

MANNHEIM²

**GENDER
REPORT 2021**

STADT MANNHEIM²

Organisation und Personal

EQUALITY BALANCED SCORECARD

HINWEIS: Die Dateneingabe für das dritte Geschlecht (bzw. Leer-Feld) ist zwischenzeitlich möglich, allerdings sind nach derzeitigem Stand hierzu noch keine Informationen hinterlegt. Sobald Eintragungen vorliegen, werden diese, soweit keine datenschutzrechtlichen Bedenken bestehen, in künftigen Auswertungen Berücksichtigung finden.

DEMOGRAFIE

(S. 6 - 21)

WORK-LIFE-BALANCE

(S. 22 - 33)

FÜHRUNG

(S. 34 - 53)

QUALIFIZIERUNG

(S. 54 - 63)

INHALTSVERZEICHNIS

VORWORT	5
DIMENSION DEMOGRAFIE	6
ARBEITSZEITMODELL	8
ALTERSVERTEILUNG	9
DURCHSCHNITTSALTER BEI EINTRITT	10
EINTRITTE IN FÜHRUNGSPPOSITIONEN	13
PENDELDISTANZ	14
WOHNORTWECHSEL UND ABGÄNGE AUS DER STADTVERWALTUNG	16
BEFRISTUNGEN	20
DIMENSION WORK-LIFE-BALANCE	22
HÄUFIGKEIT UND DAUER VON ELTERNZEITEN	24
ARBEITSZEITMODELLE NACH DER ELTERNZEIT	27
ELTERNZEIT UND FÜHRUNGSPPOSITION	29
DIMENSION FÜHRUNG	34
STRUKTUR DER FÜHRUNGSKRÄFTE	36
ÜBERNAHME VON FÜHRUNGSVERANTWORTUNG	37
ORGANIGRAMME	38
STELLEN MIT FÜHRUNGSVERANTWORTUNG	50
FÜHRUNGSKRÄFTE IN TEILZEIT	52
DIMENSION QUALIFIZIERUNG	54
FORTBILDUNGSTAGE	56
FRAUENANTEIL IN DEN QUALIFIZIERUNGSMAßNAHMEN	57
DURCHSCHNITTSALTER ZU BEGINN DER QUALIFIZIERUNGSMAßNAHME	58
FORTBILDUNGSAKTIVITÄT DER FÜHRUNGSKRÄFTE	61
HÄUFIGKEIT UND DAUER VON BILDUNGSURLAUB	62
ERLÄUTERUNGEN	64
GLOSSAR	70

VORWORT

Chancengleichheit als eines der Leitprinzipien im Personalmanagement ist eine wesentliche Grundlage, um die Kompetenzen der Mitarbeiter*innen für das gemeinsame Wohl der Menschen in Mannheim bestmöglich einzusetzen. Hierfür gilt es, unter anderem die Vereinbarkeit von Familienarbeit und Erwerbstätigkeit für Frauen und für Männer zu verbessern sowie den gleichen Zugang von Frauen und Männern zu Führungspositionen zu fördern und zu sichern. Dazu müssen sowohl bestehende geschlechtsspezifische Benachteiligungen identifiziert und beseitigt als auch bei Strategieentwicklungen künftige Diskriminierungsrisiken antizipiert und verhindert werden.

Unser Engagement für die Chancengleichheit in der Stadtverwaltung wirkt dabei über die Grenzen der eigenen Organisation hinaus: Unser sichtbarer Einsatz verleiht der tatsächlichen Durchsetzung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Gesellschaft Nachdruck und zeigt anderen Organisationen Wege auf. Mit unserem konsequenten Handeln wirken wir darüber hinaus durch unsere Mitarbeiter*innen direkt in die Familien und damit in die Gesellschaft hinein.

Die regelmäßige Erstellung der Equality Balanced Scorecard belegt unseren Anspruch, die Förderung und die Entwicklung der tatsächlichen Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern in der Mannheimer Stadtverwaltung zu gestalten. Sie stellt eine differenzierte und geschlechterspezifische Datenerhebung bereit, die die Dimensionen „Demografie“, „Work-Life-Balance“, „Führung“ und „Qualifizierung“ erfasst und kohärent analysiert. Mithilfe von Kennzahlen dokumentieren wir unsere Ergebnisse bei der verwaltungsinernen Umsetzung von Chancengleichheit zuverlässig und nachvollziehbar. Zugleich trägt die Veröffentlichung dieser Zahlen und Daten zu einer faktengestützten Diskussion über Handlungsbedarfe und mögliche Verbesserungen bei. Es bleibt unsere gemeinsame Aufgabe, im Dialog Ideen für bessere Lösungen zu entwickeln und entsprechende Veränderungen zu gestalten.



Dr. Peter Kurz
Oberbürgermeister der Stadt Mannheim



Dr. Liane Schmitt
Fachbereichsleiterin Organisation und Personal



Zahra Deilami
Gleichstellungsbeauftragte

DEMOGRAFIE

BETRACHTET WERDEN UNTERSCHIEDLICHE ARBEITSZEITMODELLE:
EXISTIEREN UNTERSCHIEDE IN DER TEILZEITNEIGUNG?

WIE STELLT SICH DIE ALTERSVERTEILUNG IM HINBLICK AUF
UNTERSCHIEDE ZWISCHEN DEN GESCHLECHTERN DAR (GGF.
AUCH HINSICHTLICH BESCHÄFTIGUNGSZEITEN)?

GIBT ES UNTERSCHIEDE IM EINTRITTSALTER?

EXISTIEREN UNTERSCHIEDE IM EINTRITTSALTER IN
ABHÄNGIGKEIT VON DER EINGRUPPIERUNG?

BEGINNEN MEHR MÄNNER ALS FRAUEN DIREKT IN IHRER
ERSTEN POSITION ALS FÜHRUNGSKRAFT?

BETRACHTET WIRD DIE DISTANZ ZWISCHEN WOHN- UND
ARBEITSORT: EXISTIEREN UNTERSCHIEDE HINSICHTLICH DER
PENDELDISTANZ?

DARGESTELLT WIRD DER ZUSAMMENHANG ZWISCHEN
ÄNDERUNG DES WOHNORTES UND ABGANG AUS DER STADT-
VERWALTUNG INNERHALB EINES DEFINIERTEN ZEITRAUMS.

GIBT ES UNTERSCHIEDE IN DER VERTEILUNG VON BEFRISTETEN
ARBEITSVERHÄLTNISSEN (Z.B. NACH ALTER ODER
EINGRUPPIERUNG)?



DEMOGRAFIE

WORK-LIFE-BALANCE

FÜHRUNG

QUALIFIZIERUNG

ARBEITSZEITMODELL

Abb. 1: Arbeitszeit des männlichen Stammpersonals der Stadtverwaltung in %

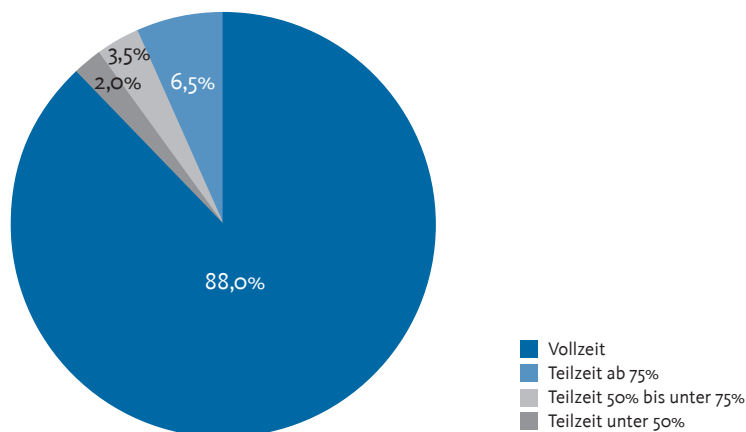
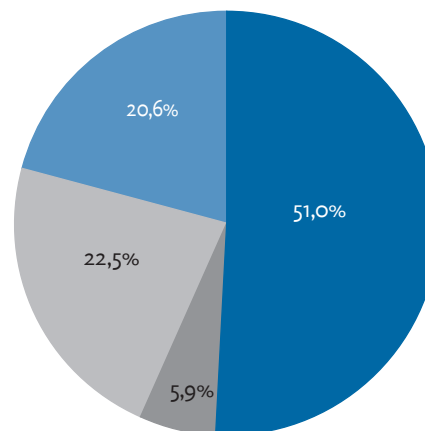


Abb. 2: Arbeitszeit des weiblichen Stammpersonals der Stadtverwaltung in %



Tab. 1: wöchentliche Arbeitszeit des Stammpersonals*

	Kernverwaltung				Eigenbetriebe				Stadtverwaltung			
	Männer	in %	Frauen	in %	Männer	in %	Frauen	in %	Männer	in %	Frauen	in %
Vollzeit	1.387	83,3%	1.746	50,7%	1.224	94,1%	185	54,7%	2.611	88,0%	1.931	51,0%
Teilzeit unter 50%	41	2,5%	197	5,7%	19	1,5%	25	7,4%	60	2,0%	222	5,9%
davon geringfügig Beschäftigte**	8	0,5%	9	0,3%	13	1,0%	14	4,1%	21	0,7%	23	0,6%
Teilzeit 50% bis unter 75%	84	5,0%	774	22,5%	18	1,4%	75	22,2%	102	3,5%	849	22,5%
Teilzeit ab 75%	154	9,2%	728	21,1%	39	3,0%	53	15,7%	193	6,5%	781	20,6%
gesamt	1.666	100%	3.445	100%	1.300	100%	338	100%	2.966	100%	3.783	100%

* Incl. 39 Vollzeitbeschäftigte sowie 38 Teilzeitbeschäftigte in der ATZ-Arbeitsphase bzw. mit ATZ-Teilzeitmodell. Insgesamt 70 Beschäftigte in der ATZ-Freistellungsphase wurden nicht berücksichtigt.
 ** geringfügig entlohnt Beschäftigte nach § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV

ALTERSVERTEILUNG

Abb. 3: Altersverteilung des Stammpersonals nach Geschlecht

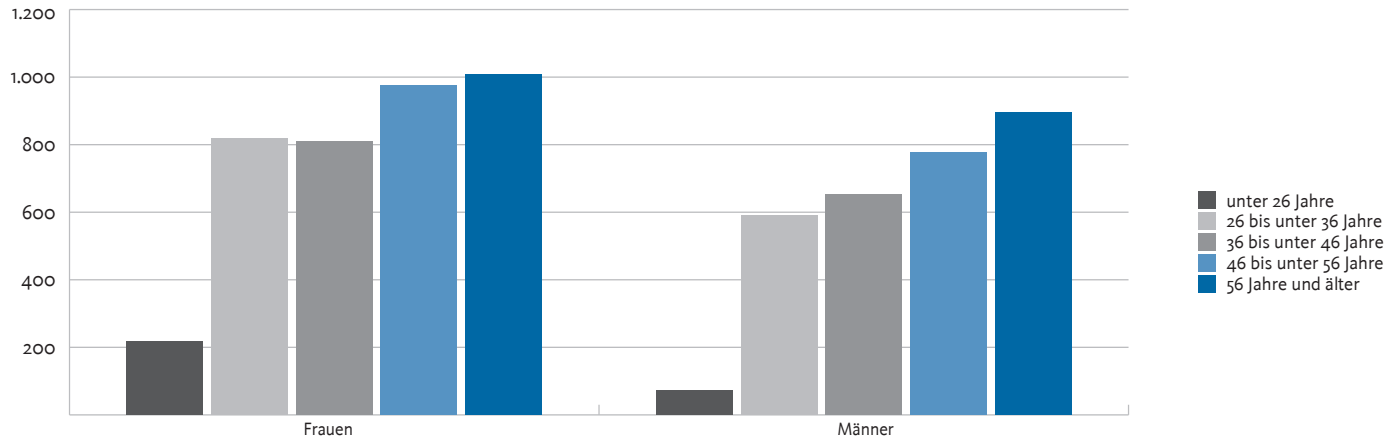
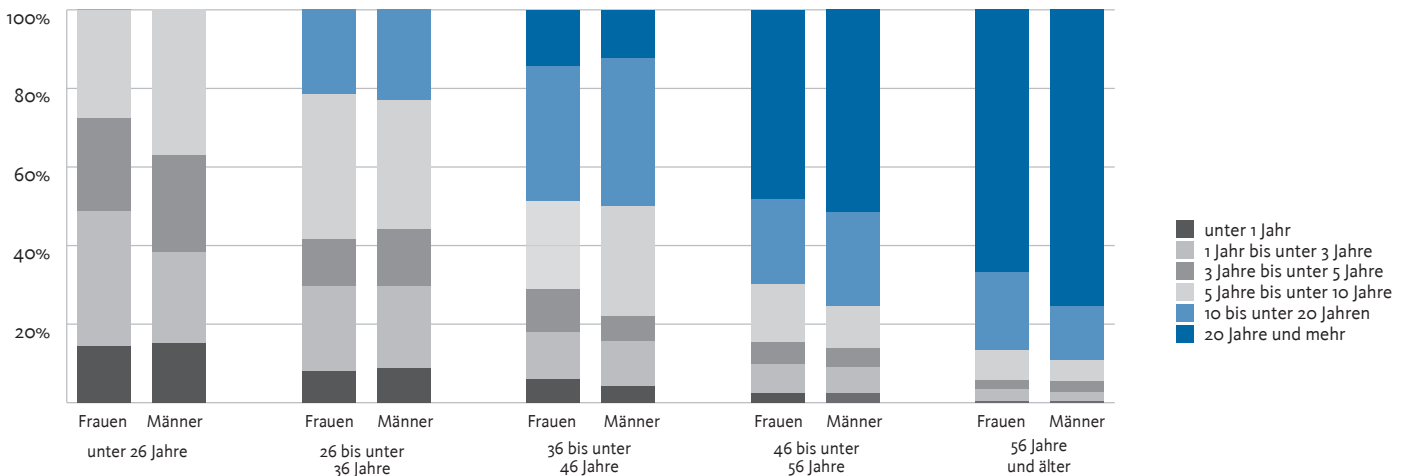


Abb. 4: Altersverteilung des Stammpersonals in Abhängigkeit von der Betriebszugehörigkeit (in %)



DURCHSCHNITTSALTER BEI EINTRITT

Abb. 5: Entwicklung des Durchschnittsalters bei Eintritt nach Geschlecht

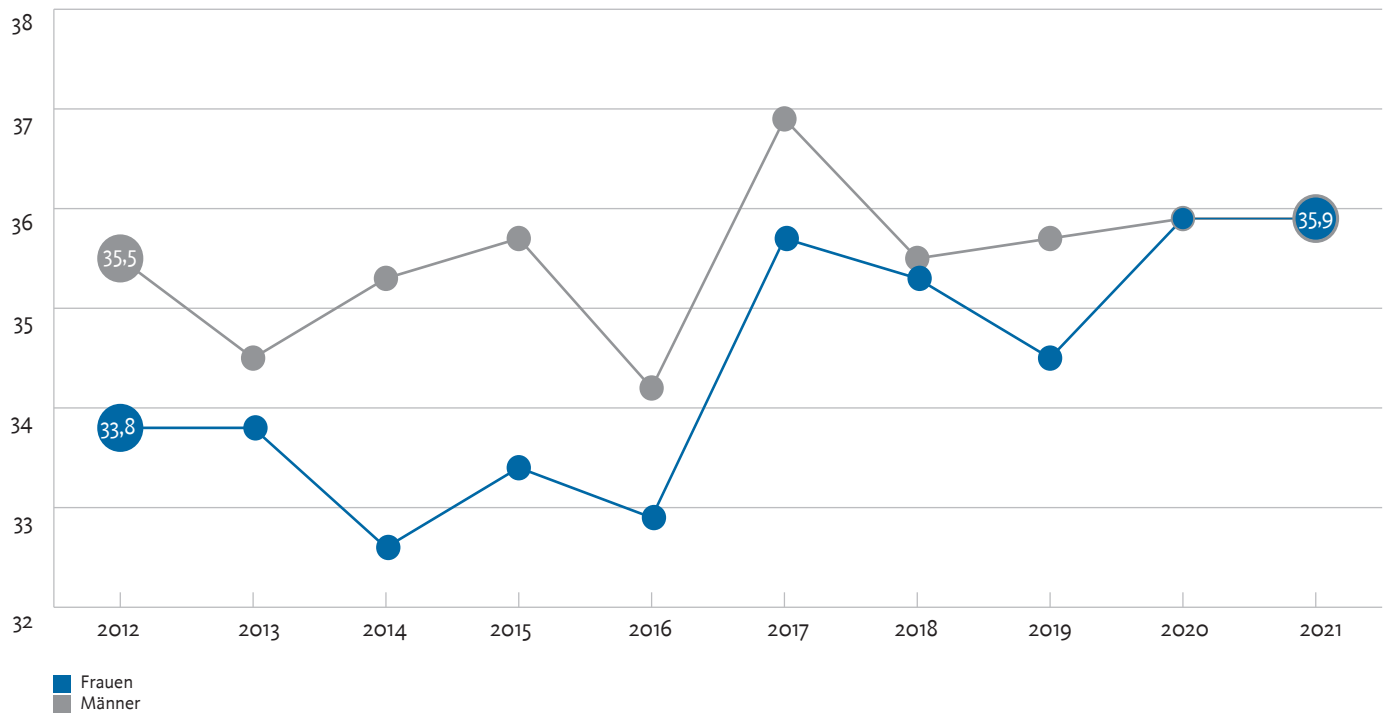


Abb. 6: Entwicklung des Durchschnittsalters bei Eintritt nach Geschlecht (Führungskräfte und Mitarbeitende ohne Führungsposition)

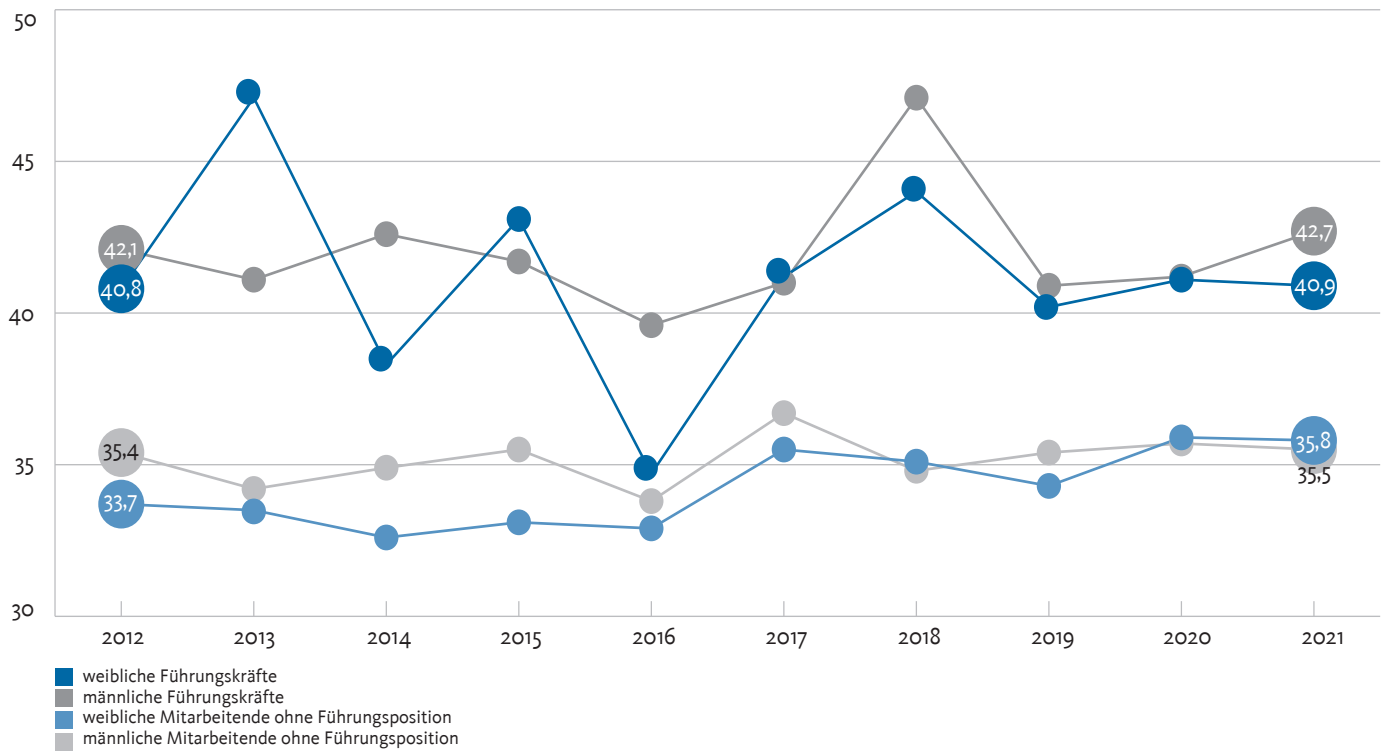


Abb. 7: Durchschnittsalter bei Eintritt der Beamt*innen im höheren Dienst ab A13h

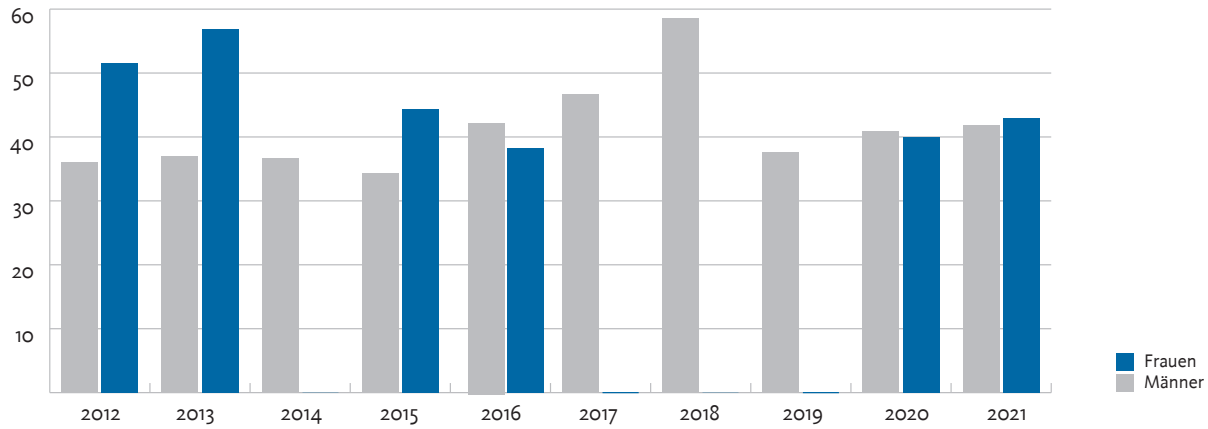
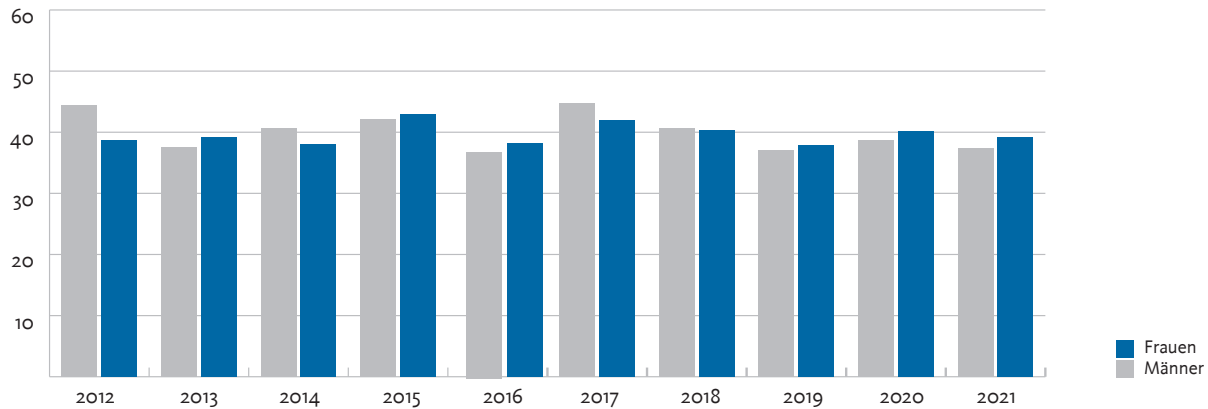


Abb. 8: Durchschnittsalter bei Eintritt der Beschäftigten ab E13*



* Der höhere Dienst beginnt grundsätzlich bei E13, im technischen Bereich bestehen jedoch Ausnahmen.

EINTRITTE IN FÜHRUNGSPOSITIONEN

Abb. 9: Männer: Eintritte in Führungsposition (Beamte und Beschäftigte)

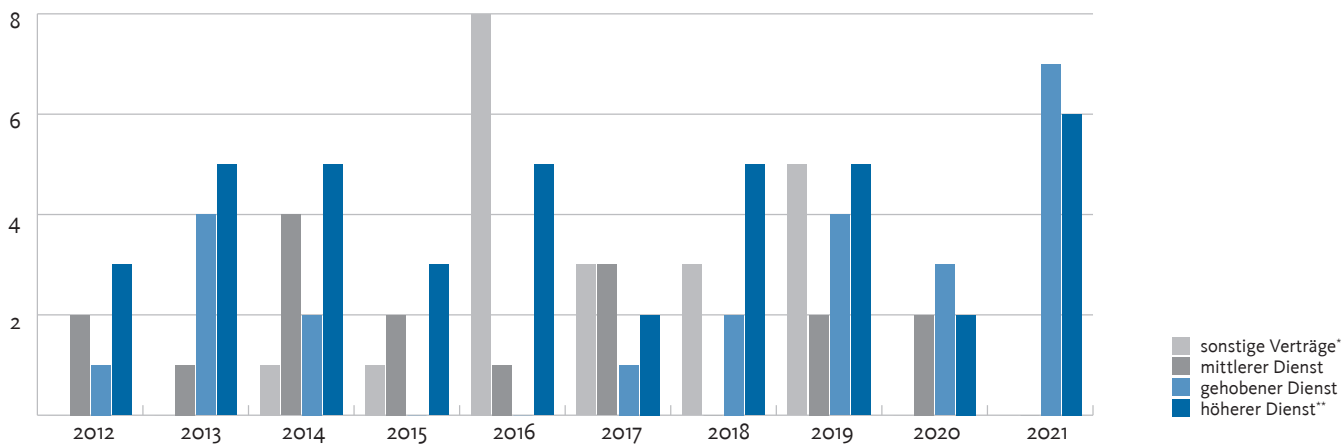
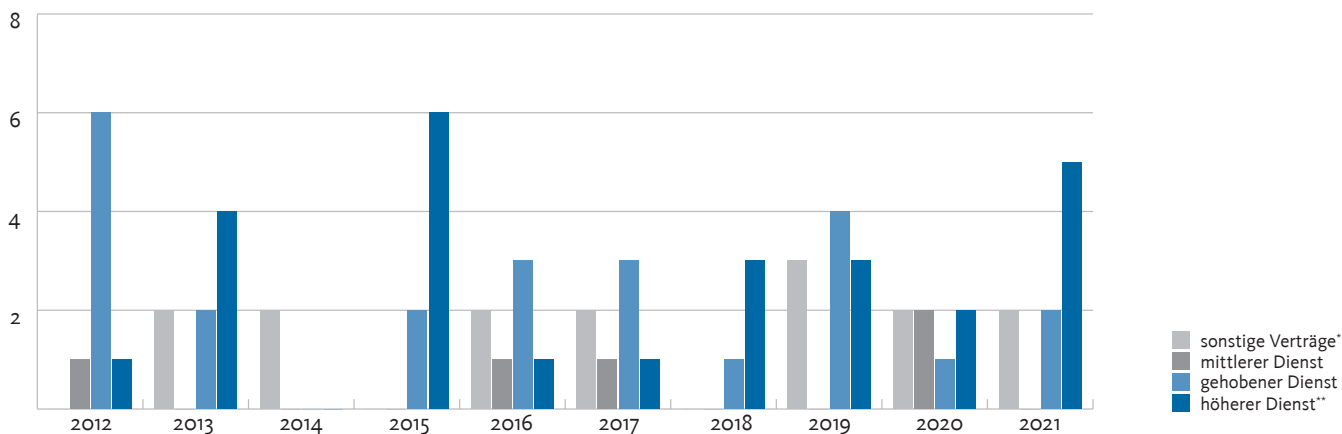


Abb. 10: Frauen: Eintritte in Führungsposition (Beamtinnen und Beschäftigte)



* Die sonstigen Verträge beinhalten die Sondergruppen Nationaltheater sowie Festgehälter, Stundensätze und Fleischbeschauer*innen.

** Der höhere Dienst beginnt grundsätzlich bei E13, im technischen Bereich bestehen jedoch Ausnahmen.

PENDELDISTANZ

Abb. 11: männliche Führungskräfte: Distanz zwischen Wohn- und Arbeitsort in %

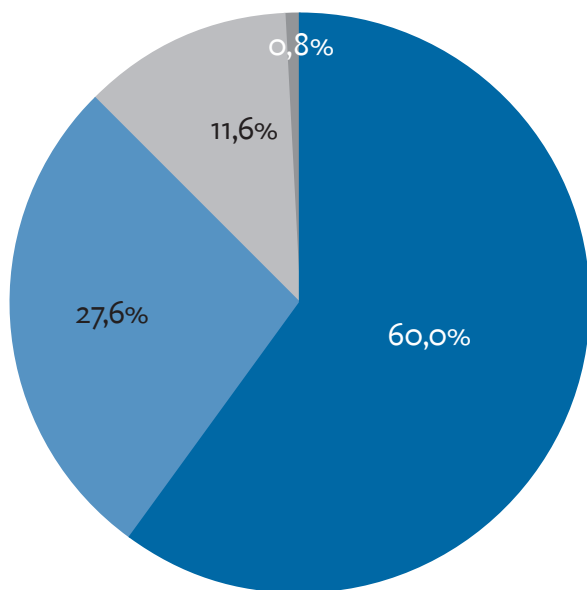


Abb. 12: weibliche Führungskräfte: Distanz zwischen Wohn- und Arbeitsort in %

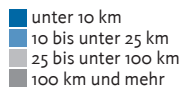
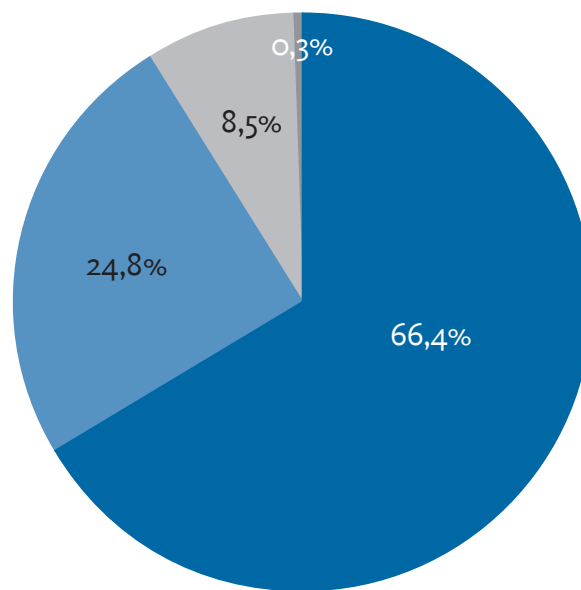


Abb. 13: männliche Mitarbeitende ohne Führungsfunktion:
Distanz zwischen Wohn- und Arbeitsort in %

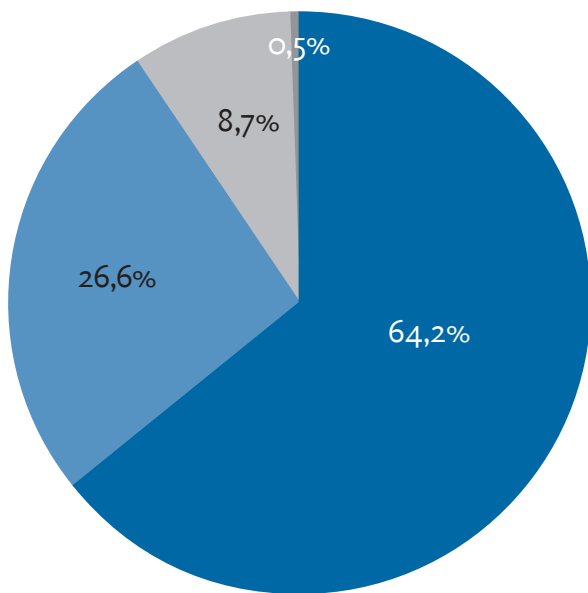
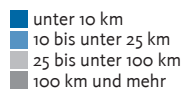
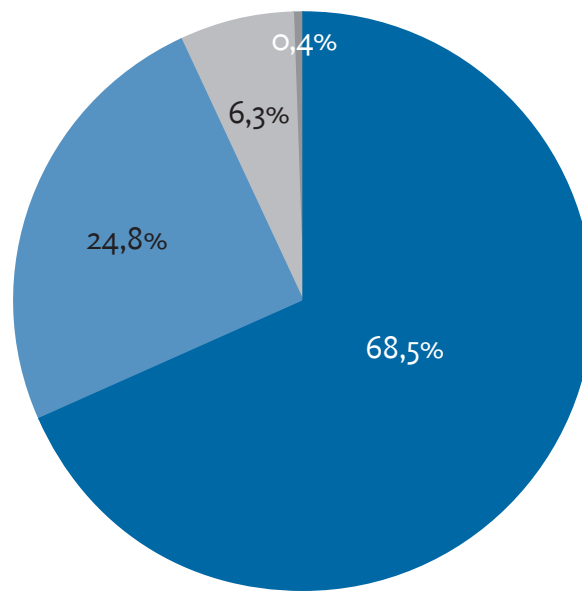


Abb. 14: weibliche Mitarbeitende ohne Führungsfunktion:
Distanz zwischen Wohn- und Arbeitsort in %



WOHNORTWECHSEL UND ABGÄNGE AUS DER STADTVERWALTUNG

Abb. 15: Frauen: Änderung des Wohnortes und prozentuale Verteilung der Abgänge aus der Stadtverwaltung

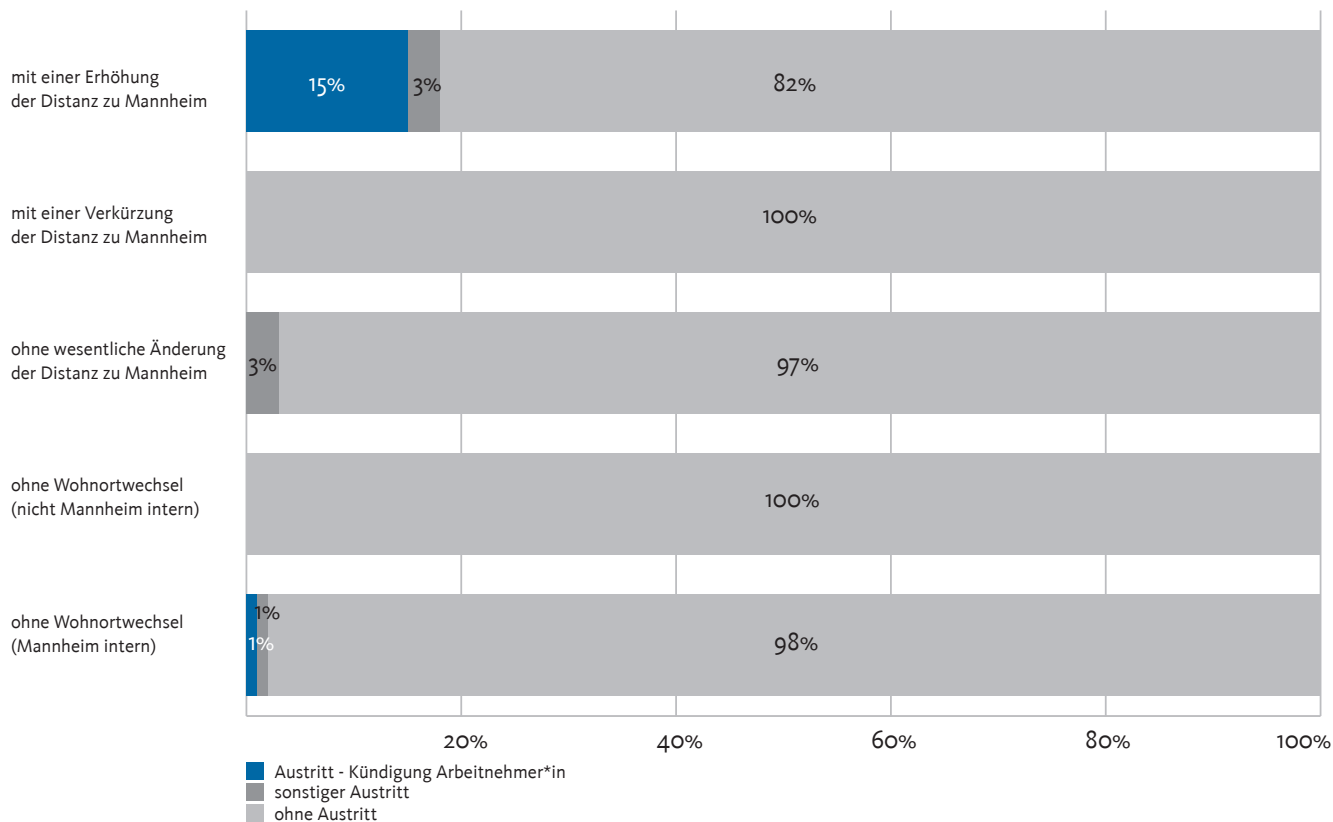


Abb. 16: Männer: Änderung des Wohnortes und prozentuale Verteilung der Abgänge aus der Stadtverwaltung

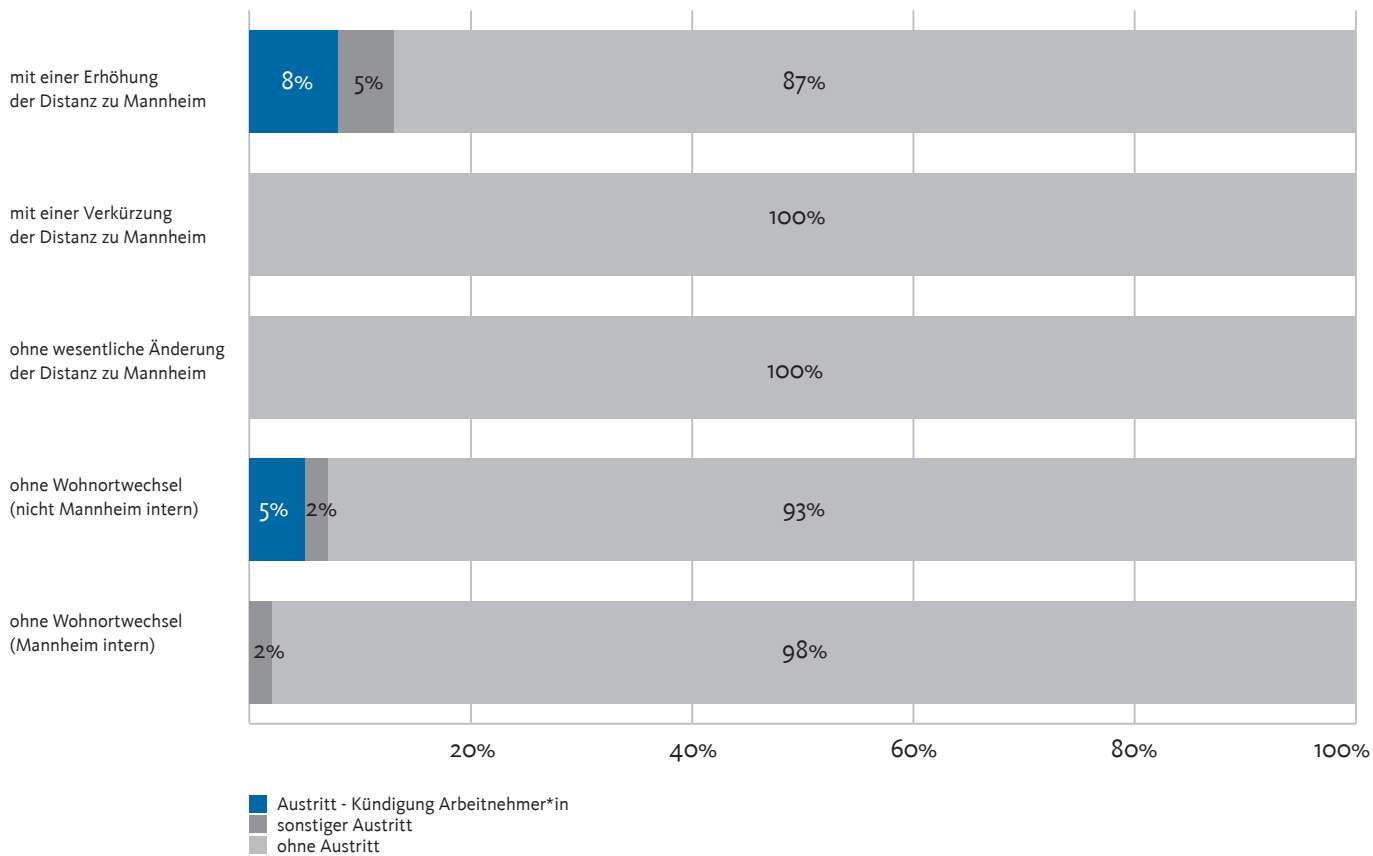
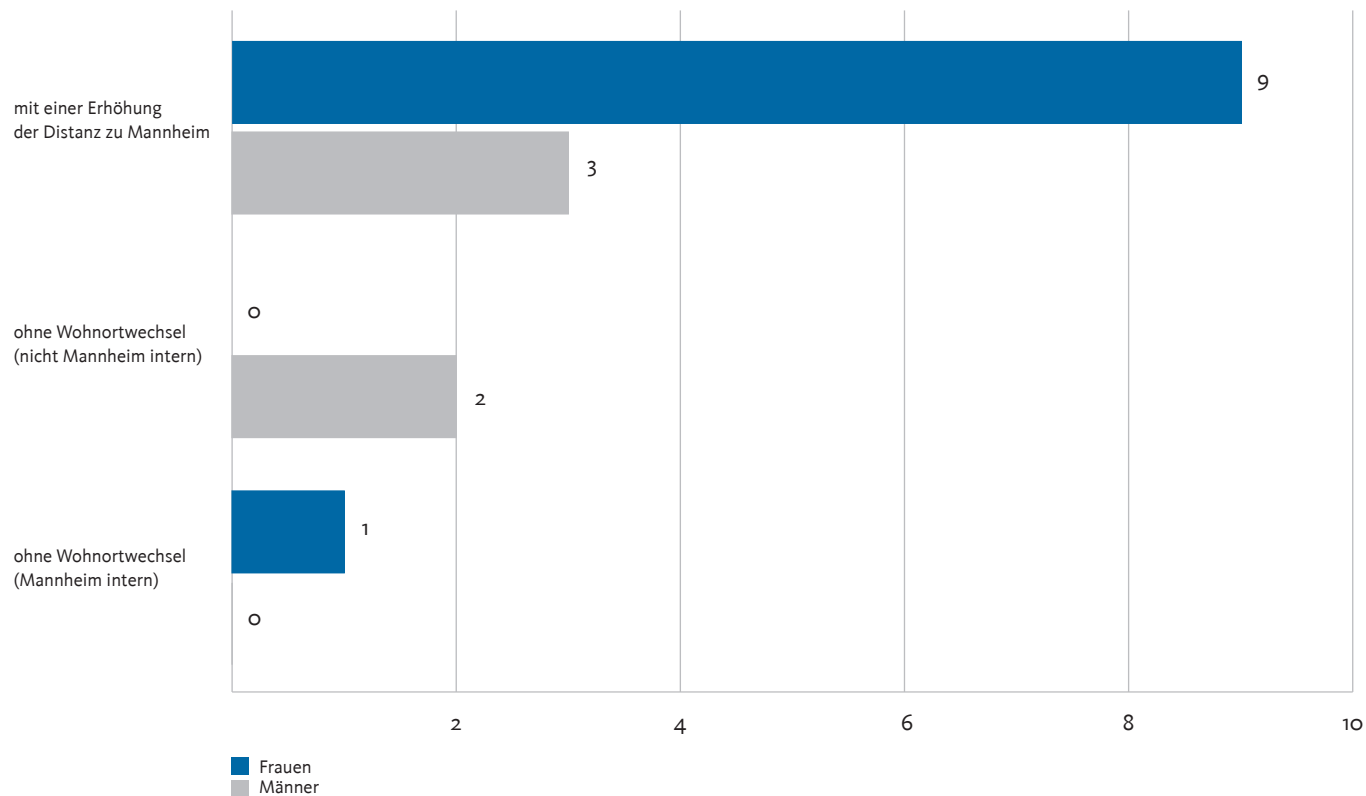
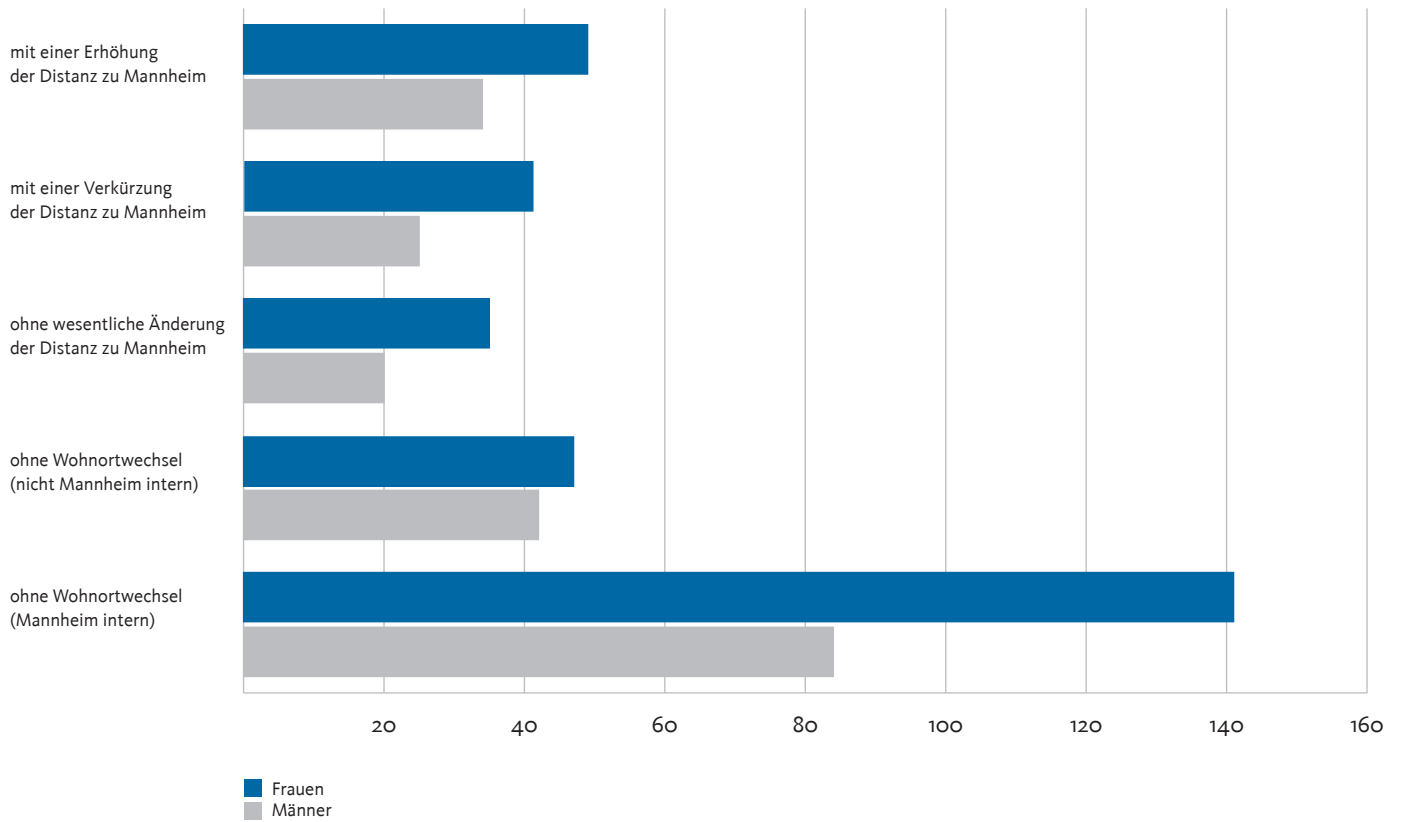


Abb. 17: Wohnortwechsel und Anzahl der Austritte aufgrund Kündigung Arbeitnehmer*in



HINWEIS: Wohnortwechsel mit einer Verkürzung der Distanz bzw. ohne eine wesentliche Änderung der Distanz zu Mannheim liegen weder bei Frauen noch bei Männern vor.

Abb. 18: Wohnortwechsel (ohne Austritt)



BEFRISTUNGEN

Abb. 19: befristete Arbeitsverhältnisse nach Alterskohorten

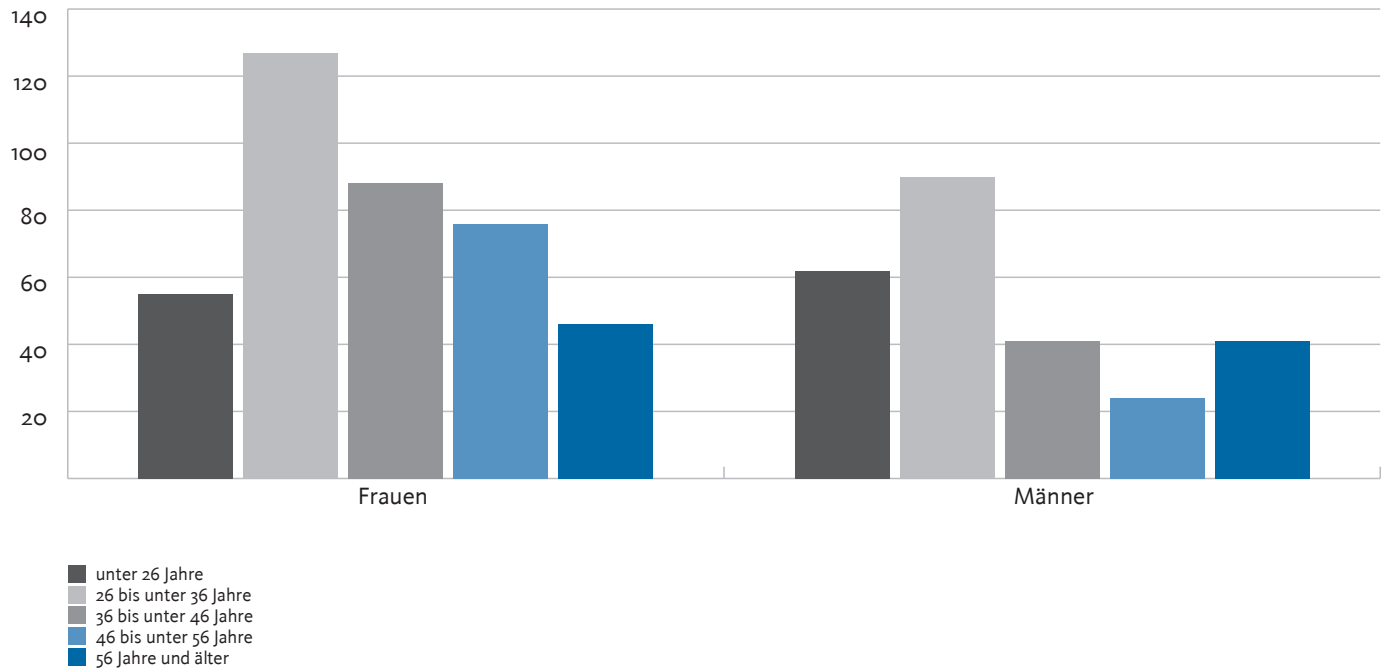
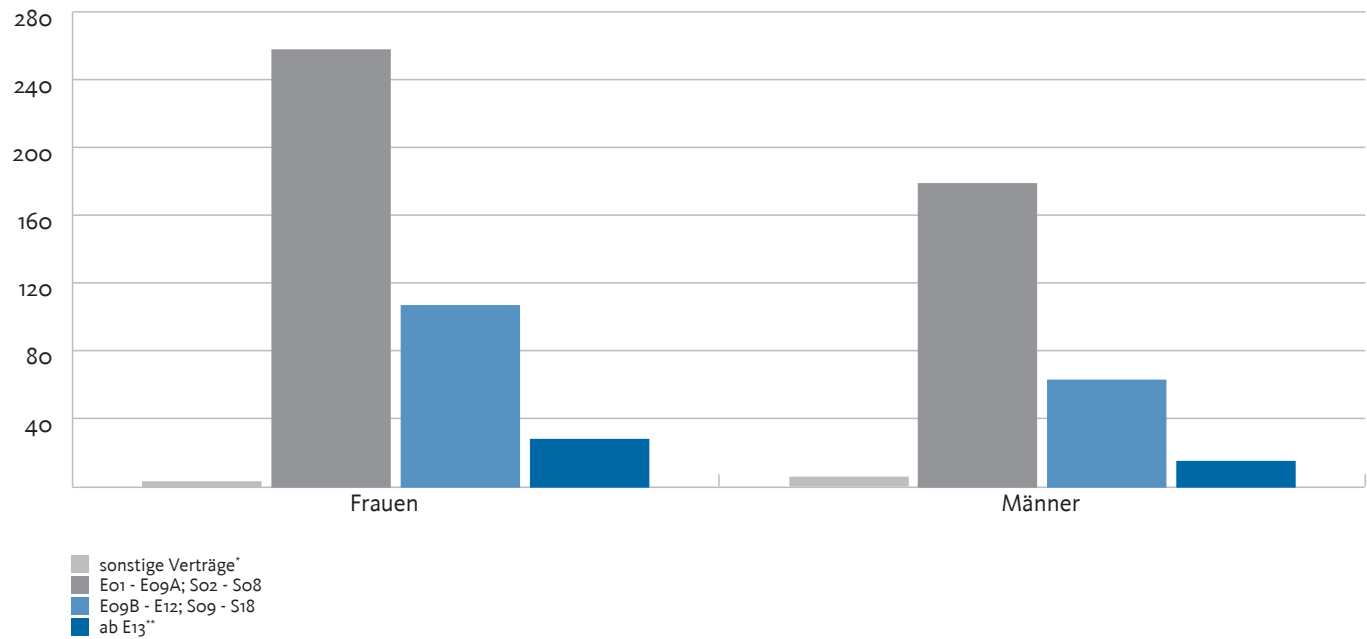


Abb. 20: befristete Arbeitsverhältnisse nach Eingruppierung



* Die sonstigen Verträge beinhalten Festgehälter sowie Fleischbeschauer*innen.

** Der höhere Dienst beginnt grundsätzlich bei E13, im technischen Bereich bestehen jedoch Ausnahmen.

WORK-LIFE-BALANCE

BETRACHTET WERDEN UNTERSCHIEDE HINSICHTLICH DER HÄUFIGKEIT SOWIE DER DAUER VON ELTERNZEIT.

BETRACHTET WERDEN ZUSAMMENHÄNGE ZWISCHEN DER LÄNGE DER ELTERNZEIT UND DER DAUER DER DARAUFGOLGENDEN VERKÜRZTEN ARBEITSZEITEN.

GIBT ES UNTERSCHIEDE HINSICHTLICH DER HÄUFIGKEIT SOWIE DER DAUER VON ELTERNZEIT VON FÜHRUNGSKRÄFTEN?

DEMOGRAFIE

WORK-LIFE-BALANCE

FÜHRUNG

QUALIFIZIERUNG

HÄUFIGKEIT UND DAUER VON ELTERNZEITEN

Abb. 21: Verteilung der Anzahl der Elternzeiten in %

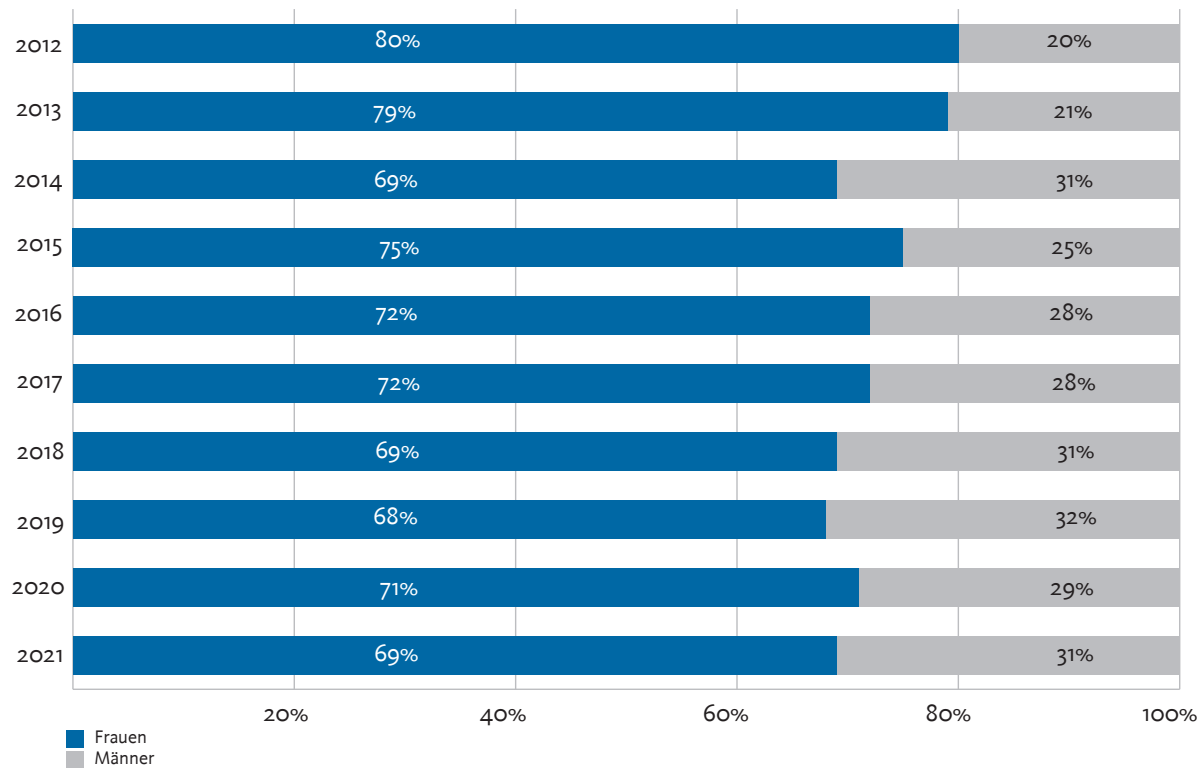


Abb. 22: Verteilung der Dauer (in Kalendertagen) der Elternzeiten in %

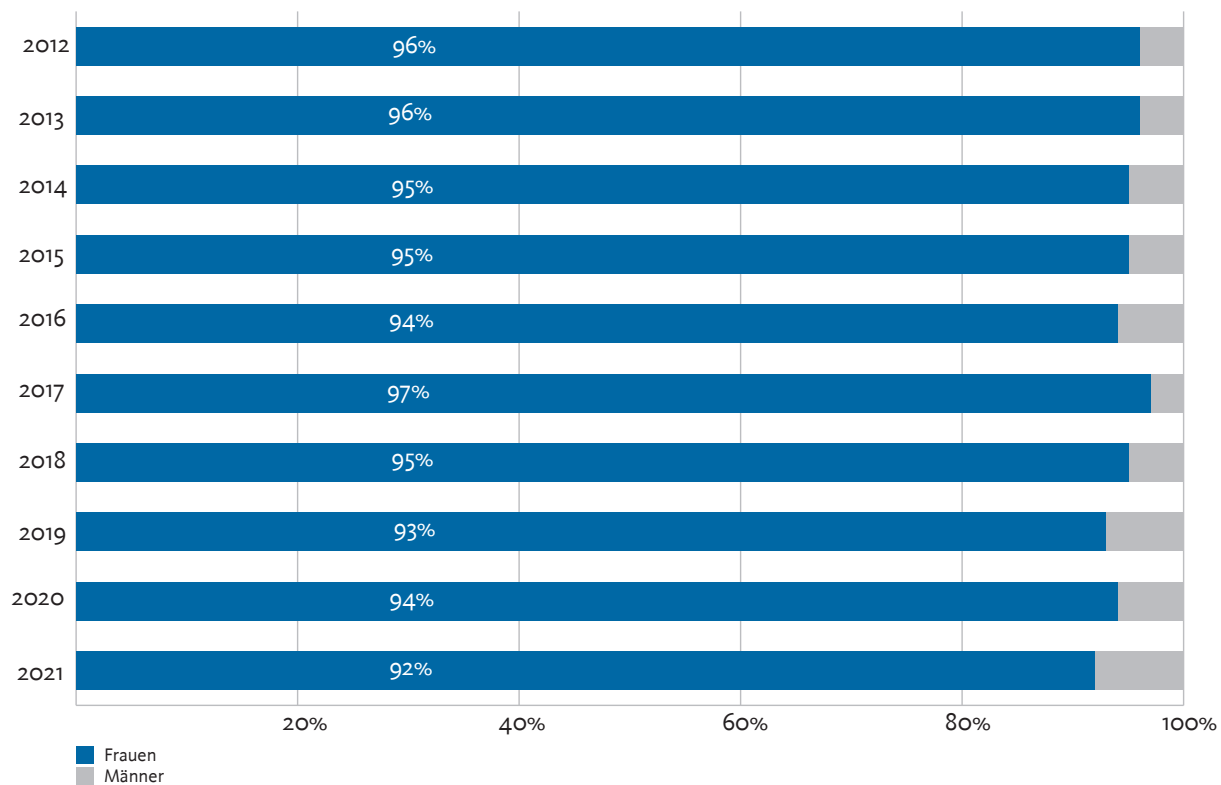
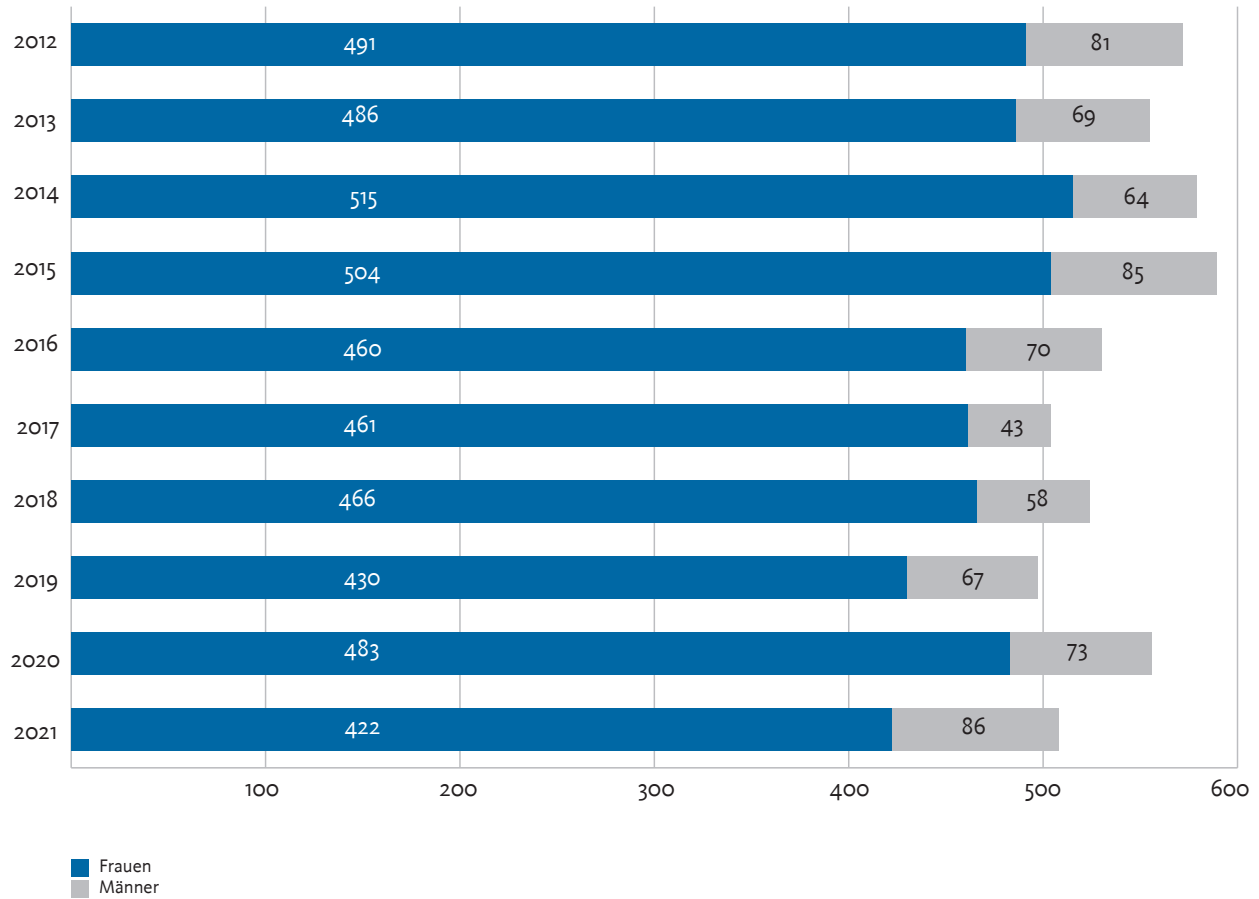


Abb. 23: durchschnittliche Dauer der Elternzeiten in Kalendertagen



ARBEITSZEITMODELLE NACH DER ELTERNZEIT

Abb. 24: Veränderung der Arbeitszeit (AZ) nach der Elternzeit

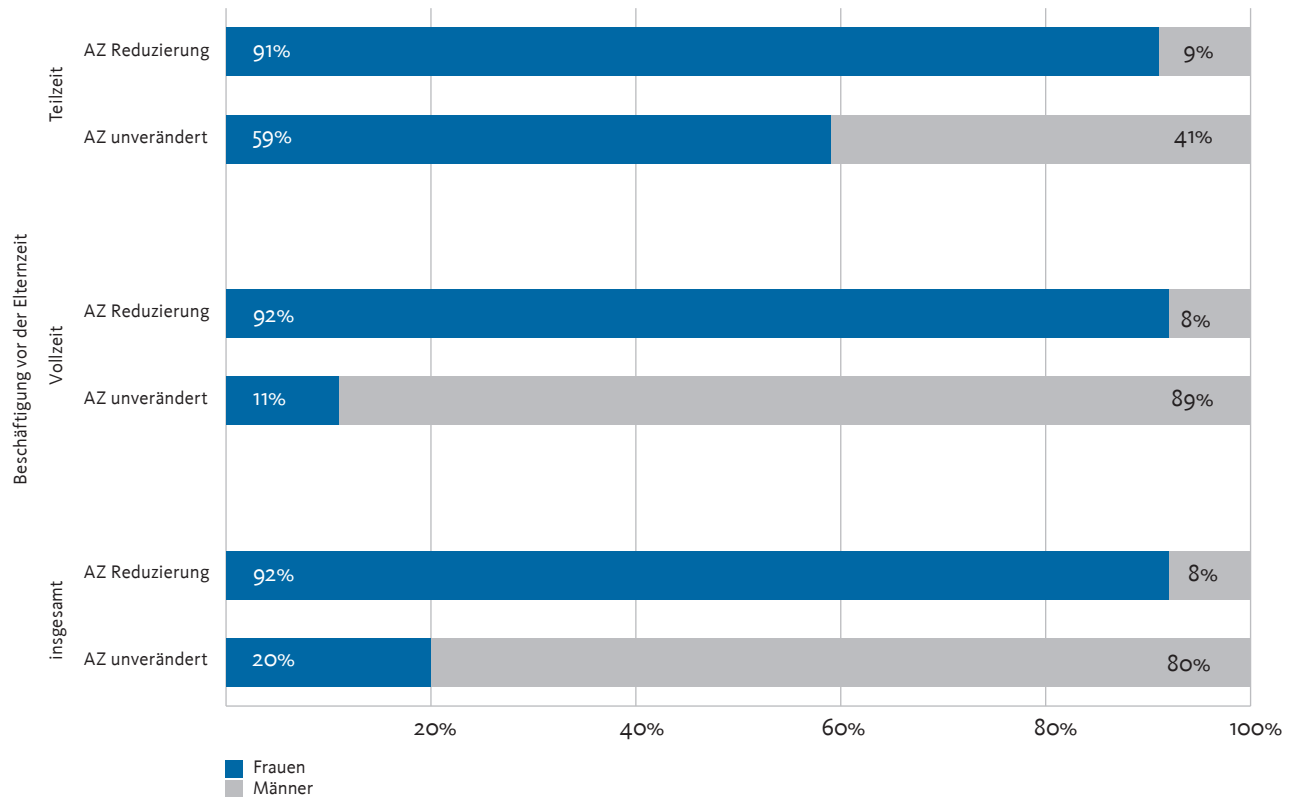
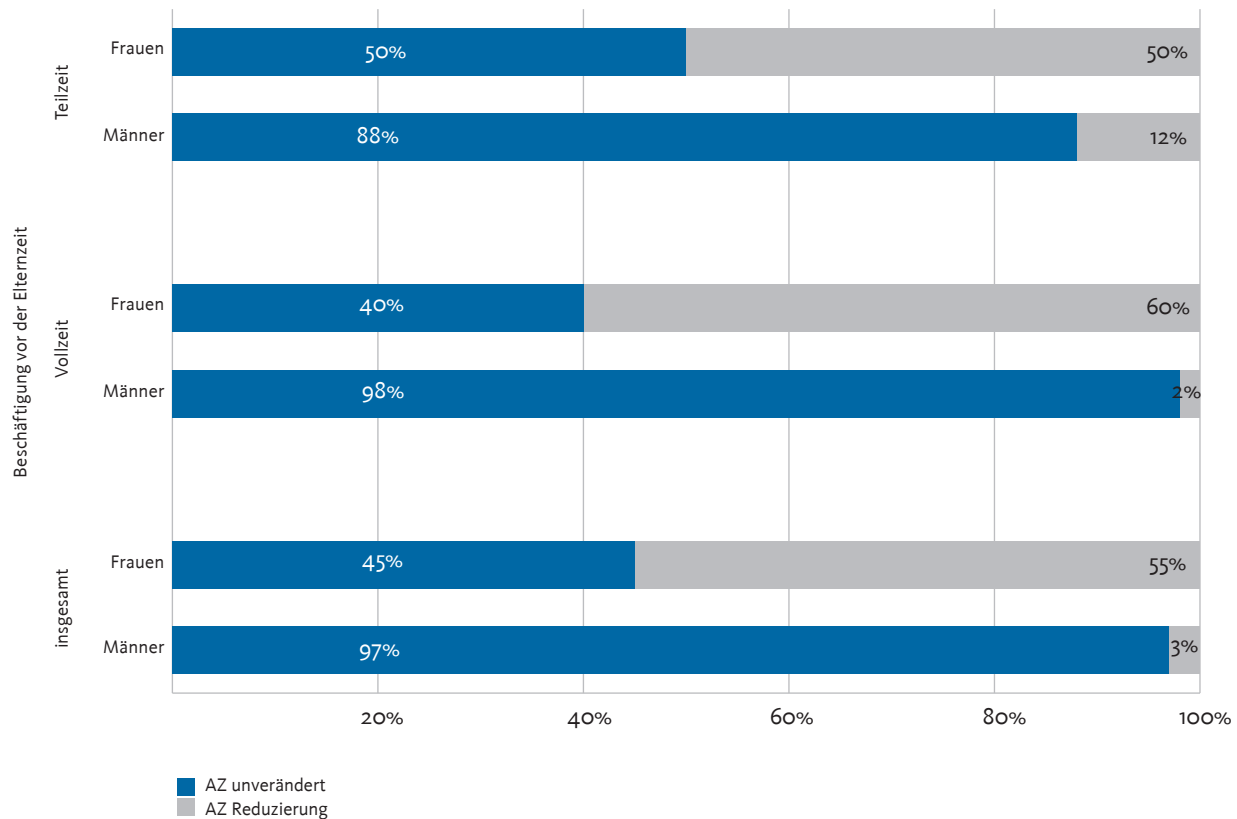


Abb. 25: Veränderung der Arbeitszeit (AZ) nach der Elternzeit in Abhängigkeit vom Geschlecht



ELTERNZEIT UND FÜHRUNGSPPOSITION

Abb. 26: Anzahl der Elternzeiten von Führungskräften

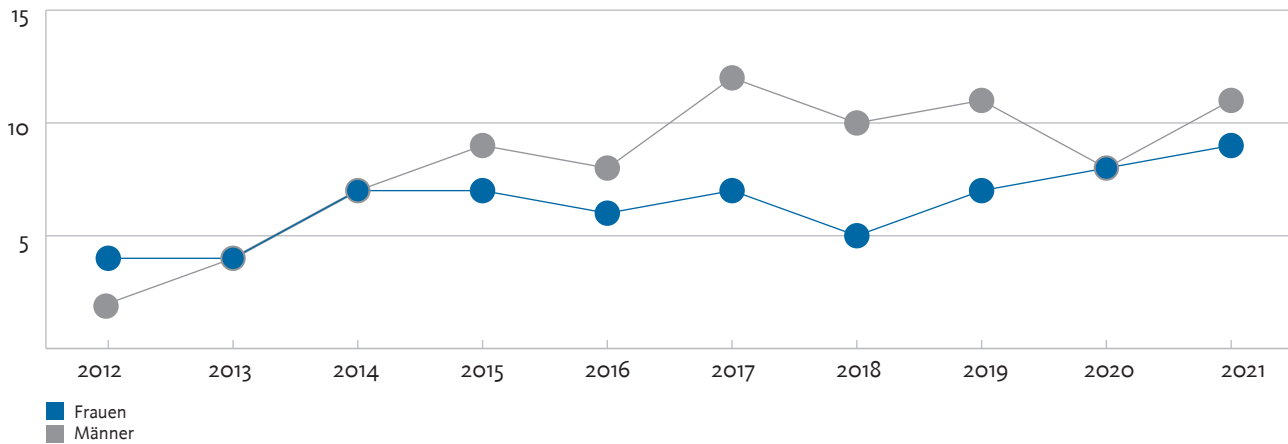


Abb. 27: Anzahl der Elternzeiten von Mitarbeitenden ohne Führungsfunktion

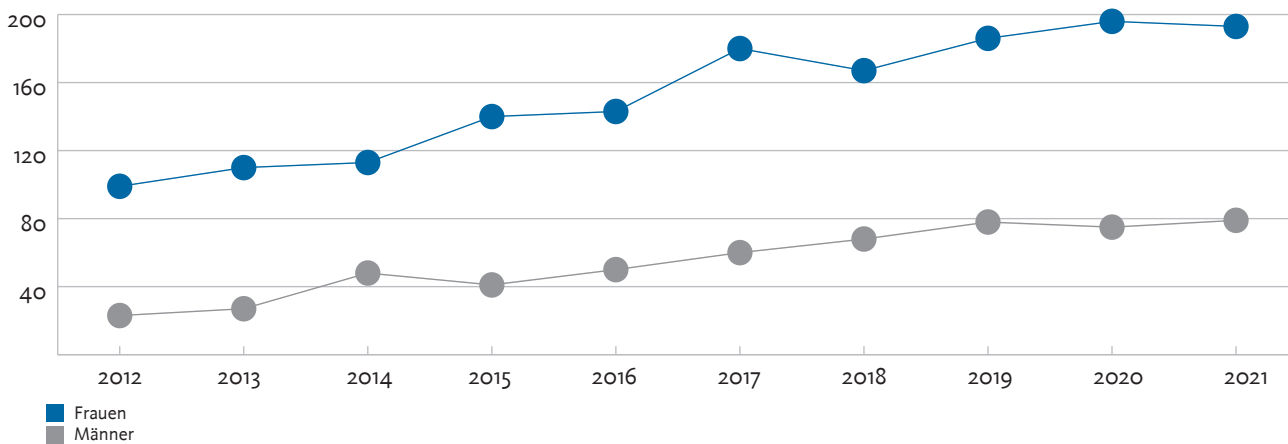


Abb. 28: durchschnittliche Dauer der Elternzeiten von Führungskräften in Kalendertagen

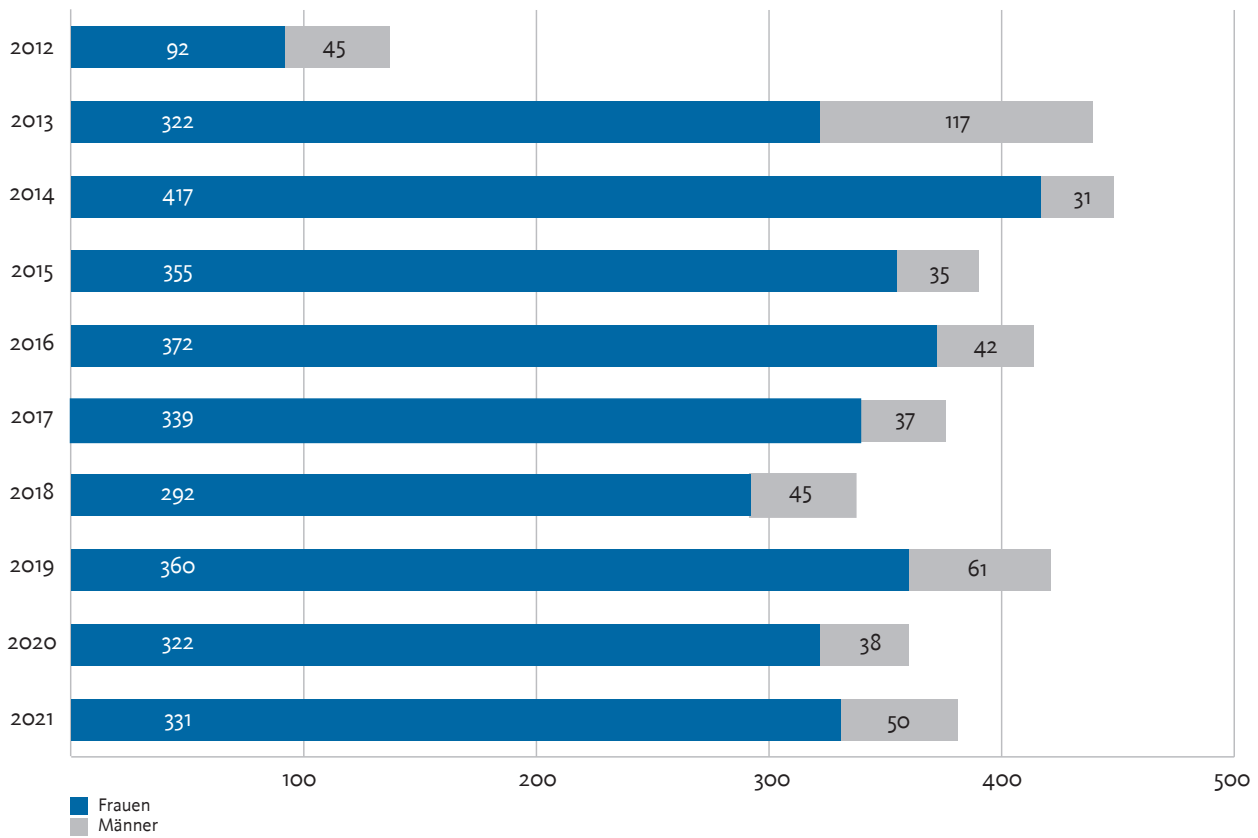


Abb. 29: durchschnittliche Dauer der Elternzeiten von Mitarbeitenden ohne Führungsfunktion in Kalendertagen

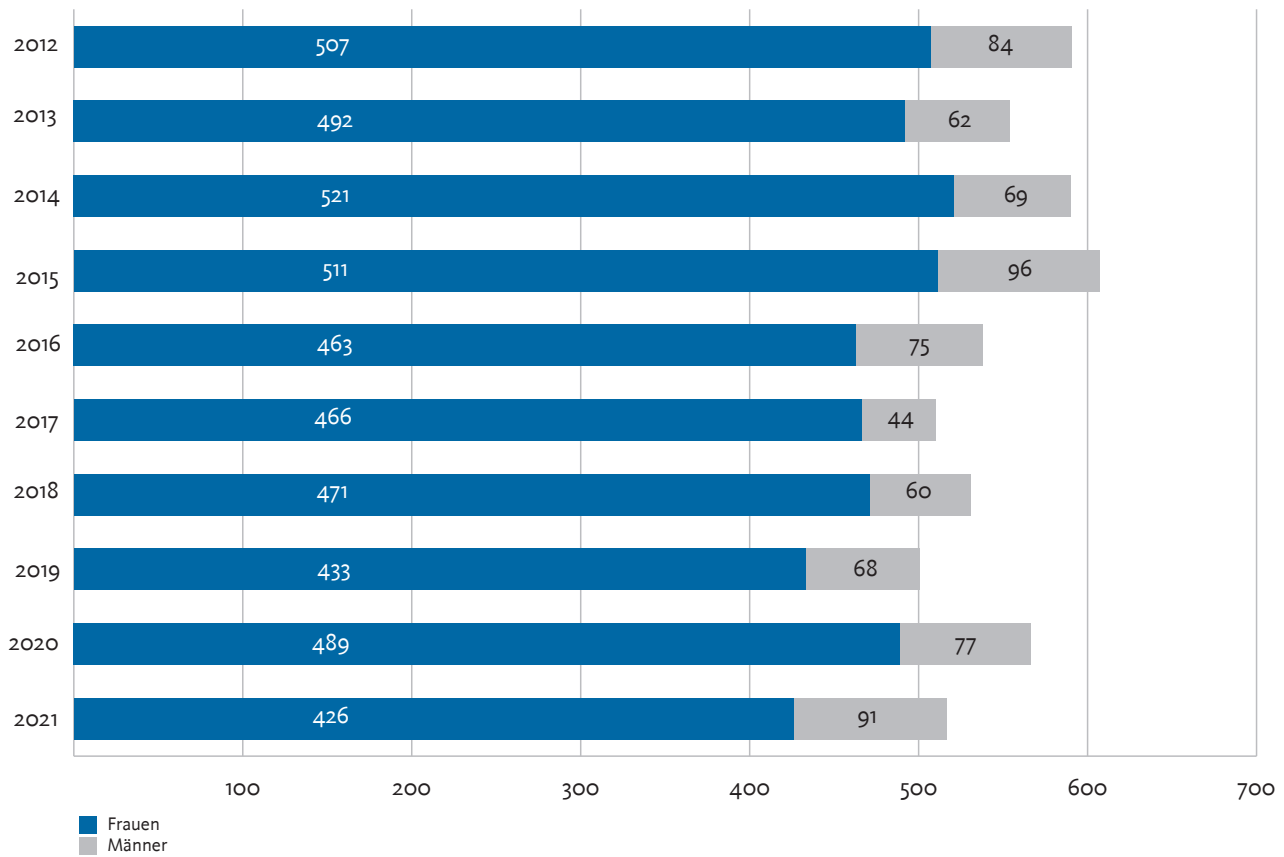


Abb. 30: Führungskräfte: Verteilung der Dauer (in Kalendertagen) der Elternzeiten (in %)

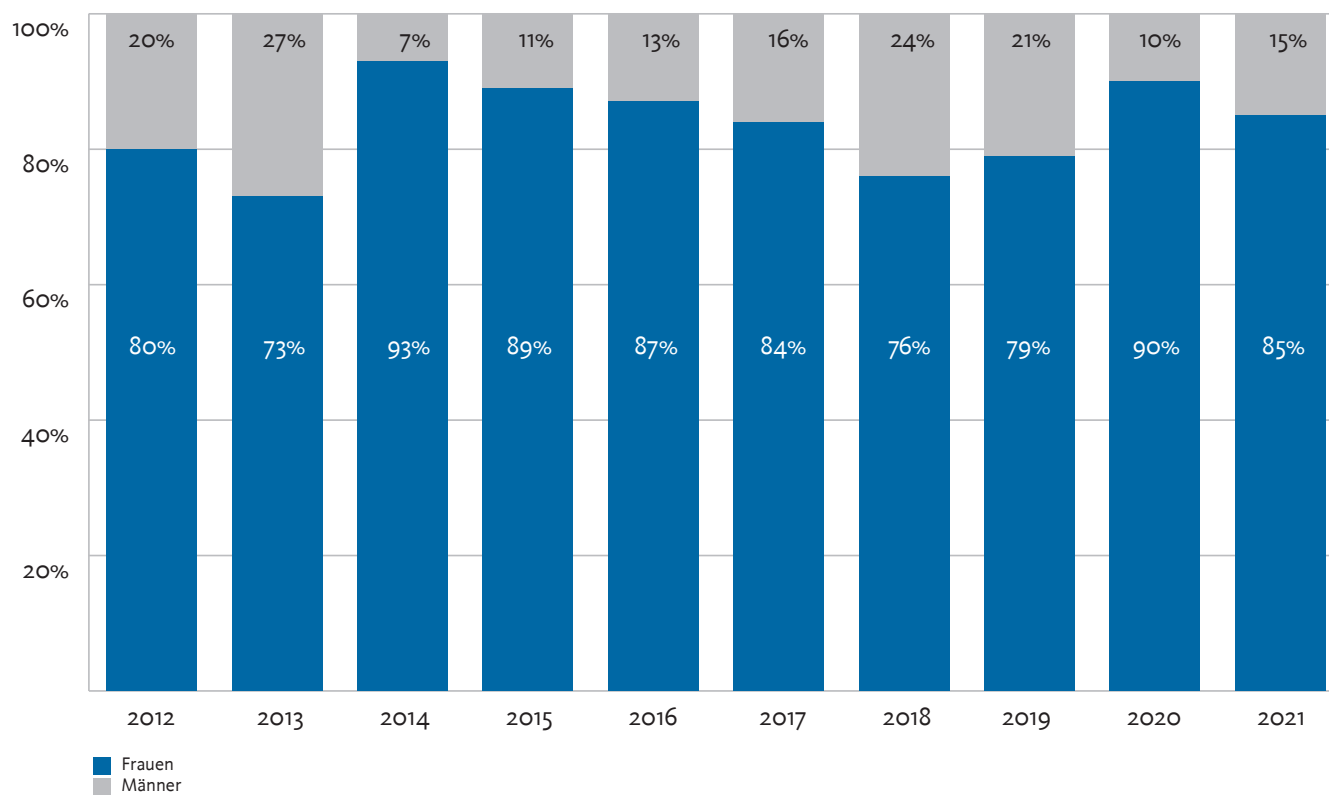
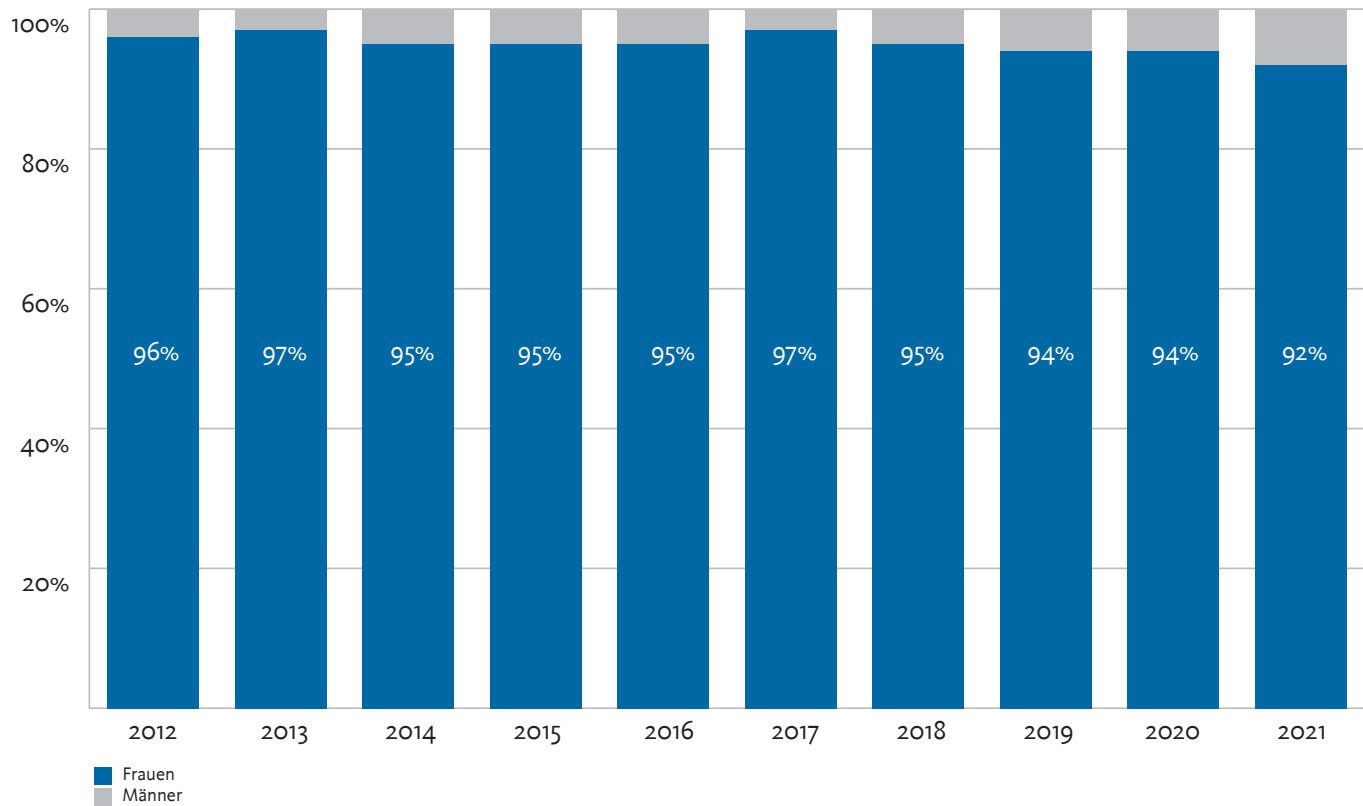


Abb. 31: Mitarbeitende ohne Führungsfunktion: Verteilung der Dauer (in Kalendertagen) der Elternzeiten (in %)



FÜHRUNG

BETRACHTET WERDEN UNTERSCHIEDE HINSICHTLICH DER GESCHLECHTERVERTEILUNG DER FÜHRUNGSKRÄFTE NACH HIERARCHIEEBENE.

GIBT ES UNTERSCHIEDE HINSICHTLICH DES DURCHSCHNITTS-ALTERS IN DEM ERSTMALS FÜHRUNGSVERANTWORTUNG ÜBERNOMMEN WIRD?

DARGESTELLT WIRD DER ZUSAMMENHANG ZWISCHEN DER ENTWICKLUNG DER ANZAHL DER FÜHRUNGSPPOSITIONEN UND DER ANZAHL DER WEIBLICH BESETZTEN FÜHRUNGSPPOSITIONEN.

EXISTIEREN UNTERSCHIEDE IN DER TEILZEITNEIGUNG, AUCH IM HINBLICK AUF DIE HIERARCHIEEBENE?



DEMOGRAFIE

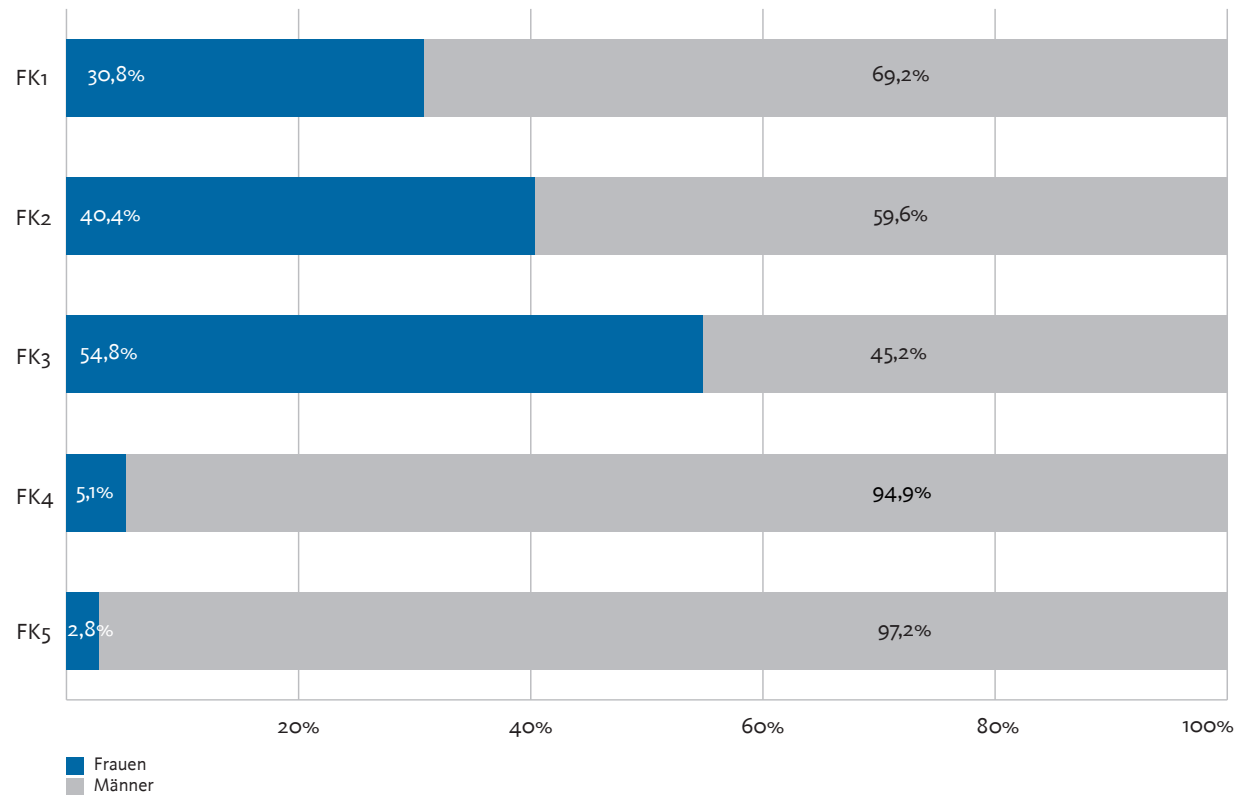
WORK-LIFE-BALANCE

FÜHRUNG

QUALIFIZIERUNG

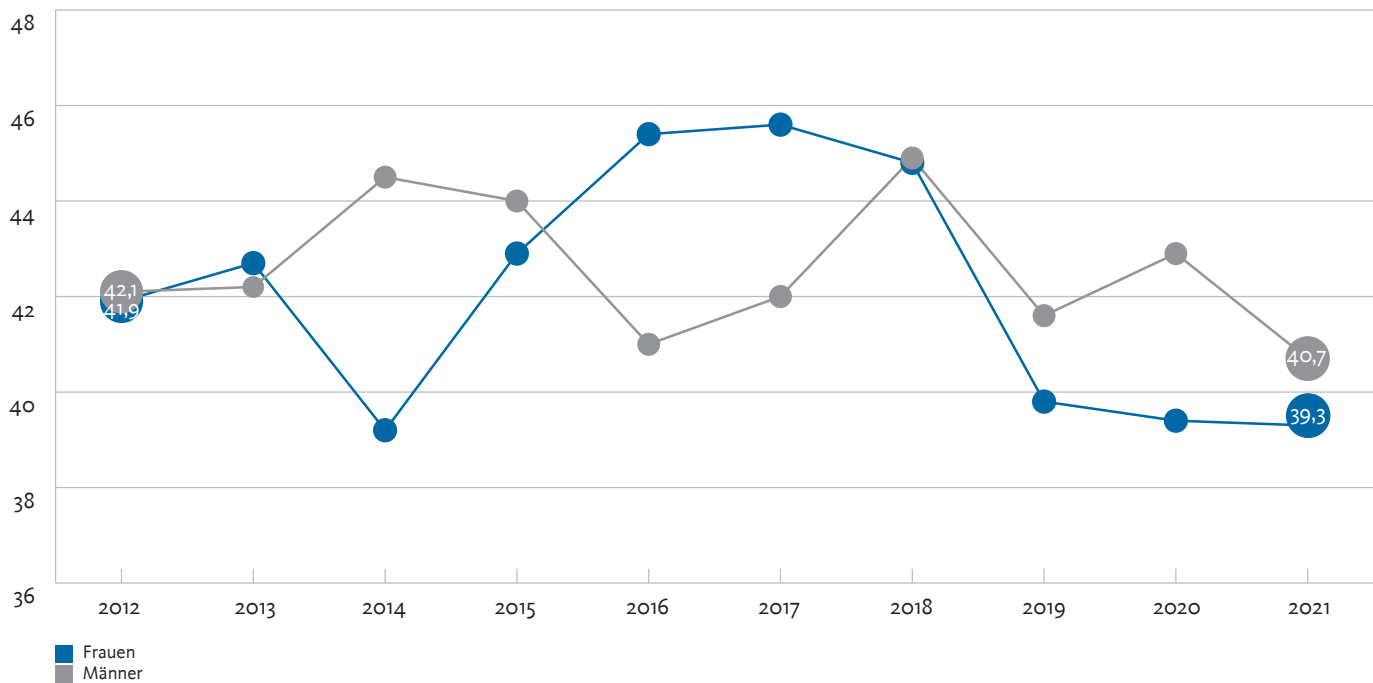
STRUKTUR DER FÜHRUNGSKRÄFTE

Abb. 32: Verteilung der Führungskräfte nach Geschlecht



ÜBERNAHME VON FÜHRUNGS- VERANTWORTUNG

Abb. 33: Durchschnittsalter, in dem Führungsverantwortung übernommen wird



OB

- 00.000.1
- 00.000.2
- 00.000.3
- 00.1
- 00.2
- 00.3

11

11.000.1	11.000.2	11.000.3	
11.1	11.2	11.3	11.4
11.11	11.21	11.31	
	11.22	11.32	
	11.23	11.33	
	11.24	11.34	

14

14.1	14.2
14.11	14.21
14.12	14.22

15

15.1	15.2	15.3	15.4
	15.21	15.31	
	15.22	15.32	

19

19.1
19.2

30

30.1
30.2

48

91

92

- weiblich besetzte Führungsposition
- männlich besetzte Führungsposition
- unbesetzte Führungsposition bzw. ohne unmittelbare Leitung
- doppelt besetzte Führungsposition
- Führungsposition in Personalunion

01

12

12.0	12.1	12.2	12.3
12.01	12.11	12.21	12.31
12.02	12.12	12.22	12.32

20

20.0	20.1	20.2	20.3
20.01	20.11	20.21	20.311
20.021	20.12	20.22	20.312
20.022	20.13	20.23	20.32
20.023	20.14		
20.031			
20.032			

31

31.0	31.1	31.2	31.3	31.4	31.5
31.01	31.11	31.21	31.31	31.41	
31.02	31.12	31.22	31.32	31.42	
31.03	31.13	31.23			
	31.14				

37

		37.000.1		
37.0	37.1	37.2	37.3	37.4
37.01	37.11	37.21	37.31	37.41
37.02	37.12	37.22	37.32	37.42
	37.13			
	37.14			
	37.15			
	37.16			

- weiblich besetzte Führungsposition
- männlich besetzte Führungsposition
- unbesetzte Führungsposition bzw. ohne unmittelbare Leitung
- doppelt besetzte Führungsposition
- Führungsposition in Personalunion

Dez II

02

16

16.0	16.1	16.2	16.3
------	------	------	------

41

41.1

50

50.0	50.1	50.2	50.3	50.4	50.5	50.7
50.01	50.11	50.20	50.31	50.41	50.51	
50.02	50.12	50.21	50.32	50.42	50.52	
50.03	50.13	50.22	50.33	50.43	50.53	
50.04	50.14	50.23	50.34	50.44	50.54	
50.05	50.15	50.24	50.35	50.45		
		50.25	50.36	50.46		
		50.26		50.47		
				50.48		

80

80.21	80.31
-------	-------

42

42.0	42.1	42.2	42.3	42.4	42.5	42.6	42.7	42.81	42.82	42.83
42.011	42.11	42.21	42.301	42.41	42.51	42.61	42.701	42.811		42.831
42.012	42.12	42.22	42.302	42.42	42.52	42.62	42.705	42.812		42.832
42.013	42.13	42.23	42.31	42.43		42.63	42.706	42.813		42.833
42.014	42.14	42.24	42.32	42.44			42.707	42.814		
42.015	42.15	42.25	42.33				42.708	42.815		
42.016	42.16	42.26	42.34				42.709	42.816		
42.017	42.17		42.35				42.71			
	42.18						42.72			
	42.19						42.73			

46

46.000.1	46.000.2
46.1	46.3
46.2	46.4

47

47.01	47.1	47.2	47.3	47.4	47.5
	47.11				

- weiblich besetzte Führungsposition
- männlich besetzte Führungsposition
- unbesetzte Führungsposition bzw. ohne unmittelbare Leitung
- doppelt besetzte Führungsposition
- Führungsposition in Personalunion

03

40

40.01	40.1	40.2	40.3	40.4	40.5	40.6	40.7
40.011	40.11	40.211	40.31	40.41	40.51	40.61	40.71
40.012	40.12	40.212	40.32	40.42	40.52	40.62	40.72
		40.213	40.33		40.53	40.63	40.73
		40.214	40.331			40.64	
		40.215	40.332				
		40.216	40.334				
		40.217	40.335				
			40.336				
			40.337				
			40.338				
			40.339				
			40.341				
			40.342				
			40.343				
			40.344				
			40.345				
			40.346				

56

56.0	56.1	56.2	56.3	56.4	56.5
56.01	56.110	56.210	56.310	56.410	56.51
56.02	56.111	56.211	56.311	56.411	56.52
56.03	56.112	56.212	56.312	56.412	
56.04	56.113	56.213	56.313	56.413	
	56.114	56.214	56.314	56.414	
	56.115	56.215	56.315	56.415	
	56.116	56.216	56.316	56.416	
	56.117	56.217	56.317	56.417	
	56.118	56.218	56.318	56.418	
	56.119	56.219	56.319	56.419	
	56.120	56.220	56.320	56.420	
	56.121	56.221	56.321	56.421	
	56.122	56.222	56.322	56.422	
		56.223	56.323		
			56.324		
			56.325		

58

				58.000.1				
58.0	58.1	58.2	58.3	58.4	58.5	58.6	58.7	58.8
58.01	58.11	58.21	58.31	58.41	58.51	58.61	58.71	
58.02	58.12	58.22	58.32	58.42	58.52	58.62	58.72	
	58.13	58.24	58.33	58.43	58.53			
	58.14		58.34	58.44	58.54			
	58.15			58.45	58.55			
				58.46	58.56			
				58.47	58.57			
					58.58			
					58.59			

- weiblich besetzte Führungsposition
- männlich besetzte Führungsposition
- unbesetzte Führungsposition bzw. ohne unmittelbare Leitung
- doppelt besetzte Führungsposition
- Führungsposition in Personalunion

04

25			
25.1	25.2	25.3	25.4
25.11	25.21	25.31	25.41
25.12	25.22	25.32	25.42
	25.23		25.43
	25.24		25.44

52	
52.1	52.2
	52.21
	52.22
	52.23
	52.24

60			
60.0	60.1	60.2	60.3
60.01	60.11	60.21	60.31
60.02	60.12	60.22	60.32
60.03	60.13		60.33
			60.34

61						
61.000.1						
61.1	61.2	61.3	61.4	61.5	61.6	61.7
61.11	61.21	61.31	61.41	61.51	61.61	61.71
61.12	61.22	61.32	61.42	61.52	61.62	61.72
61.13	61.23		61.43	61.53	61.63	
61.14	61.24					

- weiblich besetzte Führungsposition
- männlich besetzte Führungsposition
- unbesetzte Führungsposition bzw. ohne unmittelbare Leitung
- doppelt besetzte Führungsposition
- Führungsposition in Personalunion

05

				33			
				33.000.1			
33.0	33.1	33.2	33.3				
33.01	33.11	33.22	33.31				
33.02	33.12	33.23	33.32				
33.03	33.13	33.24	33.33				
33.04				33.34			
				33.35			
				33.36			
				33.37			
				33.38			

67

67.1	67.2	67.3
	67.21	67.31
	67.22	67.32
		67.33

- weiblich besetzte Führungsposition
- männlich besetzte Führungsposition
- unbesetzte Führungsposition bzw. ohne unmittelbare Leitung
- doppelt besetzte Führungsposition
- Führungsposition in Personalunion

69

69.100.1	69.1	69.2	69.3
	69.11	69.21	69.31
	69.12	69.22	69.32
		69.23	69.33
			69.34

75

75.01	75.02
75.1	75.2
75.11	75.21
75.12	75.22
75.13	75.23
75.14	
75.15	
75.16	
75.17	

76

		76.000.1	76.000.2				
76.0	76.1	76.2	76.3	76.4	76.5	76.6	76.7
76.01	76.11	76.21	76.31	76.41	76.51	76.61	76.71
76.02	76.12	76.22	76.32	76.42	76.52	76.62	76.72
76.03	76.13	76.23	76.33	76.43	76.53	76.63	76.73
76.04				76.44			76.74

STELLEN MIT FÜHRUNGS- VERANTWORTUNG

Abb. 34: Entwicklung der Anzahl der Stellen mit Führungsverantwortung (FK 1 bis FK 5)

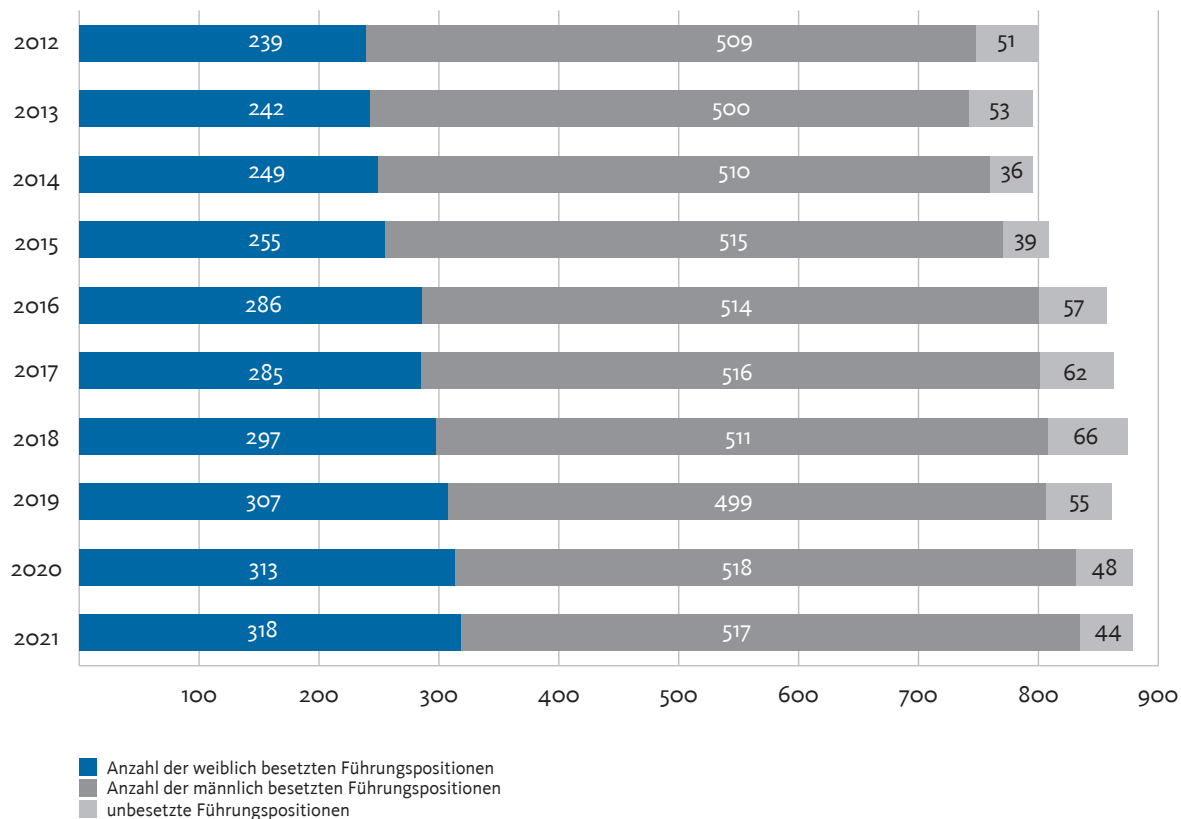
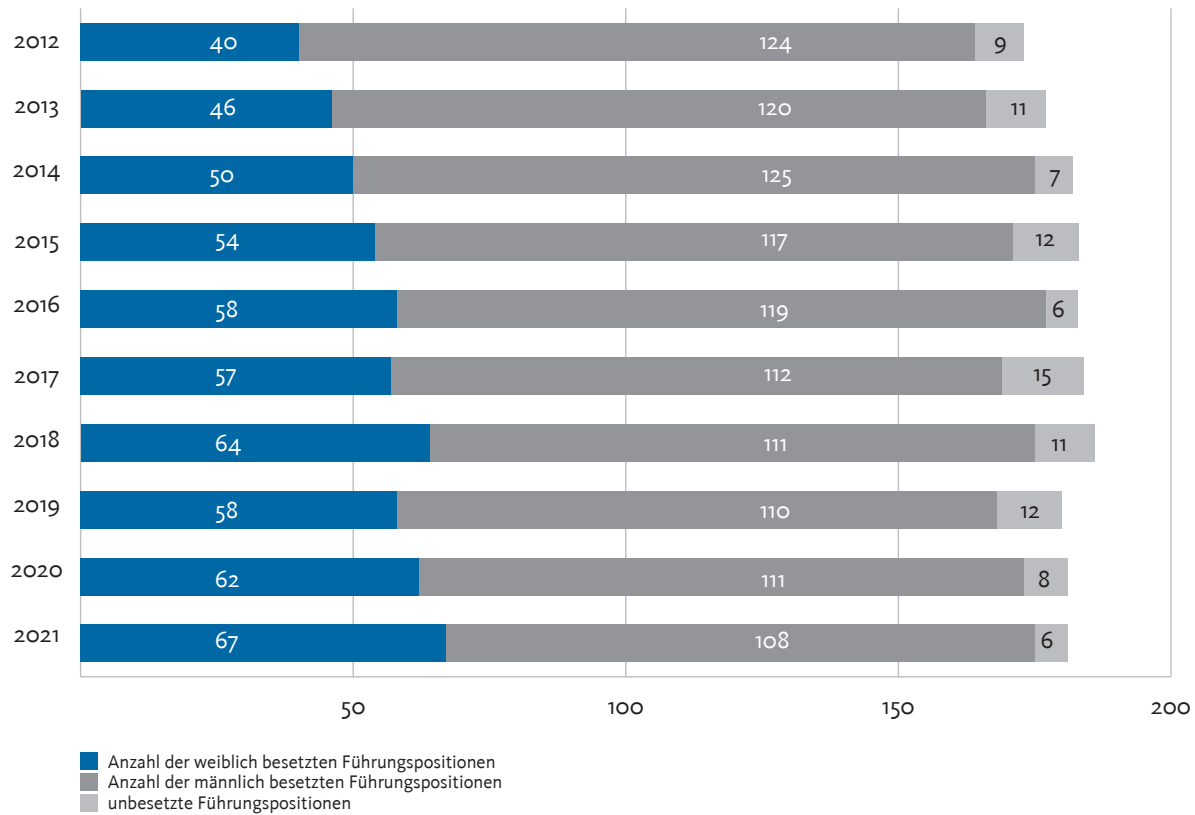


Abb. 35: Entwicklung der Anzahl der Stellen mit Führungsverantwortung (FK 1 und FK 2)



FÜHRUNGSKRÄFTE IN TEILZEIT

Abb. 36: Arbeitszeitmodelle der weiblichen Führungskräfte FK 1 und FK2

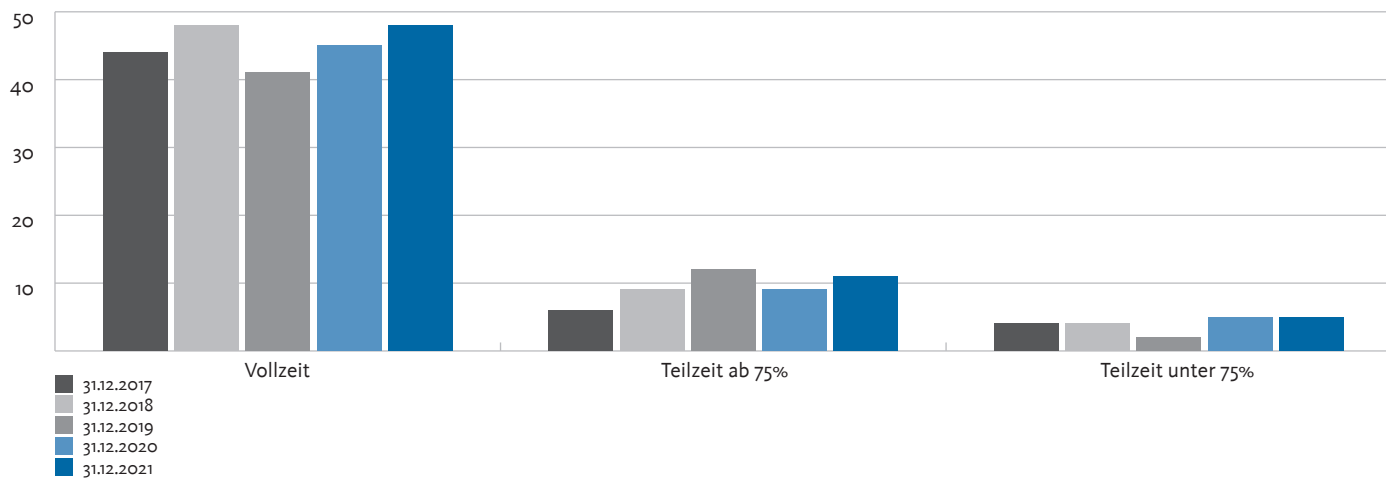


Abb. 37: Arbeitszeitmodelle der männlichen Führungskräfte FK1 und FK2

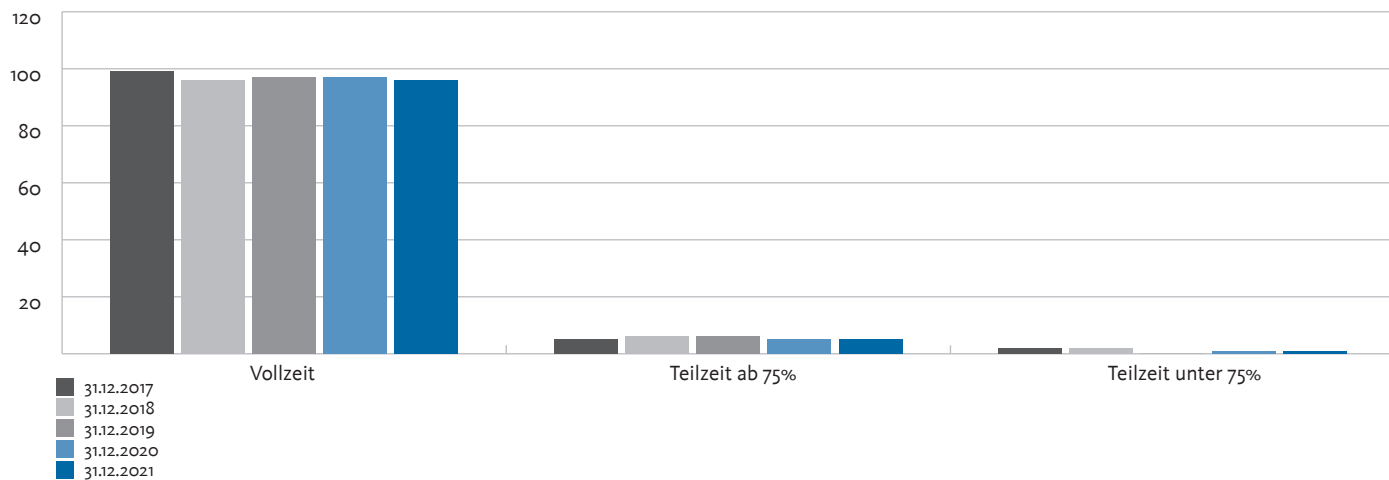


Abb. 38: Arbeitszeitmodelle der weiblichen Führungskräfte FK3 bis FK5

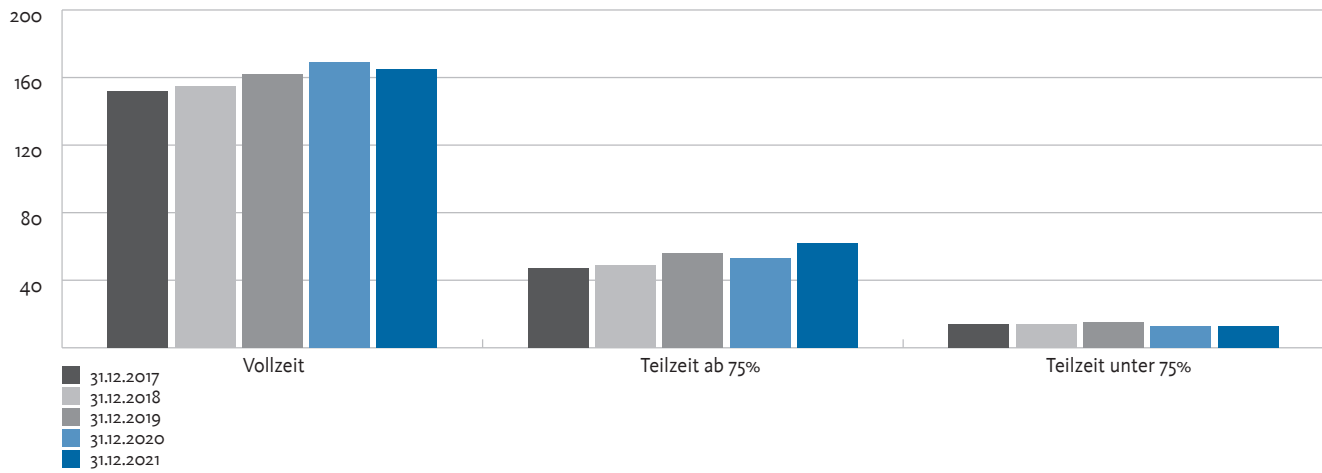
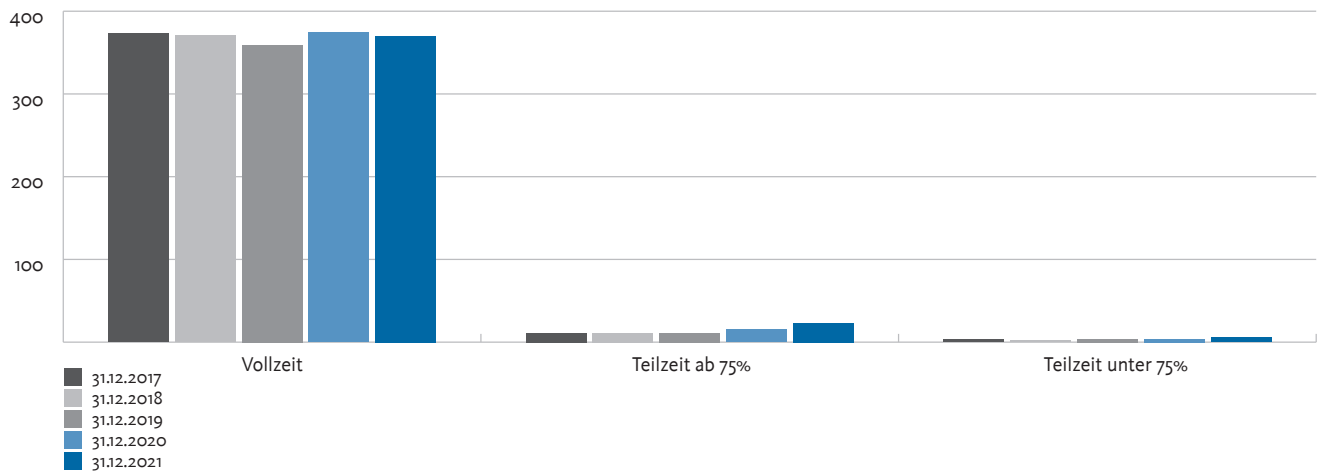


Abb. 39: Arbeitszeitmodelle der männlichen Führungskräfte FK3 bis FK5



QUALIFIZIERUNG

BETRACHTET WERDEN UNTERSCHIEDE HINSICHTLICH DER ANZAHL VON FORTBILDUNGSTAGEN.

BETRACHTET WIRD DIE VERTEILUNG DER TEILNEHMENDEN AN KURSEN ZUR VORBEREITUNG AUF DEN LAUFBAHNWECHSEL.

DARGESTELLT WIRD DER ZUSAMMENHANG ZWISCHEN FORT- UND WEITERBILDUNGSAKTIVITÄT IN ABHÄNGIGKEIT VON ALTER UND GESCHLECHT.

BETRACHTET WIRD DIE FORTBILDUNGSNEIGUNG VON FÜHRUNGSKRÄFTEN IN ABHÄNGIGKEIT VOM ALTER.

BETRACHTET WERDEN UNTERSCHIEDE HINSICHTLICH DER HÄUFIGKEIT UND DAUER VON BILDUNGSURLAUB.



DEMOGRAFIE

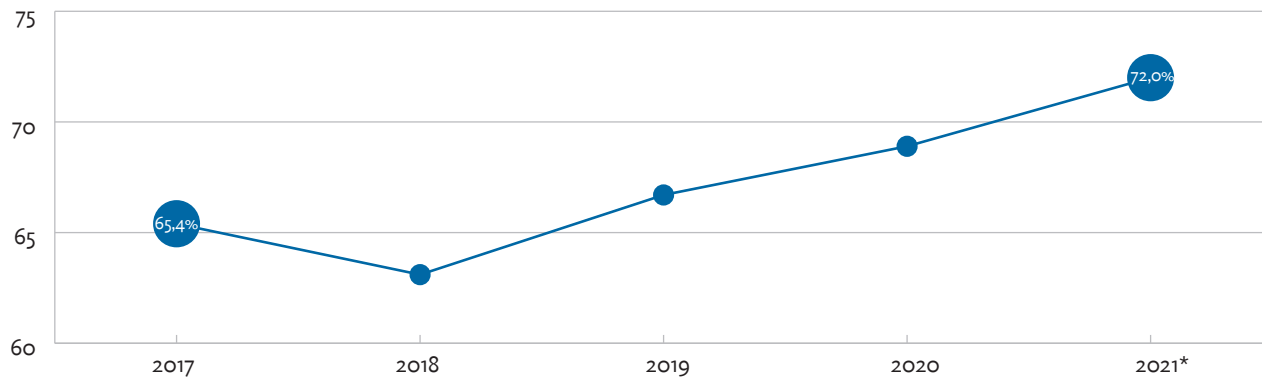
WORK-LIFE-BALANCE

FÜHRUNG

QUALIFIZIERUNG

FORTBILDUNGSTAGE

Abb. 40: Entwicklung des Anteils der weiblichen Teilnehmenden an den Fortbildungsangeboten



Tab. 2: Anzahl der Fortbildungstage

	gesamt	davon Männer	davon Frauen	Frauenanteil
31.12.2017	1.423,95	492,75	931,20	65,4%
31.12.2018	1.410,70	520,25	890,45	63,1%
31.12.2019	1.627,00	541,35	1.085,65	66,7%
31.12.2020	647,50	201,26	446,24	68,9%
31.12.2021*	1.251,69	351,03	900,66	72,0%

*Seit 2021 inkl. Fortbildungsmaßnahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements.

FRAUENANTEIL IN DEN QUALIFIZIERUNGSMABNAHMEN

Tab. 3: Verwaltungsfachwirt*in: Frauenanteil der Teilnehmenden

	gesamt	Frauenanteil
2012	19	94,7%
2013	23	65,2%
2014	14	78,6%
2015	17	82,3%
2016	12	50,0%
2017	22	77,3%
2018	12	91,7%
2019	10	60,0%
2020	13	76,9%
2021	13	61,5%

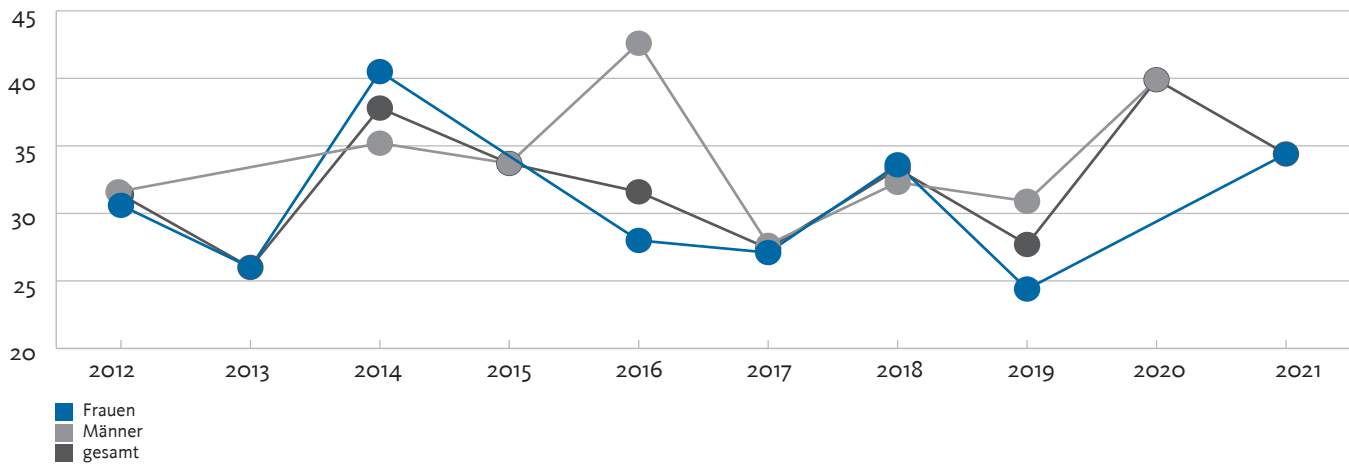
Tab. 4: Aufstiegslehrgang: Frauenanteil der Teilnehmenden*

	gesamt	Frauenanteil
I (2013 - 2015)	21	66,7%
II (2015 - 2016)	20	60,0%
III (2018 - 2020)	20	60,0%

* Seit 2013 fanden drei entsprechende Lehrgänge statt. Aufgrund der Corona-Pandemie konnte der Lehrgang zuletzt nicht in seiner regulären Form durchgeführt werden. Sobald eine reguläre Durchführung wieder stattgefunden hat, werden an dieser Stelle die Daten entsprechend fortgeschrieben.

DURCHSCHNITTSALTER ZU BEGINN DER QUALIFIZIERUNGSMABNAHME

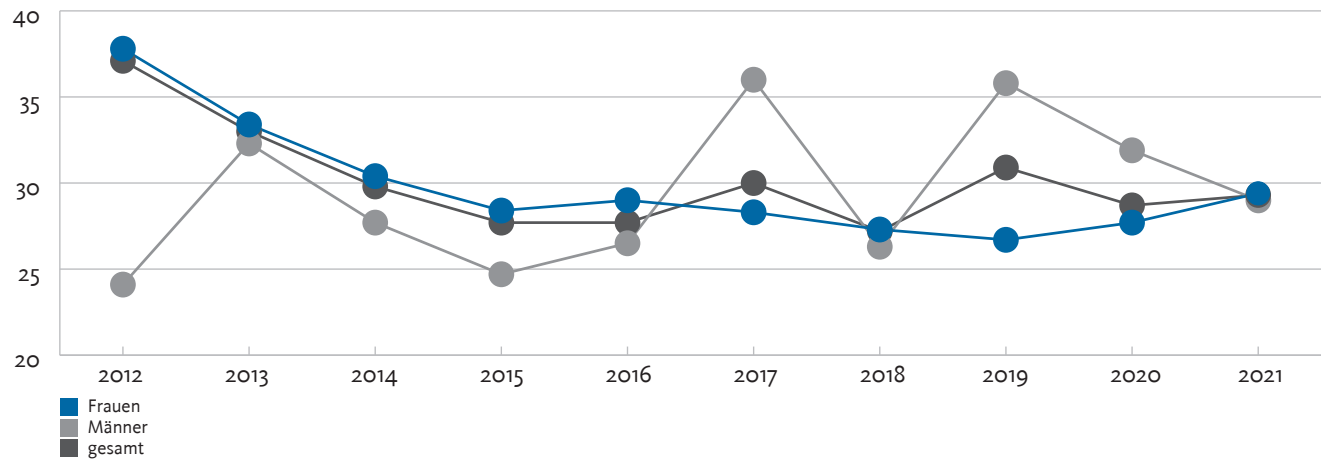
Abb. 41: Master Public Management: Durchschnittsalter nach Geschlecht zu Beginn der Qualifizierungsmaßnahme



Tab. 5: Master Public Management: Durchschnittsalter zu Beginn der Qualifizierungsmaßnahme

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Frauen	30,6	26,0	40,5	-	28,0	27,1	33,6	24,4	-	34,4
Männer	31,8	-	35,2	33,7	42,6	27,7	32,3	30,9	39,9	-
gesamt	31,4	26,0	37,8	33,7	31,6	27,4	33,3	27,7	39,9	34,4

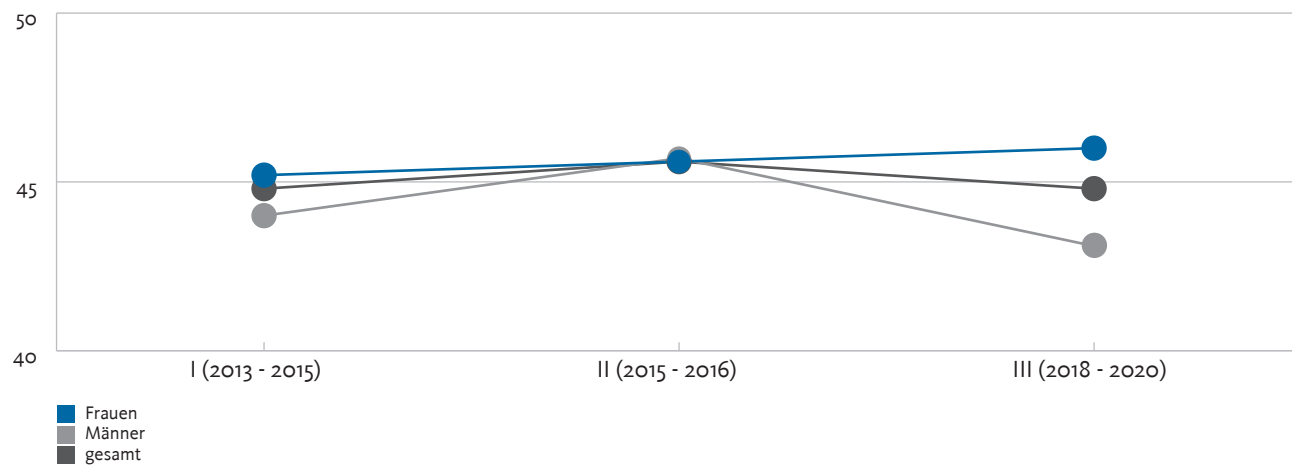
Abb. 42: Verwaltungsfachwirt*in: Durchschnittsalter nach Geschlecht zu Beginn der Qualifizierungsmaßnahme



Tab. 6: Verwaltungsfachwirt*in: Durchschnittsalter zu Beginn der Qualifizierungsmaßnahme

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Frauen	37,8	33,4	30,4	28,4	29,0	28,3	27,3	26,7	27,7	29,4
Männer	24,1	32,3	27,7	24,7	26,5	36,0	26,3	35,8	31,9	29,0
gesamt	37,1	33,0	29,8	27,7	27,7	30,0	27,2	30,9	28,7	29,3

Abb. 43: Aufstiegslehrgang: Durchschnittsalter nach Geschlecht zu Beginn der Qualifizierungsmaßnahme*



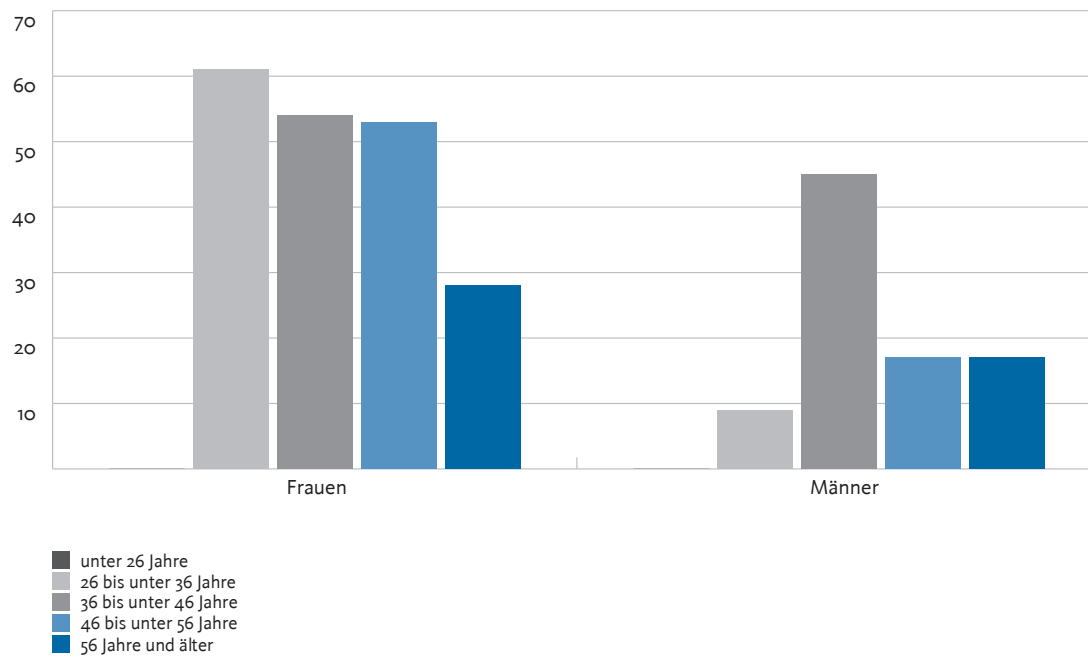
Tab. 7: Aufstiegslehrgang: Durchschnittsalter zu Beginn der Qualifizierungsmaßnahme*

	I (2013 - 2015)	II (2015 - 2016)	III (2018 - 2020)
Frauen	45,2	45,6	46,0
Männer	44,0	45,7	43,1
gesamt	44,8	45,6	44,8

* Seit 2013 fanden drei entsprechende Lehrgänge statt. Aufgrund der Corona-Pandemie konnte der Lehrgang zuletzt nicht in seiner regulären Form durchgeführt werden. Sobald eine reguläre Durchführung wieder stattgefunden hat, werden an dieser Stelle die Daten entsprechend fortgeschrieben.

FORTBILDUNGSAKTIVITÄT DER FÜHRUNGSKRÄFTE

Abb. 44: Fortbildungsaktivität der Führungskräfte in Abhängigkeit zum Alter



HÄUFIGKEIT UND DAUER VON BILDUNGSURLAUB

Abb. 45: Entwicklung der Anzahl der Bildungsurlaube

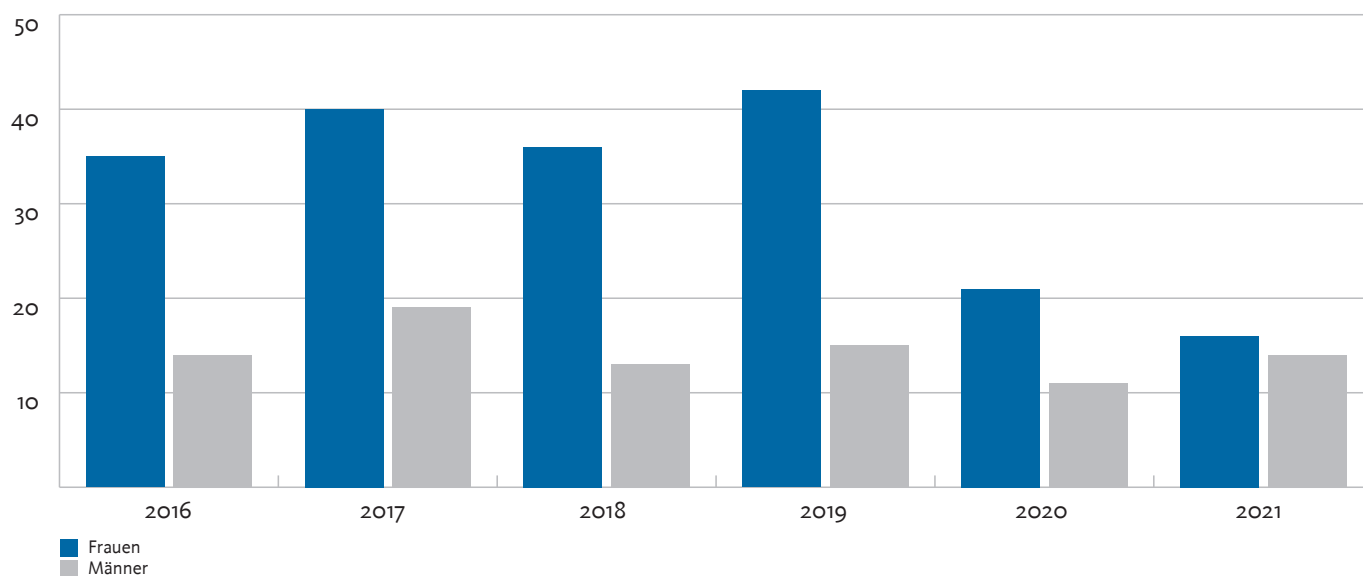
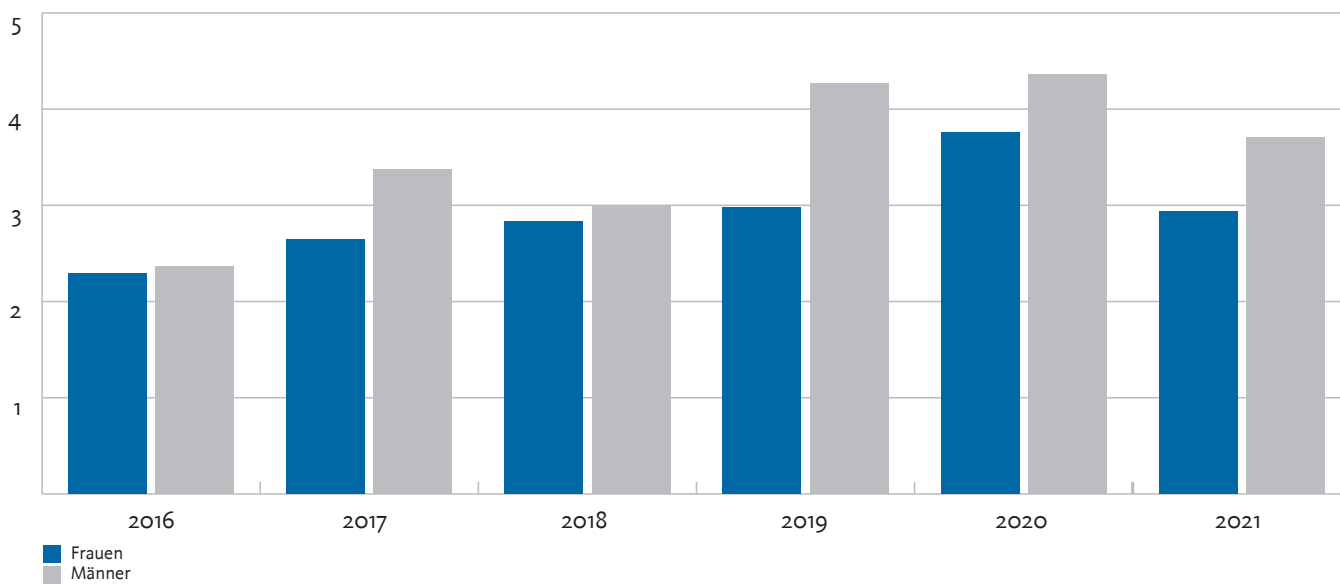


Abb. 46: Entwicklung der durchschnittlichen Dauer (in Tage) der Bildungsurlaube



ERLÄUTERUNGEN

Dimension Demografie

Datengrundlage: Stand 31.12.2021

Abb. 1 und Abb.2/Tab.1

Die Abbildungen 1 und 2 sowie Tabelle 1 stellen die prozentuale Verteilung der Wahrnehmung unterschiedlicher Arbeitszeitmodelle bei Frauen und Männern dar. Grundlage ist analog zum Human Resources Report das Stammpersonal der Stadtverwaltung, d.h. unbefristet beschäftigte Personen (ohne Beurlaubte und Sonderverträge beim Eigenbetrieb Nationaltheater). Eine Auswertung der Arbeitszeitmodelle der Sonderverträge beim Eigenbetrieb Nationaltheater ist aufgrund der unregelmäßigen Arbeitszeiten nicht möglich. Erkennbar ist, dass wesentlich mehr Frauen als Männer in Teilzeit arbeiten.

Abb. 3

Die Abbildung 3 stellt die Altersverteilung nach Geschlecht dar. Analog zum Human Resources Report wurde sich auch hier auf das Stammpersonal konzentriert. Es lässt sich erkennen, dass grundsätzlich der Anteil der Frauen insgesamt höher ist.

Abb. 4

Die Abbildung 4 stellt die prozentuale Verteilung des Alters in Abhängigkeit von der Betriebszugehörigkeit dar. Analog zum Human Resources Report wurde sich hier ebenfalls auf das Stammpersonal konzentriert.

Abb. 5 und Abb. 6

Die Abbildung 5 ermöglicht es Unterschiede in der zeitlichen Entwicklung des durchschnittlichen Alters von Frauen und Männern bei Aufnahme der erstmaligen Tätigkeit bei der Stadtverwaltung zu erkennen. Die Abbildung 6 differenziert zusätzlich nach Führungskräften bzw. Mitarbeitenden ohne Führungsfunktion. Um alle relevanten Beschäftigtenkategorien zu berücksichtigen sind das Stammpersonal, die befristet Beschäftigten sowie die Sonderverträge beim Eigenbetrieb Nationaltheater Grundlage der Auswertung. Auszubildende nach der Übernahme sind nicht berücksichtigt.

Abb. 7 und Abb. 8

Die Abbildungen 7 und 8 stellen dar, mit welchem durchschnittlichen Alter Beamt*innen und Beschäftigte im höheren Dienst (Beamt*innen ab der Besoldungsgruppen A13H und Beschäftigte ab der Entgeltgruppe E13) ihre Tätigkeit bei der Stadtverwaltung aufnehmen. Grundlage sind das Stammpersonal, die befristet Beschäftigten sowie die Sonderverträge beim Eigenbetrieb Nationaltheater.

Abb. 9 und Abb. 10

Die Abbildungen 9 und 10 betrachten die Eingruppierung der Mitarbeitenden, die als Führungskräfte ihre Tätigkeit bei der Stadtverwaltung aufnehmen und welche Unterschiede hierbei zwischen Frauen und Männern bestehen. Grundlage sind das Stammpersonal, die befristet Beschäftigten sowie die Sonderverträge beim Eigenbetrieb Nationaltheater.

Abb. 11 – 14

Die Abbildungen 11 bis 14 untersuchen die Distanz zwischen Wohn- und Arbeitsort differenziert nach Führungskräften bzw. Mitarbeitenden ohne Führungsfunktion. Es lässt sich erkennen, dass Männer, unabhängig davon, ob es sich um Führungskräfte oder Mitarbeitende ohne Führungsfunktion handelt, zu einem höheren Anteil große Pendeldistanzen zurücklegen. Frauen haben prozentual häufiger geringe Pendeldistanzen von unter 10 km. Grundlage sind das Stammpersonal, die befristet Beschäftigten sowie die Sonderverträge beim Eigenbetrieb Nationaltheater. Anzumerken ist, dass für die Berechnung der Entfernung (Luftlinie) jeweils die Distanz zwischen den Postleitzahlen des Wohnortes sowie des Arbeitsortes gewählt wurde.

HINWEIS Abb. 15 – 18:

Die Abbildungen 15 bis 18 berücksichtigen alle Wohnortwechsel im Zeitraum 01.07.2020 bis 30.06.2021 sowie darauf folgende Abgänge aus der Stadtverwaltung zum Stichtag 31.12.2021. Grundlage ist das Stammpersonal inkl. der ruhenden Beschäftigten. Für die Berechnung der Entfernung (Luftlinie) wurde auch hier jeweils die Distanz zwischen den Postleitzahlen des Wohnortes sowie des Arbeitsortes gewählt.

Abb. 15 und Abb. 16

Die Abbildungen 15 und 16 stellen den prozentualen Anteil der Austritte von Frauen und Männern aufgrund einer Kündigung der Arbeitnehmer*innen im Zusammenhang mit einem Wechsel des Wohnortes dar.

Abb. 17 und Abb. 18

Die Abbildung 17 betrachtet die Verteilung der Wohnortwechsel im Zusammenhang mit einem Abgang aus der Stadtverwaltung und welche Unterschiede hierbei zwischen Frauen und Männern bestehen. Die Abbildung 18 hingegen betrachtet die Verteilung der Wohnortwechsel ohne Austritt auf Frauen und Männer.

Abb.19

Die Abbildung 19 stellt dar, wie sich die befristeten Arbeitsverhältnisse in Abhängigkeit vom Geschlecht auf die unterschiedlichen Alterskohorten verteilen. Grundlage sind die befristet Beschäftigten der Stadtverwaltung. Sonderverträge beim Eigenbetrieb Nationaltheater werden nicht berücksichtigt.

Abb.20

Die Abbildung 20 beschreibt die Verteilung der befristeten Arbeitsverhältnisse auf die unterschiedlichen Entgeltgruppen in Abhängigkeit vom Geschlecht. Grundlage sind die befristet Beschäftigten der Stadtverwaltung. Sonderverträge beim Eigenbetrieb Nationaltheater werden nicht berücksichtigt.

Dimension Work-Life-Balance

Datengrundlage: Stand 31.12.2021

Die Dimension „Work-Life-Balance“ umfasst das Gesamtpersonal der Stadtverwaltung. Eine Ausnahme davon bilden die Abbildungen 24 und 25. Hier werden die Sonderverträge Nationaltheater nicht berücksichtigt, da eine Auswertung der Arbeitszeitmodelle der Sonderverträge Nationaltheater aufgrund der unregelmäßigen Arbeitszeiten nicht möglich ist.

Abb. 21

Die Abbildung 21 stellt die prozentuale Verteilung der Anzahl der genommenen Elternzeiten auf Frauen und Männer dar. Berechnungsgrundlage sind alle Elternzeiten, deren Beginn im jeweiligen Kalenderjahr liegt. Dabei ist im Vergleich zu 2012 ein wachsender Anteil von Männern mit Elternzeit erkennbar.

Abb. 22

Die Abbildung 22 visualisiert die Verteilung des Anteils der summarisch genommenen Elternzeiten auf Frauen und Männer. Berechnungsgrundlage ist die summarische Betrachtung aller Elternzeiten, deren Beginn im jeweiligen Kalenderjahr liegt. Dabei wurden alle Kalendertage der entsprechenden Elternzeiten addiert. Auch Zeiten, die auf die Folgejahre entfallen, sind relevant. Es ist erkennbar, dass Männer, obwohl sie zwischenzeitlich häufiger als früher Elternzeit nehmen, weiterhin nur kurze Elternzeiten nehmen.

Abb. 23

Die Abbildung 23 stellt die zeitliche Entwicklung der durchschnittlichen Dauer der Elternzeiten von Frauen und Männern in Kalendertagen dar. Im Vergleich zum Ausgangsjahr 2012 zeigt sich, dass Frauen mittlerweile kürzere Elternzeiten nehmen. Die Dauer der Elternzeiten von Männern hat hingegen tendenziell leicht zugenommen.

Abb. 24 und Abb. 25

Die Abbildungen 24 und 25 beschreiben, wie häufig Frauen und Männer in Abhängigkeit vom vorher ausgeübten Arbeitszeitmodell nach der Elternzeit ihre Arbeitszeit reduzieren bzw. unverändert beibehal-

ten. Die Abbildung 24 betrachtet die prozentuale Verteilung der Anzahl der Elternzeiten auf Frauen und Männer. Dagegen betrachtet die Abbildung 25 die prozentuale Verteilung der Anzahl der Elternzeiten innerhalb der Frauen bzw. innerhalb der Männer. Dabei ist erkennbar, dass es hauptsächlich Frauen sind, die ihre Arbeitszeit nach der Elternzeit reduzieren. Anzumerken ist, dass nur die zum Auswertungzeitpunkt bereits beendeten Elternzeiten betrachtet wurden.

Abb. 26 und Abb. 27

Die Abbildungen 26 und 27 beschreiben wie häufig männliche und weibliche Führungskräfte der Führungsebenen 1 bis 5 bzw. Mitarbeitende ohne Führungsfunktion Elternzeit in Anspruch nehmen. Dabei ist erkennbar, dass bei den Führungskräften tendenziell mehr Männer als Frauen Elternzeit nehmen, während bei den Mitarbeitenden ohne Führungsfunktion Frauen deutlich häufiger als Männer Elternzeit nehmen.

Abb. 28 und Abb. 29

Die Abbildungen 28 und 29 visualisieren die durchschnittliche Dauer von Elternzeiten der Führungskräfte bzw. Mitarbeitenden ohne Führungsfunktion.

Abb. 30 und Abb. 31

Die Abbildungen 30 und 31 stellen die prozentuale Verteilung des Anteils der summarisch genommenen Elternzeiten auf weibliche und männliche Führungskräfte bzw. Mitarbeitende ohne Führungsfunktion dar. Berechnungsgrundlage ist die summarische Betrachtung aller Elternzeiten, deren Beginn im jeweiligen Kalenderjahr liegt. Dabei wurden alle Kalendertage der entsprechenden Elternzeiten addiert. Auch Zeiten, die auf die Folgejahre entfallen, sind relevant.

Dimension Führung

Datengrundlage: Stand 31.12.2021

Berücksichtigt wurden bei dieser Dimension das Stammpersonal, die befristet Beschäftigten sowie die Sonderverträge beim Eigenbetrieb Nationaltheater.

Abweichend davon Abb. 36-39 ohne Sonderverträge beim Eigenbetrieb Nationaltheater, da bei den Sonderverträgen beim Eigenbetrieb Nationaltheater eine Auswertung der Arbeitszeitmodelle aufgrund der unregelmäßigen Arbeitszeiten nicht möglich ist.

Abb. 32

Die Abbildung 32 stellt die prozentuale Geschlechterverteilung der einzelnen Führungsebenen dar.

Abb. 33

Die Abbildung 33 beschreibt die Entwicklung des Durchschnittsalters von Frauen und Männern bei erstmaliger Übernahme von Führungsverantwortung. Unberücksichtigt blieb, ob die Mitarbeitenden zwischenzeitlich keine Führungsposition mehr innehaben bzw. ausgeschieden sind.

Abb. 34

Die Abbildung 34 beschreibt die Anzahl der weiblich bzw. männlich besetzten Führungspositionen der Führungsebenen 1 bis 5. Dabei zeigt sich, dass der Zuwachs an Führungspositionen überproportional Wirkung auf die Anzahl der weiblichen Führungskräfte hat.

Abb. 35

Die Abbildung 35 beschreibt die Anzahl der weiblich bzw. männlich besetzten Führungspositionen der Führungsebenen 1 und 2. Dabei ist erkennbar, dass der Anteil der weiblichen Führungskräfte von 2012 zu 2021 steigt.

Abb. 36 – 39

Die Abbildungen 36 bis 39 beschreiben die Verteilung der Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten auf Frauen und Männer der Führungsebenen 1 und 2 bzw. 3 bis 5. Anzumerken ist, dass Beschäftigte in der ATZ-Freistellungsphase nicht berücksichtigt wurden. Es ist erkennbar, dass mehr weibliche Führungskräfte in Teilzeit arbeiten.

Dimension Qualifizierung

Datengrundlage: Stand 31.12.2021

Bei dieser Dimension wurde das Gesamtpersonal der Stadtverwaltung berücksichtigt.

Abb. 40 und Tab. 2

Die Abbildung 40 und Tabelle 2 beschreiben die Entwicklung des Anteils der weiblichen Teilnehmenden an den zentral finanzierten Fortbildungsangeboten der Personalentwicklung. Seit dem Jahr 2021 werden in diesem Bereich auch die Fortbildungsmaßnahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements aufgeführt. Insgesamt nehmen trotz leichter Schwankungen Frauen häufiger an Fortbildungen teil als Männer. Aufgrund der Hygiene-Maßnahmen im Rahmen der Corona-Pandemie konnten in den Jahren 2020 und 2021 insgesamt weniger Fortbildungsveranstaltungen durchgeführt und damit weniger Teilnehmende erreicht werden.

Bei der Stadt Mannheim werden insgesamt drei Qualifizierungsmaßnahmen angeboten, welche zentral finanziert werden:

- **Verwaltungsfachwirt*in**
Vorbereitungslehrgang für die Fortbildungsprüfung zur*zum Verwaltungsfachwirt*in Teil I und Teil II (qualifiziert für den gehobenen Dienst).
- **Master Public Management**
Berufsbegleitender fünfsemestriger Master-Studiengang „Public Management“ an den Hochschulen Kehl und Ludwigsburg (qualifiziert für den höheren Dienst). In der Regel gehen jährlich zwischen zwei und vier Anmeldungen für den Master-Studiengang Public Management ein. Aus Datenschutzgründen wird daher der Frauenanteil dieser Qualifizierungsmaßnahme nicht dargestellt.
- **Aufstiegslehrgang**
Zentral finanziertes forschungs- und wissenstransferbasiertes Weiterbildungsprogramm exklusiv für die Mitarbeiter*innen der Stadtverwaltung Mannheim (qualifiziert für den höheren Dienst).

HINWEIS: Seit 2013 fanden drei entsprechende Lehrgänge statt. Aufgrund der Corona-Pandemie konnte der Lehrgang zuletzt nicht in seiner regulären Form durchgeführt werden. Sobald eine reguläre Durchführung wieder stattgefunden hat, werden an dieser Stelle die Daten entsprechend fortgeschrieben.

Tab. 3

Die Tabelle 3 beschreibt den Anteil der Frauen am Lehrgang Verwaltungsfachwirt*in. Grundsätzlich überwiegt der Anteil der Frauen.

Tab. 4

Die Tabelle 4 beschreibt den Anteil der Frauen am Aufstiegslehrgang. Auch hier überwiegt der Anteil der Frauen.

Abb. 41 und Tab. 5

Die Abbildung 41 und Tabelle 5 stellen dar, in welchem durchschnittlichen Alter Frauen und Männer die Qualifizierungsmaßnahme Master Public Management beginnen.

Abb. 42 und Tab. 6

Die Abbildung 42 und Tabelle 6 stellen dar, in welchem durchschnittlichen Alter Frauen und Männer die Qualifizierungsmaßnahme Verwaltungsfachwirt*in beginnen.

Abb. 43 und Tab. 7

Die Abbildung 43 und Tabelle 7 stellen dar, in welchem durchschnittlichen Alter Frauen und Männer die Qualifizierungsmaßnahme Aufstiegslehrgang beginnen.

Abb. 44

Die Abbildung 44 stellt die Anzahl der Fortbildungsteilnahmen der Führungskräfte (FK 1-3) in Abhängigkeit zum Alter dar.

Abb. 45

Die Abbildung 45 stellt die Verteilung der Anzahl der Bildungsurlaube auf Frauen und Männer dar. Es ist erkennbar, dass Frauen häufiger als Männer Bildungsurlaub nehmen.

Abb. 46

Die Abbildung 46 beschreibt die Verteilung der durchschnittlichen Dauer (in Tage) der Bildungsurlaube auf Frauen und Männer. Hier ist erkennbar, dass Männer, obwohl sie seltener als Frauen Bildungsurlaub nehmen, dafür im Durchschnitt länger Bildungsurlaub nehmen.

GLOSSAR

Aufstiegslehrgang	Zentral finanziertes, forschungs- und wissenstransferbasiertes Weiterbildungsprogramm exklusiv für Mitarbeiter*innen der Stadtverwaltung
Durchschnittsalter	Durchschnittliches Lebensalter (arithmetisches Mittel)
Führungskräfte (FK)	Aufgrund der Zuordnung des Führungsmerkmals an der jeweiligen Planstelle sind in den Auswertungen auch befristet beschäftigte Führungskräfte enthalten.
FK1 - Führungsebene 1	Oberbürgermeister*in und Bürgermeister*innen, Dienststellenleitungen
FK2 - Führungsebene 2	Abteilungsleitungen
FK3 - Führungsebene 3	Sachgebiets-, Team- und Einrichtungsleitungen
FK4 - Führungsebene 4	Meister*innen
FK5 - Führungsebene 5	Vorarbeiter*innen
Gender	Die Dateneingabe für das dritte Geschlecht (bzw. Leer-Feld) ist zwischenzeitlich möglich, allerdings sind nach derzeitigem Stand hierzu noch keine Informationen hinterlegt. Sobald Eintragungen vorliegen, werden diese, soweit keine datenschutzrechtlichen Bedenken bestehen, in künftigen Auswertungen Berücksichtigung finden.
Gesamtpersonal	Alle bei der Stadt Mannheim beschäftigten Personen. Neben dem Stammpersonal zählen hierzu auch befristet beschäftigte Personen, Beurlaubte sowie Sonderverträge beim Eigenbetrieb Nationaltheater
Master Public Management	Berufsbegleitender fünfsemestriger Master-Studiengang „Public Management“ an den Hochschulen Kehl und Ludwigsburg
Personalunion	Vereinigung mehrerer Funktionen in einer Person
Stadtverwaltung	Kernverwaltung und Eigenbetriebe
Stammpersonal	Unbefristet beschäftigte Personen (ohne Beurlaubte und Sonderverträge beim Eigenbetrieb Nationaltheater)
Teilzeitbeschäftigte Mitarbeiter*innen	Mitarbeiter*innen, deren vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit geringer ist als die regelmäßige tarifliche bzw. beamtenrechtliche Wochenarbeitszeit
Verwaltungsfachwirt*in	Vorbereitungslehrgang für die Fortbildungsprüfung zur Verwaltungsfachwirtin*/zum Verwaltungsfachwirt* Teil I und Teil II

Redaktion: Anna Brück, Sabine Tholé
E-Mail: hr-report@mannheim.de
Stand: Mai 2022

Stadt Mannheim

Fachbereich Organisation und Personal

D7, 2a-4 | 68159 Mannheim