

MANNHEIM²

**GENDER
REPORT 2023**

STADT MANNHEIM²
Organisation und Personal

EQUALITY BALANCED SCORECARD

HINWEIS: Die Dateneingabe für das dritte Geschlecht (bzw. Leer-Feld) ist zwischenzeitlich möglich, aufgrund der geringen Datengrundlage werden zurzeit jedoch noch keine Zahlen hierzu veröffentlicht. Die Informationen werden in künftigen Auswertungen Berücksichtigung finden, sobald keine datenschutzrechtlichen Bedenken mehr vorliegen.

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
DURCHSCHNITTSSALTER BEI EINTRITT	10
EINTRITTE IN FÜHRUNGSPOSITIONEN	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 FÜHRUNGSPOSITION	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 QUALIFIZIERUNGSMÄßNAHMEN	57
DURCHSCHNITTSSALTER ZU BEGINN DER QUALIFIZIERUNGSMÄßNAHME	58
FORTBILDUNGSAKTIVITÄT DER FÜHRUNGSKRÄFTE	61
HÄUFIGKEIT UND DAUER VON BILDUNGURLAUB	62
ERLÄUTERUNGEN	64
GLOSSAR	70

VORWORT

Die Chancengleichheit von Frauen und Männern ist ein erklärtes Ziel der Stadt Mannheim, das durch das „Gesetz zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst (ChancenG)“ auf Landesebene bekräftigt wird. Chancengleichheit ist eines der Leitprinzipien im Personalmanagement: Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, die Verbesserung der Erwerbstätigkeit für Frauen und für Männer gehört ebenso zu diesem Themenkomplex wie auch die Förderung und Sicherung des gleichen Zugangs von Frauen und Männern zu Führungspositionen. Als ein erster Schritt müssen hierzu geschlechtsspezifische Benachteiligungen identifiziert werden, um Diskriminierungsrisiken zu reduzieren. Daher ist es für das Ziel der Chancengleichheit unerlässlich, eine valide Datenlage zu erheben.

Mit dem bestehenden Human Resources Report hat die Stadtverwaltung in Mannheim bereits ein strategisch ausgerichtetes Steuerungsinstrument für ein wirksames Personalmanagement geschaffen. Darüber hinaus bedarf es jedoch einer fundierten Grundlage, die zum einen den geschlechtsspezifischen Blick ermöglicht und zum anderen relevante arbeits- und lebensbiografische Daten in einen Kontext zueinander setzt. Aus dieser Erkenntnis heraus wurde im Zuge der Umsetzung des Chancengleichheitsgesetzes ein ergänzender Personalbericht für die Stadtverwaltung Mannheim auf den Weg gebracht, der sich aus den Daten einer Equality Balanced Scorecard ableitet.



Christian Specht

Oberbürgermeister der Stadt Mannheim



Dr. Liane Schmitt

Fachbereichsleiterin Organisation und Personal



Zahra Deilami

Gleichstellungsbeauftragte

Der bundesweit einmalige Gender Report der Stadt Mannheim umfasst die vier Dimensionen „Demografie“, „Work-Life-Balance“, „Führung“ und „Qualifizierung“. In dieser Weise trägt der Gender Report zur Entwicklung passgenauer Maßnahmen bei, um die Umsetzung einer besseren Realisierung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Stadtverwaltung sicherzustellen.

Seit 2020 liefert der Gender Report jährlich aussagekräftige Grunddaten, die für eine wirksame geschlechtergerechte Personal- und Organisationsentwicklung notwendig sind und trägt damit zu einer wirksamen Gleichstellungsarbeit und -politik bei.

In einem nächsten Schritt wird ab 2025 für jede Dienststelle auch ein eigener Gender Report erstellt, der – analog zum verwaltungsübergreifenden Gender Report – die Kennzahlen der gleichen vier Dimensionen differenziert nach Geschlecht ausweist.

Die regelmäßige Erstellung des Gender Reports belegt unseren Anspruch, die Förderung und die Entwicklung der tatsächlichen Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern in der Stadtverwaltung als Gesamtorganisation zu gestalten.

Wir freuen uns, wenn der Gender Report aktiv für die Personalpolitik genutzt wird.

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
Stadtverwaltung innerhalb eines definierten Zeitraums.

Gibt es Unterschiede in der Verteilung von befristeten
Arbeitsverhältnissen (z.B. nach Alter oder
Eingruppierung)?



Erläuterungen zu den Abbildungen und Tabellen der Dimension Demografie finden Sie auf Seite 64

DEMOGRAFIE

WORK-LIFE-BALANCE

FÜHRUNG

QUALIFIZIERUNG

ARBEITSZEITMODELL

Abbildung 1: Arbeitszeit des männlichen Stammpersonals der Stadtverwaltung in %

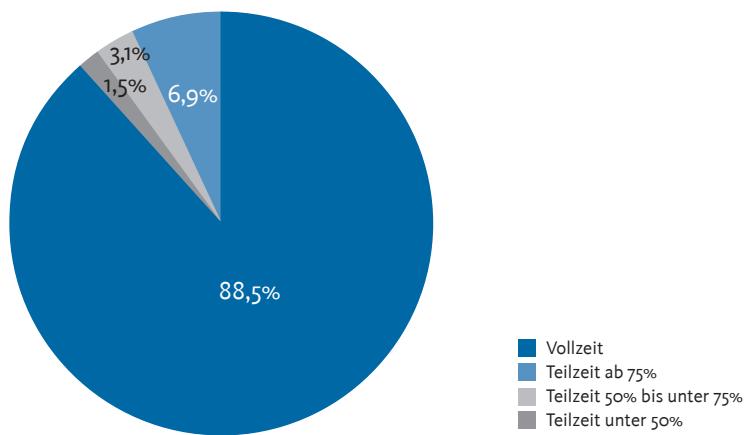


Abbildung 2: Arbeitszeit des weiblichen Stammpersonals der Stadtverwaltung in %

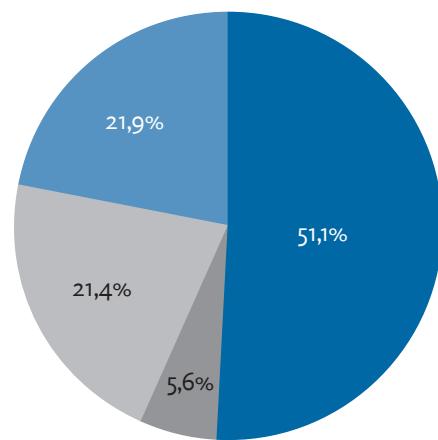


Tabelle 1: wöchentliche Arbeitszeit des Stammpersonals*

	Kernverwaltung				Eigenbetriebe				Stadtverwaltung			
	Männer	in %	Frauen	in %	Männer	in %	Frauen	in %	Männer	in %	Frauen	in %
Vollzeit	1.467	84,7%	1.807	50,2%	1.249	93,5%	212	60,1%	2.716	88,5%	2.019	51,1%
Teilzeit unter 50%	28	1,6%	200	5,5%	17	1,3%	23	6,5%	45	1,5%	223	5,6%
davon geringfügig Beschäftigte**	5	0,3%	8	0,2%	14	1,0%	12	3,4%	19	0,6%	20	0,5%
Teilzeit 50% bis unter 75%	71	4,1%	780	21,7%	24	1,8%	64	18,1%	95	3,1%	844	21,4%
Teilzeit ab 75%	166	9,6%	813	22,6%	46	3,4%	54	15,3%	212	6,9%	867	21,9%
gesamt	1.732	100%	3.600	100%	1.336	100%	353	100%	3.068	100%	3.953	100%

* Inklusive 42 Vollzeitbeschäftigte sowie 50 Teilzeitbeschäftigte in der ATZ-Arbeitsphase bzw. mit ATZ-Teilzeitmodell. Insgesamt 66 Beschäftigte in der ATZ-Freistellungsphase wurden nicht berücksichtigt.
** geringfügig entlohnt Beschäftigte nach § 8 Absatz 1 Nr. 1 SGB IV

ALTERSVERTEILUNG

Abbildung 3: Altersverteilung des Stammpersonals nach Geschlecht

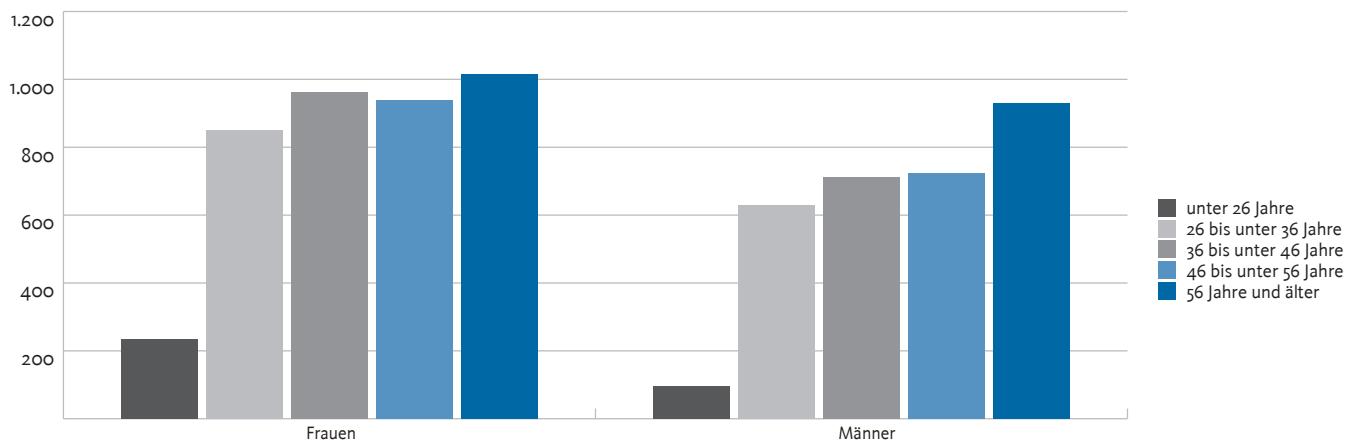
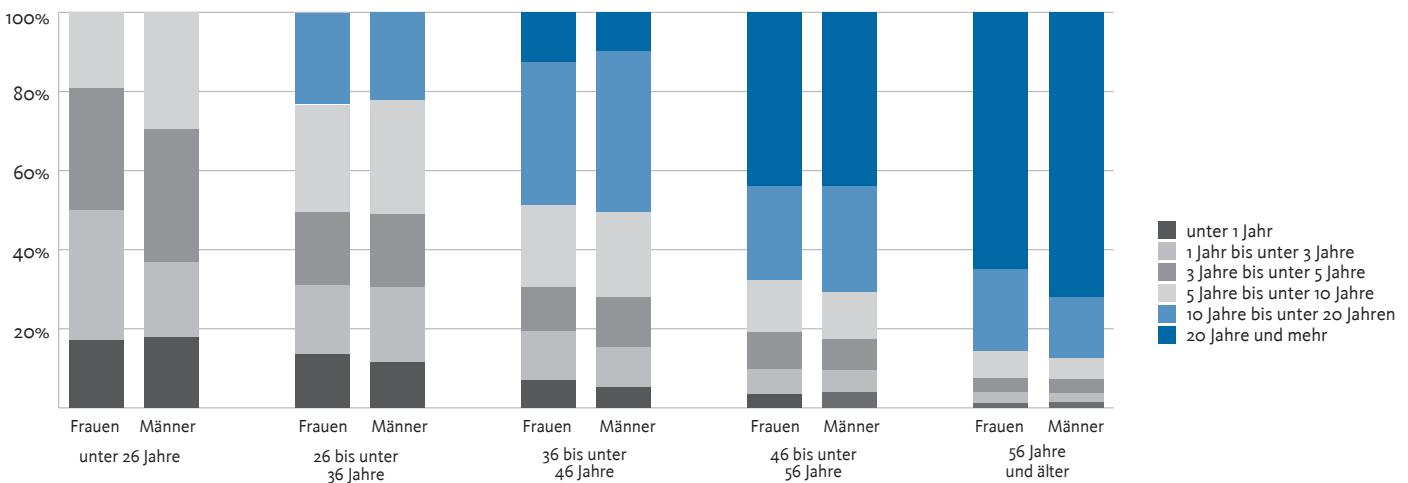


Abbildung 4: Altersverteilung des Stammpersonals in Abhängigkeit von der Betriebszugehörigkeit (in %)



DURCHSCHNITTSALTER BEI EINTRITT

Abbildung 5: Entwicklung des Durchschnittsalters bei Eintritt nach Geschlecht

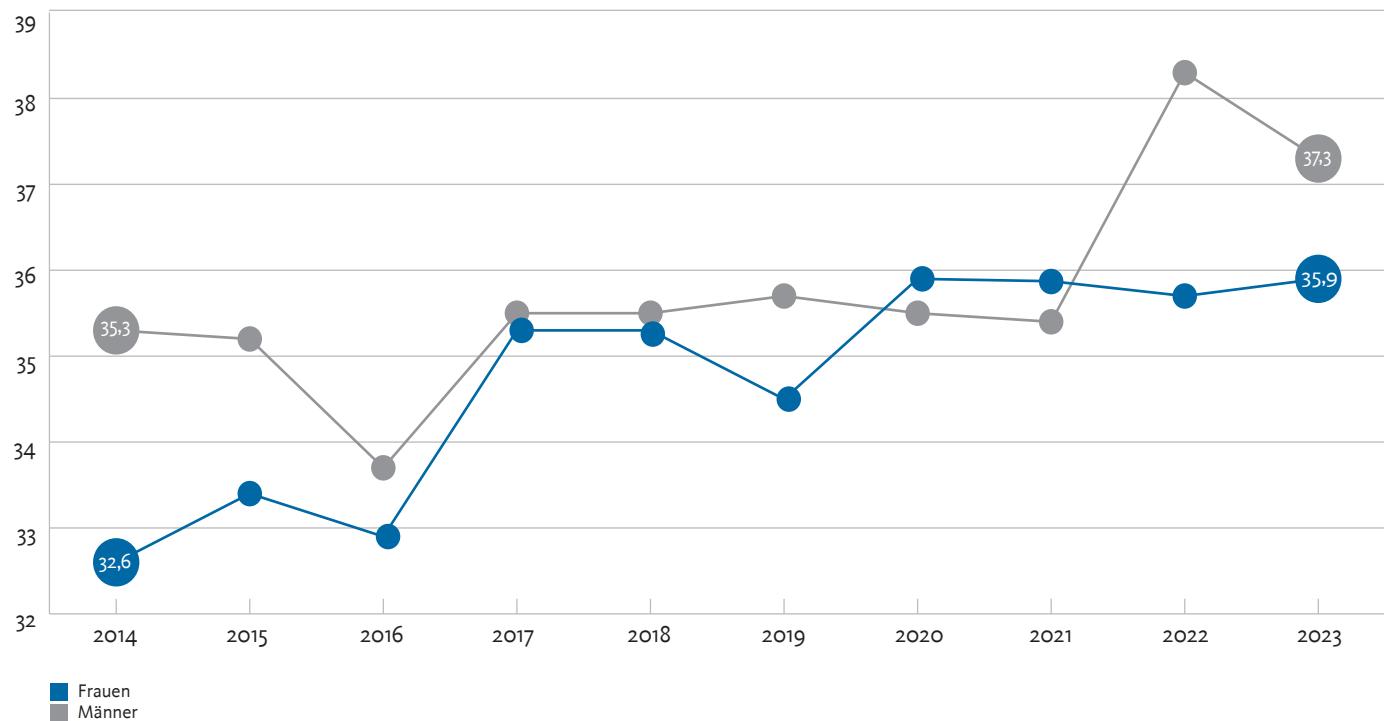


Abbildung 6: Entwicklung des Durchschnittsalters bei Eintritt nach Geschlecht (Führungskräfte und Mitarbeitende ohne Führungsposition)

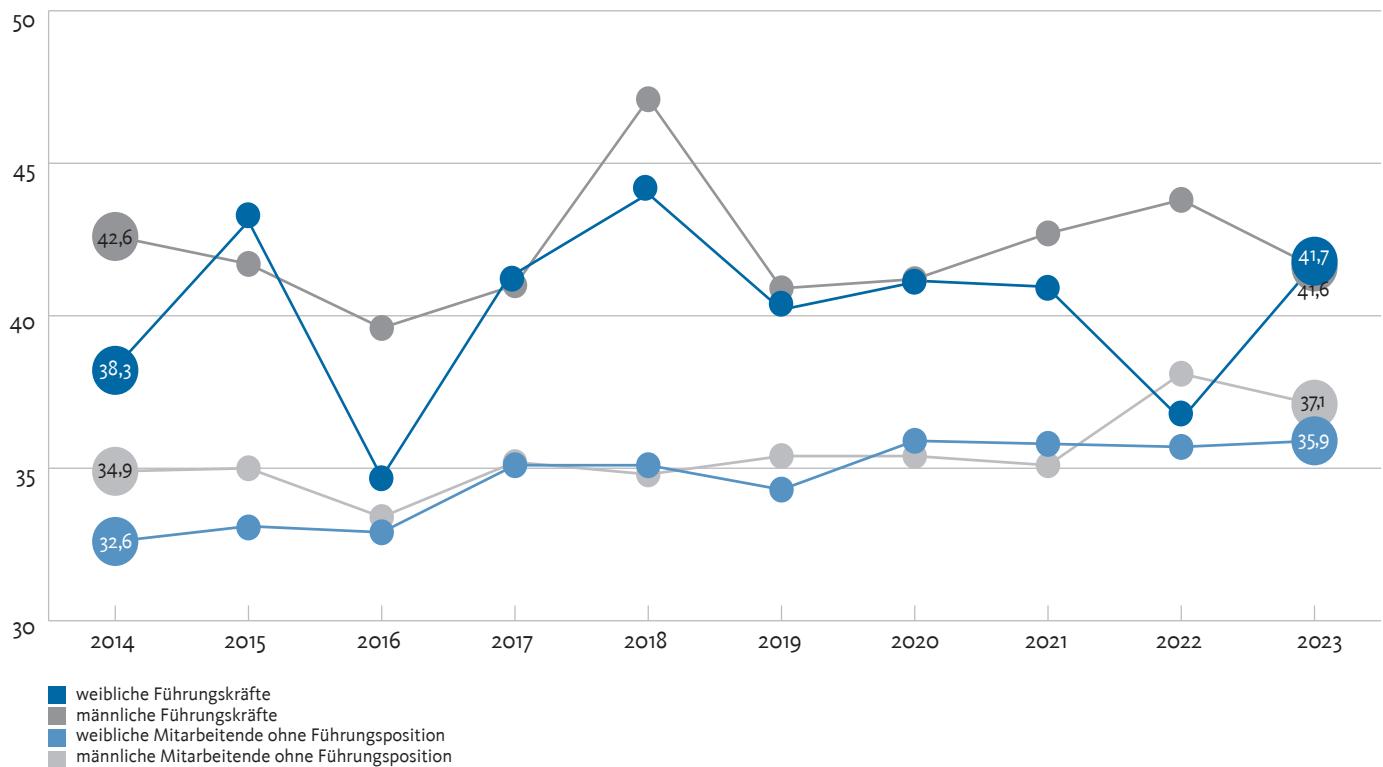


Abbildung 7: Durchschnittsalter bei Eintritt der Beamt*innen im höheren Dienst ab A13h

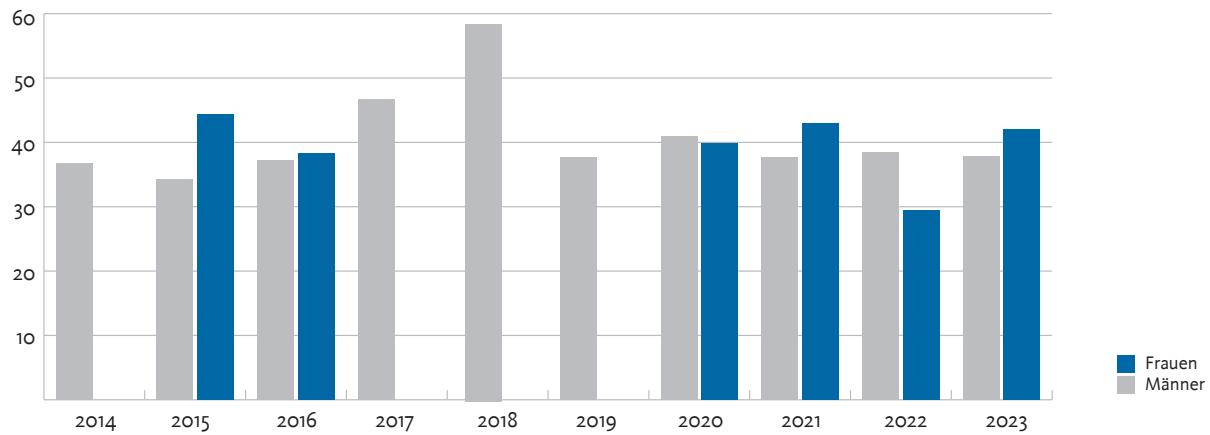
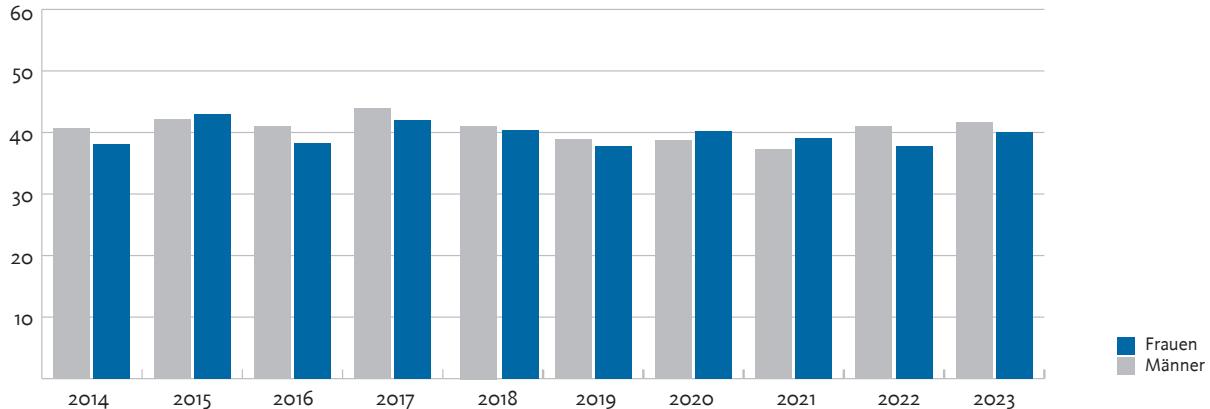


Abbildung 8: Durchschnittsalter bei Eintritt der Beschäftigten ab E13*



* Einbezogen sind auch entsprechende Sonderverträge. Der höhere Dienst beginnt grundsätzlich bei E13, im technischen Bereich bestehen jedoch Ausnahmen.

EINTRITTE IN FÜHRUNGSPOSITIONEN

Abbildung 9: Männer: Eintritte in Führungsposition (Beamte und Beschäftigte)

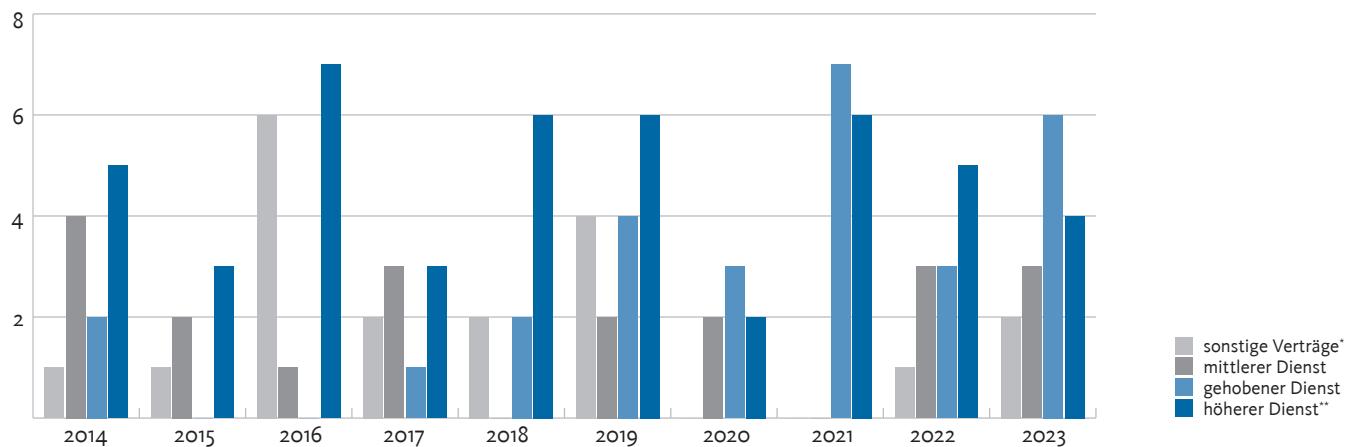
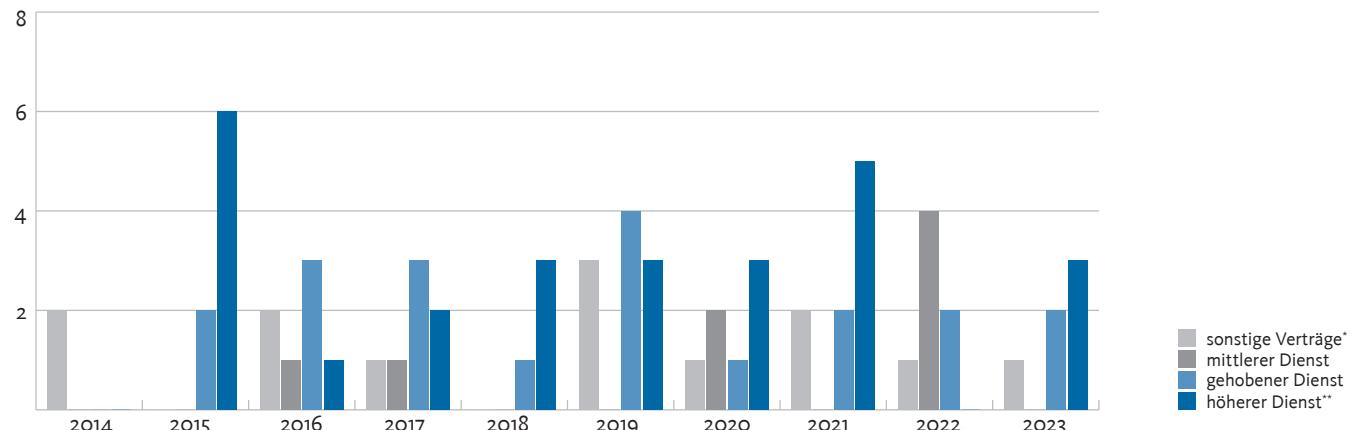


Abbildung 10: Frauen: Eintritte in Führungsposition (Beamtinnen und Beschäftigte)



* Die sonstigen Verträge beinhalten die Sondergruppen Nationaltheater sowie Festgehalter, Stundensätze und Fleischbeschauer*innen mit Ausnahme der Sonderverträge, die dem höheren bzw. gehobenen Dienst zugeordnet werden können.

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

PENDELDISTANZ

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

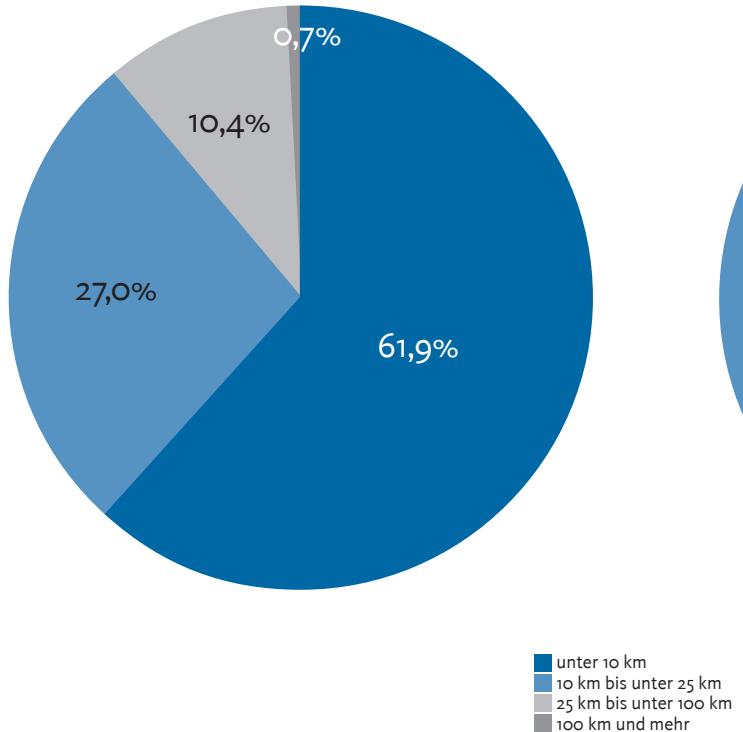


Abbildung 12: weibliche Führungskräfte: Distanz zwischen Wohn- und Arbeitsort in %

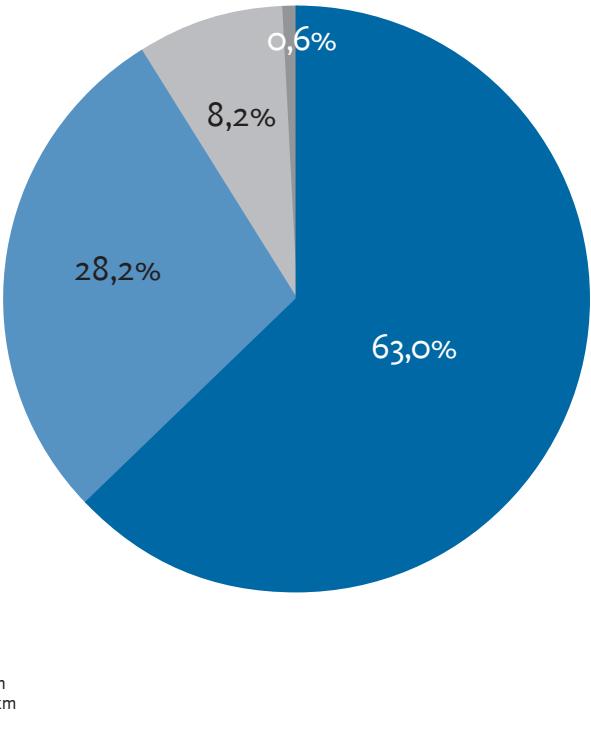


Abbildung 13: männliche Mitarbeitende ohne Führungsfunktion:
Distanz zwischen Wohn- und Arbeitsort in %

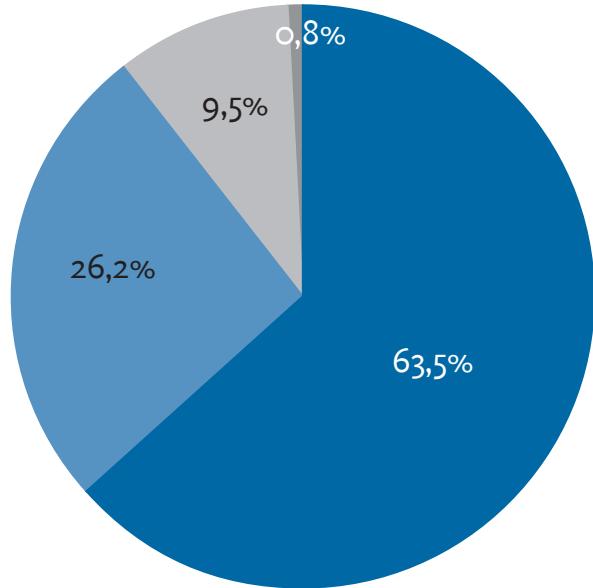
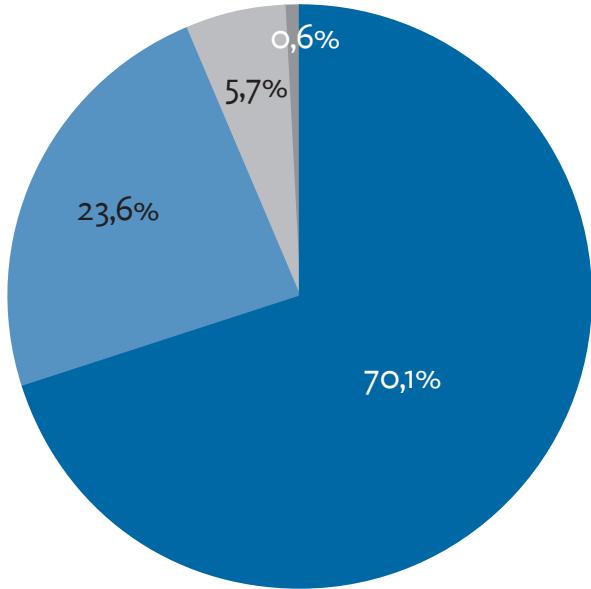


Abbildung 14: weibliche Mitarbeitende ohne Führungsfunktion:
Distanz zwischen Wohn- und Arbeitsort in %



- unter 10 km
- 10 km bis unter 25 km
- 25 km bis unter 100 km
- 100 km und mehr

WOHNORTWECHSEL UND ABGÄNGE AUS DER STADTVERWALTUNG

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

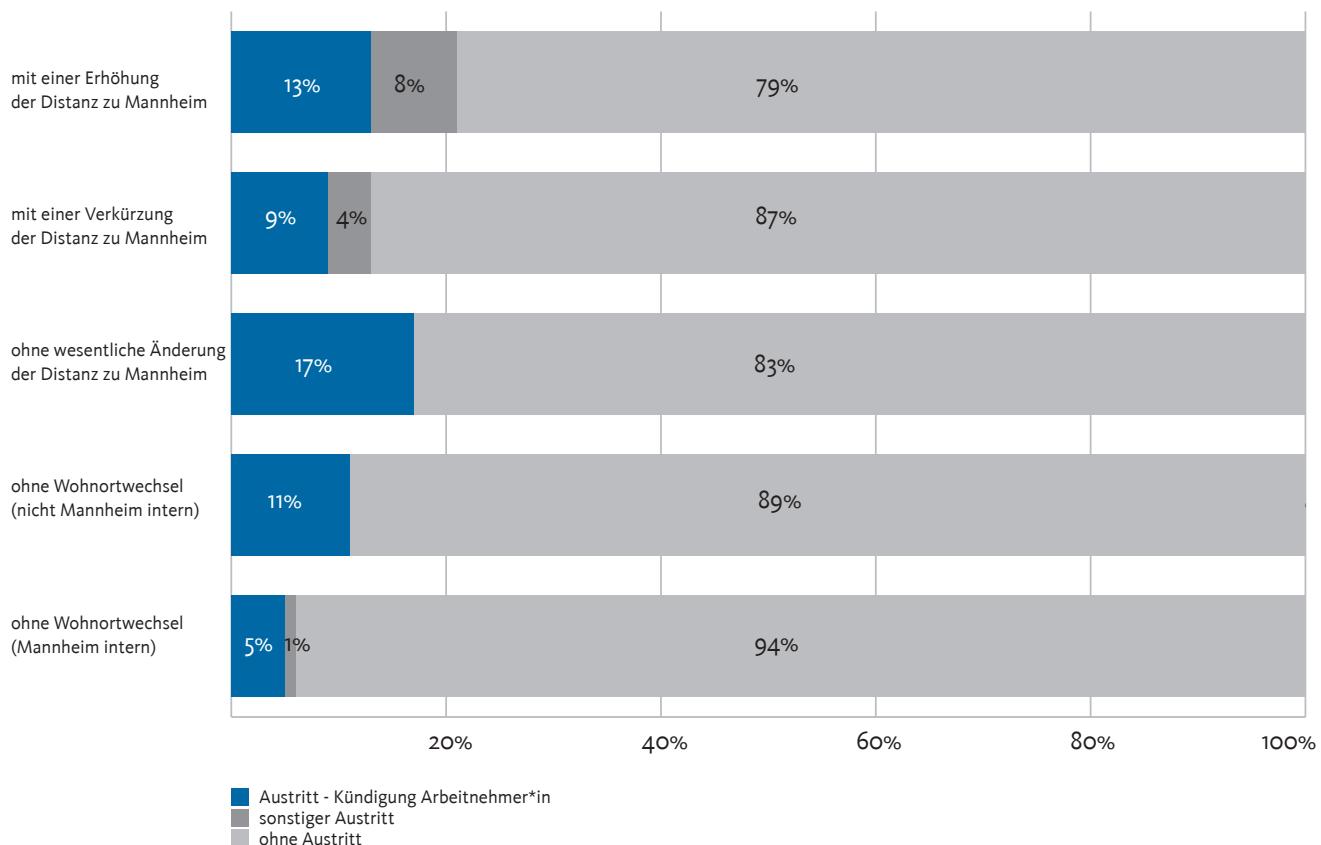


Abbildung 16: Männer: Änderung des Wohnortes und prozentuale Verteilung der Abgänge aus der Stadtverwaltung

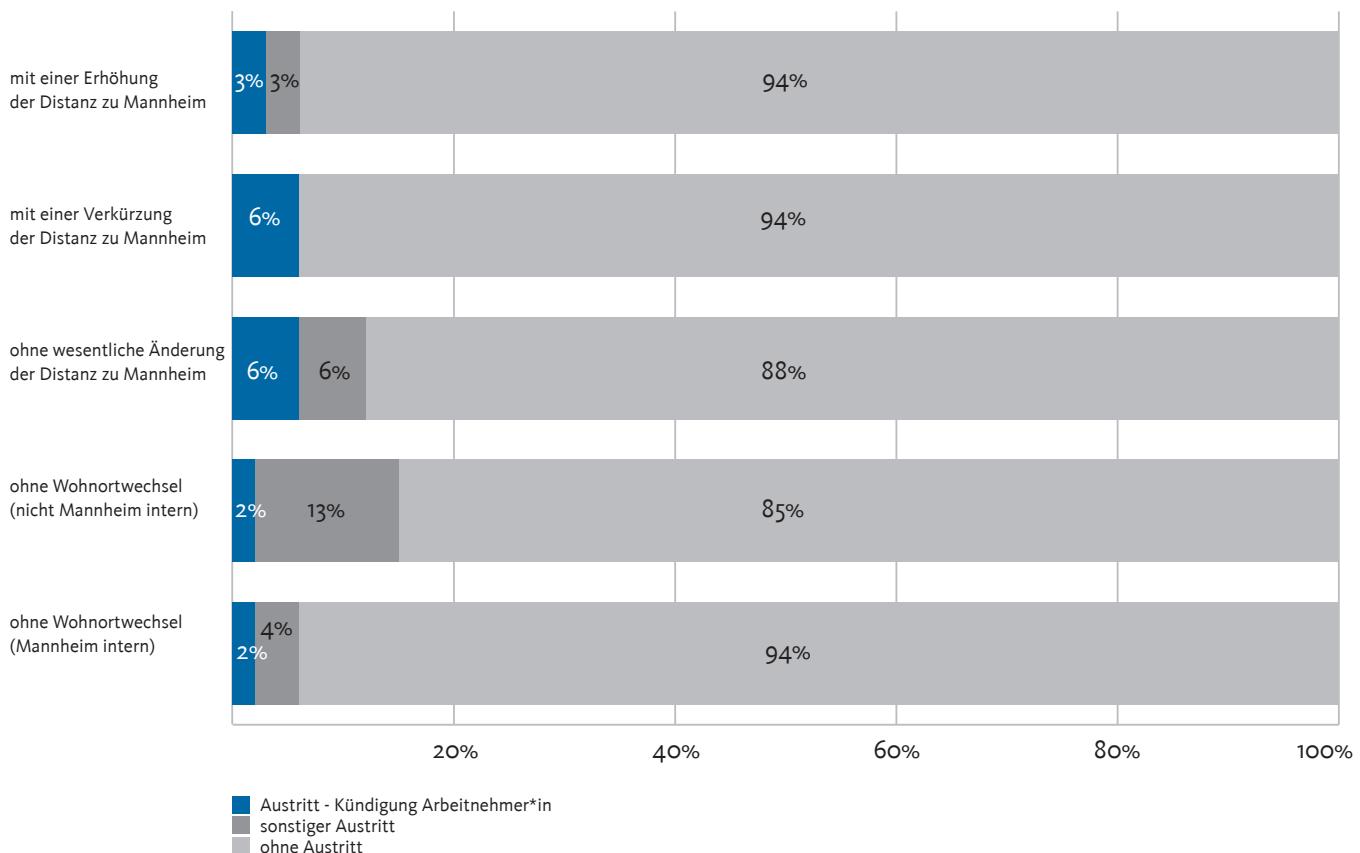


Abbildung 17: Wohnortwechsel und Anzahl der Austritte aufgrund Kündigung Arbeitnehmer*in

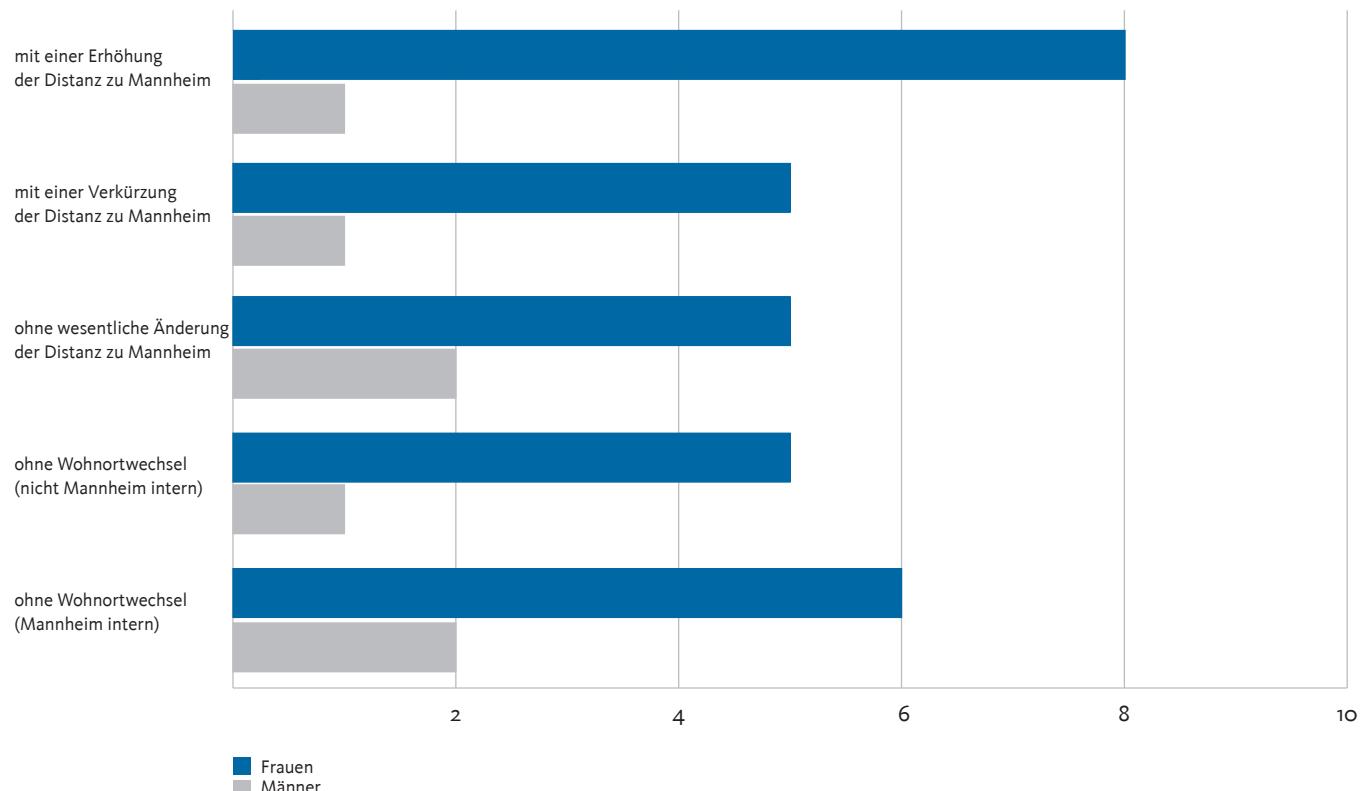
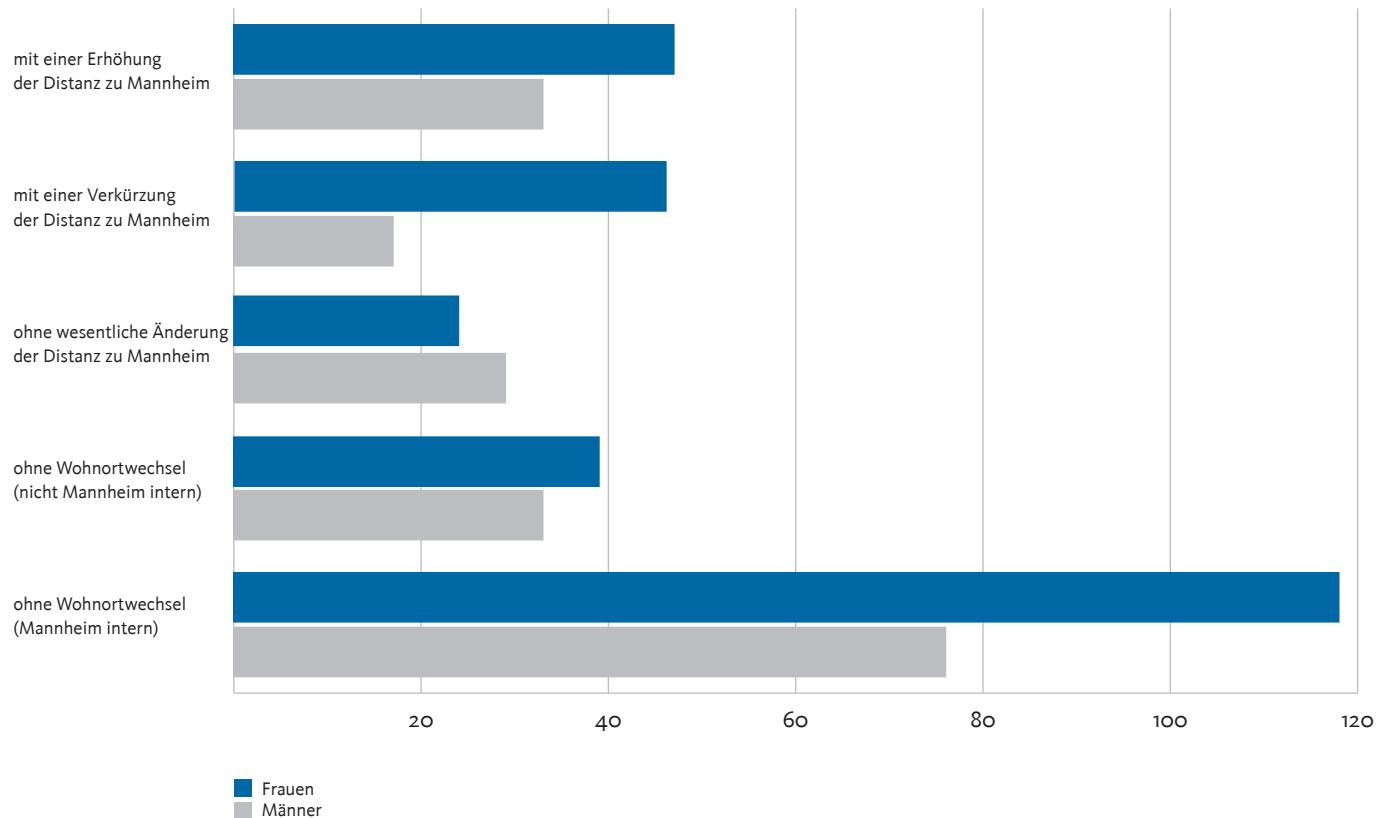


Abbildung 18: Wohnortwechsel (ohne Austritt)



BEFRISTUNGEN

Abbildung 19: befristete Arbeitsverhältnisse nach Alterskohorten

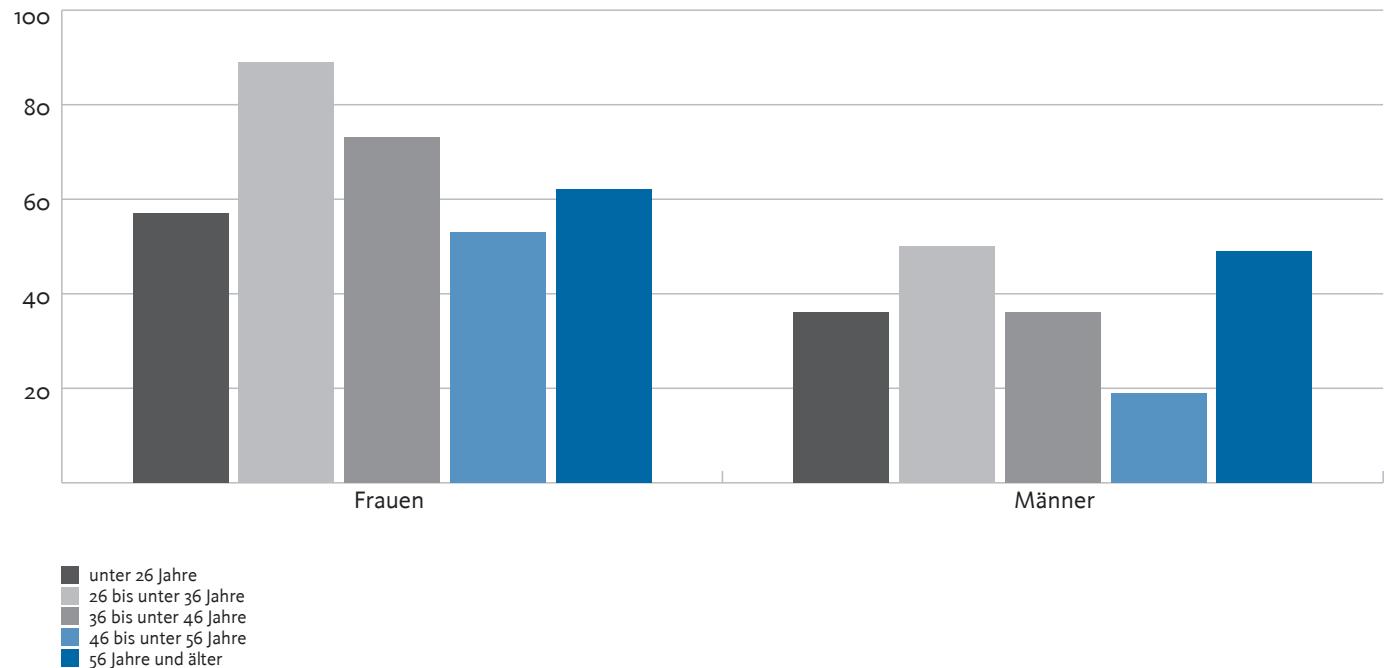
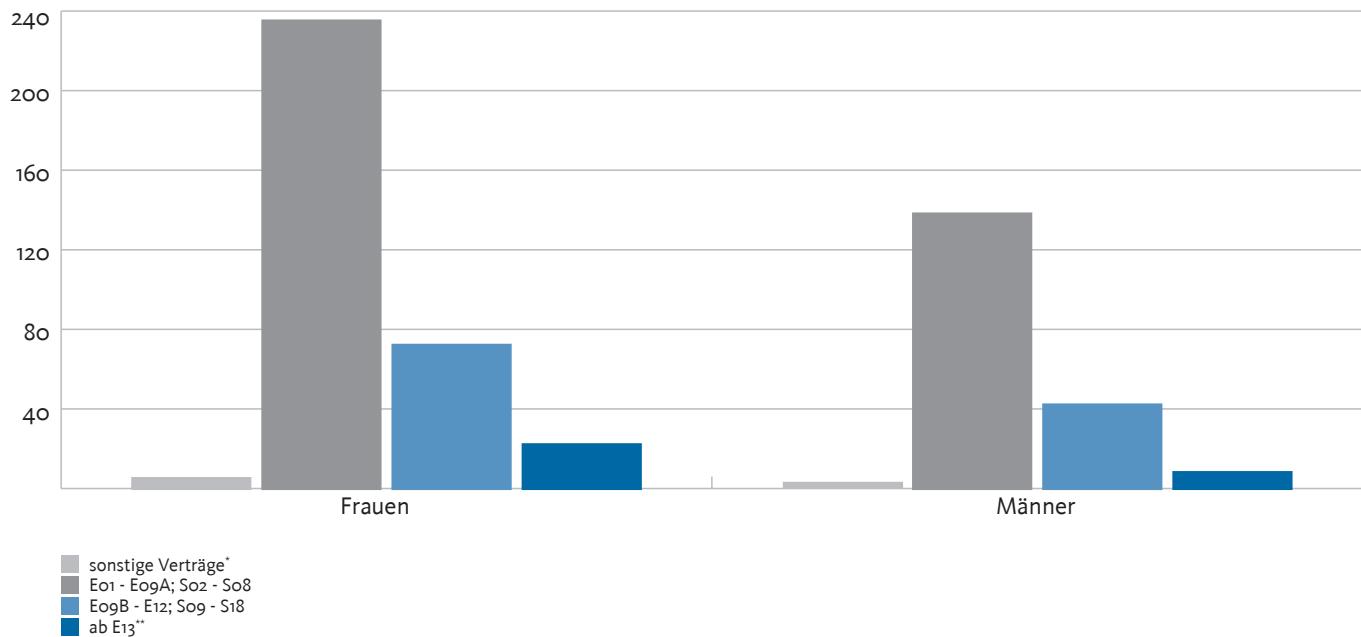


Abbildung 20: befristete Arbeitsverhältnisse nach Eingruppierung



* Die sonstigen Verträge beinhalten Festgehälter mit Ausnahme der Sonderverträge, die dem höheren bzw. gehobenen Dienst zugeordnet werden können.
** 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 darauf folgenden verkürzten Arbeitszeiten.

Gibt es Unterschiede hinsichtlich der Häufigkeit sowie der Dauer von Elternzeit von Führungskräften?



Erläuterungen zu den Abbildungen der Dimension Work-Life-Balance finden Sie auf Seite 66

DEMOGRAFIE

WORK-LIFE-BALANCE

FÜHRUNG

QUALIFIZIERUNG

HÄUFIGKEIT UND DAUER VON ELTERNZEITEN

Abbildung 21: Verteilung der Anzahl der Elternzeiten in %

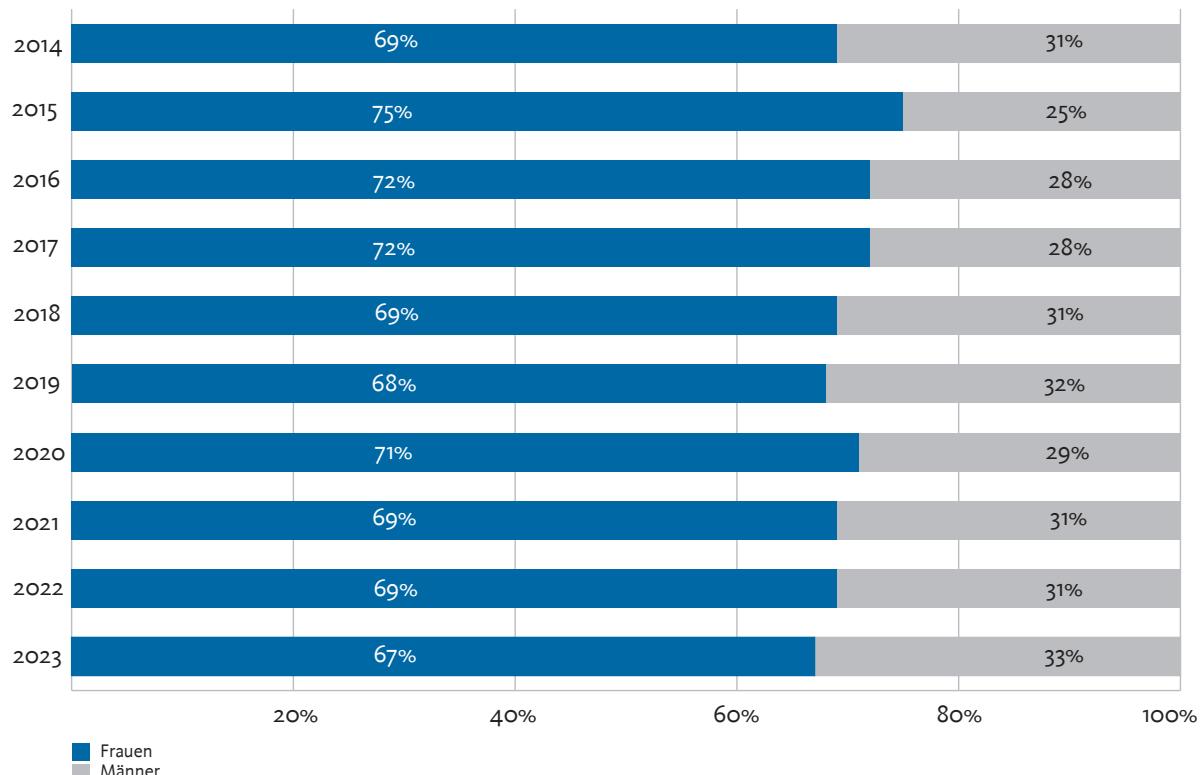


Abbildung 22: Verteilung der Dauer (in Kalendertagen) der Elternzeiten in %

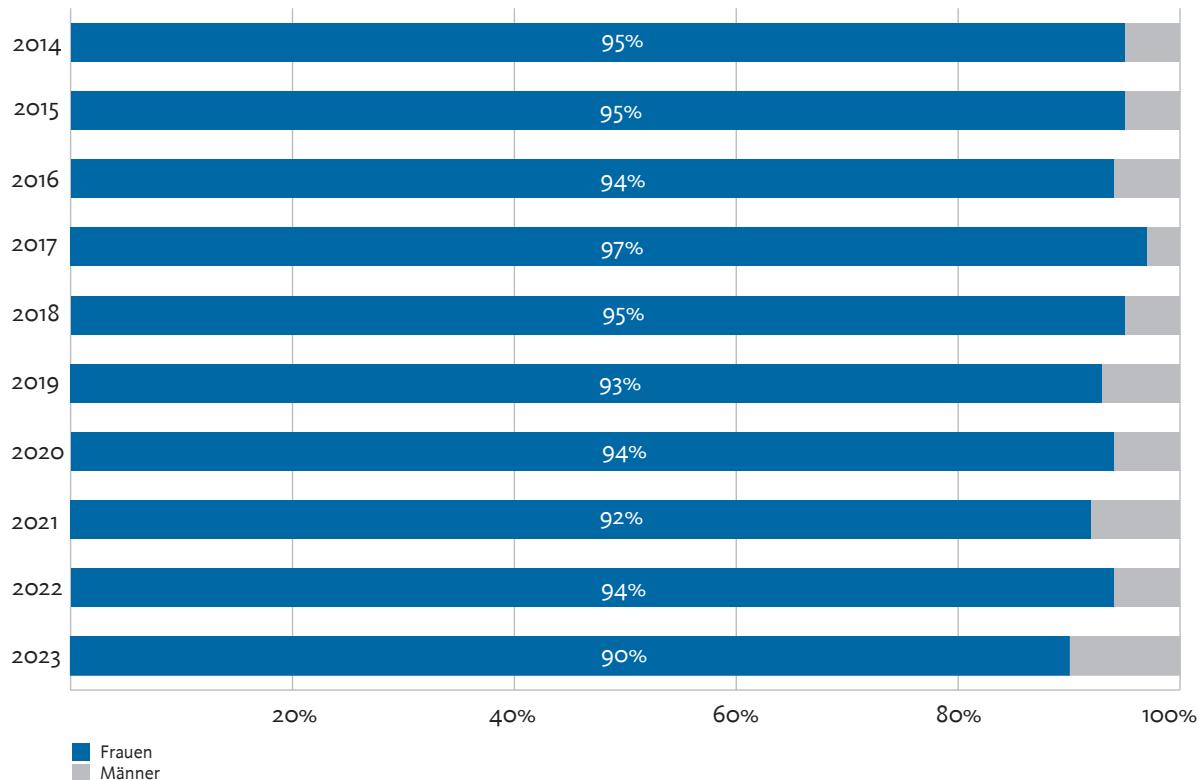
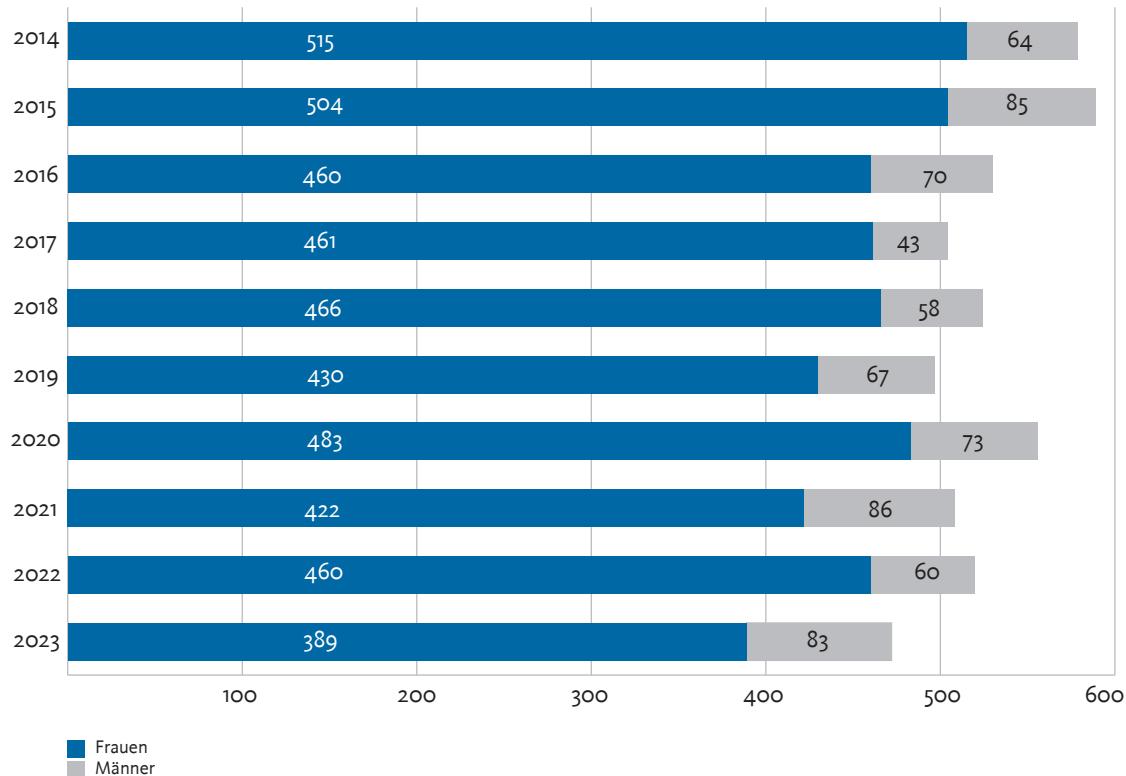


Abbildung 23: durchschnittliche Dauer der Elternzeiten in Kalendertagen



ARBEITSZEITMODELLE NACH DER ELTERNZEIT

Abbildung 24: Veränderung der Arbeitszeit (AZ) nach der Elternzeit

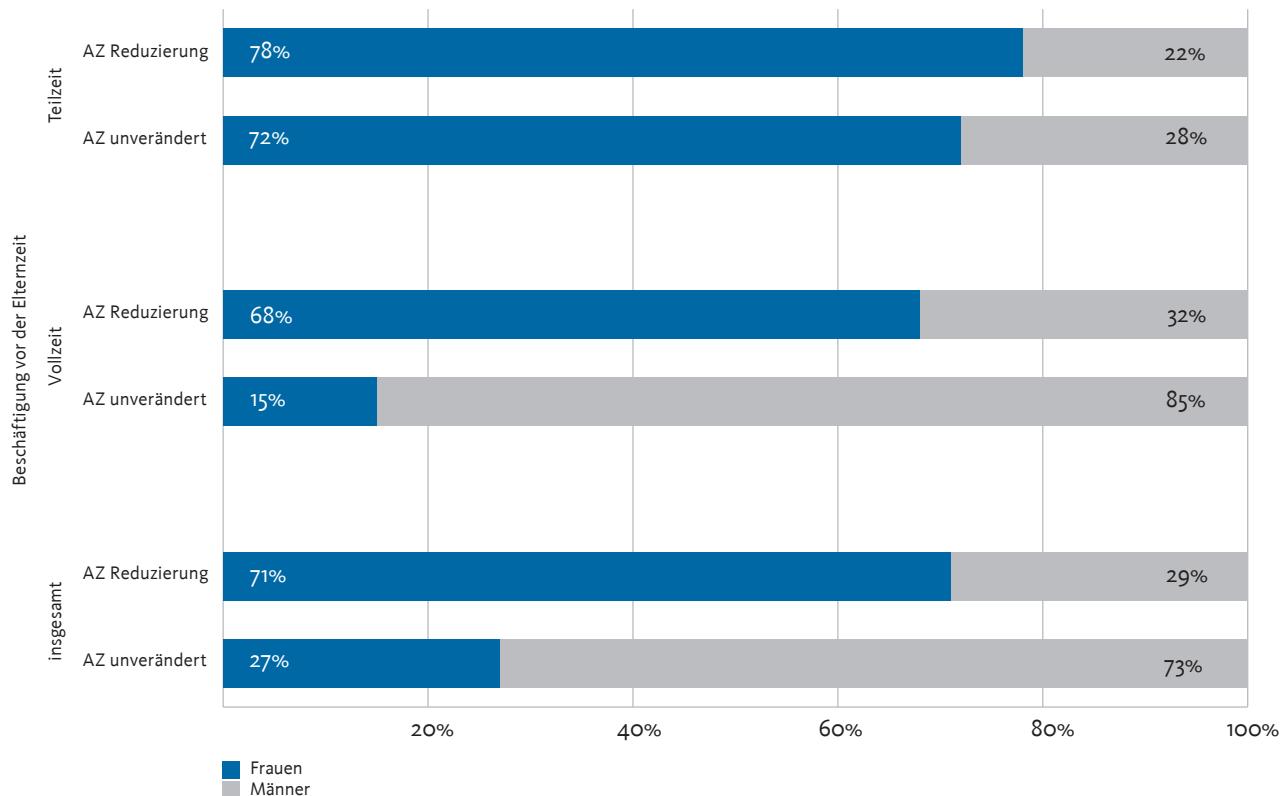
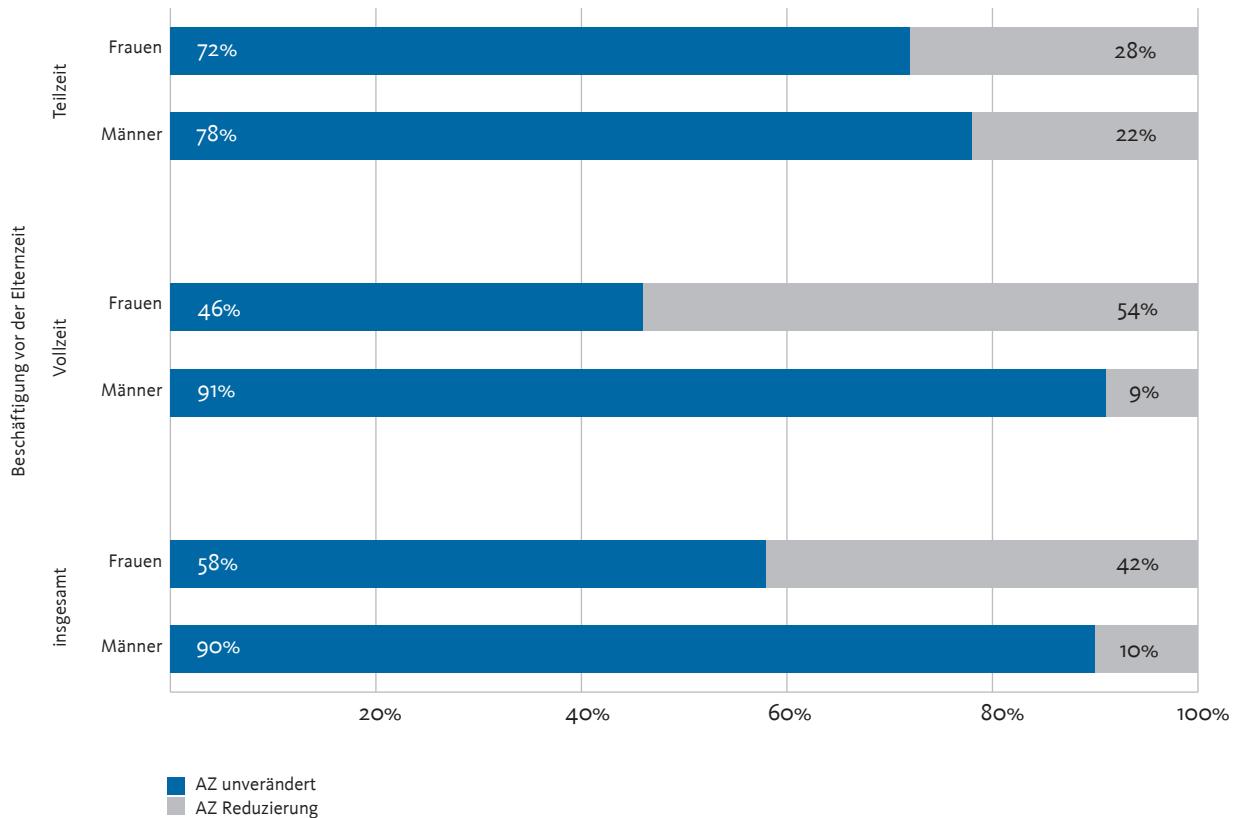


Abbildung 25: Veränderung der Arbeitszeit (AZ) nach der Elternzeit in Abhängigkeit vom Geschlecht



ELTERNZEIT UND FÜHRUNGSPosition

Abbildung 26: Anzahl der Elternzeiten von Führungskräften

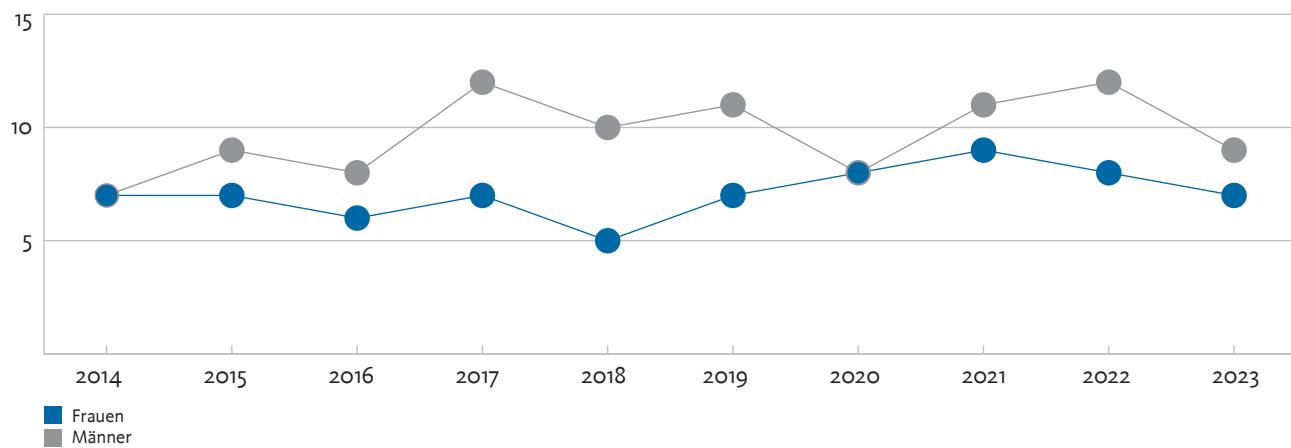


Abbildung 27: Anzahl der Elternzeiten von Mitarbeitenden ohne Führungsfunktion

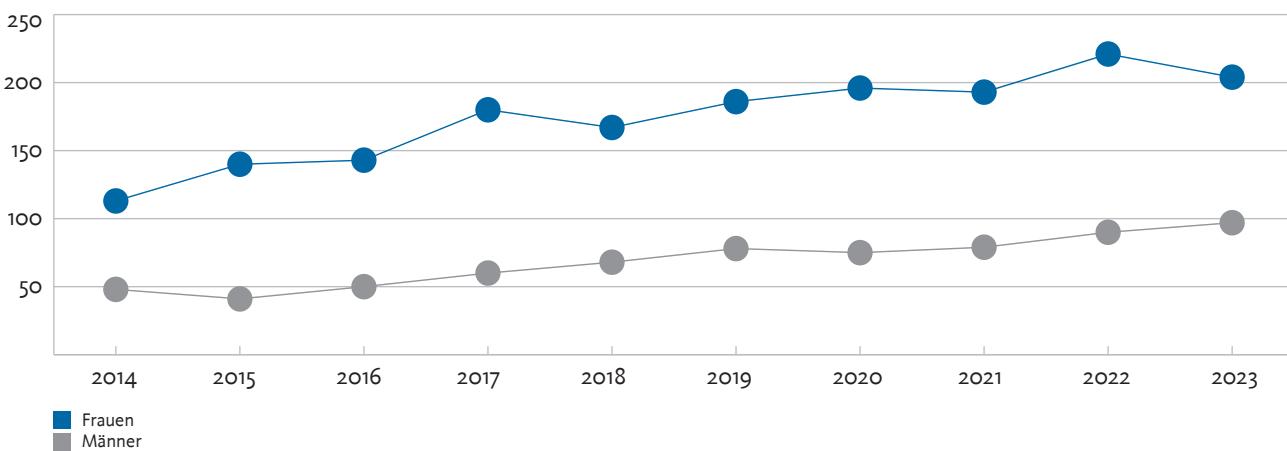


Abbildung 28: durchschnittliche Dauer der Elternzeiten von Führungskräften in Kalendertagen

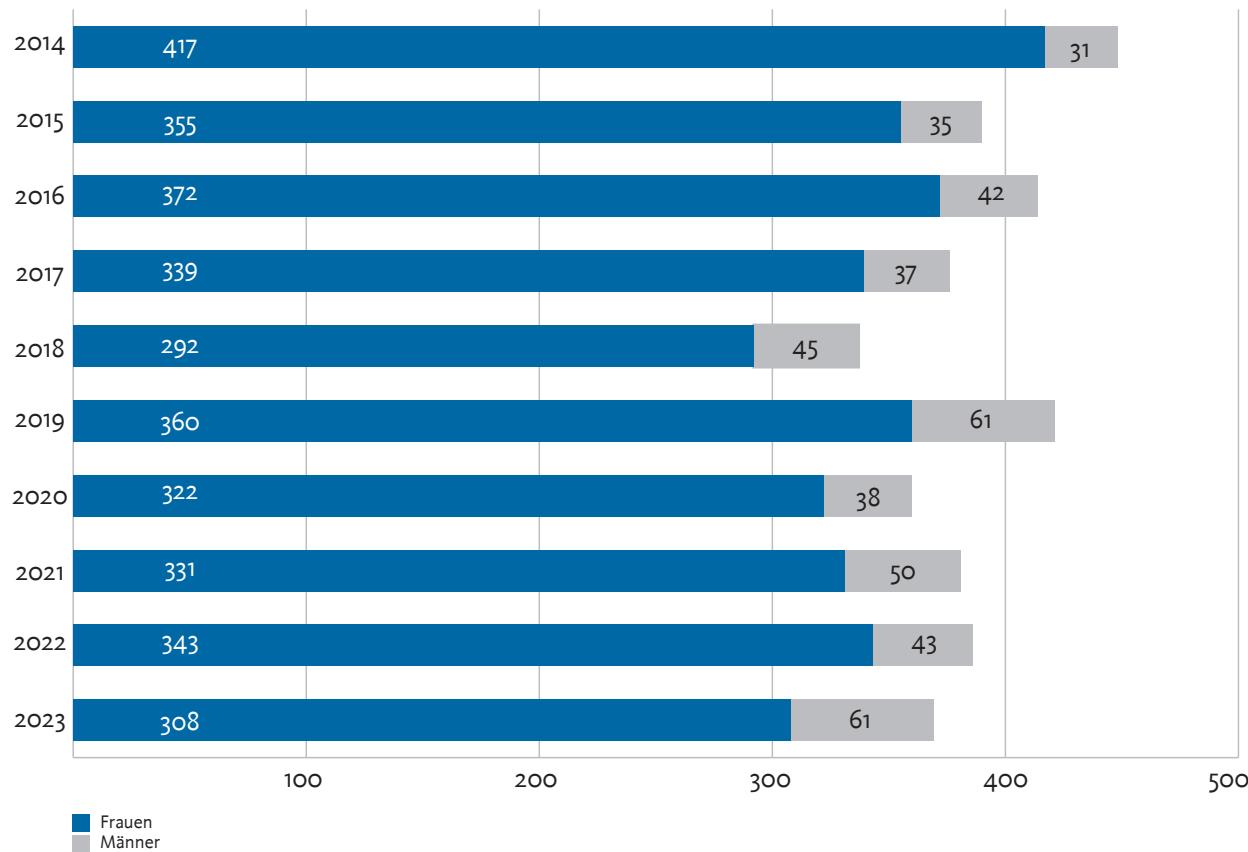


Abbildung 29: durchschnittliche Dauer der Elternzeiten von Mitarbeitenden ohne Führungsfunktion in Kalendertagen

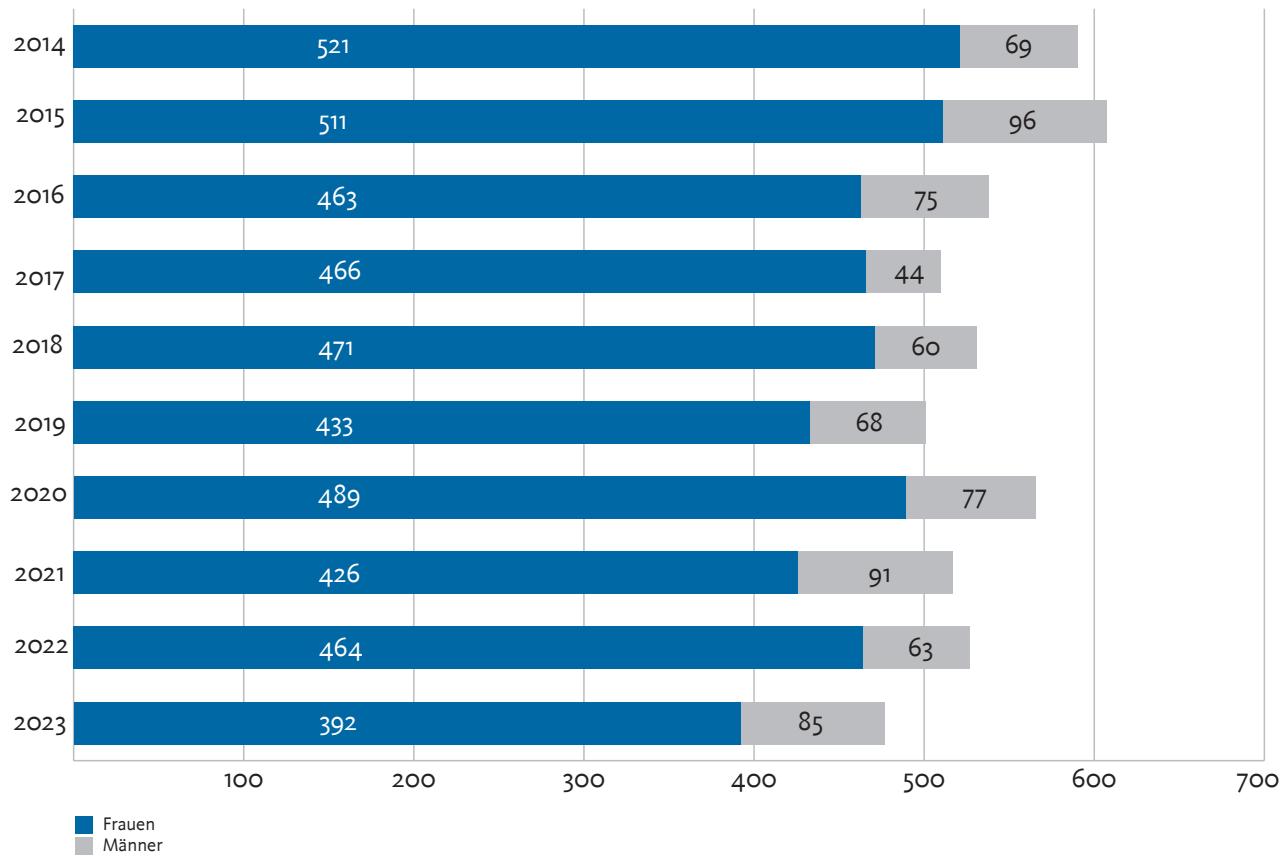


Abbildung 30: Führungskräfte: Verteilung der Dauer (in Kalendertagen) der Elternzeiten (in %)

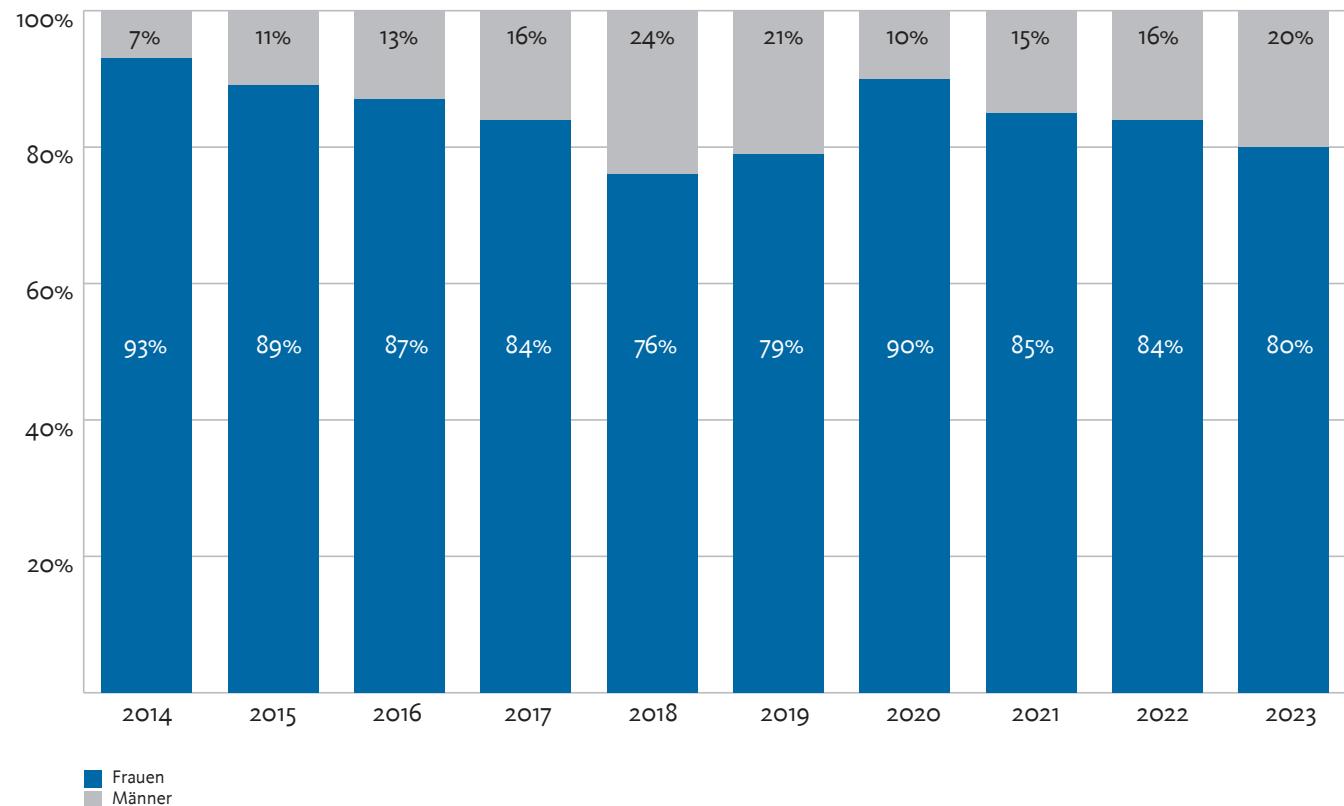
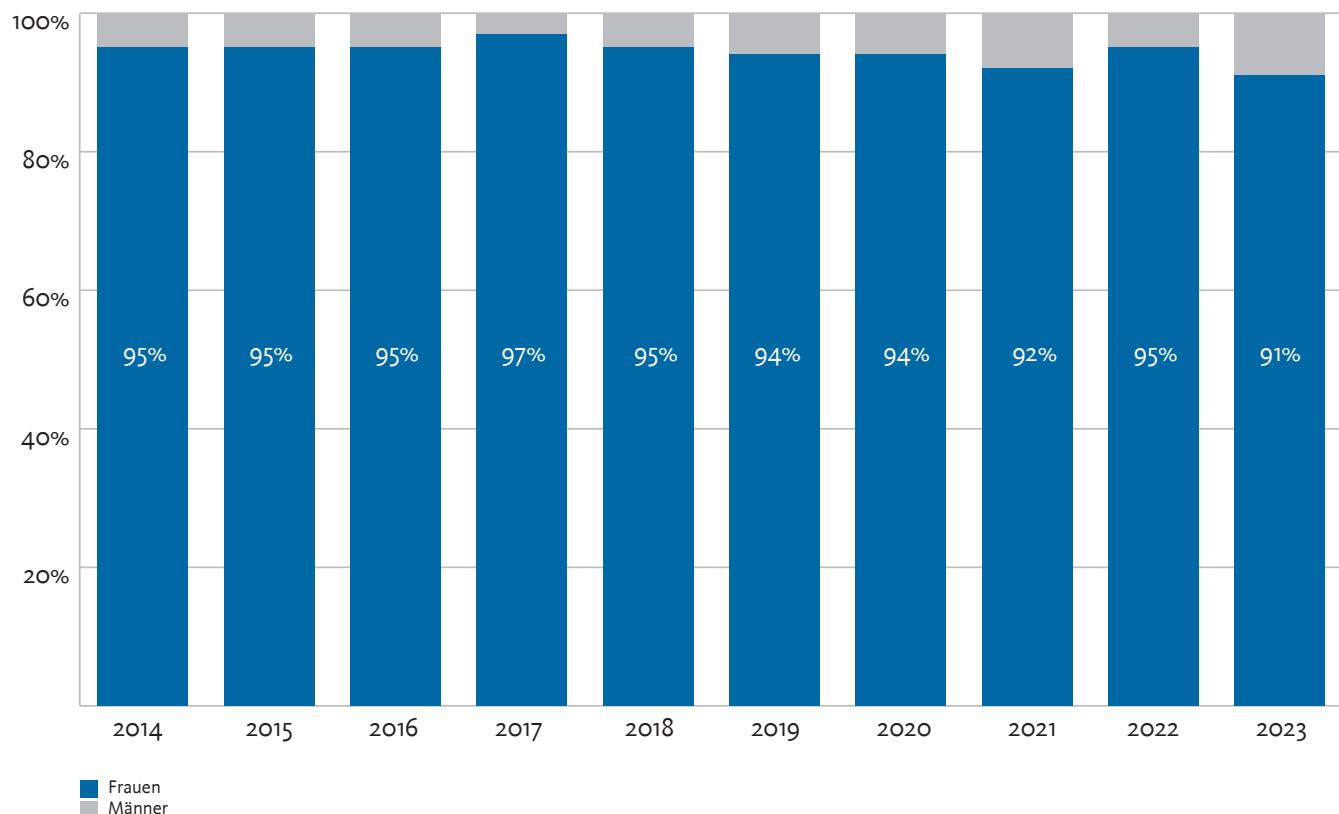


Abbildung 31: Mitarbeiterende ohne Führungsfunktion: Verteilung der Dauer (in Kalendertagen) der Elternzeiten (in %)



FÜHRUNG

Betrachtet werden Unterschiede hinsichtlich der Geschlechterverteilung der Führungskräfte nach Hierarchieebene.

Gibt es Unterschiede hinsichtlich des Durchschnittsalters in dem erstmals Führungsverantwortung übernommen wird?

Dargestellt wird der Zusammenhang zwischen der Entwicklung der Anzahl der Führungspositionen und der Anzahl der weiblich besetzten Führungspositionen.

Existieren Unterschiede in der Teilzeitneigung, auch im Hinblick auf die Hierarchieebene?



Erläuterungen zu den Abbildungen der Dimension Führung finden Sie auf Seite 67

DEMOGRAFIE

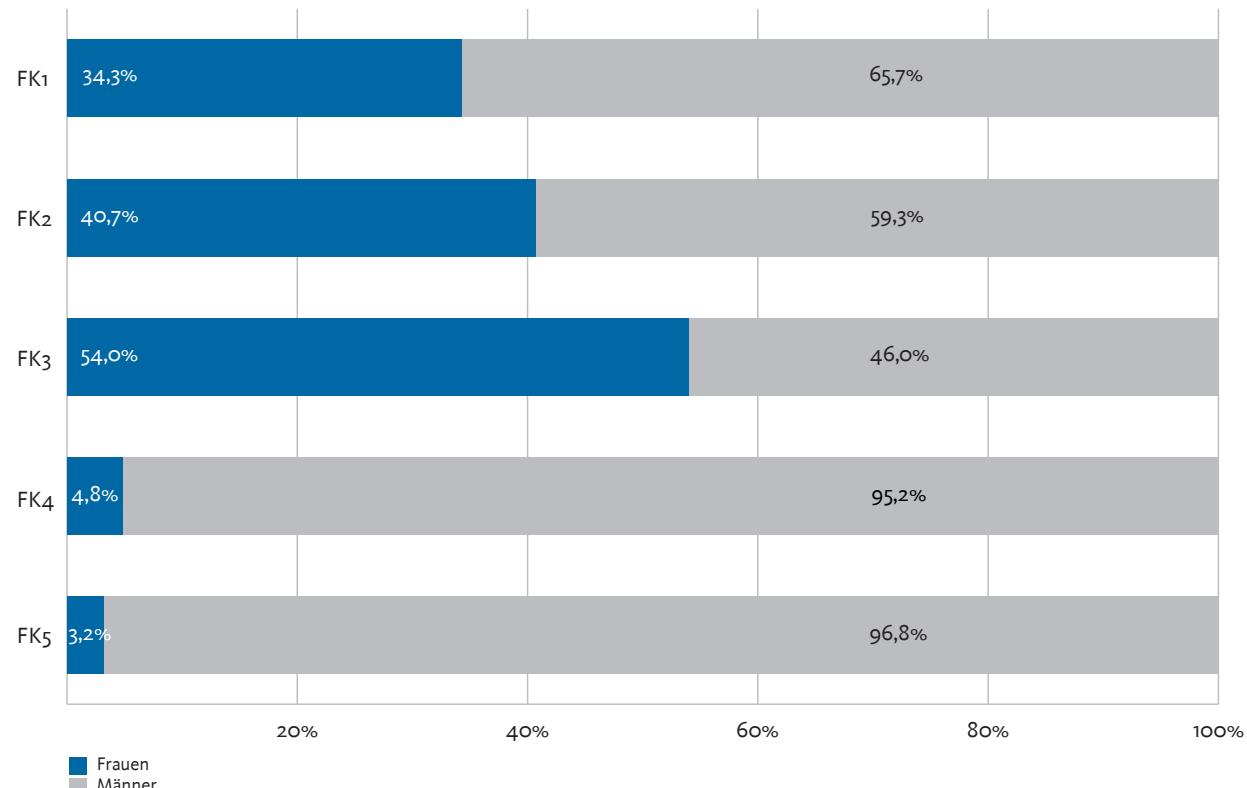
WORK-LIFE-BALANCE

FÜHRUNG

QUALIFIZIERUNG

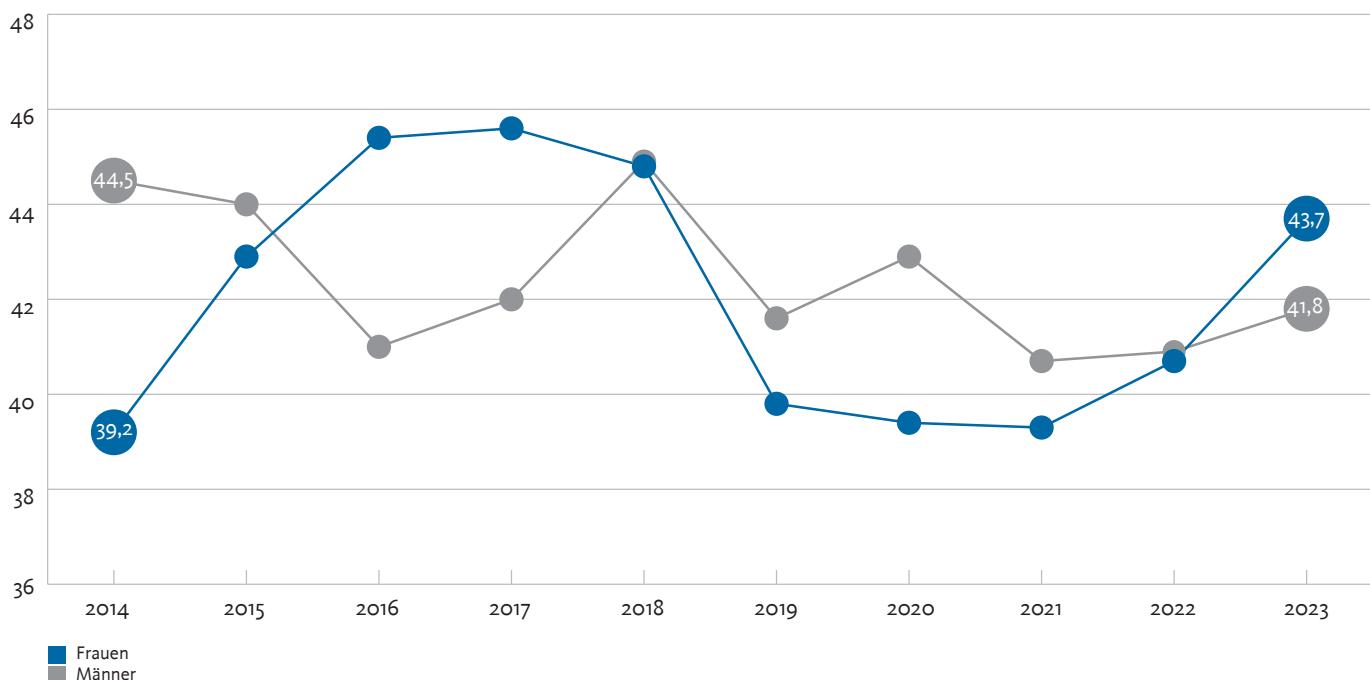
STRUKTUR DER FÜHRUNGSKRÄFTE

Abbildung 32: Verteilung der Führungskräfte nach Geschlecht



ÜBERNAHME VON FÜHRUNGS-VERANTWORTUNG

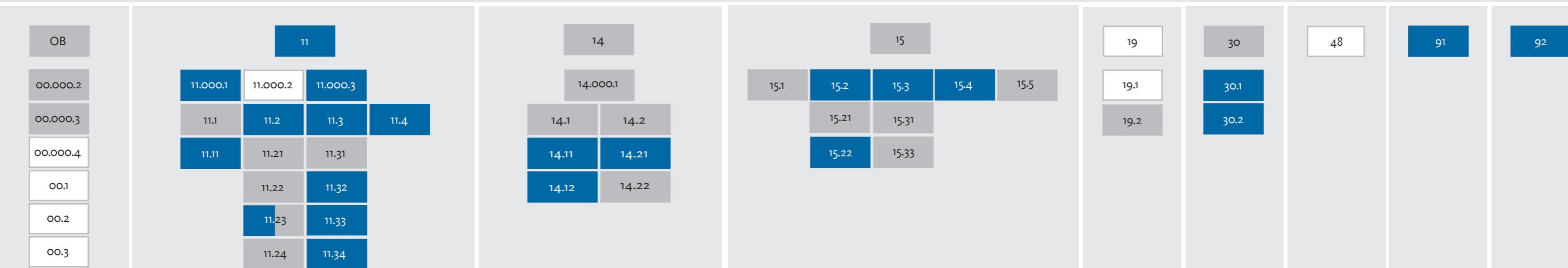
Abbildung 33: Durchschnittsalter, in dem Führungsverantwortung übernommen wird



DEZERNAT OB

Dez OB

Stand 31.12.2023

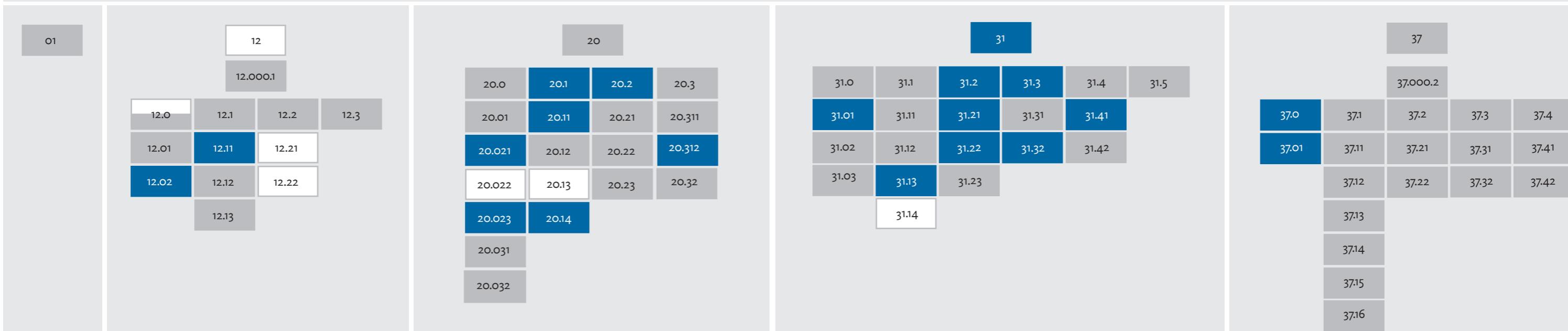


weiblich besetzte Führungsposition
 männlich besetzte Führungsposition
 unbesetzte Führungsposition bzw. ohne unmittelbare Leitung
 doppelt besetzte Führungsposition
 Führungsposition in Personalunion

DEZERNAT I

Dez |

Stand 31.12.2023

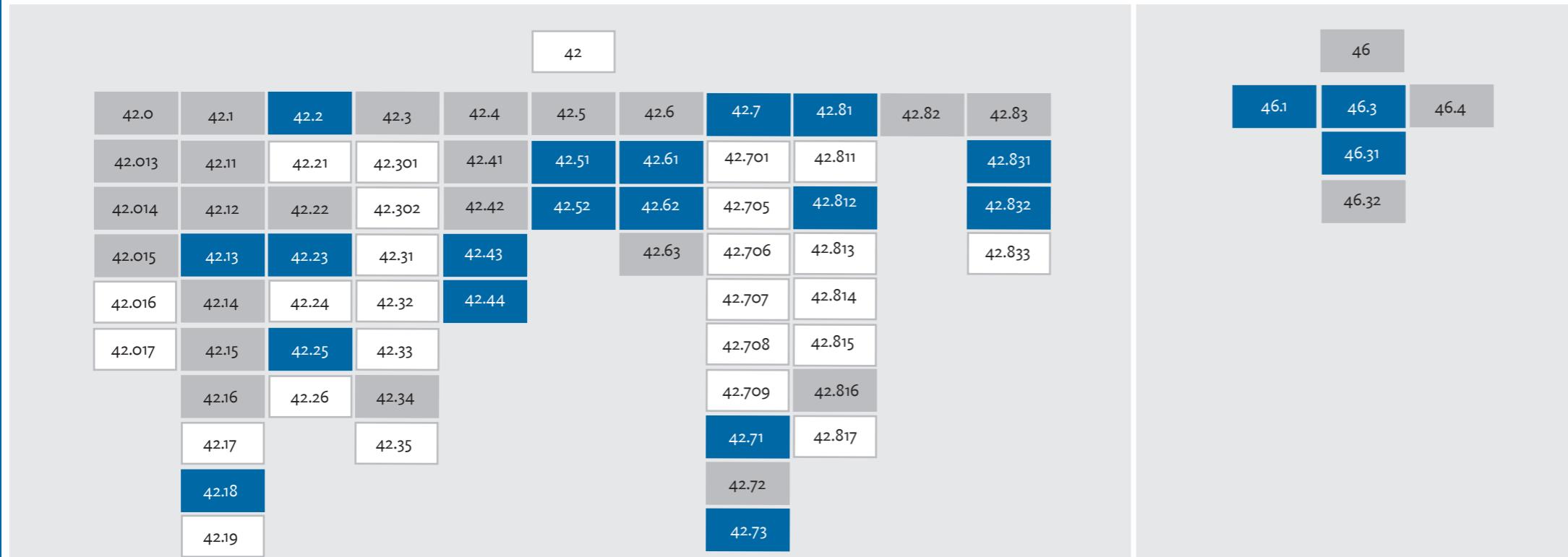
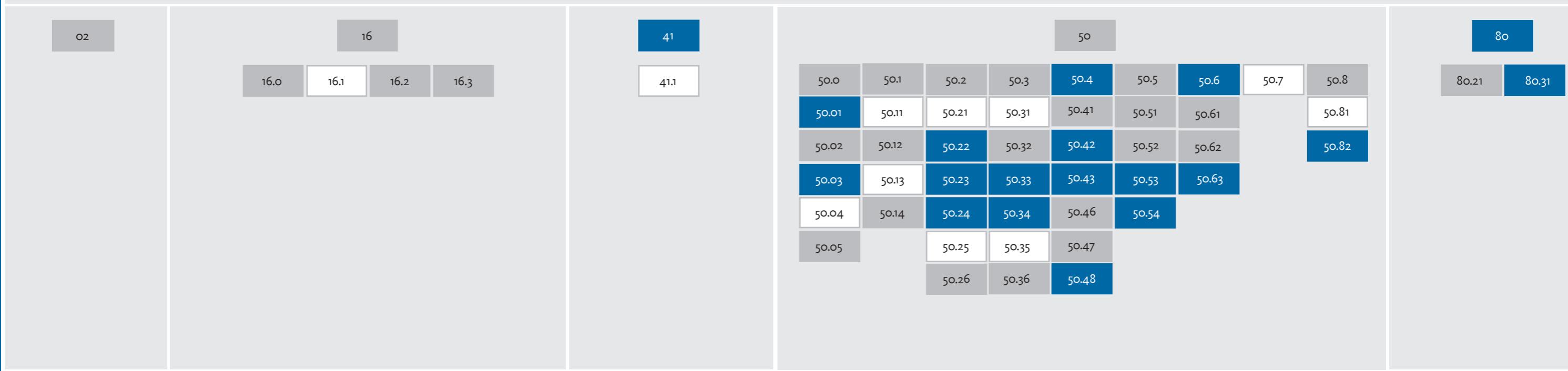


- weiblich besetzte Führungsposition
- männlich besetzte Führungsposition
- unbesetzte Führungsposition bzw. ohne unmittelbare Leitung
- doppelt besetzte Führungsposition
- Führungsposition in Personalunion

DEZERNAT II

Dez II

Stand 31.12.2023



DEZERNAT III

Dez III

Stand 31.12.2023

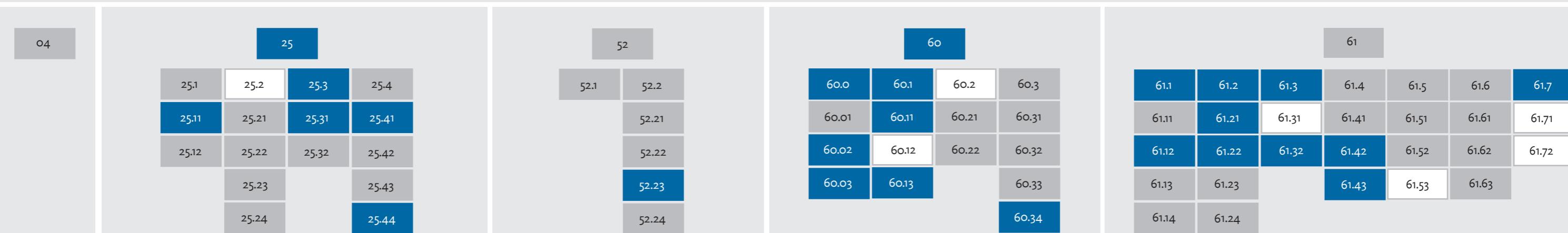
03	40								56					58									
	40.01	40.1	40.2	40.3	40.4	40.5	40.6	40.7	56.0	56.1	56.2	56.3	56.4	56.5	58.0	58.1	58.2	58.3	58.4	58.5	58.6	58.7	58.8
	40.011	40.11	40.211	40.31	40.41	40.51	40.61	40.71	56.01	56.10	56.20	56.30	56.40	56.51	58.01	58.11	58.21	58.31	58.41	58.51	58.61	58.71	
	40.012	40.12	40.212	40.32	40.42	40.52	40.62	40.72	56.02	56.11	56.21	56.31	56.41	56.52	58.02	58.12	58.22	58.32	58.42	58.52	58.62	58.72	
			40.213	40.33		40.53	40.63	40.73	56.03	56.12	56.22	56.32	56.42		58.13	58.24	58.33	58.43	58.53	58.63			
			40.214	40.331			40.64		56.04	56.13	56.23	56.33	56.43		58.14		58.34	58.44	58.54				
			40.215	40.332					56.14		56.24	56.34	56.44										
			40.216	40.334					56.15		56.25	56.35	56.45										
			40.217	40.335					56.16		56.26	56.36	56.46										
				40.336					56.17		56.27	56.37	56.47										
				40.337					56.18		56.28	56.38	56.48										
				40.338					56.19		56.29	56.39	56.49										
				40.339					56.20		56.30	56.40											
				40.341					56.21		56.31	56.41											
				40.342					56.22		56.32	56.42											
				40.343					56.23		56.33	56.43											
				40.344					56.24		56.34												
				40.345							56.325												

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

DEZERNAT IV

Dez IV

Stand 31.12.2023



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

DEZERNAT V

Dez V

Stand 31.12.2023



STELLEN MIT FÜHRUNGS-VERANTWORTUNG

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

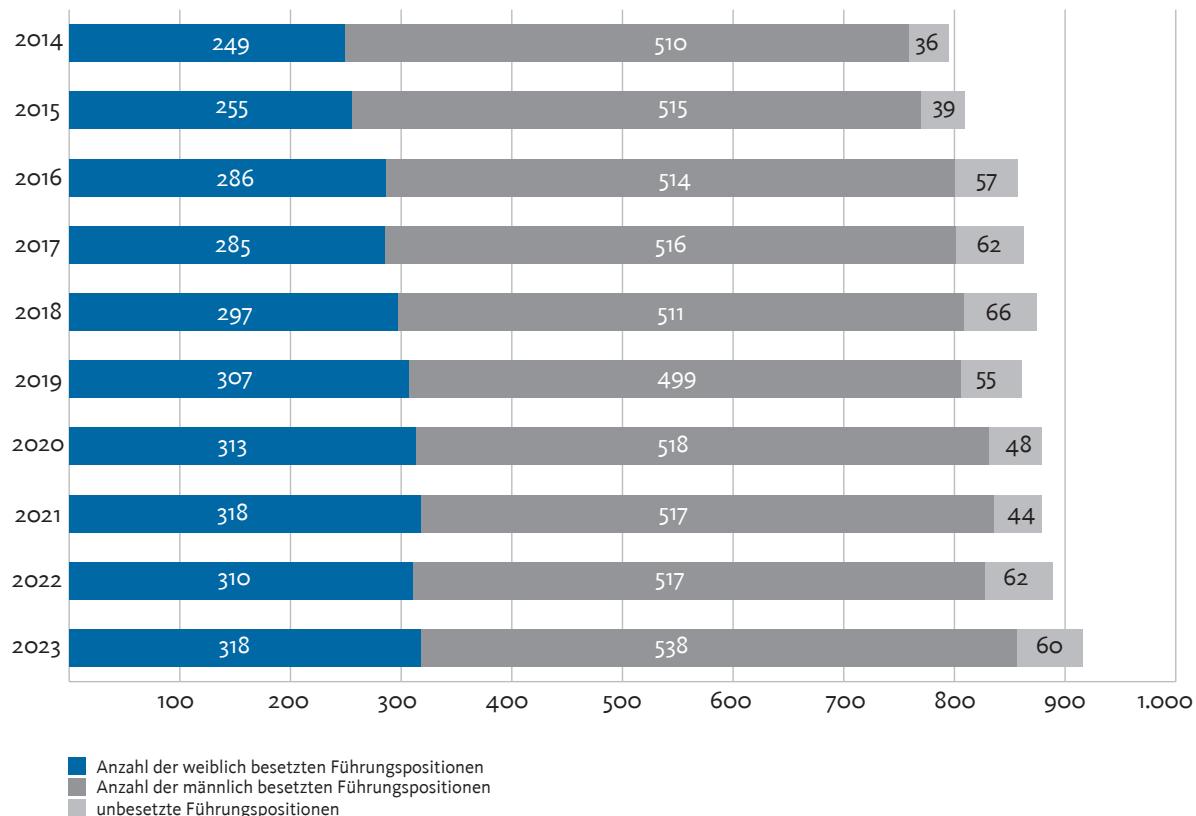
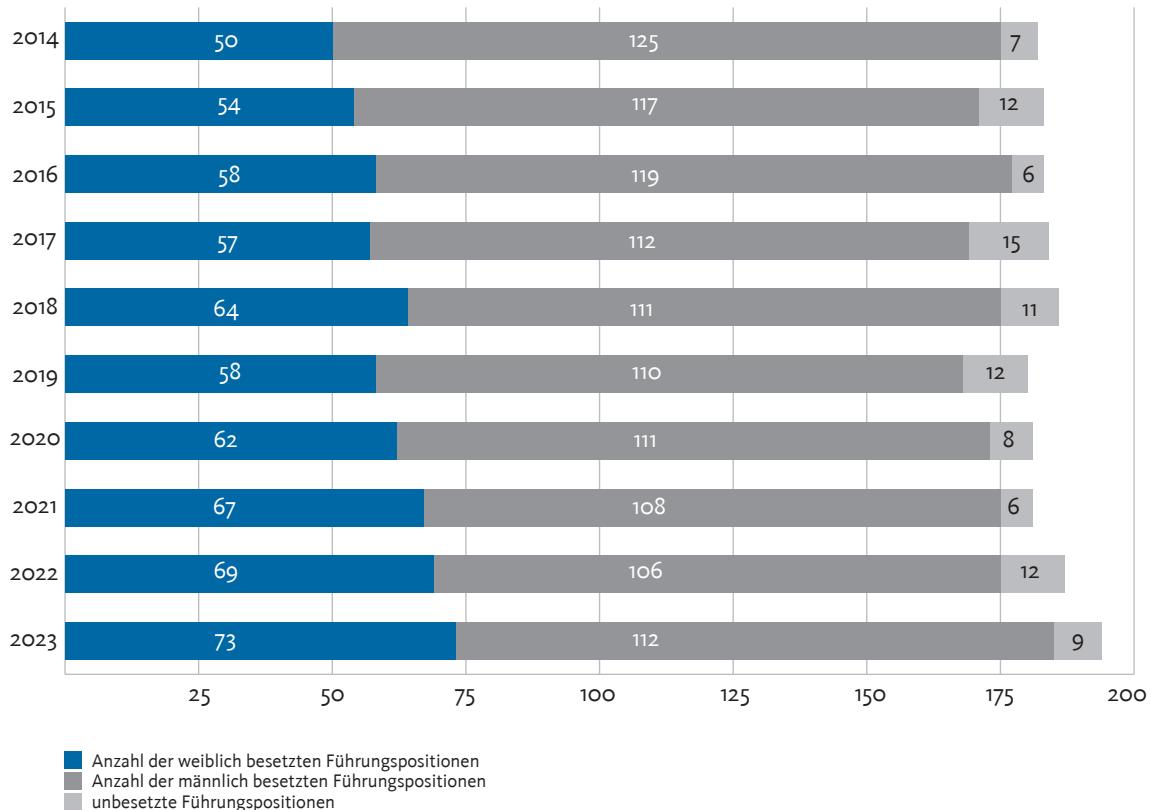


Abbildung 35: Entwicklung der Anzahl der Stellen mit Führungsverantwortung (FK 1 und FK 2)



FÜHRUNGSKRÄFTE IN TEILZEIT

Abbildung 36: Arbeitszeitmodelle der weiblichen Führungskräfte FK 1 und FK2

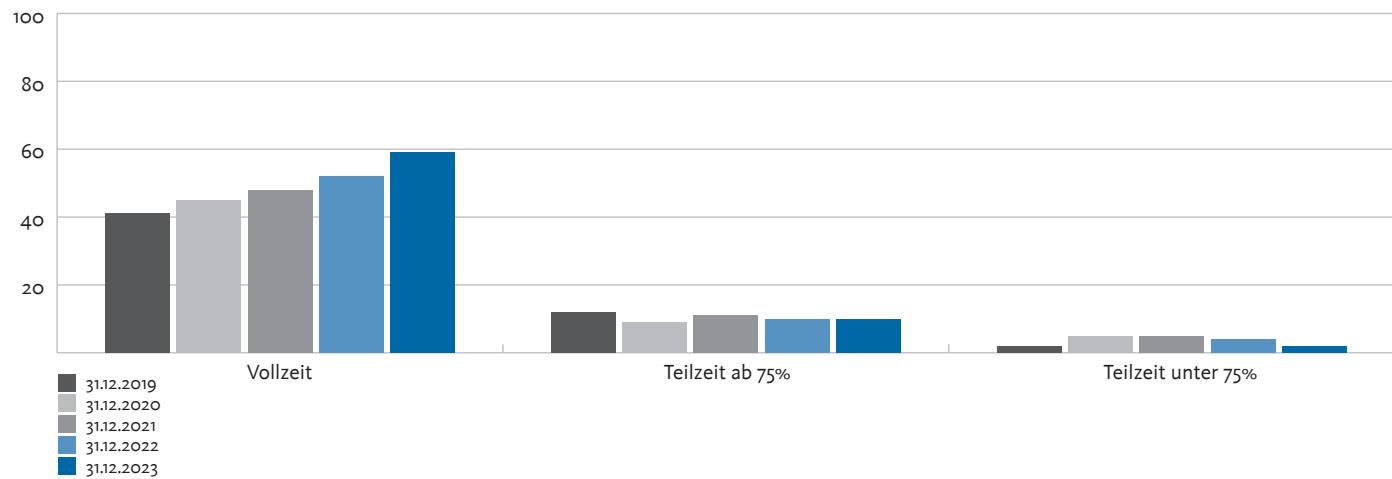


Abbildung 37: Arbeitszeitmodelle der männlichen Führungskräfte FK1 und FK2

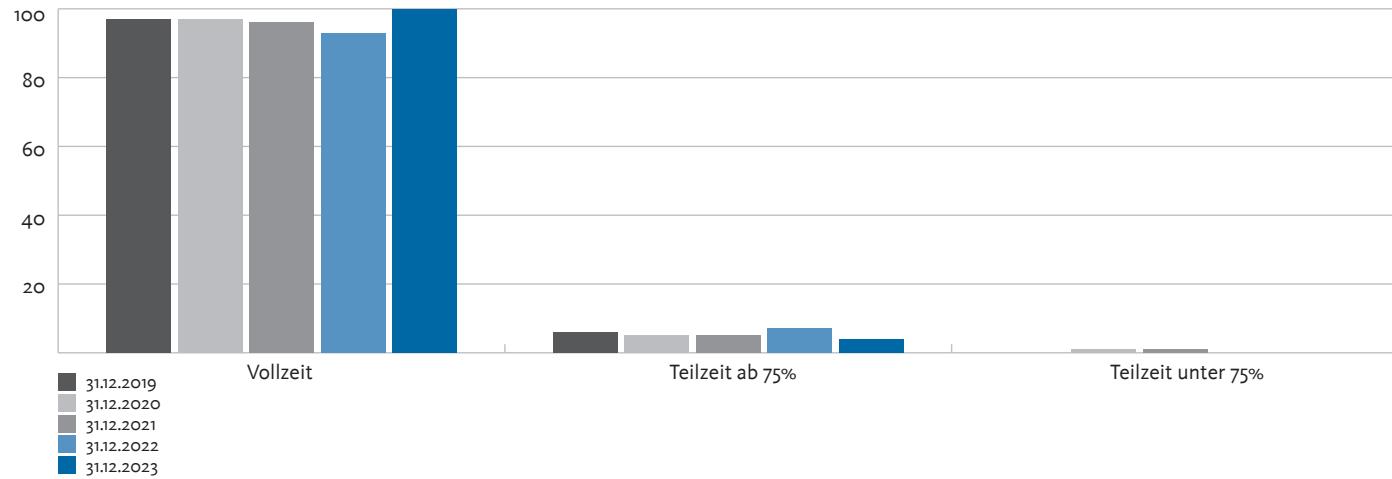


Abbildung 38: Arbeitszeitmodelle der weiblichen Führungskräfte FK3 bis FK5

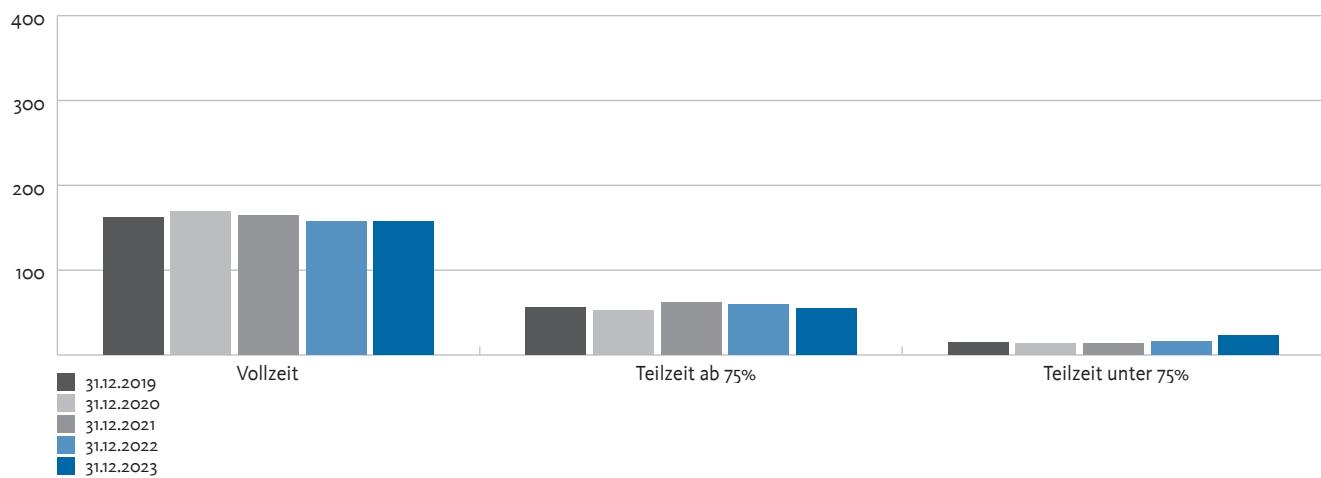
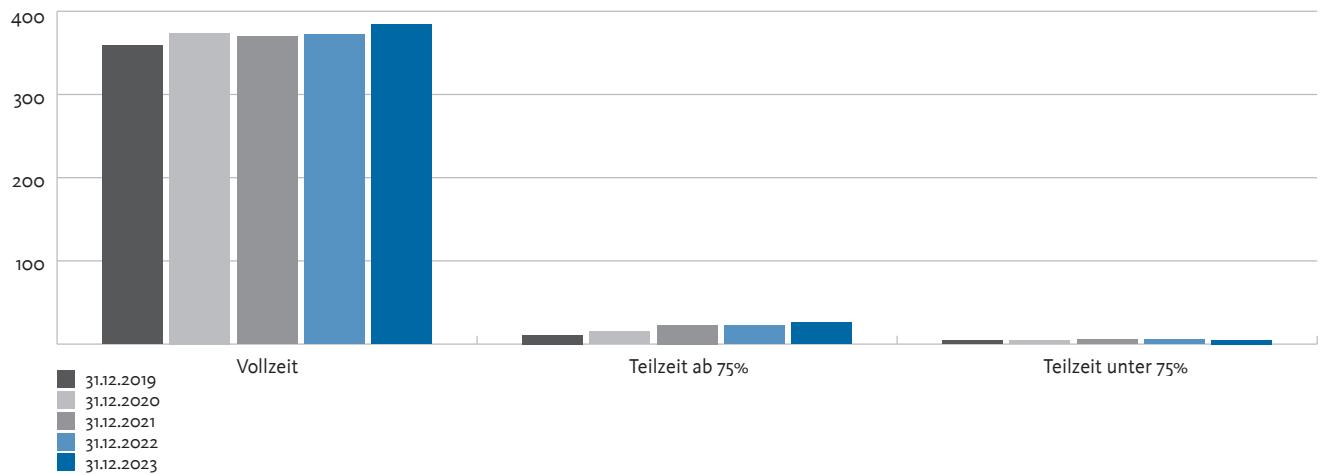


Abbildung 39: Arbeitszeitmodelle der männlichen Führungskräfte FK3 bis FK5



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.



Erläuterungen zu den Abbildungen und Tabellen der Dimension Qualifizierung finden Sie auf Seite 68

DEMOGRAFIE

WORK-LIFE-BALANCE

FÜHRUNG

QUALIFIZIERUNG

FORTBILDUNGSTAGE

Abbildung 40: Entwicklung des Anteils der weiblichen Teilnehmenden an den Fortbildungsangeboten*

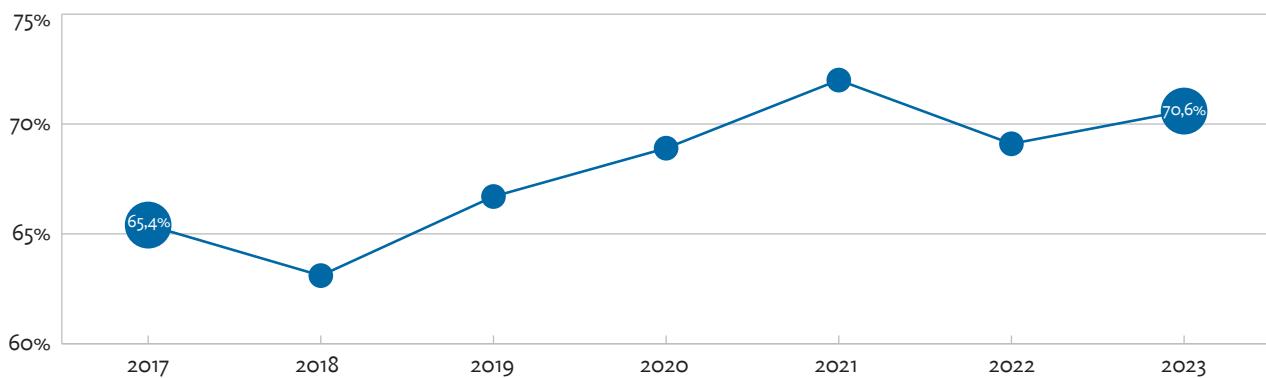


Tabelle 2: Anzahl der Fortbildungstage*

	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%
31.12.2022	1.409,72	435,54	974,17	69,1%
31.12.2023	1.661,39	488,66	1.172,73	70,6%

*Seit 2021 inkl. Fortbildungsmaßnahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements.

FRAUENANTEIL IN DEN QUALIFIZIERUNGSMÄßNAHMEN

Tabelle 3: Verwaltungsfachwirt*in: Frauenanteil der Teilnehmenden

	gesamt	Frauenanteil
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%
2022	14	64,3%
2023	19	84,2%

Tabelle 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. In den Jahren 2021 bis 2023 wurden insgesamt für fünf Mitarbeiter*innen Einzelmaßnahmen als Nachqualifizierung zum Übergang in den höheren Dienst zentral finanziert.

DURCHSCHNITTSALTER ZU BEGINN DER QUALIFIZIERUNGSMAßNAHME

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

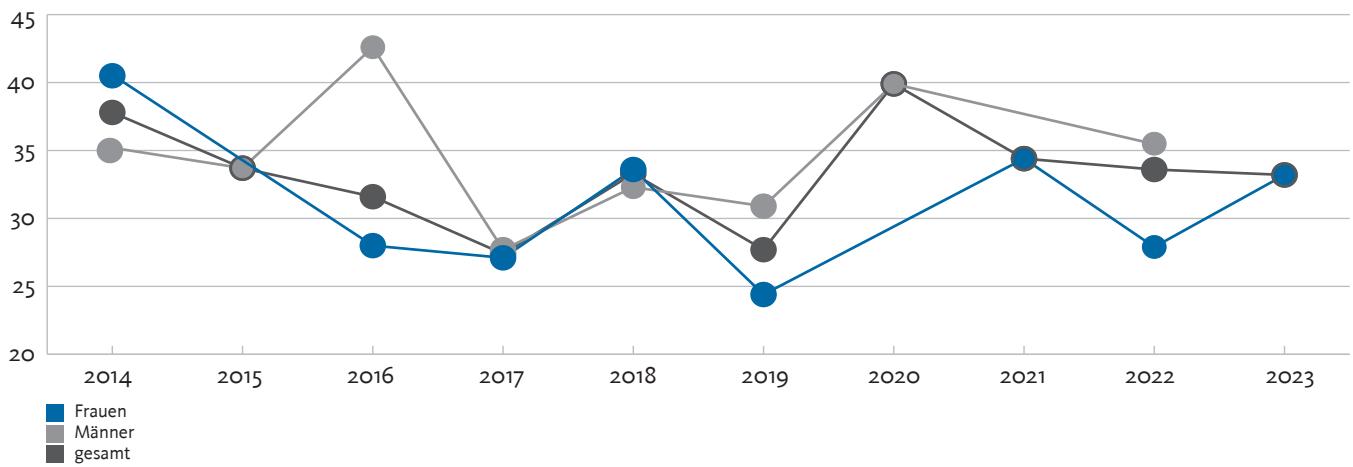


Tabelle 5: Master Public Management: Durchschnittsalter zu Beginn der Qualifizierungsmaßnahme

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Frauen	40,5	-	28,0	27,1	33,6	24,4	-	34,4	27,9	33,2
Männer	35,2	33,7	42,6	27,7	32,3	30,9	39,9	-	35,5	-
gesamt	37,8	33,7	31,6	27,4	33,3	27,7	39,9	34,4	33,6	33,2

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

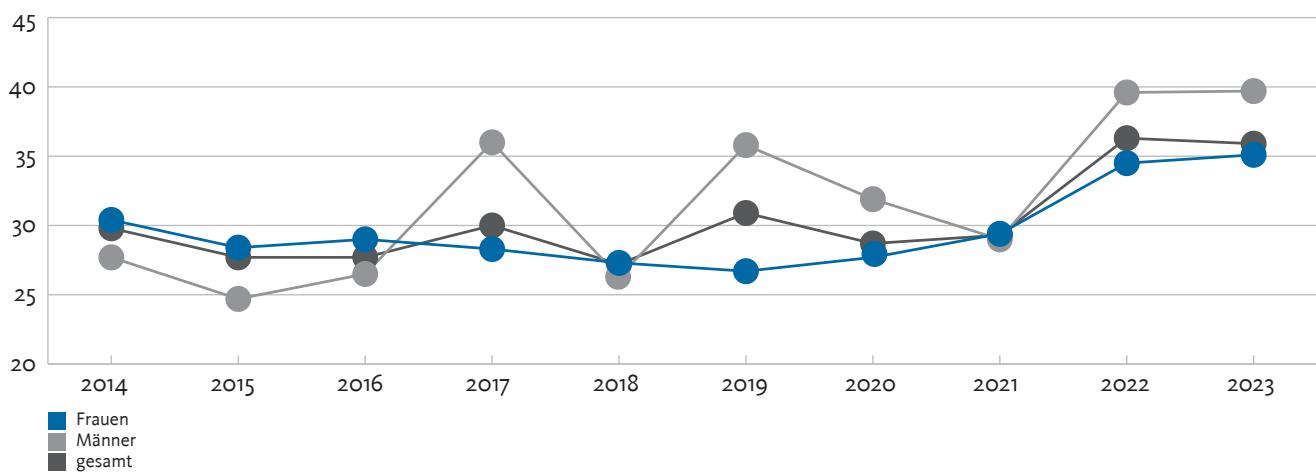


Tabelle 6: Verwaltungsfachwirt*in: Durchschnittsalter zu Beginn der Qualifizierungsmaßnahme

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Frauen	30,4	28,4	29,0	28,3	27,3	26,7	27,7	29,4	34,5	35,1
Männer	27,7	24,7	26,5	36,0	26,3	35,8	31,9	29,0	39,6	39,7
gesamt	29,8	27,7	27,7	30,0	27,2	30,9	28,7	29,3	36,3	35,9

Abbildung 43: Aufstiegslehrgang: Durchschnittsalter nach Geschlecht zu Beginn der Qualifizierungsmaßnahme*

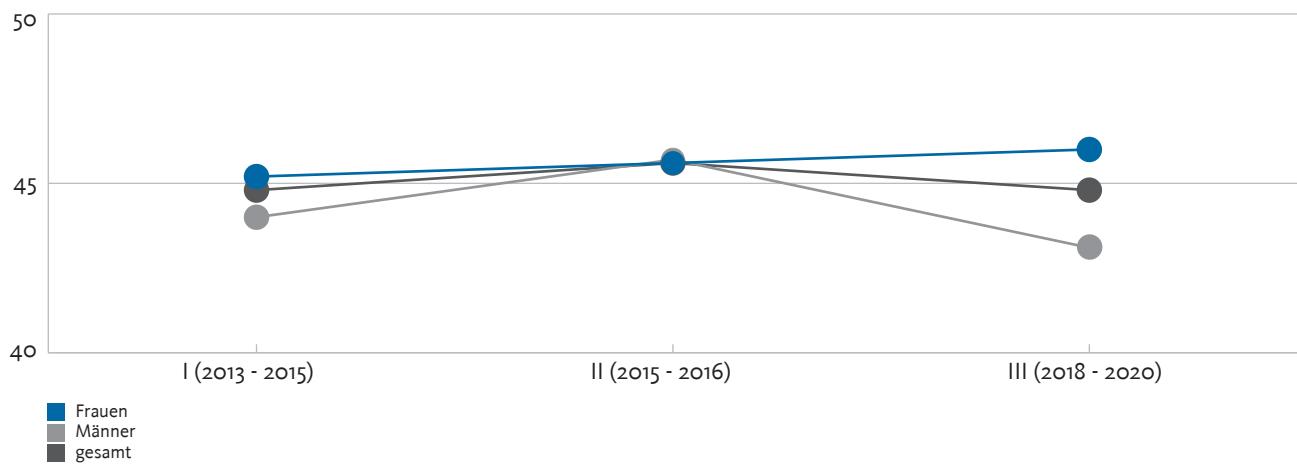


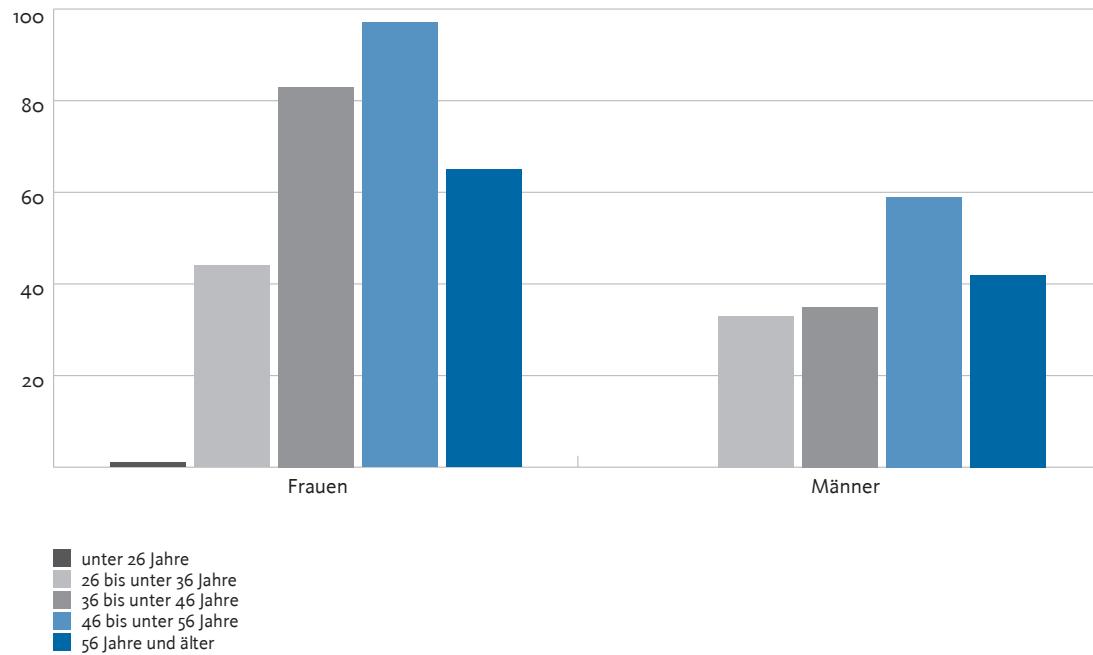
Tabelle 7: Aufstiegslehrgang: Durchschnittsalter zu Beginn der Qualifizierungsmaßnahme*

	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. In den Jahren 2021 bis 2023 wurden insgesamt für fünf Mitarbeiter*innen Einzelmaßnahmen als Nachqualifizierung zum Übergang in den höheren Dienst zentral finanziert.

FORTBILDUNGSAKTIVITÄT DER FÜHRUNGSKRÄFTE

Abbildung 44: Fortbildungsaktivität der Führungskräfte in Abhängigkeit zum Alter



HÄUFIGKEIT UND DAUER VON BILDUNGURLAUB

Abbildung 45: Entwicklung der Anzahl der Bildungsurlaube

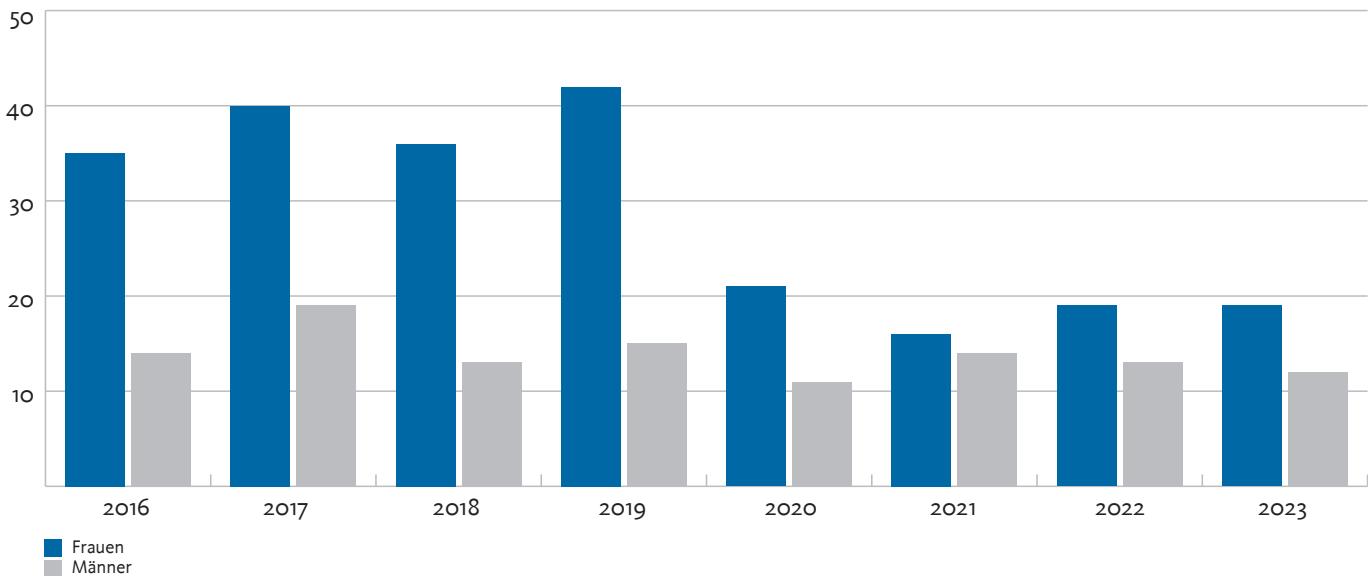
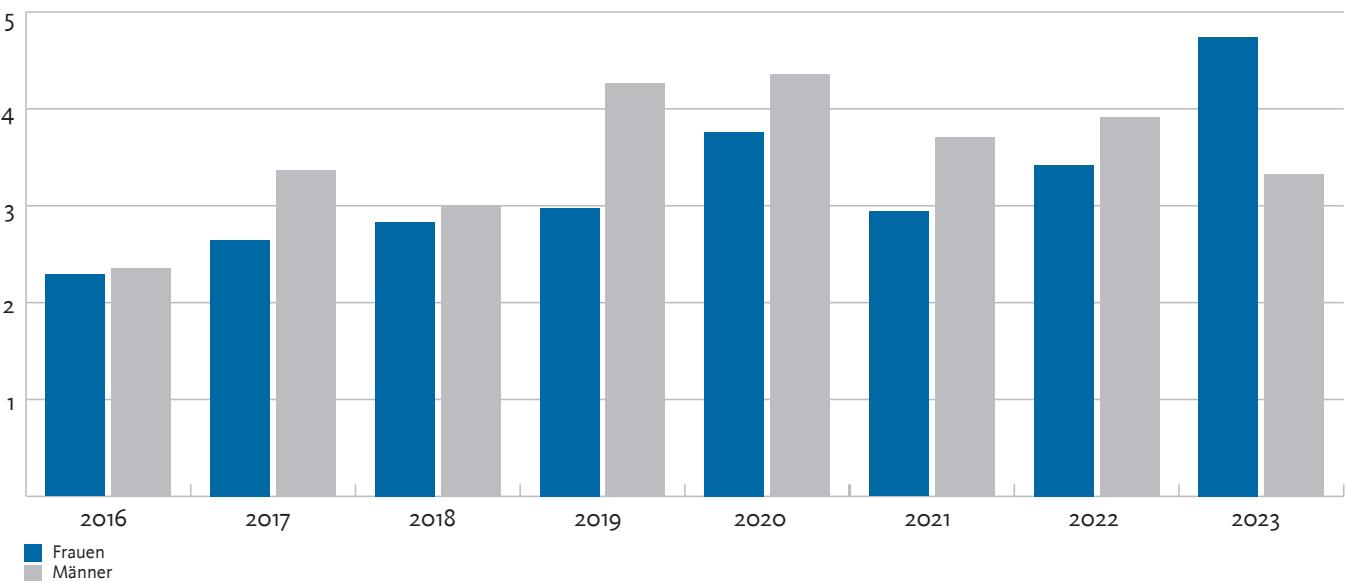


Abbildung 46: Entwicklung der durchschnittlichen Dauer (in Tage) der Bildungsurlaube



ERLÄUTERUNGEN

Dimension Demografie

Datengrundlage: Stand 31.12.2023

Abbildung 1 und Abbildung 2/Tabelle 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.

Abbildung 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 die Kategorie „56 Jahre und älter“ bei den Frauen und Männern jeweils die größte Gruppe darstellt.

Abbildung 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.

Abbildung 5 und Abbildung 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.

Abbildung 7 und Abbildung 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.

Abbildung 9 und Abbildung 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.

Abbildungen 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, tendenziell zu einem höheren Anteil große Pendeldistanzen von 25 km bis unter 100 km zurücklegen. Dagegen haben Frauen etwas 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 Abbildungen 15 – 18:

Die Abbildungen 15 bis 18 berücksichtigen alle Wohnortwechsel im Zeitraum 01.07.2022 bis 30.06.2023 sowie darauf folgende Abgänge aus der Stadtverwaltung zum Stichtag 31.12.2023. Grundlage ist das Stammpersonal inklusive der ruhenden Beschäftigten. Für die Berechnung der Entfernung (Luftlinie) wurde auch hier jeweils die Distanz zwischen den Postleitzahlen des Wohnortes sowie des Arbeitsortes gewählt.

Abbildung 15 und Abbildung 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.

Abbildung 17 und Abbildung 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.

Abbildung 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.

Abbildung 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 31.12.2023

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.

Abbildung 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. Frauen nehmen weiterhin deutlich häufiger Elternzeit als Männer. Allerdings erreichen die Männer im Jahr 2023 mit einem prozentualen Anteil von 33% ihren bisher höchsten Wert.

Abbildung 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, auch wenn ihr prozentualer Anteil im Vergleich zu den Vorjahren sichtbar gestiegen ist, weiterhin nur kurze Elternzeiten nehmen.

Abbildung 23

Die Abbildung 23 stellt die zeitliche Entwicklung der durchschnittlichen Dauer der Elternzeiten von Frauen und Männern in Kalendertagen dar. Im Vergleich zum Ausgangsjahr 2014 zeigt sich, dass die durchschnittliche Dauer der Elternzeiten von Frauen deutlich zurückgegangen ist. Dennoch nehmen Frauen weiterhin wesentlich länger Elternzeit als Männer.

Abbildung 24 und Abbildung 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 beibehalten. 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 Frauen deutlich häufiger als Männer, ihre Arbeitszeit nach der Elternzeit reduzieren. Anzumerken ist, dass nur die zum Auswertungspunkt bereits beendeten Elternzeiten betrachtet wurden.

Abbildung 26 und Abbildung 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.

Abbildung 28 und Abbildung 29

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

Abbildung 30 und Abbildung 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 31.12.2023

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

Abweichend davon Abbildungen 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.

Abbildung 32

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

Abbildung 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.

Abbildung 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.

Abbildung 35

Die Abbildung 35 beschreibt die Anzahl der weiblich bzw. männlich besetzten Führungspositionen der Führungsebenen 1 und 2. Hier ist erkennbar, dass der Anteil der weiblichen Führungskräfte von 2014 zu 2023 insgesamt steigt.

Abbildungen 36 – 39

Die Abbildungen 36 bis 39 beschreiben die Verteilung der Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigte 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 31.12.2023

Bei dieser Dimension wurde das Gesamtpersonal der Stadtverwaltung berücksichtigt.

Abbildung 40 und Tabelle 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.

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

- **Verwaltungsfachwirt*in**

Vorbereitungslehrgang für die Fortbildungsprüfung zur Verwaltungsfachwirt*in/zum Verwaltungsfachwirt* 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).

Im Zeitraum 2013 bis 2020 fanden insgesamt 3 Aufstiegslehrgänge für insgesamt 61 Mitarbeitende der Stadt Mannheim als zentral abgeschlossene Gruppenlehrgänge statt.

In den Jahren 2021 bis 2023 wurden insgesamt für fünf Mitarbeiter*innen Einzelmaßnahmen als Nachqualifizierung zum Übergang in den höheren Dienst zentral finanziert.

Tabelle 3

Die Tabelle 3 beschreibt den Anteil der Frauen am Lehrgang Verwaltungsfachwirt*in. Berücksichtigt wurden alle Teilnehmenden, die mit der Qualifizierungsmaßnahme im Auswertungsjahr 2023 begonnen haben. Grundsätzlich überwiegt der Anteil der Frauen.

Tabelle 4

Die Tabelle 4 beschreibt den Anteil der Frauen an den 3 Aufstiegslehrgängen der Stadt Mannheim. Auch hier überwiegt der Anteil der Frauen.

Abbildung 41 und Tabelle 5

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

Abbildung 42 und Tabelle 6

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

Abbildung 43 und Tabelle 7

Die Abbildung 43 und Tabelle 7 stellen dar, in welchem durchschnittlichen Alter Frauen und Männer die Aufstiegslehrgänge der Stadt Mannheim begonnen haben.

Abbildung 44

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

Abbildung 45

Die Abbildung 45 stellt die Verteilung der Anzahl der Bildungsurlaube auf Frauen und Männer dar. Es ist erkennbar, dass die Anzahl der von Frauen genommenen Bildungsurlaube ab dem Jahr 2020 deutlich zurückgegangen ist. Dennoch nehmen Frauen weiterhin häufiger als Männer Bildungsurlaub.

Abbildung 46

Die Abbildung 46 beschreibt die Verteilung der durchschnittlichen Dauer (in Tage) der Bildungsurlaube auf Frauen und Männer. Bis zum Jahr 2022 war die durchschnittliche Dauer der männlichen Bildungsurlaube länger als die der weiblichen, obwohl Männer seltener als Frauen Bildungsurlaub nehmen. Im Jahr 2023 kehrt sich dieser Trend um und Frauen nehmen nun auch länger Bildungsurlaub als Männer.

GLOSSAR

Aufstiegslehrgang	Weiterbildungsprogramm zur Qualifizierung für den Laufbahnwechsel in den höheren Dienst.
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, aufgrund der geringen Datengrundlage werden zurzeit jedoch noch keine Zahlen hierzu veröffentlicht. Die Informationen werden in künftigen Auswertungen Berücksichtigung finden, sobald keine datenschutzrechtlichen Bedenken mehr vorliegen.
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 Verwaltungsfachwirt*in/zum Verwaltungsfachwirt* Teil I und Teil II

Gendering

Um Gleichberechtigung auch sprachlich umzusetzen und alle Geschlechtsidentitäten sichtbar zu machen, verwenden wir entweder geschlechtsneutrale Formulierungen oder den Genderstern (*). Sofern uns dies nicht immer gelungen ist, bitten wir vielmals um Entschuldigung.

E-Mail: hr-report@mannheim.de

Stand: August 2024

Stadt Mannheim

Fachbereich Organisation und Personal

D7, 2a-4 | 68159 Mannheim