

Rahmenchancen-
gleichheitsplan
2026–2031
für die
Stadtverwaltung
Mannheim

5.282 Frauen

arbeiteten 2024 in der
Mannheimer Stadtverwaltung
(Gesamtpersonal).

Das ist ein **Frauenanteil** von

58,2 %.

Rund

83 % aller in **Teilzeit**

Beschäftigten in der
Mannheimer Stadtverwaltung
(Gesamtpersonal) im Jahr
2024 waren Frauen.

Der Anteil der **weiblichen**

Führungskräfte lag 2024 auf der
Führungsebene 1 bei **39,5 %**

und auf der Führungsebene 2 bei

41,1 %.

61 % der befristet

Beschäftigten / Aushilfen
waren 2024 Frauen.

89,8 % der im Jahr

2024 **Beurlaubten** waren

Frauen; davon **94,8 %**

in **Elternzeit**.

VORWORT

Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist ein Verfassungsauftrag und demzufolge eine zentrale Forderung unserer Gesellschaft. Die Stadt Mannheim in ihrer Rolle als Vorbild und als eine der größten Arbeitgebenden der Metropolregion Rhein-Neckar misst dieser Forderung einen hohen Stellenwert bei. Für eine zukunftsfähige und nachhaltige Personalpolitik ist es essenziell, Frauen und Männern gleiche Chancen zu ermöglichen und strukturelle geschlechtsspezifische Benachteiligungen innerhalb der Stadtverwaltung zu beseitigen.

Mit dem ersten Rahmenchancengleichheitsplan 2019–2024 für die Stadtverwaltung Mannheim, basierend auf dem Chancengleichheitsgesetz des Landes Baden-Württemberg, wurde ein grundlegender Rahmen geschaffen, in dem beachtliche Fortschritte erzielt wurden. Der zweite Mannheimer Rahmenchancengleichheitsplan (2026–2031) setzt dieses Bestreben und dessen grundlegende Ziele fort. Beispielsweise werden die strukturell maßgebenden Handlungsfelder „Förderung von Frauen in Führung“, „Vereinbarkeit von Beruf und Care-Verantwortung“ oder „Geschlechtsspezifisches Personalmanagement“ mit weiteren zeitgemäßen und wirkungsvollen Maßnahmen weitergeführt.

Neu am zweiten Rahmenchancengleichheitsplan ist neben der Berichterstattung die interne Umsetzung der Istanbul-Konvention zum Schutz der Mitarbeitenden vor geschlechtsspezifischer Gewalt. Überdies wurde das Thema Kommunikation und Informationsvermittlung mitaufgenommen.

Vorrangiges Ziel bleibt die Beseitigung von strukturellen Nachteilen sowie die uneingeschränkte und wirksame Teilhabe von Frauen als unterrepräsentiertes Geschlecht innerhalb der Stadtverwaltung. Diese Verpflichtung ermöglicht es der Verwaltung, die Potenziale von Frauen und Männern gleichermaßen einzusetzen und damit dem Fachkräftemangel vorzubeugen.

Analog zum ersten Chancengleichheitsplan ist der zweite Plan ebenso als ein Rahmenchancengleichheitsplan zu verstehen, der verwaltungsübergreifend umzusetzen ist. Auch die dienststellenspezifischen Folge-Chancengleichheitspläne werden sich erneut an dem Rahmenchancengleichheitsplan orientieren.

Wir danken allen Mitarbeitenden der Stadt Mannheim herzlich für ihr Engagement zur Realisierung unseres großen Ziels der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Stadtverwaltung.



Christian Specht
Oberbürgermeister



Zahra Deilami
Gleichstellungsbeauftragte

PRÄAMBEL

Das globale Nachhaltigkeitsziel Nr. 5 „Gleichheit der Geschlechter“ dient als strategisches Leitprinzip – eine eindringliche demokratische Forderung, deren Umsetzung eine konsequente und nachhaltige Gestaltung in der Stadtverwaltung erfordert.

Die Beseitigung bestehender Nachteile, der Abbau struktureller Barrieren sowie die uneingeschränkte und wirksame Teilhabe von Frauen innerhalb der Stadtverwaltung stellen eine grundlegende Handlungsmaxime für die Stadtverwaltung Mannheim dar, denn die Verwirklichung des Verfassungsgebots des Artikel 3, Absatz 2 des Grundgesetzes ist auch kommunale Aufgabe. Sein Inhalt besagt: „Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin“.

Mit dem im Jahr 2016 in Kraft getretenen Gesetz zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst in Baden-Württemberg (ChancenG) soll die Förderung der beruflichen Chancengleichheit von Frauen im öffentlichen Sektor sichergestellt werden. Hierzu sieht das ChancenG nach § 27 Abs. 1 für Gemeinden mit mehr als 8.000 Einwohnenden sowie für Stadt- und Landkreise einen Chancengleichheitsplan vor.

Die Stadt Mannheim verpflichtet sich, die Gleichstellung von Frauen systematisch in ihrer Organisation zu verankern und fortlaufend daran zu arbeiten.

Mit dem zweiten Rahmenchancengleichheitsplan 2026–2031 kommt die Stadt Mannheim ihrer gesetzlichen Verpflichtung nach und verfolgt weiter die im ersten Rahmenchancengleichheitsplan 2019–2024¹ entworfene Richtung. In sieben Handlungsfeldern wird ein konkreter Maßnahmenkatalog vorgelegt:

- Handlungsfeld 1: Geschlechtergerechtes und nachhaltiges Personalmanagement
- Handlungsfeld 2: Frauen und Führung und geschlechtergerechte Führungskultur
- Handlungsfeld 3: Vereinbarkeit von Beruf und Care-Verantwortung
- Handlungsfeld 4: Fort- und Weiterbildungen in Geschlechterperspektive
- Handlungsfeld 5: Umsetzung der Istanbul-Konvention innerhalb der Stadtverwaltung
- Handlungsfeld 6: Kommunikation und Informationsvermittlung
- Handlungsfeld 7: Regelwerke
- Handlungsfeld 8: Berichtswesen

¹ Siehe den Rahmenchancengleichheitsplan 2019–2024:
www.mannheim.de/rahmenchancengleichheitsplan [letzter Zugriff am 15. Oktober 2025]

Der zweite Rahmenchancengleichheitsplan legt für weitere sechs Jahre fest, mit welchen konkreten personellen, organisatorischen und qualifizierenden Maßnahmen die Unterrepräsentanz von Frauen beseitigt und der strukturellen geschlechtsspezifischen Benachteiligung entgegengewirkt werden kann.

Zum Auftrag der Gleichstellungsbeauftragten

In Abschnitt 4 des Gesetzes zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst in Baden-Württemberg (ChancenG) wird in den §§ 24 bis 27 geregelt, wann eine Gleichstellungsbeauftragte bestellt werden muss, welche Aufgaben ihr obliegen und welche Rechte sie im Rahmen der Umsetzung ihrer Funktion geltend machen kann.

In der Gesetzesbegründung wird – neben der Darlegung der Relevanz des Amtes – auch die Aufgabe der Gleichstellungsbeauftragten bei der Überwachung der Einhaltung des Gesetzes definiert. Paragraf 26 konkretisiert den Aufgabenbereich der Gleichstellungsbeauftragten und schlüsselt ihn auf, zum einen in behördenintern wirkende Aufgaben und zum anderen in Aufgaben, die sich an die Bürger*innen zum Thema Gleichstellung wenden.

Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten

Die Gleichstellungsbeauftragte ist frühzeitig an allen personellen, organisatorischen und sozialen Entwicklungs- und Entscheidungsprozessen zu beteiligen. Eine frühzeitige Beteiligung im Sinne des Gesetzes bedeutet, dass die Gleichstellungsbeauftragte in Entscheidungsprozesse rechtzeitig einzubinden ist, sodass sie an der Entscheidungsfindung gestaltend mitwirken und Einfluss nehmen kann.²

Die Gleichstellungsbeauftragte hat insbesondere nach § 26 Abs 3

- das Recht zur Teilnahme an Vorstellungs- und Auswahlgesprächen
- das Recht auf Beteiligung bei der Planung und Gestaltung von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen
- das Initiativrecht für Maßnahmen zur gezielten beruflichen Förderung von Frauen

Weitere maßgebende Beteiligungsrechte der Gleichstellungsbeauftragten ergeben sich aus ihrer Aufgabenwahrnehmung gemäß § 26 Abs 1 und 2 sowie § 24. Dazu gehört die Beteiligung an Entscheidungs- und Informationsgremien. So nimmt die Gleichstellungsbeauftragte beispielsweise an folgenden Gremien und Prozessen teil:

² Im ChancenG, § 4 Abs 7 heißt es: „Frühzeitige Beteiligung im Sinne dieses Gesetzes bedeutet, dass die Beauftragte für Chancengleichheit an der Entscheidungsfindung gestaltend mitwirken und Einfluss nehmen kann. Die Beteiligung der Beauftragten für Chancengleichheit soll vor der Beteiligung der Personalvertretung erfolgen.“

- an Gemeinderatssitzungen und Ausschüssen
- an ausgewählten verwaltungsübergreifenden Führungsformaten
- Personalauswahlkommissionen
- Entwicklungsprozessen, die die Gesamtorganisation strategisch, strukturell, organisatorisch oder ethisch betreffen

Die Gleichstellungsbeauftragte ist an **Organisations- und Personalentwicklungsprozessen** frühzeitig und umfassend zu beteiligen, da ihre aktive Mitwirkung das Einbringen von Gleichstellungsaspekten sichert. Die aktive Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten ist unter anderem an folgenden Prozessen sicherzustellen:

- in Zulassungsausschüssen
- in der Fortbildungskommission
- gegebenenfalls in der Mobbingkommission
- bei Fällen von sexualisierter Belästigung am Arbeitsplatz (siehe Handlungsfeld 5)
- in Lenkungsausschüssen und Steuerungskreisen
- bei ausgewählten Mitarbeiter*innen-Veranstaltungen und Dialogformaten
- bei allen verwaltungsübergreifenden Projekten
- bei der Aktualisierung von Regelwerken
- bei Projekten oder Vorhaben der Stadtverwaltung, die einen Bezug zu Frauen aufweisen

Sollte eine Dienststelle **in Konfliktfällen zur Thematik der Vereinbarkeit von Beruf und Care-Verantwortung** in Zusammenarbeit mit dem örtlichen Personalrat und gegebenenfalls der örtlichen Schwerbehindertenvertretung keine Lösung finden, können die Mitarbeitenden die Gleichstellungsbeauftragte in den Prozess einbinden.

Weitere Rechte und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten sind den jeweiligen Handlungsfeldern und den daraus resultierenden Maßnahmen zu entnehmen.

INHALTSVERZEICHNIS

VORWORT.....	3
PRÄAMBEL.....	5
Zum Auftrag der Gleichstellungsbeauftragten	7
Teil 1: Berichterstattung zum ersten Rahmenchancengleichheitsplan	11
1 Gesetzliche Grundlagen	13
2 Der erste Rahmenchancengleichheitsplan 2019–2024	14
3 Die dienststellenspezifischen Chancengleichheitspläne.....	16
4 Berichtswesen und Stand der Umsetzung des ersten Rahmen- chancengleichheitsplanes	18
Teil 2: Der zweite Rahmenchancengleichheitsplan.....	25
1 Eckpfeiler des zweiten Rahmenchancengleichheitsplanes nach dem ChancenG BW	26
1.1 Ziele.....	26
1.2 Geltungsbereich.....	26
1.3 Geltungsdauer und Berichtswesen	27
1.4 Bekanntmachung	27
2 Handlungsfelder und Auswahl der Maßnahmen des zweiten Rahmen- chancengleichheitsplanes	28
2.1 Handlungsfeld 1: Geschlechtergerechtes und nachhaltiges Personal- management.....	30
2.1.1 Maßnahmen.....	32
2.2 Handlungsfeld 2: Frauen und Führung und geschlechtergerechte Führungskultur.....	38
2.2.1 Maßnahmen.....	39
2.3 Handlungsfeld 3: Vereinbarkeit von Beruf und Care-Verantwortung.....	46
2.3.1 Maßnahmen.....	47

2.4	<i>Handlungsfeld 4: Fort- und Weiterbildungen in Geschlechterperspektive</i>	51
2.4.1	Maßnahmen.....	53
2.5	<i>Handlungsfeld 5: Umsetzung der Istanbul-Konvention innerhalb der Stadtverwaltung</i>	55
2.5.1	Maßnahmen.....	57
2.6	<i>Handlungsfeld 6: Kommunikation und Informationsvermittlung</i>	62
2.6.1	Maßnahmen.....	62
2.7	<i>Handlungsfeld 7: Regelwerke</i>	65
2.7.1	Maßnahmen.....	65
2.8	<i>Handlungsfeld 8: Berichtswesen</i>	67
2.8.1	Maßnahmen.....	67
3	Inkrafttreten / ergänzende Klausel	70
Teil 3 Anhänge		71

Teil 1:

Berichterstattung

zum ersten

Rahmenchancen-

gleichheitsplan

1 Gesetzliche Grundlagen

Das Chancengleichheitsgesetz sieht für alle Gemeinden mit mehr als 8.000 Einwohner*innen sowie Stadt- und Landkreise die Erstellung eines Chancengleichheitsplanes vor (§ 27 Abs. 1 ChancenG). Der Plan ist für die Dauer von sechs Jahren zu erstellen (§ 5 ChancenG). Nach drei Jahren der Laufzeit des Chancengleichheitsplanes und im nächsten Plan ist in einem Zwischenbericht der Stand der Erfüllung der Zielvorgaben darzustellen, die im Chancengleichheitsplan festgelegt sind (§ 8 ChancenG).

Der Chancengleichheitsplan enthält eine Bestandsaufnahme und beschreibende Auswertung der Beschäftigtenstruktur seines Geltungsbereiches (§ 6 ChancenG). Alle sechs Jahre sind hierfür folgende Daten zu erheben (siehe Anhang und Einführung zu den jeweiligen Handlungsfeldern):

- (1) die Zahl der Beschäftigten, gegliedert nach Voll- und Teilzeittätigkeit, Besoldungs-, Entgeltgruppen, Laufbahnen und Berufsgruppen,
- (2) die Zahl der Beurlaubten,
- (3) die Zahl der Beschäftigten in Positionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben,
- (4) die Zahl der Auszubildenden, gegliedert nach Laufbahnen und Ausbildungsberufen, sowie
- (5) die Gremienbesetzung nach § 13.

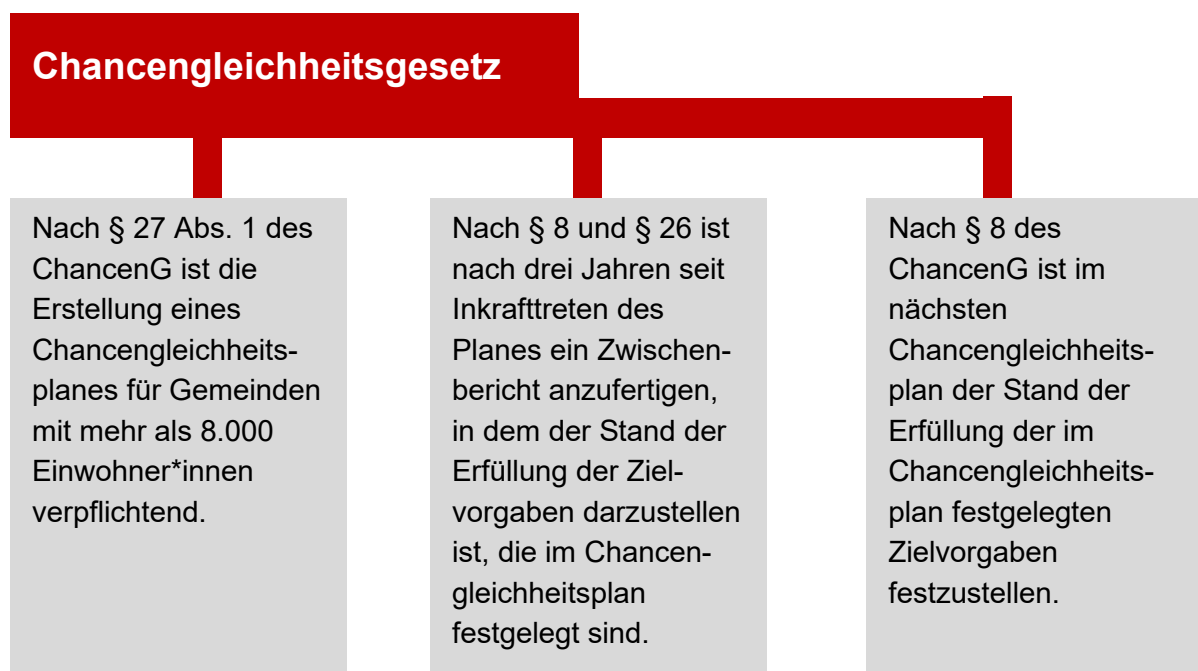


Abbildung 1: Gesetzliche Grundlagen zum Chancengleichheitsplan nach dem ChancenG

2 Der erste Rahmenchancengleichheitsplan 2019–2024

Der erste Rahmenchancengleichheitsplan der Stadt Mannheim wurde im Jahr 2018 mit einer breiten Beteiligung der Stadtverwaltung entwickelt. So wurden unter der verwaltungsübergreifenden Mitwirkung des Gesamtpersonalrats, der Gesamtschwerbehindertenvertretung und von Mitarbeitenden aus verschiedenen Berufsfeldern in mehreren Workshops sieben Handlungsfelder für den Rahmenchancengleichheitsplan identifiziert. Diese gelten als maßgebliche Felder für die erfolgreiche Umsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern innerhalb der Verwaltung:



Abbildung 2: Handlungsfelder des ersten Rahmenchancengleichheitsplanes 2019–2024

Nach Ermittlung dieser Handlungsfelder wurde jeweils eine fundierte Bestandsaufnahme unter geschlechtsspezifischen Gesichtspunkten erstellt. Diese diente als Basis, um 29 konkrete Maßnahmen zur Chancengleichheit auszuarbeiten und zugleich Instrumente zu ihrer Umsetzung zu entwickeln.

Der Rahmenchancengleichheitsplan mit seinen sieben Handlungsfeldern und 29 Maßnahmen trat am 1. Januar 2019 in Kraft und hatte eine Laufzeit von sechs Jahren bis zum 31. Dezember 2024. Er galt für die gesamte Stadtverwaltung Mannheim mit der Kernverwaltung und den Eigenbetrieben.

In seiner Systematik präzisiert er das Selbstverständnis der Stadt Mannheim zum Thema Gleichstellung und unterlegt dieses mit konkreten Maßnahmen, deren Umsetzung als eine Querschnittsaufgabe verstanden wird.

Im Jahr 2018 wurde unter der Federführung der Gleichstellungsbeauftragten der „Lenkungskreis Gleichstellung“ konstituiert mit dem Auftrag, die Umsetzung des ChancenG zu steuern und damit auch die Realisierung der Rahmenchancengleichheitspläne zu begleiten. Der Lenkungskreis Gleichstellung setzt sich wie folgt zusammen:



Abbildung 3: Mitglieder des Lenkungskreises Gleichstellung

Zeitgleich wurden themenspezifische Arbeitsgruppen gegründet, die in der Geltungsdauer des Rahmenchancengleichheitsplanes die operative und organisatorische Umsetzung von abgestimmten Maßnahmen betreuen.

Die Mitglieder der Arbeitsgruppen setzen sich aus folgenden Vertreter*innen zusammen:



Abbildung 4: Mitglieder der Arbeitsgruppen

3 Die dienststellenspezifischen Chancengleichheitspläne

Nach dem Inkrafttreten des Rahmenchancengleichheitsplanes wurden auf dessen Basis für jede Dienststelle der Stadtverwaltung dienststellenspezifische Chancengleichheitspläne erstellt, die in einer Laufzeit vom 1. Januar 2023 bis zum 31. Dezember 2024 jeweils für eine Dienststelle galten.

Die Maßnahmen des Rahmenchancengleichheitsplanes bildeten das Gerüst, aus dem sich die Maßnahmen der dienststellenspezifischen Chancengleichheitspläne ableiteten. Das Ziel der dienststellenspezifischen Chancengleichheitspläne (DS-CGP) lag darin, den jeweiligen Dienststellen in ihren spezifischen Bedarfen einen optimalen Rahmen zu schaffen, in dem die verpflichtende Umsetzung des Rahmenchancengleichheitsplanes konkret für die Dienststellen gelingen kann.

Um die jeweiligen Rahmenbedingungen und Gegebenheiten der einzelnen Dienststellen in die Pläne miteinzubeziehen, fanden im Jahr 2022 jeweils mehrere Workshops unter der Beteiligung der Führungsebene, der Interessenvertretungen und von Mitarbeitenden der jeweiligen Dienststelle statt. Folgender Kreis an Teilnehmenden war in die Entwicklung der einzelnen Pläne eingebunden:

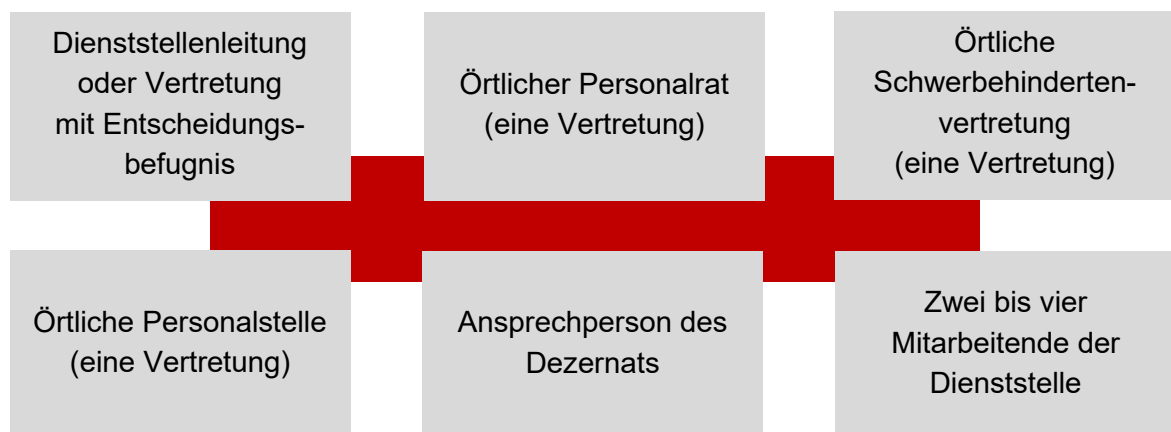


Abbildung 5: Gruppe der Teilnehmenden an der Erstellung der dienststellenspezifischen Chancengleichheitspläne

In den Workshops wurde zunächst der Istzustand anhand eines Fragebogens zu den Maßnahmen des Rahmenchancengleichheitsplanes ermittelt. Anschließend wurde im zweiten Schritt ein dienststellenspezifischer Chancengleichheitsplan erstellt, dessen Umsetzung im dritten Schritt konkretisiert und terminiert wurde.

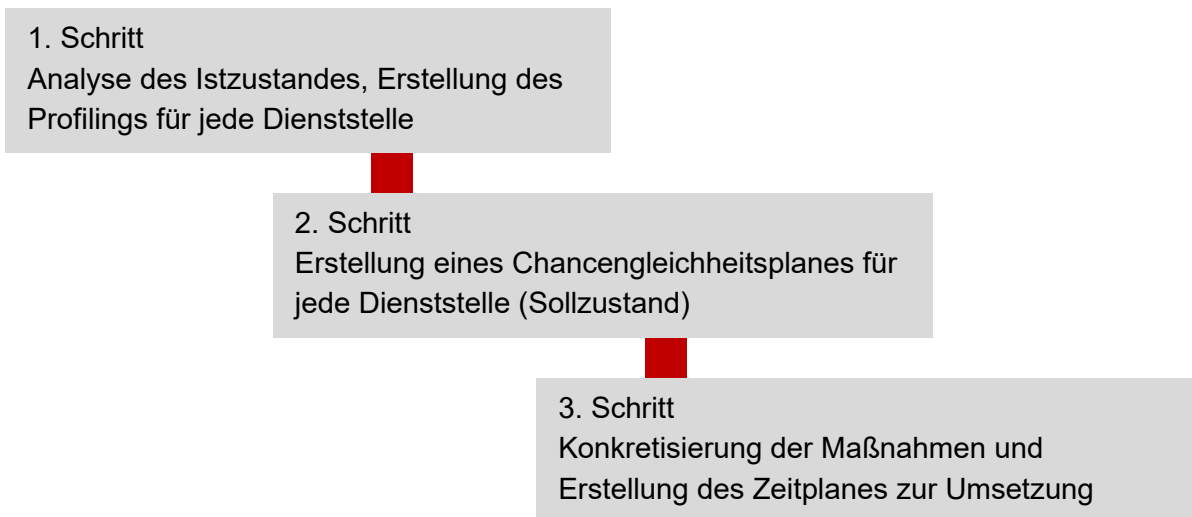


Abbildung 6: Die Phasen der Erstellung der DS-CGP

Das Ergebnis waren 27 dienststellenspezifische Chancengleichheitspläne mit einer Laufzeit von zwei Jahren. Die Pläne enthalten je fünf Maßnahmenpakete und vier Einzelmaßnahmen. Mehrere Maßnahmen aus dem Rahmenchancengleichheitsplan wurden hier thematisch gebündelt, da sie gleiche Zielgruppen ansprechen und/oder ähnliche Handlungsverläufe aufweisen.

Fünf thematische Maßnahmenpakete

1. Einführung einer „Equality Balanced Scorecard“ als Gender Reporting in der Dienststelle
2. Informationszugang für beurlaubte oder freigestellte Mitarbeitende sowie für Mitarbeitende ohne Zugang zum Desknet
3. Informationsvermittlung aus dem Themenspektrum Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie Pflege
4. Informationsveranstaltungen und Schulungen zum Themenspektrum Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie Pflege
5. Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten

Vier Einzelmaßnahmen

1. Erhebung einer genderspezifischen Statistik bei Auswahlverfahren anhand der Auswertung von rexx
2. Pflegelots*innen
3. Handbuch Stellenbesetzung / Stellenbesetzungsverfahren
4. Aktualisierung relevanter Regelwerke

Abbildung 7: Maßnahmenpakete und Einzelmaßnahmen der dienststellenspezifischen Chancengleichheitspläne

Analog zum zweiten Rahmenchancengleichheitsplan werden nach dessen Inkrafttreten und auf dessen Grundlage die zweiten dienststellenspezifischen Chancengleichheitspläne mit den Dienststellen erarbeitet.

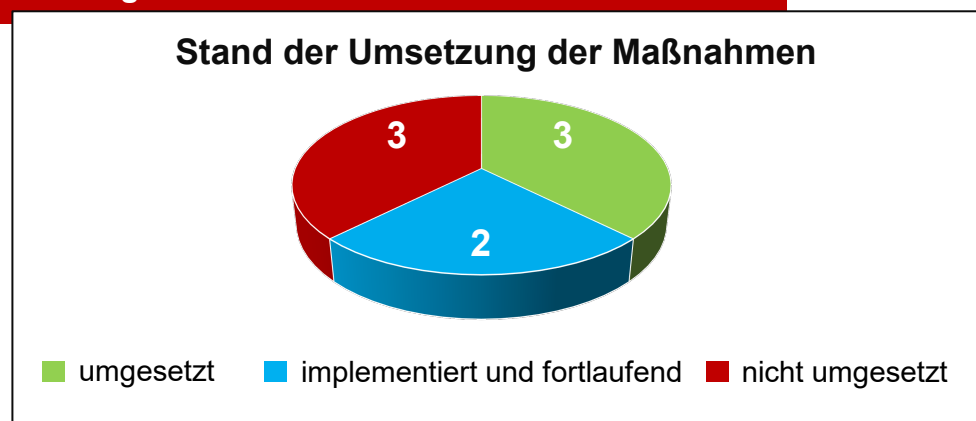
4 Berichtswesen und Stand der Umsetzung des ersten Rahmenchancen gleichheitsplanes

Laut § 8 des Chancengleichheitsgesetzes ist nach drei Jahren der Laufzeit des Chancengleichheitsplanes in einem Zwischenbericht der Stand der Erfüllung der Zielvorgaben darzustellen, die im Chancengleichheitsplan festgelegt sind. Der zum Stichtag 30. Juni 2022 von der Gleichstellungsbeauftragten vorgelegte Zwischenbericht zum Rahmenchancengleichheitsplan stellt den Stand der Umsetzung der Maßnahmen dar und fasst die Prozesse ihrer Realisierung zusammen. Am 27. Oktober 2022 berichtete der damalige Oberbürgermeister Dr. Peter Kurz über den Stand der Umsetzung der Maßnahmen im Gemeinderat.³

Im Folgenden wird anhand der Handlungsfelder der Stand der Umsetzung der Maßnahmen zum Stichtag 31. Dezember 2024 dargestellt. Hierbei werden die einzelnen Maßnahmen unter folgenden Gesichtspunkten geordnet:

- Maßnahmen, die umgesetzt wurden,
- Maßnahmen, die implementiert und fortlaufend sind,
- Maßnahmen, die nicht umgesetzt wurden.

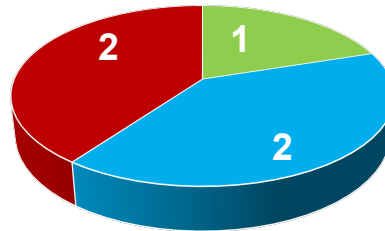
8 Maßnahmen im Handlungsfeld 1: Gendering Personalentwicklung



³ Der Zwischenbericht ist hier abrufbar: [Zwischenbericht Rahmenchancengleichheitsplan](#) [letzter Zugriff am 12. August 2025].

5 Maßnahmen im Handlungsfeld 2: Frauen und Führung

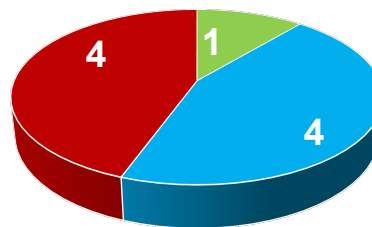
Stand der Umsetzung der Maßnahmen



umgesetzt implementiert und fortlaufend nicht umgesetzt

9 Maßnahmen im Handlungsfeld 3: Vereinbarkeit von Beruf und Familie

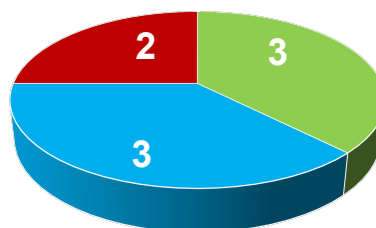
Stand der Umsetzung der Maßnahmen



umgesetzt implementiert und fortlaufend nicht umgesetzt

8 Maßnahmen im Handlungsfeld 4: Vereinbarkeit von Beruf und Pflege

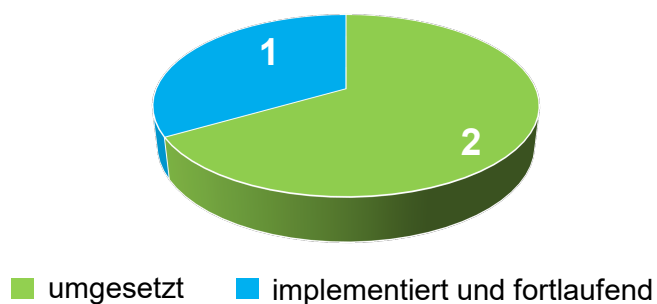
Stand der Umsetzung der Maßnahmen



umgesetzt implementiert und fortlaufend nicht umgesetzt

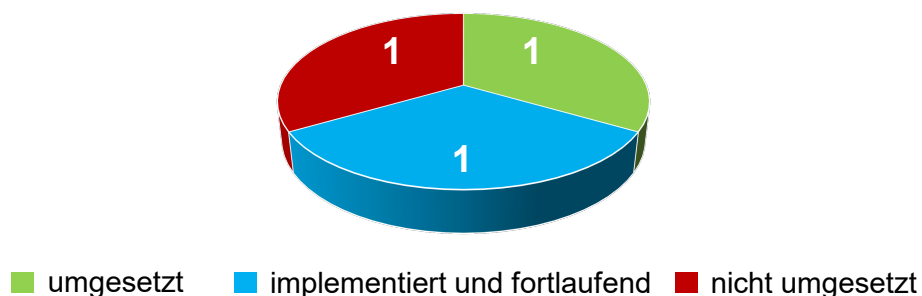
3 Maßnahmen im Handlungsfeld 5: Fort- und Weiterbildungen für Frauen

Stand der Umsetzung der Maßnahmen



3 Maßnahmen im Handlungsfeld 6: Handbuch Stellenbesetzung

Stand der Umsetzung der Maßnahmen

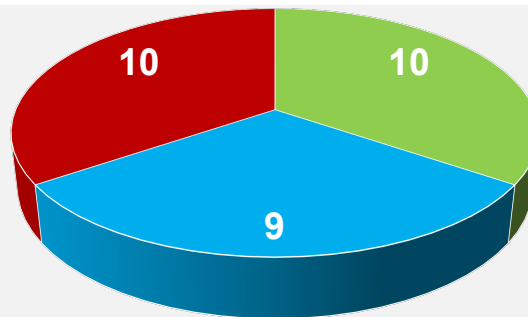


2 Maßnahmen im Handlungsfeld 7: Aktualisierung relevanter Regelwerke

Stand der Umsetzung der Maßnahmen



Überblick über die Umsetzung aller 29 Maßnahmen in 7 Handlungsfeldern



■ umgesetzt ■ implementiert und fortlaufend ■ nicht umgesetzt

Von den insgesamt 29 Maßnahmen des ersten Rahmenchancengleichheitsplanes wurden zehn gänzlich umgesetzt. Zu diesen Maßnahmen zählen:

- Einführung eines geschlechtsspezifischen Berichtswesens in Form eines jährlich erscheinenden Gender Reports
- Zusendung des Magazins magma (Magazin für Mitarbeitende) an beurlaubte bzw. freigestellte Mitarbeitende, die sich das wünschen
- Förderung für Wiedereinsteiger*innen bspw. in Form von Software-Schulungen, um längere Abwesenheiten auszugleichen
- Initiierung und Durchführung von kollegialer Supervision für Frauen auf der Führungsebene 3
- Durchführung von Informationsveranstaltungen zum Thema Beruf und Familie
- Schulung von Ansprechpersonen zum Thema Pflege
- Durchführung von Informationsveranstaltungen zum Thema Beruf und Pflege
- Etablierung von Pflegelots*innen
- Zugang zum Fortbildungsprogramm für Beurlaubte und Freigestellte
- Erarbeitung eines Konzeptes zur temporären internen Besetzung vakanter Stellen durch Teilzeitkräfte innerhalb der Stadtverwaltung

Neun Maßnahmen des ersten Rahmenchancengleichheitsplanes wurden implementiert und werden – auch im zweiten Rahmenchancengleichheitsplan – fortgeführt. Dazu zählen:

- Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten
- Regelmäßiger Zugang zu aktuellen Informationen für Beurlaubte und Freigestellte
- Erhebung einer geschlechtsspezifischen Statistik der Auswahlverfahren
- Schulungen für Ansprechpartner*innen zu relevanten Themen rund um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Durchführung des Gesamtprozesses des audit berufundfamilie und Umsetzung der Maßnahmen
- DESKNET: Etablierung eines Zugangs zu internen Informationsquellen für Beurlaubte und für in Elternzeit befindliche Beschäftigte
- Regelmäßige sprachliche und inhaltliche Prüfung der Regelwerke und Dienstvereinbarungen durch die Gleichstellungsbeauftragte

Insgesamt elf Maßnahmen des ersten Rahmenchancengleichheitsplanes wurden nicht umgesetzt. Diese Maßnahmen werden entweder nicht mehr umgesetzt, da sie inzwischen ihre Geltung verloren haben, oder werden in den zweiten Rahmenchancengleichheitsplan integriert. Diese Maßnahmen sind:

- Rotation von Mitarbeiter*innen
→ Diese Maßnahme wird nicht fortgeführt.
- Verpflichtende Informationsveranstaltungen und Schulungen für Führungskräfte
→ Diese Maßnahme wird in den zweiten Rahmenchancengleichheitsplan integriert.
- Verpflichtende Bewerbung auf eine Führungsposition nach dem Absolvieren des Zertifikatsstudiengang „Führung und Management in der kommunalen Verwaltung“
→ Diese Maßnahme wird nicht fortgeführt.
- Einführung eines regelmäßigen standardisierten Beurteilungsverfahrens auch für Beschäftigte
→ Diese Maßnahme wird in den zweiten Rahmenchancengleichheitsplan integriert.
- Führung in Teilzeit und geteilte Führung
→ Diese Maßnahme wird in den zweiten Rahmenchancengleichheitsplan integriert.
- Erstellung von Steckbriefen zu ausgewählten Themen
→ Diese Maßnahme wird nicht fortgeführt.
- Prüfung der Voraussetzungen der Aufnahmen der Kinder in die städtische Kindertagesstätte unter dem Aspekt zur Vereinbarung von Beruf und Familie bzw. Pflege
→ Diese Maßnahme wird nicht fortgeführt.
- Genderneutrale Formulierung der Informationen zum Themenspektrum der Vereinbarkeit
→ Diese Maßnahme wird nicht fortgeführt.
- Aktualisierung des Handbuchs zu Stellenbesetzung
→ Diese Maßnahme wird in den zweiten Rahmenchancengleichheitsplan integriert.

Teil 2:

Der zweite

Rahmenchancen-

gleichheitsplan

1 Eckpfeiler des zweiten Rahmenchancengleichheitsplanes nach dem ChancenG BW

Nach § 27 Abs. 1 ChancenG sollen Städte, Landkreise und Gemeinden mit mehr als 8.000 Einwohner*innen einen Chancengleichheitsplan erstellen. Die Stadt Mannheim verpflichtet sich nach diesen Vorgaben zur Erstellung eines Chancengleichheitsplanes.

Die regelmäßige Erstellung und Umsetzung der Chancengleichheitspläne bildet eine Querschnittsaufgabe: Die Chancengleichheitspläne werden in Mannheim unter der Federführung der Gleichstellungsbeauftragten in Zusammenarbeit mit zuständigen Vertreter*innen der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite entwickelt, umgesetzt und intern evaluiert.

1.1 Ziele

- (1) **Gleichstellungsgebot:** Der Chancengleichheitsplan setzt das im Grundgesetz verankerte Ziel der tatsächlichen Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern um.
- (2) **Diskriminierungsverbot:** Der Chancengleichheitsplan legt strukturelle Maßnahmen fest, die eine geschlechtsspezifische Diskriminierung verhindern.
- (3) **Berufliche Chancengleichheit als Gemeinschaftsaufgabe:** Der Chancengleichheitsplan verankert mit wirksamen Maßnahmen Strukturen zur beruflichen Chancengleichheit innerhalb der Behörde.
- (4) **Verantwortlichkeit der Führungskräfte:** Bei der Verwirklichung der Ziele zur Gleichstellung von Frauen und Männern kommt den Führungskräften im Rahmen ihres Handlungsspielraums eine besondere Verantwortung zu.

1.2 Geltungsbereich

Der vorliegende Chancengleichheitsplan gilt für die gesamte Stadtverwaltung Mannheim mit der Kernverwaltung und den Eigenbetrieben.

1.3 Geltungsdauer und Berichtswesen

- (1) Der Chancengleichheitsplan ist für die Dauer von sechs Jahren zu erstellen und soll bei erheblichen strukturellen Änderungen angepasst werden.
- (2) Der zweite Chancengleichheitsplan der Stadtverwaltung Mannheim tritt am 01.04.2026 in Kraft und gilt bis zum 31.12.2031.
- (3) Nach drei Jahren ist ein Zwischenbericht zu fertigen und im nächsten Chancengleichheitsplan wird der Stand der Erfüllung der im Chancengleichheitsplan festgelegten Zielvorgaben festgestellt.
- (4) Werden die Zielvorgaben nicht erreicht, ist darzulegen, weshalb von den Zielvorgaben des Chancengleichheitsplanes abgewichen wird und welche Gegenmaßnahmen ergriffen werden.

1.4 Bekanntmachung

Der Chancengleichheitsplan wird – gemäß der analogen Anwendung in § 7 ChancenG – innerhalb eines Monats im Desknet veröffentlicht und mit Hilfe der internen Kommunikationsplattformen in jeder Dienststelle allen Mitarbeitenden bekannt gemacht. Darüber hinaus wird der Chancengleichheitsplan im Internet der Öffentlichkeit zugänglich gemacht. Überdies werden ausreichend gedruckte Exemplare des Plans bereitgestellt, um ihn den Mitarbeitenden mit keinem oder eingeschränktem Zugang zum PC oder Desknet auszuhändigen.

2 Handlungsfelder und Auswahl der Maßnahmen des zweiten Rahmenchancengleichheitsplanes

Das Chancengleichheitsgesetz sieht vor, dass im Chancengleichheitsplan spezifisch definiertes Datenmaterial zur Gleichstellung von Frauen und Männern als Basis aufgeführt wird. Ferner ist – gemäß § 6 Abs. 3 ChancenG – im jeweiligen Chancengleichheitsplan festzulegen, mit welchen personellen, organisatorischen, fortbildenden und qualifizierenden Maßnahmen die Unterrepräsentanz von Frauen beseitigt werden soll. Überdies sollen Maßnahmen erarbeitet werden, die die Vereinbarkeit von Beruf und Care-Verantwortung unterstützen.

Bei der Erstellung des zweiten Chancengleichheitsplanes wurden zuerst anhand des gesetzlich vorgeschriebenen Datenmaterials die Bereiche identifiziert, die mit einer deutlichen Unterrepräsentanz von Frauen einhergehen oder in denen eine strukturelle Benachteiligungen erkennbar ist. Hieraus wurden folgende Handlungsfelder abgeleitet:

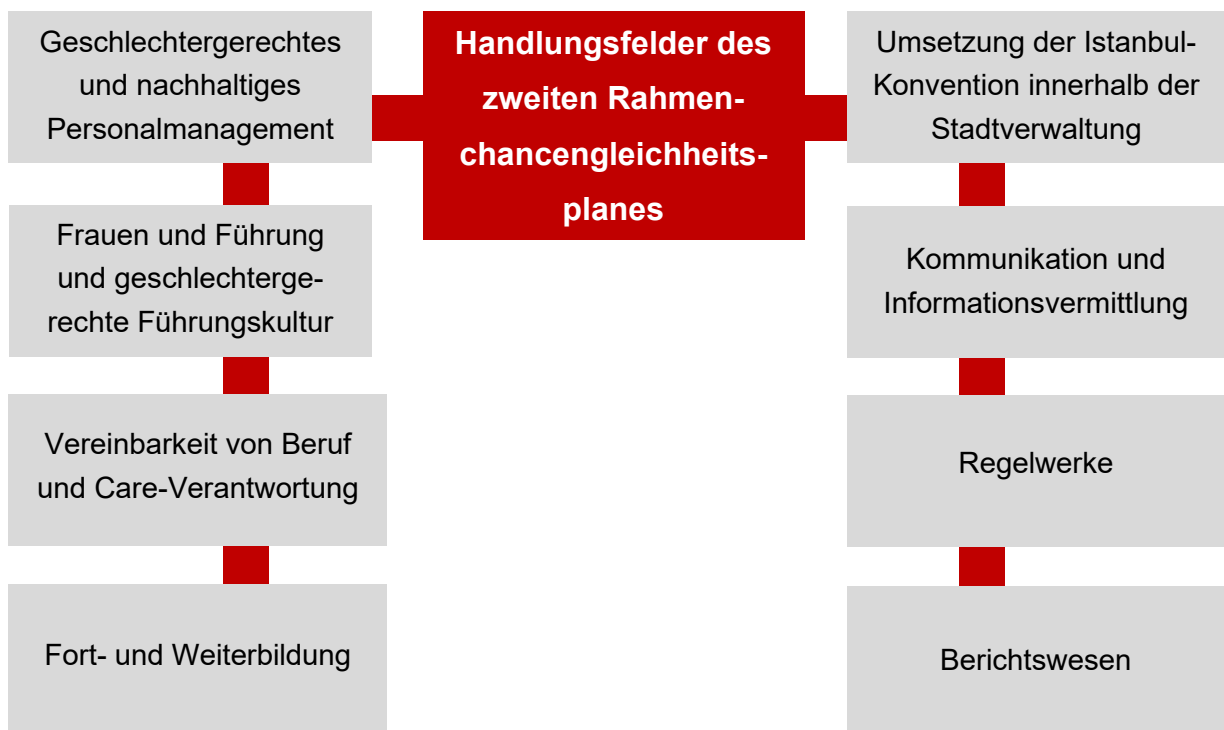


Abbildung 8: Handlungsfelder des zweiten Rahmenchancengleichheitsplanes

Das gesetzlich vorgeschriebene Datenmaterial liefert einen ersten Einblick in die geschlechtsspezifische Aufteilung zur Anzahl der Beschäftigten (gegliedert nach Voll- und Teilzeittätigkeit sowie nach Besoldungs-, Entgeltgruppen und Laufbahnen), zur Anzahl der Stellenausschreibungen, Bewerbungen und Einstellungen, zur Anzahl der Beförderungen

und Höhergruppierungen sowie zu Zahlen zum Thema Fortbildungen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind. Weitere Statistiken wurden bei Bedarf erhoben und in den entsprechenden Handlungsfeldern dargestellt. Dabei wurden – soweit möglich – beide Stichtage der Datenerhebung gegenübergestellt (31.12.2017 und 31.12.2024). Für einen umfassenderen Einblick in die geschlechtsspezifische Verteilung in diesen Bereichen wird an gegebener Stelle auf den Gender Report der Stadt Mannheim verwiesen.

Die acht identifizierten Handlungsfelder wurden mit konkreten Maßnahmen unterlegt, um die tatsächliche berufliche Chancengleichheit von Frauen innerhalb der Stadtverwaltung voranzubringen. Die Maßnahmen wurden folgendermaßen ausgewählt:

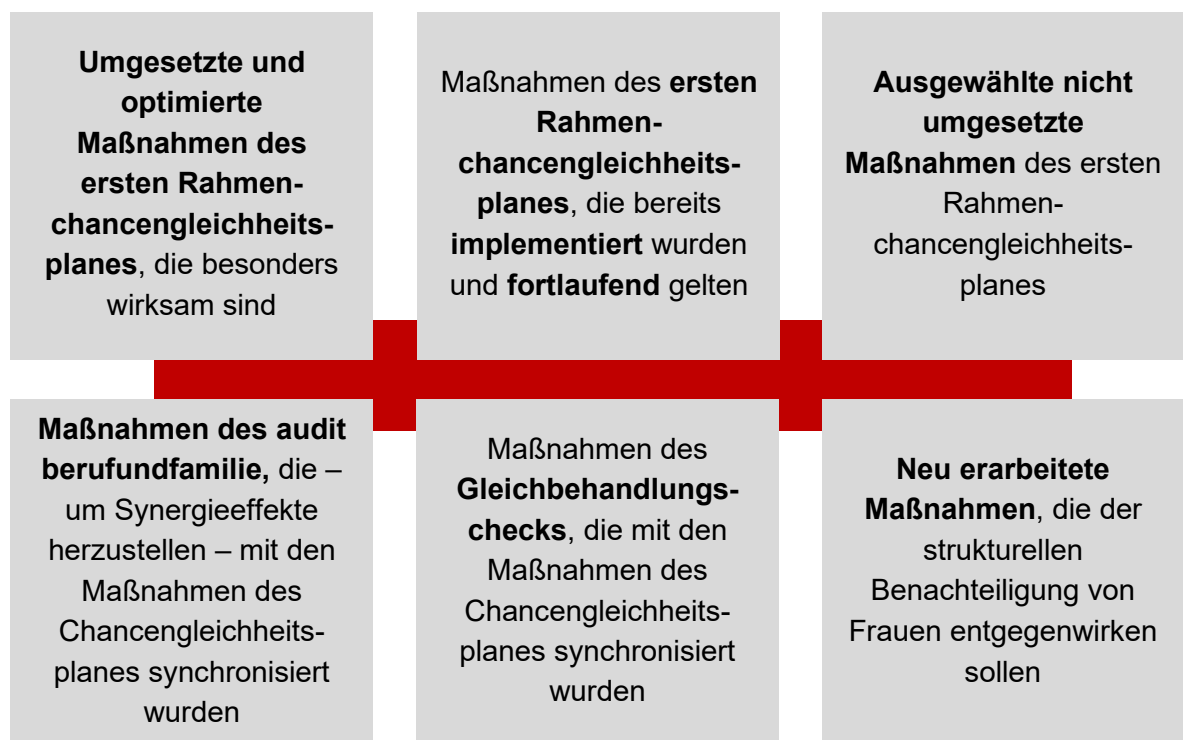


Abbildung 9: Auswahl der Maßnahmen für den zweiten Rahmenchancengleichheitsplan

2.1 Handlungsfeld 1: Geschlechtergerechtes und nachhaltiges Personalmanagement

Die wichtigsten Bausteine einer geschlechtergerechten und nachhaltigen Personalplanung und -aufstellung liegen in der Förderung von Mitarbeitenden – besonders in der Förderung der physischen und psychischen Gesundheit am Arbeitsplatz, der Entwicklung des Nachwuchses und der Förderung von Potenzialen beispielweise durch Weiterbildungsmöglichkeiten. Durch eine nachhaltige und gezielte Förderung entsteht eine Bindung an die Arbeitgeberin. Denn: Die wichtigste Ressource in der Stadtverwaltung stellen motivierte und produktive Mitarbeitende mit entsprechenden fachlichen Kompetenzen dar.

Obschon Frauen mittlerweile gleiche oder teilweise sogar bessere Qualifikationen als Männer aufweisen und sich die Anzahl der Hochschulabsolventinnen kontinuierlich erhöht hat,⁴ sind sie weiterhin auf dem Arbeitsmarkt massiv von struktureller Benachteiligung betroffen.

Der Human Resources Report der Stadt Mannheim liefert bezüglich einer geschlechtsspezifischen Statistik eine erste Orientierung. Mit dem Gender Report hat die Stadt Mannheim in Erweiterung der Kennzahlen um den Aspekt der Chancengleichheit eine neue Datengrundlage geschaffen, die ausgewählte geschlechtsspezifische biografische Dimensionen aufführt.

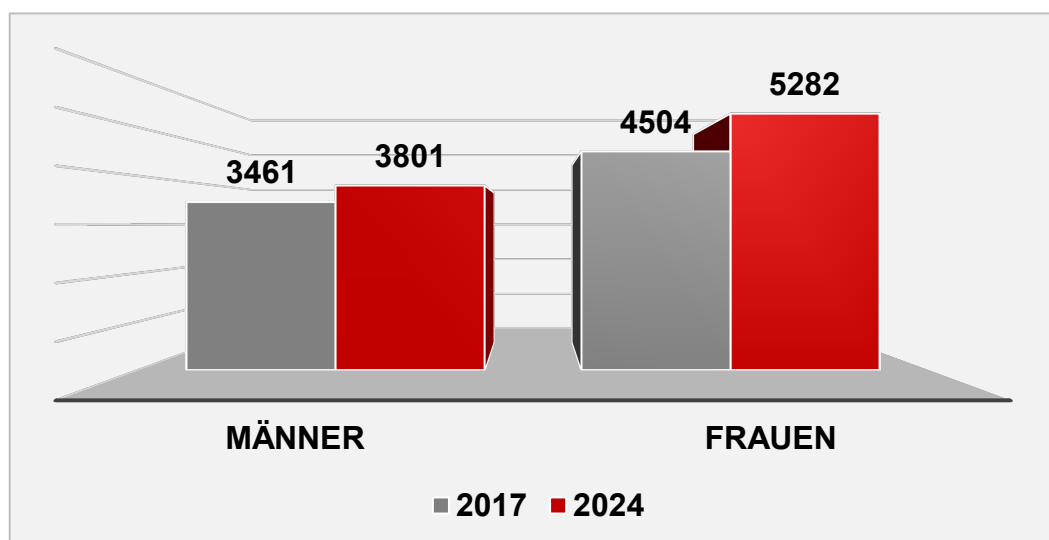


Abbildung 10: Gesamtpersonal nach Geschlecht „männlich“ und „weiblich“ zum Stichtag 31.12.2017 und 31.12.2024⁵

⁴ Vgl. die Statistik *Frauenanteile nach akademischer Laufbahn* des Statistischen Bundesamtes: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Hochschulen/Tabellen/frauenanteile-akademischelaufbahn.html> [letzter Zugriff am 12. August 2025].

⁵ Auskunft des Fachbereichs Organisation und Personal, siehe auch Human Resources Report der Stadt Mannheim 2017 und 2024, S. 19 und 26.

Die Personalstruktur schlüsselt sich geschlechtsspezifisch wie folgt auf:

Personalstruktur	Männer				Frauen				Gesamt	
	Anzahl 2017	in % 2017	Anzahl 2024	in % 2024	Anzahl 2017	in % 2017	Anzahl 2024	in % 2024	Anzahl 2017	Anzahl 2024
Gesamtpersonal	3.461	43,5	3.801	41,8	4504	56,5	5.282	58,2	7.965	9.083
davon Stammpersonal	2.887	44,6	3.194	43,7	3.579	55,4	4.121	56,3	6.466	7.315
davon Arbeitnehmer*innen:	2.339	42,1	2.698	41,3	3.216	57,9	3.833	58,7	5.555	6.531
<i>in Entgeltgruppe E01-E09A; S02-S08</i>	1.574	43,1	1.702	44,5	2.080	56,9	2.119	55,5	3.654	3.821
<i>in Entgeltgruppe E09B-E12; S09-S18</i>	636	38,2	822	35,0	1.028	61,8	1.524	65,0	1.664	2.346
<i>in Entgeltgruppe ab E13</i>	122	54,7	173	47,8	101	45,3	189	52,2	223	362
<i>sonstige Verträge</i>	7	50,0	1	50,0	7	50,0	1	50,0	14	2
davon Beamt*innen:	548	60,2	496	63,3	363	39,8	288	36,7	911	784
<i>im mittleren Dienst</i>	256	94,5	264	95,7	15	5,5	12	4,3	271	276
<i>im gehobenen Dienst</i>	201	40,9	153	42,0	291	59,1	211	58,0	492	364
<i>im höheren Dienst</i>	91	61,5	79	54,9	57	38,5	65	45,1	148	144
davon befristet Beschäftigte/Aushilfen	189	53,1	197	39,0	167	46,9	308	61,0	356	505
davon Auszubildende	109	30,2	137	36,8	252	69,8	235	63,2	361	372
davon ruhende Beschäftigungsverhältnisse	32	9,9	36	10,8	292	90,1	297	89,2	324	333
davon sonstiges Personal	244	53,3	237	42,5	214	46,7	321	57,5	458	558

Tabelle 1: Personalstruktur nach Geschlecht „männlich“ und „weiblich“. Grundlage: Stammpersonal zum 31.12.2017 und 31.12.2024⁶

Im Jahr 2017 waren 7.965 Personen bei der Stadtverwaltung beschäftigt, darunter 3.461 Männer und 4.504 Frauen.⁷ Im Jahr 2024 wuchs die Zahl auf 9.083 Personen (Anstieg um 14 %), 3.801 Männer und 5.282 Frauen. Demnach machen Frauen in diesem Jahr 58,2 % aller Beschäftigten der Stadtverwaltung aus. Auch bei der Anzahl an Auszubildenden überwiegt der Frauenanteil, wobei hier ein Rückgang von 69,8 % im Jahr 2017 auf 63,2 % im Jahr 2024 zu verzeichnen ist. Obschon quantitativ die Anzahl von Frauen zunimmt, ist ihre qualitative Förderung weiterhin unerlässlich, da sie oft mit strukturellen geschlechtsspezifischen Hindernissen konfrontiert sind.

⁶ Ebd, S. 19 und 26.

⁷ Die Angaben des Human Resources Report und des Gender Report führen die Geschlechter „männlich“ und „weiblich“ auf. Da die Datenlage noch zu gering ist, beinhalten die jeweiligen Summen auch die Geschlechtseinträge „divers“ und „keine Angabe“.

2.1.1 Maßnahmen

Maßnahme 1: Fortsetzung der Equality Balanced Scorecard

Ziel und Zweck

Die Balanced Scorecard ist ein strukturelles Führungs- und Steuerungsinstrument, das die Entwicklung und konkrete Umsetzung von personellen Strategien unterstützt und mit fundierten Daten untermauert. Sie geht über eine reine Sammlung von Kennzahlen hinaus, indem sie ausgewählte Kennzahlen in einen Kontext zueinander stellt und auswertet. Stellt man die Kennzahlen in den Kontext zueinander, lassen sich die wechselseitigen Wirkungen der ausgewählten Dimensionen sichtbar machen. Die Auswertung der Kennzahlen führt zur Ermittlung konkreter Maßnahmen. Für jede Perspektive gilt es, Ziele zu formulieren und sie mit Kennzahlen zu konkretisieren.

Die Balanced Scorecard ist ein flexibles und bereichsübergreifendes Instrument, das sich an die Bedarfe von Organisationen – wie auch Kommunen – anpassen lässt. Die Stadt Mannheim ist in ihrem ersten Rahmenchancengleichheitsplan einen innovativen Weg zur Erweiterung des bestehenden Berichtswesens gegangen und entwickelte und implementierte 2019 eine „Equality Balanced Scorecard“ und somit eine regelmäßige Berichterstattung zu ausgewählten gleichstellungsrelevanten Aspekten. Es wurden vier Dimensionen für die Chancengleichheit von Frauen und Männern identifiziert, die – als entscheidende Faktoren – die berufliche Entwicklung der Mitarbeitenden maßgebend beeinflussen:

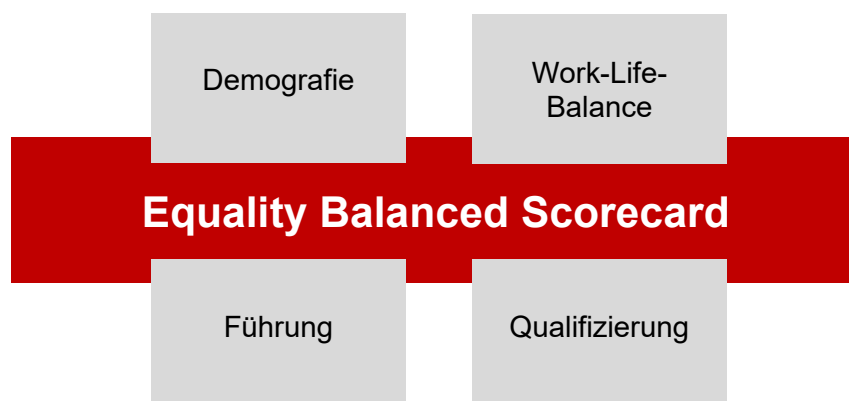


Abbildung 11: Dimensionen der Equality Balanced Scorecard der Stadt Mannheim

Durch die Kontextualisierung der ausgewählten Dimensionen und Veranschaulichung ihrer Wechselwirkung bietet das Instrument der Equality Balanced Scorecard einen umfassenden und intersektionalen Blick auf den beruflichen Werdegang von Mitarbeitenden, aber auch auf die gesamte Organisation. Die Auswahl weiterer Dimensionen kann helfen, strukturelle Benachteiligungen von Frauen sichtbar zu machen und dagegen passgenaue Maßnahmen zu entwickeln.

Die Daten der Equality Balanced Scorecard sind im Gender Report der Stadt Mannheim zusammengefasst, der seit 2019 jährlich als Ergänzung zum Human Resources Report erscheint. Der Gender Report ist verwaltungsübergreifend angelegt und dient der gleichstellungspolitischen Steuerung der Stadtverwaltung als Gesamtorganisation.

Inhalt der Maßnahme

Teilmaßnahme 1: Die verwaltungsübergreifende Equality Balanced Scorecard

Die jährliche Erstellung der verwaltungsübergreifenden Equality Balanced Scorecard wird fortgeführt. Im Rahmen des ersten Rahmenchancengleichheitsplanes wurde eine Auswertung der verwaltungsübergreifenden Equality Balanced Scorecards der Jahre 2019 bis 2023 vorgenommen. Diese Auswertung gilt weiterhin als Vorlage und dient als Grundlage für eine umfassende und intersektionale Personalpolitik, indem in ihrem Modell die Ableitung passgenauer Maßnahmen im Bereich der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Stadtverwaltung möglich ist. Im Zuge dessen können weitere Problemfelder identifiziert werden, die eine Erweiterung der Kennzahlen notwendig machen.

Diese Auswertung wird im Rahmen ausgewählter Führungsformate praxisnah vermittelt. Über die Equality Balanced Scorecard wird regelmäßig im Unterausschuss für Organisation und Personal berichtet, im Erweiterten Führungskreis wird sie jährlich vorgestellt.

Teilmaßnahme 2: Die dienststellenspezifischen Equality Balanced Scorecards

Für jede Dienststelle erscheint eine dienststellenspezifische Equality Balanced Scorecard, die die Kennzahlen der vier ausgewählten Dimensionen – Demografie, Work-Life-Balance, Führung und Qualifizierung – differenziert nach Geschlecht ausweist. In diesem Sinn eröffnet eine dienststellenspezifische Equality Balanced Scorecard neue Perspektiven für eine nachhaltige und lebensphasenorientierte Personalpolitik jeder Dienststelle.

Anhand einer dienststellenspezifischen Equality Balanced Scorecard werden die Dienststellen personalpolitisch passgenaue Maßnahmen entwickeln, die die Umsetzung der Chancengleichheit von Frauen und Männern fördern.

Die jährliche Erstellung der dienststellenspezifischen Equality Balanced Scorecards wird fortgeführt.

Maßnahme 2: Förderung des Wiedereinstiegs nach längerer Abwesenheit

Ziel und Zweck

Zumeist führt die Care-Verantwortung zu beruflicher Unterbrechung und einem beruflichen Wiedereinstieg. Da diese zum größten Teil von Frauen getragen wird, bilden Frauen auch die größte Gruppe der Wiedereinsteiger*innen. Ein beruflicher Wiedereinstieg nach längerer Abwesenheit stellt Mitarbeitende oft vor große Herausforderungen.

Ob aus Gründen der Eltern- oder Pflegezeit oder aus persönlichen Gründen: Wiedereinsteiger*innen brauchen für ihren gelungenen Wiedereinstieg Unterstützung und Förderung. So müssen sie zum Beispiel ihr fachliches oder technisches Wissen aktualisieren, sich mit den aktuellen Gegebenheiten in der Dienststelle vertraut machen und ihren (neuen) Platz in einem gegebenenfalls veränderten Team (wieder)finden und sich – auch auf der Interaktionsebene – (neu) verorten. Da eine große Anzahl von Wiedereinsteiger*innen weiterhin mit den Herausforderungen der Vereinbarkeit beschäftigt ist, brauchen sie auch hier Unterstützung, um diese gut und effektiv zu meistern. Im Rahmen einer nachhaltigen Personalpolitik liegt es deshalb im Interesse der Arbeitgeberseite, die Mitarbeitenden – auf Wunsch – während ihrer Abwesenheit und ihrer Rückkehr zu begleiten und zu unterstützen, um so den Wiedereinstieg erfolgreich zu gestalten.

Inhalt der Maßnahme

Es wird ein Kontakthalte- und Wiedereinstiegsprogramm konzipiert und umgesetzt, das konkrete Maßnahmen für drei Phasen vorsieht:

- (1) Vor einem geplanten und absehbaren Ausstieg und während eines plötzlich aufgetretenen Ausstiegs,
- (2) Während der Ausstiegszeit,
- (3) Während der Wiedereinstiegszeit (zwischen sechs und zwölf Monaten).

Das Kontakthalte- und Wiedereinstiegsprogramm definiert Rechte und Pflichten der jeweiligen Beteiligten: Das sind betroffene Mitarbeitende, Dienststellenleitung, direkte Vorgesetzte, örtlicher Personalrat, gegebenenfalls örtliche Schwerbehindertenvertretung, Fachbereich Organisation und Personal etc. In den Dienststellen, in denen es keine örtliche Schwerbehindertenvertretung gibt, ist die Gesamtschwerbehindertenvertretung einzubinden.

In dem Kontakthalte- und Wiedereinstiegsprogramm werden konkrete Maßnahmen für die drei Phasen entwickelt.

Maßnahme 3: Temporäre interne Besetzung vakanter Stellen durch Teilzeitkräfte

Ziel und Zweck

Das Pilotprojekt „Interne temporäre Besetzung vakanter Stellen durch Teilzeitkräfte in der Stadtverwaltung Mannheim“ ist ein innovativer Weg, um Mitarbeitenden in Teilzeit die Möglichkeit zu geben, sich auf dem Arbeitsmarkt in Vollzeit zu erproben und gleichzeitig das sogenannte „stille Arbeitspotenzial“ – zumeist von Frauen – zu mobilisieren.

Das Projekt sieht vor, dass Stellen, die aus verschiedenen Gründen temporär unbesetzt oder vakant sind, intern und befristet für Teilzeitkräfte ausgeschrieben werden. Damit bekommen auf der einen Seite Mitarbeiter*innen, die bereits in Teilzeit beschäftigt sind, die Möglichkeit, ihre Arbeitszeit befristet bis zu 100 % aufzustocken. Auf der anderen Seite können Dienststellen ihre fehlenden personellen Ressourcen kurzfristig und effizient auffangen.

Inhalt der Maßnahme

Das Pilotprojekt startet zum 01.01.2027 und wird nach der Pilotphase von 18 Monaten zum 31.07.2028 evaluiert und entsprechend der Ergebnisse fortgeführt.

Maßnahme 4: Mitarbeitendengespräche (MAG)

Ziel und Zweck

Mitarbeitendengespräche sind ein Instrument der Personalentwicklung. Sie bieten den Mitarbeitenden die Möglichkeit, ihrer Führungskraft eine Rückmeldung zu ausgewählten Themen zu geben: „Zusammenarbeit“, „Aufgaben“ und „Personalentwicklung und -förderung“⁸. Im Mittelpunkt des Gespräches stehen vor allem die Empfindung der Mitarbeitenden am Arbeitsplatz und ihre Bedarfe, um optimal arbeiten zu können. Hier sind sowohl positive als auch kritische Rückmeldungen willkommen. Mitarbeitendengespräche sind ein wichtiges Format, um auch gemeinsam die Weiterbildungswünsche oder Karriereziele der Mitarbeitenden zu besprechen und gegebenenfalls individuelle Entwicklungspläne zu erstellen. Regelmäßige Gespräche fördern eine offene Kommunikation und stärken das Vertrauen zwischen Mitarbeitenden und Führungskräften.

⁸ In der Allgemeinen Dienst- und Geschäftsanweisung unter 7.9 steht: „Das Mitarbeitergespräch ist einmal im Jahr zwischen dem oder der Beschäftigten und der direkten Führungskraft zu führen. Es gliedert sich in die Gesprächsabschnitte ‚Zusammenarbeit‘, ‚Aufgaben‘ und ‚Personalentwicklung und -förderung‘. Näheres ist den entsprechenden Regelwerken zu entnehmen.“

Die Vorgaben und Rahmenbedingungen zur Durchführung eines Mitarbeitendengesprächs bei der Stadtverwaltung Mannheim sind im Rahmen der „Dienstvereinbarung Mitarbeiter*innengespräch“ geregelt. Demnach ist die Durchführung von Mitarbeitendengesprächen für Führungskräfte und die Mitarbeitenden verpflichtend. Sie werden jährlich, grundsätzlich unter vier Augen und in partnerschaftlichem Dialog geführt.

Inhalt der Maßnahme

- Im Rahmen der jährlichen Überprüfung in den Dienststellen wird aktuell abgefragt, mit wie vielen Beschäftigten ein Mitarbeitendengespräch geführt und entsprechend der Dienstvereinbarung dokumentiert und beidseitig unterschrieben worden ist. Die Dienststellen, die keine jährlichen Gespräche führen, werden dazu aufgefordert, dieser Pflicht nachzukommen. Gegebenenfalls wird empfohlen, an entsprechenden Fortbildungen teilzunehmen.
- Relevante Regelwerke – zum Beispiel Dienstvereinbarung Mitarbeiter*innengespräch, Leitfaden Mitarbeiter*innengespräch und Allgemeine Dienst- und Geschäftsanweisung – werden bei Novellierungen um Themen, die Belastungsfaktoren benennen, ergänzt. Beispielsweise werden Themen wie die „Vereinbarkeit von Beruf und Care-Arbeit“ sowie „das (geschlechtsspezifische) Sicherheitsgefühl am Arbeitsplatz“ mitaufgenommen.
- Die Führungskräfte sind angehalten, aktiv diese Themen anzusprechen.
- Die Mitarbeitenden werden motiviert, über diese Themen offen zu sprechen, Probleme anzusprechen und Unterstützung zu suchen. So können Probleme frühzeitig erkannt und die Prävention verbessert werden.

Maßnahme 5: Flexibles mobiles Arbeiten

Ziel und Zweck

Mobiles Arbeiten ist mittlerweile ein fester Bestandteil der Arbeitswelt geworden und steigert die Attraktivität als Arbeitgeber*in. Die Vorteile des mobilen Arbeitens sind breit gefächert: So wird zum Beispiel durch das Wegfallen der Pendelwege die Vereinbarkeit von Beruf und Care-Verantwortung gefördert.

Inhalt der Maßnahme

- Bei der vorgesehenen Evaluierung der „Rahmendienstvereinbarung zum flexiblen mobilen Arbeiten“ wird die Perspektive der Mitarbeitenden aktiv abgefragt und berücksichtigt. Das Themenspektrum der Vereinbarkeit von Beruf und Care-Verantwortung wird in dem Evaluierungsprozess berücksichtigt und abgefragt.
- Das Thema des mobilen Arbeitens findet Eingang in die Mitarbeitendengespräche.

Maßnahme 6: Lebensphasenorientierung in allen Personalprozessen

Ziel und Zweck

Eine lebensphasenorientierte Personalpolitik beschreibt einen Ansatz, bei dem die Personalmaßnahmen und -instrumente so gestaltet werden, dass sie die unterschiedlichen Lebensphasen der Mitarbeitenden berücksichtigen und ihnen im besten Fall gerecht werden. Ziel ist es, die langfristige Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeitenden zu sichern und an die sich wandelnden gesellschaftlichen und demografischen Bedingungen anzupassen.

Inhalt der Maßnahme

In den Dienststellen wird auf eine Offenheit und Sensibilität im Hinblick auf familiäre Herausforderungen und unterschiedliche Lebensentwürfe geachtet.

Bei der Organisation der Arbeitsabläufe sowie bei der Terminierung von Besprechungen berücksichtigen die zuständigen Führungskräfte die Verpflichtungen der Mitarbeitenden in Hinsicht auf ihre Vereinbarkeit von Beruf und Care-Verantwortung. Diese Maßnahmen werden im Rahmen der jeweiligen dienstspezifischen Chancengleichheitspläne ausformuliert, regelmäßig aktualisiert und transparent kommuniziert.

Überdies werden Angebote im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements um spezielle Angebote unter Berücksichtigung unterschiedlicher Lebensentwürfe ergänzt und stärker beworben, wie beispielsweise:

- Angebote für Mitarbeitende mit Doppelbelastung (Pflege und Kinderbetreuung)
- Angebote zu Resilienz und Selbstmanagement bei Familienaufgaben (auch für Teilzeitkräfte)
- Angebote zu geschlechtsspezifischer Gesundheit und lebensphasenbezogener Gesundheitsförderung (z.B. Angebote zum Thema Wechseljahre: Sensibilisierung und Aufklärung für Führungskräfte in Fortbildungen)

2.2 Handlungsfeld 2: Frauen und Führung und geschlechtergerechte Führungskultur

Obwohl die Erwerbstätigkeitsquote von hochqualifizierten Frauen bundesweit anhaltend steigt, bleiben Frauen weiterhin auf den Führungsebenen der Stadt Mannheim unterrepräsentiert. Auf allen Führungsebenen liegt der Frauenanteil deutlich unter dem der Männer mit Ausnahme der dritten Führungsebene: Der größte prozentuale Anteil von Frauen ist auf dieser Ebene zu beobachten, über 50 % konstant in den Jahren 2022, 2023 und 2024. Auf der zweiten Ebene liegt der Anteil von Frauen bei 41,4 % im Jahr 2024. Auf der höchsten Führungsebene der Dienststellenleitung liegt der Anteil von Frauen weit unter dem Anteil der Männer – nämlich bei 39,5 %.

	Männer		Frauen		Gesamt	
	Anteil in % 2017	Anteil in % 2024	Anteil in % 2017	Anteil in % 2024	Anzahl 2017	Anzahl 2024
Führungsebene 1	71,4	60,5	28,6	39,5	42	38
Führungsebene 2	64,1	58,9	35,9	41,4	128	151
Führungsebene 3	47,4	45,6	52,6	54,4	426	450
Führungsebene 4	93,8	92,5	6,2	7,5	48	53
Führungsebene 5	95,9	96,3	4,1	3,7	172	188
Gesamt	64,2	62,2	35,8	37,8	816	880

Tabelle 2: Führungsebenen 1–5 nach Geschlecht in % zum Stichtag 31.12.2017 und 31.12.2024⁹

Ein Blick auf die Verteilung von Voll- und Teilzeitkräften auf den Führungsebenen 1–5 zeigt, dass lediglich 29,7 % der Männer auf diesen Führungsebenen in Teilzeit arbeiten, wohingegen der Anteil von Frauen bei 70,3 % liegt.

	Männer		Frauen		Gesamt
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl
Führungsebene 1	23	60,5	15	39,5	38
Führungsebene 2	89	58,9	62	41,1	151
Führungsebene 3	205	45,6	245	54,4	450
Führungsebene 4	49	92,5	4	7,5	53
Führungsebene 5	181	96,3	7	3,7	188
Gesamtsumme	547	62,2	333	37,8	880
davon Teilzeit	41	29,7	97	70,3	138
davon Vollzeit	506	68,2	236	31,8	742

Tabelle 3: Führungsebenen 1–5 nach Geschlecht nach Voll- und Teilzeit im Jahr 2024¹⁰

⁹ Auskunft des Fachbereichs Organisation und Personal; siehe auch Human Resources Report der Stadt Mannheim 2017 und 2024, S. 13 und 14.

¹⁰ Ebd., S. 13 und 14.

Die Führungskultur sollte daher auf Geschlechtsstereotypen und deren Auswirkung auf das Führungsverhalten hinterfragt werden. Denn oft werden Annahmen zu Führungsverhalten an Geschlechtsstereotypen gebunden, die männlich konnotiert sind. So verbindet man mit einem durchsetzungsstarken Führungsverhalten eine bestimmte Art von Dominanz oder teilt die Auffassung, Führung könne allein mit einer Vollzeitbeschäftigung einhergehen. Eine geschlechtergerechte Führungskultur bedeutet das Aufbrechen von geschlechtsspezifischen Annahmen. Veränderungen der Organisationskultur sind auch dort anzustreben, wo es um das Rollenbild von Männern geht.

2.2.1 Maßnahmen

Maßnahme 1: Kollegiale Supervision auf den Führungsebenen 1–5 in dem Format Lunch & Learn

Ziel und Zweck

Führungskräfteentwicklung ist ein zentrales Anliegen jeder Organisation, da eine gute Führungskultur maßgeblich zum Erfolg in jeder Hinsicht beiträgt. Dies ist umso dringlicher, als die Arbeitswelt einem ständigen Wandel unterliegt. Bei der gezielten Förderung der Führungskräfteentwicklung sollte jedoch dem Thema der geschlechtsspezifischen Herausforderungen im Führungsalltag eine besondere Rolle beigemessen werden. Denn noch immer herrscht die Meinung vor, dass Frauen in der Arbeitswelt die gleichen Chancen und Rahmenbedingungen wie ihre männlichen Kollegen hätten.

Ein wichtiger Aspekt der Führungskräfteentwicklung liegt im erfolgreichen Netzwerken und dies gilt insbesondere für Frauen, da bei ihnen die Vernetzungskultur eher schwach ausgeprägt ist. Austauschformate für Frauen in Führungspositionen sind daher essenziell, um den geschlechtsspezifischen Herausforderungen zu begegnen und gemeinsame Lösungsstrategien zu finden. Dieser Austausch wiederum motiviert dazu, eigene Wege zu gehen sowie geschlechtsspezifische Barrieren und Herausforderungen des Führungsalltages zu transformieren.

Inhalt der Maßnahme

Unter der Federführung der Gleichstellungsbeauftragten und in Abstimmung mit dem Fachbereich Organisation und Personal wird für Frauen auf den Führungsebenen 1 bis 5 regelmäßig eine zielgruppenspezifische kollegiale Supervision in Form eines „Lunch & Learn“ angeboten. Hier wird durch ein themenbezogenes Blitzreferat, das stets geschlechtsspezifisch ausgerichtet ist, ein Austausch angeregt.

Die Treffen dienen dem Erfahrungs- und Informationsaustausch, der Identifizierung von geschlechtsspezifischen Herausforderungen in Führungspositionen und der Erarbeitung von Lösungsstrategien. Überdies stärken sie die Resilienz weiblicher Führungskräfte gegenüber geschlechtsspezifischen strukturellen Benachteiligungen.

Die Teilnahme an der Maßnahme ist Arbeitszeit.

Maßnahme 2: Einführung von Zielvorgaben in Bezug auf weibliche Führungskräfte

Ziel und Zweck

Das Ziel, den Anteil von Frauen in Führungspositionen bei der Stadt Mannheim zu erhöhen, ist eine strategische Entscheidung, die der Gleichstellung von Frauen in einer nachhaltigen Führungskultur Rechnung trägt und damit die Zufriedenheit der Beschäftigten erhöht und zu einer Leistungssteigerung führt. Die Diversifizierung der Führungsebene signalisiert ein klares Bekenntnis zur Gleichstellung und führt zu einer Führungskultur, die die Beschäftigtenstruktur besser repräsentiert. Dies führt zu einer höheren Identifikation mit der Verwaltung und letztlich zu einer langfristigeren Anbindung der Beschäftigten.

Die Einführung von Zielvorgaben in Bezug auf die Repräsentanz von Frauen in der Stadtverwaltung stellt ein wirksames Instrument der Gleichstellung von Frauen und zur Beseitigung deren Unterrepräsentanz auf den obersten Führungsebenen dar.

Inhalt der Maßnahme

Der Zielwert bei der Repräsentanz von Frauen in der Stadtverwaltung wird analog der Gremienbesetzung angestrebt, für die dem Land Baden-Württemberg ein Berufungs- und Entsende- oder Vorschlagsrecht zusteht – gemäß dem § 23 ChancenG auf den Führungsebenen 1 bis 3 auf mindestens 50 %. Auf den Führungsebenen 4 und 5 wird das Ziel von mindestens 10 % pro Ebene verfolgt.

Bei Bewerbungsverfahren innerhalb der fünf Führungsebenen müssen diese Zielvorgaben berücksichtigt werden. Sollte die Stelle nicht mit einer Frau besetzt werden, muss die Auswahl des männlichen Bewerbers begründet werden. Sollte sich keine formal geeignete Frau beworben haben, entfällt die Begründung.

Maßnahme 3: Standardisiertes Beurteilungsverfahren

Ziel und Zweck

Regelmäßige Beurteilungen sind ein wichtiger Baustein für eine gerechte, motivierende und entwicklungsorientierte Arbeitsumgebung für alle Mitarbeitende. Sie geben Mitarbeitenden die Möglichkeit, Feedback zu ihren Leistungen zu erhalten, Probleme oder Entwicklungsbedarfe frühzeitig zu erkennen oder individuelle Karriereziele zu setzen.

Inhalt der Maßnahme

Bislang erhielten bei der Stadt Mannheim nur Beamt*innen gemäß den gesetzlichen Bestimmungen eine regelmäßige dienstliche Beurteilung. Beschäftigte nach dem TVöD hingegen erhalten nur bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein Arbeitszeugnis oder auf Anfrage aus triftigen Gründen während des Arbeitsverhältnisses ein Zwischenzeugnis.

Das Beurteilungsverfahren für die Beamt*innen wird novelliert. Nach der Novellierung wird geprüft, ob dieses Verfahren auf Angestellte der Stadt übertragen werden kann.

Maßnahme 4: Erhebung einer geschlechtsspezifischen Statistik bei Auswahlverfahren

Ziel und Zweck

Personalauswahlprozesse können durch Verzerrungseffekte und unbewusste Vorurteile (unconscious gender bias) beeinflusst werden. Dadurch besteht die Gefahr, dass eine gleichwertige Leistung einer Frau im Vergleich zu einem Mann unbewusst anders, manchmal sogar schlechter eingeschätzt und bewertet wird. Stereotypen sind Verallgemeinerungen, die in einem Bewerbungsprozess ausgeschlossen werden sollten.

Die Erhebung einer geschlechtsspezifischen Statistik, die einzelne Auswahlverfahren unter geschlechtsspezifischen Aspekten beleuchtet, und deren anschließende Auswertung können Stereotypen beim Auswahlprozess offenlegen und sie in dieser Weise hinterfragen – und dies bereits vor den Einladungen zum Vorstellungsgespräch, indem auf qualifizierte Frauen hingewiesen wird.

Überdies erlauben diese Statistiken einen Überblick über die genderspezifische Arbeitsmarktlage, was für eine zukunftsorientierte Personalpolitik von großer Bedeutung ist.

Inhalt der Maßnahme

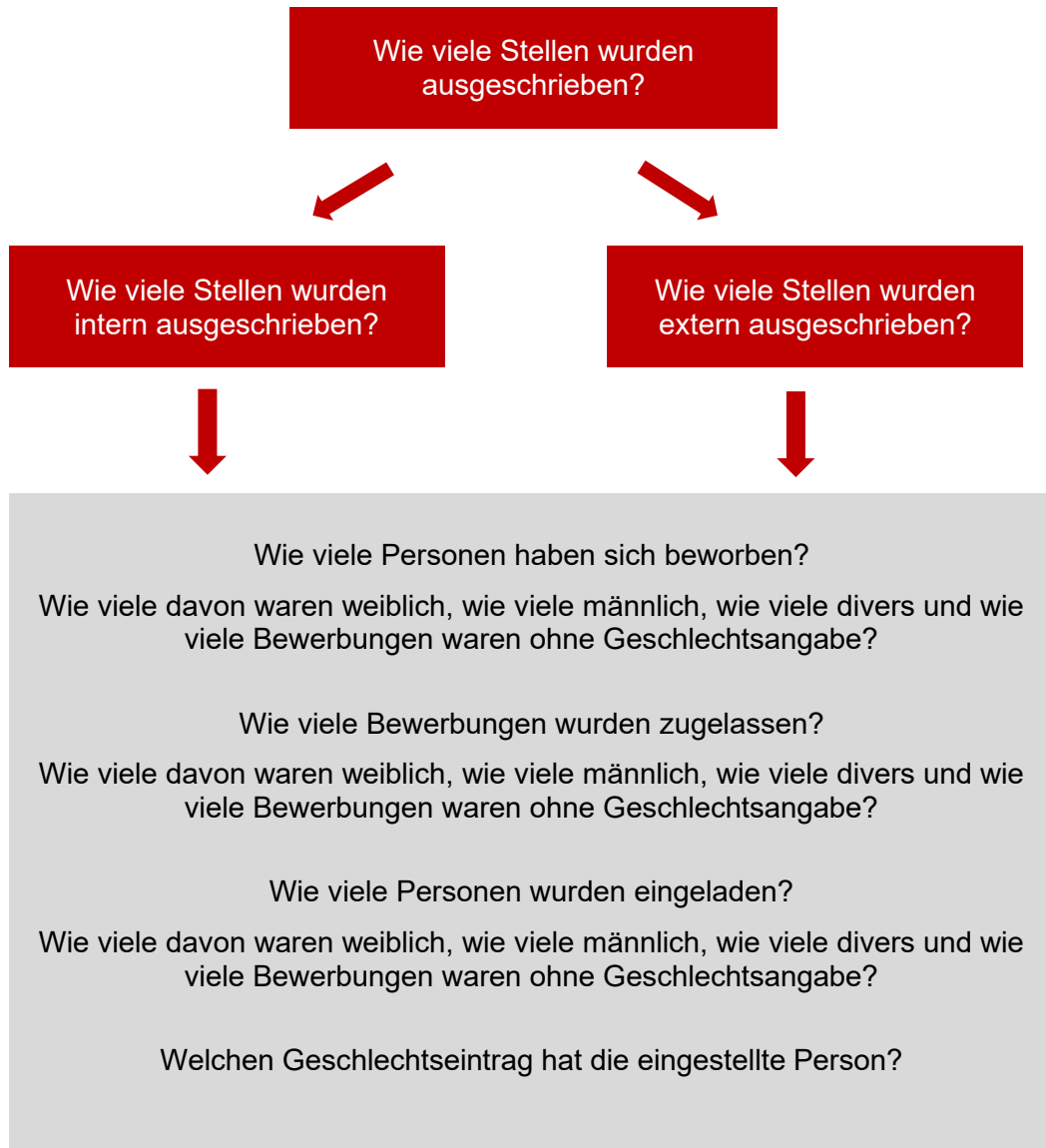
Teilmaßnahme 1:

Die Stadt Mannheim hat ein elektronisch gestütztes Bewerbungsmanagement mit entsprechendem Onlineportal (rexx). Durch rexx werden folgende Daten erhoben:

- (1) Anzahl der Stellenausschreibungen (gesamt, intern, extern)
- (2) Bewerbungen: Anzahl der zugelassenen Bewerbungen (gesamt, intern und extern), aufgeschlüsselt in Bewerbungen mit weiblicher, männlicher, diverser oder keiner Geschlechtsangabe
- (3) Einladungen zu Vorstellungsgesprächen: Anzahl der eingeladenen Personen (gesamt, intern und extern), aufgeschlüsselt in Bewerbungen mit weiblicher, männlicher, diverser oder keiner Geschlechtsangabe
- (4) Einladungen zu einer Personalauswahlkommission (PAK): Anzahl der eingeladenen Personen (gesamt, intern und extern), aufgeschlüsselt in Bewerbungen mit weiblicher, männlicher, diverser oder keiner Geschlechtsangabe
- (5) Einstellungen: Anzahl der Einstellungen (gesamt, intern und extern), aufgeschlüsselt in Bewerbungen mit weiblicher, männlicher, diverser oder keiner Geschlechtsangabe

Teilmaßnahme 2

Für die einzelnen Stellen der Führungsebenen 1 bis 5 wird die jährliche Erhebung der verwaltungsweiten Statistik unter Berücksichtigung der folgenden Parameter angesetzt:



Maßnahme 5: Stellenausschreibungen auf den Führungsebenen

Ziel und Zweck

Moderne Arbeitsmodelle, die flexible Führungsstrukturen und Teilzeitmöglichkeiten auf den Führungsebenen bieten, machen die Stadtverwaltung für qualifizierte Fachkräfte attraktiver. Dies hilft bei der Gewinnung und Bindung von Mitarbeitenden. Überdies fördern sie eine offene Kultur, die Innovationen begünstigt und die Stadtverwaltung zukunftsfähiger macht.

Die Konzepte von „Führung in Teilzeit“ und „geteilter Führung“ fördern und stärken die Führungskultur und bieten sowohl den Mitarbeitenden als auch der Arbeitgeberseite viele Chancen: „Führung in Teilzeit“ ermöglicht den Führungskräften, Beruf und Care-Verantwortung besser zu vereinbaren. Durch „geteilte Führung“ wird in einer effektiven Arbeitsverteilung eine erheblich bessere Leistung erzeugt; ferner ist die Leitung durch das Vertretungsprinzip stets präsent und bleibt handlungsfähig.

Ein positiver Nebeneffekt dieser Personalpolitik bezieht sich auf die potenziellen Nachwuchskräfte, die dadurch stärker motiviert werden, innerhalb der Organisation Karriere zu machen.

Inhalt der Maßnahme

Teilmaßnahme 1:

Die Stadt Mannheim fördert Führung in Teilzeit. Jede neu zu besetzende Stelle auf allen fünf Führungsebenen wird von der Dienststellenleitung auf die Möglichkeit einer vollzeitnahen Teilzeit oder einer geteilten Führung hin geprüft.

Wenn sich zwei Personen mit jeweils 50% bewerben, muss die Dienststelle überprüfen, ob eine entsprechende Einstellung beider Personen möglich ist. Sollte die Dienststellenleitung eine Teilung der Stelle auf mindestens zwei 50 %-Stellen ablehnen, muss eine schriftliche Stellungnahme an den Fachbereich 11 erfolgen. Fachbereich 11 prüft die Begründung in Abstimmung mit der Gleichstellungsbeauftragten und gibt der Dienststellenleitung innerhalb von fünf Arbeitstagen eine Rückmeldung.

Teilmaßnahme 2:

Die Stadt Mannheim fördert geteilte Führung. Der Fachbereich 11 begleitet und berät Dienststellen bei der Einführung des geteilten Führens.

Maßnahme 6: Informationsveranstaltungen und Schulungen für Führungskräfte

Ziel und Zweck

Zum Abbau von geschlechtsspezifischen strukturellen Benachteiligungen und der damit einhergehenden Vorurteile und Stereotypisierungen ist eine Bewusstseinsförderung und Sensibilisierung, besonders von Führungskräften, unabdingbar. Ziel ist eine diskriminierungsfreie und chancengerechte Organisationskultur, die die Potenziale aller Mitarbeitenden fördert und sichtbar macht.

Führungskräfte werden als Vorbilder wahrgenommen. Sie können mit ihrer Haltung und ihrem nachhaltigen Engagement die notwendigen Veränderungen innerhalb der Dienststelle

vorantreiben. Ohne diese Veränderungen fehlt der Nährboden für eine erfolgreiche Gleichstellung von Frauen. Regelmäßige Schulungen helfen Führungskräften, ihre eigene Führungskultur, aber auch die Haltungen innerhalb ihrer Teams in diesem Kontext zu reflektieren. Solche geschützten Reflexionsräume fördern insgesamt die Sensibilisierung der Führungskräfte für Intersektionalität und Antidiskriminierung.

Inhalt der Maßnahme

- Im Rahmen bestehender Formate für Führungskräfte werden Informationen zu relevanten Themen wie beispielsweise Anspruch auf Teilzeit, Pflegezeit und Elternzeit sowie Arbeiten in der Elternzeit und das generelle Thema der Gleichstellung von Frauen in der Arbeitswelt in die Führungskräfteentwicklung aufgenommen bzw. als Information aufbereitet. Überdies werden bestehende Formate des Führungskräfteaustauschs genutzt, um sich über Themen der Gleichstellung wie beispielsweise die Vereinbarkeit von Beruf und Care-Verantwortung oder neue gesetzliche Entwicklungen auszutauschen und über gute Praxisbeispiele zu berichten.
- Weiterentwicklungsangebote zu „Führen auf Distanz“, „Führen mit Vertrauen und Ergebnisorientierung“ und „Führen von hybriden Teams“ werden im Fortbildungsprogramm fortgeführt.
- Im Rahmen der Führungskräfteentwicklung werden Führungskräfte verpflichtet, im Zeitraum der Gültigkeitsdauer des Rahmenchancengleichheitsplanes mindestens an einer Fortbildung teilzunehmen.
- Führungskräfte werden verpflichtet, Informationen zu diesen Themen top down und zeitnah weiterzugeben.

2.3 Handlungsfeld 3: Vereinbarkeit von Beruf und Care-Verantwortung

Der Themenschwerpunkt „Vereinbarkeit von Beruf und Care-Verantwortung“ setzt vor dem Hintergrund zunehmend heterogener Lebensentwürfe und dem steigenden Fachkräftebedarf eine innovative und aktive Politik der Arbeitgeberin voraus, damit die Bedarfe und Wünsche der Mitarbeitenden in die Arbeitskultur Eingang finden können.

Das Thema der Vereinbarkeit von Beruf und Care-Verantwortung ist demzufolge ein wichtiger Bestandteil einer erfolgreichen Personalpolitik. Da das Thema einen direkten Einfluss auf die Familien- und somit auch auf die Karriereplanung hat, wird eine familienfreundliche Personalpolitik von vielen potenziellen Mitarbeitenden als wichtiges Kriterium zur Bewerbung in einem Unternehmen angesehen. Überdies gewinnt das Thema „Pflege“ mit Blick auf den demografischen Wandel immer mehr an Bedeutung.

Die Verteilung des Beschäftigungsumfanges zeigt den Unterschied der familiären Verantwortungsbelastung zwischen Frauen und Männern deutlich:

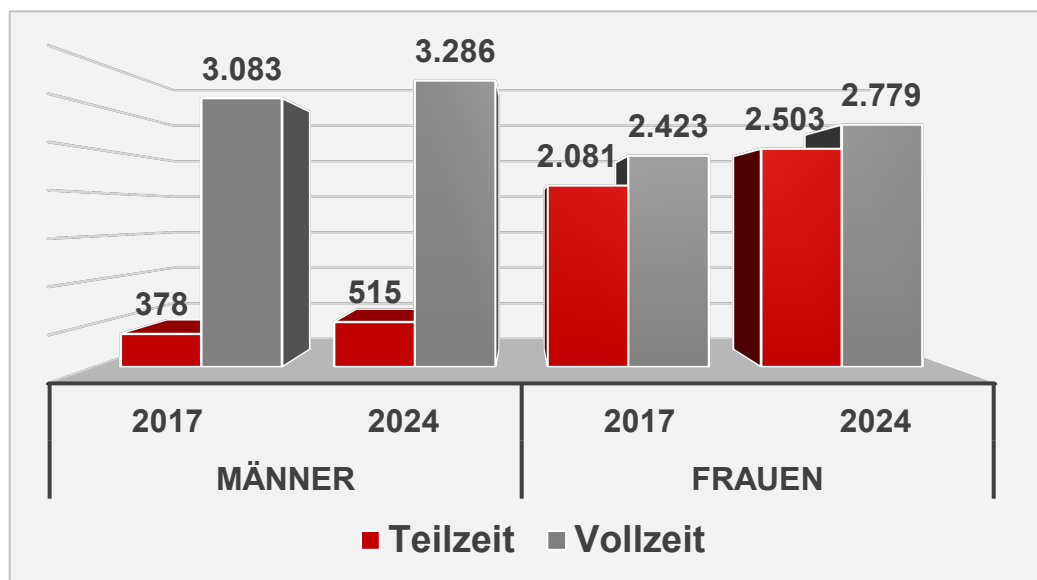


Abbildung 12: Beschäftigungsverhältnis nach den Geschlechtern „männlich“ und „weiblich“.

Grundlage: Gesamtpersonal zum Stichtag 31.12.2017 und 31.12.2024¹¹

Von den 3.801 männlichen Mitarbeitenden des Gesamtpersonals der Stadt Mannheim arbeiteten im Jahr 2024 3.286 in Vollzeit (86,5 %) und 515 (13,5 %) in Teilzeit. Bei den Frauen arbeiteten hingegen im Jahr 2024 insgesamt 5.282 weibliche Stammmitarbeitende bei der Stadt, jedoch nur 2.779 in Vollzeit (52,6 %) und 2.503 in Teilzeit (47,4 %). Der Anteil

¹¹ Auskunft des Fachbereichs Organisation und Personal; siehe auch Human Resources Report der Stadt Mannheim 2017 und 2024, S. 19 und 26.

der weiblichen Beschäftigten im Teilzeitsektor beträgt somit 47,4 % und ist im Vergleich zu 2017 sogar gestiegen (45 %).

Die Zahlen korrelieren mit den Zahlen hinsichtlich der Beurlaubung und der Elternzeit und lassen den Schluss zu, dass Frauen weitaus mehr Care-Verantwortung tragen:

	Männer		Frauen		Gesamt
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl
Beurlaubte	32	10,2	281	89,8	313
davon Elternzeit	13	5,2	236	94,8	249

Tabelle 4: Zahl der Beurlaubten zum 31.12.2024¹²

Von insgesamt 313 Beurlaubten im Jahr 2024 waren 281 Frauen, was 89,8 % ausmacht. Davon waren 236 in Elternzeit (94,8 %). Von 32 beurlaubten Männern hingegen waren nur 13 in Elternzeit (5,2 %).

2.3.1 Maßnahmen

Maßnahme 1: Informationsformate für Mitarbeitende

Ziel und Zweck

Informationsveranstaltungen schaffen Transparenz. Sie sorgen dafür, dass alle Mitarbeitenden über wichtige Themen oder Veränderungen frühzeitig und umfassend informiert werden. Vor allem Informationen zu vorhandenen Angeboten helfen den Mitarbeitenden oft, die Bedeutung einer guten Balance zwischen Beruf und Care-Verantwortung zu erkennen. Unterstützende Angebote wie rechtliche Informationen und gesetzliche Regelungen und Rahmenbedingungen erleichtern die Planung und Organisation des Arbeits- und Care-Alltags.

¹² Auskunft des Fachbereichs Organisation und Personal; siehe auch Human Resources Report der Stadt Mannheim 2024, S. 19.

Inhalt der Maßnahme

Die Stadt Mannheim fördert eine Unternehmenskultur, die auf Care-Arbeit achtet. Formate für Mitarbeitende, die zum Themenspektrum Beruf und Care-Verantwortung informieren (beispielweise klassische Informationsveranstaltungen, Lern-Videos, Frage-Antwort-Stunden), werden angeboten – darunter unter anderem zu den Themen:

- Pflege
- Elternzeit
- Übergang in den Ruhestand
- Altersvorsorge
- Auswirkung von Teilzeit für die Altersvorsorge
- Möglichkeiten der Entgeltumwandlung und vermögenswirksamen Leistungen

Informationsveranstaltungen und sonstige Formate, die das Feld Beruf und Care-Verantwortung thematisieren, werden weiterhin im Fortbildungsprogramm mit dem „Störer“ Vereinbarkeit (bewusst auffälliges grafisches Element) gekennzeichnet. Dabei werden Väter als Zielgruppe ebenso berücksichtigt. Denn Männer befürchten oftmals, dass die Elternzeit zu Nachteilen im weiteren beruflichen Verlauf führen könnte und fordern sie daher nicht ein.

Maßnahme 2: Durchführung des Gesamtprozesses des audit berufundfamilie

Ziel und Zweck

Die Stadt Mannheim hat sich im Rahmen des Rahmenchancengleichheitsplanes 2019 bis 2024 dazu entschieden, ihre Stärken und Entwicklungspotenziale im Themenbereich des familien- und lebensphasenbewussten Personalmanagements regelmäßig zu überprüfen und führte im Jahr 2020 die erste Auditierung der Stadtverwaltung durch. Als strategisches Managementinstrument dient das audit dazu, die Personalpolitik familien- und lebensphasenbewusster auszurichten.

Die Auditierung ist ein systematischer Prozess aus Beratung und Begleitung, zu dem Analysen, Prozessoptimierung und Vermittlung von Fach- und Methodenwissen gehören. Seit dem Jahr 2021 trägt die Stadt Mannheim das Zertifikat des audit berufundfamilie. 2024 wurde die Zertifizierung um weitere drei Jahre im Rahmen des Prozesses der Re-Auditierung *Optimierung* verlängert.

Inhalt der Maßnahme

Die Durchführung der letzten beiden Phasen des Auditierungsprozesses in den Jahren 2027 (Re-Auditierung Konsolidierung) und 2030 (Dialogverfahren) wird gesichert sowie die Umsetzung der Maßnahmen der jeweiligen Zielvereinbarung fortgeführt.

Maßnahme 3: Ansprechpersonen und Multiplikator*innen zum Thema

„Care-Verantwortung“

Ziel und Zweck

Die Stadt Mannheim bietet ihren Mitarbeitenden und den Dienststellen Ansprechpersonen und -stellen, die zu Themen rund um die Vereinbarkeit von Beruf und Care-Verantwortung beraten und bei personal- und organisationsrelevanten Fragen unterstützen. Schulungen von zuständigen Ansprechpersonen schaffen ein Bewusstsein für die Herausforderungen und Bedürfnisse von Mitarbeitenden und tragen so zu einer unterstützenden Arbeitsumgebung bei.

Die hier aufgeführten Stellen zählen zu den Beteiligten dieser Maßnahme:

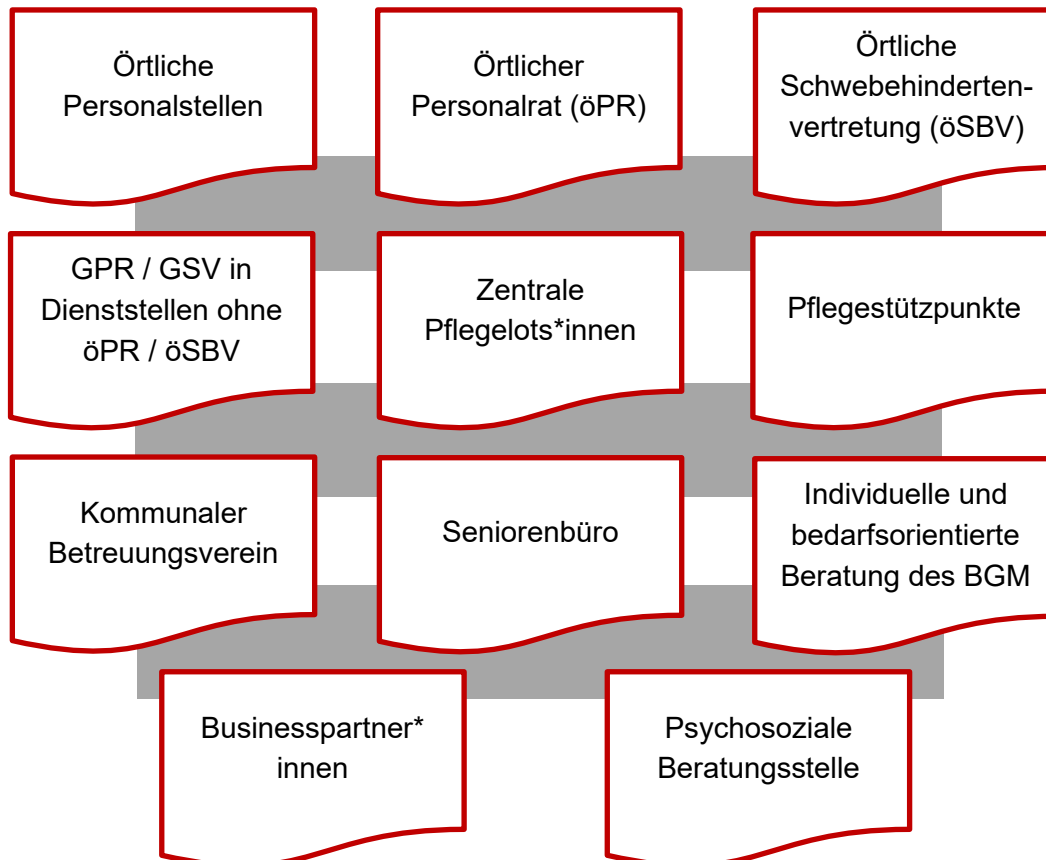


Abbildung 13: Ansprechpersonen und -stellen der Stadtverwaltung Mannheim

Inhalt der Maßnahme

Schulungen für Sachbearbeiter*innen der Personalstellen und für die örtlichen Personalrät*innen finden regelmäßig statt. Ergänzend stehen den Mitarbeitenden Ansprechpersonen zur Verfügung. Diese sind benannt und machen Verweisberatung.

Maßnahme 4: Flexiblere Arbeitszeiten

Ziel und Zweck

Flexible Arbeitszeiten sind für Beschäftigte mit Care-Verantwortung in Bezug auf die Vereinbarkeit von entscheidender Bedeutung. Mit flexiblen Arbeitszeiten können Mitarbeitende ihre Arbeitszeiten unter anderem an die Bedürfnisse ihrer Care-Aufgaben besser anpassen.

Mit der „Rahmendienstvereinbarung zur Flexibilisierung der Arbeitszeit“ hat die Stadt Mannheim für die gesamte Stadtverwaltung eine Orientierung geschaffen.

Inhalt der Maßnahme

Es wird geprüft, ob die Arbeitszeit in den Bereichen mit bisher relativ starren Arbeitszeiten flexibler werden kann, um den Mitarbeitenden dieser Bereiche ebenso eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Care-Verantwortung zu ermöglichen.

2.4 Handlungsfeld 4: Fort- und Weiterbildungen in Geschlechterperspektive

Die Möglichkeiten für Fort- und Weiterbildungen sind oft ein ausschlaggebender Faktor bei der Wahl eines Arbeitsplatzes. Mit einem Fort- und Weiterbildungsangebot können Mitarbeitende fokussiert geschult werden, sodass die Stadtverwaltung für die Zukunft wettbewerbsfähig aufgestellt bleibt.

Auch in Mannheim nehmen insgesamt mehr Frauen an den Fortbildungsangeboten teil; der Frauenanteil liegt kontinuierlich bei über 60 %; in den Jahren 2021 und 2023 lag er sogar bei über 70 %.¹³

	Fortbildungstage		Verteilung in %	
	2017	2024	2017	2024
Männlich	492,75	543,03	34,6	32,74
Weiblich	931,20	1.115,69	65,4	67,26
Gesamt	1.423,95	1.658,72	100	100

Tabelle 5: Fortbildungstage gesamt. Stichtag 31.12.2017 und 31.12.2024¹⁴

Auch bei den Führungskräften der Ebene 1–3 ergibt sich ein ähnliches Bild:

	Männlich	Weiblich	Gesamt
26 bis unter 36 Jahre	39	48	87
36 bis unter 46 Jahre	68	105	173
46 bis unter 56 Jahre	62	102	164
56 Jahre und älter	46	89	135
unter 26 Jahren	10	3	13
Gesamtergebnis	225	347	572

Tabelle 6: Fortbildungsteilnahmen der Führungskräfte der Ebenen 1–3 in Abhängigkeit vom Alter. Stichtag 31.12.2024¹⁵

Über alle Altersstufen hinweg (außer im Alter unter 26 Jahren) bilden sich mehr weibliche Führungskräfte im Vergleich zu männlichen Führungskräften fort.

Seit 2021 erscheint das zentral finanzierte Fortbildungsprogramm (inkl. der Fortbildungsangebote des Betrieblichen Gesundheitsmanagements) als jährliches Basisprogramm mit vier

¹³ Auskunft des Fachbereichs Organisation und Personal; siehe auch Gender Report 2023, S. 56.

¹⁴ Auskunft des Fachbereichs Organisation und Personal; siehe auch Gender Report 2024, S. 56.

¹⁵ Auskunft des Fachbereichs Organisation und Personal; siehe auch Gender Report 2024, S. 61.

Quartalsprogrammen. Überdies wurden die Angebote neu strukturiert und vier Themenkategorien und 16 Themenclustern zugeordnet. Dies soll den Mitarbeitenden die Orientierung und die Auswahl geeigneter Angebote erleichtern.

Der Frauenanteil pro Themencluster des Fortbildungsprogramms gestaltet sich folgendermaßen:

Themencluster	Anteil Frauen
Arbeitsrecht und Personalverwaltung	55,70 %
Chancengleichheit	85,91 %
Coachings und Beratungsangebote	57,58 %
Führung - unsere Grundlagen	59,65 %
Führungskompetenz stärken	64,90 %
Gesund bleiben am Arbeitsplatz	79,55 %
IT-Training	67,22 %
Karriere machen bei der Stadt Mannheim	79,17 %
Kommunikation, Kooperation und Zusammenarbeit	65,19 %
Personalentwicklung und Recruiting	74,11 %
Persönliche und soziale Kompetenzen	72,56 %
Projekt- und Prozessmanagement	65,92 %
Tools, Arbeitstechniken und Methoden	68,37 %
Umgang mit Veränderung	69,74 %
Verwaltungswissen	68,76 %
Werte, Regeln, Vorschriften	48,52 %
Durchschnitt aller Cluster	68,99 %

Tabelle 7: Frauenanteil pro Themencluster des Fortbildungsprogramms. Stichtag 31.12.2024¹⁶

Bei den thematischen Clustern im Fortbildungsprogramm liegt der größte Anteil mit weiblichen Teilnehmenden bei „Chancengleichheit“, „Gesund bleiben am Arbeitsplatz“ und „Karriere machen bei der Stadt Mannheim“; der niedrigste hingegen bei Themen wie „Werte, Regeln, Vorschriften“ oder „Arbeitsrecht und Personalverwaltung“.

Frauen schätzen die Bedeutung von Fortbildungen hoch ein und versprechen sich für ihre Karriere mehr von Fortbildungen, was sich jedoch auf die Karriereentwicklung nicht immer niederschlägt.

¹⁶ Auskunft des Fachbereichs Organisation und Personal.

2.4.1 Maßnahmen

Maßnahme 1: Berücksichtigung von geschlechtsspezifischen Aspekten in Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen

Ziel und Zweck

Geschlechtsspezifische Aspekte in Fortbildungsmaßnahmen zu thematisieren, ist unabdingbar, wenn es darum geht, ungleiche Strukturen aufzubrechen und zu verändern. Indem man geschlechtsspezifische Vorurteile und unbewusste Gender Bias in Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen thematisiert, können Mitarbeitende und Führungskräfte dafür sensibilisiert werden, Diskriminierung und stereotype Rollenbilder abzubauen.

Inhalt der Maßnahme

Die Stadtverwaltung Mannheim bietet ihren Mitarbeitenden ein umfangreiches Fort- und Weiterbildungsangebot an. Bei der Konzeption von Fort- und Weiterbildungen wird darauf geachtet, dass geschlechtsspezifische Aspekte berücksichtigt werden. Im Rahmen der Fortbildungskommission werden diese Aspekte thematisiert.

Maßnahme 2: Geschlechtsspezifische und zielgruppenorientierte Fort- und Weiterbildungen

Ziel und Zweck

Geschlechtsspezifische und zielgruppenorientierte Fort- und Weiterbildungen helfen, strukturelle Benachteiligungen abzubauen und faire Karrierewege zu ermöglichen. Sie zielen darauf ab, (geschlechts-)spezifische Hindernisse, die Frauen im Berufsleben begegnen, und Barrieren, mit denen sie konfrontiert werden, abzubauen. Die Angebote müssen dabei stets auf spezifische Lebensrealitäten von Zielgruppen eingehen.

Inhalt der Maßnahme

Es werden regelmäßig geschlechtsspezifische und zielgruppenorientierte Fort- und Weiterbildungen angeboten.

Maßnahme 3: Durchführung von themenorientierten Schulungen

Ziel und Zweck

Thematisch fokussierte Schulungen ermöglichen es, das Wissen gezielt anzuwenden. Sie bieten Praxisnähe, bauen Kompetenzen gezielt aus und fördern die Expertise. In dynamischen Zeiten erlauben themenorientierte Formate eine zeitnahe Reaktion auf neue Prozesse und helfen somit bei der Anpassung an Veränderungen.

Inhalt der Maßnahme

Schulungen zu folgenden Themen – verpflichtend oder freiwillig – werden durchgeführt:

- Betriebliches Gesundheitsmanagement
- Betriebliches Eingliederungsmanagement
- Sexualisierte Gewalt am Arbeitsplatz
- Frauen in Führung

2.5 Handlungsfeld 5: Umsetzung der Istanbul-Konvention innerhalb der Stadtverwaltung

Gewalt an sich – darunter besonders geschlechtsspezifische Gewalt, von der Frauen und Mädchen mit absoluter Mehrheit betroffen sind – ist eine Menschenrechtsverletzung, die für die Betroffenen langjährige psychische und physische sowie ökonomische Folgen hat. Geschlechtsspezifische Gewalt verursacht hohe gesamtgesellschaftliche Kosten, die vor allem die Arbeiterschaft betrifft.

Geschlechtsspezifische Gewalt hat viele Facetten: von sexistischer Anmache, wie zum Beispiel frauenfeindlichen Witzen, über sexualisierte physische Gewalt (Vergewaltigung, sexuelle Nötigung etc.) oder psychische Gewalt, Stalking, sexistisches Mobbing oder sexistische digitale Gewalt (E-Mails mit sexistischen Inhalten, sexistische Verleumdungen etc.) bis hin zu häuslicher Gewalt, zu Gewalt im sozialen Nahraum oder sexualisierter Belästigung bzw. sexualisiertem Fehlverhalten (das Zeigen von Nacktfotos, unangebrachte Kommentare über das Aussehen etc.) am Arbeitsplatz, um nur einige Beispiele zu nennen.¹⁷ Geschlechtsspezifische Gewalt ist keine Privatsache, ihre Bekämpfung ist eine staatliche Verpflichtung; dies umso mehr, als das „Übereinkommen des Europarates zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt“ (Istanbul-Konvention) nach der Ratifizierung in Deutschland im Februar 2018 in Kraft trat.¹⁸ Damit wurde rechtlich verbindlich, dass alle staatlichen Organe – darunter Gesetzgeber, Strafverfolgungsbehörden, Gerichte, aber natürlich auch alle staatlichen Institutionen als Arbeitgeber*innen – die Verpflichtung haben, die Konvention umzusetzen.

¹⁷ Im Folgenden wird in Bezug auf geschlechtsspezifische Gewalt der Begriff der „sexualisierten“ Gewalt verwendet, auch wenn in der Begriffsbestimmung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG, § 3 Abs. 4) noch „sexuelle Belästigung“ definiert ist. Der mittlerweile gängigere Sprachgebrauch der „sexualisierten“ Gewalt drückt aus, dass bei sexuellen Handlungen gegen den Willen eines anderen Menschen nicht die Sexualität, sondern die Gewalt im Vordergrund steht. Die Gewalt wird „sexualisiert“, indem Sexualität als Mittel der Gewaltausübung benutzt wird. Demnach drücken „sexuelle Handlungen“ freiwillige geschlechtliche Handlungen aus, währenddessen „sexualisierte Handlungen“ gegen den Willen eines anderen Menschen ausgeübt werden.

¹⁸ Im Jahr 2017 hat Deutschland das „Übereinkommen des Europarats zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt“ (Istanbul-Konvention) ratifiziert. Die Istanbul-Konvention ist ein völkerrechtlicher Vertrag des Europarats, der darauf abzielt, Gewalt gegen Frauen und häusliche Gewalt zu verhindern und zu bekämpfen. Die Istanbul-Konvention trat am 1. Februar 2018 in Deutschland in Kraft und gilt als völkerrechtlich bindender Vertrag. Deutschland ist damit verpflichtet, umfassende und wirksame Maßnahmen zur Prävention, zur Intervention, zum Opferschutz, zur Täterarbeit und zur Strafverfolgung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt zu treffen.

Die Zahl der gemeldeten Fälle häuslicher Gewalt in Deutschland ist im Jahr 2024 gestiegen und hat sogar einen neuen Höchststand erreicht: 2024 wurden 256.942 Menschen als Opfer häuslicher Gewalt erfasst, was einem Anstieg von 3,7 % gegenüber dem Vorjahr und einem Anstieg von fast 14 % im Vergleich zu 2019 entspricht, wie der Verein Frauenhauskoordination e. V. berichtet.¹⁹ In Mannheim stiegen die Zahlen im Jahr 2023 um 10,5 % im Vergleich zu 2019.

Aber auch jenseits des sozialen Nahraums, der für viele Frauen als einer der gefährlichsten Orte gilt, birgt die Nachtzeit für Menschen, besonders für Frauen und Mädchen, im öffentlichen Raum Gefahren geschlechtsspezifischer Gewalt wie Vergewaltigung, sexuelle Nötigung und sexualisierte Belästigung.

Bei der Mannheimer Stadtverwaltung arbeiten ca. 9.000 Menschen, davon über 5.000 Frauen.²⁰ Betrachtet man die bundesweite und regionale Statistik über geschlechtsspezifische Gewalt, wie zum Beispiel über häusliche Gewalt, Gewalt im sozialen Nahraum, Gewalt im öffentlichen Raum, Gewalt in dunklen Stunden und Nachtstunden, muss man davon ausgehen, dass auch Mitarbeitende der Stadtverwaltung von geschlechtsspezifischer Gewalt betroffen sind und entsprechend den bundesweiten und regionalen Statistiken mehrheitlich Mitarbeiterinnen.

Überdies macht geschlechtsspezifische Gewalt auch vor dem Arbeitsplatz nicht halt und muss wirksam bekämpft werden. Insgesamt ist bei sexualisierter Belästigung am Arbeitsplatz von einer hohen Dunkelziffer auszugehen. Sogar Zeug*innen bzw. Vertrauenspersonen sowie Kolleg*innen der Betroffenen haben meist Schwierigkeiten, mit der Situation umzugehen und eine adäquate Unterstützung anzubieten. Bei fehlender Anzeigebereitschaft müssen jedoch die Täter*innen keine Sanktionen befürchten; sie wiegen sich in Sicherheit und setzen ihre sexualisierten Übergriffe fort oder belästigen eventuell auch weitere Personen.

Um die Istanbul-Konvention innerhalb der Stadtverwaltung umzusetzen, wird ein Eckpfeiler-Konzept zur Bekämpfung geschlechtsspezifischer Gewalt gegen Mitarbeitende entwickelt, umgesetzt und in einem dreijährigen Rhythmus evaluiert.

Ob Mitarbeitende an ihrem Arbeitsplatz, im öffentlichen Raum (privat oder dienstlich) oder in ihrem sozialen Nahraum Opfer von geschlechtsspezifischer Gewalt werden, zeigt immer auch eine Wirkung auf sie als Mitarbeitende. Denn unabhängig vom Ort des Geschehens

¹⁹ Siehe die Angaben des Vereins Frauenhauskoordination e. V.: <https://www.frauenhauskoordination.de/aktuelles/detail/zahlen-haeusliche-gewalt-2024> [letzter Zugriff am 20. August 2025].

²⁰ Human Resources Report 2024, S. 9.

führt geschlechtsspezifische Gewalt zu Traumata, generellem Vertrauensverlust, sozialer Isolation und vor allem zu physischen und psychischen Problemen und Krankheiten. Dies geht zumeist mit einer Zunahme von Fehlzeiten oder gar mit einer Arbeitsunfähigkeit von Mitarbeitenden einher.

Das Eckpfeiler-Konzept zur Bekämpfung geschlechtsspezifischer Gewalt gegen Mitarbeitende der Stadtverwaltung identifiziert die unterschiedlichen Formen von geschlechtsspezifischer Gewalt, um Mitarbeitende entweder vor geschlechtsspezifischer Gewalt zu schützen oder bei Erfahrung von geschlechtsspezifischer Gewalt zu unterstützen:

- (1) Schutz von Mitarbeitenden vor geschlechtsspezifischer Gewalt am Arbeitsplatz
- (2) Schutz von Mitarbeitenden, die in ihrer dienstlichen Funktion von geschlechtsspezifischer Gewalt von Externen betroffen sind
- (3) Unterstützung von Mitarbeitenden, die von häuslicher Gewalt / Gewalt im sozialen Nahraum betroffen sind
- (4) Unterstützung von Mitarbeitenden, die als Privatpersonen von geschlechtsspezifischer Gewalt im öffentlichen Raum betroffen sind

In dem Eckpfeiler-Konzept zur Bekämpfung geschlechtsspezifischer Gewalt werden für die jeweiligen Gewaltbereiche auch Präventivmaßnahmen entwickelt und Informations- und Öffentlichkeitskampagnen innerhalb der Stadtverwaltung durchgeführt.

2.5.1 Maßnahmen

Maßnahme 1: Weiterentwicklung der „Besonderen Geschäftsanweisung gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“ (BGA-SBA)

Ziel und Zweck

Die Betroffenen sexualisierter Belästigung am Arbeitsplatz sind einerseits durch die oft vorhandenen Machtverhältnisse und andererseits durch die Übergriffe an sich stark verunsichert, empfinden Scham, Angst, Verzweiflung und leiden an den massiven psychischen Folgen. Gleichzeitig wissen sie nicht immer, wohin sie sich wenden können, und befürchten negative berufliche und damit teilweise existenzielle Konsequenzen im Fall einer Offenlegung.

Nicht nur deshalb verbietet das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) ausdrücklich jegliche Art der sexualisierten Belästigung, die als Benachteiligung angesehen wird, vor allem im beruflichen Kontext. Das Gesetz räumt den Betroffenen Rechte ein und erlegt den Arbeitgeber*innen eine Schutzpflicht auf. Daher wurde die „Besondere Geschäftsanweisung gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“ (BGA-SBA) entwickelt und sehr erfolgreich

umgesetzt. Die Stadt Mannheim verfolgt mit dieser BGA das Ziel, die Opfer zu schützen und ihnen Handlungsmöglichkeiten aufzuzeigen, um sich gegen geschlechtsspezifische Grenzüberschreitungen und Diskriminierungen zur Wehr zu setzen. Vorrangiger Zweck ist es, Betroffene zu ermutigen, Hilfe in Anspruch zu nehmen. Sexualisierte Belästigung verstößt gegen die „Leitlinien unserer Zusammenarbeit“ der Stadtverwaltung und gegen die „Allgemeine Dienst- und Geschäftsanweisung“ (AGA), deren Umsetzungen Aufgabe aller Mitarbeitenden ist. Demzufolge ist ein weiteres Ziel eine Struktur in Form eines standardisierten Verfahrens zu implementieren, das in Fällen sexualisierter Belästigung die Rahmenbedingungen der jeweils betroffenen Dienststelle auf seine Resilienz hin überprüft und die Dienststelle dabei unterstützt, sich gegen zukünftige Gefahren besser und bewusster aufzustellen.

Inhalt der Maßnahme

Die BGA-SBA schafft Transparenz und Rechtssicherheit für alle Akteur*innen und gibt ein standardisiertes Verfahren vor.

- Die Umsetzung der BGA-SBA wird unter Beteiligung von relevanten Dienststellen und Interessenvertretungen fortgesetzt und optimiert.
- Die BGA-SBA wird unter Beteiligung von relevanten Dienststellen und Interessenvertretungen regelmäßig evaluiert.
- Die BGA-SBA wird unter Beteiligung von relevanten Dienststellen und Interessenvertretungen novelliert.

Maßnahme 2: Entwicklung und Umsetzung eines Maßnahmenkatalogs zum Schutz von Mitarbeitenden, die in ihrer dienstlichen Funktion von geschlechtsspezifischer Gewalt von Externen betroffen sind oder sein könnten

Ziel und Zweck

Beschäftigte im öffentlichen Dienst werden immer öfter an ihrem Arbeitsplatz beleidigt, bedroht oder körperlich angegriffen. Aufgrund der drastischen Zunahme dieser Gewalt hat beispielsweise das Landesministerium des Inneren, für Digitalisierung und Kommunen in Baden-Württemberg eine ressortübergreifende Landeskonzeption entwickelt.²¹ Das Konzept wird seit Juni 2024 umgesetzt und sieht unter anderem die Einrichtung einer interministeri-

²¹ Siehe die „Ressortübergreifende Landeskonzeption für einen besseren Schutz von Beschäftigten im öffentlichen Dienst vor Gewalt im Arbeitsalltag“: https://www.baden-wuerttemberg.de/fileadmin/redaktion/m-im/intern/dateien/pdf/20240618_RZ_GeZKKP_Landeskonzeption_2024_web.pdf [letzter Zugriff am 21. August 2025].

ellen Arbeitsgruppe sowie die Entwicklung und Umsetzung konkreter (Präventions-)Maßnahmen vor. Auch die Stadt Mannheim hat als Arbeitgeberin die Pflicht, Mitarbeitende, die in ihrer dienstlichen Funktion von sexualisierter Belästigung und Übergriffen von Externen betroffen sind oder sein könnten, zu schützen.

Inhalt der Maßnahme

Es wird für die Mitarbeitenden, die aufgrund ihrer dienstlichen Funktion von geschlechtsspezifischer Gewalt von Externen betroffen sind oder sein könnten, ein Maßnahmenkatalog erarbeitet:

- Ausgewählte Gewaltschutzkonzepte für Mitarbeitende des öffentlichen Dienstes werden überprüft, gegebenenfalls um den geschlechtsspezifischen Aspekt erweitert und so für die Stadtverwaltung Mannheim modifiziert.
- Implementierung relevanter bundes- und landesweiter Standards innerhalb der Stadtverwaltung
- Umsetzung der Maßnahmen des entwickelten Maßnahmenkatalogs

Maßnahme 3: Entwicklung eines Informations- und Unterstützungssystems für Mitarbeitende, die von häuslicher Gewalt / Gewalt im sozialen Nahraum betroffen sind

Ziel und Zweck

Auch wenn es für die Stadt Mannheim als Arbeitgeberin nicht möglich ist, Mitarbeitende vor häuslicher Gewalt oder vor Gewalt im sozialen Nahraum zu schützen, so ist es doch möglich, die betroffenen Mitarbeitenden zu unterstützen. Die Betroffenen fühlen sich oft allein gelassen und es kommt für sie erst einmal nicht in Frage, Hilfe am Arbeitsplatz zu suchen – wenngleich der Arbeitsplatz für sie ein geschützter Raum ist. Gleichzeitig aber ist der Weg zum Arbeitsplatz für die Täter*innen längst keine Tabu-Zone mehr. Immer öfter werden betroffene Mitarbeitende Opfer von psychischer, seltener von physischen Übergriffen in der Nähe des Arbeitsplatzes oder direkt am Arbeitsplatz.

Die Vodafone Foundation veröffentlichte 2021 beispielsweise eine Studie, in der eine Verbindung von häuslicher Gewalt und Gewalt im sozialen Nahraum und Arbeitsplatz dargestellt wurde: „Demnach gaben 20 Prozent der in Deutschland befragten Personen an, schon einmal Opfer häuslicher Gewalt gewesen zu sein. Opfer berichten sogar davon, dass die Gewalt bis zum Arbeitsplatz reicht: zum Beispiel, dass sie in der Nähe oder sogar am Arbeitsplatz von der misshandelnden Person aufgesucht, gestalkt oder belästigt werden. Hier zeigt die Studie einen deutlichen Anstieg von 13 Prozent zu der Vor-Corona-Zeit im Jahr

2019. Die Mehrheit der Befragten gab an, nicht von ihrem Arbeitgeber unterstützt worden zu sein.²²

Wenn sich Beschäftigte wiederholt krankmelden, wird selten daran gedacht, dass der Grund in häuslicher Gewalt oder sexualisierter Gewalt im sozialen Nahraum liegen könnte. Hier können Arbeitgeber*innen viel mehr tun, als zuweilen angenommen wird: So können sie beispielsweise durch Enttabuisierung, Verständnis, Gesprächsbereitschaft und Vermittlung von Unterstützungsangeboten Hilfe anbieten.²³ Durch Sensibilisierung und offene Kommunikation können die Führungskräfte, Interessenvertretungen und Kolleg*innen lernen, besser auf Anzeichen für häusliche Gewalt zu achten und behutsam Gespräche zu suchen und Hilfe anzubieten.

Inhalt der Maßnahme

Es wird ein Informations- und Unterstützungssystem entwickelt und etabliert, um über das Thema der häuslichen Gewalt oder Gewalt im sozialen Nahraum offen aufzuklären, Mitarbeitende über Hilfsmöglichkeiten zu informieren, Verweisberatungen anzubieten und somit ein Umfeld zu schaffen, in dem betroffene Mitarbeitende sich soweit sicher fühlen, dass sie Hilfe suchen können. Im Einzelnen beinhaltet dieses Informations- und Unterstützungssystem unter anderem folgende Aspekte:

- Öffentlichkeitsarbeit zwecks Enttabuisierung des Themenspektrums
- Aufbau einer Kooperation mit professionellen Beratungs- und Schutzeinrichtungen der Stadt, um den betroffenen Mitarbeitenden eine Ausstiegshilfe zu bieten
- Sensibilisierungsangebote und auf Wunsch auch Schulungen für Führungskräfte, relevante Berufsgruppen, Interessenvertretungen und Multiplikator*innen
- zielgruppenspezifisches Empowerment der Opfer zwecks Förderung ihrer Handlungsfähigkeit und Aufbau eines nachhaltigen Selbstwirksamkeitsgefühls

²² Studie der Vodafone Foundation: <https://newsroom.vodafone.de/hausliche-gewalt-mehrheit-erfahrt-keine-unterstuetzung-vom-arbeitgeber> [letzter Zugriff am 21. August 2025].

²³ Siehe beispielsweise die Hinweise des Familienservice: <https://www.familienservice.de/-/gewalt-zuhause-was-arbeitgeber-tun-koennen> [letzter Zugriff am 21. August 2025] oder der Bildungsstelle häusliche Gewalt in Luzern: <https://www.bildungsstelle-haeusliche-gewalt.ch/arbeitswelt/> [letzter Zugriff am 21. August 2025]; siehe auch die Broschüre vom Deutschen Global Compact Netzwerk und Terre des Femmes „Menschenrechte fördern – Unternehmen stärken. Mit der Workplace Policy Mitarbeitende schützen“: [menschenrechte-foerdern-unternehmen-staerken.pdf](https://www.menschenrechte-foerdern-unternehmen-staerken.pdf) [letzter Zugriff am 21. August 2025].

Maßnahme 4: Entwicklung eines Informations- und Unterstützungssystems für Mitarbeitende, die von geschlechtsspezifischer Gewalt im öffentlichen Raum betroffen sind

Ziel und Zweck

Auch bei Mitarbeitenden, die von geschlechtsspezifischer Gewalt im öffentlichen Raum betroffen sind, kann die Stadt als Arbeitgeberin Unterstützungsmöglichkeiten beispielsweise bei der Verarbeitung der erlebten geschlechtsspezifischen Gewalt anbieten. Überdies kann die Arbeitgeberin durch eine konkrete Wissensvermittlung in Aufklärungskampagnen über ein schützendes Verhalten im Fall von sexualisierten Angriffen (KO-Tropfen, Vergewaltigung, Stalking, Mobbing, etc.) informieren und auf Unterstützungsmöglichkeiten hinweisen.

Inhalt der Maßnahme

Es wird ein Informations- und Unterstützungssystem entwickelt und etabliert, um über das Thema der geschlechtsspezifischen Gewalt im öffentlichen Raum offen aufzuklären, Mitarbeitende über Hilfsmöglichkeiten zu informieren, Verweisberatungen anzubieten und ein Umfeld zu schaffen, in dem sich betroffene Mitarbeitende soweit sicher fühlen, dass sie Hilfe suchen können. Die Umsetzung verantwortet die Abteilung Gleichstellung. Im Einzelnen beinhaltet dieses Informations- und Unterstützungssystem unter anderem folgende Aspekte:

- Aufbau einer Kooperation mit professionellen Beratungs- und Schutzeinrichtungen der Stadt, um die betroffenen Mitarbeitenden zu unterstützen
- regelmäßige Durchführung von Informations- und Aufklärungskampagnen für Mitarbeitende
- Veröffentlichung von Beratungsinformationen im Desknet

2.6 Handlungsfeld 6: Kommunikation und Informationsvermittlung

Eine gute interne Kommunikation wirkt sich positiv auf das Arbeitsklima aus. Sie bildet das Fundament für ein gemeinsames Verständnis und eine gute Zusammenarbeit. Eine transparente Informationsvermittlung fördert die effiziente Gestaltung der Prozesse und Arbeitsabläufe und trägt zur Reduktion von Missverständnissen und Rückfragen bei, was wiederum Zeit und Ressourcen schont.

2.6.1 Maßnahmen

Maßnahme 1: Allgemeiner Informationszugang durch Zugang zum Desknet für alle Mitarbeitende

Ziel und Zweck

Die Sicherstellung eines etablierten Zuganges zu internen Informations- und Kommunikationsplattformen für alle Mitarbeitende, auch für beurlaubte und freigestellte Beschäftigte oder aktive Mitarbeitende ohne regelmäßigen PC-Zugang, ist für eine nachhaltige Anbindung der Mitarbeitenden unabdingbar. Auch hinsichtlich eines gelungenen Wiedereinstiegs nach längerer Abwesenheit ist es sinnvoll, einen Informationszugang zu gewährleisten.

Aktuell können alle Mitarbeitenden, unabhängig davon, ob sie Zugang zum Desknet haben oder länger abwesend sind, bereits an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen. Das Fortbildungsprogramm ist im Internet abrufbar. Auch allgemeine Informationen und externe Stellenausschreibungen sind allen im Internet zugänglich. Weitere relevante interne Informationen sind allerdings nur im Desknet zu finden und der Zugang kann nur über ein dienstliches Endgerät erfolgen. Mitarbeitende, die über kein dienstliches Endgerät verfügen, können sich somit nicht über relevante Themen – wie beispielsweise verwaltungsübergreifende organisatorische und inhaltliche Themen – informieren. Ebenso haben sie keinen unmittelbaren Zugang zu den internen Stellenausschreibungen. So fallen sie häufig aus der Regelkommunikation heraus, was sich negativ auf die Identifikation mit der Stadtverwaltung als Arbeitgeberin auswirken kann.

Im Rahmen einer nachhaltigen Personalpolitik ist daher wichtig, den Zugang zu relevanten Informationen für alle Mitarbeitenden zu ermöglichen.

Inhalt der Maßnahme

Im Zuge der Weiterentwicklung der Digitalisierung wird eine verwaltungsübergreifende Möglichkeit für den individuellen Zugang von Mitarbeitenden ins Desknet außerhalb der Dienststelle und ohne Dienstgeräte überprüft, damit Mitarbeitende, die keinen Zugang zum Desknet haben oder die aus unterschiedlichen Gründen über längere Zeit abwesend sind, stets aktuelle Informationen erhalten. Die Umsetzung einer digitalen Lösung verantwortet der FB 12 in Abstimmung mit den Verantwortlichen des Desknets im FB 11.

Maßnahme 2: Optimierung der Informationsvermittlung aus dem Themenspektrum Vereinbarkeit von Beruf und Care-Verantwortung

Ziel und Zweck

Eine gute und umfassende Information der Mitarbeitenden stellt einen großen Gewinn für beide Seiten dar: Zum einen werden die Mitarbeitenden, die von diesen Themen angesprochen sind, umfassend informiert; zum anderen sind die Informationen standardisiert und entlasten die Personalstellen der jeweiligen Dienststellen.

Inhalt der Maßnahme

Im stadtinternen „Desknet“ wurde bereits eine Seite zum Themenspektrum von Vereinbarkeit und Care-Verantwortung angelegt, die einige relevante Informationen übersichtlich und transparent bündelt. Die Informationen werden weiterhin regelmäßig auf ihre Aktualität überprüft.

Überdies werden neue relevante Informationen bereitgestellt, wie beispielsweise:

- Weitere Möglichkeiten der Arbeitszeitflexibilisierung (wie beispielsweise unbezahlte Freistellung, Teilzeitrechner, Möglichkeiten für mehr Urlaub)
- Informationen zur Elternzeit, Regelungen zum Thema „Kind krank“ und Pflege
- Möglichkeiten der Entgeltumwandlung und der vermögenswirksamen Leistungen (VWL)
- Regelmäßige Informationen zum „Kompass Pflege“ der Stadt und den Pflegelots*innen
- Berücksichtigung des Themas Pflege auf Distanz
- Relevante Informationen zum Thema Entgelt im Mutterschutz und während der Elternzeit sowie zu finanziellen Themen bei der Pflege von Angehörigen
- Vor- und Nachteile verschiedener Teilzeit-Modelle
- Möglichkeiten zur Rückkehr von Teilzeit in Vollzeit-Arbeit
- Möglichkeiten zur Erhöhung des Stundenvolumens
- Übergang in den Ruhestand, Altersvorsorge, Auswirkung von Teilzeit für die Altersvorsorge.

Maßnahme 3: Willkommenshandbuch für neue Mitarbeitende

Ziel und Zweck

Ein gut gestaltetes Willkommenshandbuch zu Begrüßung und Onboarding neuer Mitarbeitenden ist unerlässlich für eine Stadtverwaltung von der Größe Mannheims. Es erleichtert den Einstieg für neue Mitarbeitende, indem es wichtige Informationen und Materialien enthält, die den Arbeitsalltag erleichtern. Es stärkt eine positive Arbeitskultur und das Zugehörigkeitsgefühl.

Inhalt der Maßnahme

- Die Informationen aus dem Willkommenshandbuch werden im Desknet für alle Mitarbeitenden zugänglich zur Verfügung gestellt.
- Das neue Willkommenshandbuch wird um die Themen der Vereinbarkeit von Beruf und Care-Verantwortung und der sexualisierten Belästigung am Arbeitsplatz ergänzt.

2.7 Handlungsfeld 7: Regelwerke

Regelwerke bilden die Grundlage für Strukturen innerhalb einer Organisation. Um der strukturellen Benachteiligung von Frauen zu begegnen und eine geschlechtsspezifische Sichtweise innerhalb der Organisation sicherzustellen, müssen die Regelwerke in diesem Kontext neben der sprachlichen auch auf der inhaltlichen Ebene überprüft werden.

2019	2020	2021	2022	2023	2024
15	16	5	9	14	5

Tabelle 8: Statistik der bearbeiteten Regelwerke

2.7.1 Maßnahmen

Maßnahme 1: Überprüfung der Regelwerke im Hinblick auf Geschlechtergerechtigkeit

Ziel und Zweck

Stadtinterne Regelwerke regeln die interne Organisation, den Dienstbetrieb, den Geschäftsgang und das Verhalten der Mitarbeitenden der Stadtverwaltung Mannheim nach innen und nach außen. Dazu zählen beispielsweise:

- Dienst-, Arbeits- und/oder (Besondere) Geschäftsanweisungen
- Dienstvereinbarungen
- Leitlinien, Leitfäden und Richtlinien
- Durchführungsvorschriften
- Vollzugsbestimmungen

Durch die Überprüfung der Regelwerke, ob sie inhaltlich wie sprachlich Geschlechtergerechtigkeit umsetzen, wird eine geschlechtergerechte Sichtweise innerhalb der Stadtverwaltung sichergestellt.

Inhalt der Maßnahme

Alle derzeit vorliegenden gesamtstädtischen und dienststellenbezogenen Regelwerke müssen neben einer inhaltlichen Überarbeitung aufgrund von Gesetzesänderungen oder internen und sonstigen Vorgaben auch in eine sprachliche und inhaltliche Form gebracht werden, die den Interessen der Gleichstellung und der Erreichung dieser Ziele Rechnung trägt. Deshalb prüft die Gleichstellungsbeauftragte die Regelwerke auf inhaltlicher Ebene, um sicherzustellen, ob der Aspekt der Geschlechtergerechtigkeit berücksichtigt ist, aber auch auf sprachlicher Ebene, um zu gewährleisten, dass alle Geschlechter adressiert sind.

Maßnahme 2: Geschlechtergerechte Sprache

Ziel und Zweck

Geschlechtergerechte Sprache ist ein wichtiger Baustein, um Frauen sichtbar zu machen und Diskriminierung abzubauen. Sie zeigt, dass alle Geschlechter gleichermaßen anerkannt und wertgeschätzt werden und sorgt dafür, dass sich alle Menschen angesprochen und repräsentiert fühlen.

Inhalt der Maßnahme

Im allgemeinen Schriftverkehr wird auf eine geschlechtergerechte Sprache geachtet. Die Grundlage dafür bildet die „Besondere Geschäftsanweisung zur Verwendung geschlechtergerechter Sprache bei der Stadt Mannheim“ (BGA-GGS). Die BGA gibt Orientierung und Formulierungshilfen für den Arbeitsalltag.

Maßnahme 3: Novellierung des Handbuches Stellenbesetzung

Ziel und Zweck

Ein gut organisierter und strukturierter Stellenbesetzungsprozess ist entscheidend, um schnell und effizient qualifizierte Fachkräfte zu gewinnen und die Stellen bestmöglich zu besetzen. Mit dem „Handbuch Stellenbesetzung“ regelt die Stadt Mannheim intern das gesamte Stellenbesetzungsverfahren von der Ausschreibung bis hin zur Besetzung der Stellen.

Das aktuelle „Handbuch Stellenbesetzung“ gilt seit 2019 als Leitfaden zum strukturierten Besetzungsverfahren für die gesamte Stadtverwaltung. Um qualifizierte Mitarbeitende in Zeiten des Fachkräftemangels zu gewinnen, müssen interne Geschäftsprozesse und Strategien stets evaluiert und optimiert werden.

Inhalt der Maßnahme

Die fortlaufende Aktualisierung und Bearbeitung des „Handbuchs Stellenbesetzung“ liegt in der Verantwortung des Fachbereichs Organisation und Personal. Das „Handbuch Stellenbesetzung“ wird mindestens alle sechs Jahre im Zuge des Rahmenchancen-gleichheitsplanes aktualisiert.

2.8 Handlungsfeld 8: Berichtswesen

Berichte der Gleichstellungsbeauftragten dienen der Informationsvermittlung, gelten als eine messbare Beweiserbringung und schaffen schlussendlich Transparenz über die Leistungen der kommunalen Gleichstellungsarbeit und -politik. Sie machen sichtbar, inwiefern eine Kommune die Erfüllung gesetzlicher Vorgaben und Anforderungen sowie Verpflichtungen vorangebracht und in die Gesamtstrategie der Kommune erfolgreich integriert hat. Das Berichtswesen umfasst dabei die Tätigkeiten der Gleichstellungsbeauftragten, die durchgeführten Projekte und Vorhaben, die gesetzlich vorgeschriebene Berichterstattung oder auch die Erfassung von Daten und messbaren Kennzahlen rund um das Thema Gleichstellung von Frauen und Männern für die Politik, die Stadtverwaltung und die Stadtgesellschaft Mannheims.

2.8.1 Maßnahmen

Maßnahme 1: Jährliche Berichterstattung an das Ministerium für Soziales, Gesundheit und Integration

Ziel und Zweck

Die Stadt- und Landkreise sowie Gemeinden mit einer Einwohnendenzahl ab 50.000 erhalten auf Antrag für die ihnen in Erfüllung der Verpflichtung aus § 25 Absatz 1 Satz 1 ChancenG (Bestellung einer Gleichstellungsbeauftragten) entstehenden Kosten eine jährliche pauschale Erstattung in Höhe von 42.500 € für die Ausstattung der Gleichstellungsbeauftragten und ihre Arbeit. Die zweckentsprechende Verwendung der bewilligten Mittel muss jährlich in einem Nachweis dargestellt werden.

Inhalt der Maßnahme

Die Gleichstellungsbeauftragte erstellt jährlich einen Nachweis über die zweckentsprechende Verwendung der vom Ministerium für Soziales, Gesundheit und Integration bewilligten Mittel für die kommunale Gleichstellungsarbeit.

Maßnahme 2: Berichterstattung im Gemeinderat

Ziel und Zweck

Die jährlichen Berichte der kommunalen Gleichstellungsbeauftragten dienen dazu, den Gemeinderat über das breite Themenspektrum der Gleichstellungsarbeit zu informieren. Die Berichterstattung im Gemeinderat ermöglicht der Politik, den aktuellen Stand zur Gleichstellung in der Kommune zu bewerten und die Fortschritte bei der Umsetzung der Ziele zu erfahren.

Inhalt der Maßnahme

- Die Gleichstellungsbeauftragte berichtet jährlich im Gemeinderat über ihre Arbeit und die Wahrnehmung ihrer Verpflichtungen zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern innerhalb der Stadtverwaltung sowie auch innerhalb der Stadtgesellschaft.
- Die Verwaltungsspitze berichtet dem Gemeinderat im Rahmen des gesetzlich vorgeschriebenen Zwischenberichtes – immer drei Jahre nach Inkrafttreten des jeweiligen Chancengleichheitsplanes – über den Stand der Umsetzung des jeweiligen Chancengleichheitsplanes nach § 26 Abs. 2 und § 8 des Chancengleichheitsgesetzes.

Maßnahme 3: Tätigkeitsbericht über die kommunale Gleichstellungsarbeit und Gleichstellungspolitik in Mannheim

Ziel und Zweck

Um Transparenz über den Stand der kommunalen Gleichstellungsarbeit in Mannheim zu schaffen, ist eine regelmäßige Berichterstattung notwendig. Sie legt Zeugnis von den unternommenen Schritten zur Förderung der tatsächlichen Gleichstellung und von den durchgeführten Vorhaben, Projekten und Aktionen ab und dokumentiert das Engagement, die Gleichstellung von Frauen und Männern auf der kommunalen Ebene weiter zu forcieren.

Inhalt der Maßnahme

Die Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Mannheim gibt regelmäßig einen Tätigkeitsbericht über die kommunale Gleichstellungsarbeit und Gleichstellungspolitik heraus, der umfassende Einblicke in die vielfältigen strukturellen und strategischen Themen- und Aufgabenfelder der Gleichstellungsarbeit innerhalb der Stadtverwaltung und der Stadtgesellschaft gibt.

Maßnahme 4: Der Gender Report als geschlechtsspezifischer Bericht

Ziel und Zweck

Mit dem ersten Rahmenchancengleichheitsplan ist die Stadt Mannheim einen innovativen Weg zur Erweiterung des bestehenden Berichtswesens gegangen und implementierte seit 2019 im Rahmen einer „Equality Balanced Scorecard“ eine regelmäßige Berichterstattung zu ausgewählten gleichstellungsrelevanten Aspekten. So wurde der bestehende Human Resources Report um Kennzahlen zur Chancengleichheit (Equality) ergänzt. Diese Kennzahlen aus vier ausgewählten Dimensionen nach der Equality Balanced Scorecard sind im Gender Report abgebildet (siehe Seite 32).

Inhalt der Maßnahme

- Der Gender Report der Stadt Mannheim wird fortgeführt. Der Gender Report ist verwaltungsübergreifend angelegt und dient der gleichstellungspolitischen Steuerung der Stadtverwaltung als Gesamtorganisation.
- Die dienststellenspezifischen Gender Reports für alle Dienststellen werden fortgeführt. Diese eröffnen neue Perspektiven für die Personalpolitik der einzelnen Dienststellen.

3 Inkrafttreten / ergänzende Klausel

- (1) Der Rahmenchancengleichheitsplan tritt am 01.04.2026 in Kraft und hat eine Gültigkeit von sechs Jahren.
- (2) Sollten eine oder mehrere Bestimmungen dieses Chancengleichheitsplanes ganz oder teilweise unwirksam sein oder werden, bleibt die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen hiervon unberührt. Das Gleiche gilt, sofern sich herausstellen sollte, dass der Plan eine Regelungslücke enthält.
- (3) Anstelle der unwirksamen Bedingungen werden die Verwaltungsspitze, die Gesamtpersonalratsvertretung, die Gesamtschwerbehindertenvertretung und die Gleichstellungsbeauftragte solche Regelungen vereinbaren, die wirksam sind und der ursprünglichen Intention am nächsten kommen.

Zuständige Dienststelle

Die Pflege und die Fortschreibung des Chancengleichheitsplanes obliegt der Gleichstellungsbeauftragten.

Mannheim, 16.03.2026



Christian Specht
Oberbürgermeister



Anja Russow-Hötting
Vorsitzende des Gesamtpersonalrates

i.V. 

Beate Krull
Gesamtschwerbehindertenvertretung



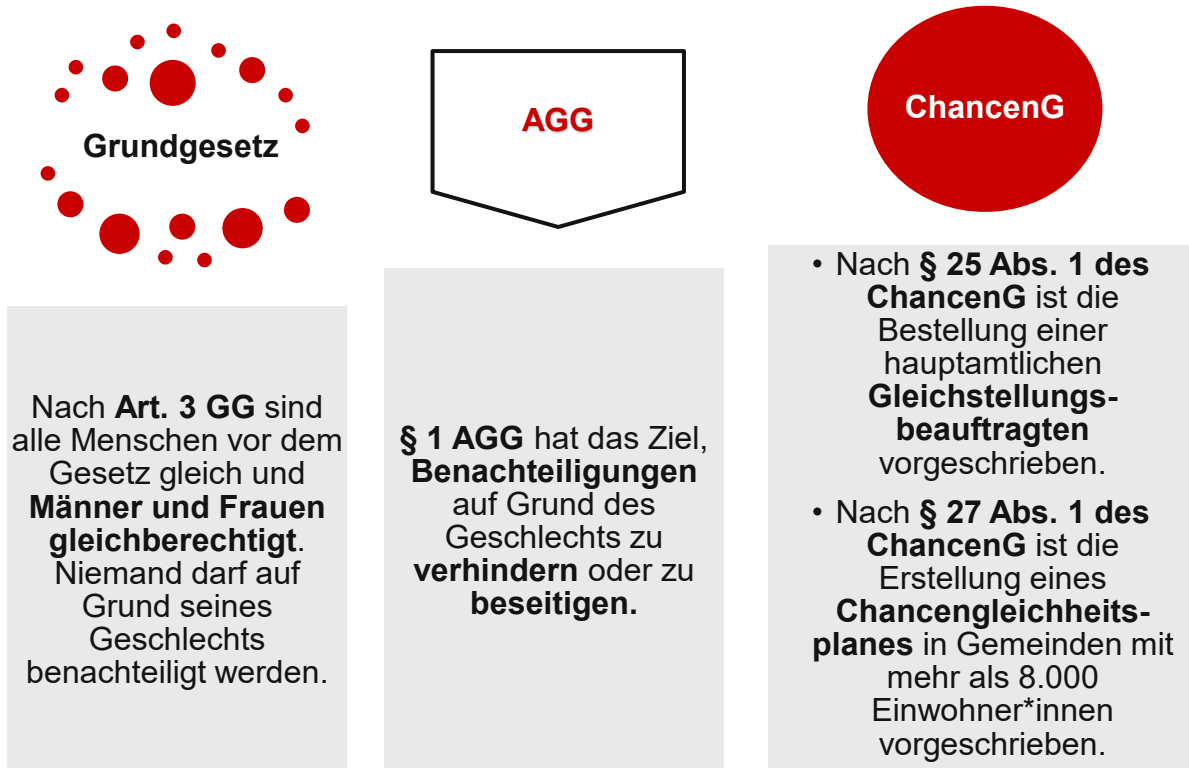
Dr. Liane Schmitt
Fachbereichsleiterin Organisation und Personal



Zahra Deilami
Gleichstellungsbeauftragte

Teil 3 Anhänge

Rechtliche Grundlagen



Artikel 3 Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland

- (1) Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich.
- (2) Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.
- (3) Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) in der jeweils aktuellen Fassung: [AGG](#)

Chancengleichheitsgesetz – ChancenG

Chancengleichheitsgesetz in der jeweils aktuellen Fassung: [ChancenG](#)

Stadtinterne Quellen

Human Resources Report

<https://desknet.man/service/personalplanung-und-personalanalysen/human-resources-report>

Gender Report

<https://desknet.man/service/personalplanung-und-personalanalysen/human-resources-report>

Allgemeine Dienst- und Geschäftsanweisung (AGA)

https://desknet.man/sites/Dokumentenarchiv/StadtinterneRegeln/Allgemeine_Dienst-_und_Geschaeftsanweisung.pdf#search=AGA

Besondere Geschäftsanweisung gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz (BGA-SBA)

https://desknet.man/sites/Dokumentenarchiv/StadtinterneRegeln/Besondere_Gesch%C3%A4ftsanweisung_gegen_sexuelle_Bel%C3%A4stigung_am_Arbeitsplatz.pdf#search=bga%20sba

Besondere Geschäftsanweisung zur Verwendung geschlechtergerechter Sprache bei der Stadt Mannheim Sprache (BGA-GGS)

https://desknet.man/sites/Dokumentenarchiv/StadtinterneRegeln/Besondere%20Geschaeftsanweisung%20geschlechtergerechte%20Sprache_gezeichnet.pdf#search=bga%20ggs

Zahlen, Daten, Fakten

Die Zahl der Beschäftigten gegliedert nach Berufsgruppen

Berufsgruppe	Männer		Frauen		Gesamt Anzahl
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	
Arbeiter*in Vermessung	10	90,9	1	9,1	11
Archivdienst	9	56,2	7	43,8	16
Assistent*in Bücherei	5	16,7	25	83,3	30
Außendienst	59	47,6	65	52,4	124
Badehelfer*in, sonstiges Bäderpersonal	0	0,0	16	100,0	16
Bauzeichner*in Tiefbau	0	0,0	1	100,0	1
Beleuchtungsmeister*in, Beleuchter*in Theater	19	79,2	5	20,8	24
Betreuungskraft, Gruppenleitung	2	7,4	25	92,6	27
Bibliothekar*in	10	28,6	25	71,4	35
Bot*in, Zusteller*in	2	66,7	1	33,3	3
Brandamtmannanwärter*in	3	100,0	0	0,0	3
Buchbinder*in	0	0,0	1	100,0	1
Buchpfleger*in, Gehilf*in	4	28,6	10	71,4	14
Bühnenhandwerker*in, Bühnenarbeiter*in	71	87,7	10	12,3	81
Chemotechniker*in	1	100,0	0	0,0	1
Erzieher*in	112	11,0	905	89,0	1.017
Fahrer*in / Handwerkerhelfer*in	1	100,0	0	0,0	1
Fahrzeug- und Maschinenführer*in	16	100,0	0	0,0	16
Fernmeldetechniker*in Elektrotechnik	14	100,0	0	0,0	14
Feuerwehr	306	94,7	17	5,3	323
Forst	16	94,1	1	5,9	17
Fotograf*in	0	0,0	1	100,0	1
Friedhof	18	94,7	1	5,3	19
Gärtner*in	2	100,0	0	0,0	2
Gesundheitsaufseher*in	2	25,0	6	75,0	8
gewähltes Personal	17	56,7	13	43,3	30
Gewandmeister*in, Schneider*in	7	21,2	26	78,8	33
Hallen- / Platzwart*in	15	100,0	0	0,0	15
Hausmeister*in	113	93,4	8	6,6	121
Heizung, Lüftung, Sanitär Maschinenbau	16	94,1	1	5,9	17
Ingenieur*in Abfallbeseitigung, Stadtreinigung, Umweltschutz	13	54,2	11	45,8	24
Ingenieur*in Elektrotechnik	13	81,2	3	18,8	16
Ingenieur*in Gartenbau, Friedhofs-, Forstdienst, Landespflege	14	70,0	6	30,0	20
Ingenieur*in Hochbau	47	54,0	40	46,0	87
Ingenieur*in Maschinenbau	12	85,7	2	14,3	14
Ingenieur*in Stadtplanung, Städtebau	14	70,0	6	30,0	20
Ingenieur*in Tiefbau	68	70,8	28	29,2	96

Ingenieur*in Vermessung	18	72,0	7	28,0	25
Innendienst	760	29,8	1.788	70,2	2.548
Juristischer Dienst	10	37,0	17	63,0	27
Kanalarbeiter*in Tiefbau	30	100,0	0	0,0	30
Kanalmaurer*in Tiefbau	9	100,0	0	0,0	9
Kartograph*in Vermessung	5	83,3	1	16,7	6
Kaufmännische Dienste	7	33,3	14	66,7	21
Kfz-Meister*in	1	100,0	0	0,0	1
Kfz-Werkstattendienst	39	95,1	2	4,9	41
Kinder- / Säuglingspfleger*in	5	3,3	147	96,7	152
Kinderkrankenpfleger/-schwester	0	0,0	9	100,0	9
Klärmeister*in, Klärfacharbeiter*in, Klärhelfer*in Tiefbau	36	90,0	4	10,0	40
Kraftfahrer*in	131	100,0	0	0,0	131
Kraftfahrer*in, Gartenarbeiter*in	32	97,0	1	3,0	33
Maler*in	8	100,0	0	0,0	8
Masseur*in	0	0,0	1	100,0	1
Maurer*in	2	100,0	0	0,0	2
Meister*in	7	100,0	0	0,0	7
Meister*in, Arbeiter*in Abfallbeseitigung, Stadtreinigung, Umweltschutz	309	96,9	10	3,1	319
Meister*in, Arbeiter*in Elektrotechnik	55	98,2	1	1,8	56
Meister*in, Arbeiter*in Gartenbau, Friedhofs-, Forstdienst, Landespflege	106	91,4	10	8,6	116
Meister*in, Arbeiter*in Maschinenbau	3	100,0	0	0,0	3
Meister*in, Arbeiter*in Tiefbau	57	90,5	6	9,5	63
Meister*in / Vorarbeiter*in	1	100,0	0	0,0	1
Musikschullehrer*in	48	46,6	55	53,4	103
Pflegehelfer*in, Schwester, Pfleger, Fachkrankenpfleger*in	0	0,0	2	100,0	2
Pförtner*in	8	66,7	4	33,3	12
Politone, Politesse, Ordnungsdienst	4	100,0	0	0,0	4
Psycholog*in, Psychagog*in, Pädagog*in	8	26,7	22	73,3	30
Registrator	5	35,7	9	64,3	14
Reinigungsdienst / Hauswirtschaftliches Personal / Küchendienst	5	3,9	124	96,1	129
Schlosser*in, Industriemechaniker*in Maschinenbau	76	98,7	1	1,3	77
Schreibkraft / Misch Tätigkeiten	1	4,5	21	95,5	22
Schreiner*in	13	100,0	0	0,0	13
Schwimmmeister*in, Schwimmmeistergehilf*in	16	55,2	13	44,8	29
Sekretariatsdienste	1	2,4	40	97,6	41
Sonstige Dienste	13	25,0	39	75,0	52
Sonstige IT-Dienste	47	81,0	11	19,0	58
Sonstige Museumsdienste	12	60,0	8	40,0	20

Sonstige Technische Berufe	14	77,8	4	22,2	18
Sonstige Theaterdienste	12	41,4	17	58,6	29
Sozialarbeiter*in, Sozialpädagog*in	88	21,5	322	78,5	410
Techn. Sachbearbeiter*in	4	40,0	6	60,0	10
Techniker*in Abfallbeseitigung, Stadtreinigung, Umweltschutz	0	0,0	2	100,0	2
Techniker*in Elektrotechnik	17	94,4	1	5,6	18
Techniker*in Hochbau	13	76,5	4	23,5	17
Techniker*in Maschinenbau	1	100,0	0	0,0	1
Techniker*in Vermessung	5	45,5	6	54,5	11
Technische Mitarbeiter*in Abfallbeseitigung, Stadtreinigung, Umweltschutz	7	77,8	2	22,2	9
Technische Mitarbeiter*in Elektrotechnik	19	82,6	4	17,4	23
Technische Mitarbeiter*in Gartenbau, Friedhofs-, Forstdienst, Landespflege	2	50,0	2	50,0	4
Technische Mitarbeiter*in Maschinenbau	4	100,0	0	0,0	4
Technische Mitarbeiter*in Stadtplanung, Städtebau	1	100,0	0	0,0	1
Technische Mitarbeiter*in Tiefbau	30	68,2	14	31,8	44
Technische Zeichner*in Stadtplanung, Städtebau	2	33,3	4	66,7	6
Technische*r Sachbearbeiter*in	1	100,0	0	0,0	1
Verfahrensbetreuer*in, Programmierer*in	21	70,0	9	30,0	30
Wissenschaftliche*r Mitarbeiter*in Museum	8	30,8	18	69,2	26
Gesamtsumme	3.168	43,9	4.049	56,1	7.217

Tabelle 9: Zahl der Beschäftigten gegliedert nach Berufsgruppen.

Grundlage: Stammpersonal zum 31.12.2024²⁴

Zahl der Auszubildenden gegliedert nach Laufbahnen und Berufsgruppen

Laufbahn	Ausbildungsberuf	Männer		Frauen		Gesamt
		Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl
Gehobener Dienst	Ausbildung geh. vermessungstechn. Dienst	1	100,0	0	0,0	1
	B.A. i.A. BWL (DHBW) FR Techn. Man.	1	100,0	0	0,0	1
	B.A. Messe-, Kongress-, Eventmgmt.	1	100,0	0	0,0	1
	Bachelor of Arts i.A. (DHBW)	9	33,3	18	66,7	27
	Bachelor of Arts i.A. (DHBW) - FR WiF	3	100,0	0	0,0	3

²⁴ Diese Tabelle führt Beschäftigte in der Altersteilzeit-Freistellungsphase (Kernverwaltung und Eigenbetriebe) nicht auf. Auskunft des Fachbereichs Organisation und Personal

	Bachelor of Arts i.A. (DHBW) Event-Mana.	2	18,2	9	81,8	11
	Bachelor of Arts i.A. (DHBW) FR M-Man/ K	0	0,0	4	100,0	4
	Bachelor of Arts i.A. (DHBW) FR Ö. Wirt.	3	33,3	6	66,7	9
	Bachelor of Arts i.A. (DHBW) FR Soz.Arb.	7	31,8	15	68,2	22
	Bachelor of Arts i.A. (DHBW) Immo.wirts.	1	25,0	3	75,0	4
	Bachelor of Eng. i.A. (DHBW) Elektrot.	1	100,0	0	0,0	1
	Bachelor of Engineering i.A. (DHBW)	2	66,7	1	33,3	3
	Bachelor of Engineering i.A. (SRH)	0	0,0	1	100,0	1
	Bachelor of Sc. i.A. (DHBW) Sicherheitsw	0	0,0	1	100,0	1
	Bachelor of Sc.i.A. (DHBW) Umwelttechnik	0	0,0	1	100,0	1
	Bachelor of Science i.A. (DHBW)	6	85,7	1	14,3	7
	Bachelor of Science i.A. (DHBW) FR Wi.In	1	100,0	0	0,0	1
	Fachinformatiker*in f. Systeminteg. i.A.	3	75,0	1	25,0	4
	Verwaltungspraktikant*in	3	60,0	2	40,0	5
	Summe Gehobener Dienst	44	41,1	63	58,9	107
Mittlerer Dienst	Bauzeichner*in i.A. (Tiefbau)	2	100,0	0	0,0	2
	Bühnenmaler*in i.A.	0	0,0	1	100,0	1
	Bühnenplastiker*in i.A.	0	0,0	1	100,0	1
	Direkteinstieg Kita	5	7,9	58	92,1	63
	Erzieher*in (PIA) i.A.	9	15,8	48	84,2	57
	FA Medien- u. Infodienste i.A. (Bibl.)	0	0,0	3	100,0	3
	FA Medien- und Infodienste i.A. (Archiv)	1	100,0	0	0,0	1
	Fachangestellte*r für Bäderbetrieb i.A.	7	87,5	1	12,5	8
	Fachkraft Veranstaltungstechnik i.A.	4	66,7	2	33,3	6
	Fotograf*in i.A.	0	0,0	1	100,0	1
	Maskenbildner*in i.A.	0	0,0	3	100,0	3
	Veranstaltungskauffrau/ -kaufmann i.A.	0	0,0	2	100,0	2
	Vermessungstechniker*in i.A.	3	100,0	0	0,0	3
	Verwaltungsfachangestellte*r i.A.	10	20,8	38	79,2	48
		Summe Mittlerer Dienst	41	20,6	158	79,4
	Berufskraftfahrer*in i.A.	11	100,0	0	0,0	11

Gelernte Arbeiter*innen	Fachk. f. Kreislauf- u. Abfallwirt. i.A.	1	100,0	0	0,0	1
	Fachkraft für Abwassertechnik i.A.	3	100,0	0	0,0	3
	FK f. Rohr, Kanal u Indust.service i.A.	4	100,0	0	0,0	4
	Forstwirt*in i.A.	6	100,0	0	0,0	6
	Gärtner*in i.A. (Ga-La)	7	53,8	6	46,2	13
	Gärtner*in i.A. (Zier)	2	50,0	2	50,0	4
	Kfz-Mechatroniker*in i.A.	4	100,0	0	0,0	4
	Maler*in – Lackierer*in i.A.	2	100,0	0	0,0	2
	Maßschneider*in Damen i.A.	0	0,0	1	100,0	1
	Maßschneider*in Herren i.A.	0	0,0	1	100,0	1
	Maßschuhmacher*in i.A.	0	0,0	1	100,0	1
	Metallbauer*in i.A.	2	100,0	0	0,0	2
	Straßenbauer*in i.A.	5	100,0	0	0,0	5
	Tischler*in i.A.	0	0,0	3	100,0	3
	Umwelttechn. f. Kreisl. u. Abfallw. i.A.	1	100,0	0	0,0	1
	Umwelttechn. f. Rohrln. u. Ind.Anl. i.A.	2	100,0	0	0,0	2
	Umwelttechnolog*in f. Abw.Bew. i.A.	2	100,0	0	0,0	2
Summe Gelernte Arbeiter*innen	52	78,8	14	21,2	66	
Gesamtsumme	137	36,8%	235	63,2%	372	

Tabelle 10: Zahl der Auszubildenden gegliedert nach Laufbahnen und Berufsgruppen

Grundlage: Auszubildende zum 31.12.2024²⁵

Zahl der Höhergruppierungen / Beförderungen

	Männer		Frauen		Gesamt
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl
Höhergruppierungen / Beförderungen*	168	44,9%	206	55,1%	374

Tabelle 11: Zahl der Höhergruppierungen / Beförderungen

Grundlage: Stammpersonal zum 31.12.2024²⁶

²⁵ Auskunft des Fachbereichs Organisation und Personal

²⁶ Zu den Höhergruppierungen / Beförderungen wurden auch Wechsel des Anstellungsverhältnisses gezählt, sofern der Wechsel mit einer höheren Gruppe verbunden war. Nicht berücksichtigt wurden dabei Wechsel eines Ausbildungs- zu einem Beschäftigungsverhältnis und Ähnlichem.

Abbildungs- und Tabellenverzeichnis

Abbildung 1: Gesetzliche Grundlagen zum Chancengleichheitsplan nach dem ChancenG .	13
Abbildung 2: Handlungsfelder des ersten Rahmenchancengleichheitsplanes 2019–2024 ...	14
Abbildung 3: Mitglieder des Lenkungskreises Gleichstellung	15
Abbildung 4: Mitglieder der Arbeitsgruppen	15
Abbildung 5: Gruppe der Teilnehmenden an der Erstellung der dienststellenspezifischen Chancengleichheitspläne	16
Abbildung 6: Die Phasen der Erstellung der DS-CGP	17
Abbildung 7: Maßnahmenpakete und Einzelmaßnahmen der dienststellenspezifischen Chancengleichheitspläne	17
Abbildung 8: Handlungsfelder des zweiten Rahmenchancengleichheitsplanes.....	28
Abbildung 9: Auswahl der Maßnahmen für den zweiten Rahmenchancengleichheitsplan....	29
Abbildung 10: Gesamtpersonal nach Geschlecht „männlich“ und „weiblich“ zum Stichtag 31.12.2017 und 31.12.2024	30
Abbildung 11: Dimensionen der Equality Balanced Scorecard der Stadt Mannheim	32
Abbildung 12: Beschäftigungsverhältnis nach den Geschlechtern „männlich“ und „weiblich“.	46
Abbildung 13: Ansprechpersonen und -stellen der Stadtverwaltung Mannheim	49
Tabelle 1: Personalstruktur nach Geschlecht „männlich“ und „weiblich“. Grundlage: Stammpersonal zum 31.12.2017 und 31.12.2024.....	31
Tabelle 2: Führungsebenen 1–5 nach Geschlecht in % zum Stichtag 31.12.2017 und 31.12.2024.....	38
Tabelle 3: Führungsebenen 1–5 nach Geschlecht nach Voll- und Teilzeit im Jahr 2024	38
Tabelle 4: Zahl der Beurlaubten zum 31.12.2024.....	47
Tabelle 5: Fortbildungstage gesamt. Stichtag 31.12.2017 und 31.12.2024	51
Tabelle 6: Fortbildungsteilnahmen der Führungskräfte der Ebenen 1–3 in Abhängigkeit vom Alter. Stichtag 31.12.2024	51
Tabelle 7: Frauenanteil pro Themencluster des Fortbildungsprogramms. Stichtag 31.12.2024	52
Tabelle 8: Statistik der bearbeiteten Regelwerke	65
Tabelle 9: Zahl der Beschäftigten gegliedert nach Berufsgruppen.	75
Tabelle 10: Zahl der Auszubildenden gegliedert nach Laufbahnen und Berufsgruppen	77
Tabelle 11: Zahl der Höhergruppierungen / Beförderungen	77

