

GENDER REPORT 2025

STADT**MANNHEIM**²

Organisation und Personal

EQUALITY BALANCED SCORECARD

Hinweise:

Der Inhalt dieses barrierefreien Berichts wurde mithilfe von Microsoft Copilot erstellt und durch den inhaltlich zuständigen Verfassenden geprüft.

Um eine barrierefreie Version zur Verfügung stellen zu können, haben wir uns aus technischen Gründen dazu entschieden, bei einzelnen Inhalten die wichtigsten Punkte zusammenzufassen.

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

Inhaltsverzeichnis

Vorwort

Demografie

Arbeitszeitmodell

Arbeitszeit des männlichen Stammpersonals der Stadtverwaltung in %

Arbeitszeit des weiblichen Stammpersonals der Stadtverwaltung in %

wöchentliche Arbeitszeit des Stammpersonals

Altersverteilung

Altersverteilung des Stammpersonals nach Geschlecht

Altersverteilung des Stammpersonals in Abhängigkeit von der Betriebszugehörigkeit (in %)

Durchschnittsalter bei Eintritt

Entwicklung des Durchschnittsalters bei Eintritt nach Geschlecht

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

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

Durchschnittsalter bei Eintritt der Beschäftigten ab E13

Eintritte in Führungspositionen

Männer: Eintritte in Führungspositionen (Beamte und Beschäftigte)

Frauen: Eintritte in Führungspositionen (Beamtinnen und Beschäftigte)

Pendeldistanz

männliche Führungskräfte: Distanz zwischen Wohn- und Arbeitsort in %

weibliche Führungskräfte: Distanz zwischen Wohn- und Arbeitsort in %

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

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

Wohnortwechsel und Abgänge aus der Stadtverwaltung

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

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

Wohnortwechsel und Anzahl der Austritte aufgrund Kündigung Arbeitnehmer*in

Wohnortwechsel (ohne Austritt)

Befristungen

befristete Arbeitsverhältnisse nach Alterskohorten

befristete Arbeitsverhältnisse nach Eingruppierung

Work-Life-Balance

Häufigkeit und Dauer von Elternzeiten

Verteilung der Anzahl der Elternzeiten in %

Verteilung der Dauer (in Kalendertagen) der Elternzeiten in %

durchschnittliche Dauer der Elternzeiten in Kalendertagen

Arbeitszeitmodelle nach der Elternzeit

Veränderung der Arbeitszeit nach der Elternzeit

Veränderung der Arbeitszeit nach der Elternzeit in Abhängigkeit vom Geschlecht

Elternzeit und Führungsposition

Anzahl der Elternzeiten von Führungskräften

Anzahl der Elternzeiten von Mitarbeitenden ohne Führungsfunktion

durchschnittliche Dauer der Elternzeiten von Führungskräften in Kalendertagen

durchschnittliche Dauer der Elternzeiten von Mitarbeitenden ohne Führungsfunktion in Kalendertagen

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

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

Führung

Struktur der Führungskräfte

Verteilung der Führungskräfte nach Geschlecht

Übernahme von Führungsverantwortung

Durchschnittsalter, in dem Führungsverantwortung übernommen wird

Stellen mit Führungsverantwortung

Entwicklung der Anzahl der Stellen mit Führungsverantwortung (FK1 bis FK5)

Entwicklung der Anzahl der Stellen mit Führungsverantwortung (FK1 und FK2)

Führungskräfte in Teilzeit

Arbeitszeitmodelle der weiblichen Führungskräfte FK1 und FK2

Arbeitszeitmodelle der männlichen Führungskräfte FK1 und FK2

Arbeitszeitmodelle der weiblichen Führungskräfte FK3 bis FK5

Arbeitszeitmodelle der männlichen Führungskräfte FK3 bis FK5

Qualifizierung

Fortbildungstage

Entwicklung des Anteils der weiblichen Teilnehmenden an den Fortbildungsangeboten

Anzahl der Fortbildungstage

Frauenanteil in den Qualifizierungsmaßnahmen

Verwaltungsfachwirt*in: Frauenanteil der Teilnehmenden

Aufstiegslehrgang: Frauenanteil der Teilnehmenden

Durchschnittsalter zu Beginn der Qualifizierungsmaßnahme

Master Public Management: Durchschnittsalter nach Geschlecht zu Beginn der Qualifizierungsmaßnahme

Verwaltungsfachwirt*in: Durchschnittsalter nach Geschlecht zu Beginn der Qualifizierungsmaßnahme

Aufstiegslehrgang: Durchschnittsalter nach Geschlecht zu Beginn der Qualifizierungsmaßnahme

Fortbildungsaktivität der Führungskräfte

Fortbildungsaktivität der Führungskräfte in Abhängigkeit zum Alter

Häufigkeit und Dauer von Bildungsurlaub

Entwicklung der Anzahl der Bildungsurlaube

Entwicklung der durchschnittlichen Dauer (in Tage) der Bildungsurlaube

Glossar

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

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

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

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

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

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

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

Christian Specht

Oberbürgermeister der Stadt
Mannheim

Dr. Liane Schmitt

Fachbereichsleiterin
Organisation und Personal

Zahra Deilami

Gleichstellungsbeauftragte

Betrachtet werden unterschiedliche Arbeitszeitmodelle:

Existieren Unterschiede in der Teilzeitneigung?

Wie stellt sich die Altersverteilung im Hinblick auf Unterschiede zwischen den Geschlechtern dar (gegebenenfalls auch hinsichtlich Beschäftigungszeiten)?

Gibt es Unterschiede im Eintrittsalter?

Existieren Unterschiede im Eintrittsalter in Abhängigkeit von der Eingruppierung?

Beginnen mehr Männer als Frauen direkt in ihrer ersten Position als Führungskraft?

Betrachtet wird die Distanz zwischen Wohn- und Arbeitsort: Existieren Unterschiede hinsichtlich der Pendeldistanz?

Dargestellt wird der Zusammenhang zwischen Änderung des Wohnortes und Abgang aus der Stadtverwaltung innerhalb eines definierten Zeitraums.

Gibt es Unterschiede in der Verteilung von befristeten Arbeitsverhältnissen (zum Beispiel nach Alter oder nach Eingruppierung)?

ARBEITSZEIT DES MÄNNLICHEN STAMMPERSONALS DER STADTVERWALTUNG IN %

Die Arbeitszeit des männlichen Stammpersonals der Stadtverwaltung verteilt sich auf 87,0 % in Vollzeit, 1,4 % in Teilzeit unter 50 %, 3,2 % in Teilzeit von 50 % bis unter 75 % und 8,4 % in Teilzeit ab 75 %.

ARBEITSZEIT DES WEIBLICHEN STAMMPERSONALS DER STADTVERWALTUNG IN %

Die Arbeitszeit des weiblichen Stammpersonals der Stadtverwaltung verteilt sich auf 49,1 % in Vollzeit, 5,5 % in Teilzeit unter 50 %, 21,7 % in Teilzeit von 50 bis unter 75 % und 23,7 % in Teilzeit ab 75 %.

WÖCHENTLICHE ARBEITSZEIT DES STAMMPERSONALS

In der Kernverwaltung arbeiten 82,9 % der Männer und 48,4 % der Frauen in Vollzeit. In Teilzeit unter 50 % arbeiten 1,3 % der Männer und 5,0 % der Frauen. Davon sind 0,4 % der Männer und 0,2 % der Frauen geringfügig entlohnte Beschäftigte nach Paragraph 8 Absatz 1 Nummer 1 Sozialgesetzbuch Viertes Buch. In Teilzeit von 50 % bis unter 75 % arbeiten 4,5 % der Männer und 22,2 % der Frauen. In Teilzeit ab 75 % arbeiten 11,2 % der Männer und 24,3 % der Frauen. Insgesamt beschäftigt die Kernverwaltung 202 Männer und 899 Frauen.

In den Eigenbetrieben arbeiten 92,4 % der Männer und 55,4 % der Frauen in Vollzeit. In Teilzeit unter 50 % arbeiten 1,5 % der Männer und 9,7 % der Frauen. Davon sind 1,2 % der Männer und 6,6 % der Frauen geringfügig entlohnte Beschäftigte nach Paragraph 8 Absatz 1 Nummer 1 Sozialgesetzbuch Viertes Buch. In Teilzeit von 50 % bis unter 75 % arbeiten 1,4 % der Männer und 17,1 % der Frauen. In Teilzeit ab 75 % arbeiten 4,8 % der Männer und 17,9 % der Frauen. Insgesamt beschäftigen die Eigenbetriebe 65 Männer und 70 Frauen.

In der Stadtverwaltung insgesamt arbeiten 87,0 % der Männer und 49,1 % der Frauen in Vollzeit. In Teilzeit unter 50 % arbeiten 1,4 % der Männer und 5,5 % der Frauen. Davon sind 0,7 % der Männer und 0,8 % der Frauen geringfügig entlohnte Beschäftigte nach Paragraph 8 Absatz 1 Nummer 1 Sozialgesetzbuch Viertes Buch. In Teilzeit von 50 % bis unter 75 % arbeiten 3,2 % der Männer und 21,7 % der Frauen. In Teilzeit ab 75 % arbeiten 8,4 % der Männer und 23,7 % der Frauen. Insgesamt sind 3.165 Männer sowie 4.093 Frauen bei der Stadtverwaltung beschäftigt.

Die Angaben umfassen 17 Vollzeitbeschäftigte sowie 19 Teilzeitbeschäftigte in der Arbeitsphase der Altersteilzeit beziehungsweise mit dem Teilzeitmodell der Altersteilzeit. Insgesamt wurden 90 Beschäftigte in der Freistellungsphase der Altersteilzeit beziehungsweise mit ähnlichen Vereinbarungen nicht berücksichtigt.

ALTERSVERTEILUNG DES STAMMPERSONALS NACH GESCHLECHT

Bei den Frauen sind 212 Personen unter 26 Jahre, 868 Personen zwischen 26 und unter 36 Jahre, 1.085 Personen zwischen 36 und unter 46 Jahre, 924 Personen zwischen 46 und unter 56 Jahre und 1.066 Personen 56 Jahre oder älter.

Bei den Männern sind 116 Personen unter 26 Jahre, 649 Personen zwischen 26 und unter 36 Jahre, 810 Personen zwischen 36 und unter 46 Jahre, 658 Personen zwischen 46 und unter 56 Jahre und 960 Personen 56 Jahre oder älter.

Die höchsten angegebenen Werte entfallen bei den Frauen auf die Altersgruppe von 36 bis unter 46 Jahren mit 1.085 Personen und bei den Männern auf die Altersgruppe ab 56 Jahren mit 960 Personen. Die niedrigsten angegebenen Werte betreffen bei den Frauen mit 212 Personen und bei den Männern mit 116 Personen jeweils die Altersgruppe unter 26 Jahren.

ALTERSVERTEILUNG DES STAMMPERSONALS IN ABHÄNGIGKEIT VON DER BETRIEBSZUGEHÖRIGKEIT (IN %)

Bei den unter 26-Jährigen entfallen die höchsten Anteile auf Beschäftigte mit einer Betriebszugehörigkeit von einem Jahr bis unter 3 Jahren sowie von 3 Jahren bis unter 5 Jahren. Frauen erreichen hier 38,2 % beziehungsweise 32,1 %, während Männer 23,3 % beziehungsweise 34,5 % aufweisen. Für Beschäftigte mit einer Betriebszugehörigkeit von 10 Jahren und mehr werden in dieser Altersgruppe sowohl bei Frauen als auch bei Männern jeweils 0,0 % ausgewiesen.

In der Altersgruppe von 26 bis unter 36 Jahren treten die höchsten Werte bei einer Betriebszugehörigkeit von 5 Jahren bis unter 10 Jahren auf. Sie betragen 30,2 % bei Frauen und 30,1 % bei Männern. Eine Betriebszugehörigkeit von 20 Jahren und mehr wird in dieser Altersgruppe sowohl für Frauen als auch für Männer mit 0,0 % ausgewiesen.

Bei den 36- bis unter 46-Jährigen liegt der höchste Anteil jeweils in der Kategorie von 10 Jahren bis unter 20 Jahren. Dieser Anteil beträgt 38,4 % bei Frauen und 41,2 % bei Männern. Gleichzeitig werden für eine Betriebszugehörigkeit von 20 Jahren und mehr Anteile von 9,1 % bei Frauen und 7,8 % bei Männern ausgewiesen.

In der Altersgruppe von 46 bis unter 56 Jahren entfällt der größte Anteil auf Beschäftigte mit einer Betriebszugehörigkeit von 20 Jahren und mehr. Dieser Wert liegt bei 37,7 % für Frauen und 38,1 % für Männer.

Bei den Beschäftigten im Alter von 56 Jahren und älter konzentrieren sich die Anteile besonders stark auf die Betriebszugehörigkeit von 20 Jahren und mehr. Hier werden 59,3 % bei Frauen und 67,0 % bei Männern erreicht. In derselben Altersgruppe beträgt der Anteil mit einer Betriebszugehörigkeit von 10 Jahren bis unter 20 Jahren 22,5 % bei Frauen und 15,0 % bei Männern.

ENTWICKLUNG DES DURCHSCHNITTSALTERS BEI EINTRITT NACH GESCHLECHT

Im betrachteten Zeitraum 2016 bis 2025 lag das Durchschnittsalter der Männer bei Eintritt in den meisten Jahren über dem der Frauen. Besonders deutlich war der Abstand im Jahr 2022, als das Durchschnittsalter der Männer 38,3 Jahre und das der Frauen 35,7 Jahre betrug. Auch im Jahr 2023 zeigte sich mit 37,3 Jahren bei den Männern gegenüber 35,9 Jahren bei den Frauen ein vergleichsweise großer Unterschied.

Bei den Frauen wurde der niedrigste Wert im Jahr 2016 mit 32,9 Jahren verzeichnet. Danach stieg das Durchschnittsalter auf 35,3 Jahre in den Jahren 2017 und 2018 an. Der höchste Wert der Frauen wurde mit 35,9 Jahren in den Jahren 2020, 2021 und 2023 erreicht.

Bei den Männern lag der niedrigste Wert ebenfalls im Jahr 2016 bei 33,7 Jahren. Nach mehreren Jahren mit Werten zwischen 35,4 und 35,7 Jahren stieg das Durchschnittsalter im Jahr 2022 auf 38,3 Jahre an und blieb auch 2023 mit 37,3 Jahren deutlich erhöht. Im Jahr 2024 sank der Wert auf 36,2 Jahre und erreichte 2025 35,7 Jahre.

Eine Ausnahme gegenüber dem sonstigen Verlauf zeigen die Jahre 2020, 2021 und 2025. Im Jahr 2020 lag das Durchschnittsalter der Frauen mit 35,9 Jahren über dem der Männer mit 35,5 Jahren. Im Jahr 2021 betrugen die Werte 35,9 Jahre bei den Frauen und 35,4 Jahre bei den Männern. Im Jahr 2025 lagen die Werte mit 35,8 Jahren bei den Frauen und 35,7 Jahren bei den Männern nahezu gleichauf.

ENTWICKLUNG DES DURCHSCHNITTSALTERS BEI EINTRITT NACH GESCHLECHT (FÜHRUNGSKRÄFTE UND MITARBEITENDE OHNE FÜHRUNGSPPOSITION)

Bei den Führungskräften lag im Zeitraum 2016 bis 2025 das höchste Durchschnittsalter beim Eintritt im Jahr 2018 mit 44,0 Jahren bei den Frauen und 47,1 Jahren bei den Männern. Das niedrigste Durchschnittsalter der weiblichen Führungskräfte wurde 2016 mit 34,7 Jahren erreicht, während der niedrigste Wert der männlichen Führungskräfte 2025 bei 39,0 Jahren lag. Im Jahr 2017 war das Durchschnittsalter der weiblichen Führungskräfte mit 41,2 Jahren geringfügig höher als das der männlichen Führungskräfte mit 41,0 Jahren. Auch 2023 lag der Wert der weiblichen Führungskräfte mit 41,7 Jahren knapp über dem Wert der männlichen Führungskräfte mit 41,6 Jahren. Das gleiche gilt für 2025, hier lag das Durchschnittsalter der weiblichen Führungskräfte bei 39,6 Jahren, das der männlichen Führungskräfte bei 39,0 Jahren.

Bei den Mitarbeitenden ohne Führungsposition wurde das höchste Durchschnittsalter der Frauen 2020 und 2023 mit jeweils 35,9 Jahren erreicht. Der höchste Wert der Männer lag 2022 bei 38,1 Jahren. Im Jahr 2016 wurden mit 32,9 Jahren bei den Frauen und 33,4 Jahren bei den Männern die jeweils niedrigsten Werte dieser Beschäftigtengruppe verzeichnet. Im Jahr 2025 war das Durchschnittsalter beim Eintritt bei Frauen und Männern ohne Führungsposition mit jeweils 35,6 Jahren identisch.

DURCHSCHNITTSALTER BEI EINTRITT DER BEAMT*INNEN IM HÖHEREN DIENST AB A13H

Das höchste Durchschnittsalter der Beamten im höheren Dienst wurde im Zeitraum 2016 bis 2025 im Jahr 2018 mit 58,6 Jahren, der niedrigste Wert in 2016 mit 37,2 Jahren ausgewiesen. Bei den Beamtinnen im höheren Dienst lag der höchste Wert im Jahr 2021 bei 43,0 Jahren, der niedrigste Wert 2022 bei 29,4 Jahren. Im Jahr 2025 wurden sowohl für die Beamten als auch für die Beamtinnen im höheren Dienst keine Eintritte verzeichnet. Ebenso gab es keine Eintritte von Beamtinnen im höheren Dienst in den Jahren 2017 bis 2019.

DURCHSCHNITTSALTER BEI EINTRITT DER BESCHÄFTIGTEN AB E13

Das durchschnittliche Eintrittsalter der männlichen Beschäftigten ab E13 erreichte 2017 mit 44,0 Jahren den höchsten Wert und 2021 mit 37,3 Jahren den niedrigsten Wert. Anschließend stieg das Durchschnittsalter bis 2024 auf 43,5 Jahre und sank 2025 leicht auf 42,9 Jahre.

Bei den weiblichen Beschäftigten ab E13 lag der Höchstwert 2017 bei 42,0 Jahren, während 2019 und 2022 mit jeweils 37,8 Jahren die niedrigsten Werte verzeichnet wurden. Von 2022 bis 2024 erhöhte sich das durchschnittliche Eintrittsalter auf 40,5 Jahre und ging 2025 auf 38,2 Jahre zurück.

Im Jahr 2020 lag der Wert der weiblichen Beschäftigten mit 40,2 Jahren über dem Wert der männlichen Beschäftigten mit 38,7 Jahren, ebenso 2021 mit 39,1 gegenüber 37,3 Jahren. In allen anderen Jahren lag das Durchschnittsalter bei Eintritt der Männer über dem der Frauen.

Es wurden die Jahre 2016 bis 2025 betrachtet. Einbezogen sind auch entsprechende Sonderverträge. Der höhere Dienst beginnt grundsätzlich bei E13, im technischen Bereich bestehen jedoch Ausnahmen.

EINTRITTE IN FÜHRUNGSPPOSITIONEN

MÄNNER: EINTRITTE IN FÜHRUNGSPPOSITIONEN (BEAMTE UND BESCHÄFTIGTE)

Untersucht wurden die Eintritte von Männern in Führungspositionen für die Jahre 2016 bis 2025.

Im höheren Dienst lag der höchste Wert 2016 bei 7 Eintritten. In den Jahren 2018, 2019 und 2021 wurden jeweils 6 Eintritte registriert, während der niedrigste Wert 2020 bei 2 Eintritten lag. 2025 erfolgten 3 Eintritte von Männern in Führungspositionen im höheren Dienst.

Im gehobenen Dienst stieg die Zahl von keinem Eintritt im Jahr 2016 auf 7 Eintritte im Jahr 2021 und erreichte damit den höchsten Wert dieser Kategorie. Anschließend wurden 3 Eintritte 2022, 6 Eintritte 2023, wiederum 7 Eintritte 2024 und 5 Eintritte 2025 verzeichnet.

Im mittleren Dienst lag der höchste Wert mit jeweils 3 Eintritten in den Jahren 2017, 2022 und 2023, während 2018 und 2021 keine Eintritte erfolgten. 2025 lag ein Eintritt vor.

Bei den Eintritten von Männern in Führungspositionen erreichten die sonstigen Verträge 2016 mit 6 Eintritten ihren höchsten Wert. In den Jahren 2020, 2021, 2024 und 2025 wurden in dieser Kategorie keine Eintritte verzeichnet.

Die sonstigen Verträge umfassen die Sondergruppen Nationaltheater sowie Festgehälter, Stundensätze und Fleischbeschauer*innen, ausgenommen sind Sonderverträge, die dem höheren beziehungsweise gehobenen Dienst zugeordnet werden können. Der höhere Dienst für Beschäftigte beginnt grundsätzlich bei E13, wobei im technischen Bereich Ausnahmen bestehen.

FRAUEN: EINTRITTE IN FÜHRUNGSPPOSITIONEN (BEAMTINNEN UND BESCHÄFTIGTE)

Untersucht wurden die Eintritte von Frauen in Führungspositionen für die Jahre 2016 bis 2025.

Von einem Eintritt im höheren Dienst im Jahr 2016, stieg die Anzahl der Eintritte von Frauen in Führungspositionen auf 5 Eintritte im Jahr 2021. Dagegen wies der höhere Dienst 2022 keine Eintritte von Frauen in Führungspositionen auf. Im Jahr 2024 wurde dann der Höchstwert von 6 Eintritten erreicht, während 4 Eintritte 2025 registriert wurden.

Im gehobenen Dienst stieg die Zahl der Eintritte von einem im Jahr 2020 auf 2 in den Jahren 2021 bis 2023 sowie 3 im Jahr 2024. Im Jahr 2025 wurde dann der Höchstwert von 6 Eintritten erreicht.

Im mittleren Dienst wurde im Jahr 2019 mit 4 Eintritten der höchste Wert dieser Laufbahngruppe erreicht. Dagegen wurden in den Jahren 2018, 2019, 2021, 2023 und 2024 keine Eintritte von Frauen in Führungspositionen verzeichnet. 2025 wurde dann ein Eintritt registriert.

Bei den sonstigen Verträgen wurden 3 Eintritte 2019 und damit der höchste Wert dieser Gruppe ausgewiesen, während 2018 und 2025 keine Eintritte verzeichnet wurden. In den restlichen Jahren wurden jeweils ein bis 2 Eintritte registriert.

Die sonstigen Verträge umfassen die Sondergruppen Nationaltheater sowie Festgehälter, Stundensätze und Fleischbeschauer*innen, ausgenommen sind Sonderverträge, die dem höheren beziehungsweise gehobenen Dienst zugeordnet werden können. Der höhere Dienst beginnt für Beschäftigte grundsätzlich bei E13, wobei im technischen Bereich Ausnahmen bestehen.

PENDELDISTANZ

MÄNNLICHE FÜHRUNGSKRÄFTE: DISTANZ ZWISCHEN WOHN- UND ARBEITSORT IN %

Bei den männlichen Führungskräften beträgt der Anteil mit einer Pendeldistanz von unter 10 Kilometern 59,7 %.

Der Anteil mit einer Pendeldistanz von 10 Kilometern bis unter 25 Kilometern beträgt 29,1 %.

Der Anteil mit einer Pendeldistanz von 25 Kilometern bis unter 100 Kilometern beträgt 11,0 %.

Der Anteil mit einer Pendeldistanz von 100 Kilometern und mehr beträgt 0,2 %.

WEIBLICHE FÜHRUNGSKRÄFTE: DISTANZ ZWISCHEN WOHN- UND ARBEITSORT IN %

Bei den weiblichen Führungskräften beträgt der Anteil mit einer Pendeldistanz von unter 10 km 60,8 %.

Der Anteil mit einer Pendeldistanz von 10 km bis unter 25 km beträgt 31,9 %.

Der Anteil mit einer Pendeldistanz von 25 km bis unter 100 km beträgt 6,7 %.

Der Anteil mit einer Pendeldistanz von 100 km und mehr beträgt 0,6 %.

MÄNNLICHE MITARBEITENDE OHNE FÜHRUNGSFUNKTION: DISTANZ ZWISCHEN WOHN- UND ARBEITSORT IN %

Bei den männlichen Mitarbeitenden ohne Führungsfunktion beträgt der Anteil mit einer Pendeldistanz von unter 10 Kilometern 63,4 %.

Der Anteil mit einer Pendeldistanz von 10 Kilometern bis unter 25 Kilometer beträgt 26,2 %.

Der Anteil mit einer Pendeldistanz von 25 Kilometern bis unter 100 Kilometer beträgt 9,7 %.

Der Anteil mit einer Pendeldistanz von 100 Kilometern und mehr beträgt 0,7 %.

WEIBLICHE MITARBEITENDE OHNE FÜHRUNGSFUNKTION: DISTANZ ZWISCHEN WOHN- UND ARBEITSORT IN %

Bei den weiblichen Mitarbeitenden ohne Führungsfunktion beträgt der Anteil mit einer Pendeldistanz von unter 10 km 70,2 %.

Der Anteil mit einer Pendeldistanz von 10 Kilometern bis unter 25 Kilometer beträgt 23,5 %.

Der Anteil mit einer Pendeldistanz von 25 Kilometern bis unter 100 Kilometer beträgt 5,7 %.

Der Anteil mit einer Pendeldistanz von 100 Kilometern und mehr beträgt 0,6 %.

WOHNORTWECHSEL UND ABGÄNGE AUS DER STADTVERWALTUNG

FRAUEN: ÄNDERUNG DES WOHNORTES UND PROZENTUALE VERTEILUNG DER ABGÄNGE AUS DER STADTVERWALTUNG

Bei einer Änderung des Wohnortes der weiblichen Beschäftigten, die mit einer Erhöhung der Distanz zu Mannheim verbunden ist, entfallen 12 % auf einen Austritt aufgrund einer Kündigung durch die Arbeitnehmerin, 3 % auf einen sonstigen Austritt und 85 % sind ohne Austritt.

Bei einer Verkürzung der Distanz zu Mannheim entfallen 5 % auf einen Austritt aufgrund einer Kündigung durch die Arbeitnehmerin, 0 % auf einen sonstigen Austritt und 95 % auf keinen Austritt.

Bei einer Änderung des Wohnortes ohne wesentliche Änderung der Distanz zu Mannheim entfallen 100 % auf keinen Austritt.

Bei einem Umzug ohne Wohnortwechsel, wobei ein Wechsel innerhalb von Mannheim nicht berücksichtigt wird, entfallen 5 % auf einen Austritt aufgrund einer Kündigung durch die Arbeitnehmerin, 5 % auf einen sonstigen Austritt und 90 % sind ohne Austritt.

Bei einem Wohnortwechsel innerhalb von Mannheim entfallen 4 % auf einen Austritt aufgrund einer Kündigung durch die Arbeitnehmerin, 2 % auf einen sonstigen Austritt und 94 % auf keinen Austritt.

MÄNNER: ÄNDERUNG DES WOHNORTES UND PROZENTUALE VERTEILUNG DER ABGÄNGE AUS DER STADTVERWALTUNG

Bei einer Änderung des Wohnortes der männlichen Beschäftigten, die mit einer Erhöhung der Distanz zu Mannheim verbunden ist, entfallen 9 % auf einen Austritt aufgrund einer Kündigung durch den Arbeitnehmer, 9 % auf einen sonstigen Austritt und 82 % sind ohne Austritt.

Bei einer Verkürzung der Distanz zu Mannheim entfallen 4 % auf einen Austritt aufgrund einer Kündigung durch den Arbeitnehmer, 4 % auf einen sonstigen Austritt und 92 % auf keinen Austritt.

Bei einer Änderung des Wohnortes ohne wesentliche Änderung der Distanz zu Mannheim entfallen 6 % auf einen Austritt aufgrund einer Kündigung durch den Arbeitnehmer und 94 % auf keinen Austritt.

Bei einem Umzug ohne Wohnortwechsel, wobei ein Wechsel innerhalb von Mannheim nicht berücksichtigt wird, entfallen 6 % auf einen Austritt aufgrund einer Kündigung durch den Arbeitnehmer und 94 % sind ohne Austritt.

Bei einem Wohnortwechsel innerhalb von Mannheim entfallen 4 % auf einen Austritt aufgrund einer Kündigung durch den Arbeitnehmer, 1 % auf einen sonstigen Austritt und 95 % auf keinen Austritt.

WOHNORTWECHSEL UND ANZAHL DER AUSTRITTE AUFGRUND KÜNDIGUNG ARBEITNEHMER*IN

Bei einer Änderung des Wohnortes mit einer Erhöhung der Distanz zu Mannheim entfallen auf Frauen 8 und auf Männer 2 Austritte aufgrund einer Kündigung des/der Arbeitnehmer*in.

Bei einer Änderung des Wohnortes mit einer Verkürzung der Distanz zu Mannheim entfallen auf Frauen 2 Austritte und auf Männer ein Austritt aufgrund einer Kündigung des/der Arbeitnehmer*in.

Bei einer Änderung des Wohnortes ohne wesentliche Änderung der Distanz zu Mannheim entfallen auf Frauen keine Austritte, jedoch auf Männer 2 Austritte aufgrund einer Kündigung des/der Arbeitnehmer*in.

Bei einem Umzug ohne Wohnortwechsel, wobei ein Wechsel innerhalb von Mannheim nicht berücksichtigt wird, entfallen auf Frauen sowie Männer jeweils 2 Austritte aufgrund einer Kündigung des/der Arbeitnehmer*in.

Bei einem Wohnortwechsel innerhalb von Mannheim entfallen auf Frauen 6 Austritte und auf Männer 4 Austritte aufgrund einer Kündigung des/der Arbeitnehmer*in.

WOHNORTWECHSEL (OHNE AUSTRITT)

59 Frauen und 19 Männer ändern ihren Wohnort mit einer Erhöhung der Distanz zu Mannheim, ohne dass darauf ein Austritt erfolgt.

38 Frauen und 21 Männer ändern ihren Wohnort mit einer Verkürzung der Distanz zu Mannheim, ohne dass darauf ein Austritt erfolgt.

Bei einer Änderung des Wohnortes ohne wesentliche Änderung der Distanz zu Mannheim und ohne dass darauf ein Austritt erfolgt, sind 43 Frauen und 29 Männer betroffen.

Bei einem Umzug ohne Wohnortwechsel, wobei ein Wechsel innerhalb von Mannheim nicht berücksichtigt wird, trifft dies auf 39 Frauen und 33 Männer zu.

148 Frauen und 88 Männer ziehen innerhalb von Mannheim um, ohne dass darauf ein Austritt erfolgt.

BEFRISTUNGEN

BEFRISTETE ARBEITSVERHÄLTNISSE NACH ALTERSKOHORTEN

Die befristeten Arbeitsverhältnisse nach Alterskohorten verteilen sich auf Frauen wie folgt: 26 Frauen entfallen auf die Alterskohorte unter 26 Jahre, 57 Frauen auf die Alterskohorte 26 bis unter 36 Jahre, 42 Frauen auf die Alterskohorte 36 bis unter 46 Jahre, 32 Frauen auf die Alterskohorte 46 bis unter 56 Jahre und der höchste Wert mit 58 Frauen auf die Alterskohorte 56 Jahre und älter.

Bei den Männern verteilen sich die befristeten Arbeitsverhältnisse auf die Alterskohorten wie folgt: 30 Männer entfallen auf die Alterskohorte unter 26 Jahre, 59 Männer und damit der höchste Wert auf die Alterskohorte von 26 bis unter 36 Jahre, 26 Männer auf die Alterskohorte von 36 bis unter 46 Jahre, 10 Männer auf die Alterskohorte von 46 bis unter 56 Jahre und 46 Männer auf die Alterskohorte von 56 Jahre und älter.

BEFRISTETE ARBEITSVERHÄLTNISSE NACH EINGRUPPIERUNG

Bei den befristeten Arbeitsverhältnissen nach Eingruppierung fällt auf, dass in der Gruppe E01 bis E09A beziehungsweise S02 bis S08 mit 116 Frauen und 128 Männern die höchsten Werte ausgewiesen werden. In der Eingruppierung E09B bis E12 beziehungsweise S09 bis S18 sind 80 Frauen und 34 Männer vertreten. Auf die Eingruppierung ab E13 entfallen 17 Frauen und 7 Männer. Bei den sonstigen Verträgen liegt die Zahl sowohl für Frauen als auch für Männer bei jeweils 2.

Die sonstigen Verträge beinhalten dabei Festgehälter mit Ausnahme der Sonderverträge, die dem höheren beziehungsweise gehobenen Dienst zugeordnet werden können. Der höhere Dienst beginnt grundsätzlich bei E13, im technischen Bereich bestehen jedoch Ausnahmen.

Betrachtet werden Unterschiede hinsichtlich der Häufigkeit sowie der Dauer von Elternzeit.

Betrachtet werden Zusammenhänge zwischen der Länge der Elternzeit und der Dauer der darauffolgenden verkürzten Arbeitszeiten.

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

VERTEILUNG DER ANZAHL DER ELTERNZEITEN IN %

Im gesamten Zeitraum 2016 bis 2025 entfiel der größere Anteil der Elternzeiten jeweils auf Frauen. Der Anteil der Frauen lag 2016 und 2017 bei jeweils 72 %, sank anschließend auf 69 % im Jahr 2018 und auf 68 % im Jahr 2019, stieg 2020 auf 71 % an, erreichte 2021 und 2022 jeweils 69 % sowie 2023 67 %. Im Jahr 2024 wurde mit 74 % der höchste ausgewiesene Wert erreicht, bevor der Anteil 2025 wieder auf 71 % zurückging.

Der Anteil der Männer bewegte sich spiegelbildlich dazu zwischen 26 % und 33 %. Nach jeweils 28 % in den Jahren 2016 und 2017 stieg der Wert auf 31 % im Jahr 2018 und auf 32 % im Jahr 2019. Im Jahr 2020 lag der Anteil bei 29 %, bevor er 2021 und 2022 erneut jeweils 31 % erreichte. Mit 33 % wurde 2023 der höchste Wert ausgewiesen. Im Jahr 2024 fiel der Anteil auf 26 % und stieg 2025 wieder auf 29 % an.

VERTEILUNG DER DAUER (IN KALENDERTAGEN) DER ELTERNZEITEN IN %

Im gesamten Zeitraum 2016 bis 2025 stellten Frauen mit Werten ab 90 % den deutlich größeren Anteil dar. Der höchste ausgewiesene Wert für Frauen lag im Jahr 2017 bei 97 %, während der niedrigste Wert im Jahr 2023 mit 90 % erreicht wurde. In den Jahren 2016 wie auch 2025 betrug der prozentuale Anteil der Frauen jeweils 94 %.

Die Anteile der Männer bewegten sich spiegelbildlich dazu auf einem deutlich niedrigeren Niveau. Der niedrigste Wert wurde 2017 mit 3 % ausgewiesen. Der höchste Wert entfiel auf das Jahr 2023 mit 10 %. In den Jahren 2016 sowie 2025 betrug der prozentuale Anteil der Männer jeweils 6 %.

DURCHSCHNITTliche DAUER DER ELTERNZEITEN IN KALENDERTAGEN

Die durchschnittliche Dauer der Elternzeit von Frauen erreichte 2020 mit 483 Kalendertagen den höchsten und 2023 mit 389 Kalendertagen den niedrigsten Wert.

Bei Männern lag der Höchstwert 2024 bei 95 Kalendertagen, während 2017 mit 43 Kalendertagen der niedrigste Wert verzeichnet wurde.

Im Jahr 2025 betrug die durchschnittliche Dauer der Elternzeit 420 Kalendertage bei Frauen und 70 Kalendertage bei Männern. In allen aufgeführten Jahren lag die durchschnittliche Elternzeit von Frauen mit Werten zwischen 389 und 483 Kalendertagen deutlich über der durchschnittlichen Elternzeit von Männern mit Werten zwischen 43 und 95 Kalendertagen. Betrachtet wurden die Jahre 2016 bis 2025.

VERÄNDERUNG DER ARBEITSZEIT NACH DER ELTERNZEIT

Untersucht wird, wie häufig Frauen und Männer in Abhängigkeit vom vorher ausgeübten Arbeitszeitmodell nach der Elternzeit ihre Arbeitszeit reduzieren beziehungsweise unverändert beibehalten. Dabei wird die prozentuale Verteilung der Anzahl der Elternzeiten auf Frauen und Männer betrachtet.

Bei einer Teilzeitbeschäftigung vor der Elternzeit entfallen bei einer Reduzierung der Arbeitszeit nach der Elternzeit 100 % auf Frauen und 0 % auf Männer. Bei unveränderter Arbeitszeit nach der Elternzeit entfallen 72 % auf Frauen und 28 % auf Männer.

Bei einer Vollzeitbeschäftigung vor der Elternzeit entfallen bei einer Reduzierung der Arbeitszeit nach der Elternzeit 81 % auf Frauen und 19 % auf Männer. Bei unveränderter Arbeitszeit nach der Elternzeit entfallen 18 % auf Frauen und 82 % auf Männer.

Insgesamt entfallen bei einer Reduzierung der Arbeitszeit nach der Elternzeit 84 % auf Frauen und 16 % auf Männer. Bei unveränderter Arbeitszeit entfallen 31 % auf Frauen und 69 % auf Männer.

VERÄNDERUNG DER ARBEITSZEIT NACH DER ELTERNZEIT IN ABHÄNGIGKEIT VOM GESCHLECHT

Untersucht wird, wie häufig Frauen und Männer in Abhängigkeit vom vorher ausgeübten Arbeitszeitmodell nach der Elternzeit ihre Arbeitszeit reduzieren beziehungsweise unverändert beibehalten. Dabei wird die prozentuale Verteilung der Anzahl der Elternzeiten innerhalb der Frauen beziehungsweise innerhalb der Männer betrachtet.

Bei einer Teilzeitbeschäftigung vor der Elternzeit behalten 72 % der Frauen nach der Elternzeit ihre Arbeitszeit unverändert bei, während 28 % nach der Elternzeit ihre Arbeitszeit reduzieren. 100 % der Männer behalten ihre Arbeitszeit nach der Elternzeit bei.

Bei einer Vollzeitbeschäftigung vor der Elternzeit behalten 36 % der Frauen ihre Arbeitszeit nach der Elternzeit bei, 64 % reduzieren die Arbeitszeit nach der Elternzeit. Bei den Männern behalten 92 % ihre Vollzeitbeschäftigung nach der Elternzeit bei, lediglich 8 % reduzieren ihre Arbeitszeit nach der Elternzeit.

Insgesamt behalten 50 % der Frauen ihre Arbeitszeit nach der Elternzeit bei, 50 % reduzieren ihre Arbeitszeit. Bei den Männern behalten 92 % ihre Arbeitszeit nach der Elternzeit bei, lediglich 8 % reduzieren ihre Arbeitszeit nach der Elternzeit.

ANZAHL DER ELTERNZEITEN VON FÜHRUNGSKRÄFTEN

Im Jahr 2016 wurden bei den Führungskräften 6 Elternzeiten von Frauen und 8 von Männern erfasst. 2017 stieg die Anzahl bei den Frauen auf 7 und bei den Männern auf den Höchstwert von 12. Im Jahr 2018 wurden 5 Elternzeiten von weiblichen und 10 von männlichen Führungskräften verzeichnet. 2019 waren es 7 bei den Frauen und 11 bei den Männern. Im Jahr 2020 lag die Anzahl bei Frauen und Männern gleichermaßen bei 8. 2021 wurden 9 Elternzeiten von weiblichen und 11 von männlichen Führungskräften erfasst. Im Jahr 2022 waren es 8 bei den Frauen und wiederum der Höchstwert von 12 bei den Männern. 2023 wurden 7 Elternzeiten von Frauen und 9 von Männern verzeichnet. Im Jahr 2024 lagen die Werte bei 6 für Frauen und 8 für Männer. 2025 erreichte die Anzahl bei den weiblichen Führungskräften mit 10 den höchsten Wert des dargestellten Zeitraums, während bei den männlichen Führungskräften 9 Elternzeiten erfasst wurden. Damit lag der Wert der Frauen 2025 als einzigem Jahr über dem Wert der Männer.

ANZAHL DER ELTERNZEITEN VON MITARBEITENDEN OHNE FÜHRUNGSFUNKTION

Im Jahr 2016 wurden bei den Mitarbeitenden ohne Führungsfunktion 143 Elternzeiten von Frauen und 50 von Männern erfasst. 2017 stieg die Anzahl bei den Frauen auf 180 und bei den Männern auf 60. Im Jahr 2018 wurden 167 Elternzeiten von weiblichen und 68 von männlichen Mitarbeitenden ohne Führungsfunktion verzeichnet. 2019 waren es 186 bei den Frauen und 78 bei den Männern. Im Jahr 2020 wurden 196 Elternzeiten bei den Frauen und 75 bei den Männern registriert. 2021 wurden 193 Elternzeiten von weiblichen und 79 von männlichen Mitarbeitenden ohne Führungsfunktion erfasst. Im Jahr 2022 stieg der Wert auf 221 bei den Frauen und 90 bei den Männern. 2023 wurden 204 Elternzeiten bei den Frauen und der Höchstwert von 97 bei den Männern verzeichnet. Im Jahr 2024 erreichten die Frauen ihren Höchstwert von 228 Elternzeiten, während es 74 Elternzeiten bei den Männern waren. 2025 wurden 215 Elternzeiten bei den Frauen sowie 81 Elternzeiten bei den Männern verzeichnet. Damit lag der Wert der weiblichen Mitarbeitenden ohne Führungsfunktion durchgehend über dem Wert der männlichen Mitarbeitenden ohne Führungsfunktion.

DURCHSCHNITTliche DAUER DER ELTERNZEITEN VON FÜHRUNGSKRÄFTEN IN KALENDERTAGEN

Die durchschnittliche Dauer der Elternzeit von weiblichen Führungskräften erreichte 2025 mit 454 Kalendertagen den höchsten und 2024 mit 246 Kalendertagen den niedrigsten Wert.

Bei den männlichen Führungskräften lag der Höchstwert 2024 bei 102 Kalendertagen, während 2017 mit 37 Kalendertagen der niedrigste Wert verzeichnet wurde. 2025 wurden 55 Kalendertage registriert.

In allen aufgeführten Jahren lag die durchschnittliche Elternzeit von Frauen mit Werten zwischen 246 und 454 Kalendertagen deutlich über der durchschnittlichen Elternzeit von Männern mit Werten zwischen 37 und 102 Kalendertagen. Betrachtet wurden die Jahre 2016 bis 2025.

DURCHSCHNITTliche DAUER DER ELTERNZEITEN VON MITARBEITENDEN OHNE FÜHRUNGSFUNKTION IN KALENDERTAGEN

Die durchschnittliche Dauer der Elternzeit von weiblichen Mitarbeitenden ohne Führungsfunktion erreichte 2020 mit 489 Kalendertagen den höchsten und 2023 mit 392 Kalendertagen den niedrigsten Wert.

Bei männlichen Mitarbeitenden ohne Führungsfunktion lag der Höchstwert 2024 bei 95 Kalendertagen, während 2017 mit 44 Kalendertagen der niedrigste Wert verzeichnet wurde.

Im Jahr 2025 betrug die durchschnittliche Dauer der Elternzeit 419 Kalendertage bei weiblichen Mitarbeitenden ohne Führungsfunktion und 71 Kalendertage bei männlichen Mitarbeitenden ohne Führungsfunktion. In allen aufgeführten Jahren lag die durchschnittliche Elternzeit von weiblichen Mitarbeitenden ohne Führungsfunktion mit Werten zwischen 392 und 489 Kalendertagen deutlich über der durchschnittlichen Elternzeit von männlichen Mitarbeitenden ohne Führungsfunktion mit Werten zwischen 44 und 95 Kalendertagen. Betrachtet wurden die Jahre 2016 bis 2025.

FÜHRUNGSKRÄFTE: VERTEILUNG DER DAUER (IN KALENDERTAGEN) DER ELTERNZEITEN (IN %)

Im gesamten Zeitraum 2016 bis 2025 stellten weibliche Führungskräfte mit Werten zwischen 64 % und 90 % den deutlich größeren Anteil dar. 2016 betrug der Wert 87 %. Der höchste ausgewiesene Wert für weibliche Führungskräfte lag in den Jahren 2020 sowie 2025 bei jeweils 90 %, während der niedrigste Wert im Jahr 2024 mit 64 % erreicht wurde.

Die Anteile der männlichen Führungskräfte bewegten sich spiegelbildlich dazu auf einem deutlich niedrigeren Niveau. 2016 wurden 13 % registriert. Der niedrigste Wert wurde 2020 sowie 2025 mit jeweils 10 % ausgewiesen. Der höchste Wert entfiel auf das Jahr 2024 mit 36 %.

MITARBEITENDE OHNE FÜHRUNGSFUNKTION: VERTEILUNG DER DAUER (IN KALENDERTAGEN) DER ELTERNZEITEN (IN %)

Im gesamten Zeitraum 2016 bis 2025 stellten weibliche Mitarbeitende ohne Führungsfunktion mit Werten zwischen 91 % und 97 % den deutlich größeren Anteil dar. 2016 betrug der Wert 95 %. Der höchste ausgewiesene Wert für weibliche Mitarbeitende ohne Führungsfunktion lag im Jahr 2017 bei 97 %, während der niedrigste Wert im Jahr 2023 mit 91 % erreicht wurde. 2025 wurden 94 % registriert.

Die Anteile der männlichen Mitarbeitenden ohne Führungsfunktion bewegten sich spiegelbildlich dazu auf einem deutlich niedrigeren Niveau. 2016 wurden 5 % registriert. Der niedrigste Wert wurde 2017 mit 3 % ausgewiesen. Der höchste Wert entfiel auf das Jahr 2023 mit 9 %. 2025 wurden 6 % registriert.

Betrachtet werden Unterschiede hinsichtlich der Geschlechterverteilung der Führungskräfte nach Hierarchieebene.

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

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

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

STRUKTUR DER FÜHRUNGSKRÄFTE

VERTEILUNG DER FÜHRUNGSKRÄFTE NACH GESCHLECHT

Die Verteilung der Führungskräfte nach Geschlecht stellt sich wie folgt dar:

Auf Führungsebene 1 beträgt der Anteil der Frauen 34,2 % und der Anteil der Männer 65,8 %.

Auf Führungsebene 2 beträgt der Anteil der Frauen 43,2 % und der Anteil der Männer 56,8 %.

Auf Führungsebene 3 beträgt der Anteil der Frauen 55,7 % und der Anteil der Männer 44,3 %.

Auf Führungsebene 4 beträgt der Anteil der Frauen 7,1 % und der Anteil der Männer 92,9 %.

Auf Führungsebene 5 beträgt der Anteil der Frauen 4,2 % und der Anteil der Männer 95,8 %.

ÜBERNAHME VON FÜHRUNGSVERANTWORTUNG

DURCHSCHNITTSALTER, IN DEM FÜHRUNGSVERANTWORTUNG ÜBERNOMMEN WIRD

Für die Jahre 2016 bis 2025 wurde das Durchschnittsalter, in dem Führungsverantwortung übernommen wurde, betrachtet. Im Jahr 2016 wurde die Führungsverantwortung von Frauen im Durchschnitt mit 45,4 Jahren und von Männern mit 41,0 Jahren übernommen. Der höchste Wert bei den Frauen lag 2017 bei 45,6 Jahren, während der höchste Wert bei den Männern 2018 bei 44,9 Jahren erreicht wurde. Im Jahr 2018 waren die Werte mit 44,8 Jahren bei Frauen und 44,9 Jahren bei Männern nahezu gleich. Der niedrigste Wert bei den Frauen wurde 2021 mit 39,3 Jahren verzeichnet, bei den Männern lag der niedrigste Wert ebenfalls in 2021 mit 40,7 Jahren. Im Jahr 2023 erreichte der Wert bei den Frauen 43,7 Jahre und lag damit über dem Wert der Männer von 41,8 Jahren. Im Jahr 2024 betrugen die Werte 42,1 Jahre bei Frauen und 42,9 Jahre bei Männern. Im Jahr 2025 übernahmen Frauen im Durchschnitt mit 41,4 Jahren und Männer mit 42,0 Jahren Führungsverantwortung.

ENTWICKLUNG DER ANZAHL DER STELLEN MIT FÜHRUNGSVERANTWORTUNG (FK1 BIS FK5)

Untersucht wurde die Entwicklung der Anzahl der Stellen mit Führungsverantwortung der Führungsebenen 1 bis 5 für die Jahre 2016 bis 2025. Dabei stieg die Zahl der weiblich besetzten Führungspositionen von 286 im Jahr 2016 auf 342 im Jahr 2025 deutlich und erreichte damit auch 2025 ihren höchsten Wert. Lediglich 2017 und 2022 lag die Zahl mit 285 beziehungsweise 310 unter dem jeweiligen Vorjahreswert.

2016 wurden 514 männlich besetzte Führungspositionen registriert. Im Jahr 2019 wurde mit 499 der niedrigste Wert und 2024 mit 547 der höchste Wert erreicht. Im Jahr 2025 sank die Zahl der männlich besetzten Führungspositionen leicht auf 543.

Die Zahl der unbesetzten Führungspositionen betrug 57 im Jahr 2016. 2021 wurde mit 44 der niedrigste Wert sowie 2018 mit 66 der höchste Wert erreicht. Im Jahr 2025 waren 59 unbesetzte Führungspositionen vorhanden.

ENTWICKLUNG DER ANZAHL DER STELLEN MIT FÜHRUNGSVERANTWORTUNG (FK1 UND FK2)

Es wurde die Entwicklung der Anzahl der Stellen mit Führungsverantwortung der Führungsebenen 1 und 2 für die Jahre 2016 bis 2025 untersucht. Dabei lag die Anzahl der weiblich besetzten Führungspositionen 2016 bei 58 und erreichte 2017 mit 57 den niedrigsten Wert. Ab dem Jahr 2020 mit 62 weiblich besetzten Stellen stieg der Wert kontinuierlich an und erreichte in den Jahren 2024 und 2025 mit 77 seinen höchsten Wert.

2016 wurde mit 119 männlich besetzten Führungspositionen der höchste Wert registriert. In den Jahren 2017 bis 2024 lag der Wert zwischen 106 und 112 und im Jahr 2025 wurde dann mit 109 männlich besetzten Führungspositionen der niedrigste Wert erreicht.

Die Zahl der unbesetzten Führungspositionen wurde 2016, wie auch 2021, mit dem niedrigsten Wert von 6 registriert. 2017 wurde mit 15 der höchste Wert erreicht. Im Jahr 2025 waren 10 unbesetzte Führungspositionen vorhanden.

ARBEITSZEITMODELLE DER WEIBLICHEN FÜHRUNGSKRÄFTE FK1 UND FK2

Zum 31.12.2021 arbeiteten 48 weibliche Führungskräfte der Führungsebenen 1 und 2 in Vollzeit. Zum 31.12.2022 stieg dieser Wert auf 52 sowie zum 31.12.2023 auf 59. Zum 31.12.2024 erreichte er mit 61 den höchsten ausgewiesenen Stand, der zum 31.12.2025 unverändert blieb.

Die Zahl der weiblichen Führungskräfte der Führungsebenen 1 und 2 in Teilzeit ab 75 % lag zum 31.12.2021 bei 11, zum 31.12.2022 und zum 31.12.2023 jeweils bei 10 und stieg anschließend auf 12 zum 31.12.2024 sowie auf 13 zum 31.12.2025.

In Teilzeit unter 75 % waren 5 weibliche Führungskräfte der Führungsebenen 1 und 2 zum 31.12.2021 beschäftigt. Dieser Wert sank zum 31.12.2022 auf 4, zum 31.12.2023 sowie zum 31.12.2024 jeweils auf 2 und zum 31.12.2025 auf eine weibliche Führungskraft.

ARBEITSZEITMODELLE DER MÄNNLICHEN FÜHRUNGSKRÄFTE FK1 UND FK2

Die Anzahl der männlichen Führungskräfte der Führungsebenen 1 und 2 in Vollzeit lag zum 31.12.2021 bei 96, sank zum 31.12.2022 auf 93, erreichte zum 31.12.2023 mit 100 den höchsten Wert und ging anschließend auf 96 zum 31.12.2024 sowie auf 93 zum 31.12.2025 zurück.

Zum 31.12.2021 waren 5 männliche Führungskräfte der Führungsebenen 1 und 2 in Teilzeit ab 75 % beschäftigt. Zum 31.12.2022 sowie zum 31.12.2024 waren es jeweils 7, zum 31.12.2023 waren es 4 und zum 31.12.2025 wiederum 7.

Die Zahl der männlichen Führungskräfte der Führungsebenen 1 und 2 mit Teilzeit unter 75 % lag zum 31.12.2021 sowie zum 31.12.2024 und zum 31.12.2025 jeweils bei einer Person, während zum 31.12.2022 sowie zum 31.12.2023 keine männlichen Führungskräfte der Führungsebenen 1 und 2 mit Teilzeit unter 75% beschäftigt waren.

ARBEITSZEITMODELLE DER WEIBLICHEN FÜHRUNGSKRÄFTE FK3 BIS FK5

Bei den weiblichen Führungskräften der Führungsebenen 3 bis 5 sank die Zahl der Vollzeitbeschäftigten von 165 zum 31.12.2021 auf 157 zum 31.12.2022 und blieb zum 31.12.2023 unverändert. Zum 31.12.2024 erhöhte sich die Zahl auf 163 und lag auch zum 31.12.2025 bei 163.

Die Zahl der weiblichen Führungskräfte der Führungsebenen 3 bis 5 mit einer Teilzeitbeschäftigung ab 75 % betrug 62 zum 31.12.2021 und ging dann zum 31.12.2022 auf 59 sowie zum 31.12.2023 auf 55 zurück. Zum 31.12.2024 stieg die Zahl auf 63 und erreichte zum 31.12.2025 mit 70 ihren höchsten ausgewiesenen Wert.

Bei den weiblichen Führungskräften der Führungsebenen 3 bis 5 mit einer Teilzeitbeschäftigung unter 75 % stieg die Anzahl von 13 zum 31.12.2021 auf 16 zum 31.12.2022 sowie 23 zum 31.12.2023, sank anschließend zum 31.12.2024 auf 19 und erhöhte sich zum 31.12.2025 auf 21.

ARBEITSZEITMODELLE DER MÄNNLICHEN FÜHRUNGSKRÄFTE FK3 BIS FK5

Bei den männlichen Führungskräften der Führungsebenen 3 bis 5 stieg die Anzahl der Beschäftigten in Vollzeit von 370 zum 31.12.2021 auf 372 zum 31.12.2022, 384 zum 31.12.2023 und 390 zum 31.12.2024. Zum 31.12.2025 lag der Wert bei 385.

Die Anzahl der männlichen Führungskräfte der Führungsebene 3 bis 5 mit einem Arbeitszeitmodell in Teilzeit ab 75 % sank von 23 zum 31.12.2021 auf 22 zum 31.12.2022 und stieg dann auf 26 zum 31.12.2023 und 29 zum 31.12.2024 an. Zum 31.12.2025 wurde der Höchstwert von 34 erreicht.

Demgegenüber verringerte sich die Anzahl der männlichen Führungskräfte der Führungsebenen 3 bis 5 mit einem Arbeitszeitmodell in Teilzeit unter 75 % von jeweils 6 zum 31.12.2021 und 31.12.2022 auf 5 zum 31.12.2023, 4 zum 31.12.2024 und schließlich 3 zum 31.12.2025.

Betrachtet werden Unterschiede hinsichtlich der Anzahl von Fortbildungstagen.

Betrachtet wird die Verteilung der Teilnehmenden an Kursen zur Vorbereitung auf den Laufbahnwechsel.

Dargestellt wird der Zusammenhang zwischen Fort- und Weiterbildungsaktivität in Abhängigkeit von Alter und Geschlecht.

Betrachtet wird die Fortbildungsneigung von Führungskräften in Abhängigkeit vom Alter.

Betrachtet werden Unterschiede hinsichtlich der Häufigkeit und Dauer von Bildungsurlaub.

ENTWICKLUNG DES ANTEILS DER WEIBLICHEN TEILNEHMENDEN AN DEN FORTBILDUNGSANGEBOTEN

Der Anteil der weiblichen Teilnehmenden an den Fortbildungsangeboten lag am 31.12.2017 bei 65,4 % und sank zum 31.12.2018 auf 63,1 %, den niedrigsten ausgewiesenen Wert. Anschließend erhöhte sich der Anteil von 66,7 % zum 31.12.2019, auf 68,9 % zum 31.12.2020 bis auf 72,0 % zum 31.12.2021, den höchsten Wert im betrachteten Zeitraum. Am 31.12.2022 betrug der Frauenanteil 69,1 % und stieg am 31.12.2023 auf 70,6 %. Danach sank der Anteil der weiblichen Teilnehmenden an den Fortbildungsangeboten am 31.12.2024 auf 67,3 % und erhöhte sich am 31.12.2025 auf 69,7 %. Seit 2021 sind Fortbildungsmaßnahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements in den Werten enthalten.

ANZAHL DER FORTBILDUNGSTAGE

Im betrachteten Zeitraum 2017 bis 2025 wurde die niedrigste Gesamtzahl der Fortbildungstage zum 31.12.2020 mit 647,50 Tagen ausgewiesen. Davon entfielen 201,26 Tage auf Männer und 446,24 Tage auf Frauen, was einem Frauenanteil von 68,9 % entspricht.

Zum 31.12.2025 erreichte die Gesamtzahl an Fortbildungstagen mit 2.100,25 Tagen den höchsten Wert. Davon entfielen 636,19 Tage auf Männer und 1.464,06 Tage auf Frauen, was einem Frauenanteil von 69,7 % entspricht.

Der Frauenanteil war zum 31.12.2018 mit 63,1 % am niedrigsten und zum 31.12.2021 mit 72,0 % am höchsten. Seit 2021 sind Fortbildungsmaßnahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements in den Werten enthalten.

VERWALTUNGSFACHWIRT*IN: FRAUENANTEIL DER TEILNEHMENDEN

Bei den Verwaltungsfachwirt*innen lag die Gesamtzahl der Teilnehmenden im Jahr 2016 bei 12, wobei der Frauenanteil 50,0 % betrug, was den niedrigsten Frauenanteil in dem betrachteten Zeitraum von 2016 bis 2025 darstellt.

Im Jahr 2017 gab es insgesamt 22 Teilnehmende mit einem Frauenanteil von 77,3 %.

Im Jahr 2018 lag die Gesamtzahl bei 12 Teilnehmenden und der Frauenanteil erreichte mit 91,7 % seinen höchsten Wert.

Im Jahr 2019 gab es insgesamt 10 Teilnehmende, wobei der Frauenanteil 60,0 % betrug.

Im Jahr 2020 lag die Gesamtzahl der Teilnehmenden bei 13 und der Frauenanteil bei 76,9 %.

Im Jahr 2021 gab es wiederum 13 Teilnehmende mit einem Frauenanteil von 61,5 %.

Im Jahr 2022 lag die Gesamtzahl bei 14 Teilnehmenden und der Frauenanteil bei 64,3 %.

Im Jahr 2023 gab es insgesamt 19 Teilnehmende, wobei der Frauenanteil 84,2 % betrug.

Im Jahr 2024 lag die Gesamtzahl der Teilnehmenden bei 15 und der Frauenanteil bei 66,7 %.

Im Jahr 2025 gab es insgesamt 17 Teilnehmende mit einem Frauenanteil von 76,5 %.

AUFSTIEGSLEHRGANG: FRAUENANTEIL DER TEILNEHMENDEN

Im Aufstiegslehrgang 1 von 2013 bis 2015 gab es insgesamt 21 Teilnehmende, der Frauenanteil betrug 66,7 %.

Im Aufstiegslehrgang 2 von 2015 bis 2016 gab es insgesamt 20 Teilnehmende, der Frauenanteil betrug 60,0 %.

Im Aufstiegslehrgang 3 von 2018 bis 2020 gab es wiederum 20 Teilnehmende, der Frauenanteil betrug ebenfalls 60,0 %.

Im neuen Aufstiegslehrgang 1 von 2025 bis 2025 gab es insgesamt 12 Teilnehmende, der Frauenanteil betrug 83,3 %, was den höchsten Frauenanteil darstellt.

Im neuen Aufstiegslehrgang 2 von 2025 bis 2026 gab es insgesamt 11 Teilnehmende, der Frauenanteil erreichte mit 54,5 % seinen niedrigsten Wert.

Von 2013 bis 2020 fanden 3 Gruppenlehrgänge statt. In den Jahren 2021 bis 2024 wurden insgesamt für 5 Mitarbeiter*innen Einzelmaßnahmen als Nachqualifizierung zum Übergang in den höheren Dienst zentral finanziert. Seit dem Jahr 2025 gibt es die neuen Gruppenlehrgänge in Kooperation mit dem Studieninstitut Rhein-Neckar.

DURCHSCHNITTSALTER ZU BEGINN DER QUALIFIZIERUNGSMABNAHME

MASTER PUBLIC MANAGEMENT: DURCHSCHNITTSALTER NACH GESCHLECHT ZU BEGINN DER QUALIFIZIERUNGSMABNAHME

Betrachtet wurde das Durchschnittsalter von Frauen und Männern zu Beginn der Qualifizierungsmaßnahme Master Public Management für den Zeitraum 2016 bis 2025.

Für das Jahr 2016 betrug das Durchschnittsalter bei den Frauen 28,0, bei den Männern 42,6 und insgesamt 31,6 Jahre.

Im Jahr 2017 betrug das Durchschnittsalter bei den Frauen 27,1, bei den Männern 27,7 und insgesamt 27,4 Jahre.

Im Jahr 2018 lag das Durchschnittsalter bei den Frauen bei 33,6, bei den Männern bei 32,3 und insgesamt bei 33,3 Jahren.

Im Jahr 2019 betrug das Durchschnittsalter bei den Frauen 24,4, bei den Männern 30,9 und insgesamt 27,7 Jahre.

Im Jahr 2020 betrug das Durchschnittsalter bei den Männern sowie insgesamt 39,9 Jahre, Frauen waren keine vorhanden.

Im Jahr 2021 betrug das Durchschnittsalter bei den Frauen sowie insgesamt 34,4 Jahre, Männer waren keine vorhanden.

Im Jahr 2022 lag das Durchschnittsalter bei den Frauen bei 27,9, bei den Männern bei 35,5 und insgesamt bei 33,6 Jahren.

Im Jahr 2023 betrug das Durchschnittsalter bei den Frauen und insgesamt 33,2 Jahre, Männer waren keine vorhanden.

Im Jahr 2024 lag das Durchschnittsalter bei den Frauen sowie insgesamt bei 32,1 Jahren, Männer waren keine vorhanden.

Im Jahr 2025 betrug das Durchschnittsalter bei den Frauen 40,6, bei den Männern 29,7 und insgesamt 35,1 Jahre.

VERWALTUNGSFACHWIRT*IN: DURCHSCHNITTSALTER NACH GESCHLECHT ZU BEGINN DER QUALIFIZIERUNGSMABNAHME

Betrachtet wurde das Durchschnittsalter von Frauen und Männern zu Beginn der Qualifizierungsmaßnahme Verwaltungsfachwirt*in für den Zeitraum 2016 bis 2025.

Im Jahr 2016 betrug das Durchschnittsalter bei Frauen 29,0, bei Männern 26,5 und insgesamt 27,7 Jahre.

Im Jahr 2017 betrug das Durchschnittsalter bei Frauen 28,3, bei Männern 36,0 und insgesamt 30,0 Jahre.

Im Jahr 2018 betrug das Durchschnittsalter bei Frauen 27,3, bei Männern 26,3 und insgesamt 27,2 Jahre.

Im Jahr 2019 betrug das Durchschnittsalter bei Frauen 26,7, bei Männern 35,8 und insgesamt 30,9 Jahre.

Im Jahr 2020 betrug das Durchschnittsalter bei Frauen 27,7, bei Männern 31,9 und insgesamt 28,7 Jahre.

Im Jahr 2021 betrug das Durchschnittsalter bei Frauen 29,4, bei Männern 29,0 und insgesamt 29,3 Jahre.

Im Jahr 2022 betrug das Durchschnittsalter bei Frauen 34,5, bei Männern 39,6 und insgesamt 36,3 Jahre.

Im Jahr 2023 betrug das Durchschnittsalter bei Frauen 35,1, bei Männern 39,7 und insgesamt 35,9 Jahre.

Im Jahr 2024 betrug das Durchschnittsalter bei Frauen 30,7, bei Männern 40,6 und insgesamt 34,0 Jahre.

Im Jahr 2025 betrug das Durchschnittsalter bei Frauen 37,2, bei Männern 32,6 und insgesamt 36,1 Jahre.

AUFSTIEGSLEHRGANG: DURCHSCHNITTSALTER NACH GESCHLECHT ZU BEGINN DER QUALIFIZIERUNGSMÄßNAHME

Betrachtet wurde das Durchschnittsalter von Frauen und Männern zu Beginn der Qualifizierungsmaßnahme Aufstiegslehrgang.

Im Aufstiegslehrgang 1 von 2013 bis 2015 betrug das Durchschnittsalter zu Beginn der Qualifizierungsmaßnahme bei Frauen 45,2, bei Männern 44,0 und insgesamt 44,8 Jahre.

Im Aufstiegslehrgang 2 von 2015 bis 2016 betrug das Durchschnittsalter bei Frauen 45,6, bei Männern 45,7 Jahre und insgesamt 45,6 Jahre.

Im Aufstiegslehrgang 3 von 2018 bis 2020 betrug das Durchschnittsalter bei Frauen 46,0, bei Männern 43,1 und insgesamt 44,8 Jahre.

Im neuen Aufstiegslehrgang 1 von 2025 bis 2025 betrug das Durchschnittsalter bei Frauen 46,3, bei Männern 45,2 und insgesamt 46,1 Jahre.

Im neuen Aufstiegslehrgang 2 von 2025 bis 2025 betrug das Durchschnittsalter bei Frauen 45,6, bei Männern 41,8 und insgesamt 43,9 Jahre.

Von 2013 bis 2020 fanden 3 Gruppenlehrgänge statt. In den Jahren 2021 bis 2024 wurden insgesamt für 5 Mitarbeiter*innen Einzelmaßnahmen als Nachqualifizierung zum Übergang in den höheren Dienst zentral finanziert. Seit dem Jahr 2025 gibt es die neuen Gruppenlehrgänge in Kooperation mit dem Studieninstitut Rhein-Neckar.

FORTBILDUNGSAKTIVITÄT DER FÜHRUNGSKRÄFTE

FORTBILDUNGSAKTIVITÄT DER FÜHRUNGSKRÄFTE IN ABHÄNGIGKEIT ZUM ALTER

In der Altersgruppe unter 26 Jahre nahm keine weibliche Führungskraft und lediglich eine männliche Führungskraft an einer Fortbildungsaktivität teil.

In der Altersgruppe von 26 bis unter 36 Jahren nahmen 44 weibliche Führungskräfte und 33 männliche Führungskräfte an einer Fortbildungsaktivität teil.

In der Altersgruppe von 36 bis unter 46 Jahren nahmen 122 weibliche Führungskräfte und 79 männliche Führungskräfte an einer Fortbildungsaktivität teil.

In der Altersgruppe von 46 bis unter 56 Jahren nahmen 120 weibliche Führungskräfte und 65 männliche Führungskräfte an einer Fortbildungsaktivität teil.

In der Altersgruppe 56 Jahre und älter nahmen 67 weibliche Führungskräfte und 57 männliche Führungskräfte an einer Fortbildungsaktivität teil.

HÄUFIGKEIT UND DAUER VON BILDUNGSURLAUB

ENTWICKLUNG DER ANZAHL DER BILDUNGSURLAUBE

Die Anzahl der Bildungsurlaube von Frauen erreichte im Zeitraum 2016 bis 2025 mit 42 im Jahr 2019 den höchsten Wert. Nach 35 Bildungsurlauben im Jahr 2016 und 40 im Jahr 2017 sank die Zahl zunächst auf 36 im Jahr 2018, bevor sie 2019 auf den Höchstwert anstieg. Danach ging die Anzahl deutlich zurück und lag 2020 bei 21 Bildungsurlauben sowie 2021 bei 16. In den Jahren 2022 und 2023 wurden jeweils 19 Bildungsurlaube von Frauen verzeichnet. Anschließend sank die Zahl auf 8 im Jahr 2024 und erreichte 2025 mit 4 den niedrigsten Wert des gesamten Zeitraums.

Bei den Männern wurde der Höchstwert mit 19 Bildungsurlauben im Jahr 2017 erreicht. Nach 14 im Jahr 2016 stieg die Zahl zunächst an, fiel anschließend auf 13 im Jahr 2018 und lag 2019 bei 15. In den Jahren 2020 bis 2023 bewegte sich die Anzahl zwischen 11 und 14. Im Jahr 2024 wurden 8 Bildungsurlaube registriert, womit Frauen und Männer erstmals den gleichen Wert aufwiesen. Im Jahr 2025 stieg die Zahl der Bildungsurlaube bei Männern auf 11 an, während für Frauen lediglich 4 Bildungsurlaube verzeichnet wurden. Dadurch lag die Zahl der Bildungsurlaube bei Männern 2025 nun zum ersten Mal über derjenigen der Frauen.

ENTWICKLUNG DER DURCHSCHNITTlichen DAUER (IN TAGE) DER BILDUNGSURLAUBE

Die durchschnittliche Dauer der Bildungsurlaube erreichte im Zeitraum 2016 bis 2025 bei den Frauen im Jahr 2023 mit 4,74 Tagen den höchsten Wert, während der niedrigste Wert 2016 bei 2,29 Tagen lag.

Bei den Männern wurde mit 4,36 Tagen im Jahr 2020 der höchste Wert verzeichnet, der niedrigste Wert lag 2016 bei 2,36 Tagen.

Im Jahr 2023 lag die durchschnittliche Dauer bei den Frauen mit 4,74 Tagen deutlich über dem Wert der Männer von 3,33 Tagen. Auch 2025 war der Wert der Frauen mit 3,50 Tagen geringfügig höher als der Wert der Männer mit 3,45 Tagen. In allen übrigen Jahren wiesen die Männer höhere Werte als die Frauen auf. Besonders groß war der Unterschied 2019, als die durchschnittliche Dauer bei den Männern 4,27 Tage und bei den Frauen 2,98 Tage betrug.

GLOSSAR

Aufstiegslehrgang	Weiterbildungsprogramm zur Qualifizierung für den Laufbahnwechsel in den höheren Dienst.
Durchschnittsalter	Durchschnittliches Lebensalter (arithmetisches Mittel)
Führungskräfte (FK)	Aufgrund der Zuordnung des Führungsmerkmals an der jeweiligen Planstelle sind in den Auswertungen auch befristet beschäftigte Führungskräfte enthalten.
FK1 – Führungsebene 1	Oberbürgermeister*in und Bürgermeister*innen, Dienststellenleitungen
FK2 – Führungsebene 2	Abteilungsleitungen
FK3 – Führungsebene 3	Sachgebiets-, Team- und Einrichtungsleitungen
FK4 – Führungsebene 4	Meister*innen
FK5 – Führungsebene 5	Vorarbeiter*innen
Gender	Die Dateneingabe für das dritte Geschlecht (beziehungsweise Leerfeld) ist zwischenzeitlich möglich, aufgrund der geringen Datengrundlage werden zurzeit jedoch noch keine Zahlen hierzu veröffentlicht. Die Informationen werden in künftigen Auswertungen Berücksichtigung finden, sobald keine datenschutzrechtlichen Bedenken mehr vorliegen.
Gesamtpersonal	Alle bei der Stadt Mannheim beschäftigten Personen. Neben dem Stammpersonal zählen hierzu auch befristet Beschäftigte Personen, Beurlaubte sowie Sonderverträge beim Eigenbetrieb Nationaltheater.
Master Public Management	Berufsbegleitender fünfsemestriger Master-Studiengang „Public Management“ an den Hochschulen Kehl und Ludwigsburg
Personalunion	Vereinigung mehrerer Funktionen in einer Person
Stadtverwaltung	Kernverwaltung und Eigenbetriebe
Stammpersonal	Unbefristet beschäftigte Personen (ohne Beurlaubte und Sonderverträge beim Eigenbetrieb Nationaltheater)
Teilzeitbeschäftigte Mitarbeiter*innen	Mitarbeiter*innen, deren vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit geringer ist als die regelmäßige tarifliche beziehungsweise beamtenrechtliche Wochenarbeitszeit
Verwaltungsfachwirt*in	Vorbereitungslehrgang für die Fortbildungsprüfung zur Verwaltungsfachwirt*in/zum Verwaltungsfachwirt* Teil 1 und Teil 2

Gendering

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

Stadt Mannheim

Fachbereich Organisation und Personal
D 7, 2a-4 | 68159 Mannheim

E-Mail: hr-report@mannheim.de

Stand: Juni 2026

Für nicht gewerbliche Zwecke sind Vervielfältigungen und die unentgeltliche Überlassung gestattet. Die Verbreitung – auch auszugsweise – über elektronische Systeme / Datenträger bedarf der vorherigen Zustimmung. Alle übrigen Rechte bleiben vorbehalten.