

# HUMAN RESOURCES REPORT 2025

STADT**MANNHEIM**<sup>2</sup>

Organisation und Personal

# **ZAHLEN, DATEN UND FAKTEN EINER ZUKUNFTSORIENTIERTEN STADTVERWALTUNG**

## **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 Personalstatistik zeigt verschiedene Kennzahlen aus den Jahren 2016 und 2025. Am 31.12.2025 umfasst das Gesamtpersonal 9.011 Personen, darunter 5.246 Frauen, was einem Anteil von 58 % entspricht. Am 31.12.2016 liegt der Frauenanteil mit 4.448 weiblichen Mitarbeitenden bei 56 % und einem Gesamtpersonal von 7.902 Personen. Die Teilzeitquote mit 35,2 % am 31.12.2025 bezogen auf das Stammpersonal ist im Vergleich zum 31.12.2016 mit 31,7 % gestiegen. Außerdem gibt es bei der jahresbezogenen Betrachtung der Krankheitsquote einen Anstieg von 7,5 % im Jahr 2016 auf 8,3 % im Jahr 2025.

# Inhaltsverzeichnis

Personalstatistik

Navigationshilfe Human Resources Summaries

Vorwort

Auf einen Blick

Auf einen Blick (Stand 31.12.2025)

Personalstand am 31.12.2025

Entwicklung des Gesamtpersonals 2016 - 2025

Vollkraftanteile am 31.12.2025

Gliederung nach Beschäftigungsgruppen des Gesamt- und Stammpersonals

Aufgabenbereiche des Stammpersonals

Entwicklung des Personalbestandes und der Vollkraftanteile

Führungskräfte

Kapiteleingangsseite mit Kernaussage

Struktur der Führungskräfte vor 10 Jahren: Geschlecht 31.12.2015

Struktur der Führungskräfte: Geschlecht 31.12.2025

Prognostizierte Abgänge der Führungsebenen 1 und 2 (zum Beispiel altersbedingt)

Teilzeitbeschäftigung

Kapiteleingangsseite mit Kernaussage

Entwicklung der Teilzeitbeschäftigung und Teilzeitquote des Stammpersonals

Demografische Situation

Kapiteleingangsseite mit Kernaussage

Entwicklung des Durchschnittsalters des Stammpersonals nach Geschlecht

Altersverteilung des Stammpersonals nach Geschlecht

Altersverteilung des Stammpersonals nach Aufgabenbereichen

Struktur der Führungskräfte: Altersverteilung nach Führungsebenen

Nachwuchs sichern: Ausbildung

Kapiteleingangsseite mit Kernaussage

Entwicklung von Bewerbungen und Einstellungen der Auszubildenden

Diversität: Gleichstellung der Geschlechter

Kapiteleingangsseite mit Kernaussage

Frauenanteil des Stammpersonals nach Laufbahnen und Eingruppierungen

Entwicklung der Führungskräfte (Ebenen 1 und 2) nach Geschlecht

Kennzahlen Gender Mainstreaming (Stichtag 31.12.2025)

Diversität: Inklusion

Kapiteleingangsseite mit Kernaussage

Entwicklung des Anteils der schwerbehinderten und gleichgestellten Menschen

Verteilung der schwerbehinderten und gleichgestellten Menschen nach Alter und Geschlecht

Anteil der schwerbehinderten und gleichgestellten Menschen in der Kernverwaltung und den Eigenbetrieben

#### Diversität: Staatsangehörigkeit

Kapiteleingangsseite mit Kernaussage

Entwicklung des Anteils der Mitarbeitenden mit ausländischer Staatsangehörigkeit

Anteil des Stammpersonals mit ausländischer Staatsangehörigkeit nach Aufgabenbereichen

Ausländische Staatsangehörigkeiten des Gesamtpersonals

Entwicklung des Anteils des Gesamtpersonals mit ausländischer Staatsangehörigkeit

#### Diversität: Arbeits- und Wohnort Mannheim

Kapiteleingangsseite mit Kernaussage

Verteilung des Erstwohnsitzes des Stammpersonals am 31.12.2015 und 31.12.2025

#### Über- und Mehrarbeitsstunden

Kapiteleingangsseite mit Kernaussage

Entwicklung der finanziell abgegoltenen Über- und Mehrarbeitsstunden in der Kernverwaltung und den Eigenbetrieben

#### Fluktuation

Kapiteleingangsseite mit Kernaussage

Entwicklung der nicht altersbedingten Fluktuationsquote (zum Beispiel Arbeitgeberwechsel)

Nicht altersbedingte Fluktuation (zum Beispiel Arbeitgeberwechsel) nach Geschlecht und Aufgabenbereichen

Nicht altersbedingte Fluktuation (zum Beispiel Arbeitgeberwechsel) nach Berufen beziehungsweise Berufsgruppen

Prognose der Abgänge des Stammpersonals bis 2041 (zum Beispiel altersbedingt)

Prognose der Abgänge des Stammpersonals nach Aufgabenbereichen (zum Beispiel altersbedingt)

#### Ausfallzeiten

Kapiteleingangsseite mit Kernaussage

Entwicklung der Krankheitsquote 2016 - 2025

Entwicklung der Anzahl der Krankheitstage 2016 - 2025

#### Personalaufwand

Kapiteleingangsseite mit Kernaussage

Entwicklung des Personalaufwands 2016 - 2025 (inklusive Versorgung)

Abweichung zum ursprünglichen Planansatz in % von 2016 bis 2025

Entwicklung der Personalaufwandsquote 2016 - 2025

Verteilung des Personalaufwands zwischen Kernverwaltung und Eigenbetrieben 2025

Personalaufwand Kernverwaltung und Eigenbetriebe 2025

Verteilung des Personalaufwands zwischen den Dezernaten 2025

Fortbildung, Qualifizierung und Personalentwicklung

Kapiteleingangsseite mit Kernaussage

Teilnahmen an der Personalentwicklung sowie Maßnahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements 2025

Entwicklung der Sachaufwendungen für Aus- und Fortbildung sowie Umschulung pro Mitarbeitenden (Gesamtpersonal)

Verteilung der Sachaufwendungen für Aus- und Fortbildung sowie Umschulung in der Kernverwaltung 2025

Teilnehmendenquote an den zentral finanzierten Fortbildungen der Personalentwicklung und des Betrieblichen Gesundheitsmanagements 2025

Stellenplan für die Haushaltsjahre 2024 und 2025/2026

Human Resources Summaries

Kurzerläuterungen Human Resources Summaries

Dezernat Oberbürgermeister

Dezernat Oberbürgermeister (Gesamtübersicht)

Büro Oberbürgermeister

11 - Fachbereich Organisation und Personal

14 - Rechnungsprüfungsamt

15 - Fachbereich Demokratie und Strategie

19 - Fachbereich Internationales, Europa und Protokoll

30 - Rechtsamt

48 - Fachbereich Stadtmarketing

91 - Gesamtpersonalrat

92 - Gesamtschwerbehindertenvertretung

Dezernat 1

Dezernat 1 (Gesamtübersicht)

Büro Dezernat 1

12 - Fachbereich Informationstechnologie

20 - Fachbereich Finanzen, Steuern, Beteiligungscontrolling

31 - Fachbereich Sicherheit und Ordnung

37 - Feuerwehr und Katastrophenschutz

Dezernat 2

Dezernat 2 (Gesamtübersicht)

Büro Dezernat 2

16 - Archivum - Mannheims Archiv, Haus der Stadtgeschichte und Erinnerung

41 - Kulturamt

50 - Fachbereich Arbeit und Soziales

55 - Fachbereich Unterbringung, Förderung und Betreuung Schutzbedürftiger

80 - Fachbereich für Wirtschafts- und Strukturförderung

42 - Eigenbetrieb Nationaltheater

46 - Eigenbetrieb Kunsthalle

47 - Eigenbetrieb Reiss-Engelhorn-Museen

#### Dezernat 3

Dezernat 3 (Gesamtübersicht)

Büro Dezernat 3

40 - Fachbereich Bildung

56 - Fachbereich Tageseinrichtungen für Kinder

58 - Fachbereich Jugendamt und Gesundheitsamt

#### Dezernat 4

Dezernat 4 (Gesamtübersicht)

Büro Dezernat 4

25 - Fachbereich Bau- und Immobilienmanagement

52 - Fachbereich Sport und Freizeit

60 - Fachbereich Baurecht, Bauverwaltung und Denkmalschutz

61 - Fachbereich Geoinformation und Stadtplanung

#### Dezernat 5

Dezernat 5 (Gesamtübersicht)

Büro Dezernat 5

33 - Fachbereich Bürgerdienste

67 - Fachbereich Klima, Natur, Umwelt

69 - Eigenbetrieb Stadtentwässerung

75 - Eigenbetrieb Friedhöfe

76 - Eigenbetrieb Stadtraumservice

#### Glossar

Die Navigationshilfe für die Human Resources Summaries beinhaltet das Organigramm der Stadtverwaltung Mannheim zum Stand 31.12.2025. Dabei ist erkennbar, dass beim Dezernat des Oberbürgermeisters das Büro, die Dienststellen 11, 14, 15, 19, 30, 48 sowie der Gesamtpersonalrat und die Gesamtschwerbehindertenvertretung angegliedert sind. Zum Dezernat 1 gehören die Dienststellen 12, 20, 31 und 37. Die Dienststellen 16, 41, 50, 55, 80 sowie die Eigenbetriebe 42, 46 und 47 beinhaltet das Dezernat 2. Die Fachbereiche 40, 56 und 58 werden beim Dezernat 3 ausgewiesen. Das Dezernat 4 besteht aus den Dienststellen 25, 52, 60 und 61. Die Fachbereiche 33 und 67 sowie die Eigenbetriebe 69, 75 und 76 sind beim Dezernat 5 verortet. Außerdem umfassen auch die Dezernate 1 bis 5 jeweils ein eigenes Büro.

„Kommunen am Limit“ lautet die bundesweite Aktion, an der sich neben vielen anderen Städten und Gemeinden auch die Stadt Mannheim beteiligt. Zu Beginn der Gemeinderatssitzung am 23. Juni 2026 unterzeichneten die Gemeinderät\*innen eine gemeinsame Resolution. Darin heißt es: „Die kommunale Ebene steht an einem Kipppunkt. Städte und Gemeinden in Deutschland befinden sich in der schwersten Finanzkrise seit Jahrzehnten. Die kommunalen Defizite haben historische Höchststände erreicht.“

Die Ursachen sind vielfältig: Neben dem massiven Einbruch der Gewerbesteuer infolge der konjunkturellen Lage belasten insbesondere stark gestiegene Kosten im Sozial- und Baubereich die kommunalen Haushalte. Hinzu kommen überdurchschnittlich hohe Tarifabschlüsse und Besoldungserhöhungen, die zur Abfederung der Inflationsjahre notwendig waren und nahezu alle Kommunen vor erhebliche Herausforderungen stellen.

Mit rund 24 % des gesamten Finanzaufwands bilden die Personal- und Versorgungsaufwendungen eine zentrale Einflussgröße. Diese Kennzahl unterstreicht zugleich die Bedeutung der Ressource Personal für die Stadt.

Als Reaktion darauf hat die Stadt Mannheim im Laufe des Jahres 2025 ihre Finanz- und Personalstrategie neu ausgerichtet. Die Handlungsfelder Aufgabenkritik, kompetenzorientiertes Personalmanagement (KPM), Ausbildung sowie die Verfahren zur Stellenerrichtung und -bewirtschaftung wurden neu verknüpft und durch überarbeitete Prozesse ergänzt. Im vierten Quartal 2025 ist anhand der Personalstruktur bereits erkennbar, dass durch Aufgabenkritik und KPM ein Rückgang des Personalstands zu verzeichnen ist.

Der vorliegende Human Resources Report (HRR) übernimmt dabei eine zentrale Rolle: Er begleitet die Personalstrategie datenbasiert, benennt Wirkungen und beschreibt Entwicklungen. Erste Veränderungen zeigen sich bereits in verschiedenen Strukturdaten - etwa beim Gesamtpersonal, den Dienststellenübersichten, den Ausbildungszahlen oder dem Altersdurchschnitt. Weitere Kennzahlen, wie die Anzahl der Stellen oder die Entwicklung der Personalaufwendungen, werden im Human Resources Report 2026 folgen.

Diese Erkenntnisse sind möglich, weil der Bericht auf zwölf Jahre konsistentes Personalberichtswesen zurückgreift. Die über die Jahre gleich erhobenen Parameter erlauben es, Entwicklungen präzise nachzuverfolgen, datenbasierte Entscheidungen zu treffen und die Personalstrategie gezielt weiterzuentwickeln.

Christian Specht

Oberbürgermeister der Stadt  
Mannheim

Dr. Liane Schmitt

Fachbereichsleitung  
Organisation und Personal

### AUF EINEN BLICK (STAND 31.12.2025)

Unter der Überschrift „Auf einen Blick“ werden zentrale Kennzahlen der Stadtverwaltung Mannheim zum Stichtag 31.12.2025 dargestellt. Das Gesamtpersonal umfasst 6.520 Personen in der Kernverwaltung und 2.491 Personen in den Eigenbetrieben, was zusammen 9.011 Beschäftigte ergibt. Das Stammpersonal liegt bei 5.572 Personen in der Kernverwaltung und 1.777 Personen in den Eigenbetrieben, insgesamt also 7.349 Personen. Die Vollkraftanteile des Stammpersonals betragen 4.817,70 in der Kernverwaltung und 1.654,92 in den Eigenbetrieben, was zusammen 6.472,62 Vollkräfte ergibt. Der Frauenanteil am Gesamtpersonal beträgt 69,0 % in der Kernverwaltung und 30,0 % in den Eigenbetrieben, insgesamt 58,2%. Beim Stammpersonal liegt der Frauenanteil bei 67,4 % in der Kernverwaltung und 22,6 % in den Eigenbetrieben, gesamtstädtisch bei 56,5 %. Die Zahl der Auszubildenden, einschließlich Praktika, Volontariaten, praxisintegrierter Ausbildung zum Erzieher oder zur Erzieherin und Direkteinstieg Kita, beträgt 360 in der Kernverwaltung und 108 in den Eigenbetrieben, insgesamt 468 Personen. Die Teilzeitquote des Stammpersonals liegt bei 41,0 % in der Kernverwaltung und 16,8 % in den Eigenbetrieben, gesamtstädtisch bei 35,2 %. Der jahresbezogene Anteil der schwerbehinderten und gleichgestellten Menschen beträgt 7,4 % in der Kernverwaltung und 9,5 % in den Eigenbetrieben, insgesamt 8,0 %. Der Personalaufwand beläuft sich auf 442,0 Millionen Euro in der Kernverwaltung und 170,0 Millionen Euro in den Eigenbetrieben, insgesamt 612,0 Millionen Euro. Anhand von Verlaufs- und Prognosefeilen ist beispielsweise beim Gesamtpersonal eine leicht fallende Entwicklung erkennbar. Und auch bei den Auszubildenden wird eine leicht fallende Anzahl prognostiziert, wobei der Verlauf dieser Beschäftigungsgruppe in der Vergangenheit leicht steigend war. Der Frauenanteil sowie der jahresbezogene Anteil der schwerbehinderten und gleichgestellten Menschen werden sowohl im Verlauf als auch in der Prognose 2026 auf konstantem Niveau eingestuft.

### PERSONALSTAND AM 31.12.2025

Der Personalstand zum 31.12.2025 wird detailliert nach Beschäftigungsarten dargestellt. Das Stammpersonal umfasst 761 Beamtinnen und Beamte sowie 4.811 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Kernverwaltung. In den Eigenbetrieben sind es 18 Beamtinnen und Beamte sowie 1.759 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Insgesamt ergibt sich damit ein Stammpersonal von 779 Beamtinnen und Beamten und 6.570 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, also 7.349 Personen. In der Altersteilzeit befinden sich 29 Personen in der Arbeitsphase in der Kernverwaltung und 7 in den Eigenbetrieben. In der Freistellungsphase der Altersteilzeit oder ähnlichen Vereinbarungen befinden sich 70 Personen in der Kernverwaltung und 20 in den Eigenbetrieben. Die Zahl der Teilzeitbeschäftigten ohne Altersteilzeit beträgt 2.198 in der Kernverwaltung und 277 in den Eigenbetrieben, insgesamt 2.475 Personen. Befristet Beschäftigte und Aushilfen umfassen 270 Personen in der Kernverwaltung und 116 in den Eigenbetrieben. THCG-Beschäftigte sind mit 37 Personen in der Kernverwaltung und 3 Personen in den Eigenbetrieben vertreten. Auszubildende einschließlich praxisintegrierter Ausbildung zum Erzieher oder zur Erzieherin und Direkteinstieg Kita umfassen 281 Personen in der Kernverwaltung und 103 in den Eigenbetrieben. Praktika und Volontariate umfassen 79 Personen in der Kernverwaltung und 5 in den Eigenbetrieben. Im Freiwilligen Jahr oder Bundesfreiwilligendienst befinden sich 9 Personen in der Kernverwaltung und

12 in den Eigenbetrieben. Sonderverträge im Eigenbetrieb Nationaltheater umfassen 426 Personen. Ruhende Beschäftigungsverhältnisse umfassen 272 Personen in der Kernverwaltung und 49 in den Eigenbetrieben, davon 259 beziehungsweise 46 Beurlaubte sowie 13 beziehungsweise 3 Personen mit Rente auf Zeit. Insgesamt ergibt sich ein Gesamtpersonal von 6.520 Personen in der Kernverwaltung und 2.491 Personen in den Eigenbetrieben, zusammen 9.011 Personen.

#### ENTWICKLUNG DES GESAMTPERSONALS 2016 - 2025

Die zugehörige Grafik zur Entwicklung des Gesamtpersonals von 2016 bis 2025 zeigt für die Kernverwaltung einen Anstieg von 6.022 Personen im Jahr 2016 auf 6.520 Personen im Jahr 2025, mit leichten Schwankungen dazwischen. Die Eigenbetriebe entwickeln sich von 1.880 Personen im Jahr 2016 über mehrere Zwischenwerte bis zu 2.491 Personen im Jahr 2025. Rückblickend auf das Vorjahr 2024 ist mit 6.572 Personen bei der Kernverwaltung und mit 2.513 Personen bei den Eigenbetrieben in beiden Bereichen ein leichter Rückgang im Vergleich zum Jahr 2025 erkennbar.

#### VOLLKRAFTANTEILE AM 31.12.2025

Die Vollkraftanteile zum 31.12.2025 werden ebenfalls detailliert dargestellt. Das Stammpersonal umfasst 4.817,70 Vollkräfte in der Kernverwaltung und 1.654,92 in den Eigenbetrieben, insgesamt 6.472,62 Vollkräfte. In der Arbeitsphase der Altersteilzeit befinden sich 24,62 Vollkräfte in der Kernverwaltung und 6,78 in den Eigenbetrieben. In der Freistellungsphase der Altersteilzeit oder ähnlichen Vereinbarungen sind es 2,04 Vollkräfte in der Kernverwaltung und 0,60 in den Eigenbetrieben. Die Teilzeitbeschäftigten ohne Altersteilzeit entsprechen 1.516,05 Vollkräften in der Kernverwaltung und 174,55 in den Eigenbetrieben. Befristet Beschäftigte und Aushilfen entsprechen 173,56 Vollkräften in der Kernverwaltung und 86,56 in den Eigenbetrieben. THCG-Beschäftigte entsprechen 34,62 Vollkräften in der Kernverwaltung und 3,00 in den Eigenbetrieben. Auszubildende einschließlich praxisintegrierter Ausbildung zum Erzieher oder zur Erzieherin und Direkteinstieg Kita entsprechen 278,96 Vollkräften in der Kernverwaltung und 103,00 in den Eigenbetrieben. Praktika und Volontariate entsprechen 74,90 Vollkräften in der Kernverwaltung und 5,00 in den Eigenbetrieben. Das Freiwillige Jahr bzw. der Bundesfreiwilligendienst entspricht 9,00 Vollkräften in der Kernverwaltung und 12,00 in den Eigenbetrieben. Sonderverträge im Eigenbetrieb Nationaltheater entsprechen 400,56 Vollkräften. Ruhende Beschäftigungsverhältnisse entsprechen 231,09 Vollkräften in der Kernverwaltung und 41,03 in den Eigenbetrieben und umfassen dabei den letzten aktiven Beschäftigungsumfang. Insgesamt ergibt sich eine Summe von 7.925,90 Vollkräften für die gesamte Stadtverwaltung.

#### GLIEDERUNG NACH BESCHÄFTIGUNGSGRUPPEN DES GESAMT- UND STAMMPERSONALS

Die zugehörige Grafik zeigt die prozentuale Gliederung des Gesamt- und Stammpersonals nach Beschäftigungsgruppen. Beim Gesamtpersonal entfallen 9,0 % auf Beamtinnen und Beamte und 91,0 % auf Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Beim Stammpersonal entfallen 10,6 % auf Beamtinnen und Beamte und 89,4 % auf Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

## AUFGABENBEREICHE DES STAMMPERSONALS

Die Aufgabenbereiche des Stammpersonals verteilen sich auf vier große Bereiche. Die Verwaltung umfasst 39,9 % des Stammpersonals, der technische Bereich 27,2 %, der soziale Bereich 23,1 % und die sonstigen Dienste 9,8 %.

## ENTWICKLUNG DES PERSONALBESTANDES UND DER VOLLKRAFTANTEILE

Die Entwicklung des Personalbestandes zeigt einen kontinuierlichen Anstieg des Stammpersonals von 6.348 Personen im Jahr 2016 auf 7.349 Personen im Jahr 2025. Die Vollkraftanteile steigen im gleichen Zeitraum von 5.613 auf 6.473. Die zugehörige Grafik stellt beide Entwicklungen als parallele Linien dar, die über die Jahre hinweg ansteigen.

### KAPITELEINGANGSSEITE MIT KERNAUSSAGE

Der Frauenanteil in der Führungsebene 2 liegt am 31.12.2025 bei 43,2 %.

Der Anteil der Frauen in Führungspositionen nimmt bei der Stadtverwaltung Mannheim von Jahr zu Jahr eine immer größer werdende Rolle ein. Ein Blick auf die Führungsebene 2 und das Jahr 2015 macht beispielsweise deutlich, dass sich der Frauenanteil bei den Abteilungsleitungen von damals 32,6 % am 31.12.2015 um rund 10 Prozentpunkte auf 43,2 % am 31.12.2025 erhöht hat. Zum Jahresende 2024 waren es 41,1 % und sofern sich diese Entwicklung in den nächsten Jahren so fortsetzt, ist davon auszugehen, dass in fünf Jahren rund die Hälfte aller Abteilungsleitungen weiblich sein wird. Und auch bei der Führungsebene 1, welche durch die Verwaltungsspitze sowie den Dienststellenleitungen repräsentiert wird, ist ein kontinuierlicher Anstieg in den letzten 10 Jahren bei den Frauen erkennbar.

### STRUKTUR DER FÜHRUNGSKRÄFTE VOR 10 JAHREN: GESCHLECHT 31.12.2015

Die Führungskräfte werden hinsichtlich ihrer Geschlechterverteilung dargestellt. Für den 31.12.2015 zeigt sich auf Führungsebene 1 ein Frauenanteil von 29,6 % und ein Männeranteil von 70,4 %. Auf Führungsebene 2 liegt der Frauenanteil bei 32,6 % und der Männeranteil bei 67,4 %. Auf Führungsebene 3 beträgt der Frauenanteil 49,2 % und der Männeranteil 50,8 %. Auf Führungsebene 4 liegt der Frauenanteil bei 6,5 % und der Männeranteil bei 93,5 %. Auf Führungsebene 5 beträgt der Frauenanteil 2,9 % und der Männeranteil 97,1 %.

### STRUKTUR DER FÜHRUNGSKRÄFTE: GESCHLECHT 31.12.2025

Für den 31.12.2025 zeigt sich ein verändertes Bild. Auf Führungsebene 1 beträgt der Frauenanteil 34,2 % und der Männeranteil 65,8 %. Auf Führungsebene 2 liegt der Frauenanteil bei 43,2 % und der Männeranteil bei 56,8 %. Auf Führungsebene 3 beträgt der Frauenanteil 55,7 % und der Männeranteil 44,3 %. Auf Führungsebene 4 liegt der Frauenanteil bei 7,1 % und der Männeranteil bei 92,9 %. Auf Führungsebene 5 beträgt der Frauenanteil 4,2 % und der Männeranteil 95,8 %.

### PROGNOSTIZIERTE ABGÄNGE DER FÜHRUNGSEBENEN 1 UND 2 (ZUM BEISPIEL ALTERSBEDINGT)

Eine weitere Darstellung zeigt die prognostizierten Abgänge der Führungsebenen 1 und 2 bis zum Jahr 2041, beispielsweise altersbedingt. Insgesamt wird erwartet, dass bis 2041 rund 64 % aller aktuell tätigen Führungskräfte der Ebenen 1 und 2, das entspricht 186 Personen, ausscheiden werden. Die jährlichen prognostizierten Abgänge schwanken zwischen 1 und 13 Personen pro Jahr.

### KAPITELEINGANGSSEITE MIT KERNAUSSAGE

Die Teilzeitquote liegt am 31.12.2025 bei 35,2 %.

Die Teilzeitbeschäftigung ermöglicht vielen Mitarbeitenden der Stadtverwaltung Mannheim die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Es gibt eine Vielzahl unterschiedlicher Arbeitszeitmodelle um beispielsweise die Kinderbetreuung und die Pflege von Angehörigen zu bewerkstelligen. Seit Jahren nehmen dies rund ein Drittel der unbefristet beschäftigten Mitarbeitenden in Anspruch. Der Anteil von 35,2 % zum Jahresende 2025 beinhaltet 2.584 Teilzeitbeschäftigte. Zum Jahresende 2024 lag die gesamtstädtische Quote noch bei 34,2 %. Sowohl bei den weiblichen als auch bei den männlichen Mitarbeitenden gab es innerhalb eines Jahres einen leichten Zuwachs an Teilzeitbeschäftigten. Rückblickend auf die letzten zehn Jahre ist insbesondere ein Anstieg der teilzeitbeschäftigten Männer erkennbar. Waren es am 31.12.2015 noch 277 männliche Beschäftigte, hat sich die Anzahl deutlich auf 439 Männer am 31.12.2025 erhöht. Auch im Verhältnis zur Gesamtzahl aller Teilzeitbeschäftigten ist der Anteil von 13,3 % auf nunmehr 17,0 % gestiegen.

### ENTWICKLUNG DER TEILZEITBESCHÄFTIGUNG UND TEILZEITQUOTE DES STAMMPERSONALS

Die Entwicklung der Teilzeitbeschäftigung des Stammpersonals wird für die Jahre 2016 bis 2025 dargestellt. Die Gesamtzahl der Teilzeitbeschäftigten steigt von 2.013 Personen im Jahr 2016 auf 2.584 Personen im Jahr 2025. Die Zahl der teilzeitbeschäftigten Frauen steigt im gleichen Zeitraum von 1.754 auf 2.145 Personen. Die Zahl der teilzeitbeschäftigten Männer steigt von 259 auf 439 Personen. Die Teilzeitquote steigt von 31,7 % im Jahr 2016 auf 35,2 % im Jahr 2025. Ein Hinweis ergänzt, dass die Auswertung des Stammpersonals auch die Altersteilzeit beinhaltet. Ohne Altersteilzeit ergibt sich zum 31.12.2025 eine Teilzeitquote von 33,7 %, was 2.475 Personen entspricht.

## DEMOGRAFISCHE SITUATION

### KAPITELEINGANGSSEITE MIT KERNAUSSAGE

Das Durchschnittsalter liegt am 31.12.2025 bei 45,9 Jahre.

Das Durchschnittsalter bei den unbefristet beschäftigten Mitarbeitenden liegt am 31.12.2025 bei 45,9 Jahre. Im Zehnjahresverlauf ist erkennbar, dass das Alter stets um den Altersdurchschnitt von 46 Jahren schwankt. Jedoch ist auch erkennbar, dass erstmals wieder seit dem Berichtsjahr 2018 ein Anstieg des Durchschnittsalters zu verzeichnen ist. Grund dafür könnte der externe Ausschreibungsstopp sein, da der Anstieg des Durchschnittsalters erst nach Inkrafttreten dieser personalpolitischen Maßnahme in den unterjährig erhobenen Kennzahlen sichtbar wird. Lediglich in den Ausnahmebereichen pädagogisches Personal und Feuerwehreinsatzdienst kann weiterhin extern Personal rekrutiert werden, was aber den leichten Anstieg des Durchschnittsalters bis zum Jahresende 2025 nicht verhindern konnte. Der Jahresbericht 2026 wird zeigen, ob sich der vorliegende Trend verstetigt.

### ENTWICKLUNG DES DURCHSCHNITTSALTERS DES STAMMPERSONALS NACH GESCHLECHT

Die Entwicklung des Durchschnittsalters des Stammpersonals nach Geschlecht zeigt, dass das Durchschnittsalter der Männer und Frauen über die Jahre hinweg leicht schwankt, insgesamt jedoch stabil bleibt. Im Jahr 2025 liegt das Durchschnittsalter bei 45,9 Jahre und im Jahr 2016 bei 46,1 Jahre. Die Männer sind sowohl 2016 mit 47,3 Jahre wie auch 2025 mit 46,4 Jahre älter als der Gesamtdurchschnitt. Die Frauen liegen hingegen 2016 mit 45,1 Jahre und 2025 mit 45,4 Jahre jeweils unter dem Gesamtdurchschnitt.

### ALTERSVERTEILUNG DES STAMMPERSONALS NACH GESCHLECHT

Eine weitere Darstellung zeigt die Altersverteilung des Stammpersonals nach Geschlecht. Die Altersgruppen reichen von unter 26 Jahren bis 56 Jahre und älter. Mit 212 Frauen und 116 Männern unter 26 Jahre ist diese Alterskohorte mit 328 Personen am geringsten vertreten. Die Rubrik 56 Jahre und älter beinhaltet insgesamt 2.026 Personen, davon 1.066 Frauen sowie 960 Männer, und bildet den größten Anteil der Mitarbeitenden.

### ALTERSVERTEILUNG DES STAMMPERSONALS NACH AUFGABENBEREICHEN

Eine weitere Abbildung zeigt die Altersverteilung des Stammpersonals nach Aufgabenbereichen. Die Bereiche Verwaltung, Technik, Soziales und Sonstige Dienste weisen jeweils unterschiedliche Altersstrukturen auf. Im Verwaltungsbereich sind beispielsweise 105 Mitarbeitende unter 26 Jahre und 856 Mitarbeitende 56 Jahre und älter. Mit Blick auf den Sozialbereich sind in der Alterskohorte 36 bis unter 46 Jahre mit 499 Personen die meisten Mitarbeitenden zugeordnet.

## STRUKTUR DER FÜHRUNGSKRÄFTE: ALTERSVERTEILUNG NACH FÜHRUNGSEBENEN

Eine zusätzliche Grafik zeigt die Altersverteilung der Führungskräfte nach Führungsebenen. Die Altersgruppen reichen auch hier von unter 26 Jahren bis 56 Jahre und älter. Bezugnehmend auf die Alterskohorte 56 Jahre und älter sind mit 83 Führungskräften der Ebene 1 und 2, 166 Führungskräften der Führungsebene 3, 18 Führungskräften der Ebene 4 und 82 Führungskräften der Ebene 5 eine Vielzahl der Führungskräfte dort zugeordnet.

### KAPITELEINGANGSSEITE MIT KERNAUSSAGE

Der Wechsel der Ausbildungsstrategie wird die Nachwuchsgewinnung zukunftsorientiert gestalten.

Mit einer neuen Ausbildungsstrategie verfolgt die Stadtverwaltung Mannheim künftig einen zukunftsorientierten Ansatz: Weg von allgemeinen Ausbildungsoffensiven hin zu einer gezielten Rekrutierung in den Berufsfeldern, die tatsächlich benötigt werden. Damit sollen nicht nur langfristige Perspektiven für die Absolventinnen und Absolventen gesichert werden. Qualifizierte Fachkräfte, die dringend benötigt werden, können so stärker an die Stadtverwaltung gebunden werden. In den vergangenen Jahren hat die Stadtverwaltung Mannheim ihrer sozialen Verantwortung Rechnung getragen, auch teilweise über den notwendigen Bedarf hinaus junge Menschen auszubilden oder ein Studium zu ermöglichen. Diese Vielfalt bleibt auch künftig erhalten, künftig jedoch stärker mit Blick auf die Personalbedarfe der Verwaltung. Der leichte Rückgang im Vergleich zum Vorjahr deutet den Ansatz bereits an. Das Berichtsjahr 2026 wird die Umsetzung auch in Zahlen verdeutlichen.

### ENTWICKLUNG VON BEWERBUNGEN UND EINSTELLUNGEN DER AUSZUBILDENDEN

Die Entwicklung der Anzahl der Bewerbungen und Einstellungen der Auszubildenden von 2016 bis 2025 zeigt deutliche Schwankungen. Die Bewerbungen reichen von 3.100 im Jahr 2016 bis 2.779 im Jahr 2025. Die Einstellungen bewegen sich zwischen 77 und 135 Personen pro Jahr. Die Einstellungsquote schwankt zwischen 3,1 % und 7,5 %. Ein Hinweis ergänzt, dass die Auswertungen sich auf den jeweiligen Ausbildungsjahrgang beziehen und Praktikantinnen und Praktikanten im Anerkennungsjahr, Direkteinstieg Kita, sonstige Praktika und Feuerwehr nicht enthalten sind.

### KAPITELEINGANGSSEITE MIT KERNAUSSAGE

Der Frauenanteil am 31.12.2025 liegt bei 56,5 %.

Bei der Stadtverwaltung Mannheim sind mehr als die Hälfte der unbefristet beschäftigten Mitarbeitenden weiblich. In absoluten Zahlen entspricht der Anteil von 56,5 % am 31.12.2025 rund 4.200 Frauen. Mit Blick auf die Kernverwaltung ist der Frauenanteil mit 67,4 % nochmals deutlich höher und bei den Eigenbetrieben mit 22,6 % deutlich niedriger. Der gesamtstädtische Frauenanteil des Stammpersonals ist in den letzten Jahren leicht gestiegen wie beispielsweise 55,4 % zum Jahresende 2015 deutlich machen. Wie bereits im Vorjahr arbeiten am 31.12.2025 mit 92,1 % beim Fachbereich Tageseinrichtungen für Kinder sehr viele Frauen. Beim Amt für Feuerwehr und Katastrophenschutz mit 9,1 % hingegen wenige Frauen. Zwischenzeitlich ist im städtischen Berichtswesen auch die Dateneingabe für das dritte Geschlecht (bzw. Leer-Feld) möglich. Allerdings werden aufgrund der geringen Datengrundlage hierzu derzeit noch keine Zahlen veröffentlicht.

### FRAUENANTEIL DES STAMMPERSONALS NACH LAUFBAHNEN UND EINGRUPPIERUNGEN

Die Tabelle zum Frauenanteil des Stammpersonals nach Laufbahnen und Eingruppierungen zeigt, dass im höheren Dienst 48,7 % weibliche Beamtinnen tätig sind, im gehobenen Dienst 56,9 %. Bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern liegt der Frauenanteil ab Entgeltgruppe E13 bei 52,1 %, in den Entgeltgruppen E9b bis E12 bei 60,3 % und im Sozial- und Erziehungsdienst von S09 bis S18 bei 81,9 %.

### ENTWICKLUNG DER FÜHRUNGSKRÄFTE (EBENEN 1 UND 2) NACH GESCHLECHT

Eine weitere Tabelle zeigt die Entwicklung der Führungskräfte der Ebenen 1 und 2 nach Geschlecht. Die Zahl der weiblichen Führungskräfte steigt von 67 im Jahr 2021 auf 77 im Jahr 2025. Die Zahl der männlichen Führungskräfte sinkt im gleichen Zeitraum von 108 auf 106, steigt dann auf 112 und liegt im Jahr 2025 schließlich bei 109. Der Anteil der weiblichen Führungskräfte steigt von 38,3 % im Jahr 2021 auf 41,4 % im Jahr 2025.

### KENNZAHLEN GENDER MAINSTREAMING (STICHTAG 31.12.2025)

Die Kennzahlen zum Gender Mainstreaming zum Stichtag 31.12.2025 zeigen für die Kernverwaltung einen Frauenanteil von 69,0 % beim Gesamtpersonal und 67,4 % beim Stammpersonal. Bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern liegt der Frauenanteil bei 72,6 %, bei den Beamtinnen und Beamten bei 34,4 %. Befristet Beschäftigte und Aushilfen weisen einen Frauenanteil von 66,7 % auf, THCG-Beschäftigte 59,5 %, Auszubildende 79,4 %, Beurlaubte 92,7 % und Rente auf Zeit 69,2 %. In den Eigenbetrieben liegt der Frauenanteil beim Gesamtpersonal bei 30,0 % und beim Stammpersonal bei 22,6 %. Bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern beträgt er 22,1 %, bei den Beamtinnen

und Beamten 66,7 %. Befristet Beschäftigte und Aushilfen weisen einen Frauenanteil von 30,2 % auf, Auszubildende 38,0 %, Beurlaubte 76,1 % und Rente auf Zeit 33,3 %. Das sonstige Personal in den Eigenbetrieben weist einen Frauenanteil von 53,5 % auf. Für die gesamte Stadtverwaltung ergibt sich ein Frauenanteil von 58,2 % beim Gesamtpersonal und 56,5 % beim Stammpersonal.

### KAPITELEINGANGSSEITE MIT Kernaussage

Der Anteil der schwerbehinderten und gleichgestellten Menschen liegt im Jahr 2025 bei 8,0 %.

Wie bereits in den Vorjahren liegt der Anteil der schwerbehinderten und gleichgestellten Menschen bei der Stadtverwaltung Mannheim deutlich über der gesetzlichen Mindestvorgabe. Mit 8,0 % im Jahr 2025 ist dieser Anteil nahezu identisch mit dem Wert von 8,1 % aus dem Jahr 2015. Im Sozialgesetzbuch IX (SGB IX) ist geregelt, dass alle Arbeitgeber mit jahresdurchschnittlich monatlich mindestens 20 Arbeitsplätzen verpflichtet sind, eine gesetzliche Pflichtquote von 5 % zu erfüllen. Ansonsten ist eine Ausgleichsabgabe zu zahlen. Bei einer differenzierten Betrachtung wird erkennbar, dass der Anteil von 9,5 % bei den Eigenbetrieben die gesamtstädtische Quote sogar noch übersteigt. Über der 10-Prozentmarke liegen auch im Jahr 2025 wieder die beiden technischen Eigenbetriebe Stadtentwässerung (11,6 %) und der Eigenbetrieb Stadtraumservice (13,6 %). Bei der Kernverwaltung wird mit 7,4 % ebenfalls die gesetzliche Pflichtquote erreicht.

### Entwicklung des Anteils der schwerbehinderten und gleichgestellten Menschen

Der Anteil schwerbehinderter und gleichgestellter Menschen liegt im Jahr 2025 bei 8,0 % und damit auf dem höchsten Wert des betrachteten Zeitraums von 2016 bis 2025. Insgesamt zeigt sich über die Jahre ein relativ stabiles Niveau zwischen 7 und 8 %.

### Verteilung der schwerbehinderten und gleichgestellten Menschen nach Alter und Geschlecht

Die Altersverteilung macht deutlich, dass schwerbehinderte und gleichgestellte Menschen vor allem in den höheren Altersgruppen vertreten sind. Die größte Gruppe bildet die Altersklasse der Mitarbeitenden ab 56 Jahren. Hierbei sind es 166 Frauen und 164 Männer. In den jüngeren Altersgruppen ist die Zahl deutlich geringer.

### Anteil der schwerbehinderten und gleichgestellten Menschen in der Kernverwaltung und den Eigenbetrieben

Der Anteil schwerbehinderter und gleichgestellter Menschen beträgt in der Kernverwaltung sowie beim Eigenbetrieb Friedhöfe jeweils 7,4 % und liegt damit leicht unter der gesamtstädtischen Quote von 8,0 %. Mit Blick auf die weiteren Eigenbetriebe weisen der Stadtraumservice mit 13,6 % und die Stadtentwässerung mit 11,6 % hohe Anteile auf. Deutlich niedrigere Werte finden sich bei der Kunsthalle mit 2,2 %, den Reiss-Engelhorn-Museen mit 2,8 % und dem Nationaltheater mit 4,0 %.

### KAPITELEINGANGSSEITE MIT KERNAUSSAGE

Der Anteil der Beschäftigten mit ausländischer Staatsangehörigkeit liegt am 31.12.2025 bei 10,3 %.

Vielfalt und Diversität spielen sowohl bei der Stadtgesellschaft als auch bei der Stadtverwaltung Mannheim eine wichtige Rolle. Am 31.12.2025 haben rund 800 unbefristet beschäftigte Mitarbeitende eine ausländische Staatsangehörigkeit. Das entspricht einem Anteil von 10,3 %. Somit wurde die 10-Prozentmarke überschritten und bereits im Vorjahr (9,8 %) war diese Entwicklung erkennbar. Deutlich wird der stetige Anstieg beispielsweise auch mit Blick auf das Jahr 2015 und den dortigen Anteil zum Jahresende von 6,9 %. Bei einer Betrachtung des Gesamtpersonals am 31.12.2025 steigt der Anteil sogar auf 11,6 % und demnach sind über tausend Mitarbeitende mit ausländischer Staatsangehörigkeit bei der Stadtverwaltung Mannheim beschäftigt. Unter anderem arbeiten 250 Personen mit türkischer und rund 150 mit italienischer Staatsangehörigkeit zum Jahresende 2025 in den unterschiedlichsten Bereichen. Rückblickend auf das Jahr 2015 ist erkennbar, dass sich die Anzahl der Mitarbeitenden mit spanischer Staatsangehörigkeit verdreifacht hat. Die Rekrutierung der spanischen Fachkräfte im Bereich der Erzieher\*innen beim FB 56 ist einer der Hauptgründe dafür.

### ENTWICKLUNG DES ANTEILS DER MITARBEITENDEN MIT AUSLÄNDISCHER STAATSANGEHÖRIGKEIT

Im Stammpersonal steigt der Anteil von Mitarbeitenden mit ausländischer Staatsangehörigkeit kontinuierlich an. Im Jahr 2016 liegt er bei 7,2 %. Danach folgen 8,1 % im Jahr 2019 und 9,0 % im Jahr 2022 sowie schließlich 10,3 % im Jahr 2025. Ergänzend dazu wird die Wohnbevölkerung mit Hauptwohnsitz in Mannheim bezüglich der ausländischen Staatsangehörigkeiten betrachtet. Dort beträgt der Anteil von Personen mit ausländischer Staatsangehörigkeit 25,0 % im Jahr 2016 und 28,9 % im Jahr 2025.

### ANTEIL DES STAMMPERSONALS MIT AUSLÄNDISCHER STAATSANGEHÖRIGKEIT NACH AUFGABENBEREICHEN

Die Grafik zum Anteil des Stammpersonals mit ausländischer Staatsangehörigkeit nach Aufgabenbereichen zeigt die verschiedenen Tätigkeitsbereiche der Stadtverwaltung Mannheim. Der niedrigste Anteil findet sich im Bereich Verwaltung mit 5,1 %. Im technischen Bereich beträgt der Anteil 14,5 % und ist damit der höchste Wert der dargestellten 4 Aufgabenbereiche. Im sozialen Bereich liegt der Anteil bei 12,8 %. Bei den sonstigen Diensten beträgt er 13,9 %.

## AUSLÄNDISCHE STAATSANGEHÖRIGKEITEN DES GESAMTPERSONALS

Die Tabelle mit den ausländischen Staatsangehörigkeiten des Gesamtpersonals beschreibt die Zusammensetzung der 1.046 Beschäftigten mit ausländischer Staatsangehörigkeit zum Stand 31.12.2025. Von ihnen besitzen 475 Personen beziehungsweise 45,4 % die Staatsangehörigkeit eines Mitgliedstaates der Europäischen Union. Innerhalb dieser Gruppe stellen italienische Staatsangehörige mit 151 Personen beziehungsweise 14,4 % die größte Einzelgruppe dar. Es folgen spanische Staatsangehörige mit 68 Personen beziehungsweise 6,5 %, kroatische Staatsangehörige mit 54 Personen beziehungsweise 5,2 %, griechische Staatsangehörige mit 48 Personen beziehungsweise 4,6 % sowie polnische Staatsangehörige mit 41 Personen beziehungsweise 3,9 %. Außerhalb der Europäischen Union bilden türkische Staatsangehörige mit 250 Personen beziehungsweise 23,9 % die größte einzelne Staatsangehörigkeit. Weitere 321 Personen beziehungsweise 30,7 % entfallen auf andere Staatsangehörigkeiten.

## ENTWICKLUNG DES ANTEILS DES GESAMTPERSONALS MIT AUSLÄNDISCHER STAATSANGEHÖRIGKEIT

Abschließend zeigt die Tabelle zur Entwicklung des Anteils des Gesamtpersonals mit ausländischer Staatsangehörigkeit die Entwicklung für die Jahre 2022 bis 2025. Der Anteil beträgt 10,5 % im Jahr 2022, 10,9 % im Jahr 2023, 11,5 % im Jahr 2024 und 11,6 % im Jahr 2025. Die Werte beziehen sich auf das Gesamtpersonal und liegen daher jeweils etwas höher als die entsprechenden Werte des Stammpersonals.

### KAPITELEINGANGSSEITE MIT Kernaussage

Der Anteil der Beschäftigten mit Erstwohnsitz in Mannheim liegt am 31.12.2025 bei 56,0 %.

Die Auswertung zeigt für die Jahre 2015 und 2025 eine weitgehend konsistente regionale Verteilung der Wohnorte der unbefristet beschäftigten Mitarbeitenden der Stadtverwaltung Mannheim. Der Anteil der in Mannheim wohnhaften Mitarbeitenden sank im Zehnjahresvergleich leicht von 56,4 % auf 56,0 %. Auch die umliegenden Regionen weisen nur moderate Veränderungen auf. So verzeichnet Rheinland-Pfalz, schwerpunktmäßig die Stadt Ludwigshafen und der Rhein-Pfalz-Kreis, leichte Zuwächse. Baden-Württemberg ohne Mannheim sank bezüglich der Wohnortverteilung der Mitarbeitenden um einen Prozentpunkt (schwerpunktmäßig der Rhein-Neckar-Kreis). Die größten Gruppen außerhalb Mannheims liegen weiterhin im Rhein-Neckar-Kreis und im Landkreis Bergstraße.

### VERTEILUNG DES ERSTWOHNSITZES DES STAMMPERSONALS AM 31.12.2015 UND 31.12.2025

Die Darstellung vergleicht die Wohnorte der unbefristet beschäftigten Mitarbeitenden der Stadtverwaltung Mannheim zwischen den Stichtagen 31.12.2015 und 31.12.2025. Zusätzlich wird der Verlauf zwischen beiden Zeitpunkten mit den Kategorien leicht fallend, konstant und leicht steigend bewertet. Der größte Teil der Beschäftigten hatte sowohl 2015 als auch 2025 seinen Erstwohnsitz in Mannheim. Am 31.12.2015 lag dieser Anteil bei 56,4 %. Am 31.12.2025 betrug er 56,0 %. Hier wird die Entwicklung als leicht fallend dargestellt. Ebenso bei den Beschäftigten mit Wohnort in Baden-Württemberg außerhalb Mannheims, bei denen sich der Wert am 31.12.2015 auf 20,2 % und am 31.12.2025 auf 19,2 % belief. Innerhalb dieser Gruppe entfiel der größte Anteil auf den Rhein-Neckar-Kreis. Dort wohnten 16,5 % des Stammpersonals im Jahr 2015 und 15,6 % im Jahr 2025. Der Anteil der Beschäftigten mit Wohnort in der Stadt Heidelberg betrug sowohl 2015 als auch 2025 jeweils 1,7 %. Der Anteil der Mitarbeitenden mit Wohnort in Rheinland-Pfalz stieg von 15,8 % im Jahr 2015 auf 17,2 % im Jahr 2025 an. Innerhalb von Rheinland-Pfalz wohnten 5,8 % der Beschäftigten im Jahr 2025 in der Stadt Ludwigshafen. Im Rhein-Pfalz-Kreis lag der Anteil der Beschäftigten 2025 bei 4,4 %. Dabei ist in diesen beiden Bereichen ein leichter Anstieg im Vergleich zum Jahr 2015 erkennbar. Für den Landkreis Bad Dürkheim wird dagegen ein leichter Rückgang dargestellt. Der Anteil sank auf 1,9 % im Jahr 2025. Der Anteil der Beschäftigten mit Wohnort in Hessen lag 2015 bei 7,4 % sowie 2025 bei 7,5 % und wird somit als konstant bewertet. Innerhalb Hessens wird der Landkreis Bergstraße gesondert ausgewiesen. Sein Anteil betrug sowohl 2015 als auch 2025 jeweils 7,0 % und blieb damit unverändert. Unter der Kategorie „Wohnort Sonstige“ werden alle übrigen Wohnorte zusammengefasst. Ihr Anteil lag sowohl 2015 als auch 2025 bei 0,2 %.

## ÜBER- UND MEHRARBEITSSTUNDEN

### KAPITELEINGANGSSEITE MIT Kernaussage

Im Jahr 2025 wurden 44.574 Über- und Mehrarbeitsstunden finanziell abgegolten.

Unter bestimmten tarifvertraglich vorgesehenen Voraussetzungen ist eine finanzielle Abgeltung der Über- und Mehrarbeitsstunden möglich. Beispielsweise sind gemäß Paragraph 7 Absatz 7 TVöD-V Überstunden die auf Anordnung des Arbeitgebers geleisteten Arbeitsstunden, die über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit von Vollbeschäftigten für die Woche dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen und nicht bis zum Ende der folgenden Woche ausgeglichen werden. Im Jahr 2025 wurden mit 44.574 Über- und Mehrarbeitsstunden im Vergleich zum Vorjahr rund 9.000 Stunden weniger finanziell abgegolten. Im Zehnjahresverlauf wird außerdem erkennbar, dass es sich hierbei um den niedrigsten Wert der letzten 10 Jahre handelt. Mit einem Anteil von über 70 % wurden auch im Jahr 2025 wieder der Großteil der finanziell abgegoltenen Über- und Mehrarbeitsstunden bei den Eigenbetrieben geleistet.

### ENTWICKLUNG DER FINANZIELL ABGEGOLTENEN ÜBER- UND MEHRARBEITSSTUNDEN IN DER KERNVERWALTUNG UND DEN EIGENBETRIEBEN

Eine Grafik sowie eine Tabelle zur Entwicklung der finanziell abgegoltenen Über- und Mehrarbeitsstunden in der Kernverwaltung und den Eigenbetrieben stellt die Stundenzahlen zwischen 2016 und 2025 dar. Dabei werden die Stunden getrennt nach Kernverwaltung und Eigenbetrieben ausgewiesen. Die Eigenbetriebe weisen in jedem Jahr höhere Werte auf als die Kernverwaltung. Nach einem Anstieg der Gesamtstunden bis zum Höchststand im Jahr 2021 ist anschließend ein kontinuierlicher Rückgang bis zum Jahr 2025 erkennbar. Im Jahr 2016 wurden in der Kernverwaltung 27.521 Stunden und in den Eigenbetrieben 30.353 Stunden finanziell abgegolten. Insgesamt ergaben sich 57.874 Stunden. Im Jahr 2021 wurden in der Kernverwaltung 24.639 Stunden und in den Eigenbetrieben 51.366 Stunden abgegolten. Mit insgesamt 76.005 Stunden wurde somit der höchste Wert des dargestellten Zeitraums erreicht. Im Jahr 2025 wurden in der Kernverwaltung 12.220 Stunden und in den Eigenbetrieben 32.354 Stunden finanziell abgegolten. Insgesamt wurden 44.574 Stunden ausgewiesen. Dies ist der niedrigste Wert des dargestellten Zeitraums. Abschließend wird erläutert, dass ein maßgeblicher Anteil der geleisteten und im Abrechnungssystem erfassten Über- und Mehrarbeitsstunden im Rahmen eines Zeitausgleichs kompensiert wird und insoweit prinzipiell nicht die Beurteilung von Personalkapazitäten beeinflusst. In den Auswertungen werden daher nur die finanziell voll abgegoltenen Über- und Mehrarbeitsstunden betrachtet, bei denen innerhalb der tariflich vorgegebenen Fristen kein Zeitausgleich erfolgte. Stundenmäßig nicht darstellbar sind wie in den vergangenen Jahren sogenannte Überstundenpauschalen mit einem Gesamtvolumen von rund 56.000 Euro. Nicht Gegenstand der Betrachtung sind zudem etwaige Zeitguthaben im Rahmen der regulären Gleitzeit; hierfür sind in der Dienstvereinbarung entsprechende Ausgleichsregelungen vorgesehen.

### KAPITELEINGANGSSEITE MIT KERNAUSSAGE

Die nicht altersbedingte Fluktuationsquote liegt im Jahr 2025 bei 3,7 %.

Rund 270 unbefristet beschäftigte Personen haben im Jahr 2025 aus nicht altersbedingten Gründen, wie beispielsweise aufgrund von Probezeitkündigungen, die Stadtverwaltung Mannheim verlassen. Mit 3,7 % liegt die nicht altersbedingte Fluktuationsquote somit auf ähnlichem Niveau des Vorjahres 2024 mit 3,8 %. Allerdings ist rückblickend auf das Jahr 2015 mit damals 2,3 % ein deutlicher Anstieg zu verzeichnen. Wie bereits in den letzten Jahren ist weiterhin der soziale Bereich im Fokus, da hier eine überdurchschnittlich hohe Fluktuation mit einer Quote von 5,4 % im Jahr 2025 vorliegt. Außerdem gibt es bei den Ingenieur\*innen mit 5,3 % ein Dutzend nicht altersbedingte Austritte im Jahr 2025. Mit Blick auf die Verwaltung sind über hundert unbefristet beschäftigte Personen innerhalb des Jahres 2025 nicht altersbedingt ausgeschieden, welches prozentual exakt der Gesamtfluktuationsquote im Stammpersonal entspricht.

### ENTWICKLUNG DER NICHT ALTERSBEDINGTEN FLUKTUATIONSQUOTE (ZUM BEISPIEL ARBEITGEBERWECHSEL)

Die Entwicklung der nicht altersbedingten Fluktuationsquote zeigt die Werte von 2016 bis 2025 und insgesamt ein schwankendes Niveau zwischen 2,7 % und 4,1 %. Der höchste Wert im betrachteten Zeitraum wurde im Jahr 2023 mit 4,1 % erreicht. Im Jahr 2025 ging die Quote leicht auf 3,7 % zurück und liegt in der Zehnjahresbetrachtung über dem Anfangswert von 2,9 % im Jahr 2016.

### NICHT ALTERSBEDINGTE FLUKTUATION (ZUM BEISPIEL ARBEITGEBERWECHSEL) NACH GESCHLECHT UND AUFGABENBEREICHEN

Die Tabelle der nicht altersbedingten Fluktuation nach Geschlecht und Aufgabenbereichen stellt die Anzahl der Abgänge im Zeitraum vom 01.01.2025 bis 31.12.2025 dem durchschnittlichen Personalbestand gegenüber und errechnet daraus die nicht altersbedingte Fluktuationsquote. Für die Stadtverwaltung Mannheim wurden 269 nicht altersbedingte Abgänge bei einem durchschnittlichen Stammpersonal von 7.334 Personen registriert. Daraus ergibt sich eine Quote von 3,7 %. Bei der Betrachtung nach Geschlecht zeigt die nicht altersbedingte Fluktuationsquote kein Unterschied zwischen Frauen und Männern. Bei den Frauen gab es 152 Abgänge bei einem durchschnittlichen Personalbestand von 4.142 Personen. Bei den Männern wurden 117 Abgänge bei einem durchschnittlichen Personalbestand von 3.192 Personen gezählt. Demnach beträgt die Quote jeweils 3,7 %. Die Auswertung nach Aufgabenbereichen zeigt deutliche Unterschiede. Im Bereich Verwaltung gab es 110 Abgänge bei einem durchschnittlichen Personalbestand von 2.939 Personen. Daraus ergibt sich eine Quote von 3,7 %. Im technischen Bereich wurden 48 Abgänge bei 1.997 Personen registriert. Die Quote liegt dort bei 2,4 %. Im sozialen Bereich wurden 91 Abgänge bei einem durchschnittlichen Personalbestand von 1.681 Personen gezählt. Mit 5,4 % weist dieser Bereich die höchste Quote auf. Bei den sonstigen Diensten wurden 20 Abgänge bei 718 Personen verzeichnet, was einer Quote von 2,8 % entspricht.

#### NICHT ALTERSBEDINGTE FLUKTUATION (ZUM BEISPIEL ARBEITGEBERWECHSEL) NACH BERUFEN BEZIEHUNGSWEISE BERUFSGRUPPEN

Bei der Betrachtung einzelner Berufe beziehungsweise Berufsgruppen fällt besonders auf, dass Sozialarbeiter\*innen und Sozialpädagog\*innen mit 6,9 % die höchste nicht altersbedingte Fluktuationsquote aufweisen. Ebenfalls überdurchschnittlich hoch sind die Werte bei Ingenieur\*innen mit 5,3 %, Erzieher\*innen mit 5,2 % sowie Kinderpfleger\*innen mit 5,1 %.

#### PROGNOSE DER ABGÄNGE DES STAMMPERSONALS BIS 2041 (ZUM BEISPIEL ALTERSBEDINGT)

Die Darstellung betrachtet die erwarteten zukünftigen Abgänge des Stammpersonals bis zum Jahr 2041 und es wird eine große Zahl altersbedingter Abgänge prognostiziert. Besonders betroffen sind die Jahre zwischen 2030 und 2038. Der höchste prognostizierte Wert liegt im Jahr 2035 mit 246 Abgängen.

#### PROGNOSE DER ABGÄNGE DES STAMMPERSONALS NACH AUFGABENBEREICHEN (ZUM BEISPIEL ALTERSBEDINGT)

Die Tabelle zur Prognose der Abgänge des Stammpersonals zeigt die Verteilung der zukünftigen Abgänge auf die 4 Aufgabenbereiche Verwaltung, Technik, Soziales und sonstige Dienste bis zum Jahr 2041. In nahezu allen Jahren weist die Verwaltung die höchsten erwarteten Abgangszahlen auf. Die technischen Bereiche bilden in den meisten Jahren die zweitgrößte Gruppe. Beispielsweise wird für das Jahr 2035 die Höchstzahl von insgesamt 246 altersbedingten Abgängen prognostiziert. Davon entfallen 97 auf die Verwaltung, 72 auf den technischen Bereich, 43 auf den sozialen Bereich und 34 auf sonstige Dienste.

### KAPITELEINGANGSSEITE MIT KERNAUSSAGE

Die Krankheitsquote liegt im Jahr 2025 bei 8,3 %.

Die krankheitsbedingte Fehlzeitenquote der Stadtverwaltung Mannheim liegt im Jahr 2025 bei 8,3 %. Damit ist sie im Vergleich zum Vorjahr (8,5 %) geringfügig zurückgegangen, liegt allerdings immer noch auf einem deutlich höheren Niveau als vor 10 Jahren (7,5 %). Die Berichte der Krankenkassen, dass sich der Krankenstand auf einem hohen Niveau einpendelt, bestätigen diesen Trend. Allerdings geht nach Ansicht von Experten des Berliner IGES Instituts der Anstieg des Krankenstandes wesentlich auf die Einführung der elektronischen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (eAU) im Jahr 2022 zurück. Durch die digitale Übermittlung der Krankschreibungen werden Krankmeldungen nun vollständig erfasst und können von den Versicherten nicht mehr vergessen werden. Der statistische Anstieg zeigt daher, nach Aussage der Vorständin des BKK Dachverbandes, nicht mehr Krankheit an, sondern mehr Transparenz.

Quellenangabe auf Seite 52

### ENTWICKLUNG DER KRANKHEITSQUOTE 2016 - 2025

Die Entwicklung der Krankheitsquote von 2016 bis 2025 zeigt die jährliche Krankheitsquote der Stadtverwaltung Mannheim über einen Zeitraum von 10 Jahren. Im Jahr 2025 liegt diese bei 8,3 %. Die niedrigste Krankheitsquote des dargestellten Zeitraums liegt im Jahr 2021 bei 7,4 %. Den höchsten Wert weist das Jahr 2022 mit 9,4 % auf. Nach diesem Höchststand sinkt die Krankheitsquote in den Jahren 2023 bis 2025 wieder leicht, bleibt jedoch über dem Niveau der Jahre 2016 bis 2021.

### ENTWICKLUNG DER ANZAHL DER KRANKHEITSTAGE 2016 - 2025

Die Entwicklung der Anzahl der Krankheitstage von 2016 bis 2025 zeigt die jährliche Gesamtzahl der Krankheitstage und unterscheidet dabei 3 Kategorien: bis 3 Krankheitstage, 4 bis 42 Krankheitstage sowie 43 und mehr Krankheitstage. Dadurch wird deutlich, wie sich die Gesamtzahl der Krankheitstage aus den 3 Kategorien zusammensetzt. Über den gesamten Betrachtungszeitraum entfällt der größte Anteil der Krankheitstage auf die Kategorie 4 bis 42 Krankheitstage. Im Jahr 2025 waren dies 124.989 Tage. Daneben bilden die Mitarbeitenden mit 43 und mehr Krankheitstagen einen ebenfalls bedeutenden Anteil, beispielsweise mit 70.423 Tagen im Jahr 2025. Die Kategorie bis 3 Krankheitstage macht den kleinsten Teil der gesamten Krankheitstage aus und liegt im Jahr 2025 bei 36.042 Tagen.

## PERSONALAUFWAND

### KAPITELEINGANGSSEITE MIT KERNAUSSAGE

Die Abweichung zwischen Planansatz und Rechnungsergebnis liegt im Jahr 2025 bei 0,4 %.

Bei der Budgetierung der Personalaufwendungen werden die dauerhaft benötigten Planstellen unter Berücksichtigung von datierten kw-Vermerken (künftig wegfallend) jeweils mit dem entsprechenden Durchschnittswert der Besoldungs- und Entgeltgruppe multipliziert. Das daraus sich ergebende Gesamtvolumen wird abschließend pauschal durch eine sogenannte Vakanzquote reduziert, da erfahrungsgemäß nicht alle Planstellen permanent besetzt sind. Die Abweichung des Rechnungsergebnisses gegenüber dem Planansatz in Höhe von rund 1,7 Mio. Euro bzw. 0,4 % ergibt sich hauptsächlich durch die im Jahr 2025 mit 5,9 % niedrigere Vakanzquote als im Planungsprozess (6,8 %) zunächst prognostiziert. Hingegen ist das Tarifiergebnis für das Jahr 2025 etwas niedriger ausgefallen als in der Planung angenommen und konnte die Abweichung beim Vakanzabschlag etwas kompensieren. Der generelle Anstieg der Personalaufwendungen im Vergleich zum Vorjahr begründet sich neben den Tarifabschlüssen und Besoldungserhöhungen auch noch aus dem Personalzuwachs im Bereich des Stammpersonals. Schwerpunkte liegen dabei in den Fachbereichen Tageseinrichtungen für Kinder, Arbeit und Soziales sowie Feuerwehr und Katastrophenschutz. Grundsätzlich ist aber bereits im vierten Quartal 2025 anhand der Personalstruktur erkennbar, dass die ergriffenen Maßnahmen im Rahmen des „Mannheimer Zukunftshaushalts“ ein Rückgang des Personalstands bewirken.

### ENTWICKLUNG DES PERSONALAUFWANDS 2016 - 2025 (INKLUSIVE VERSORGUNG)

Die Entwicklung des Personalaufwands von 2016 bis 2025 weist die jährlichen Rechnungsergebnisse des Personalaufwands inklusive Versorgung der Kernverwaltung in Millionen Euro aus. Bei dem Personalaufwand von 442,0 Millionen Euro für das Jahr 2025 handelt es sich um ein vorläufiges Rechnungsergebnis. Im Jahr 2016 belief sich der Personalaufwand auf 302,0 Millionen Euro und im Jahr 2020 auf 326,8 Millionen Euro. Für die Jahre 2022 bis 2024 werden zusätzlich Werte einschließlich der Rückstellungen für Tarifierhöhungen angegeben, beispielsweise 393,4 Millionen Euro für das Jahr 2024.

### ABWEICHUNG ZUM URSPRÜNGLICHEN PLANANSATZ IN % VON 2016 BIS 2025

Die Abweichung zum ursprünglichen Planansatz in % von 2016 bis 2025 zeigt für jedes Jahr die prozentuale Differenz zwischen dem Planansatz und dem Rechnungsergebnis. Diese Darstellung verdeutlicht, dass die Abweichungen im betrachteten Zeitraum sowohl positive als auch negative Werte aufweisen und sich in einem Bereich von etwa minus 6 bis plus 3 % bewegen. Im Jahr 2025 liegt die Abweichung bei minus 0,4 % und im Jahr 2016 bei plus 0,6 %.

## ENTWICKLUNG DER PERSONALAUFWANDSQUOTE 2016 - 2025

Die Entwicklung der Personalaufwandsquote von 2016 bis 2025 zeigt bei einer Betrachtung der Kernverwaltung einen Wert von 25,6 % zu Beginn des Betrachtungszeitraums und 23,8 % im Jahr 2025. Damit entfällt rund ein Viertel der gesamten Aufwendungen der Kernverwaltung auf Personal- und Versorgungsaufwendungen.

## VERTEILUNG DES PERSONALAUFWANDS ZWISCHEN KERNVERWALTUNG UND EIGENBETRIEBEN 2025

Bei der Verteilung des Personalaufwands zwischen Kernverwaltung und Eigenbetrieben im Jahr 2025 werden die Werte prozentual dargestellt und es wird deutlich, dass die Kernverwaltung mit 72,2 % im Vergleich zu den Eigenbetrieben mit 27,8 % den deutlich größeren Anteil der Personalaufwendungen trägt.

## PERSONALAUFWAND KERNVERWALTUNG UND EIGENBETRIEBE 2025

Im Jahr 2025 belief sich der Personalaufwand in der Kernverwaltung auf 442,0 Millionen Euro und bei den Eigenbetrieben auf 170,0 Millionen Euro. Zusammen ergibt sich daraus ein Personalaufwand von 612,0 Millionen Euro für die Stadtverwaltung Mannheim. Es handelt sich um vorläufige Rechnungsergebnisse sowie Werte aus den Wirtschaftsplänen.

## VERTEILUNG DES PERSONALAUFWANDS ZWISCHEN DEN DEZERNATEN 2025

Der Personalaufwand innerhalb der Stadtverwaltung Mannheim verteilt sich unterschiedlich auf die einzelnen Dezernate und hängt dabei eng mit der jeweiligen Größe und den Aufgaben der Dezernate zusammen. Im Jahr 2025 belief sich der Personalaufwand beim Dezernat des Oberbürgermeisters auf rund 38,8 Millionen Euro, beim Dezernat 1 auf rund 83,7 Millionen Euro, beim Dezernat 2 auf rund 128,6 Millionen Euro, beim Dezernat 3 auf rund 175,4 Millionen Euro, beim Dezernat 4 auf rund 50,7 Millionen Euro sowie beim Dezernat 5 auf rund 134,9 Millionen Euro. Bei den genannten Beträgen der Dezernate 2 und 5 sind die Eigenbetriebe inbegriffen.

### KAPITELEINGANGSSEITE MIT Kernaussage

#### Neues Angebot in der berufsbegleitenden Weiterqualifizierung

Die demografische Entwicklung, der anhaltende Fachkräftemangel und herausfordernde Rahmenbedingungen erhöhen die Bedeutung berufsbegleitender Qualifizierung. 2025 konkretisierte der Gemeinderat die Anerkennung der Qualifizierungen für den Laufbahnwechsel in den höheren Dienst und initiierte den neuen Aufstiegslehrgang „Management in der kommunalen Verwaltung“ in Kooperation mit dem Studieninstitut Rhein-Neckar. Aufgrund der hohen Nachfrage startete der Lehrgang mit zwei Gruppen. Dies bestätigt den Bedarf der Dienststellen sowie die Bereitschaft der Mitarbeitenden zur berufsbegleitenden Weiterqualifizierung. Der modulare Aufbau, die Integration in das Fortbildungsprogramm und die Durchführung vor Ort ermöglichen eine flexible, passgenaue und wirtschaftliche Qualifizierung. Gleichzeitig stärkt das gemeinsame Lernen die dienststellenübergreifende Vernetzung, die bei immer komplexeren Aufgabenstellungen zunehmend an Bedeutung gewinnt. Im zentral finanzierten Fortbildungsprogramm wurden 2025 insgesamt 273 Veranstaltungen angeboten, an denen 2.832 Mitarbeitende teilnahmen. Drei Quartalsprogramme orientierten sich an den Leitlinien Gemeinsam lernen, Gemeinsam nachhaltig und Gemeinsam innovativ. Das Programm 4/2025 fokussierte das Thema Top Skills. Ein Highlight war auch die stark nachgefragte Sommerakademie „Verwaltungswissen kompakt“ mit zehn praxisnahen Grundlagenveranstaltungen und 210 Teilnehmer\*innen.

### TEILNAHMEN AN DER PERSONALENTWICKLUNG SOWIE MAßNAHMEN DES BETRIEBLICHEN GESUNDHEITSMANAGEMENTS 2025

Die Tabelle mit den Teilnahmen an der Personalentwicklung sowie Maßnahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements 2025 gliedert sich in drei Bereiche: Qualifizierung, Fortbildungsmaßnahmen und Trainings sowie Führungskompetenzbewertungen und Standortbestimmungen. Im Bereich Qualifizierung nahmen im Jahr 2025 insgesamt 66 Personen an den dargestellten Qualifizierungsmaßnahmen teil. Davon 11 Personen, die einen Master machen, 32 Verwaltungsfachwirt\*innen und 23 Personen, die den Aufstiegslehrgang Management in der kommunalen Verwaltung absolvieren. Im Bereich Fortbildungsmaßnahmen und Trainings, einschließlich allgemeiner Personalentwicklung und Maßnahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements, werden insgesamt 2.832 Teilnahmen ausgewiesen. Darunter entfallen 650 Teilnahmen auf Führungskräfte an Fortbildungsmaßnahmen. Abschließend zeigt die Tabelle, dass im Jahr 2025 insgesamt 8 Standortbestimmungen durchgeführt wurden und der Anteil der mit Führungskompetenzbewertung besetzten Abteilungsleitungsstellen 100 % beträgt.

## ENTWICKLUNG DER SACHAUFWENDUNGEN FÜR AUS- UND FORTBILDUNG SOWIE UMSCHULUNG PRO MITARBEITENDEN (GESAMTPERSONAL)

Die Angaben bei der Entwicklung der Sachaufwendungen für Aus- und Fortbildung sowie Umschulung pro Mitarbeitenden des Gesamtpersonals in den Jahren 2016 bis 2025 bewegen sich auf einer Skala zwischen etwa 200 und 350 Euro. Der Betrag im Jahr 2025 belief sich auf 293 Euro und ist im Vergleich zum Vorjahr 2024 leicht gesunken. Ein Hinweis ergänzt unter anderem, dass im Bereich der zentral finanzierten Fortbildungsmaßnahmen seit dem Jahr 2021 auch die Fortbildungsmaßnahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements enthalten sind.

## VERTEILUNG DER SACHAUFWENDUNGEN FÜR AUS- UND FORTBILDUNG SOWIE UMSCHULUNG IN DER KERNVERWALTUNG 2025

Die Verteilung der Sachaufwendungen für Aus- und Fortbildung sowie Umschulung in der Kernverwaltung im Jahr 2025 zeigt, dass 58,2 % auf dezentrale Sachaufwendungen und 41,8 % auf zentrale Sachaufwendungen entfallen.

## TEILNEHMENDENQUOTE AN DEN ZENTRAL FINANZIERTEN FORTBILDUNGEN DER PERSONALENTWICKLUNG UND DES BETRIEBLICHEN GESUNDHEITSMANAGEMENTS 2025

Bei der Teilnehmendenquote an den zentral finanzierten Fortbildungen der Personalentwicklung und des Betrieblichen Gesundheitsmanagements je Dienststelle im Jahr 2025 werden Prozentwerte auf einer Skala von 0 bis 100 % ausgewiesen. Beispielsweise liegt die Quote beim Fachbereich Informationstechnologie bei rund 40 %, beim Fachbereich Bau- und Immobilienmanagement bei rund 26 %, beim Fachbereich Sicherheit und Ordnung bei rund 17 % sowie beim Eigenbetrieb Kunsthalle bei rund 12 %. Ein Hinweis ergänzt, dass Teilnahmen der Mitarbeitenden der Eigenbetriebe an den Fortbildungen der allgemeinen Personalentwicklung nicht zentral finanziert werden. Bei den Fortbildungen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements erfolgt eine zentrale Finanzierung auch für die Eigenbetriebe.

## STELLENPLAN FÜR DIE HAUSHALTSJAHRE 2024 UND 2025/2026

In der Stellenplanübersicht sind die Haushaltsjahre 2024 und 2025/2026 differenziert nach Dezernaten, Dienststellen, Beamtinnen und Beamten sowie Beschäftigten ausgewiesen. Dabei ergibt sich im Haushaltsjahr 2024 eine Gesamtsumme von 7.312,51. Davon entfallen 1.172,89 auf die Beamtinnen und Beamten sowie 6.139,62 auf die Beschäftigten. Im Haushaltsjahr 2025/2026 erhöht sich die Gesamtsumme auf 7.501,52. Bei den Beamtinnen und Beamten liegt der Wert bei 1.224,94 und bei den Beschäftigten bei 6.276,58.

## HUMAN RESOURCES SUMMARIES

Kompakt. Verständlich. Übersichtlich. Alle Dienststellen der Stadt Mannheim auf einen Blick.

### KURZERLÄUTERUNGEN HUMAN RESOURCES SUMMARIES

|                                            |                                                                                                                                                                             |
|--------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Stammpersonal                              | Unbefristet beschäftigte Personen (ohne Beurlaubte etc.)                                                                                                                    |
| FTE-Stammpersonal                          | Auf Vollkraftanteile (Vollzeitäquivalente) umgerechnetes Stammpersonal, d.h. Teilzeitbeschäftigte werden nur mit ihrer tatsächlichen Arbeitszeit eingerechnet               |
| Teilzeitquote                              | Verhältnis der Teilzeitbeschäftigten zum Stammpersonal                                                                                                                      |
| Durchschnittsalter                         | Durchschnittliches Lebensalter des Stammpersonals (arithmetisches Mittel)                                                                                                   |
| Frauenanteil                               | Anteil der weiblichen Mitarbeitenden am Stammpersonal                                                                                                                       |
| Personalaufwand<br>(bei Redaktionsschluss) | Alle Aufwendungen für Mitarbeitende im aktiven Dienst inklusive Beiträge/Umlagen zur Sozialversicherung, ZVK und den KVBW sowie Aufwendungen für Versorgungsempfänger*innen |

Hinweis: Ergänzend zum Stammpersonal beinhalten die ursprünglichen Human Resources Summaries auch noch weitere Beschäftigtengruppen wie beispielsweise die Anzahl der Auszubildenden und Vergleichszahlen aus den Vorjahren. In dieser Version wurde allerdings darauf verzichtet und der Fokus auf die unbefristet beschäftigten Personen zum aktuellen Berichtsjahr 2025 gelegt.

### DEZERNAT OBERBÜRGERMEISTER

#### DEZERNAT OBERBÜRGERMEISTER (GESAMTÜBERSICHT)

Das Dezernat des Oberbürgermeisters verfügte am 31.12.2025 über 351 Mitarbeitende im Bereich des Stammpersonals. Daraus ergab sich bei dieser Beschäftigtengruppe zu diesem Stichtag ein Vollkraftanteil von 295,64. Zum Vergleich umfasste das Stammpersonal der Stadtverwaltung Mannheim zum 31.12.2025 insgesamt 7.349 Personen beziehungsweise 6.472,62 Vollkraftanteile. Die Teilzeitquote des Dezernats des Oberbürgermeisters betrug 42,7 % zum 31.12.2025 und lag damit über dem gesamtstädtischen Wert von 35,2 %. Das Durchschnittsalter lag zum Jahresende 2025 bei 47,8 Jahre und leicht über dem gesamtstädtischen Wert von 45,9 Jahre. Der Frauenanteil lag mit 70,9 % deutlich über dem gesamtstädtischen Wert von 56,5 %. Der Personalaufwand des Dezernats des Oberbürgermeisters belief sich zum Redaktionsschluss des Berichts im Jahr 2025 auf einen Eurobetrag von 38.790.371. Dies entsprach 8,8 % des Personalaufwands der Kernverwaltung.

## BÜRO OBERBÜRGERMEISTER

---

Das Büro des Oberbürgermeisters verfügte am 31.12.2025 über 41 Mitarbeitende im Bereich des Stammpersonals. Daraus ergab sich bei dieser Beschäftigtengruppe zu diesem Stichtag ein Vollkraftanteil von 36,42. Zum Vergleich umfasste das Stammpersonal der Stadtverwaltung Mannheim zum 31.12.2025 insgesamt 7.349 Personen beziehungsweise 6.472,62 Vollkraftanteile. Die Teilzeitquote des Büros des Oberbürgermeisters betrug 19,5 % zum 31.12.2025 und lag damit unter dem gesamtstädtischen Wert von 35,2 %. Das Durchschnittsalter lag zum Jahresende 2025 bei 47,8 Jahre und leicht über dem gesamtstädtischen Wert von 45,9 Jahre. Der Frauenanteil lag mit 58,5 % leicht über dem gesamtstädtischen Wert von 56,5 %. Der Personalaufwand des Büros des Oberbürgermeisters belief sich zum Redaktionsschluss des Berichts im Jahr 2025 auf einen Eurobetrag von 5.054.870. Dies entsprach 1,1 % des Personalaufwands der Kernverwaltung.

## 11 - FACHBEREICH ORGANISATION UND PERSONAL

---

Der Fachbereich Organisation und Personal verfügte am 31.12.2025 über 149 Mitarbeitende im Bereich des Stammpersonals. Daraus ergab sich bei dieser Beschäftigtengruppe zu diesem Stichtag ein Vollkraftanteil von 121,54. Zum Vergleich umfasste das Stammpersonal der Stadtverwaltung Mannheim zum 31.12.2025 insgesamt 7.349 Personen beziehungsweise 6.472,62 Vollkraftanteile. Die Teilzeitquote des Fachbereichs 11 betrug 52,3 % zum 31.12.2025 und lag damit deutlich über dem gesamtstädtischen Wert von 35,2 %. Das Durchschnittsalter lag zum Jahresende 2025 bei 45,4 Jahre und leicht unter dem gesamtstädtischen Wert von 45,9 Jahre. Der Frauenanteil war mit 80,5 % ausgesprochen hoch und lag deutlich über dem gesamtstädtischen Wert von 56,5 %. Der Personalaufwand des Fachbereichs 11 belief sich zum Redaktionsschluss des Berichts im Jahr 2025 auf einen Eurobetrag von 17.889.897. Dies entsprach 4,0 % des Personalaufwands der Kernverwaltung.

## 14 - RECHNUNGSPRÜFUNGSAMT

---

Das Rechnungsprüfungsamt verfügte am 31.12.2025 über 31 Mitarbeitende im Bereich des Stammpersonals. Daraus ergab sich bei dieser Beschäftigtengruppe zu diesem Stichtag ein Vollkraftanteil von 25,55. Zum Vergleich umfasste das Stammpersonal der Stadtverwaltung Mannheim zum 31.12.2025 insgesamt 7.349 Personen beziehungsweise 6.472,62 Vollkraftanteile. Die Teilzeitquote des Amtes 14 betrug 45,2 % zum 31.12.2025 und lag damit über dem gesamtstädtischen Wert von 35,2 %. Das Durchschnittsalter lag zum Jahresende 2025 bei 52,5 Jahre und über dem gesamtstädtischen Wert von 45,9 Jahre. Der Frauenanteil lag mit 51,6 % leicht unter dem gesamtstädtischen Wert von 56,5 %. Der Personalaufwand des Amtes 14 belief sich zum Redaktionsschluss des Berichts im Jahr 2025 auf einen Eurobetrag von 3.491.480. Dies entsprach 0,8 % des Personalaufwands der Kernverwaltung.

## 15 - FACHBEREICH DEMOKRATIE UND STRATEGIE

---

Der Fachbereich Demokratie und Strategie verfügte am 31.12.2025 über 82 Mitarbeitende im Bereich des Stammpersonals. Daraus ergab sich bei dieser Beschäftigtengruppe zu diesem Stichtag

ein Vollkraftanteil von 71,64. Zum Vergleich umfasste das Stammpersonal der Stadtverwaltung Mannheim zum 31.12.2025 insgesamt 7.349 Personen beziehungsweise 6.472,62 Vollkraftanteile. Die Teilzeitquote des Fachbereichs 15 betrug 36,6 % zum 31.12.2025 und lag damit leicht über dem gesamtstädtischen Wert von 35,2 %. Das Durchschnittsalter lag zum Jahresende 2025 bei 50,1 Jahre und über dem gesamtstädtischen Wert von 45,9 Jahre. Der Frauenanteil lag mit 64,6 % über dem gesamtstädtischen Wert von 56,5 %. Der Personalaufwand des Fachbereichs 15 belief sich zum Redaktionsschluss des Berichts im Jahr 2025 auf einen Eurobetrag von 7.224.828. Dies entsprach 1,6 % des Personalaufwands der Kernverwaltung.

## 19 - FACHBEREICH INTERNATIONALES, EUROPA UND PROTOKOLL

---

Der Fachbereich Internationales, Europa und Protokoll verfügte am 31.12.2025 über 24 Mitarbeitende im Bereich des Stammpersonals. Daraus ergab sich bei dieser Beschäftigtengruppe zu diesem Stichtag ein Vollkraftanteil von 19,08. Zum Vergleich umfasste das Stammpersonal der Stadtverwaltung Mannheim zum 31.12.2025 insgesamt 7.349 Personen beziehungsweise 6.472,62 Vollkraftanteile. Die Teilzeitquote des Fachbereichs 19 betrug 50,0 % zum 31.12.2025 und lag damit deutlich über dem gesamtstädtischen Wert von 35,2 %. Das Durchschnittsalter lag zum Jahresende 2025 bei 45,2 Jahre und leicht unter dem gesamtstädtischen Wert von 45,9 Jahre. Der Frauenanteil lag mit 79,2 % deutlich über dem gesamtstädtischen Wert von 56,5 %. Der Personalaufwand des Fachbereichs 19 belief sich zum Redaktionsschluss des Berichts im Jahr 2025 auf einen Eurobetrag von 1.990.734. Dies entsprach 0,5 % des Personalaufwands der Kernverwaltung.

## 30 - RECHTSAMT

---

Das Rechtsamt verfügte am 31.12.2025 über 18 Mitarbeitende im Bereich des Stammpersonals. Daraus ergab sich bei dieser Beschäftigtengruppe zu diesem Stichtag ein Vollkraftanteil von 16,20. Zum Vergleich umfasste das Stammpersonal der Stadtverwaltung Mannheim zum 31.12.2025 insgesamt 7.349 Personen beziehungsweise 6.472,62 Vollkraftanteile. Die Teilzeitquote des Amtes 30 betrug 33,3 % zum 31.12.2025 und lag damit leicht unter dem gesamtstädtischen Wert von 35,2 %. Das Durchschnittsalter lag zum Jahresende 2025 bei 48,0 Jahre und leicht über dem gesamtstädtischen Wert von 45,9 Jahre. Der Frauenanteil lag mit 66,7 % über dem gesamtstädtischen Wert von 56,5 %. Der Personalaufwand des Amtes 30 belief sich zum Redaktionsschluss des Berichts im Jahr 2025 auf einen Eurobetrag von 2.081.414. Dies entsprach 0,5 % des Personalaufwands der Kernverwaltung.

## 48 - FACHBEREICH STADTMARKETING

---

Die Aufgabenwahrnehmung erfolgt zwischenzeitlich durch die Tourismus Stadt Mannheim GmbH. Jedoch wird aus stellenplantechnischen Gründen der Fachbereich 48 im Bereich der Kernverwaltung nachrichtlich aufgeführt. Aus datenschutzrechtlichen Gründen wird aufgrund der geringen Anzahl von beigestellten Mitarbeitenden auf eine Darstellung der Kennzahlen verzichtet.

## 91 - GESAMTPERSONALRAT

---

Während die Mitarbeitenden des Gesamtpersonalrats sowie der Gesamtschwerbehindertenvertretung auch stellenplantechnisch direkt bei diesen Einrichtungen geführt werden, bleiben die freigestellten Interessenvertreter\*innen während der Amtszeit ihren ursprünglichen Dienststellen zugeordnet und sind somit auch personalstatistisch entsprechend auszuweisen. Aus datenschutzrechtlichen Gründen wird aber auf eine weitergehende Darstellung der Kennzahlen verzichtet.

## 92 - GESAMTSCHWERBEHINDERTENVERTRETUNG

---

Während die Mitarbeitenden des Gesamtpersonalrats sowie der Gesamtschwerbehindertenvertretung auch stellenplantechnisch direkt bei diesen Einrichtungen geführt werden, bleiben die freigestellten Interessenvertreter\*innen während der Amtszeit ihren ursprünglichen Dienststellen zugeordnet und sind somit auch personalstatistisch entsprechend auszuweisen. Aus datenschutzrechtlichen Gründen wird aber auf eine weitergehende Darstellung der Kennzahlen verzichtet.

### DEZERNAT 1

#### DEZERNAT 1 (GESAMTÜBERSICHT)

---

Das Dezernat 1 verfügte am 31.12.2025 über 926 Mitarbeitende im Bereich des Stammpersonals. Daraus ergab sich bei dieser Beschäftigtengruppe zu diesem Stichtag ein Vollkraftanteil von 867,52. Zum Vergleich umfasste das Stammpersonal der Stadtverwaltung Mannheim zum 31.12.2025 insgesamt 7.349 Personen beziehungsweise 6.472,62 Vollkraftanteile. Die Teilzeitquote des Dezernat 1 betrug 17,6 % zum 31.12.2025 und lag damit deutlich unter dem gesamtstädtischen Wert von 35,2 %. Das Durchschnittsalter lag zum Jahresende 2025 bei 44,6 Jahre und leicht unter dem gesamtstädtischen Wert von 45,9 Jahre. Der Frauenanteil lag mit 37,6 % deutlich unter dem gesamtstädtischen Wert von 56,5 %. Der Personalaufwand des Dezernats 1 belief sich zum Redaktionsschluss des Berichts im Jahr 2025 auf einen Eurobetrag von 83.686.089. Dies entsprach 18,9 % des Personalaufwands der Kernverwaltung.

#### BÜRO DEZERNAT 1

---

Das Büro des Dezernats 1 verfügte am 31.12.2025 über 9 Mitarbeitende im Bereich des Stammpersonals. Daraus ergab sich bei dieser Beschäftigtengruppe zu diesem Stichtag ein Vollkraftanteil von 8,59. Zum Vergleich umfasste das Stammpersonal der Stadtverwaltung Mannheim zum 31.12.2025 insgesamt 7.349 Personen beziehungsweise 6.472,62 Vollkraftanteile. Die Teilzeitquote des Büros des Dezernat 1 betrug 11,1 % zum 31.12.2025 und lag damit deutlich unter dem gesamtstädtischen Wert von 35,2 %. Das Durchschnittsalter lag zum Jahresende 2025 bei 44,9 Jahre und leicht unter dem gesamtstädtischen Wert von 45,9 Jahre. Der Frauenanteil lag mit 44,4 % unter dem gesamtstädtischen Wert von 56,5 %. Der Personalaufwand des Büros des Dezernats 1

belief sich zum Redaktionsschluss des Berichts im Jahr 2025 auf einen Eurobetrag von 1.459.137. Dies entsprach 0,3 % des Personalaufwands der Kernverwaltung.

## 12 - FACHBEREICH INFORMATIONSTECHNOLOGIE

---

Der Fachbereich Informationstechnologie verfügte am 31.12.2025 über 84 Mitarbeitende im Bereich des Stammpersonals. Daraus ergab sich bei dieser Beschäftigtengruppe zu diesem Stichtag ein Vollkraftanteil von 78,45. Zum Vergleich umfasste das Stammpersonal der Stadtverwaltung Mannheim zum 31.12.2025 insgesamt 7.349 Personen beziehungsweise 6.472,62 Vollkraftanteile. Die Teilzeitquote des Fachbereichs 12 betrug 15,5 % zum 31.12.2025 und lag damit deutlich unter dem gesamtstädtischen Wert von 35,2 %. Das Durchschnittsalter lag zum Jahresende 2025 bei 46,0 Jahre und war nahezu konstant mit dem gesamtstädtischen Wert von 45,9 Jahre. Der Frauenanteil lag mit 29,8 % deutlich unter dem gesamtstädtischen Wert von 56,5 %. Der Personalaufwand des Fachbereichs 12 belief sich zum Redaktionsschluss des Berichts im Jahr 2025 auf einen Eurobetrag von 8.007.998. Dies entsprach 1,8 % des Personalaufwands der Kernverwaltung.

## 20 - FACHBEREICH FINANZEN, STEUERN, BETEILIGUNGSCONTROLLING

---

Der Fachbereich Finanzen, Steuern, Beteiligungscontrolling verfügte am 31.12.2025 über 181 Mitarbeitende im Bereich des Stammpersonals. Daraus ergab sich bei dieser Beschäftigtengruppe zu diesem Stichtag ein Vollkraftanteil von 160,45. Zum Vergleich umfasste das Stammpersonal der Stadtverwaltung Mannheim zum 31.12.2025 insgesamt 7.349 Personen beziehungsweise 6.472,62 Vollkraftanteile. Die Teilzeitquote des Fachbereichs 20 betrug 33,1 % zum 31.12.2025 und lag damit leicht unter dem gesamtstädtischen Wert von 35,2 %. Das Durchschnittsalter lag zum Jahresende 2025 bei 46,8 Jahre und leicht über dem gesamtstädtischen Wert von 45,9 Jahre. Der Frauenanteil lag mit 70,2 % deutlich über dem gesamtstädtischen Wert von 56,5 %. Der Personalaufwand des Fachbereichs 20 belief sich zum Redaktionsschluss des Berichts im Jahr 2025 auf einen Eurobetrag von 14.885.458. Dies entsprach 3,4 % des Personalaufwands der Kernverwaltung.

## 31 - FACHBEREICH SICHERHEIT UND ORDNUNG

---

Der Fachbereich Sicherheit und Ordnung verfügte am 31.12.2025 über 267 Mitarbeitende im Bereich des Stammpersonals. Daraus ergab sich bei dieser Beschäftigtengruppe zu diesem Stichtag ein Vollkraftanteil von 239,17. Zum Vergleich umfasste das Stammpersonal der Stadtverwaltung Mannheim zum 31.12.2025 insgesamt 7.349 Personen beziehungsweise 6.472,62 Vollkraftanteile. Die Teilzeitquote des Fachbereichs 31 betrug 28,1 % zum 31.12.2025 und lag damit unter dem gesamtstädtischen Wert von 35,2 %. Das Durchschnittsalter lag zum Jahresende 2025 bei 47,8 Jahre und leicht über dem gesamtstädtischen Wert von 45,9 Jahre. Der Frauenanteil lag mit 58,8 % leicht über dem gesamtstädtischen Wert von 56,5 %. Der Personalaufwand des Fachbereichs 31 belief sich zum Redaktionsschluss des Berichts im Jahr 2025 auf einen Eurobetrag von 20.402.428. Dies entsprach 4,6 % des Personalaufwands der Kernverwaltung.

## 37 - FEUERWEHR UND KATASTROPHENSCHUTZ

---

Das Amt Feuerwehr und Katastrophenschutz verfügte am 31.12.2025 über 385 Mitarbeitende im Bereich des Stammpersonals. Daraus ergab sich bei dieser Beschäftigtengruppe zu diesem Stichtag ein Vollkraftanteil von 380,87. Zum Vergleich umfasste das Stammpersonal der Stadtverwaltung Mannheim zum 31.12.2025 insgesamt 7.349 Personen beziehungsweise 6.472,62 Vollkraftanteile. Die Teilzeitquote des Amtes 37 betrug 3,6 % zum 31.12.2025 und lag damit deutlich unter dem gesamtstädtischen Wert von 35,2 %. Das Durchschnittsalter lag zum Jahresende 2025 bei 41,0 Jahre und deutlich unter dem gesamtstädtischen Wert von 45,9 Jahre. Der Frauenanteil war mit 9,1 % ausgesprochen niedrig und lag deutlich unter dem gesamtstädtischen Wert von 56,5 %. Der Personalaufwand des Amtes 37 belief sich zum Redaktionsschluss des Berichts im Jahr 2025 auf einen Eurobetrag von 38.931.069. Dies entsprach 8,8 % des Personalaufwands der Kernverwaltung.

### DEZERNAT 2

#### DEZERNAT 2 (GESAMTÜBERSICHT)

---

Das Dezernat 2 verfügte am 31.12.2025 über 1.170 Mitarbeitende im Bereich des Stammpersonals. Daraus ergab sich bei dieser Beschäftigtengruppe zu diesem Stichtag ein Vollkraftanteil von 1.035,52. Zum Vergleich umfasste das Stammpersonal der Stadtverwaltung Mannheim zum 31.12.2025 insgesamt 7.349 Personen beziehungsweise 6.472,62 Vollkraftanteile. Die Teilzeitquote des Dezernats 2 betrug 29,6 % zum 31.12.2025 und lag damit leicht unter dem gesamtstädtischen Wert von 35,2 %. Das Durchschnittsalter lag zum Jahresende 2025 bei 46,5 Jahre und leicht über dem gesamtstädtischen Wert von 45,9 Jahre. Der Frauenanteil lag mit 57,7 % leicht über dem gesamtstädtischen Wert von 56,5 %. Der Personalaufwand der Kernverwaltung des Dezernats 2 belief sich zum Redaktionsschluss des Berichts im Jahr 2025 auf einen Eurobetrag von 65.590.396. Dies entsprach 14,8 % des Personalaufwands der Kernverwaltung.

#### BÜRO DEZERNAT 2

---

Das Büro des Dezernats 2 verfügte am 31.12.2025 über 9 Mitarbeitende im Bereich des Stammpersonals. Daraus ergab sich bei dieser Beschäftigtengruppe zu diesem Stichtag ein Vollkraftanteil von 8,45. Zum Vergleich umfasste das Stammpersonal der Stadtverwaltung Mannheim zum 31.12.2025 insgesamt 7.349 Personen beziehungsweise 6.472,62 Vollkraftanteile. Die Teilzeitquote des Büros des Dezernats 2 betrug 22,2 % zum 31.12.2025 und lag damit unter dem gesamtstädtischen Wert von 35,2 %. Das Durchschnittsalter lag zum Jahresende 2025 bei 48,9 Jahre und leicht über dem gesamtstädtischen Wert von 45,9 Jahre. Der Frauenanteil lag mit 66,7 % über dem gesamtstädtischen Wert von 56,5 %. Der Personalaufwand des Büros des Dezernats 2 belief sich zum Redaktionsschluss des Berichts im Jahr 2025 auf einen Eurobetrag von 1.754.192. Dies entsprach 0,4 % des Personalaufwands der Kernverwaltung.

## 16 - MARCHIVUM - MANNHEIMS ARCHIV, HAUS DER STADTGESCHICHTE UND ERINNERUNG

---

Das Marchivum – Mannheims Archiv, Haus der Stadtgeschichte und Erinnerung verfügte am 31.12.2025 über 44 Mitarbeitende im Bereich des Stammpersonals. Daraus ergab sich bei dieser Beschäftigtengruppe zu diesem Stichtag ein Vollkraftanteil von 40,81. Zum Vergleich umfasste das Stammpersonal der Stadtverwaltung Mannheim zum 31.12.2025 insgesamt 7.349 Personen beziehungsweise 6.472,62 Vollkraftanteile. Die Teilzeitquote des Fachbereichs 16 betrug 25,0 % zum 31.12.2025 und lag damit unter dem gesamtstädtischen Wert von 35,2 %. Das Durchschnittsalter lag zum Jahresende 2025 bei 50,1 Jahre und über dem gesamtstädtischen Wert von 45,9 Jahre. Der Frauenanteil lag mit 45,5 % unter dem gesamtstädtischen Wert von 56,5 %. Der Personalaufwand des Fachbereichs 16 belief sich zum Redaktionsschluss des Berichts im Jahr 2025 auf einen Eurobetrag von 3.600.131. Dies entsprach 0,8 % des Personalaufwands der Kernverwaltung.

## 41 - KULTURAMT

---

Das Kulturamt verfügte am 31.12.2025 über 15 Mitarbeitende im Bereich des Stammpersonals. Daraus ergab sich bei dieser Beschäftigtengruppe zu diesem Stichtag ein Vollkraftanteil von 13,27. Zum Vergleich umfasste das Stammpersonal der Stadtverwaltung Mannheim zum 31.12.2025 insgesamt 7.349 Personen beziehungsweise 6.472,62 Vollkraftanteile. Die Teilzeitquote des Amtes 41 betrug 33,3 % zum 31.12.2025 und lag damit leicht unter dem gesamtstädtischen Wert von 35,2 %. Das Durchschnittsalter lag zum Jahresende 2025 bei 45,5 Jahre und war nahezu konstant mit dem gesamtstädtischen Wert von 45,9 Jahre. Der Frauenanteil war mit 80,0 % ausgesprochen hoch und lag deutlich über dem gesamtstädtischen Wert von 56,5 %. Der Personalaufwand des Amtes 41 belief sich zum Redaktionsschluss des Berichts im Jahr 2025 auf einen Eurobetrag von 1.379.352. Dies entsprach 0,3 % des Personalaufwands der Kernverwaltung.

## 50 - FACHBEREICH ARBEIT UND SOZIALES

---

Der Fachbereich Arbeit und Soziales verfügte am 31.12.2025 über 585 Mitarbeitende im Bereich des Stammpersonals. Daraus ergab sich bei dieser Beschäftigtengruppe zu diesem Stichtag ein Vollkraftanteil von 533,45. Zum Vergleich umfasste das Stammpersonal der Stadtverwaltung Mannheim zum 31.12.2025 insgesamt 7.349 Personen beziehungsweise 6.472,62 Vollkraftanteile. Die Teilzeitquote des Fachbereichs 50 betrug 30,3 % zum 31.12.2025 und lag damit leicht unter dem gesamtstädtischen Wert von 35,2 %. Das Durchschnittsalter lag zum Jahresende 2025 bei 44,6 Jahre und leicht unter dem gesamtstädtischen Wert von 45,9 Jahre. Der Frauenanteil lag mit 70,3 % deutlich über dem gesamtstädtischen Wert von 56,5 %. Der Personalaufwand des Fachbereichs 50 belief sich zum Redaktionsschluss des Berichts im Jahr 2025 auf einen Eurobetrag von 55.475.450. Dies entsprach 12,6 % des Personalaufwands der Kernverwaltung.

## 55 - FACHBEREICH UNTERBRINGUNG, FÖRDERUNG UND BETREUUNG SCHUTZBEDÜRFTIGER

---

Der Fachbereich Unterbringung, Förderung und Betreuung Schutzbedürftiger verfügte am 31.12.2025 über 70 Mitarbeitende im Bereich des Stammpersonals. Daraus ergab sich bei dieser Beschäftigtengruppe zu diesem Stichtag ein Vollkraftanteil von 67,49. Zum Vergleich umfasste das Stammpersonal der Stadtverwaltung Mannheim zum 31.12.2025 insgesamt 7.349 Personen beziehungsweise 6.472,62 Vollkraftanteile. Die Teilzeitquote des Fachbereichs 55 betrug 11,4 % zum 31.12.2025 und lag damit deutlich unter dem gesamtstädtischen Wert von 35,2 %. Das Durchschnittsalter lag zum Jahresende 2025 bei 47,3 Jahre und leicht über dem gesamtstädtischen Wert von 45,9 Jahre. Der Frauenanteil lag mit 47,1 % unter dem gesamtstädtischen Wert von 56,5 %. Der Personalaufwand des Fachbereichs 55 wird erst ab dem Jahr 2026 entsprechend ausgewiesen.

## 80 - FACHBEREICH FÜR WIRTSCHAFTS- UND STRUKTURFÖRDERUNG

---

Der Fachbereich für Wirtschafts- und Strukturförderung verfügte am 31.12.2025 über 34 Mitarbeitende im Bereich des Stammpersonals. Daraus ergab sich bei dieser Beschäftigtengruppe zu diesem Stichtag ein Vollkraftanteil von 30,23. Zum Vergleich umfasste das Stammpersonal der Stadtverwaltung Mannheim zum 31.12.2025 insgesamt 7.349 Personen beziehungsweise 6.472,62 Vollkraftanteile. Die Teilzeitquote des Fachbereichs 80 betrug 32,4 % zum 31.12.2025 und lag damit leicht unter dem gesamtstädtischen Wert von 35,2 %. Das Durchschnittsalter lag zum Jahresende 2025 bei 47,2 Jahre und leicht über dem gesamtstädtischen Wert von 45,9 Jahre. Der Frauenanteil lag mit 61,8 % über dem gesamtstädtischen Wert von 56,5 %. Der Personalaufwand des Fachbereichs 80 belief sich zum Redaktionsschluss des Berichts im Jahr 2025 auf einen Eurobetrag von 3.381.271. Dies entsprach 0,8 % des Personalaufwands der Kernverwaltung.

## 42 - EIGENBETRIEB NATIONALTHEATER

---

Der Eigenbetrieb Nationaltheater verfügte am 31.12.2025 über 306 Mitarbeitende im Bereich des Stammpersonals. Daraus ergab sich bei dieser Beschäftigtengruppe zu diesem Stichtag ein Vollkraftanteil von 245,99. Zum Vergleich umfasste das Stammpersonal der Stadtverwaltung Mannheim zum 31.12.2025 insgesamt 7.349 Personen beziehungsweise 6.472,62 Vollkraftanteile. Die Teilzeitquote des Eigenbetriebs 42 betrug 35,6 % zum 31.12.2025 und war damit nahezu konstant mit dem gesamtstädtischen Wert von 35,2 %. Das Durchschnittsalter lag zum Jahresende 2025 bei 48,5 Jahre und leicht über dem gesamtstädtischen Wert von 45,9 Jahre. Der Frauenanteil lag mit 35,0 % deutlich unter dem gesamtstädtischen Wert von 56,5 %. Der Personalaufwand des Eigenbetriebs 42 belief sich zum Redaktionsschluss des Berichts im Jahr 2025 auf einen Eurobetrag von 53.638.000. Dies entsprach 31,5 % des Personalaufwands der Eigenbetriebe. Der angegebene Personalaufwand bezieht sich auf das Wirtschaftsjahr und beinhaltet auch die Sonderverträge beim Eigenbetrieb Nationaltheater.

#### 46 - EIGENBETRIEB KUNSTHALLE

---

Der Eigenbetrieb Kunsthalle verfügte am 31.12.2025 über 39 Mitarbeitende im Bereich des Stammpersonals. Daraus ergab sich bei dieser Beschäftigtengruppe zu diesem Stichtag ein Vollkraftanteil von 34,01. Zum Vergleich umfasste das Stammpersonal der Stadtverwaltung Mannheim zum 31.12.2025 insgesamt 7.349 Personen beziehungsweise 6.472,62 Vollkraftanteile. Die Teilzeitquote des Eigenbetriebs 46 betrug 23,1 % zum 31.12.2025 und lag damit unter dem gesamtstädtischen Wert von 35,2 %. Das Durchschnittsalter lag zum Jahresende 2025 bei 47,1 Jahre und leicht über dem gesamtstädtischen Wert von 45,9 Jahre. Der Frauenanteil lag mit 69,2 % über dem gesamtstädtischen Wert von 56,5 %. Der Personalaufwand des Eigenbetriebs 46 belief sich zum Redaktionsschluss des Berichts im Jahr 2025 auf einen Eurobetrag von 3.250.000. Dies entsprach 1,9 % des Personalaufwands der Eigenbetriebe. Der angegebene Personalaufwand bezieht sich auf den vorliegenden Wirtschaftsplan bzw. den vorliegenden Jahresabschluss.

#### 47 - EIGENBETRIEB REISS-ENGELHORN-MUSEEN

---

Der Eigenbetrieb Reiss-Engelhorn-Museen verfügte am 31.12.2025 über 68 Mitarbeitende im Bereich des Stammpersonals. Daraus ergab sich bei dieser Beschäftigtengruppe zu diesem Stichtag ein Vollkraftanteil von 61,82. Zum Vergleich umfasste das Stammpersonal der Stadtverwaltung Mannheim zum 31.12.2025 insgesamt 7.349 Personen beziehungsweise 6.472,62 Vollkraftanteile. Die Teilzeitquote des Eigenbetriebs 47 betrug 20,6 % zum 31.12.2025 und lag damit unter dem gesamtstädtischen Wert von 35,2 %. Das Durchschnittsalter lag zum Jahresende 2025 bei 50,4 Jahre und über dem gesamtstädtischen Wert von 45,9 Jahre. Der Frauenanteil lag mit 55,9 % leicht unter dem gesamtstädtischen Wert von 56,5 %. Der Personalaufwand des Eigenbetriebs 47 belief sich zum Redaktionsschluss des Berichts im Jahr 2025 auf einen Eurobetrag von 6.093.000. Dies entsprach 3,6 % des Personalaufwands der Eigenbetriebe. Der angegebene Personalaufwand bezieht sich auf den vorliegenden Wirtschaftsplan bzw. den vorliegenden Jahresabschluss.

### DEZERNAT 3

#### DEZERNAT 3 (GESAMTÜBERSICHT)

---

Das Dezernat 3 verfügte am 31.12.2025 über 2.608 Mitarbeitende im Bereich des Stammpersonals. Daraus ergab sich bei dieser Beschäftigtengruppe zu diesem Stichtag ein Vollkraftanteil von 2.121,73. Zum Vergleich umfasste das Stammpersonal der Stadtverwaltung Mannheim zum 31.12.2025 insgesamt 7.349 Personen beziehungsweise 6.472,62 Vollkraftanteile. Die Teilzeitquote des Dezernats 3 betrug 56,7 % zum 31.12.2025 und lag damit deutlich über dem gesamtstädtischen Wert von 35,2 %. Das Durchschnittsalter lag zum Jahresende 2025 bei 45,0 Jahre und leicht unter dem gesamtstädtischen Wert von 45,9 Jahre. Der Frauenanteil war mit 82,0 % ausgesprochen hoch und lag deutlich über dem gesamtstädtischen Wert von 56,5 %. Der Personalaufwand des Dezernats 3 belief sich zum Redaktionsschluss des Berichts im Jahr 2025 auf einen Eurobetrag von 175.438.948. Dies entsprach 39,7 % des Personalaufwands der Kernverwaltung.

## BÜRO DEZERNAT 3

---

Das Büro des Dezernats 3 verfügte am 31.12.2025 über 15 Mitarbeitende im Bereich des Stammpersonals. Daraus ergab sich bei dieser Beschäftigtengruppe zu diesem Stichtag ein Vollkraftanteil von 13,18. Zum Vergleich umfasste das Stammpersonal der Stadtverwaltung Mannheim zum 31.12.2025 insgesamt 7.349 Personen beziehungsweise 6.472,62 Vollkraftanteile. Die Teilzeitquote des Büros des Dezernats 3 betrug 40,0 % zum 31.12.2025 und lag damit über dem gesamtstädtischen Wert von 35,2 %. Das Durchschnittsalter lag zum Jahresende 2025 bei 50,7 Jahre und über dem gesamtstädtischen Wert von 45,9 Jahre. Der Frauenanteil lag mit 66,7 % über dem gesamtstädtischen Wert von 56,5 %. Der Personalaufwand des Büros des Dezernats 2 belief sich zum Redaktionsschluss des Berichts im Jahr 2025 auf einen Eurobetrag von 1.599.520. Dies entsprach 0,4 % des Personalaufwands der Kernverwaltung.

## 40 - FACHBEREICH BILDUNG

---

Der Fachbereich Bildung verfügte am 31.12.2025 über 829 Mitarbeitende im Bereich des Stammpersonals. Daraus ergab sich bei dieser Beschäftigtengruppe zu diesem Stichtag ein Vollkraftanteil von 602,83. Zum Vergleich umfasste das Stammpersonal der Stadtverwaltung Mannheim zum 31.12.2025 insgesamt 7.349 Personen beziehungsweise 6.472,62 Vollkraftanteile. Die Teilzeitquote des Fachbereichs 40 betrug 73,5 % zum 31.12.2025 und lag damit deutlich über dem gesamtstädtischen Wert von 35,2 %. Das Durchschnittsalter lag zum Jahresende 2025 bei 48,9 Jahre und leicht über dem gesamtstädtischen Wert von 45,9 Jahre. Der Frauenanteil lag mit 71,7 % deutlich über dem gesamtstädtischen Wert von 56,5 %. Der Personalaufwand des Fachbereichs 40 belief sich zum Redaktionsschluss des Berichts im Jahr 2025 auf einen Eurobetrag von 46.374.952. Dies entsprach 10,5 % des Personalaufwands der Kernverwaltung.

## 56 - FACHBEREICH TAGESEINRICHTUNGEN FÜR KINDER

---

Der Fachbereich Tageseinrichtungen für Kinder verfügte am 31.12.2025 über 1.161 Mitarbeitende im Bereich des Stammpersonals. Daraus ergab sich bei dieser Beschäftigtengruppe zu diesem Stichtag ein Vollkraftanteil von 999,37. Zum Vergleich umfasste das Stammpersonal der Stadtverwaltung Mannheim zum 31.12.2025 insgesamt 7.349 Personen beziehungsweise 6.472,62 Vollkraftanteile. Die Teilzeitquote des Fachbereichs 56 betrug 50,0 % zum 31.12.2025 und lag damit deutlich über dem gesamtstädtischen Wert von 35,2 %. Das Durchschnittsalter lag zum Jahresende 2025 bei 42,3 Jahre und unter dem gesamtstädtischen Wert von 45,9 Jahre. Der Frauenanteil war mit 92,1 % ausgesprochen hoch und lag deutlich über dem gesamtstädtischen Wert von 56,5 %. Der Personalaufwand des Fachbereichs 56 belief sich zum Redaktionsschluss des Berichts im Jahr 2025 auf einen Eurobetrag von 81.576.919. Dies entsprach 18,5 % des Personalaufwands der Kernverwaltung.

## 58 - FACHBEREICH JUGENDAMT UND GESUNDHEITSAMT

---

Der Fachbereich Jugendamt und Gesundheitsamt verfügte am 31.12.2025 über 603 Mitarbeitende im Bereich des Stammpersonals. Daraus ergab sich bei dieser Beschäftigtengruppe zu diesem Stichtag

ein Vollkraftanteil von 506,36. Zum Vergleich umfasste das Stammpersonal der Stadtverwaltung Mannheim zum 31.12.2025 insgesamt 7.349 Personen beziehungsweise 6.472,62 Vollkraftanteile. Die Teilzeitquote des Fachbereichs 58 betrug 47,1 % zum 31.12.2025 und lag damit über dem gesamtstädtischen Wert von 35,2 %. Das Durchschnittsalter lag zum Jahresende 2025 bei 44,8 Jahre und leicht unter dem gesamtstädtischen Wert von 45,9 Jahre. Der Frauenanteil lag mit 77,3 % deutlich über dem gesamtstädtischen Wert von 56,5 %. Der Personalaufwand des Fachbereichs 58 belief sich zum Redaktionsschluss des Berichts im Jahr 2025 auf einen Eurobetrag von 45.887.557. Dies entsprach 10,4 % des Personalaufwands der Kernverwaltung.

## DEZERNAT 4

### DEZERNAT 4 (GESAMTÜBERSICHT)

---

Das Dezernat 4 verfügte am 31.12.2025 über 585 Mitarbeitende im Bereich des Stammpersonals. Daraus ergab sich bei dieser Beschäftigtengruppe zu diesem Stichtag ein Vollkraftanteil von 530,93. Zum Vergleich umfasste das Stammpersonal der Stadtverwaltung Mannheim zum 31.12.2025 insgesamt 7.349 Personen beziehungsweise 6.472,62 Vollkraftanteile. Die Teilzeitquote des Dezernats 4 betrug 29,2 % zum 31.12.2025 und lag damit unter dem gesamtstädtischen Wert von 35,2 %. Das Durchschnittsalter lag zum Jahresende 2025 bei 47,9 Jahre und leicht über dem gesamtstädtischen Wert von 45,9 Jahre. Der Frauenanteil lag mit 43,1 % unter dem gesamtstädtischen Wert von 56,5 %. Der Personalaufwand des Dezernats 4 belief sich zum Redaktionsschluss des Berichts im Jahr 2025 auf einen Eurobetrag von 50.676.234. Dies entsprach 11,5 % des Personalaufwands der Kernverwaltung.

### BÜRO DEZERNAT 4

---

Das Büro des Dezernats 4 verfügte am 31.12.2025 über 8 Mitarbeitende im Bereich des Stammpersonals. Daraus ergab sich bei dieser Beschäftigtengruppe zu diesem Stichtag ein Vollkraftanteil von 7,23. Zum Vergleich umfasste das Stammpersonal der Stadtverwaltung Mannheim zum 31.12.2025 insgesamt 7.349 Personen beziehungsweise 6.472,62 Vollkraftanteile. Die Teilzeitquote des Büros des Dezernats 4 betrug 37,5 % zum 31.12.2025 und lag damit leicht über dem gesamtstädtischen Wert von 35,2 %. Das Durchschnittsalter lag zum Jahresende 2025 bei 49,9 Jahre und über dem gesamtstädtischen Wert von 45,9 Jahre. Der Frauenanteil lag mit 50,0 % leicht unter dem gesamtstädtischen Wert von 56,5 %. Der Personalaufwand des Büros des Dezernats 4 belief sich zum Redaktionsschluss des Berichts im Jahr 2025 auf einen Eurobetrag von 1.073.776. Dies entsprach 0,2 % des Personalaufwands der Kernverwaltung.

## 25 - FACHBEREICH BAU- UND IMMOBILIENMANAGEMENT

---

Der Fachbereich Bau- und Immobilienmanagement verfügte am 31.12.2025 über 207 Mitarbeitende im Bereich des Stammpersonals. Daraus ergab sich bei dieser Beschäftigtengruppe zu diesem Stichtag ein Vollkraftanteil von 187,76. Zum Vergleich umfasste das Stammpersonal der Stadtverwaltung Mannheim zum 31.12.2025 insgesamt 7.349 Personen beziehungsweise 6.472,62

Vollkraftanteile. Die Teilzeitquote des Fachbereichs 25 betrug 29,5 % zum 31.12.2025 und lag damit unter dem gesamtstädtischen Wert von 35,2 %. Das Durchschnittsalter lag zum Jahresende 2025 bei 48,2 Jahre und leicht über dem gesamtstädtischen Wert von 45,9 Jahre. Der Frauenanteil lag mit 35,7 % deutlich unter dem gesamtstädtischen Wert von 56,5 %. Der Personalaufwand des Fachbereichs 25 belief sich zum Redaktionsschluss des Berichts im Jahr 2025 auf einen Eurobetrag von 16.945.953. Dies entsprach 3,8 % des Personalaufwands der Kernverwaltung.

## 52 - FACHBEREICH SPORT UND FREIZEIT

---

Der Fachbereich Sport und Freizeit verfügte am 31.12.2025 über 115 Mitarbeitende im Bereich des Stammpersonals. Daraus ergab sich bei dieser Beschäftigtengruppe zu diesem Stichtag ein Vollkraftanteil von 105,09. Zum Vergleich umfasste das Stammpersonal der Stadtverwaltung Mannheim zum 31.12.2025 insgesamt 7.349 Personen beziehungsweise 6.472,62 Vollkraftanteile. Die Teilzeitquote des Fachbereichs 52 betrug 19,1 % zum 31.12.2025 und lag damit deutlich unter dem gesamtstädtischen Wert von 35,2 %. Das Durchschnittsalter lag zum Jahresende 2025 bei 50,1 Jahre und über dem gesamtstädtischen Wert von 45,9 Jahre. Der Frauenanteil lag mit 45,2 % unter dem gesamtstädtischen Wert von 56,5 %. Der Personalaufwand des Fachbereichs 52 belief sich zum Redaktionsschluss des Berichts im Jahr 2025 auf einen Eurobetrag von 8.525.591. Dies entsprach 1,9 % des Personalaufwands der Kernverwaltung.

## 60 - FACHBEREICH BAURECHT, BAUVERWALTUNG UND DENKMALSCHUTZ

---

Der Fachbereich Baurecht, Bauverwaltung und Denkmalschutz verfügte am 31.12.2025 über 106 Mitarbeitende im Bereich des Stammpersonals. Daraus ergab sich bei dieser Beschäftigtengruppe zu diesem Stichtag ein Vollkraftanteil von 96,24. Zum Vergleich umfasste das Stammpersonal der Stadtverwaltung Mannheim zum 31.12.2025 insgesamt 7.349 Personen beziehungsweise 6.472,62 Vollkraftanteile. Die Teilzeitquote des Fachbereichs 60 betrug 28,3 % zum 31.12.2025 und lag damit unter dem gesamtstädtischen Wert von 35,2 %. Das Durchschnittsalter lag zum Jahresende 2025 bei 46,0 Jahre und war nahezu konstant mit dem gesamtstädtischen Wert von 45,9 Jahre. Der Frauenanteil lag mit 54,7 % leicht unter dem gesamtstädtischen Wert von 56,5 %. Der Personalaufwand des Fachbereichs 60 belief sich zum Redaktionsschluss des Berichts im Jahr 2025 auf einen Eurobetrag von 9.581.771. Dies entsprach 2,2 % des Personalaufwands der Kernverwaltung.

## 61 - FACHBEREICH GEOINFORMATION UND STADTPLANUNG

---

Der Fachbereich Geoinformation und Stadtplanung verfügte am 31.12.2025 über 149 Mitarbeitende im Bereich des Stammpersonals. Daraus ergab sich bei dieser Beschäftigtengruppe zu diesem Stichtag ein Vollkraftanteil von 134,61. Zum Vergleich umfasste das Stammpersonal der Stadtverwaltung Mannheim zum 31.12.2025 insgesamt 7.349 Personen beziehungsweise 6.472,62 Vollkraftanteile. Die Teilzeitquote des Fachbereichs 61 betrug 36,9 % zum 31.12.2025 und lag damit leicht über dem gesamtstädtischen Wert von 35,2 %. Das Durchschnittsalter lag zum Jahresende 2025 bei 47,1 Jahre und leicht über dem gesamtstädtischen Wert von 45,9 Jahre. Der Frauenanteil lag mit 43,0 % unter dem gesamtstädtischen Wert von 56,5 %. Der Personalaufwand des

Fachbereichs 61 belief sich zum Redaktionsschluss des Berichts im Jahr 2025 auf einen Eurobetrag von 14.549.143. Dies entsprach 3,3 % des Personalaufwands der Kernverwaltung.

## DEZERNAT 5

### DEZERNAT 5 (GESAMTÜBERSICHT)

---

Das Dezernat 5 verfügte am 31.12.2025 über 1.709 Mitarbeitende im Bereich des Stammpersonals. Daraus ergab sich bei dieser Beschäftigtengruppe zu diesem Stichtag ein Vollkraftanteil von 1.621,28. Zum Vergleich umfasste das Stammpersonal der Stadtverwaltung Mannheim zum 31.12.2025 insgesamt 7.349 Personen beziehungsweise 6.472,62 Vollkraftanteile. Die Teilzeitquote des Dezernats 5 betrug 16,0 % zum 31.12.2025 und lag damit deutlich unter dem gesamtstädtischen Wert von 35,2 %. Das Durchschnittsalter lag zum Jahresende 2025 bei 46,3 Jahre und war nahezu konstant mit dem gesamtstädtischen Wert von 45,9 Jahre. Der Frauenanteil lag mit 28,8 % deutlich unter dem gesamtstädtischen Wert von 56,5 %. Der Personalaufwand der Kernverwaltung des Dezernats 5 belief sich zum Redaktionsschluss des Berichts im Jahr 2025 auf einen Eurobetrag von 27.850.225. Dies entsprach 6,3 % des Personalaufwands der Kernverwaltung.

### BÜRO DEZERNAT 5

---

Das Büro des Dezernats 5 verfügte am 31.12.2025 über 10 Mitarbeitende im Bereich des Stammpersonals. Daraus ergab sich bei dieser Beschäftigtengruppe zu diesem Stichtag ein Vollkraftanteil von 9,59. Zum Vergleich umfasste das Stammpersonal der Stadtverwaltung Mannheim zum 31.12.2025 insgesamt 7.349 Personen beziehungsweise 6.472,62 Vollkraftanteile. Die Teilzeitquote des Büros des Dezernats 5 betrug 10,0 % zum 31.12.2025 und lag damit deutlich unter dem gesamtstädtischen Wert von 35,2 %. Das Durchschnittsalter lag zum Jahresende 2025 bei 46,8 Jahre und leicht über dem gesamtstädtischen Wert von 45,9 Jahre. Der Frauenanteil lag mit 40,0 % unter dem gesamtstädtischen Wert von 56,5 %. Der Personalaufwand des Büros des Dezernats 4 belief sich zum Redaktionsschluss des Berichts im Jahr 2025 auf einen Eurobetrag von 2.151.288. Dies entsprach 0,5 % des Personalaufwands der Kernverwaltung.

### 33 - FACHBEREICH BÜRGERDIENSTE

---

Der Fachbereich Bürgerdienste verfügte am 31.12.2025 über 272 Mitarbeitende im Bereich des Stammpersonals. Daraus ergab sich bei dieser Beschäftigtengruppe zu diesem Stichtag ein Vollkraftanteil von 240,82. Zum Vergleich umfasste das Stammpersonal der Stadtverwaltung Mannheim zum 31.12.2025 insgesamt 7.349 Personen beziehungsweise 6.472,62 Vollkraftanteile. Die Teilzeitquote des Fachbereichs 33 betrug 30,5 % zum 31.12.2025 und lag damit leicht unter dem gesamtstädtischen Wert von 35,2 %. Das Durchschnittsalter lag zum Jahresende 2025 bei 42,5 Jahre und unter dem gesamtstädtischen Wert von 45,9 Jahre. Der Frauenanteil war mit 81,6 % ausgesprochen hoch und lag deutlich über dem gesamtstädtischen Wert von 56,5 %. Der Personalaufwand des Fachbereichs 33 belief sich zum Redaktionsschluss des Berichts im Jahr 2025

auf einen Eurobetrag von 19.853.972. Dies entsprach 4,5 % des Personalaufwands der Kernverwaltung.

## 67 - FACHBEREICH KLIMA, NATUR, UMWELT

---

Der Fachbereich Klima, Natur, Umwelt verfügte am 31.12.2025 über 63 Mitarbeitende im Bereich des Stammpersonals. Daraus ergab sich bei dieser Beschäftigtengruppe zu diesem Stichtag ein Vollkraftanteil von 57,78. Zum Vergleich umfasste das Stammpersonal der Stadtverwaltung Mannheim zum 31.12.2025 insgesamt 7.349 Personen beziehungsweise 6.472,62 Vollkraftanteile. Die Teilzeitquote des Fachbereichs 67 betrug 36,5 % zum 31.12.2025 und lag damit leicht über dem gesamtstädtischen Wert von 35,2 %. Das Durchschnittsalter lag zum Jahresende 2025 bei 46,6 Jahre und leicht über dem gesamtstädtischen Wert von 45,9 Jahre. Der Frauenanteil lag mit 58,7 % leicht über dem gesamtstädtischen Wert von 56,5 %. Der Personalaufwand des Fachbereichs 67 belief sich zum Redaktionsschluss des Berichts im Jahr 2025 auf einen Eurobetrag von 5.844.966. Dies entsprach 1,3 % des Personalaufwands der Kernverwaltung.

## 69 - EIGENBETRIEB STADTENTWÄSSERUNG

---

Der Eigenbetrieb Stadtentwässerung verfügte am 31.12.2025 über 246 Mitarbeitende im Bereich des Stammpersonals. Daraus ergab sich bei dieser Beschäftigtengruppe zu diesem Stichtag ein Vollkraftanteil von 233,53. Zum Vergleich umfasste das Stammpersonal der Stadtverwaltung Mannheim zum 31.12.2025 insgesamt 7.349 Personen beziehungsweise 6.472,62 Vollkraftanteile. Die Teilzeitquote des Eigenbetriebs 69 betrug 19,9 % zum 31.12.2025 und lag damit unter dem gesamtstädtischen Wert von 35,2 %. Das Durchschnittsalter lag zum Jahresende 2025 bei 48,1 Jahre und leicht über dem gesamtstädtischen Wert von 45,9 Jahre. Der Frauenanteil war mit 17,1 % ausgesprochen niedrig und lag deutlich unter dem gesamtstädtischen Wert von 56,5 %. Der Personalaufwand des Eigenbetriebs 69 belief sich zum Redaktionsschluss des Berichts im Jahr 2025 auf einen Eurobetrag von 22.100.000. Dies entsprach 13,0 % des Personalaufwands der Eigenbetriebe. Der angegebene Personalaufwand bezieht sich auf den vorliegenden Wirtschaftsplan bzw. den vorliegenden Jahresabschluss.

## 75 - EIGENBETRIEB FRIEDHÖFE

---

Der Eigenbetrieb Friedhöfe verfügte am 31.12.2025 über 98 Mitarbeitende im Bereich des Stammpersonals. Daraus ergab sich bei dieser Beschäftigtengruppe zu diesem Stichtag ein Vollkraftanteil von 94,92. Zum Vergleich umfasste das Stammpersonal der Stadtverwaltung Mannheim zum 31.12.2025 insgesamt 7.349 Personen beziehungsweise 6.472,62 Vollkraftanteile. Die Teilzeitquote des Eigenbetriebs 75 betrug 12,2 % zum 31.12.2025 und lag damit deutlich unter dem gesamtstädtischen Wert von 35,2 %. Das Durchschnittsalter lag zum Jahresende 2025 bei 50,4 Jahre und über dem gesamtstädtischen Wert von 45,9 Jahre. Der Frauenanteil lag mit 28,6 % deutlich unter dem gesamtstädtischen Wert von 56,5 %. Der Personalaufwand des Eigenbetriebs 75 belief sich zum Redaktionsschluss des Berichts im Jahr 2025 auf einen Eurobetrag von 7.841.000. Dies entsprach 4,6 % des Personalaufwands der Eigenbetriebe. Der angegebene Personalaufwand bezieht sich auf den vorliegenden Wirtschaftsplan bzw. den vorliegenden Jahresabschluss.

Der Eigenbetrieb Stadtraumservice verfügte am 31.12.2025 über 1.020 Mitarbeitende im Bereich des Stammpersonals. Daraus ergab sich bei dieser Beschäftigtengruppe zu diesem Stichtag ein Vollkraftanteil von 984,66. Zum Vergleich umfasste das Stammpersonal der Stadtverwaltung Mannheim zum 31.12.2025 insgesamt 7.349 Personen beziehungsweise 6.472,62 Vollkraftanteile. Die Teilzeitquote des Eigenbetriebs 76 betrug 10,4 % zum 31.12.2025 und lag damit deutlich unter dem gesamtstädtischen Wert von 35,2 %. Das Durchschnittsalter lag zum Jahresende 2025 bei 46,5 Jahre und leicht über dem gesamtstädtischen Wert von 45,9 Jahre. Der Frauenanteil war mit 15,6 % ausgesprochen niedrig und lag deutlich unter dem gesamtstädtischen Wert von 56,5 %. Der Personalaufwand des Eigenbetriebs 76 belief sich zum Redaktionsschluss des Berichts im Jahr 2025 auf einen Eurobetrag von 77.123.000. Dies entsprach 45,4 % des Personalaufwands der Eigenbetriebe. Der angegebene Personalaufwand bezieht sich auf den vorliegenden Wirtschaftsplan bzw. den vorliegenden Jahresabschluss.

## GLOSSAR

|                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|-----------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Abgänge                                 | Beendigung des aktiven Dienstes zum Beispiel durch Erreichen der Regelaltersgrenze oder Eintritt in die ATZ-Freistellungsphase                                                                                                                                                                                                       |
| Anteil der Frauen in Führungspositionen | Anteil der weiblichen Führungskräfte der Ebenen 1 und 2 im Verhältnis zur Gesamtzahl der Führungskräfte dieser Ebenen                                                                                                                                                                                                                |
| ATZ                                     | Altersteilzeit. Durch Altersteilzeitarbeit soll älteren Arbeitnehmer*innen ein gleitender Übergang vom Erwerbsleben in die Altersrente ermöglicht werden. Hierbei gibt es das Blockmodell mit Arbeits- und Freistellungsphase sowie das Teilzeitmodell.                                                                              |
| Aufgabenbereiche                        | Verwaltung: zum Beispiel allgemeiner Verwaltungsdienst<br>Technik: zum Beispiel Hoch-, Tief-, Maschinen- und Gartenbau, Abfallbeseitigung<br>Soziales: zum Beispiel Sozialarbeiter*innen, Erzieher*innen und Kinderpfleger*innen<br>Sonstige Dienste: zum Beispiel wissenschaftliche Mitarbeitende der Museen                        |
| Auszubildende (inkl. PiA)               | Unter dem Begriff „Auszubildende“ werden alle Personen zusammengefasst, die in einem Ausbildungsverhältnis mit der Stadt Mannheim stehen. Neben den klassischen Ausbildungsberufen fallen auch Student*innen der DHBW sowie der Verwaltungshochschulen (während des Einführungspraktikums) unter den verwendeten Ausbildungsbegriff. |
| Befristet Beschäftigte / Aushilfen      | Personen mit einem befristeten Arbeitsverhältnis (ohne Auszubildende, Praktika, Volontariate u.a.)                                                                                                                                                                                                                                   |
| Dezentrale Fortbildungen                | Unabhängig von dem durch den Fachbereich Organisation und Personal zentral bewirtschafteten Fortbildungsbudget, verfügt jede Dienststelle über ein dezentrales Budget zur Finanzierung fachlicher und dienststellenbezogener Fortbildungen.                                                                                          |
| Direkteinstieg Kita                     | Verkürzte, praxisintegrierte Ausbildung für Quereinsteiger*innen mit vorheriger Berufsausbildung um den Übergang in den Beruf zur sozialpädagogischen Assistenz oder zum*/zur* Erzieher*in zu ermöglichen.                                                                                                                           |
| Durchschnittsalter                      | Durchschnittliches Lebensalter des Stammpersonals (arithmetisches Mittel)                                                                                                                                                                                                                                                            |
| DV-VG                                   | Dienstvereinbarung zur Verarbeitung von Gesundheitsdaten                                                                                                                                                                                                                                                                             |

|                       |                                                                                                                                                                                                   |
|-----------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| EiB                   | Eigenbetrieb                                                                                                                                                                                      |
| FB                    | Fachbereich                                                                                                                                                                                       |
| FK1 - Führungsebene 1 | Oberbürgermeister und Bürgermeister*innen, Dienststellenleitungen                                                                                                                                 |
| FK2 - Führungsebene 2 | Abteilungsleitungen                                                                                                                                                                               |
| FK3 - Führungsebene 3 | Sachgebietsleitungen, Teamleitungen und Einrichtungsleitungen                                                                                                                                     |
| FK4 - Führungsebene 4 | Meister*innen                                                                                                                                                                                     |
| FK5 - Führungsebene 5 | Vorarbeiter*innen                                                                                                                                                                                 |
| Fluktuation           | Nicht altersbedingte Beendigung des aktiven Dienstes durch zum Beispiel Kündigung oder Auflösungsvertrag                                                                                          |
| Frauenanteil          | Anteil der weiblichen Mitarbeitenden am Stammpersonal                                                                                                                                             |
| FTE                   | Full-time-equivalent (siehe VK)                                                                                                                                                                   |
| Führungskräfte        | Aufgrund der Zuordnung des Führungsmerkmals an der jeweiligen Planstelle sind in den Auswertungen auch befristet beschäftigte Führungskräfte enthalten.                                           |
| Gesamtpersonal        | Alle bei der Stadt Mannheim beschäftigten Personen. Neben dem Stammpersonal zählen hierzu auch befristet beschäftigte Personen, Beurlaubte sowie Sonderverträge beim Eigenbetrieb Nationaltheater |
| Krankheitsquote       | Die Berechnung erfolgt gemäß der DV-VG und orientiert sich an den Eckpunkten des Deutschen Städtetages: (Anzahl der Krankheitstage mal 100) dividiert durch (Anzahl der Beschäftigten mal 365)    |
| Krankheitstage        | Krankheitsbedingte Fehltage (Kalendertage); nicht ausgewertete Abwesenheitsgründe (wie zum Beispiel Arbeitsunfälle) können der DV-VG entnommen werden.                                            |
| KVBW                  | Kommunaler Versorgungsverband Baden-Württemberg                                                                                                                                                   |
| Leistungsziele        | Ziele, die produktbezogen mengenmäßig das Ergebnis beschreiben, das durch die Dienststelle unter Einsatz von Ressourcen erstellt werden soll. Diese Ziele decken 100 % des Haushalts ab.          |
| Medianalter           | Bei der Berechnung des Medianalters werden die Mitarbeitenden nach dem Alter in zwei gleichgroße Gruppen geteilt, d.h. 50 % sind jünger und 50 % sind älter als das Medianalter                   |

|                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Mehrarbeitsstunden                                         | Mehrarbeit im Tarfbereich umfasst die vergüteten Arbeitsstunden, die Teilzeitbeschäftigte über die vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit hinaus bis zur regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von Vollbeschäftigten leisten. Im Beamtenbereich handelt es sich um Zeiten im Sinne von Paragraph 65 Landesbesoldungsgesetz. |
| Personalaufwandsquote                                      | Anteil des Personalaufwands an den Gesamtaufwendungen des Ergebnishaushaltes                                                                                                                                                                                                                                              |
| PiA                                                        | Praxisintegrierte Ausbildung zum*/zur* Erzieher*in                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| Planstelle                                                 | Stelle im Sinne Paragraph 57 GemO bzw. Paragraph 5 GemHVO                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| Praktika                                                   | Beschäftigte in einem in SAP-HCM gespeicherten bzw. vergüteten Praktikumsverhältnis                                                                                                                                                                                                                                       |
| Ruhende Beschäftigungsverhältnisse                         | Beurlaubte sowie Rente auf Zeit                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| Sachaufwendungen für Aus- und Fortbildung sowie Umschulung | Hierbei handelt es sich um die tatsächlichen Aufwendungen für die Kostenart „Aus- u. Fortbildung, Umschulung“                                                                                                                                                                                                             |
| Schwerbehinderte und gleichgestellte Menschen              | Die Auswertungen beziehen sich auf Paragraph 163 Absatz 2 Sozialgesetzbuch IX                                                                                                                                                                                                                                             |
| Staatsangehörigkeit                                        | Die Auswertungen beziehen sich jeweils auf die erste Staatsangehörigkeit der Mitarbeitenden im Sinne der gespeicherten SAP-Daten.                                                                                                                                                                                         |
| Stadtverwaltung                                            | Kernverwaltung und Eigenbetriebe                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| Stammpersonal                                              | Unbefristet beschäftigte Personen (ohne Beurlaubte und Sonderverträge beim Eigenbetrieb Nationaltheater)                                                                                                                                                                                                                  |
| Teilnahmen                                                 | Darunter können auch mehrere Teilnahmen einzelner Teilnehmenden berücksichtigt sein.                                                                                                                                                                                                                                      |
| Teilnehmendenquote                                         | Verhältnis der Teilnehmenden je Dienststelle zum durchschnittlichen, teilnehmer*innenrelevanten Personalbestand                                                                                                                                                                                                           |
| Teilnehmer*innenrelevanter Personalbestand                 | Mittelwert aus der Betrachtung des Stammpersonals inkl. Befristungen und Auszubildenden zu den Quartalsstichtagen                                                                                                                                                                                                         |
| Teilzeitbeschäftigte                                       | Nicht vollzeitbeschäftigte Mitarbeitende                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| Teilzeitquote                                              | Verhältnis der Teilzeitbeschäftigten zum Stammpersonal                                                                                                                                                                                                                                                                    |

|                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|-------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| THCG-Beschäftigte                   | Beschäftigte nach dem Teilhabechancengesetz (Paragraph 16i Sozialgesetzbuch II)                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| Überstunden                         | Überstunden sind die auf Anordnung des Arbeitgebers geleisteten Arbeitsstunden, die über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit von Vollbeschäftigten für die Woche dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen und nicht bis zum Ende der folgenden Woche ausgeglichen werden (Paragraph 7 Absatz 7 TVöD-V). |
| VK, VK-Anteile, Vollzeitäquivalente | Vollkraft/FTE (Full-time-equivalent). Die Umrechnung erfolgt im Verhältnis der tatsächlichen zur regelmäßigen tariflichen bzw. gesetzlichen Wochenarbeitszeit, zum Beispiel beträgt die tarifliche Wochenarbeitszeit eines Beschäftigten 39 Stunden. Bei einer Teilzeitbeschäftigung von 19,5 Stunden ergibt sich somit ein VK-Anteil von 0,50.    |
| ZVK                                 | Zusatzversorgungskasse des Kommunalen Versorgungsverbandes Baden-Württemberg                                                                                                                                                                                                                                                                       |

Quellenangaben Seite 27 (Abrufdatum: 10.06.2026)

Internetseite des Berliner IGES Instituts und des BKK Dachverbandes

### 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](mailto:hr-report@mannheim.de)

Stand: Oktober 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.