



PERSONALBERICHT 2010



STADT **MANNHEIM** ²

IMPRESSUM***Herausgeber:***

Stadt Mannheim
Fachbereich Personal – Organisation
Rathaus E 5
68159 Mannheim

Egon Bundschuh
Telefon 0621 / 293 - 9417
Telefax 0621 / 293 - 9737

www.mannheim.de
fb11@mannheim.de

© Stadt Mannheim

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.

MANNHEIM VERÄNDERT DAS KOMMUNALE HANDELN



Mannheim soll bis zum Jahr 2013 eine der modernsten Stadtverwaltungen Deutschlands erhalten. Der Weg dorthin wurde mit „CHANGE² – Wandel im Quadrat“ überschrieben.

Auch wenn dies Teil des Gesamtprozesses ist, CHANGE² ist keine reine Service-Offensive. An allererster Stelle steht vielmehr die Frage nach einer Gesamtstrategie. Wir fragen primär also nicht: Wie organisiert man diesen oder jenen Prozess am besten? Sondern die Frage lautet: Was wollen wir bis wann erreicht haben und welche Organisation brauchen wir, um Ziele nachhaltig zu verfolgen?

Peter Kurz

Dr. Peter Kurz
Oberbürgermeister

Das Thema Gestaltung wird also großgeschrieben beim CHANGE² - Prozess, der weitreichende Folgen für das kommunale Handeln haben wird. Die Agenda basiert hierbei auf sechs Handlungs- und Gestaltungsfeldern:

1. Strategische Steuerung
2. Programmatische Schwerpunkte
3. Stärken der Teilhabe
4. Zukunftsfähige Personalentwicklung
5. Städtische Beteiligungen
6. Optimierung der Organisation

Der CHANGE²-Prozess hat das Potenzial, das Selbstverständnis und die Wirkungsweise von Verwaltung und Politik in der Kommune signifikant zu verändern und zu verbessern. Ausgeschöpft werden kann dies nur bei aktiver Einbindung und Teilnahme der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Insofern spielt Mitarbeitermotivation für den CHANGE² - Prozess eine große Rolle.

Mannheim, August 2011



Egon B.

Egon Bundschuh
Leiter Fachbereich
Personal - Organisation

Sehr geehrte Leserinnen und Leser,

es gehört zu den wichtigen Aufgaben großer Organisationen, in gewissen Zeitabständen den erreichten Status zu analysieren und die bisherige Entwicklung zu bilanzieren.

Der Ihnen vorliegende Personalbericht vermittelt vordergründig einen Überblick über die Personalsituation der Stadt Mannheim einschließlich ihrer Eigenbetriebe im Jahr 2010. Neben den rein statistischen Elementen, die Ihnen mit grafischer Unterstützung ein Bild der quantifizierbaren Situation bzw. Entwicklung gibt, war es aber auch unser Bestreben, Hintergründe und Perspektiven der Personalarbeit aufzuzeigen. Dies gilt insbesondere für unser diesjähriges Schwerpunktthema »**AUSBILDUNG**«.

Mannheim, August 2011

INHALTSVERZEICHNIS

Vorwort Oberbürgermeister Dr. Peter Kurz	5
Vorwort Egon Bundschuh (Fachbereich Personal – Organisation)	6
Inhaltsverzeichnis	7
CHANGE ²	8
Auf einen Blick	12
Gleichberechtigung / Gleichstellung	15
Migration	18
Demografie	21
Fluktuation	25
Ausbildung (Schwerpunktthema)	26
♦ Thematische Einführung	27
♦ Ausbildungsberufe und Studiengänge	28
♦ Ausbildungszahlen	29
♦ Praktika als Chance zur beruflichen Orientierung	31
♦ Entwicklung der Bewerbungszahlen	32
♦ Daten zur Einstellungsstatistik	32
♦ Marketing und Öffentlichkeitsarbeit	34
♦ Übernahme von Auszubildenden	40
♦ Finanzielle Aufwendungen	41
♦ Qualitätsmanagement in der Ausbildung	43
♦ Ausblick und Perspektiven	45
Inklusion / Schwerbehinderte	46
Teilzeitbeschäftigung	48
Wohnort	51
Personalentwicklung / Fortbildung	52
Führungsleitlinien	53
Arbeitssicherheit	55
Betriebliches Gesundheitsmanagement	60
Personalausgaben	61
Anlagen	63



ZUKUNFTSSTADT – BÜRGERSTADT. MANNHEIM AUF DEM WEG

(aus: „Die demokratische Gemeinde“)

Oberbürgermeister Dr. Peter Kurz

Mannheim hat sich auf den Weg gemacht.

Vom Strukturwandel vor 25 Jahren getroffen, schärft sich das Profil seit einigen Jahren. Immer deutlicher wird, wohin die Stadt will. Die 400-Jahr-Feier 2007 wurde genutzt, ein „Selbst-Bewusstsein“ der Stadt im wahrsten Sinne des Wortes zu entwickeln: Mannheim ist eine Stadt großer Vielfalt. Sie ist vielfältig mit Blick auf die vielen Kulturen aus mehr als 160 Nationen. Sie ist vielfältig in ihrer wirtschaftlichen, wissenschaftlichen und kulturellen Struktur. Sie ist in ihren historischen und heute noch wahrnehmbaren Wurzeln als Residenz, Handels- und Kulturstadt und Industriestadt nicht auf einen Nenner zu bringen. Sie verfügt über die höchste Wertschöpfung in Baden-Württemberg nach Stuttgart, aber ihre Bewohner haben die geringste Kaufkraft. Sie hat Metropolencharakter, ohne Moloch zu sein.

Aus diesem Bild und den Herausforderungen, denen sich nahezu alle Städte gegenübersehen, ergeben sich neue Schwerpunkte der kommunalen Politik. Mannheim will Zukunftsstadt sein – eine Stadt, die das Wissen und die Vielfalt der Welt beheimatet und zugleich sozial und gesellschaftlich nicht auseinanderfällt, also als eine Stadtgesellschaft erlebt werden kann.

Aus diesem Bild folgen konkrete Anforderungen an verschiedene Politikfelder: Es verlangt, die Forschungs- und Bildungsinfrastruktur mit acht Hochschulen weiter zu befördern.

Es fordert, Menschen zu bilden, die Potenziale der Menschen zu entfalten. Und es zwingt geradezu, qualifizierte Menschen anzuziehen, sie für Mannheim zu gewinnen und zu binden. Dies setzt voraus, dass wir Perspektiven bieten, insbesondere auch die Potenziale unserer Stadt und Region in Lebensqualität, Bildung, Wohnen, Freizeit und Kultur und bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf stärken und präsenter machen.

Vielfalt begreifen wir als Stärke. Aber unsere Vielfalt garantiert nicht Erfolg, sie ist zugleich Herausforderung. Es gilt deshalb, die Gemeinschaft zu stärken. Mannheim will eine Stadt besonderen bürgerschaftlichen Engagements, besonderen Gemeinsinns sein. Voraussetzung ist eine bewusste Förderung von Identifikation: eine Identitätspolitik. Und wir wollen eine Stadt der sozialen Integration sein. Dies ist ohne ein Mehr an Bildungserfolg nicht möglich. Bildung wird damit zu einem zentralen kommunalpolitischen Thema.

Eine als Gemeinwesen funktionierende Stadt des Wissens und der Vielfalt zu sein, bedeutet also

- als attraktive Stadt Menschen zu gewinnen,
- Bürgerstadt zu sein,
- Bildungsstadt zu sein,
- soziale Integration zu gewährleisten.

Dabei gilt es, sich bewusst zu machen: Kommunalpolitik ist die Gestaltung langfristiger Prozesse. Wir handeln überwiegend über Infrastrukturen und Leistungsangebote. Bis diese ihre Wirksamkeit entfalten, vergehen oft Jahre. Deshalb ist es zentral, dass die Richtung der Schritte stimmt und wir uns in der Stadt auf übergreifende Ziele und langfristige Strategien verständigen und wir damit viele Akteure für gemeinsame Anstrengungen gewinnen. Neben den neu fokussierten inhaltlichen Schwerpunkten haben wir uns deshalb einen grundlegenden Wandel der politischen und administrativen Prozesse vorgenommen.

Ausgangspunkt der Überlegungen sind Feststellungen, die – mehr oder weniger ausgeprägt – wahrscheinlich die Lage in vielen Städten beschreiben:

1. Verwaltungs- und Politikbereiche arbeiten zu oft isoliert; im Kampf um Ressourcen positionieren sich beispielsweise Sozial-, Wirtschafts- und Kulturpolitiker überwiegend gegeneinander. Fachbereiche entwickeln ihre Konzepte in Konkurrenz.
2. Strategische Ziele haben zu wenig Alltagsrelevanz für die Steuerung der Ressourcen Geld, Personal und Aufmerksamkeit.

3. Politik und Verwaltung arbeiten „aneinander vorbei“. Die Verwaltung fühlt sich nicht verstanden, vermeidet teilweise die Einbeziehung der Politik; die Politik wiederum fühlt sich entfunktionalisiert.

4. Erfolge werden – soweit es sich nicht um Investitionsmaßnahmen handelt – selten festgestellt und damit auch nicht gefeiert. Mangelnde Erfolge und Fehlsteuerungen werden nur in Ausnahmefällen registriert und analysiert.

5. Bürgerinnen und Bürger erkennen selten eine Gesamtstrategie, können die wahrgenommene Prioritätensetzung zu wenig nachvollziehen und sehen sich nicht ausreichend einbezogen.

Nicht alle diese Wahrnehmungen und Verhaltensweisen sind unvermeidlich. Nach meiner Auffassung werden diese Phänomene durch unsere Aufbau- und Ablaufstrukturen befördert. Im Rahmen des Oberbürgermeisterwahlkampfs habe ich daher drei „Strukturziele“ vor allen inhaltlichen Projekten und Programmpunkten ins Zentrum gestellt. Zum einen soll das „Spartendenken“ in Politik- und Verwaltung durch übergreifende Strategieentwicklung, Neuorganisation, Personalpolitik und veränderte Arbeitsweisen überwunden werden.

Zum anderen sollen Ziele beschrieben und gemessen werden und es soll mit diesen Ergebnissen im Alltag der Ratsarbeit und der Rechenschaftslegung gegenüber der Öffentlichkeit auch gearbeitet werden. Und zum dritten ist die Kompetenz der Bürgerinnen und Bürger durch neue Beteiligungsformen (Fokusgruppen, Befragungen, kooperative Planungsprozesse) stärker zu nutzen.

Erkennbar wurde bereits im OB-Wahlkampf, dass die interessierten Bürgerinnen und Bürger diese durchaus eher abstrakten Fragestellungen aufgriffen und massiv unterstützten.

In zahlreichen Städten sind Konzepte zu diesen Fragestellungen auch realisiert. Unsere Ambition für Mannheim ist es, in allen Bereichen in gleicher Weise zu überzeugenden Konzepten zu kommen und so eine Veränderung bei den erwähnten Verhaltensweisen und Wahrnehmungen zu erzielen.

Gelingt dies, werden auch die dargestellten Entwicklungsziele der „Zukunftsstadt Mannheim“ eine neue Dynamik und Unterstützung erfahren – und dann wäre Mannheim einen weiten Weg gegangen...

MASTERPLAN

Der Gemeinderat hat in seiner Sitzung am 23. Oktober 2007 die Neustrukturierung der Dezernate sowie die Abgrenzung der Geschäftskreise als ersten Teil der bis 2013 angestrebten Verwaltungsmodernisierung beschlossen. Daraus resultiert der Masterplan mit (derzeit) mehr als 40 Projekten, die beginnend ab 2008 bearbeitet und bis 2013 abgeschlossen werden.

Diese Projekte lassen sich in sechs Säulen untergliedern:

- Strategische Steuerung
- Programmatische Schwerpunkte
- Stärken der Teilhabe
- Zukunftsfähige Personalentwicklung
- Städtische Beteiligungen
- Optimierung der Organisation

Um das komplexe Gesamtprojekt zielorientiert zu unterstützen, zu koordinieren und zu begleiten, wurde zum 01. Februar 2008 unmittelbar im Bereich des Oberbürgermeisters die Fachgruppe Verwaltungsarchitektur 2013 eingerichtet. Sie ist die Koordinierungsstelle zwischen den Einzelvorhaben bzw. Einzelprojekten des Masterplanes und der Projekt-Lenkungsgruppe.

Hierbei hat die Fachgruppe insbesondere folgende Aufgaben:

- Projektkoordination
- Übergeordnete Ressourcenplanung
- Synergiemanagement
- Standardisierung und Gewährleistung des Berichtswesens
- Vorbereitung und Organisation der internen und externen Kommunikation
- Unterstützung des Oberbürgermeisters bei zentralen Kommunikationsaufgaben

- Unterstützung der jeweiligen Projektleitung
- Qualitätssicherung
- Mitwirkung bei der Fortschreibung des Masterplans
- Sicherstellung der Information und Einbindung der durch die Vorhaben tangierten Fachbereiche, Ämter und Eigenbetriebe

Im Zuge der Verwaltungsmodernisierung und der Durchführung des Masterplanes werden verbindliche Projektvereinbarungen zwischen der jeweiligen Federführung und der Fachgruppe abgeschlossen.

Die Projektvereinbarung enthält Regelungen zu

- Zielen
- Inhalten
- Methoden
- Verantwortlichkeiten
- Zeitdauer
- Ressourcenbedarf und
- Synergetischen Handlungsbedarf

Mit der beiderseitigen Unterschrift der Projektvereinbarung wird der eigentliche Projektstart ausgelöst.

CHANGE² ist ein **dynamischer Prozess**. Vor diesem Hintergrund stellt die als Anlage 12 beigelegte Gesamtübersicht der Projekte nur eine Momentaufnahme dar, die beständig fortgeschrieben wird. Der jeweils aktuelle Sachstand ist der entsprechenden Internet-Veröffentlichung unter

www.mannheim.de/stadt-gestalten/change

zu entnehmen.

AUF EINEN BLICK

Die vielfältigen Aspekte der Personalpolitik und Personalwirtschaft werden in den einzelnen Abschnitten des vorliegenden Berichts detailliert und in der jeweils erforderlichen Tiefe behandelt.

Die nachfolgende Tabelle ermöglicht Ihnen demgegenüber einen schnellen Überblick über die wesentlichsten Personalkennzahlen bei der Stadt Mannheim zum Stichtag 31.12.2010.

	KERNVERWALTUNG	EIGENBETRIEBE	SUMME
GESAMTZAHL MITARBEITER/INNEN	5.304	1.756	7.060
STAMMPERSONAL (unbefristet Beschäftigte/ohne Beurlaubte)	4.690	1.088	5.778
STAMMPERSONAL (nach Vollkraftrechnung)	3.900,4	1.006,9	4.907,3
FRAUENQUOTE (GESAMT)	63,0 %	29,3 %	54,6 %
FRAUENQUOTE (bezogen auf das Stammpersonal)	61,6 %	19,9 %	53,7 %
AUSZUBILDENDE *	232	59	291
TEILZEITQUOTE (bezogen auf das Stammpersonal)	38,9 %	17,3 %	34,9 %
BEHINDERTENQUOTE	7,5 %	9,6 %	8,1 %
PERSONALAUSGABEN (in Mio €) (Rechnungsergebnis bzw. Wirtschaftspläne ²)	233,01	84,61	317,62

* in einem Beschäftigungsverhältnis zur Stadt Mannheim

² zum Redaktionsschluss dieses Berichts lagen die Jahresabschlüsse noch nicht vollständig vor

Bei einer Gliederung nach Beschäftigtengruppen ergibt sich folgendes Bild:

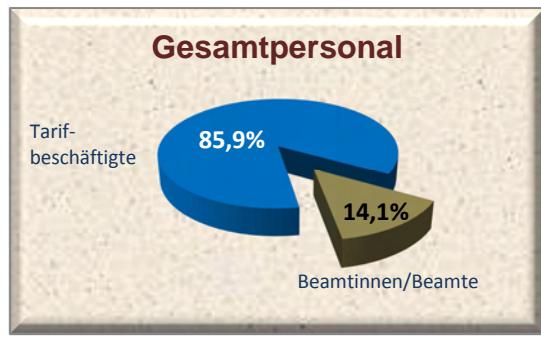


ABBILDUNG 2

Da diese Struktur auch wesentlich durch das beim Eigenbetrieb Nationaltheater tätige Künstlerische Personal beeinflusst wird, ist ergänzend eine auf das Stammpersonal begrenzte Analyse unerlässlich.

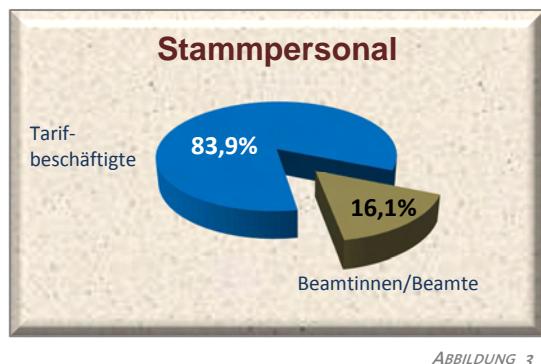


ABBILDUNG 3

Hierbei ist zu beachten, dass von 931 Beamten und Beamten zum Stichtag 31.12.2010 allein 260 auf den Einsatzdienst der Berufsfeuerwehr entfallen.

Der relativ geringe Beamtenanteil erklärt sich vorrangig aus der Tatsache, dass die Stadt Mannheim bereits in den 1970er-Jahren die Laufbahn

des mittleren Dienstes aufgegeben und entsprechende Positionen mit Angestellten bzw. Beschäftigten besetzt hat.

Das **Aufgabenspektrum** des Stammpersonals lässt sich in vier große Blöcke differenzieren

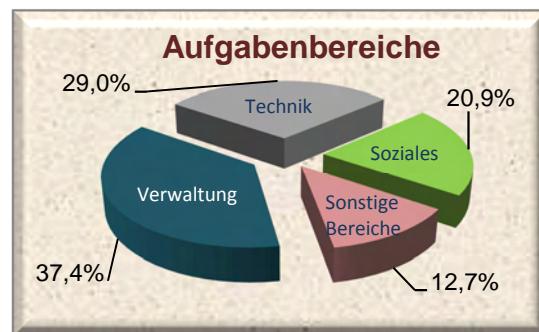


ABBILDUNG 4

Den „sonstigen Diensten“ werden z. B. wissenschaftliche Mitarbeiter/innen der Museen, Fachkräfte im Bäderbetrieb oder der Reinigungsdienst zugeordnet.

Von den 5.778 dem Stammpersonal zuzurechnenden Personen sind 1.088 (= 18,8%) bei den nachfolgend genannten **Eigenbetrieben** tätig:

- ☒ Nationaltheater
- ☒ Kunsthalle
- ☒ Reiss-Engelhorn-Museen
- ☒ Stadtentwässerung
- ☒ Abfallwirtschaft
- ☒ Friedhöfe

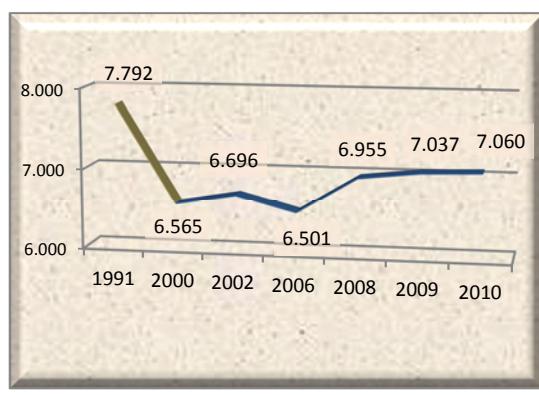
Die Entwicklung des Gesamtpersonalbestandes war in den vergangenen 20 Jahren mehrfach stark durch Maßnahmen zur Personalkostenreduzierung beeinflusst.

Trotz starker Zuwächse

- für den Ausbau der Kindertagesstätten,
- im Bereich der Betreuung an Schulen,
- durch die Übernahme von Landespersonal im Rahmen des Sonderbehördeneingliederungs- bzw. des Verwaltungsstrukturreformgesetzes sowie
- durch die Bildung der Arbeitsgemeinschaft (Job-Center)

war in den Jahren ab 2002 zunächst ein Personalrückgang zu verzeichnen.

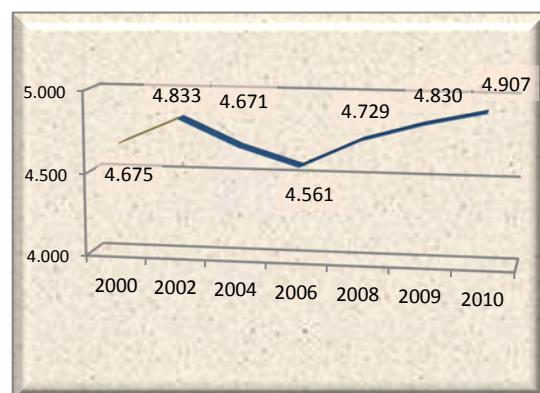
Insgesamt ergibt sich bei der Entwicklung des Personalbestandes folgendes Bild:



Für den zwischen den Jahren 1991 und 2000 zu verzeichnenden starken Rückgang der Beschäftigtenzahlen zeichnen letztlich auch strukturelle

Veränderungen wie die Ausgliederung der Altenpflegeheime, des Stadtparks, der Fachhochschule für Gestaltung, der Arbeitstherapeutischen Werkstätten sowie die Überleitung der Straßenbeleuchtung an die MVV Energie AG verantwortlich.

Im Hinblick auf gestiegene Bedeutung der Teilzeitarbeit sind die absoluten Beschäftigungszahlen zwischenzeitlich jedoch mit Vorbehalt zu bewerten; sie sind vielmehr durch eine auf den Bereich des Stammpersonals bezogene Vollkraftrechnung (**Vollzeitäquivalente**) zu ergänzen:



Detailliertere Einblicke in die Stellen- bzw. Beschäftigtenstruktur sowie deren Entwicklung können den Anlagen 3 bis 7 entnommen werden.

GLEICHBERECHTIGUNG / GLEICHSTELLUNG

» Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.«

(Artikel 3 Abs. 2 Grundgesetz)

Eine auf die Geschlechtergerechtigkeit ausgerichtete Personalpolitik ist eine Querschnittsaufgabe. Von den Beteiligten an diesem Prozess wird erwartet, dass sie ihre Entscheidungen überprüfen und sicherstellen, dass diese die Gleichheit der Geschlechter fördert und weiter entwickelt. Bestehende Nachteile für beide Geschlechter können sukzessive abgebaut werden. Gender Mainstreaming ist Politik für Frauen und Männer und hilft die gesellschaftliche Lebenswirklichkeit gerechter zu gestalten. Darüber hinaus richtet sich Frauenförderung in den Bereichen, in denen nachweislich die Gleichberechtigung von Frauen noch nicht erreicht wurde, wie es vom Grundgesetz und einschlägigen EU-Richtlinien gefordert wird, speziell an Frauen; die Verbesserung der Aufstiegschancen von Frauen und die Erhöhung des Anteils weiblicher Führungskräfte sind hierbei von zentraler Bedeutung.

Zur Beschreibung von Zielen und Leistungen der Verwaltung gehört auch bewusst darzustellen und zu entscheiden, welche Gruppen der Bevölkerung erreicht werden.

Insbesondere unter dem Gesichtspunkt der unterschiedlichen Bedürfnisse von Männern und

Frauen ist dies in der Zukunft Standard bei der Stadt Mannheim. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist zentrales Element zur Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit und somit auch eine entsprechende Anforderung an den Arbeitgeber Stadt Mannheim.

Vor dem Hintergrund dieser Zielsetzungen konnte in den vergangenen Jahren bei der Stadt Mannheim eine weitere Steigerung der Frauenquote erreicht werden. Dies gilt sowohl für die Gesamtbeschäftigtanzahl (54,1%) als auch für den Bereich des unbefristet beschäftigten Stammpersonals (53,3%). Beide Kennzahlen liegen beispielsweise auch über den entsprechenden statistischen Vergleichswerten für Mannheim, Baden-Württemberg bzw. die gesamte Bundesrepublik.

Deutliche Unterschiede lassen sich hierbei allerdings bei einer Differenzierung nach Kernverwaltung und nach Eigenbetrieben erkennen. Während der Anteil weiblicher Beschäftigter in den Dienststellen der Kernverwaltung bei über 60% liegt, weisen die Eigenbetriebe – insbesondere auch geprägt durch deren überwiegend gewerblich-technische Aufgabenstruktur – eine Quote von lediglich rd. 29% auf. Konzentriert man die Analyse auf das Stammpersonal und lässt somit das künstlerische Personal des Nationaltheaters unberücksichtigt, verringert sich der Frauenanteil auf rd. 20%.

Wesentliche Unterschiede und insbesondere Handlungsbedarfe werden zudem auch bei einer weitergehenden Differenzierung z. B. nach Beschäftigungsgruppen oder Beschäftigungsumfang erkennbar.

Ein interessantes Bild ergibt sich auch bei einer Analyse der Beschäftigungsgrade, wo trotz des in den vergangenen Jahren zu verzeichnenden Anstiegs der Zahl teilzeitbeschäftiger Männer der eindeutige Schwerpunkt bei den Frauen liegt.

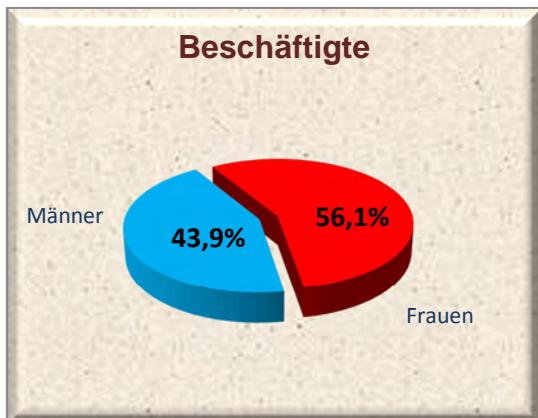


ABBILDUNG 7

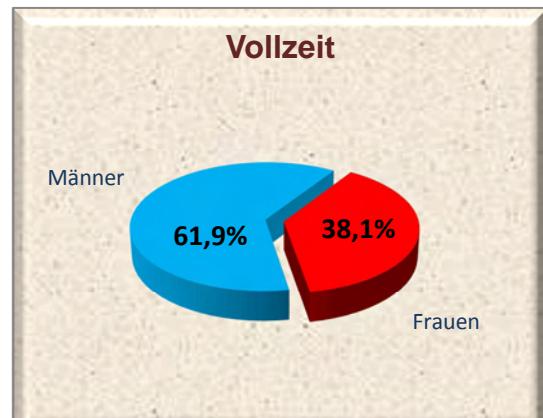


ABBILDUNG 9

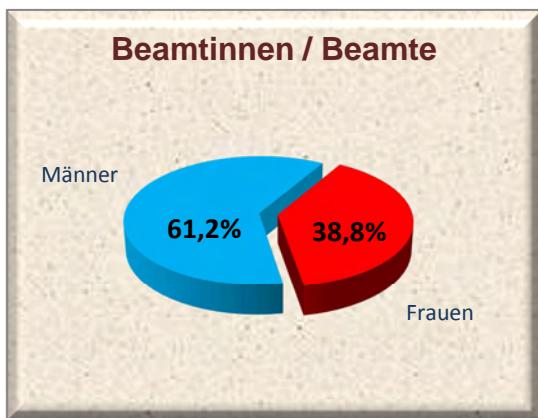


ABBILDUNG 8

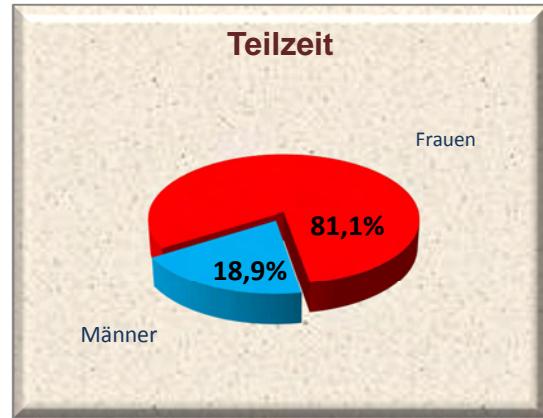


ABBILDUNG 10

Die deutlich niedrigere Frauenquote im Beamtenbereich resultiert letztlich aus der Situation des Feuerwehreinsatzdienstes, der bei einer Gesamtstärke von mehr als 260 Personen nur wenige Beamtinnen umfasst.

Obwohl in den vergangenen Jahren zweifelsfrei Verbesserungen erzielt werden konnten, sind hinsichtlich des Frauenanteils in den höheren Besoldungs- und Entgeltgruppen durchaus noch personalwirtschaftliche Handlungsfelder gegeben.

Beamtinnen / Beamte	2009	2010
höherer Dienst	24,0 %	28,3 %
gehobener Dienst	55,9 %	56,5 %
mittlerer Dienst	3,3 %	3,3 %
gesamt	37,6 %	38,8 %

ABBILDUNG 11

Beschäftigte	2009	2010
Entgeltgruppe E 15U		
Entgeltgruppe E 15	14,3 %	11,8 %
Entgeltgruppe E 14	40,0 %	37,7 %
Entgeltgruppe E 13	29,0 %	32,6 %
gesamt	55,4 %	56,1 %

ABBILDUNG 12

Hinsichtlich der prozentualen Verschlechterung in den höchsten Entgeltgruppen ist anzumerken, dass es sich nicht um eine zahlenmäßige Verringerung im Bereich der Frauen handelt, sondern um die statistischen Auswirkungen einer Veränderung der Gesamtbeschäftigungszahlen.

Führungsverantwortung in den obersten Leitungsebenen oblag zum Jahresende 2010

- ❖ 1 Bürgermeisterin
 - Dez. III – Bildung, Jugend, Gesundheit, Sport

❖ 6 Fachbereichs- und Amtsleiterinnen

- Frauenbeauftragte
- Fachbereich Immobilienmanagement
- Kulturamt
- Fachbereich Sport und Freizeit
- Fachbereich Gesundheit
- Baukompetenzzentrum

❖ 2 Eigenbetriebsleiterinnen

- Nationaltheater
- Kunsthalle

Weitere statistische Kennzahlen sind diesem Bericht als Anlage 11 beigefügt.

Ergänzende Informationen zu diesem Themenkreis entnehmen Sie bitte den entsprechenden Ausführungen in unserem Schwerpunktthema »**AUSBILDUNG**«.

Migration

Mannheim ist in ihrer über 400-jährigen Stadtgeschichte überwiegend geprägt von einem Geist der Offenheit und Toleranz. Immer wieder wurden Migrantinnen und Migranten – darunter auch zahlreiche Glaubensflüchtlinge – zu überzeugten und die Stadt prägenden Mannheimerinnen und Mannheimern.

Gegenwärtig leben Menschen aus 170 Nationen in Mannheim, mehr als 38 Prozent der Mannheimer Bevölkerung haben einen Migrationshintergrund – Mannheim ist eine „Bunte Stadt“, in der Weltoffenheit, Vielfalt und Toleranz seit der Stadtgründung gelebt werden.

Vor diesem Hintergrund hat die Stadt Mannheim als eines von sieben strategischen Zielen formuliert:

„Toleranz bewahren, zusammen leben – Mannheim ist Vorbild für das Zusammenleben in Metropolen.“

Diese Entwicklung der Stadtgesellschaft setzt gleichzeitig aber voraus, dass auch die Verwaltung die Vielfalt der Bevölkerung zumindest ansatzweise widerspiegelt und somit auch einen verbesserten Zugang zu den verschiedenen Bevölkerungsgruppen hat.

Insbesondere die angestrebte Erhöhung der Migrationsquote bei Auszubildenden ist zwischenzeitlich realisiert; das vorgegebene Ziel von 20% wurde im Herbst 2010 erreicht. Nähere Informationen zu diesem Themenkreis entnehmen Sie bitte den entsprechenden Ausführungen in unserem Schwerpunktthema » **AUSBILDUNG** ».

Inhaltlich umfasst der Begriff „Migrationshintergrund“ sowohl die ausländische Bevölkerung als auch diejenigen mit deutscher Staatsangehörigkeit,

- ♦ die im Ausland geboren sind,
- ♦ die eingebürgert wurden,
- ♦ die mindestens ein ausländisches Elternteil haben,
- ♦ die noch eine weitere, ausländische Staatsangehörigkeit besitzen,
- ♦ wenn mindestens ein Elternteil aus dem Ausland eingewandert ist,
- ♦ wenn mindestens ein Elternteil eingebürgert wurde.

Gegenwärtig ergibt sich jedoch noch das Problem, dass diese Informationen – bezogen auf die gesamte Mitarbeiterschaft – bisher weder erhoben noch datentechnisch gespeichert bzw. auswertbar sind. Insoweit umfassen die nachfolgenden Analysen lediglich Personen mit ausländischer Staatsangehörigkeit.

Ausgehend vom – zumindest in Mannheim festgestellten – statistischen Erfahrungswert, dass rd. 35% aller Personen mit Migrationshintergrund die deutsche Staatsangehörigkeit besitzen, kann für die Stadtverwaltung jedoch ebenfalls unterstellt werden, dass der Anteil der Mitarbeiter/innen mit Migrationshintergrund die sich hinsichtlich der ausländischen Staatsangehörigkeit ergebende Quote deutlich übersteigt.

Der Anteil der rd. 550 Personen mit ausländischer Staatsangehörigkeit ...

... an der Gesamtbeschäftigung:

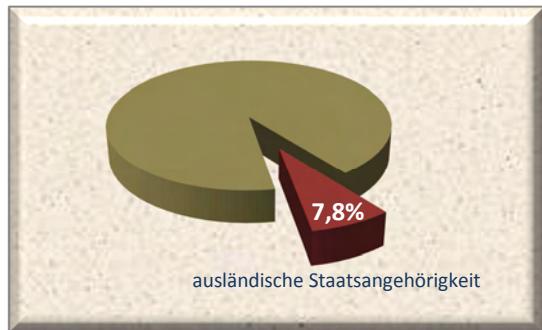


ABBILDUNG 13

Die insgesamt 57 Herkunftsländer dieser Mitarbeiter/innen und Mitarbeiter lassen sich in drei große Bereiche gliedern:

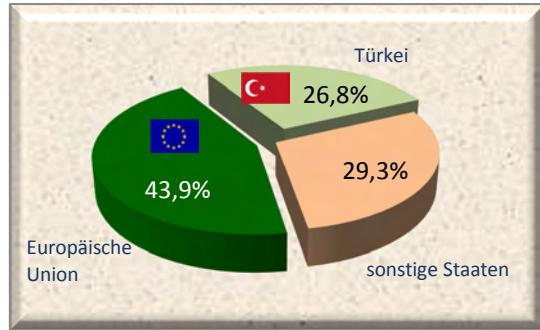


ABBILDUNG 16

... am Stammpersonal

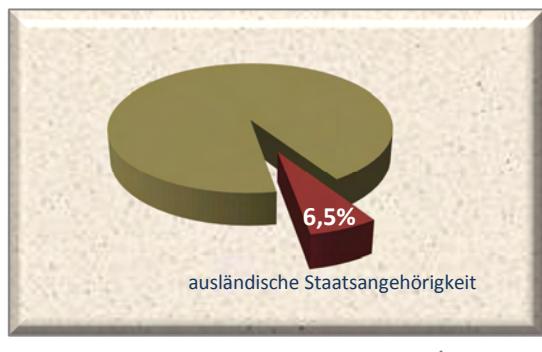


ABBILDUNG 14

Innerhalb der europäischen Union zeigen sich folgende Schwerpunkte:

Italien	18,5 %
Griechenland	4,8 %
Österreich	3,5 %
Polen	3,5 %
Frankreich	3,3 %
Spanien	3,1 %

... bei den Auszubildenden

inkl. Praktikantinnen/Praktikanten

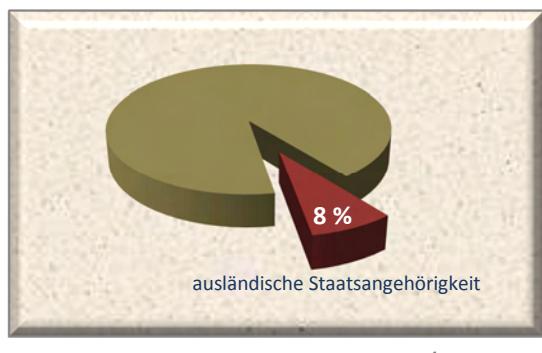


ABBILDUNG 15

Die Schwerpunkte der Tätigkeitsfelder liegen einerseits im technischen Bereich, insbesondere aber auch in den sog. „Sonstigen Diensten“, zu denen in Mannheim beispielsweise auch Sonderfunktionen in den Museen, Büchereien und Bädern gerechnet werden. Mehr als die Hälfte der diesem Bereich zugeordneten Personen sind Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Nationaltheaters – als ältestes kommunales Theater der Welt und als Vierspartenhaus mit einem umfangreichen künstlerischen Personalkörper.

Neben dem Nationaltheater gehören der Fachbereich Kinder, Jugend und Familie, der Eigenbetrieb Abfallwirtschaft sowie der Fachbereich Straßenbetrieb und Grünflächen zu den Organisationseinheiten mit der höchsten Zahl an Beschäftigten mit fremder Staatsangehörigkeit.

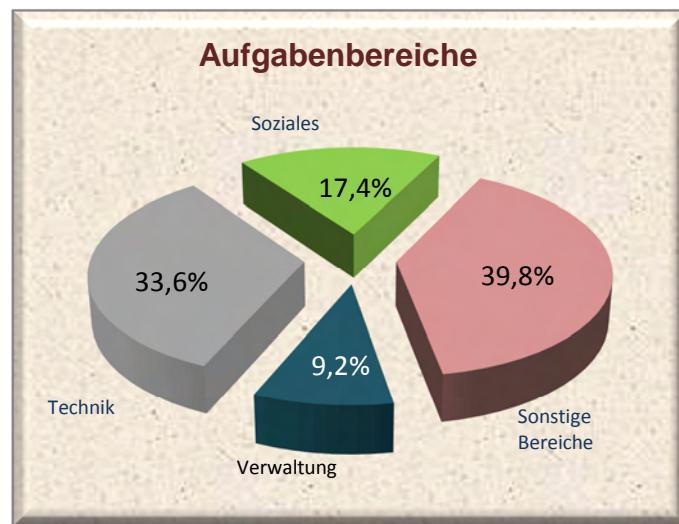


ABBILDUNG 17

DEMOGRAFIE

Bei der demografischen Alterung handelt es sich um einen gesellschaftlichen Entwicklungsprozess, der zwar bereits seit längerer Zeit andauert, aber erst in den letzten Jahren verstärkt in den Fokus der öffentlichen Diskussion gerückt ist. Auch die Kommunen als Arbeitgeber bleiben von den Folgen des demografischen Wandels nicht unberührt.

So war bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Stadt Mannheim in den vergangenen Jahren ein stetiger und zugleich auch markanter Anstieg des Durchschnittsalters zu verzeichnen, wobei die Entwicklung der Altersstruktur hierbei wesentlich durch die im Rahmen der Personalkostenreduzierung ergriffenen Maßnahmen und den Vollzug der entsprechenden Einsparvorschläge geprägt wurde. Über einen rd. 5jährigen Zeitraum bis 2007 hinweg konnten infolge eines entsprechenden Einstellungsstopps Nachwuchs-

kräfte nicht mehr im erforderlichen Umfang eingestellt werden. Wesentliche Personalzuwächse ergaben sich in den ersten Jahren der Personalkostenkonsolidierung lediglich im Bereich der Kindertagesstätten, der Betreuung an Schulen sowie der im Jahr 2005 zusammen mit der Arbeitsagentur gegründeten Arbeitsgemeinschaft (Job-Center).

Veränderte Parameter nicht zuletzt auch in der personalwirtschaftlichen Ausrichtung – und hierbei insbesondere der Beginn einer umfassenden **AUSBILDUNGSINITIATIVE** – verbunden mit verbesserten wirtschaftlichen Rahmenbedingungen leisteten seit 2007 einen wesentlichen Beitrag, den weiteren Anstieg des Durchschnittsalters zu stoppen und einen wichtigen Schritt hin zu einer Verfestigung der Altersstruktur zu unternehmen.

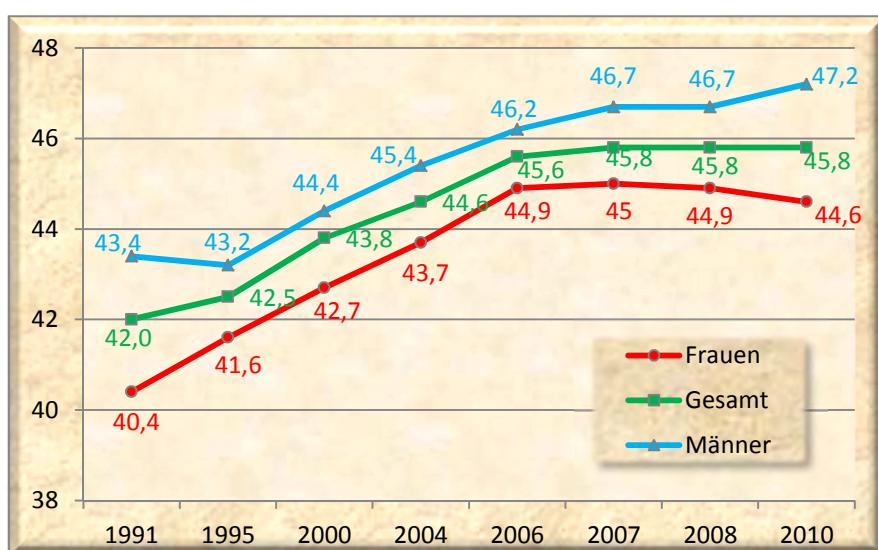


ABBILDUNG 18

Die Alterspyramide des Stammpersonals (unbefristet Beschäftigte ohne Beurlaubte) zeigte 2010 folgende Struktur:

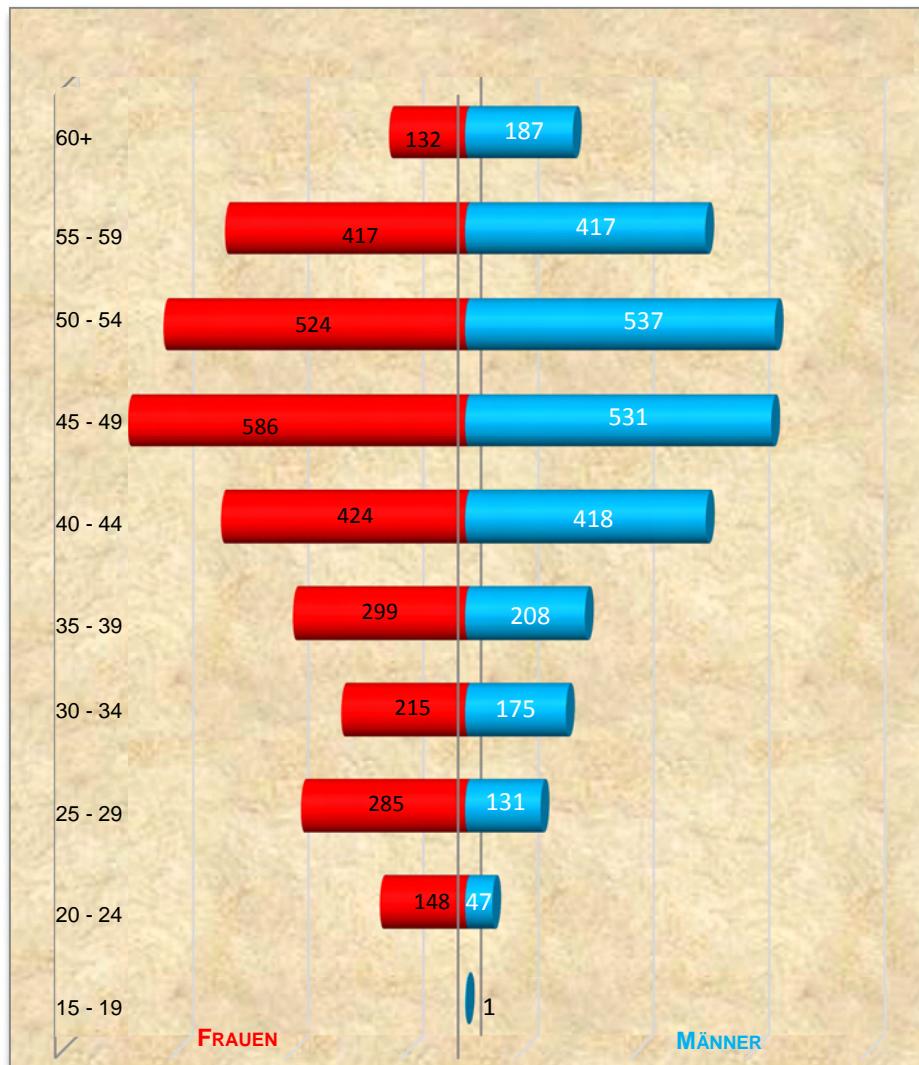


ABBILDUNG 19

Die Detailanalyse ergibt sich aus der als Anlage 8 beigefügten Übersicht.

Eine beschäftigungsgruppenspezifische Differenzierung zeigt folgendes Bild:

Durchschnittsalter	Frauen	Männer	gesamt
Tarifbeschäftigte	44,8	47,5	46,0
Beamtinnen/Beamte	43,6	46,0	45,0
gesamt	44,6	47,2	45,8

ABBILDUNG 20

Bei einer Differenzierung nach „Laufbahnen“ stellte sich die Situation wie folgt dar:

Durchschnittsalter	Frauen	Männer	gesamt
höherer Dienst	48,0	52,1	50,7
gehobener Dienst	45,6	48,4	46,8
mittlerer / einfacher Dienst	43,3	45,6	43,9
gelernte Arbeiter/innen	41,0	45,6	45,2
ungelehrte Arbeiter/innen	50,0	47,1	47,9
gesamt	44,6	47,2	45,8

ABBILDUNG 21

Nachdem die Werte des Höheren Dienstes ohnehin bereits auf eine verschärzte Problemlage hinweisen, wird dies bei einer auf die Führungskräfte (Fachbereichs-, Eigenbetriebs- und Abteilungsleitungen) fokussierten Analyse nochmals verdeutlicht:

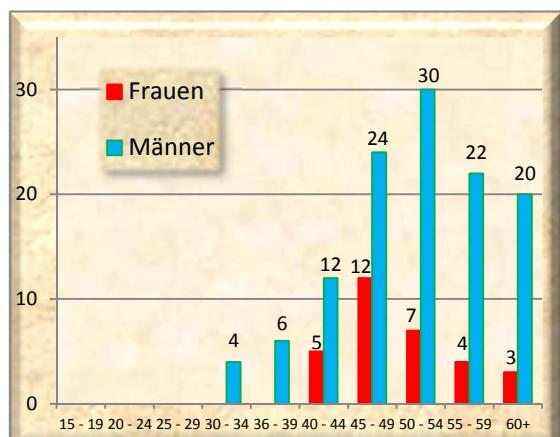


ABBILDUNG 22

Hier gilt es, den sich abzeichnenden Generationswechsel rechtzeitig in der Agenda zu berücksichtigen und die erforderlichen Maßnahmen zu ergreifen. Die auf Führungsebene anstehenden Nachfolgebesetzungen sind dann unter besonderer Berücksichtigung des im Rahmen des CHANGE² - Prozesses zu definierenden strategischen Anforderungsprofils für Führungskräfte zu realisieren.

Die demografische Struktur im Bereich des allgemeinen Verwaltungsdienstes zeigt mit einem Durchschnittsalter von 46,0 Jahren prinzipiell ein Spiegelbild der Gesamtsituation.

Demgegenüber lassen sich bei der Berufsgruppe der Erzieher/innen die positiven Auswirkungen einer weitgehend kontinuierlichen Nachwuchsgewinnung erkennen, wobei aus statistischer Sicht hier sicherlich auch der massive Ausbau der Kinderbetreuung eine wesentliche Rolle spielte.

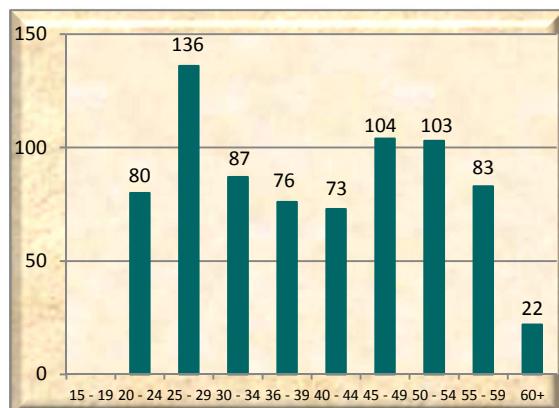


ABBILDUNG 23

Ziel des Verwaltungshandelns ist es, die sich in vielen Teilbereichen bzw. den kommenden Jahren verändernde Altersstruktur schon heute aktiv wahrzunehmen, die erforderlichen Maßnahmen rechtzeitig und nachhaltig zu ergreifen und die zu erwartenden Entwicklungen als demografische Chance zu nutzen.

Dabei lassen sich die wichtigsten betrieblichen Gestaltungsoptionen und Maßnahmen für die Bewältigung des altersstrukturellen Wandels der Belegschaft wie folgt zusammenfassen:

- ↗ Aktuelle Darstellung der betrieblichen und bereichsspezifischen Personal- und Altersstruktur, um unausgewogene Altersverteilungen und daraus resultierende Problemfelder analysieren zu können
 - ↗ Ausbau einer altersgerechten Arbeitsplatzgestaltung sowie Aufbau eines betrieblichen Gesundheitsmanagements, um eine Berufsverweildauer bis zum Erreichen der Altersgrenze zu unterstützen
 - ↗ Betrachtung der Tätigkeiten, die nur über einen begrenzten Zeitraum ausgeübt werden können; Ausschalten von längerfristigen einseitigen Belastungen der Beschäftigten, Belastungsminderung und -wechsel im Zusammenwirken mit den betrieblichen Akteuren der Arbeitssicherheit, der Arbeitsmedizin sowie des Arbeitsschutzausschusses
 - ↗ Vermeidung zu einseitiger Spezialisierungen, stattdessen systematische Förderung von Kompetenzentwicklung und Flexibilität durch Tätigkeits- und Anforderungswechsel im Rahmen betrieblicher Laufbahngestaltung
 - ↗ Nutzen der Erfahrung Älterer auch in Innovationsprojekten
 - ↗ Ständige Aktualisierung der Wissensbasis durch die Realisierung von lebenslangen Lernzyklen bis ins hohe Alter, da neues Wissen über die Rekrutierung junger Nachwuchskräfte kaum noch realisiert werden kann; Pflege und Weiterentwicklung der betrieblichen Qualifikationsbasis
 - ↗ Abbau der Vorurteile über die Leistungsfähigkeit älterer Mitarbeiter/innen
 - ↗ Aufwerten des Status von Fachlaufbahnen neben hierarchischen Karrieren
 - ↗ Förderung des Transfers von Erfahrungswissen zwischen den betrieblichen Altersgruppen und systematische Nutzung der komplementären, altersspezifischen Fähigkeiten Jüngerer und Älterer durch altersgemischte Arbeitsgruppen.
- Im Hinblick auf die erkennbare demografische Entwicklung wird insbesondere auch eine Verstetigung der Altersstruktur angestrebt; die Einstellungspolitik muss weiterhin strategisch und strukturell diese Zielsetzung mit berücksichtigen. So wird es auch in der Zukunft weiterhin unerlässlich sein, eine an den künftigen Erfordernissen ausgerichtete Zahl von Nachwuchskräften zu beschäftigen; hier stehen entsprechende Ausbildungszahlen sowie die Übernahme der eigenen Auszubildenden im Vordergrund.
- Trotz des unverzichtbaren Bestrebens nach einer deutlichen Verbesserung der Altersstruktur wird die Stadt Mannheim aber auch ihrer Verantwortung zur Integration älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gerecht. So wurden auch im Jahr 2010 wieder zahlreiche Personen eingestellt, die bereits das 50. Lebensjahr erreicht hatten – und dies nicht nur als befristete Kräfte oder als Beschäftigte nach der SGB-Entgeltvariante, sondern auch im Bereich des unbefristetes Stammpersonals.

FLUKTUATION

Ergänzend zu der bereits erläuterten demografischen Problemlage sei an dieser Stelle auch noch ein ergänzender Blick auf die in den kommenden Jahren zu erwartende altersbedingte Fluktuation gestattet.

Bis zum Jahr 2025 werden nahezu 30% des Stammpersonals (nach Vollkraftrechnung rd. 27%) die – zwischenzeitlich auch im Beamtenbereich – erhöhten Altersgrenzen erreichen und somit auch wertvolles Erfahrungswissen nicht mehr zur Verfügung stehen. Im Rahmen einer

zielgerichteten Personal- und Organisationsentwicklung gilt es, dieser Herausforderung strukturiert zu begegnen, wobei den Elementen Ausbildung, Fortbildung, Gewinnung von Talenten sowie organisatorischen Veränderungen gleichermaßen eine besondere Bedeutung zukommt.

Im Detail ergibt sich bei der altersbedingten Fluktuation folgendes Bild:

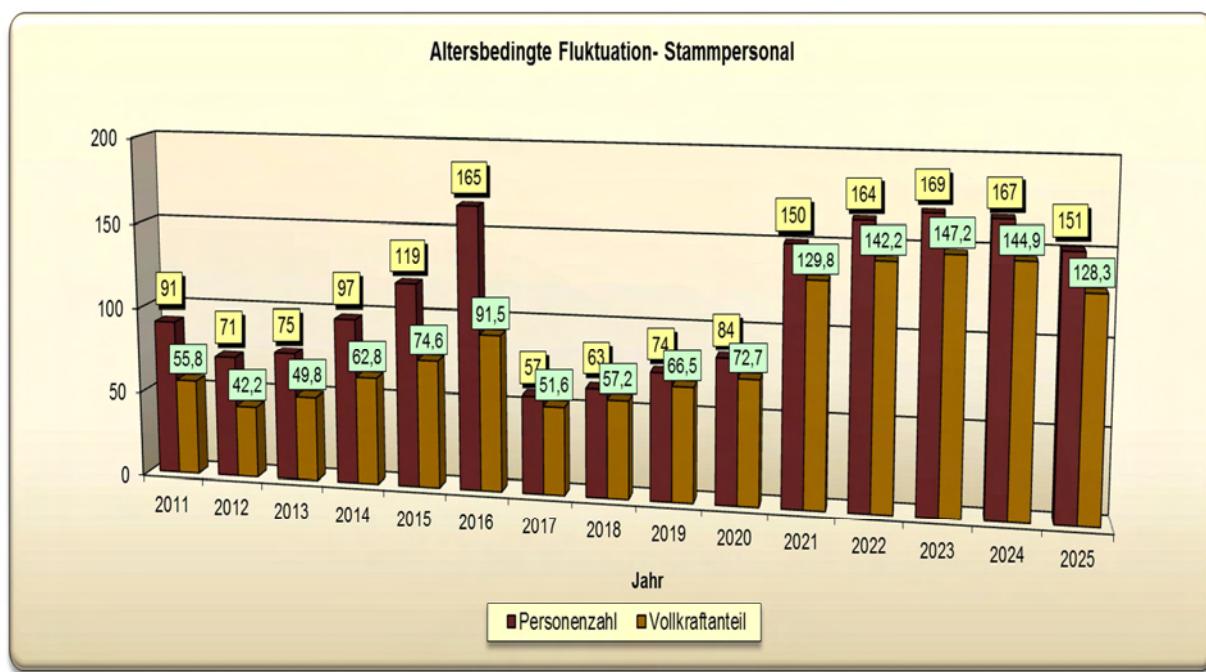


ABBILDUNG 24

Der bis zum Jahr 2016 zunächst zu verzeichnende deutliche Anstieg der Fluktuationszahlen ist vorrangig durch die auslaufenden Verträge zur Altersteilzeit bedingt.

AUSBILDUNG (SCHWERPUNKTTHEMA)



ABBILDUNG 25

• Thematische Einführung	27
• Ausbildungsberufe und Studiengänge	28
• Ausbildungszahlen	29
☒ Entwicklung der Ausbildungszahlen	
☒ Ausbildungsverbünde und Kooperationen	
☒ Geförderte Ausbildungsperspektiven	
• Praktika als Chance zur beruflichen Orientierung	31
• Entwicklung der Bewerbungszahlen	32
• Daten zur Einstellungsstatistik	32
☒ Genderaspekte	
☒ Herkunft/Wohnort der Auszubildenden	
☒ Auszubildende mit Migrationshintergrund	
☒ Schwerbehinderte Auszubildende	
☒ Auszubildende in Teilzeit	
• Marketing und Öffentlichkeitsarbeit	34
☒ Internetpräsenz auf www.mannheim.de	
☒ Präsenz in Print- und Onlinemedien	
☒ JOBS FOR FUTURE	
☒ Mannheims Nacht der Ausbildung	
☒ Studieninformationstag an der Dualen Hochschule	
☒ Vocatium Rhein-Neckar	
☒ Kooperative Zusammenarbeit mit Schulen	
☒ Girl´s Day und Boy´s Day	
☒ Statistik zum Marketing	
• Übernahme von Auszubildenden	40
• Finanzielle Aufwendungen	41
☒ Personalkosten	
☒ Sachkosten	
• Qualitätsmanagement in der Ausbildung	43
☒ Fortbildungsprogramm für Auszubildende	
☒ Einführungswoche mit Eventcharakter	
☒ Sportangebote für Auszubildende	
☒ Betriebliche Lernmaßnahmen	
☒ Qualifizierungsangebote für Ausbilderinnen und Ausbilder	
☒ Plattform für Ausbilderinnen und Ausbilder auf Sharepoint-Basis	
☒ „Dankeschön“-Veranstaltungen für Ausbilderinnen und Ausbilder	
• Ausblick und Perspektiven	45

THEMATISCHE EINFÜHRUNG

Bei der Stadt Mannheim hat das Thema Ausbildung seit jeher einen hohen Stellenwert; wobei es einige Jahre unter dem Eindruck einer anhaltenden und restriktiven Personalkostenkonsolidierung stand. Mit seinem Amtsantritt im August 2007 hat der amtierende Oberbürgermeister Dr. Peter Kurz eine völlige Neuausrichtung der Ausbildung erwirkt und eine Ausbildungsoffensive ins Leben gerufen.

Als Initialisierungsfaktoren der Ausbildungsoffensive im Jahr 2007 galten vor allem die hohe Jugendarbeitslosigkeit in Mannheim, verbunden mit einem defizitären Ausbildungsplatzangebot. Hierbei war sich die Stadt Mannheim ihrer Vorbildfunktion bewusst und ist ihrem sozialen Auftrag als kommunaler Arbeitgeber nachgekommen.

Auch die demografische Entwicklung der Gesellschaft – deren schleichende Auswirkungen wegen ihrer Mittel- und Langfristigkeit oft unterschätzt werden – war mit ausschlaggebend für die Ausbildungsoffensive.

Die Stadt Mannheim sieht sich seit Jahren mit einer veränderten Altersstruktur konfrontiert; das Durchschnittsalter der städtischen Mitarbeiter/innen liegt aktuell bei rund 46 Jahren (siehe hierzu Seite 21). Hieraus resultierend gewinnt die Förderung von qualifizierten Nachwuchskräften immer mehr an Bedeutung; es geht in zunehmendem Maße darum, Personal für die Stadt Mannheim zu gewinnen und zu binden.

So hat die städtische Ausbildungsoffensive zum einen das Ziel, die Ausbildungszahlen deutlich zu erhöhen. Zum anderen ist die Ausweitung des Ausbildungspotfolios im Hinblick auf neue Ausbildungsberufe und Studiengänge sowie die Einrichtung von Ausbildungsverbünden und Kooperationen von zentraler Bedeutung.

AUSBILDUNGSBERUFE UND STUDIENGÄNGE

Die Stadt Mannheim verfügt über ein umfangreiches Spektrum an Ausbildungsberufen und Studiengängen, welches durch die Ausbildungsoffensive noch deutlich erweitert wurde. Insgesamt werden rund 30 verschiedene Ausbildungsmöglichkeiten angeboten – weit mehr als bei den meisten Ausbildungsbetrieben in der Europäischen Metropolregion Rhein-Neckar, was die Vielfältigkeit der städtischen Ausbildungsmöglichkeiten unterstreicht.

Das aktuelle Ausbildungsportfolio stellt sich inklusive der Eigenbetriebe wie folgt dar:

Studiengänge:

- Bachelor of Arts, Public Management
- Bachelor of Arts, Eventmanagement (DHBW)*
- Bachelor of Arts, Medienmanagement und Kommunikation (DHBW) *
- Bachelor of Arts, Öffentliche Wirtschaft (DHBW)
- Bachelor of Arts, Soziale Arbeit (DHBW) *
- Bachelor of Arts, Wirtschaftsförderung (DHBW) *
- Bachelor of Science, Wirtschaftsinformatik (DHBW)

Ausbildungsberufe:

- Bauzeichner/in, Fachrichtung Hochbau
- Bauzeichner/in, Fachrichtung Tiefbau
- Bühnenplastiker/in / Bühnenmaler/in
- Bürokaufmann/-frau
- Drucker/in
- Fachangestellte/r für Bäderbetriebe
- Fachangestellte/r für Medien- und Informationsdienste (Archiv)
- Fachangestellte/r für Medien- und Informationsdienste (Bibliothek)
- Fachkraft für Abwassertechnik
- Fachkraft für Kreislauf- und Abfallwirtschaft
- Fachkraft für Veranstaltungstechnik
- Forstwirt/in
- Fotograf/in *
- Gärtner/in, Fachrichtung Garten- und Landschaftsbau
- Gärtner/in, Fachrichtung Zierpflanzenbau *
- Informatikkaufmann/-frau *
- Kfz-Mechatroniker/in, Fachrichtung Nutzfahrzeugtechnik
- Maler/in und Lackierer/in
- Maskenbildner/in
- Metallbauer/in
- Straßenbauer/in
- Veranstaltungskaufmann/-frau
- Vermessungstechniker/in
- Volontär/in Public Relations *

* Implementierung im Rahmen der Ausbildungsoffensive

Der weitere Ausbau des städtischen Ausbildungspotfolios ist in Planung; so wird zurzeit die Implementierung der Ausbildungsberufe Buchbinder/in sowie Geomatiker/in im Jahr 2012 geprüft.

Neben den regulären Ausbildungsberufen und Studiengängen hält die Stadt Mannheim auch verschiedene Möglichkeiten für noch nicht ausbildungsbereife Jugendliche bereit. Hierzu gehört das **Einstiegsqualifizierungsjahr (kurz: EQJ)**,

welches als betriebliches Langzeitpraktikum die Brücke zu einer regulären Ausbildung darstellt. Jedes Jahr stellt die Stadt Mannheim ein bis zwei EQJ-Plätze in verschiedenen Ausbildungsberufen (z.B. Gärtner/in, Fachangestellte/r für Bäderbetriebe, Fachkraft für Abwassertechnik) zur Verfügung. Die Finanzierung erfolgt – den gesetzlichen Regelungen entsprechend – durch einen Arbeitgeberzuschuss der Bundesagentur für Arbeit.

AUSBILDUNGSZAHLEN

- **Entwicklung der Ausbildungszahlen**

Seit dem Jahr 2007 wurden die Ausbildungszahlen aufgrund der Ausbildungsoffensive deutlich erhöht. Während im Jahr 2006 stadtweit insgesamt 44 neue Ausbildungsverhältnisse eingegangen wurden, konnten bereits im Jahr 2009 nahezu 100 Ausbildungsverträge abgeschlossen werden.

Den quantitativ größten Teil zur Steigerung tragen die Ausbildungsberufe und Studien-

gänge im Verwaltungsbereich bei; aber auch in vielen gewerblich-technischen Ausbildungsberufen konnten die jährlichen Einstellungszahlen nahezu verdoppelt werden.

Ergänzend zur nachfolgenden summarischen Darstellung ermöglicht die als Anlage 9 beigefügte Tabelle einen Überblick zur berufsbezogenen Entwicklung in den vergangenen Jahren.

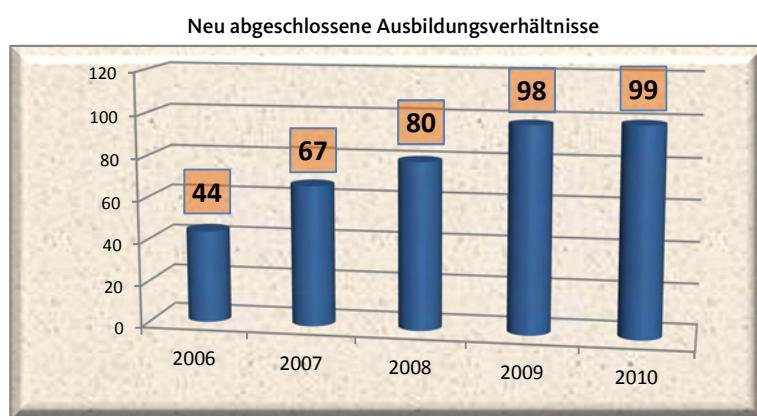


ABBILDUNG 26

- **Ausbildungsverbünde und Kooperationen**

Um den gesteigerten Ausbildungszahlen mit vielfältigen und abwechslungsreichen Praxiseinsätzen zu begegnen, wurden zahlreiche Kooperationspartner – insbesondere für den Verwaltungsbereich – gewonnen. Ohne diese so entstandenen Ausbildungsverbünde in verschiedenen Berufsbildern wäre die praktische Ausbildung der zahlenmäßig stark erhöhten Ausbildungsjahrgänge nur schwer möglich, da die Ausbildungskapazitäten in den meisten städtischen Dienststellen nahezu ausgeschöpft sind.

Die folgenden Kooperationspartner sind im Rahmen der Ausbildung bei der Stadt Mannheim aktiv:

- Eigenbetriebe der Stadt Mannheim
- ABG Abfallbeseitigungsgesellschaft mbH
- Alte Feuerwache gGmbH
- Arbeitstherapeutische Werkstätte Mannheim gGmbH
- Evangelische Kirche Mannheim
- Firma Dewitz Druck Mannheim
- FnF Mannheimer Gesellschaft zur Förderung von Arbeitsplätzen GmbH
- GBG Mannheimer Wohnungsbaugesellschaft mbH
- IHK Rhein-Neckar
- Job-Center
- Musikhochschule Mannheim
- Rhein-Neckar Flugplatz GmbH
- Städtisches Leihamt Mannheim
- Stadtmarketing Mannheim GmbH
- Stadt Wiesloch

Weitere Ausbildungsverbünde sowie die verstärkte kooperative Zusammenarbeit einzelner städtischer Dienststellen sind in Planung.

Die Einstellungszahl von rund 100 Auszubildenden pro Jahr soll auch in den nächsten Jahren beibehalten werden. Für das Jahr 2012 ist allerdings im Hinblick auf den doppelten Abiturjahrgang nochmals eine temporäre Erhöhung geplant.

- **Geförderte Ausbildungsmöglichkeiten**

Eine Besonderheit stellt die mit dem Job-Center (bis 31.12.2010: ARGE) eingerichtete Ausbildungskooperation dar, welche sich speziell an junge Menschen richtet, die auf dem regulären Ausbildungsmarkt als benachteiligt gelten. So werden im Rahmen dieses Programmes seit dem Jahr 2007 in Zusammenarbeit mit dem Eigenbetrieb Abfallwirtschaft erfolgreich Metallbauer/innen ausgebildet. Die Kooperation soll auch in den kommenden Jahren fortgeführt werden; Näheres zur Finanzierung finden Sie auf Seite 41 dieses Berichts.

PRAKTIKA ALS CHANCE ZUR BERUFLICHEN ORIENTIERUNG

Um Nachwuchskräfte für die Stadt Mannheim zu gewinnen und um die berufliche Orientierung zu erleichtern, bietet die Stadt Mannheim Praktikumsplätze in allen Ausbildungsberufen und Studiengängen an. Hierbei geht es vor allem um Schnupperpraktika (Zeitdauer: 2 Tage bis 3 Wochen), wodurch Ausbildungsinteressierten die Möglichkeit eingeräumt werden soll, bestimmte Berufsfelder kennenzulernen. Oftmals nutzen Schülerinnen und Schüler hierzu die schulischen Pflichtpraktika wie zum Beispiel das Pflichtpraktikum zur beruflichen Orientierung in Realschulen (kurz: BORS). Aber auch in den Ferienzeiten sind Praktikumsplätze stark nachgefragt.

Die Vermarktung der Praktikumsangebote erfolgt recht offensiv und zielgruppenorientiert. Bereits auf der Internetseite des städtischen Ausbildungsbereiches können sich praktikumsinteressierte Schülerinnen und Schüler ausgiebig informieren und Formulare zur Praktikumsbewerbung herunterladen. Auch im Rahmen der zahlreichen Ausbildungsmessen (siehe Seiten 36ff) erfahren die Besucherinnen und Besucher alles Wissenswerte rund um das Thema Praktikum. Insbesondere im Rahmen der kooperativen Zusammenarbeit mit Schulen werden die Praktikumsmöglichkeiten angeboten und verstärkt in Anspruch genommen.

Insgesamt bewerben sich durchschnittlich pro Jahr über 400 Personen für ein Praktikum in einem der städtischen Ausbildungsberufe bzw. Studiengänge; rund 25 % davon kann letztlich ein Praktikum angeboten werden.

Die Vermittlung eines Praktikanten bzw. einer Praktikantin erfordert hohen Koordinationsaufwand – insbesondere in den gewerblich technischen Ausbildungsberufen, wo zusätzlich verschiedene rechtliche Vorschriften (z.B. Gefahrenschutz) zu beachten sind. Des Weiteren stellen die zahlreichen Praktika in vielen Bereichen aufgrund der gestiegenen Ausbildungszahlen ein Kapazitätsproblem dar. Die hohe Nachfrage an Praktikumsplätzen zeigt jedoch, wie wichtig solche Angebote für die berufliche Orientierung von Schülerinnen und Schülern sind.

ENTWICKLUNG DER BEWERBUNGSAZAHLEN

Auch die Bewerbungszahlen haben sich in den vergangenen Jahren äußerst positiv entwickelt; somit steht den erhöhten Ausbildungszahlen auch eine erhöhte Anzahl von Ausbildungsin- teressierten gegenüber.

Während für den Einstellungsjahrgang 2008 noch rund 1.000 Bewerbungseingänge verzeichnet wurden, haben sich bereits für das Jahr 2009 rund 1.500 Interessierte für einen Ausbildungs- oder Studienplatz bei der Stadt Mannheim be- worben. Für den Einstellungsjahrgang 2010 wur- den rund 1.700, für den Einstellungsjahrgang 2011 sogar rund 2.200 Bewerbungen erfasst.

Der Schwerpunkt der Bewerbungen liegt vor al- lem im Bereich der Bachelorstudiengänge bzw.

im Verwaltungsbereich. Spitzenreiter ist hier der Bachelor-Studiengang Eventmanagement (rund 550 Bewerbungen für 2011), gefolgt vom Ausbil- dungsberuf Verwaltungsfachangestellte/r (rund 450 Bewerbungen für 2011) sowie dem Bachelor- Studiengang Soziale Arbeit (rund 200 Bewer- bungen für 2011). Aber auch in den gewerblich- technischen Ausbildungsberufen kann entspre- chend der erhöhten Ausbildungszahlen ein deut- licher Zuwachs an Bewerbungen verzeichnet werden.

Im Durchschnitt ergibt sich ein Anteil von weibli- chen Bewerberinnen pro Einstellungsjahrgang von 55 bis 60 %; knapp ein Drittel der Bewer- ber/innen kommen aus Mannheim bzw. der nä- heren Umgebung.

DATEN ZUR EINSTELLUNGSSTATISTIK IM AUSBILDUNGSBEREICH

- **Genderaspekte**

Die Verteilung nach Geschlecht zeigt sich momentan nahezu paritätisch. Ein deutlicher Überhang von weiblichen Auszubildenden ist in den Verwaltungsberufen und Studiengän- gen zu finden, während die gewerblich- technischen Ausbildungsberufe überwiegend von männlichen Auszubildenden erlernt wer- den.

- **Herkunft / Wohnort der Auszubildenden**

Nahezu 50 % der sich derzeit in Ausbildung befindenden Nachwuchskräfte wohnen zur- zeit in Mannheim; weitere 30 % in der nähe- ren Umgebung. Tendenziell kommen häufiger Auszubildende in regulären Ausbildungsberu- fen aus Mannheim, während die Absolventin- nen und Absolventen eines Studienganges oftmals nicht aus Mannheim oder der nähe- ren Umgebung kommen.

- **Auszubildende mit Migrationshintergrund**

In einer multikulturellen Stadt wie Mannheim ist es auch für den Ausbildungsbereich von enormer Wichtigkeit, die Vielfalt der Bevölkerung widerzuspiegeln. So werden bereits auf der Interseite

www.mannheim.de/ausbildung

gezielt Nachwuchskräfte aus Migrantenfamilien angesprochen und zu einer Bewerbung bei der Stadt Mannheim motiviert.

Die Anzahl der sich in Ausbildung befindlichen Migrantinnen und Migranten ist nicht ohne Weiteres zu ermitteln, da die erforderlichen Definitionsmerkmale überwiegend nicht vollständig bekannt sind. Jedoch ist bei Auszubildenden aufgrund von verschiedenen Merkmalen (z.B. Name, Geburtsort, Sprachkenntnisse, freiwillige Informationen im Rahmen des Auswahlverfahrens) das Vorliegen eines Migrationshintergrundes zu vermuten. Der hieraus resultierende Anteil an Migrantinnen und Migranten in der Ausbildung liegt derzeit bei rund 20 %.

- **Auszubildende in Teilzeit**

Um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu fördern, bietet die Stadt Mannheim seit 2008 im Ausbildungsberuf Verwaltungsfachangestellte/r jährlich einen Ausbildungsplatz in Teilzeit an. Bisher wurde dieser regelmäßig von jungen Müttern in Anspruch genommen, die sich mit hoher Motivation und Einsatzbereitschaft den Herausforderungen einer erfolgreichen Berufsausbildung stellen.

- **Schwerbehinderte Auszubildende**

Seit einigen Jahren setzt sich die Stadt Mannheim besonders für die Ausbildung von schwerbehinderten Auszubildenden ein. So absolvieren seit dem Einstellungsjahrgang 2008 jährlich zwei oder drei schwerbehinderte bzw. gleichgestellte junge Menschen ihre Ausbildung zum/zur Verwaltungsfachangestellten, bisher mit großem Erfolg.

MARKETING UND ÖFFENTLICHKEITSARBEIT

Um die angebotenen Ausbildungs- und Studienplätze optimal zu besetzen, wird seit 2007 ein intensives Ausbildungsmarketing betrieben, welches sich aus verschiedenen Bausteinen zusammensetzt.

Als Grundlage wurden zunächst Informationsflyer zu den einzelnen Ausbildungsberufen und Studiengängen sowie Plakate zum Gesamt-Ausbildungsangebot der Stadt Mannheim konzipiert.

Auch die optische Gestaltung der Ausschreibungen wurde überarbeitet. Das neue Design, welches in enger Kooperation mit der Stadtmarketing GmbH entstand, soll vor allem zielgruppenorientiert sein sowie die Stadt Mannheim als Ausbildungsbetrieb positiv vermarkten.



Mannheim bietet Zukunftsperspektiven: Als Wirtschaftsstandort, als Bürgerstadt, als Vorbild für Bildungsgerechtigkeit, kulturelle Vielfalt und Toleranz. Die Stadt Mannheim verfolgt das Ziel, eine der modernsten Verwaltungen Deutschlands zu werden. Gestalte diesen Weg mit und gehöre zu den rund 100 Auszubildenden pro Jahr, die bei der Stadt Mannheim in ihre berufliche Zukunft starten!

Zum Ausbildungsstart im Herbst 2012 bieten wir folgende Möglichkeiten:

Bewerbungsfrist Dualer Studiengänge

- | | |
|---|---|
| 15.10.2011
10.11.2011
15.12.2011 | <ul style="list-style-type: none"> ■ Öffentliche Wirtschaft (DHBW) ■ Wirtschaftsförderung (DHBW) ■ Eventmanagement (DHBW) // Kultur // Sport und Freizeit // Kommunale Events ■ Wirtschaftsinformatik (DHBW) ■ Public Management // Hinweis: Vorläufige Studienzulassung erforderlich!
(Bewerbungsfrist an der Hochschule für öffentliche Verwaltung: 01.10.2011) ■ Soziale Arbeit (DHBW) |
|---|---|

Bewerbungsfrist Duale Berufsausbildung

- | | |
|--|---|
| 15.10.2011
15.12.2011 | <ul style="list-style-type: none"> ■ Verwaltungsfachangestellte/r ■ Vermessungstechniker/in ■ Kfz-Mechatroniker/in ■ Fachangestellte/r für Bäderbetriebe ■ Fachangestellte/r für Medien- und Informationsdienste // FR Archiv // FR Bibliothek ■ IT-Kaufmann/-frau ■ Veranstaltungskaufmann/-frau ■ Forstwirt/in ■ Straßenbauer/in ■ Fachkraft für Kreislauf- und Abfallwirtschaft (m/w) ■ Gärtner/in // FR Garten- und Landschaftsbau // FR Zierpflanzenbau ■ Fachkraft für Abwassertechnik (m/w) |
|--|---|

Weitere Informationen findest du unter www.mannheim.de/ausbildung.

Bewerbungsanschrift:

Stadt Mannheim
 Fachbereich Personal-Organisation
 Team Ausbildung
 Postfach 10 30 51, 68030 Mannheim
 oder per Email an: ausbildung@mannheim.de



STADT MANNHEIM²
 Ausbildung. Im Quadrat.

ABBILDUNG 27

- **Internetpräsenz auf www.mannheim.de**

Der Online-Auftritt des städtischen Ausbildungsbereiches ist vollständig überarbeitet und um wesentliche Inhalte ergänzt worden. So sind neben Informationen zu allen Ausbildungsbereichen und Studiengängen auch aktuelle Ausschreibungen sowie viel Wissenswertes zum Thema Praktikum zu finden.

Außerdem ist es möglich, sich über die Rubriken „Aktuelles“ und „Azubis berichten“ ständig über die neuesten Entwicklungen im Ausbildungsbereich auf dem Laufenden zu halten.

MANNHEIM 2

Schriftgröße: A A A
Kontrast: 2 2 2

BÜRGER. SEIN
WIRTSCHAFT. ENTWICKELN
BILDUNG. STÄRKEN

Ausbildung

- › Im Fokus
- › Freie Ausbildungsplätze
- › Praktikum
- › Ausbildungsangebot
- › Azubis berichten
- › Team Ausbildung
- › Nacht der Ausbildung
- › Girls' Day 2011
- › Ausbildungsentgelt
- › Bewerbungstipps

STADT. GESTALTEN
KULTUR. ERLEBEN
TOURISMUS. ENTDECKEN

SUCHE IN MANNHEIM 2

Fachbereich Personal - Organisation
Teamleitung Ausbildung: Esther Wollbrecht
E-Mail: esther.wollbrecht@mannheim.de
Rathaus E5
68159 Mannheim
Tel.: 0621 293-9551







**Der perfekte Start ins Berufsleben:
Ausbildung²**

Aktuelles

Die Ausschreibung der Ausbildungsplätze 2012 ist online!
Nähre Informationen finden Sie [hier](#)

Mannheim zeichnet sich als echte Großstadt mit einer ambitionierten Kulturszene und regem Einzelhandel sowie einer erlebbaren Vielfalt an Kulturen aus. Diese Vielfältigkeit spiegelt sich auch in der Stadtverwaltung Mannheim mit ihren knapp 7000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wider.

Als ein modernes und sich stetig wandelndes Dienstleistungsunternehmen bietet die Stadtverwaltung spannende Einstiegs- und Entwicklungschancen für interessierte Bewerberinnen und Bewerber. Auf der Suche nach motivierten und engagierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern möchten wir junge Menschen für die abwechslungsreichen Arbeitsbereiche der Stadtverwaltung gewinnen.

Besonders interkulturelle Kompetenzen stehen hierbei u. a. im Vordergrund. Es ist uns daher ein besonderes Anliegen auch Ausbildungssuchende mit Migrationshintergrund anzusprechen.

Egal ob Sie einen Hauptschulabschluss, die Mittlere Reife oder Abitur haben, bei unserem großen Ausbildungsangebot ist für jeden etwas dabei. Die aktuellen Ausschreibungen und Bewerbungsfristen für den Ausbildungsstart 2012 können Sie den [freien Ausbildungsplätzen 2012](#) entnehmen.

[Drucken](#) [Senden](#) [PDF erstellen](#) [Facebook, Twitter, ...](#)

ABBILDUNG 28

STADT MANNHEIM

35

- **Präsenz in Print- und Online-Medien**

Seit Beginn der Ausbildungsoffensive ist das Ausbildungsangebot der Stadt Mannheim verstärkt in Printmedien zu finden. Hierzu gehört der „Mannheimer Morgen“, in dem regelmäßig zu Schuljahresbeginn die zu besetzenden Plätze ausgeschrieben werden. Des Weiteren präsentiert sich die Stadt Mannheim regelmäßig in einschlägigen Fachzeitschriften wie „Zukunft & Beruf“ sowie „5 vor 12“ mit Ausschreibungen oder Berufsportraits.

Auch online ist die Stadt Mannheim als Ausbildungsbetrieb vertreten, z.B. auf den Seiten der Bundesagentur für Arbeit und der Dualen Hochschule Baden-Württemberg (Standorte Mannheim und Stuttgart).

- **JOBs FOR FUTURE**

Auch bei der JOBS FOR FUTURE – der jährlich stattfindenden Messe zu den Themen Arbeit, Aus- und Weiterbildung in Mannheim – ist die Stadt Mannheim seit dem Jahr 2009 aktiv dabei. An einem eigens konzipierten Messestand, der Mannheim-Lounge, präsentieren die Kollegen/innen vom Ausbildungsteam sowie Auszubildende das breitgefächerte städtische Ausbildungsspektrum und stehen interessierten Besucherinnen und Besuchern zur Kontaktaufnahme zur Verfügung.



ABBILDUNG 29



ABBILDUNG 30

- **Mannheims Nacht der Ausbildung**

Seit dem Jahr 2007 nimmt die Stadt Mannheim mit großem Erfolg an der jährlich im September stattfindenden Nacht der Ausbildung teil. Im Rahmen dieser Veranstaltung stellen mittlerweile 13 große Unternehmen aus Mannheim ihr Ausbildungsspektrum vor. Interessierte Besucher/innen haben die Möglichkeit, Arbeitsprozesse live mitzugestalten, ins Gespräch mit Auszubildenden bzw. Ausbildern/innen zu kommen sowie eine Bewerbung direkt vor Ort abzugeben. Insgesamt nutzen jährlich rund 12.000 Ausbildunginteressierte sowie ihre Familien und Freunde dieses Angebot; rund 900 Besucher/innen finden sich jedes Jahr am Standort der Stadt Mannheim ein.



ABBILDUNG 31



ABBILDUNG 32



ABBILDUNG 33

- **Studieninformationstag der Dualen Hochschule Baden-Württemberg in Mannheim**

Im Rahmen des Studieninformationstages an der Dualen Hochschule (Standort Mannheim), der jedes Jahr im März stattfindet, informiert die Stadt Mannheim seit dem Jahr 2008 interessierte Besucherinnen und Besucher über ihr breitgefächertes Studienangebot in Kooperation mit der Dualen Hochschule. An einem Messestand stehen das Team Ausbildung sowie Studierende aus unterschiedlichen Fachrichtungen Studienplatzsuchenden für Gespräche zur Verfügung.

- **Vocatium Rhein-Neckar**

Seit dem Jahr 2010 findet die Messe „Vocatium Rhein-Neckar“ in Mannheim statt, bei der sich auch die Stadt Mannheim mit einem Messestand beteiligt. Im Rahmen dieser Messe werden koordiniert Gesprächstermine mit interessierten Schülerinnen und Schülern vereinbart. Die Gespräche haben dabei den grundsätzlichen Charakter eines Vorstellungsgespräches. Dies erfordert eine intensive Gesprächsvorbereitung durch die Schülerinnen und Schüler, weshalb der Austausch im Gespräch meist von hoher Qualität ist und nicht selten Bewerbungen nach sich zieht.

- **Kooperative Zusammenarbeit mit Schulen**

Um direkt mit der Zielgruppe der potenziellen Bewerber/innen in Kontakt zu treten, wurde in den vergangenen Jahren die kooperative Zusammenarbeit mit den Schulen in Mannheim intensiviert, wobei alle Schulformen angesprochen werden.

Im Rahmen von **Ausbildungsplatzbörsen** oder **Berufsinformationstagen** in den Schulen präsentiert die Stadt Mannheim ihr Ausbildungsspektrum und kommt so direkt und rechtzeitig ins Gespräch mit interessierten Schulabgängern/innen. Auch ist es über die Verbindungs- oder Vertrauenslehrkräfte möglich, direkt mit Ausbildunginteressierten ein persönliches Gespräch zu führen oder Informationsveranstaltungen sowie Bewerbungstrainings für ganze Schulklassen zu organisieren. Gerne lädt die Stadt Mannheim auch zu **Berufserkundungstagen** (z.B. in den Eigenbetrieb Stadtentwässerung oder zum Fachbereich Bürgerdienste) ein, um so die Arbeitgeberin Stadt Mannheim und deren Berufsfelder kennenzulernen.

Immer bietet die Stadt Mannheim interessierten Schülerinnen und Schülern die Möglichkeit, ein **Orientierungs- oder Schnupperpraktikum** in einem der zahlreichen Ausbildungsbereiche zu absolvieren (siehe hierzu Seite 31), um so die Entscheidungsfindung bei der Berufswahl zu unterstützen.

- **Girl´s day und Boy´s day**

Auch beim jährlich im Frühjahr stattfindenden Girl´s day ist die Stadt Mannheim aktiv. Im Rahmen dieses Aktionstages sollen Schülerinnen für Ausbildungsberufe interessiert werden, die statistisch gesehen überwiegend von Männern erlernt werden. So schnuppern jedes Jahr junge Mädchen in die Berufsfelder Kfz-Mechatroniker/in, Fachkraft für Abwasser-technik oder Fachangestellte für Bäderbe-triebe hinein.

Dasselbe Prinzip steckt hinter dem Boy´s day; hier lernen Schüler beispielsweise den Beruf des/der Erzieher/in bzw. des/der Kinderpfle-gers/in kennen.



ABBILDUNG 34

- **Statistik zum Marketing**

Aus statistischer Sicht bezieht sich ein Großteil der eingehenden Bewerbungen (35 %) auf die städtische Internetpräsenz

www.mannheim.de/ausbildung

Weitere 15 % der Bewerberinnen und Bewerber nehmen Bezug auf andere Internetseiten (Bundesagentur für Arbeit, Duale Hochschule Baden-Württemberg). Rund 5 % geben jeweils

die Ausschreibung im „Mannheimer Morgen“ sowie „Mannheims Nacht der Ausbildung“ als Bezugsquelle ihrer Bewerbung an; ca. 3 % geben an, bei der Stadt Mannheim ein Praktikum absolviert zu haben und sich deswegen zu bewerben.

ÜBERNAHME VON AUSZUBILDENDEN

Angesichts der Ausbildungsoffensive und insbesondere im Hinblick auf deren Nachhaltigkeit sieht sich die Stadt Mannheim auch zum Thema „Übernahme“ vor neue Herausforderungen gestellt. In zunehmendem Maße geht es darum, den jungen Absolventinnen und Absolventen berufliche Perspektiven und Entwicklungschancen bei der Stadt Mannheim aufzuzeigen.

Grundsätzlich bildet die Stadt Mannheim über den bestehenden Bedarf hinaus aus – dies gilt insbesondere für die gewerblich-technischen Ausbildungsberufe. Einer gemeinderätlichen Regelung entsprechend erfolgt nach der Ausbildung eine auf ein halbes Jahr befristete Abschlussbeschäftigung, sofern hier keine personen- oder verhaltensbedingten Gründe entgegenstehen. Gleichzeitig werden alle Möglichkeiten einer weiteren befristeten oder unbefristeten Beschäftigung geprüft.

In der Praxis ergibt sich so – insbesondere im Verwaltungsbereich – oftmals frühzeitig eine längerfristige oder unbefristete Weiterbeschäftigung. Im gewerblich-technischen Bereich bleibt es oft bei der auf ein halbes Jahr befristeten Abschlussbeschäftigung. Dies liegt vor allem am fehlenden Bedarf in oftmals nicht verwaltungsspezifischen Berufen. Allerdings hat sich gezeigt, dass die Absolventen/innen einer gewerblich-technischen Ausbildung bei der Stadt Mannheim meist gute berufliche Perspektiven in der freien Wirtschaft haben.

Die Übernahmekurve in befristete oder unbefristete Beschäftigungsverhältnisse hat sich bereits in den vergangenen Jahren positiv entwickelt. Während in den Jahren 2006 und 2007 noch rund 60 % der Auszubildenden übernommen wurden, waren dies in den Jahren 2008 und 2009 bereits rund 88 %. Im Jahr 2010 konnte allen Auszubildenden, die ihre Ausbildung erfolgreich abgeschlossen haben, eine Abschlussbeschäftigung angeboten werden; nahezu 40 % der Absolventinnen und Absolventen wurden direkt in unbefristete Beschäftigungsverhältnisse übernommen.

Aktuell arbeitet die Verwaltung gemeinsam mit dem Gesamtpersonalrat sowie der Gesamt-Jugend- und Auszubildendenvertretung an einer Dienstvereinbarung zur Neuregelung der Übernahme nach der Ausbildung. Hierin geht es vor allem um das Ziel, allen Auszubildenden nach bestandener Abschlussprüfung eine auf ein Jahr befristete Weiterbeschäftigung anbieten zu können (sofern keine Leistungsmängel sowie verhaltens- oder personenbedingte Gründe dagegen sprechen). Dadurch soll den Auszubildenden die Möglichkeit zur Erlangung von beruflicher Praxis gegeben werden, um so die späteren Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu erhöhen.

FINANZIELLE AUFWENDUNGEN (PERSONAL- UND SACHKOSTEN)

• Personalkosten

Die im Ausbildungsbereich auf der Basis der entsprechenden tariflichen bzw. gesetzlichen Regelungen anfallenden Personalkosten für Auszubildende werden zum überwiegenden Teil auf einer zentralen Finanzposition im Verwaltungshaushalt dargestellt, welche vom Fachbereich Personal – Organisation bewirtschaftet wird. Hierüber erfolgt die Abrechnung aller Verwaltungsberufe und Studiengänge sowie zahlreicher Ausbildungsberufe im gewerblich-technischen Bereich.

Daneben existieren in einigen Dienststellen weitere, deutlich geringer ausgestattete Finanzpositionen, zu deren Lasten die jeweils in den Dienststellen verorteten Auszubildenden abgerechnet werden. Dies sind zum Beispiel beim Fachbereich Informationstechnologie eine Finanzposition zur Abrechnung der Studierenden Bachelor of Science (Fachrichtung Wirtschaftsinformatik), beim Fachbereich Bildung eine für die Auszubildenden zum/zur Fachangestellten für Medien- und Informationsdienste (Fachrichtung Bibliothek) oder der Fachbereich Sport und Freizeit mit einer Finanzposition für die Auszubildenden zum/zur Fachangestellten für Bäderbetriebe.

Das Gesamtbudget auf den ausbildungsrelevanten Finanzpositionen im Personalkostenbereich lag bis zum Jahr 2007 relativ konstant bei 1,32 Mio. Euro. Mit Beginn der Ausbildungsoffensive sind die Budgets zur Finanzierung der zusätzlichen Ausbildungsplätze deutlich erhöht worden, so dass sich für die Jahre ab 2008 die folgenden Gesamtbudgets ergeben:

- Jahr 2008: 1.509.000
- Jahr 2009: 2.053.000
- Jahr 2010: 2.533.000
- Jahr 2011: 2.853.000

Die dargestellte Erhöhung der Personalkostenbudgets ist rechnerisch aus der Kalkulation von rund 40 zusätzlichen Ausbildungsplätzen pro Ausbildungsjahr entstanden.

- **Sachkosten**

Die ausbildungsrelevanten Sachkosten werden zentral beim Fachbereich Personal – Organisation budgetiert und bewirtschaftet. Aus organisatorischen Gründen wurden hier bis Juni 2010 neben den Sachkosten für den Ausbildungsbereich auch die Sachkosten für die gesamte Personalentwicklung der Stadt Mannheim dargestellt. Die Gesamt-ausstattung dieser Finanzposition umfasste 625.500 €; der auf den Ausbildungsbereich entfallende Anteil belief sich bis zum Jahr 2007 auf rund 100.000 €. Einhergehend mit der Ausbildungsoffensive sind auch die Sachkosten im Ausbildungsbereich in den vergan-genen Jahren kontinuierlich angestiegen. Für das Jahr 2011 wurden als Sachkostenbedarf der Ausbildung rund 250.000 Euro veran-schlagt.

Im Durchschnitt setzen sich diese Sachkosten aus folgenden Bausteinen zusammen:

- Gebühren Lehrgänge / Überbetriebliche Ausbildung 41%
- Ausbildungsmarketing (Messen, Streuartikel) 14%
- Fahrtkosten 16%
- Unterkunft und Verpflegung (Überbetriebliche Ausbildungs-lehrgänge / auswärtige Berufsschule) 7%
- JOBS FOR FUTURE 5%
- Mannheims Nacht der Ausbildung ... 4%
- Raumanmietungen und Bewirtungen 5%
- Lehrmaterial und Werkzeuge 4%
- Sonstiges 4%

Eine Sonderform der Finanzierung liegt bei der im Jahr 2007 eingerichteten Ausbildungskooperation für den Ausbildungsberuf Metallbauer/in mit dem Job-Center vor (siehe hierzu Seite 30). In den Jahren 2007 bis einschließlich 2010 erfolgte eine anteilige Finan-zierung der Personal- und Sachkosten durch den Fachbereich Personal – Organisation in Höhe von 25%. Ab dem Jahr 2011 wird der Fachbereich Personal – Organisation die kompletten Personalkosten übernehmen, während das Job-Center für die Begleichung der Sachkosten verantwortlich ist.

QUALITÄTSMANAGEMENT IN DER AUSBILDUNG

Neben der Erhöhung der Ausbildungszahlen stellt auch die Sicherung und Verbesserung der Qualität in der Ausbildung - sowohl aus Sicht der Auszubildenden als auch aus Sicht der Ausbilder/innen - ein wichtiges Handlungsfeld im Rahmen der Ausbildungsoffensive dar. Dies ist ein fortdauernder Prozess und zeitlich nicht einzugrenzen, so dass die Stadt Mannheim hier ständig neuen Herausforderungen gegenübersteht.

Die folgenden Aspekte konnten in den vergangenen Jahren bereits zugunsten der Qualität in der Ausbildung umgesetzt werden.

- **Fortbildungsprogramm für Auszubildende**

Seit dem Jahr 2009 werden spezielle Fortbildungsveranstaltungen für die Zielgruppe „Auszubildende“ im Rahmen des stadtweiten städtischen Fortbildungsprogramms angeboten. Hier werden beispielsweise Seminare zu den Themen Kommunikations- und Telefontraining, Selbstsicherheit und soziales Miteinander angeboten. Aber auch diverse EDV-Kurse (z.B. MS Excel, MS Word) sind beliebt unter den Auszubildenden. Der Inhalt des Fortbildungsprogrammes wird konzeptionell jedes Jahr überarbeitet und orientiert sich eng an den Feedbacks der Auszubildenden zu den einzelnen Veranstaltungen.

Abgesehen davon werden jedes Jahr weitere berufsbezogene Pflichtveranstaltungen für

die Auszubildenden angeboten; hierzu gehören z.B. die Themenfelder Dienstlicher Schriftverkehr, Vorgangsbearbeitung oder Dokumentenmanagement für die Verwaltungsberufe sowie SAP-Schulungen für die betriebswirtschaftlich orientierten Studiengänge. Daneben haben alle Auszubildenden die Möglichkeit, an einer Gemeinderatsitzung mit vorhergehendem Theorie-Input teilzunehmen oder im Rahmen eines Planspiels zur Kommunalpolitik selbst einmal politische Aktivität auszuprobieren.

- **Einführungswoche mit Eventcharakter**

Seit dem Jahr 2008 werden die neuen Auszubildenden im Rahmen einer Einführungswoche zu Beginn ihrer Ausbildung auf ihren beruflichen Einstieg bei der Stadt Mannheim vorbereitet. Die Einführungswoche bietet neben einem vielseitigen Programm vor allem die Möglichkeit, sich gegenseitig kennenzulernen. So stehen neben dem offiziellen Begrüßungsteil und verschiedenen berufsorientierten Seminaren eine Stadtrallye in Mannheim sowie ein zweitägiger Aufenthalt in einer Jugendherberge auf dem Programm.

Des Weiteren werden die Auszubildenden bereits zum Einstieg zu den Themen Arbeitssicherheit, Sucht im beruflichen Alltag und Benimmregeln („Knigge“) geschult.

Den Abschluss dieser abwechslungsreichen Einführungstage bildet meist ein gemeinsames Grillfest – organisiert von der Jugendvertretung.

Bereits im Vorfeld des Ausbildungsstarts – meist im Mai oder Juni – werden die zukünftigen Auszubildenden und Studierenden in den Verwaltungsberufen zu einer **Auftaktveranstaltung** eingeladen. Im Rahmen dieser Veranstaltung werden die ersten wichtigen Informationen zur Ausbildung weitergegeben; anschließend besteht die Möglichkeit, sich schon mal zu „beschnuppern“. Meist dürfen die „Neuen“ auch eine der bedeutendsten Mannheimer Sehenswürdigkeiten – den Wasserturm – im Rahmen einer Führung kennenlernen.

- **Sportangebote für Auszubildende**

Schon seit vielen Jahren findet jeden Mittwochnachmittag Sport für Auszubildende statt; die dort verbrachte Zeit gilt als Arbeitszeit. Seit dem Jahr 2008 ist der Sport für Auszubildende um zahlreiche Angebote erweitert worden. Zwei qualifizierte Übungsleiter/innen kümmern sich um die sportliche Erziehung der Nachwuchskräfte und stellen Woche für Woche ein vielseitiges Programm auf die Beine. Mehrmals jährlich kommen noch spezielle Veranstaltungen (z.B. Bowlingturnier in der Vorweihnachtszeit, Schlittschuhlaufen im Winter, Beachvolleyballturnier im Sommer) hinzu, an denen sich die Auszubildenden rege beteiligen.

- **Betriebliche Lernmaßnahmen**

Seit dem Jahr 2010 werden für einzelne Berufsgruppen betriebliche Lernmaßnahmen angeboten. So sollen fehlende Berufsschulstunden kompensiert und leistungsschwächeren Schülerinnen und Schüler unterstützt werden. Die Lernmaßnahmen basieren auf einer Form des Mentoren-Konzeptes, nach dem jeweils jahrgangsältere Auszubildende den jeweils Jüngeren in verschiedenen Fächern weiterhelfen, mit ihnen Fallbeispiele erarbeiten oder für Fragen zur Verfügung stehen.

- **Qualifizierungsangebote für Ausbilderinnen und Ausbilder**

Auch für die zahlreichen städtischen Ausbilderinnen und Ausbilder werden seit dem Jahr 2008 verschiedene Fortbildungen angeboten. Hierzu zählen unter anderem Kommunikationstraining, Outdoor-Training sowie seit Neuestem der sogenannte „Mini-AdASchein“ nach dem Vorbild der Ausbildungsbereignungsprüfung gemäß Ausbildungsbereignungsverordnung (AEVO). Zum Erfahrungsaustausch findet jedes Jahr der „Tag der Ausbildung“ statt, in dessen Rahmen auch aktuelle Themen und Problemstellungen diskutiert werden.

- **Plattform für Ausbilderinnen und Ausbilder auf Sharepoint-Basis**

Seit Herbst 2010 wird den Ausbilderinnen und Ausbildern mit einer Online-Plattform ein besonderes Austauschmedium zur Verfügung gestellt: hier kann sich jede/r mit einer speziellen Kennung einloggen, im Forum zu aktuellen Themen mitdiskutieren oder aktuelle Dokumente (z.B. Vordruck zur Ausbildungsbeurteilung) downloaden.

- **„Dankeschön“-Veranstaltungen für Ausbilderinnen und Ausbilder**

Um das Engagement für die Ausbildung und die hohe Einsatzbereitschaft der städtischen Ausbilderinnen und Ausbilder zu honorieren, findet jedes Jahr eine „Dankeschön“ - Veranstaltung statt, welche das Team Ausbildung gemeinsam mit der Gesamt-Jugend- und Auszubildendenvertretung organisiert. Bisher wurde meist zu einem gemeinsamen Grillfest eingeladen; alternative Veranstaltungsformen befinden sich in der Planung.

AUSBlick und Perspektiven

Innerhalb der Ausbildung wird es weiterhin in verstärktem Maße um Qualitätssicherung gehen. Für das Jahr 2011 stehen weitere Bausteine auf dem Programm. So wird im Rahmen eines Projektes ein neues Ausbildungsbeurteilungsformular für den Verwaltungsbereich konzipiert, welches sich zurzeit im Abstimmungsprozess mit dem Gesamtpersonalrat befindet und spätestens ab 2012 genutzt werden soll.

Des Weiteren ist ein Leitfaden für Ausbilderinnen und Ausbilder erarbeitet und stadtweit an alle aktiven Ausbilder/innen verteilt worden; dieser dient als Arbeitshilfe und Orientierung im Umgang mit Auszubildenden.

Außerdem startet im Juli 2011 das Projekt „Verwaltungsaustausch im Ausbildungsbereich“, in dessen Rahmen Auszubildende in Mannheims Partnerstädten eine Praxisphase verbringen und in der dortigen Verwaltung hospitieren.

Auch in den kommenden Jahren wird die Ausbildungsoffensive mit dem Ziel fortgeführt werden, möglichst viele junge Menschen als Nachwuchskräfte für die Stadt Mannheim zu gewinnen. Dies leistet einen wichtigen und unverzichtbaren Beitrag, den negativen Auswirkungen der aktuellen demografischen Entwicklung wirkungsvoll zu begegnen.

INKLUSION / SCHWERBEHINDERTE

Menschen mit Behinderung gehören wie alle anderen zur Gesellschaft und brauchen nicht als Außenstehende integriert werden – so die Kernaussage des aus der UN-Behindertenrechtskonvention stammenden Begriffs der **Inklusion**.

Mit ihm ist u.a. auch die Forderung verbunden, dass Menschen mit Behinderung einen gleichberechtigten Zugang zum Arbeitsmarkt erhalten. Dies gilt insbesondere bei Bewerbungsverfahren; so lädt die Stadtverwaltung Mannheim jede Bewerberin bzw. jeden Bewerber mit Behinderung zum Vorstellungsgespräch ein. An dieser Bewerbungsrunde nimmt dann auch der/die örtliche Schwerbehindertenvertreter/in oder ein Vertreter der Gesamtschwerbehindertenvertretung teil.

Einen besonderen Stellenwert besitzt in diesem Zusammenhang auch die Ausbildung von schwerbehinderten Jugendlichen; Details hierzu entnehmen Sie bitte unserem diesjährigen Schwerpunktthema »**AUSBILDUNG**«.

Dieser Gesamtprozess war letztlich auch eine der Voraussetzungen dafür, dass die Stadt Mannheim in den vergangenen Jahrzehnten ihrer gesetzlichen bzw. sozialpolitischen Verantwortung gerecht werden konnte und schwerbehinderte bzw. gleichgestellte Personen in einem Umfang beschäftigt, der die gesetzliche Mindestvorgabe von 5 % deutlich übersteigt.

Die Entwicklung der Schwerbehindertenquote seit 2002 stellt sich hierbei wie folgt dar:

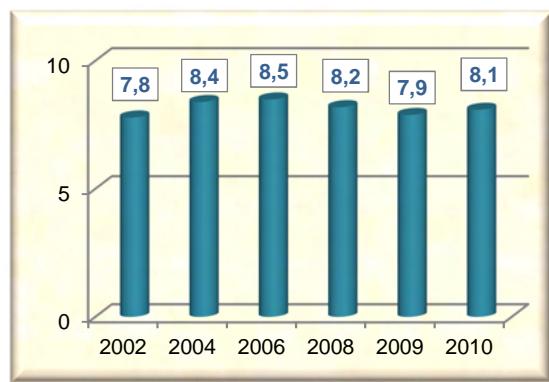


ABBILDUNG 35

Bei einer Aufgliederung nach Mitarbeitergruppen ergab sich zum 31.12.2010 folgende Situation:

Tarifbeschäftigte	8,5 %
Beamtinnen / Beamte	3,4 %

Die geschlechtsspezifische Differenzierung ergibt für die Frauen eine Schwerbehindertenquote von insgesamt rd. 6,3 %; der Vergleichswert der Männer liegt bei 9,3 %. Dieser Unterschied ist letztlich auch vor dem Hintergrund der jeweiligen Einsatzbereiche zu bewerten, d.h. der Beschäftigungsschwerpunkt der männlichen schwerbehinderten Menschen liegt bei Dezernat IV (Bauen, Planung, Umwelt, Verkehr) mit seinem hohen „Arbeiteranteil“ an der Gesamtbeschäftigungszahl.

Ca. 1/6 der beschäftigten schwerbehinderten Menschen weist einen Grad der Behinderung von mindestens 80 % auf; auch in dieser Beziehung erfüllt die Stadt Mannheim ihre Verpflichtung zur Beschäftigung besonderer Gruppen schwerbehinderter Menschen – in diesem Fall bezogen auf die Schwere der Behinderung.

Dies gilt ebenso für die Beschäftigung von schwerbehinderten und gleichgestellten behinderten Menschen, die das 50. Lebensjahr vollendet haben. Wie die nachfolgende Übersicht verdeutlicht, trifft dies auf nahezu 2/3 der besetzten Plätze zu:

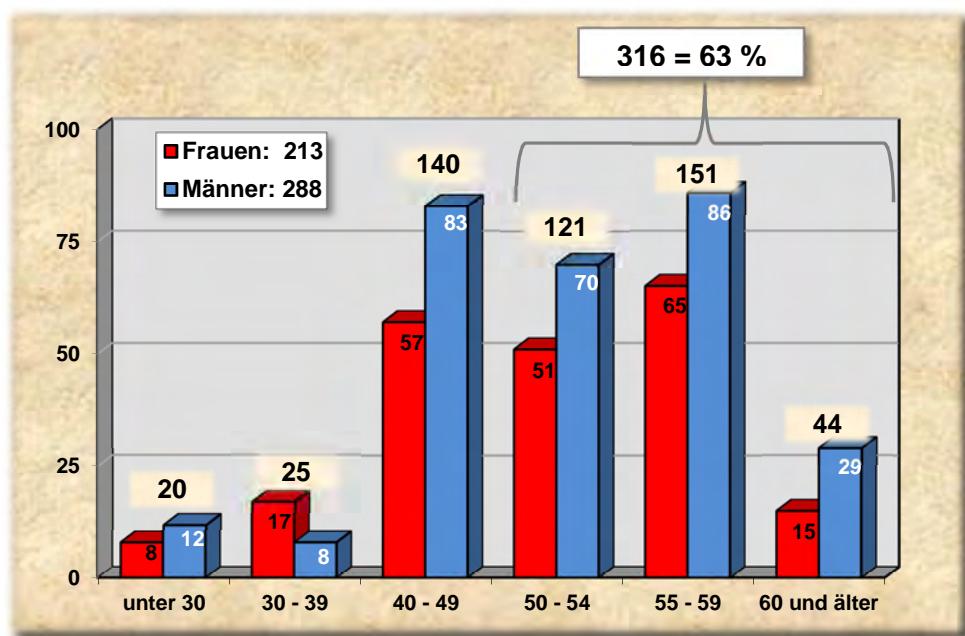


ABBILDUNG 36

Obwohl die Stadt Mannheim ihrer Verantwortung auch durch die Einstellung schwerbehinderter Menschen gerecht wird, entfällt letztlich der überwiegende Teil der Neufälle auf vorhandene Beschäftigte, die infolge gesundheitlicher Beeinträchtigungen den Schwerbehindertensta-

tus erlangen. Zuletzt auch vor diesem Hintergrund muss der Erhaltung der Arbeitsfähigkeit eine besondere Bedeutung eingeräumt werden; auf die Ausführungen zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement auf Seite 60 dieses Berichts wird hierbei ergänzend verwiesen.

TEILZEITBESCHAFTIGUNG

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, eine gesteigerte Lebensqualität, als Reaktion auf eine verminderte Leistungsfähigkeit, einen fließenden Übergang in den Ruhestand oder letztlich auch arbeitsorganisatorische Erfordernisse – die Gründe für eine Teilzeitbeschäftigung sind vielfältig, können für den Arbeitgeber letztlich aber auch ein wichtiges Kriterium bei der Gewinnung qualifizierten Personals darstellen.

Die Stadt Mannheim war bereits lange vor Inkrafttreten des Teilzeit- und Befristungsgesetzes am 01. Januar 2001 bestrebt, entsprechenden Wünschen aus dem Kreis ihrer Mitarbeiter/innen nachzukommen und bietet in diesem Zusammenhang – teilweise auch bis zur Erreichung or-

ganisatorischer Grenzen – unterschiedliche Teilzeitmodelle an. Dies reicht von einer „klassischen“, d.h. gleichmäßigen Verteilung der Arbeitszeit auf alle Wochentage über einzelne arbeitsfreie Tage während der Arbeitswoche bis hin zu sog. „Sabbatregelungen“. Erklärtes Ziel der Stadt ist es, Teilzeitarbeit in allen Bereichen und auf allen Ebenen, insbesondere auch in Leitungsfunktionen, weiter auszubauen.

Vor diesem Hintergrund sowie durch Abschluss zahlreicher Altersteilzeitvereinbarungen weist die Teilzeitquote des Stammpersonals (unbefristet Beschäftigte) in den vergangenen Jahren eine steigende Tendenz auf.

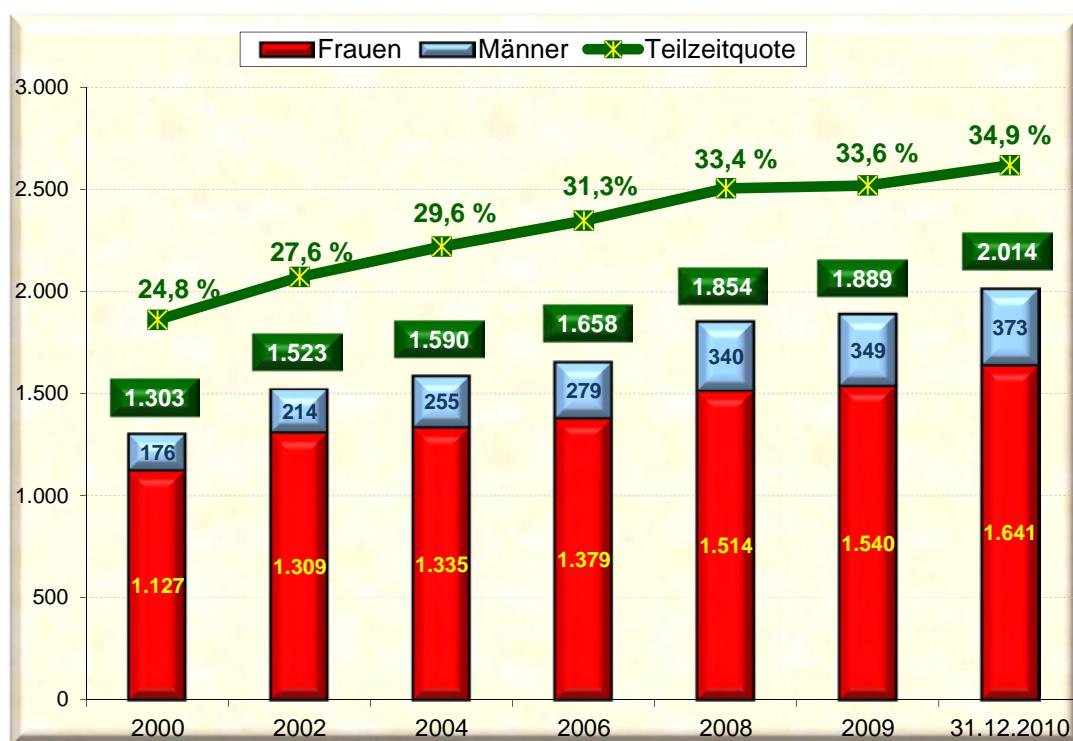


ABBILDUNG 37

Bei einer weitergehenden Differenzierung der Statistik wird deutlich, dass in den vergangenen Jahren zwar durchaus Veränderungen bei der strukturellen Zusammensetzung der Teilzeitbeschäftigen zu verzeichnen sind, der Schwerpunkt aber auch weiterhin bei den Frauen liegt.

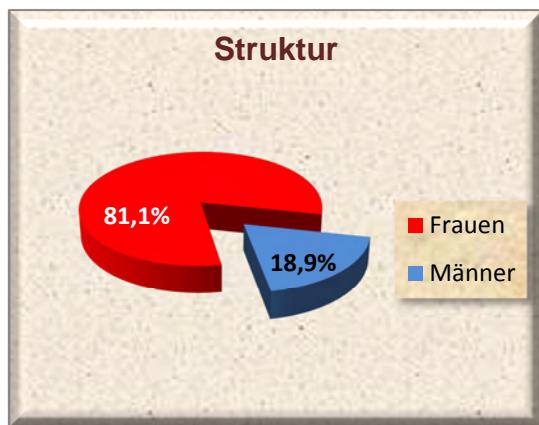


ABBILDUNG 38

Innerhalb der Mitarbeitergruppen ergibt sich hinsichtlich der Teilzeitquote folgendes Bild:

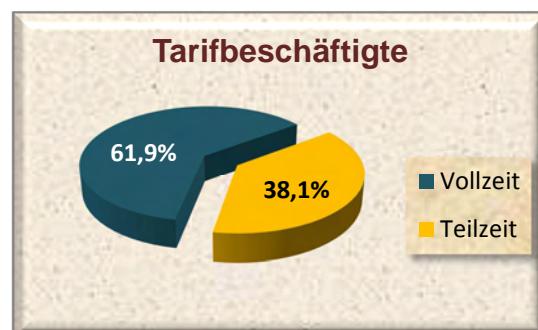


ABBILDUNG 39

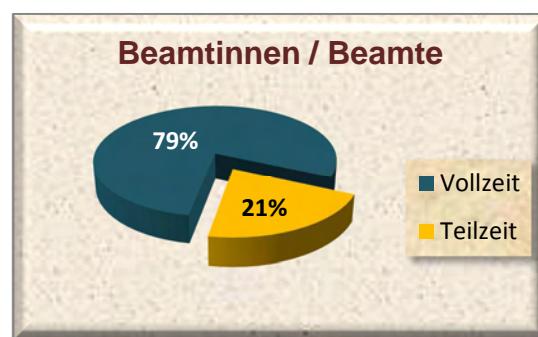


ABBILDUNG 40

Bei einer Aufgliederung nach Mitarbeitergruppen stellte sich der Frauenanteil wie folgt dar:

Tarifbeschäftigte	80,3 %
Beamtinnen / Beamte	89,1 %

Innerhalb der Verwaltung bzw. der Eigenbetriebe ist die Teilzeitbeschäftigung in unterschiedlicher Ausprägung zu finden; die Dienststellen mit den höchsten Quoten sind hierbei

Fachbereich Bildung	71,4 %
Fachbereich Gesundheit	54,2 %
Beauftragter für Integration und Migration	50,0 %
Fachbereich Kinder, Jugend und Familie – Jugendamt	47,0 %
Rechtsamt	46,2 %

Einen nicht unerheblichen Beitrag zur deutlichen Steigerung der Quote leistete die **Altersteilzeit**. In den Jahren 1999 – 2009 konnten hier auf entsprechenden Wunsch der Beschäftigten und nach sorgfältiger Einzelfallprüfung bzw. eingehender Beratung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter insgesamt 1.025 Altersteilzeitvereinbarungen abgeschlossen werden; die letzten der noch 506 Beschäftigten in Altersteilzeit (Stand: Dezember 2010) werden im Laufe des Jahres 2016 ausscheiden.

Neben anderen Aspekten unterstützt die Altersteilzeit – und dies letztlich auch vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung – die Übernahme von Auszubildenden sowie die Realisierung von Neueinstellungen.

In den letzten Jahren wurde das Spektrum der Teilzeitarbeit um ein weiteres wichtiges Element erweitert: **AUSBILDUNG IN TEILZEIT**.

Details hierzu können den entsprechenden Ausführungen im Rahmen unseres diesjährigen Schwerpunktthemas entnommen werden (siehe Seiten 26ff).

WOHNORT

»Mannheim etabliert sich als Stadt der Talente und der Bildung und gewinnt mehr Menschen für sich« – so das zweite von insgesamt sieben strategischen Zielen der Stadt Mannheim.

Aus dieser sich vorrangig auf die Gesamtstadt als politische bzw. wirtschaftliche Einheit beziehende Zielsetzung ergeben sich letztlich auch für die Verwaltung im engeren Sinne entsprechende Folgerungen. Dies gilt einerseits für eine entsprechende Nachwuchsgewinnung, aber auch bezogen auf die Wohnortfrage, d.h. wie ist die

Attraktivität Mannheims aus Sicht Ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu bewerten.

Vor diesem Hintergrund hat die in früheren Jahren eher nachrangige Statistik zwischenzeitlich wieder an Bedeutung gewonnen.

Bei einer Fokussierung der Analyse auf den Bereich des Stammpersonals (unbefristet Beschäftigte ohne Beurlaubte und ohne Sonderverträge Nationaltheater) ergibt sich folgende Situation:

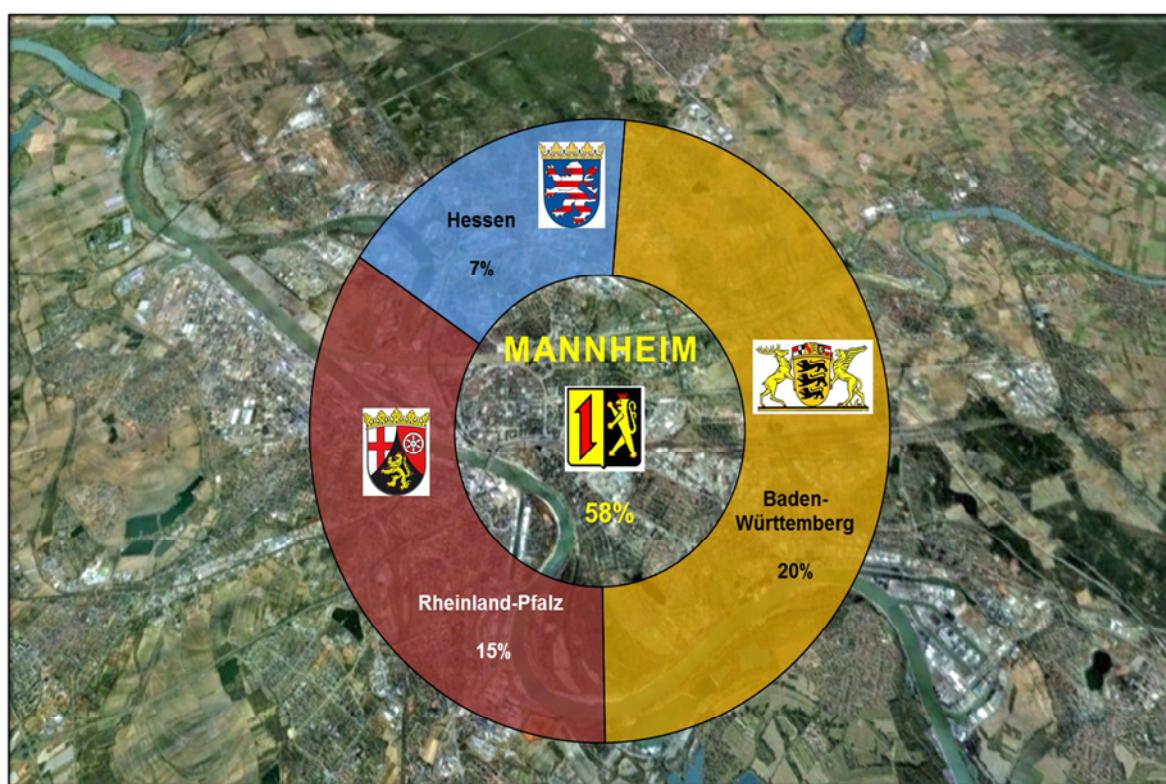


ABBILDUNG 41

PERSONALEMENTWICKLUNG / FORTBILDUNG

Die Unternehmensstrategie der Stadt Mannheim mit dem CHANGE²-Prozess und dem Ziel einer wirkungs- bzw. zielorientierten Steuerung verlangt auch von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein neues Denken. Gleichzeitig soll ihnen aber auch die Chance geboten werden, sich die hierfür erforderlichen Instrumentarien aneignen zu können, d.h. es sind die Voraussetzungen zu schaffen für eine lernende Organisation, in der die Beschäftigten Veränderungen als Chance für die Weiterentwicklung der Verwaltung und auch der eigenen beruflichen Entwicklung erfahren können.

Die Stadt Mannheim unterstützt ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf diesem Weg organisatorisch in Form des zum 01. Juli 2010 neu gegründeten **KOMPETENZZENTRUMS MANAGEMENT-ENTWICKLUNG**.

Dessen Aufgabenspektrum umfasst neben der Qualifizierung aller Beschäftigten insbesondere auch das Finden von Talenten und Führungskräften sowie das Erkennen und Entwickeln von Potenzialen. Ziel ist es darüber hinaus, Führen als eigenständige Aufgabe anzuerkennen.

Im Hinblick auf diese zur Jahresmitte 2010 realisierte gravierende Veränderung wird im vorliegenden Personalbericht zunächst auf eine weitergehende Behandlung dieses Themenbereichs verzichtet. Die entsprechend detaillierten Ausführungen sind für das kommende Berichtsjahr vorgesehen.

LEITLINIEN FÜR FÜHRUNG, KOMMUNIKATION, ZUSAMMENARBEIT

Führungskräfte nehmen eine wesentliche Schlüsselfunktion im CHANGE²-Prozess wahr. Also ist es nur folgerichtig, dass sich zwei Projekte ausdrücklich an die Führungskräfte der Stadt Mannheim richten:

- Im Projekt 31 „Strategisches Anforderungsprofil für Führungskräfte“ sollen die Anforderungen an diesen Personenkreis neu definiert werden.
- Im Projekt 32 „Führen und Kommunikation“ werden gemeinsam mit den Führungskräften Leitlinien zu Führung und Zusammenarbeit entwickelt.

Die Leitlinien fließen in die tägliche Führungsarbeit ein und tragen so zu einem einheitlichen Miteinander und einem abgestimmten Führungsverständnis bei. Durch die Veränderung in der Führungs- und Umgangskultur soll gleichzeitig die Mitarbeiterzufriedenheit gesteigert werden und alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen in die Umsetzung der Gesamtstrategie und der gemeinsamen Ziele eingebunden werden. Aber nicht nur die Umgangskultur soll sich verändern – letztlich soll dies auch ein Beitrag zur Verbesserung der Leistungsfähigkeit und der Außenwahrnehmung der Verwaltung sein.

Im Rahmen einer Führungsklausur im Juli 2010 wurden vom Oberbürgermeister Dr. Kurz, den Dezernenten sowie allen Fachbereichs-, Amts- und Eigenbetriebsleitungen die „Leitlinien für Führung, Kommunikation und Zusammenarbeit der Stadtverwaltung Mannheim“ erarbeitet und verabschiedet.

Diese Leitlinien gelten für alle Führungskräfte sowie alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Sie sind zum einen als Selbstverpflichtung für die Führungskräfte zu verstehen, zum anderen beinhalten sie auch Erwartungen der Führung an die Mitarbeiter/innen – und umgekehrt.

Leitlinien für Führung, Kommunikation und Zusammenarbeit der Stadtverwaltung Mannheim

Auftrag, Selbstverständnis und Rahmen

1. Wir gestalten unsere Stadt, schaffen Chancen und Perspektiven, gewährleisten Daseinsvorsorge, handeln nach Recht und Gesetz und sehen uns bei allem verpflichtet, das Gemeinwohl zu mehren.
 - > Wir sind stolz auf unsere Stadt, ihre Kultur und ihre Tradition. Das ist Verpflichtung und Antrieb für unsere Arbeit.
 - > Wir sehen den Gemeinderat als demokratisch legitimierten Vertreter der Bürgerschaft als unseren Auftraggeber und nehmen den Anspruch der Bürgerschaft auf Beteiligung ernst.
 - > Wir gehen verantwortlich mit unseren Ressourcen um.

Zukunftsziel: Wir wollen eine der modernsten Stadtverwaltungen Deutschlands sein

2. Wir haben klar definierte Ziele. Wir wollen wissen, was wir erreichen, messen Ergebnisse und Wirkungen und stellen uns dem Wettbewerb.
3. Wir entwickeln systematisch unsere Organisation, unsere Prozesse und Instrumente weiter. Wir fördern systematisch unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und Führungskräfte.
4. Wandel ist unser Alltag. Wir sind veränderungsbereit und suchen stets nach noch besseren Lösungen.

Unser Verständnis von Führung

5. Führung ist eine eigene Qualifikation. Es ist die Aufgabe von Führung, die übertragene Verantwortung wahrzunehmen, zu entscheiden und klare Orientierung zu geben. Sie setzt Ziele und Prioritäten und verantwortet und steht für Ergebnisse. Sie vermittelt getroffene Entscheidungen und schafft ein Klima, in dem Kritik geäußert und konstruktive Diskussionen geführt werden.
6. Führung ist Vorbild in Engagement und Leistung. Führung anerkennt, fördert und fordert die Leistungen und die Kompetenzen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Sie unterstützt die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Konfliktsituationen, die von Ihnen nicht gelöst werden können. Sie achtet auf die Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Kommunikation und Zusammenarbeit

7. Gute Kommunikation ist die Aufgabe von allen.
 - > Wir kommunizieren respektvoll.
 - > Wir geben Rückmeldung.
 - > Wir sprechen Probleme offen, möglichst persönlich und direkt sowie zeitnah an. Auch kontroverse Diskussionen bringen uns voran. Fairness ist dabei die Spielregel.
 - > Führungskraft und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sorgen gemeinsam dafür, dass Informationen fließen und Zielklarheit besteht.
8. Unser Erfolg basiert auf guter Zusammenarbeit.
 - > Bei der Zusammenarbeit kennen wir die Rolle, Ziele und Aufgaben der Anderen und unterstützen uns dann wechselseitig.
 - > Verantwortlichkeiten klären wir frühzeitig und verbindlich.
 - > Wir bewerten sowohl die Ergebnisse als auch den Prozess, um die weitere Zusammenarbeit zu verbessern.
9. Was wir miteinander vereinbaren, halten wir ein. Gegensätzliche Auffassungen zu Vereinbarungen und Entscheidungen dürfen die Umsetzung nicht behindern.
10. Die Stadtverwaltung Mannheim ist ein Team. Wir gewinnen, indem wir uns gegenseitig stärken und nach außen abgestimmt auftreten.



STADT MANNHEIM²

ABBILDUNG 42

ARBEITSSICHERHEIT

Die Verantwortung für Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten während der Arbeitszeit ist gesetzlich dem Oberbürgermeister übertragen. Daneben ist jeder Vorgesetzte im Bereich seiner Zuständigkeit und Entscheidungsbefugnisse ebenfalls für den Arbeitsschutz verantwortlich. Vorgesetzte haben hierbei eine Vorbildfunktion, denn der Arbeits- und Gesundheitsschutz ist ein elementarer Teil ihrer Führungsaufgabe (Dienstpflicht) im Zuständigkeits- bzw. Entscheidungsbereich.

Um die fachlichen Anforderungen und die rechtliche Verantwortung, verbunden mit der Fürsorgepflicht, für die unterstellten Beschäftigten erfüllen zu können, ist es notwendig, dass sich die Vorgesetzten über die einschlägigen Rechtsgrundlagen zum Arbeitsschutz sachkundig machen.

Diese Beratung ist Aufgabe der Stabsstelle Arbeitssicherheit und im § 6 des Arbeitssicherheitsgesetzes dargelegt.

Dabei sind die Fachkräfte für Arbeitssicherheit bei der Anwendung ihrer sicherheitstechnischen Fachkunde weisungsfrei.

Ihre Verantwortung für den Arbeitsschutz in den Dienststellen beschränkt sich auf die Erfüllung ihrer Aufgaben und die sicherheitstechnische Beratung. Sie sind grundsätzlich nicht für die in den Dienststellen vorgefundene sicherheitstechnischen Mängel bzw. Arbeitsunfälle verantwortlich.

Personelle Situation

Im Jahr 2010 gab es im Bereich der Stabsstelle Arbeitssicherheit der Stadt Mannheim mehrere personelle Veränderungen. Anfang des Jahres wurde die vakante Stelle des Leitenden Sicherheitsingenieurs mit einem Mitarbeiter der Stabsstelle neu besetzt und im Dezember 2010 wurde die offene dritte Stelle mit einer neuen Sicherheitsfachkraft wieder besetzt, so dass Ende des Jahres die Stabsstelle mit drei Sicherheitsfachkräften und einer Sekretariatskraft besetzt war.

Arbeits- und Wegeunfälle

Die Definition des Begriffes Unfall lautet wie folgt:

„Ein Unfall ist ein zeitlich begrenztes, von außen auf den Körper einwirkendes Ereignis, das zu einem Gesundheitsschaden oder zum Tod führt.“

Unterschieden werden zwei Formen eines Unfalls:

1. Der Arbeitsunfall

... ist ein Unfall, den ein Versicherter bei einer versicherten Tätigkeit erleidet.

2. Der Wegeunfall

... ist ein Unfall, der sich auf dem Weg zwischen dem Ort der beruflichen Tätigkeit und der Wohnung ereignet. Auch diese Unfälle müssen bei mehr als drei Ausfalltagen dem Unfallversicherungsträger gemeldet werden.

Hierbei differenziert der Arbeitsschutz zwischen zwei Arten – dem meldepflichtigen und dem nichtmeldepflichtigen Unfall.

Meldepflichtige Unfälle

Eine Verpflichtung, einen Unfall bei den Unfallversicherungsträgern (Berufsgenossenschaft) anzumelden, besteht, wenn durch den Arbeitsunfall oder Wegeunfall ein im Betrieb Beschäftigter getötet oder so verletzt wird, dass er für mehr als drei Tage völlig oder teilweise arbeitsunfähig ist.

Nichtmeldepflichtiger Unfall

Wenn durch den Arbeitsunfall oder Wegeunfall ein im Betrieb Beschäftigter weniger als drei Tage arbeitsunfähig ist, muss dieser Unfall nicht gemeldet werden.

2010 ereigneten sich insgesamt 290 Unfälle, davon waren 216 Arbeitsunfälle und 74 Wegeunfälle. Mit mehr als drei Ausfalltage waren darunter 118 meldepflichtige Arbeits- und Wegeunfälle und 172 nicht meldepflichtige Unfälle.

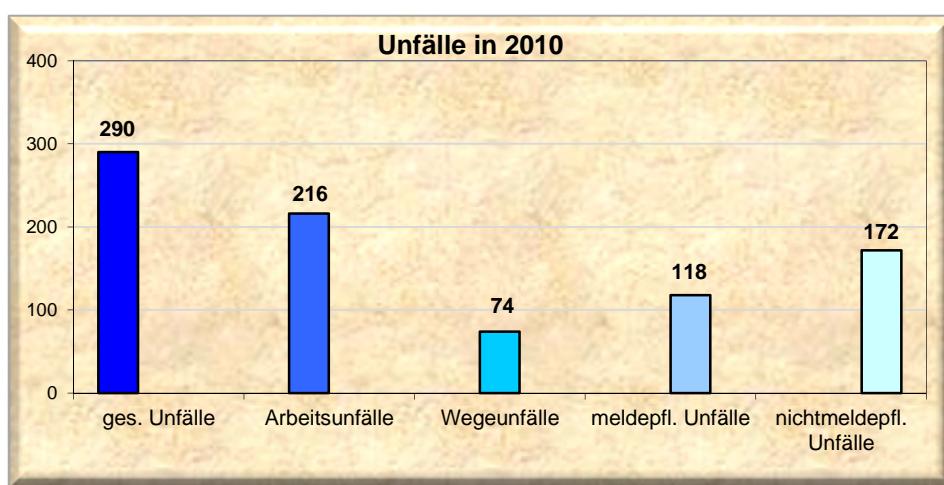


ABBILDUNG 43

Alle Unfälle werden mit Hilfe einer Unfallanzeige aufgenommen und u.a. an die Stabsstelle Arbeitssicherheit weitergegeben. Hier werden die Unfallanzeigen in ein neues Unfallbearbeitungsprogramm eingegeben und statistisch nach verschiedenen Kriterien, wie Unfalltag, verletzte Körperteile usw. ausgewertet. Mit den dort gewonnenen Erkenntnissen werden Unfallschwerpunkte ermittelt und gezielt Verbesserungsvorschläge unterbreitet.

Für einen Vergleich z.B. mit den Unfallzahlen der Unfallversicherungsträger in den zurückliegenden Jahren werden die Unfälle je 1.000 Mitarbeiter/innen (TMQ) ermittelt.

Die TMQ errechnet sich aus der Anzahl der meldepflichtigen Arbeitsunfälle (Unfälle mit mehr als drei Ausfalltagen, ohne Wegeunfälle) geteilt durch die Anzahl der Mitarbeiter/innen. Diese Summe wird mit 1000 multipliziert.

Die TMQ der Stadt Mannheim für 2010 liegt bei 15,26. Ein direkter Vergleich für 2010 mit der TMQ der Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV) ist in der Graphik leider nicht mög-

lich, da sie bei Erstellung des Berichtes noch nicht vorlag. Allerdings ist erneut zu erwarten, dass die Stadt Mannheim auch 2010 deutlich unter dem Wert der DGUV liegen wird.

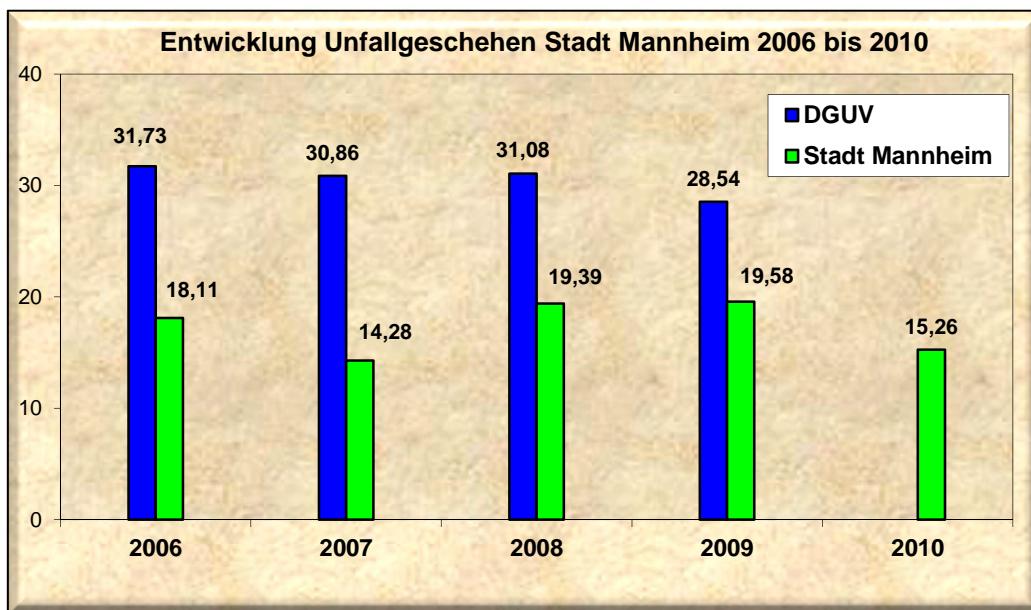


ABBILDUNG 44

Sicherheitsbeauftragte

Nach dem Sozialgesetzbuch VII und der GUV-V A1 „Grundsätze der Prävention“ müssen von den Fachbereichen und Ämtern Sicherheitsbeauftragte bestellt werden. Diese Mitarbeiter/innen unterstützen auf kollegialer Weise die Vorgesetzten und Kollegen vor Ort in Fragen des Arbeitsschutzes und arbeiten eng mit den Sicherheitsingenieuren zusammen.

2010 waren 238 Sicherheitsbeauftragte bei der Stabsstelle erfasst und wurden von den zuständigen Fachkräften betreut.

Arbeitsschutzausschuss

Die Mitarbeiter der Stabsstelle Arbeitssicherheit sind auch als ständige Mitglieder in dem Arbeitsschutzausschuss nach Arbeitssicherheitsgesetz vertreten. In dem Ausschuss wurden auch 2010 verschiedene Schwerpunktthemen zu dem Thema Arbeits- und Gesundheitsschutz von den Mitgliedern eingebracht und erörtert.

Schulungen und Unterweisungen

Zur Erfüllung der gesetzlichen Vorgaben bietet die Stabsstelle Arbeitssicherheit zu diversen Themen Schulungen und Unterweisungen an und führt diese durch. Neben dem Nachweis, dass die verantwortlichen Vorgesetzten ihren Verpflichtungen nachkommen, Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu unterweisen, stellen diese Angebote auch ein monetäres Einsparungspotential dar. Die überwiegende Betreuung dieser Mitarbeiter/innen erfolgt im Sekretariatsbereich der Stabsstelle.

Gefahrenschutzschulungen

Zur Erfüllung des § 10 des Arbeitsschutzgesetzes wurden in Zusammenarbeit mit der Feuerwehr in 16 Kursen insgesamt 68 Gefahrenschutzbeauftragte und -helfer/innen neu geschult und 194 Personen besuchten die angebotenen Fortbildungsveranstaltungen.

Erste Hilfe

Der Stabsstelle obliegt die Verwaltung der Ersthelferdatei der Stadt mit den Angaben zu 1.025 gesetzlich vorgeschriebenen Ersthelfern / Ersthelferinnen sowie die Organisation der Grund- und Fortbildungsschulungen gem. § 26 der GUV-V A1 „Grundsätze der Prävention“.

In 73 Schulungen wurden 497 Ersthelfer neu ausgebildet bzw. besuchten eine Fortbildungsveranstaltung.

Maschinenlehrgänge

An den angebotenen fünf Ausbildungen und Fortbildungen für Flurförderzeugführer/innen nahmen insgesamt 79 Mitarbeiter teil.

Begehungen und Beratungen

Die planmäßigen Begehungen wurden im vergangenen Jahr von der Stabsstelle Arbeitssicherheit personell bedingt nur eingeschränkt fortgesetzt. Dabei wurden Gespräche zu aktuellen und individuellen Arbeitsschutzproblemen geführt.

Bei zahlreichen Fragen konnte oftmals telefonisch oder durch kurzfristig angesetzte anlassbezogene Besichtigungen vor Ort Abhilfe bei Problemen im Arbeitsschutz geschaffen werden.

Bürodrehstuhlauswahl

Auch 2010 war wieder eine große Nachfrage hinsichtlich neuer Bürodrehstühle festzustellen. Das Angebot einer Stuhlberatung durch die Stabsstelle Arbeitssicherheit wurde von 171 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen genutzt. Von dem Angebot einer umfassenden ergonomischen Beratung am Arbeitsplatz, u.a. nach Bildschirmarbeitsverordnung, machten 35 Personen Gebrauch.

Betriebliches Gesundheitsmanagement

Die Projektgruppe „Betriebliches Gesundheitsmanagement“ nahm im Jahr 2010 ihre Arbeit auf. Weitere Details zu dieser Thematik entnehmen Sie bitte den entsprechenden Ausführungen auf Seite 60 dieses Berichts.

Zusammenarbeit mit externen Institutionen

Wie bereits in den vergangenen Jahren fand eine enge Zusammenarbeit mit der Unfallkasse Baden-Württemberg und der Gartenbau- sowie Landwirtschaftlichen – Berufsgenossenschaft statt. Die von den Unfallversicherungsträgern angebotenen Seminare wurden von verschiedenen Mitarbeitern/innen genutzt.

Arbeitsschutztage

Im September 2010 gab es ein Novum im Bereich des Arbeitsschutzes. Zusammen mit der Unfallkasse Baden-Württemberg fand auf dem Gelände des Betriebshofes Gutenbergstraße des FB Straßenbetrieb und Grünflächen der Arbeitsschutztage statt. Diese Veranstaltung nahm das Thema „Ladungssicherung“ der berufsgenossenschaftlichen Aktion „Risiko raus“ auf und an verschiedenen Informationsständen konnten sich die Besucher zu diesem Thema informieren. Highlight war der Gurtschlitten, mit dessen Hilfe ein Aufprall mit geringer Geschwindigkeit simuliert werden konnte.

Des Weiteren wurde Anfang des Jahres die Zusammenarbeit der Leitenden Sicherheitsingenieure der Städte München, Stuttgart, Nürnberg, Frankfurt, Karlsruhe und Mannheim auf einem Erfahrungsaustausch fortgeführt.

BETRIEBLICHES GESUNDHEITSMANAGEMENT

Gesundheit ist ein hohes individuelles Gut; gesundheitsbewusste Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind zudem von erheblicher Bedeutung für eine zukunftsfähige Organisation.

Das Betriebliche Gesundheitsmanagement ist darauf ausgerichtet

- ❖ gesundheitliche Beeinträchtigungen der Beschäftigten vorzubeugen bzw. entgegen zu wirken,
- ❖ Gesundheitspotenziale zu stärken und
- ❖ das Wohlbefinden am Arbeitsplatz zu verbessern.

Diese Elemente tragen erheblich zur Leistungsfähigkeit und zur Leistungsbereitschaft sowie zur Motivation der Mitarbeiter/innen bei.

Im Rahmen des CHANGE² - Prozesses werden die Einführung und Implementierung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements gegenwärtig in Projektform bearbeitet.

Die Projektgruppe hat zwischenzeitlich ein Konzept zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement vorgelegt. Derzeit werden auf dieser Grundlage Dienstvereinbarungen formuliert, die zwischen dem Oberbürgermeister und dem Gesamtpersonalrat abgeschlossen werden sollen.

 STADT MANNHEIM²	
Steckbrief Nr. 35	Betriebliches Gesundheitsmanagement
Auftrag	Erarbeitung eines Konzeptes und einer Dienstvereinbarung „Betriebliches Gesundheitsmanagement bei der Stadtverwaltung Mannheim“. Organisation der Umsetzung und Implementierung
Projektstruktur: ja	
Beginn und –abschluss	Konzepterstellung ab Ende 2009, Implementierung ab Mitte 2010
Zielsetzung/Nutzen	<p>Betriebliches Gesundheitsmanagement zielt auf</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Die Stärkung personaler Ressourcen und die Veränderung gesundheitsbeeinträchtigenden Verhaltens ■ Erhöhung der Motivation und Leistungsfähigkeit durch Etablierung einer gesundheitsorientierten Führungskultur ■ Stärkung des Wohlbefindens und Selbstvertrauens der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ■ Steigerung der Dienstleistungsqualität ■ Erhöhung der Gesundheitsquote unter Reduzierung betrieblich beeinflussbarer Ausfallzeiten und Kosten ■ Rückgang der krankheitsbedingten Personalfluktuation ■ Verbesserung des Images der Stadtverwaltung als gesundheitsorientiertes Unternehmen <p>durch geeignete präventive gesundheitsförderliche Maßnahmen unter Berücksichtigung des demografischen Wandels.</p>
Wechselwirkungen mit anderen Vorhaben	Nr. 32 Vorläufige Unternehmensrichtlinien zu Führung und Kommunikation / Führungsleitlinien. Nr. 10 Personalentwicklung und -beschaffung, Nr. 34 AGA
Federführung	Oberbürgermeister

ABBILDUNG 45

PERSONALAUSGABEN

Die Personalkostenquote, d.h. der Anteil der Personalausgaben an den Gesamtausgaben des Verwaltungshaushalts, belief sich in den zurückliegenden Jahren als bereinigter Wert (nach Abzug der kalkulatorischen Kosten) auf nahezu 30 %.

Insoweit nehmen die Personalausgaben im städtischen Haushalt einen hohen Stellenwert ein und machen es daher unverzichtbar, die Entwicklung dieses Kostenblocks nicht nur vorausschauend zu planen bzw. zu steuern sondern auch ergänzend einer nachgehenden Betrachtung zu unterziehen.

Die nachfolgenden Ausführungen konzentrieren sich auf das Kalenderjahr 2010, lassen hierbei jedoch im Hinblick auf die eigenständigen Wirtschaftspläne die Personalausgaben der sechs Eigenbetriebe unberücksichtigt.

Die Entwicklung der Personalausgaben ist der als Anlage 10 beigefügten Übersicht zu entnehmen.

Hinsichtlich der in der Analyse angesprochenen Versorgungsaufwendungen bzw. Beihilfeleistungen ist ergänzend darauf hinzuweisen, dass die Stadt Mannheim bereits seit mehreren Jahren Mitglied des Kommunalen Versorgungsverbandes des Baden-Württemberg (KVBW) ist. Dieser leistet für die Stadt die laufenden Pensionszahlungen sowie die Beihilfeabrechnungen, wobei die Aufwendungen des KVBW über eine entsprechende Umlagefinanzierung der Mitglieder gedeckt wird.

Auch wenn bei der Stadt Mannheim die Umstellung auf das Neue Kommunale Haushaltrecht erst zum Haushaltsjahr 2012 erfolgt, so ist an dieser Stelle vorsorglich noch anzumerken, dass die Verpflichtung zur Bildung von Rückstellungen für Versorgungsaufwendungen beim KVBW liegt.

Das Rechnungsergebnis der Personalausgaben für das Jahr 2010 belief sich auf 233,01 Mio €; strukturell ergab sich hierbei folgendes Bild:

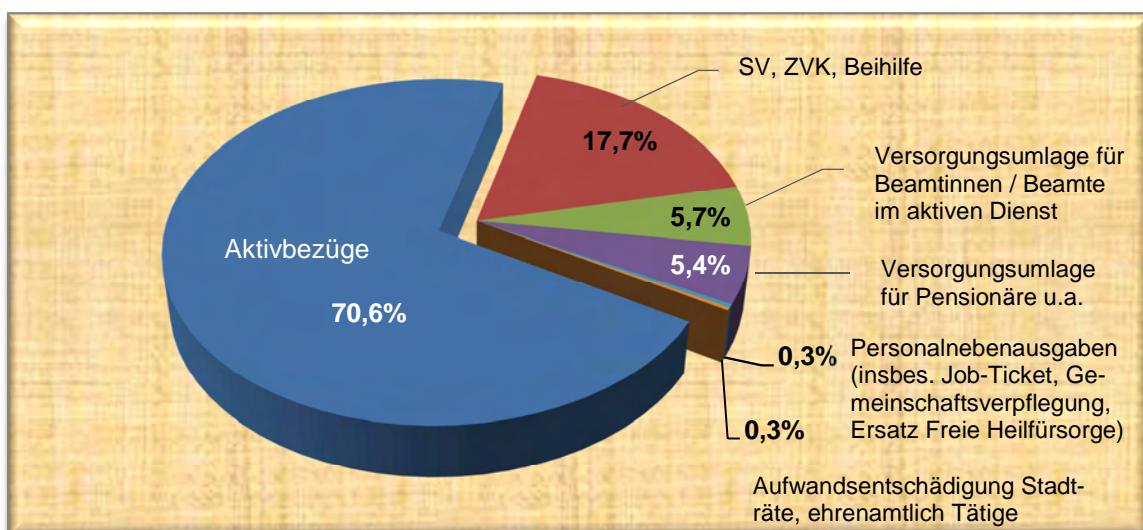


ABBILDUNG 46

Der gegenüber dem Jahr 2009 zu verzeichnende Anstieg um rd. 5,3 Mio € resultiert zum Teil sicherlich aus dem Personalzuwachs und hier insbesondere durch den Ausbau des Betreuungsangebots der Fachbereiche Bildung sowie Kinder, Jugend und Familie.

Darüber hinaus berücksichtigt das Rechnungsergebnis das Ergebnis der Tarifverhandlungen für die Beschäftigten im Geltungsbereich des TVöD/VKA. Die Tarifvertragsparteien vereinbarten dabei für das Kalenderjahr 2010 eine Erhöhung der monatlichen Entgelte in Form einer linearen Steigerung von 1,2%.

Darüber hinaus wurde das für eine Leistungsorientierte Bezahlung nach § 18 TVöD zur Verfügung stehende Gesamtvolumen um 0,25 Prozentpunkte auf 1,25% der ständigen Monatsentgelte des Vorjahres aller unter den Geltungsbereich des TVöD fallenden Beschäftigten angehoben.

Im Bereich der Sozialversicherung wurden die Beiträge zur Arbeitslosenversicherung ab 01.07.2010 um 0,2 Prozentpunkte auf 3,0% erhöht.

Die Zusatzversorgungskasse des Kommunalen Versorgungsverbandes Baden-Württemberg (KVBW) hatte bereits zu Beginn des Haushaltsjahres 2007 ein neues Finanzierungsmodell be-

schlossen. Für die an die Zusatzversorgungskasse zu entrichtenden Umlagen und Sanierungsgelder waren bis dahin ausschließlich die laufenden Bezüge der aktiv Beschäftigten maßgeblich. Ab dem Jahr 2007 findet verstärkt das Verursacherprinzip Anwendung, d.h. in die endgültige Be-rechnung des Sanierungsgeldes werden auch die der Stadt Mannheim zuzuordnenden ZVK-Renten einbezogen. Dieses Verhältnis wird seit dem Jahr 2010 in einer zweiten Stufe noch stärker zugunsten der gewährten ZVK-Renten gewichtet. In Folge dessen wurde der Sanierungsgeldsatz für das Abrechnungsjahr 2010 um 0,2 Prozentpunkte auf 3,6 % erhöht.

In Anlehnung an das Tarifergebnis 2009 für die Beschäftigten des Landes erhielten die Beamtinnen und Beamten ab dem Zahlmonat März eine Besoldungserhöhung um 1,2 %.

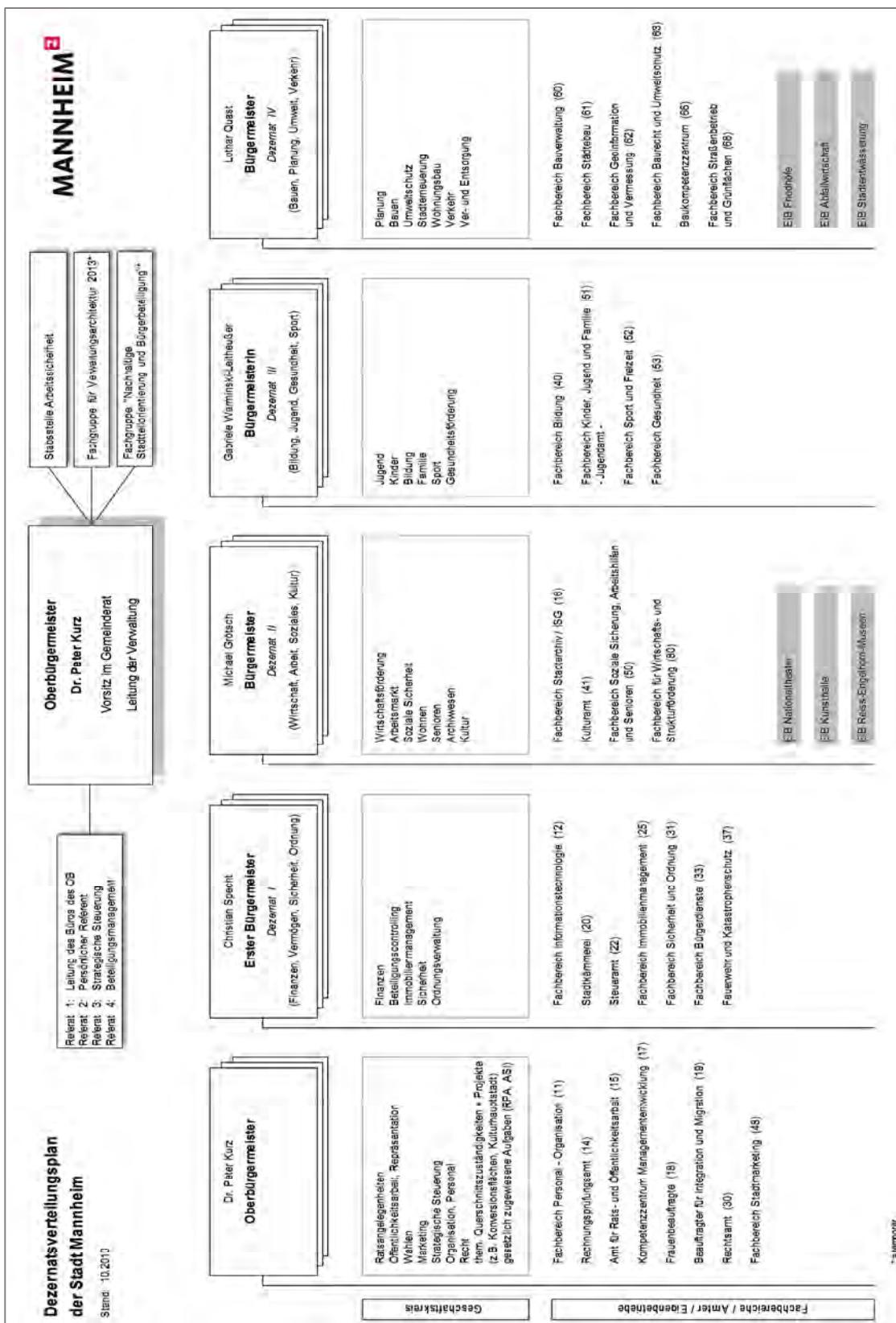
Die Beihilfeumlage für Beamte im aktiven Dienst ist im Vergleich zum Vorjahr (3.200 €) auf 3.400 € angestiegen.

Die Allgemeine Umlage des KVBW aus ruhegehaltsfähigen Dienstbezügen für Beamtinnen / Beamte im aktiven Dienst sowie aus Ruhegehältern der Versorgungsempfänger/innen bzw. der Hinterbliebenen erhöhte sich von 35 % auf 36 %.

ANLAGEN

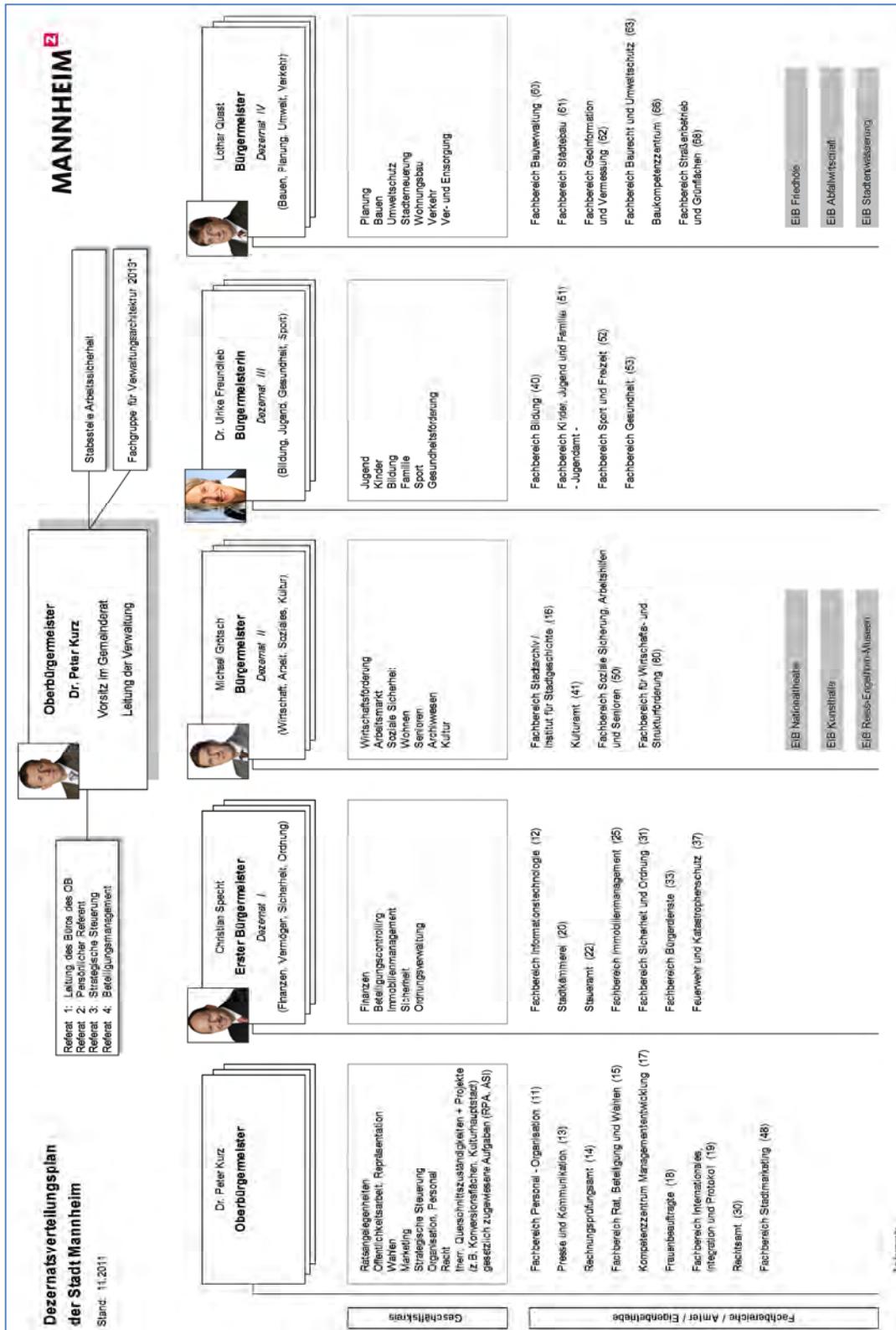
	Seite
1 Dezernatsverteilungsplan 2010	64
2 Dezernatsverteilungsplan 2011	65
3 Beschäftigungsstruktur 31.12.2010 (Personen)	66
4 Beschäftigungsstruktur 31.12.2010 (Vollkraftrechnung)	67
5 Entwicklung der Gesamtbeschäftigung 1991 – 2010	68
6 Stellenplan 2010 / 2011	69
7 Entwicklung der Planstellenzahl	70
8 Detaillierte Alterspyramide Stammpersonal (Stand: 30.06.2010)	71
9 Abgeschlossene Ausbildungsverhältnisse	72
10 Entwicklung der Personalausgaben	73
11 Kennzahlen „Gender Mainstreaming“	74
12 Übersicht der CHANGE ² - Projekte	75
13 Verzeichnis der Abbildungen	76

ANLAGE 1 - Dezernatsverteilungsplan - 2010



ANLAGE 2 - Dezernatsverteilungsplan - 2011

Vor dem Hintergrund mehrerer organisatorischer Veränderungen ist dem Personalbericht 2010 ergänzend auch noch der aktuelle Dezernatsverteilungsplan zum Stand Juni 2011 beigefügt.



ANLAGE 3 - Beschäftigungsstruktur 31.12.2010 (Personen)

Stadtverwaltung			Eigenbetriebe			Summe		
Beamte/innen	Beschäftigte	Summe	Beamte/innen	Beschäftigte	Summe	Beamte/innen	Beschäftigte	Summe
Stammpersonal (unbefristet)	909	3.781	4.690	22	1.066	1.088	931	4.847
davon in der ATZ - Arbeitsphase bzw. ATZ - Teilzeitmodell	4	271	275		51	51	4	322
in der ATZ - Freistellungsphase	1	133	134	1	45	46	2	178
sonstige Teilzeitbeschäftigte	187	1.230	1.417	4	87	91	191	1.317
davon Personalleiststellungen		45	45				45	45
Befristet Beschäftigte / Aushilfen		132	132		101	101		233
davon Teilzeitbeschäftigte		66	66		37	37		103
Auszubildende *	15	170	185		54	54	15	224
davon Teilzeitbeschäftigte		3	3		1	1		4
Praktika / Volontariat		47	47		5	5		52
Freiwilliges Jahr		1	1		5	5		6
Beschäftigte nach Entgehrannte (SGB) Rehabilitativen / Rehabilitanden		6	6		15	15		21
Sondeneinträge EiB Nationaltheater					463	463		463
Abgeord. / zugewiesenes Personal / Personalgestellung	5	9	14				5	9
Ruhende Beschäftigungsverhältnisse	43	186	229		25	25	43	211
davon Beurlaubte	43	162	205		22	22	43	184
Rente auf Zeit		24	24		3	3		27
SUMME		972	4.332	5.304	22	1.734	1.756	994
								7.060

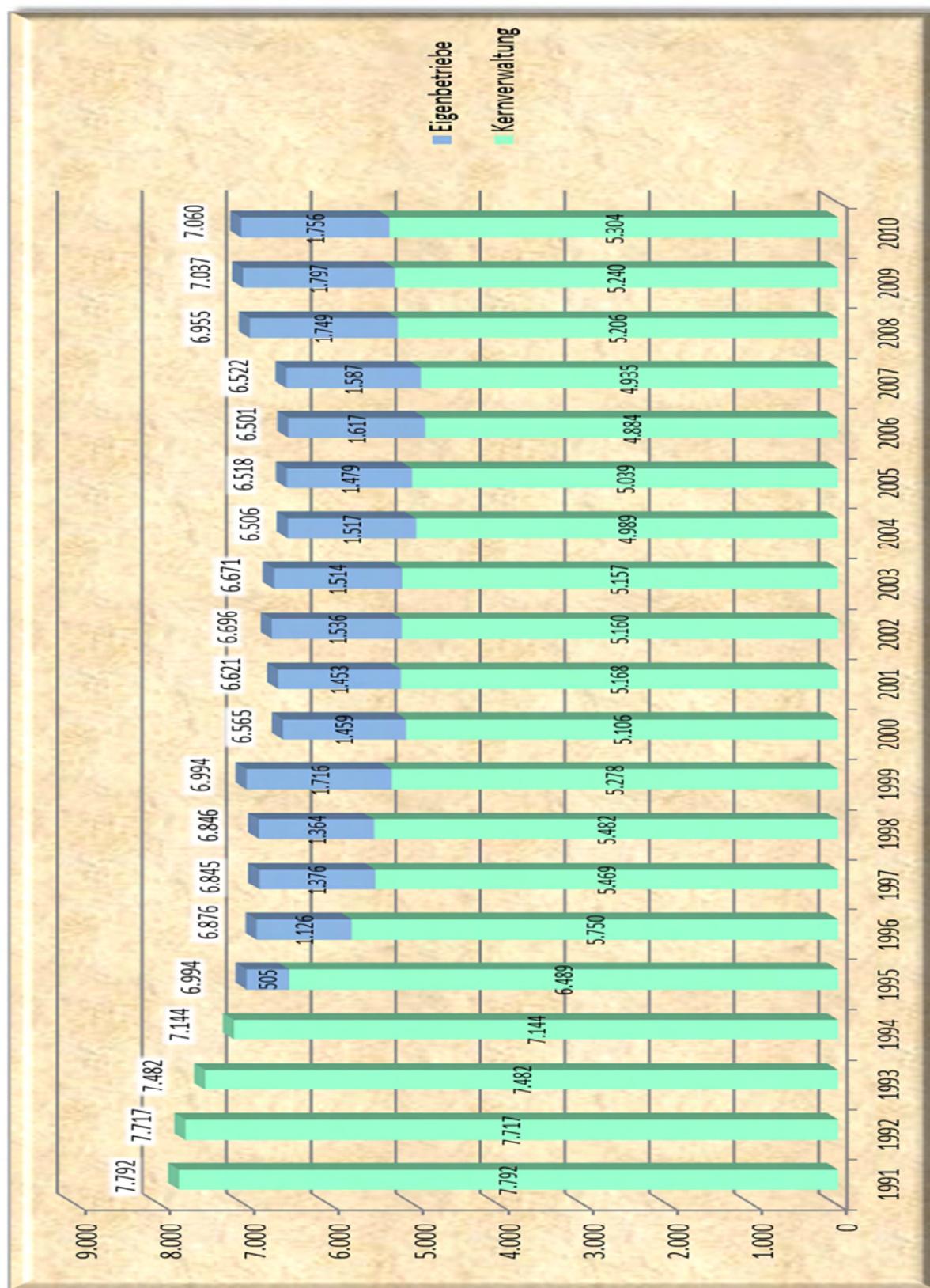
* Berücksichtigt werden nur die Personen, die eine Ausbildungsvergütung der Stadt Mannheim erhalten (Auszubildende des gehobenen Dienstes, die vom Land zur Stadt abgeordnet wurden oder fremdfinanzierte Umschüler sind z.B. nicht erfaßt)

ANLAGE 4 - Beschäftigungsstruktur 31.12.2010 (Vollkraftrechnung)

Stadtverwaltung			Eigenbetriebe			Summe			
Beamte/innen	Beschäftigte	Summe	Beamte/innen	Beschäftigte	Summe	Beamte/innen	Beschäftigte	Summe	
Stammpersonal (überfestet)	837,43	3.062,94	3.900,37	19,96	986,98	1.006,94	857,39	4.049,92	4.907,31
davon in der ATZ Arbeitsphase bzw. ATZ - Teilzeitmodell	2,00	118,87	120,87		24,93	24,93	2,00	143,80	145,80
in der ATZ Freistellungsphase	0,50	58,97	59,47	0,50	21,94	22,44	1,00	80,91	81,91
sonstige Feierzeitbeschäftigte									
davon Personalbesetzungen	117,88	735,37	853,30	2,46	57,11	59,57	120,39	792,48	912,87
Befristet Beschäftigte /Austullen									
davon Teilzeitbeschäftigte	35,65	35,65							
Ausbildende °	15,00	169,26	184,26						
davon Teilzeitbeschäftigte		2,26	2,26						
Praktika / Volontariat		46,35	46,35						
Freiwilliges Jahr		1,00	1,00						
Beschäftigte nach Entgeltvariante (SSB)									
Rehabilitandinnen/ Rehabilitanden	5,77	5,77							
Sonderverträge EiB Nationaltheater									
SUMME	852,43	3.386,97	4.239,40	19,96	1.573,36	1.593,32	872,39	4.960,33	5.832,72

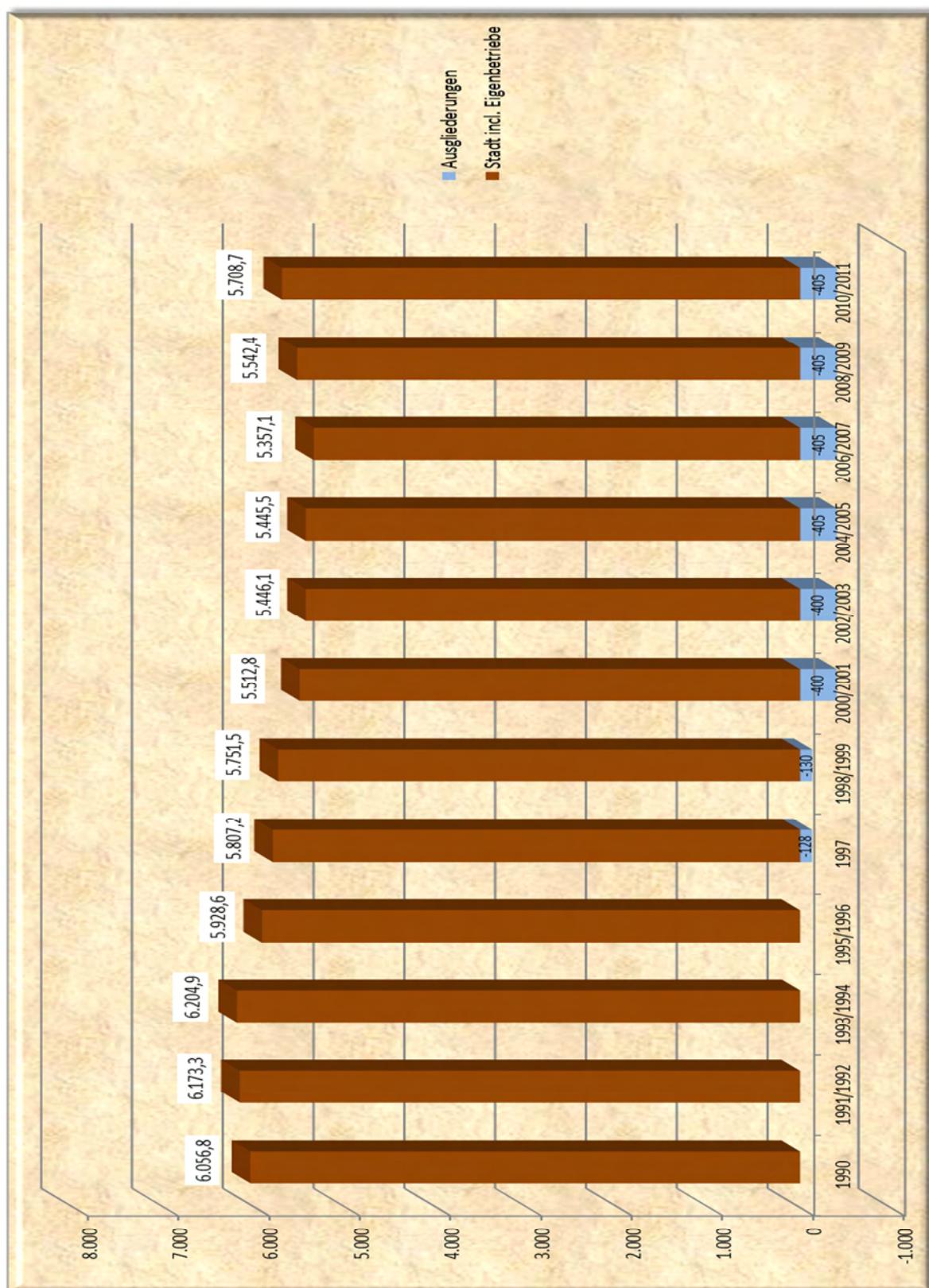
°Berücksichtigt werden nur die Personen, die eine Ausbildungsvergütung der Stadt Mannheim erhalten (Auszubildende des gehobenen Dienstes, die vom Land zur Stadt abgeordnet wurden oder fremdfinanzierte Umschüler sind z.B. nicht erfaßt)

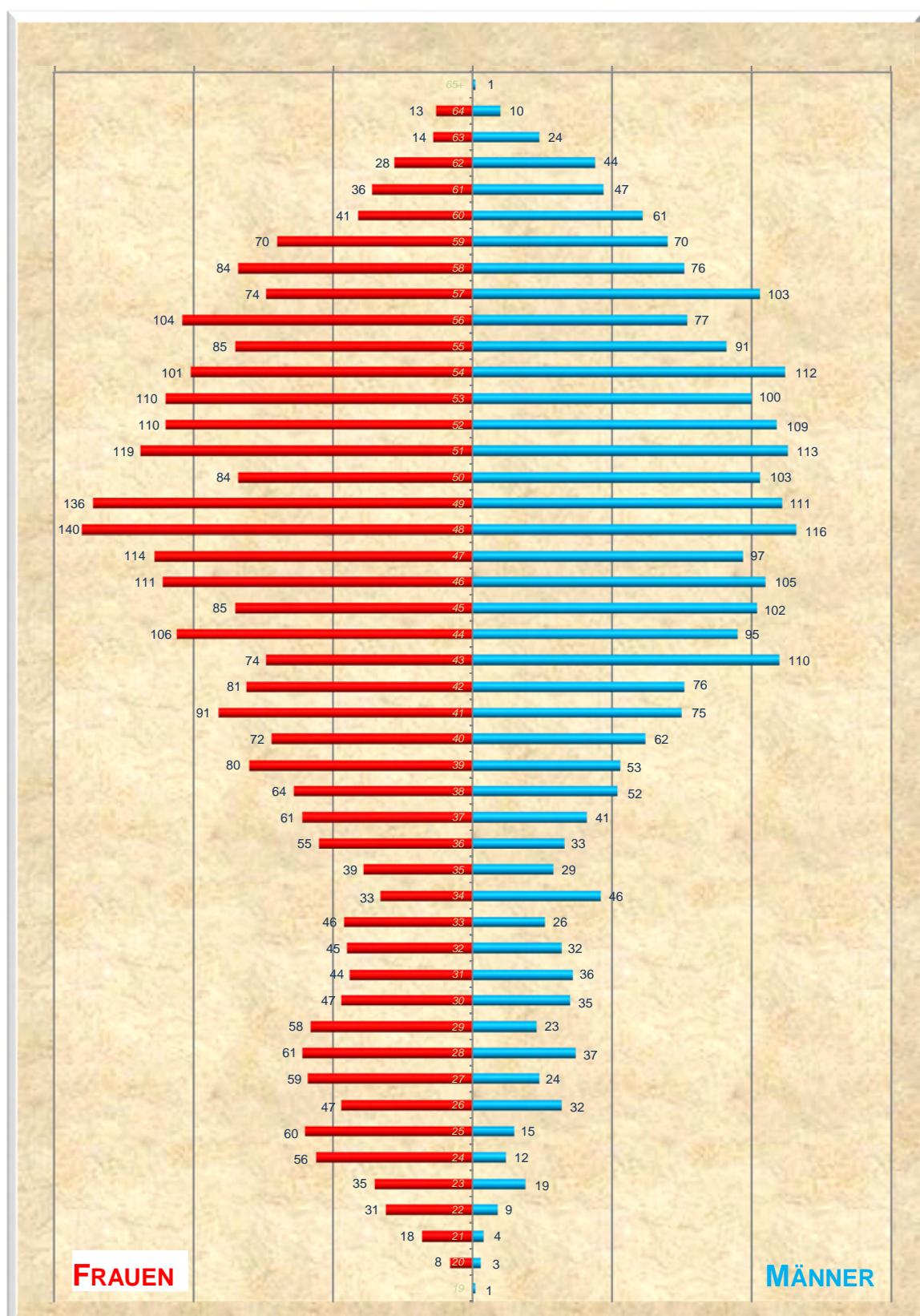
ANLAGE 5 - Entwicklung der Gesamtbeschäftigung 1991 - 2010



ANLAGE 6 - Stellenplan 2010 / 2011

Bereich	Beamte	Angestellte	Arbeiter	Summe
DEZERNAT OBERBÜRGERMEISTER				
Büro Oberbürgermeister	16,00	16,60	1,65	34,25
Fachbereich Personal - Organisation	49,84	42,72		92,56
Rechnungsprüfungsamt	25,00	6,15		31,15
Amt für Rats- und Öffentlichkeitsarbeit	20,50	44,36	6,30	71,16
Frauenbeauftragte	1,00	3,45	1,00	5,45
Beauftragter für Integration und Migration		3,50		3,50
Rechtsamt	9,00	3,75		12,75
Gesamtpersonalrat / SB-Gesamtvertrauensmann	0,39	6,00		6,39
SUMME	121,73	126,53	8,95	257,21
DEZERNAT I				
Dezernatsbüro	10,50	5,00	1,65	17,15
Fachbereich Informationstechnologie	21,81	36,01	5,00	62,82
Stadtökonomie	51,75	54,13		105,88
Steueramt	14,00	16,00		30,00
Fachbereich Immobilienmanagement	39,50	108,64	48,52	196,66
Fachbereich Sicherheit und Ordnung	45,60	180,08		225,68
Fachbereich Bürgerdienste	37,01	160,14		197,15
Feuerwehr und Katastrophenschutz	280,50	8,50	2,00	291,00
SUMME	500,67	568,50	57,17	1.126,34
DEZERNAT II				
Dezernatsbüro	6,00	2,00	1,00	9,00
Stadtarchiv / Institut für Stadtgeschichte	6,50	17,50		24,00
Kulturamt	4,00	7,52		11,52
FB Soziale Sicherung, Arbeitshilfen und Senioren	275,10	161,46	6,47	443,03
Fachbereich für Wirtschafts- und Strukturförderung	12,50	12,50		25,00
SUMME	304,10	200,98	7,47	512,55
DEZERNAT III				
Dezernatsbüro	6,00	2,00	1,65	9,65
Fachbereich Bildung	15,00	496,68	48,09	559,77
FB Kinder, Jugend und Familie - Jugendamt	68,92	975,02	46,97	1.090,91
Fachbereich Sport und Freizeit	9,73	54,04	49,13	112,90
Fachbereich Gesundheit	15,50	34,21		49,71
SUMME	115,15	1.561,95	145,84	1.822,94
DEZERNAT IV				
Dezernatsbüro	4,00	3,80		7,80
Fachbereich Bauverwaltung	16,00	51,50		67,50
FB Städtebau, Stadtentwickl., städtebaul. Planung	17,73	71,97		89,70
Fachbereich Geoinformation und Vermessung	23,00	38,50	15,00	76,50
Fachbereich Baurecht und Umweltschutz	25,50	46,40		71,90
Baukompetenzzentrum	1,00	9,00		10,00
Fachbereich Straßenbetrieb und Grünflächen	3,00	86,28	254,80	344,08
SUMME	90,23	307,45	269,80	667,48
ZWISCHENSUMME KERNVERWALTUNG	1.131,88	2.765,41	489,24	4.386,53
Eigenbetrieb Nationaltheater	2,00	50,96	199,03	251,99
Eigenbetrieb Stadtentwässerung	2,00	78,00	157,00	237,00
Eigenbetrieb Abfallwirtschaft	12,00	81,45	347,95	441,40
Eigenbetrieb Friedhof	2,00	31,00	65,00	98,00
Eigenbetrieb Kunsthalle	3,00	19,62	7,83	30,45
Eigenbetrieb Reiss-Engelhorn-Museen	7,00	29,54	11,70	48,24
Personalzuweisungen	7,00	6,80		13,80
Dispositionsstellen	19,00			19,00
Leerstellen	45,37	132,32	4,59	182,28
GESAMTSUMME	1.231,25	3.195,09	1.282,34	5.708,68

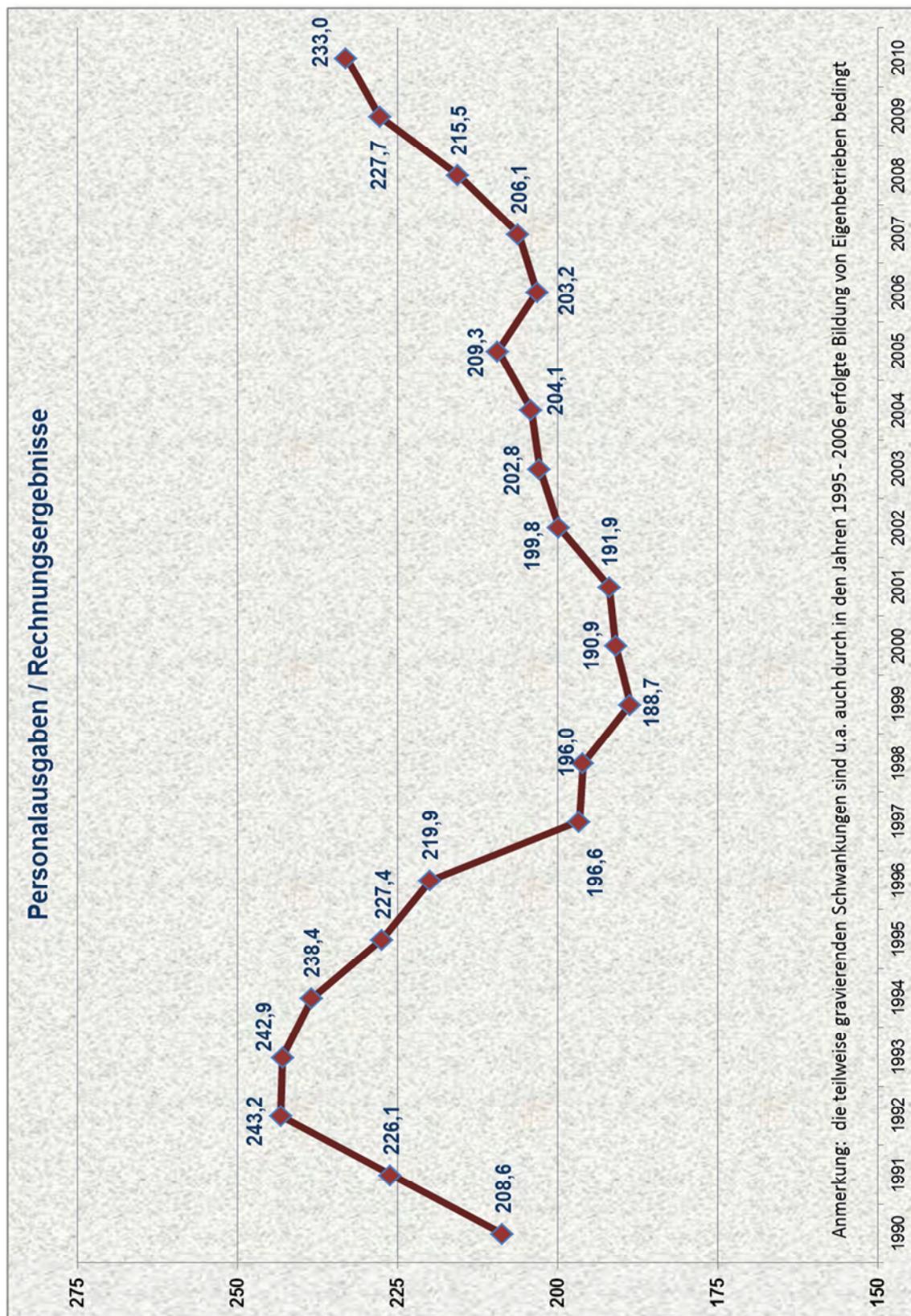
ANLAGE 7 - Entwicklung der Planstellenzahl

ANLAGE 8 - Detaillierte Alterspyramide Stammpersonal (Stand: 30.06.2010)

ANLAGE 9 - Abgeschlossene Ausbildungsverhältnisse

Ausbildungsberuf	2006	2007	2008	2009	2010
Bachelor of Arts, Eventmanagement (DHBW)		1	3	2	4
Bachelor of Arts, Medienmanagement und Kommunikation (DHBW)				2	
Bachelor of Arts, Öffentliche Wirtschaft (DHBW)	5	10	11	12	11
Bachelor of Arts, Soziale Arbeit (DHBW Stuttgart)				4	
Bachelor of Arts, Wirtschaftsförderung (DHBW)			2	1	1
Bachelor of Public Management (Hochschule Kehl oder Ludwigsburg)	4	8	11	15	15
Bachelor of Science, Wirtschaftsinformatik (DHBW)	1	1	1	1	2
Bauzeichner/in, FR Hochbau	2		2		2
Bauzeichner/in, FR Tiefbau		3		3	
Beikoch/köchin / Fachkraft für Gastgewerbe (Fremdfinanzierung)				1	
Bühnenplastiker/in / Bühnenmaler/in - Nationaltheater	1	1	1	1	1
Bürokaufmann/-frau - Nationaltheater	1	1	1	1	1
Drucker/in	1			1	
EQJ (in verschiedenen Ausbildungsberufen, fremdfinanziert)				1	2
Fachangestellte/r für Bäderbetriebe	1		2	3	2
Fachangestellte/r für Medien- und Informationsdienste, FR Archiv		1		1	1
Fachangestellte/r für Medien- und Informationsdienste, FR Bibliothek	2	2	1	3	2
Fachkraft für Abwassertechnik (Finanzierung durch EB 69)	2	2	2	2	2
Fachkraft für Kreislauf- und Abfallwirtschaft	1		1	2	1
Fachkraft für Veranstaltungstechnik - Nationaltheater	2	2	2	2	2
Forstwirt/in	1	1	2	2	2
Fotograf/in			2		2
Gärtner/in, Garten- und Landschaftsbau	2	3	5	5	5
Gärtner/in, Zierpflanzenbau			2	2	2
IT-Kaufmann/-frau - Nationaltheater		1			
IT-Kaufmann/-frau				2	
KfZ-Mechatroniker/in	3	3	4	2	4
Maler/in und Lackierer/in - Nationaltheater	1	1	1	1	1
Maskenbildner/in - Nationaltheater		1	1		
Metallbauer		10		6	3
Straßenbauer/in	2	2	4	4	3
Veranstaltungskaufmann/-frau		1		2	
Vermessungstechniker/in	2			2	
Verwaltungsfachangestellte/r	10	12	19	19	20
Volontär/in Public Relations				1	
Stadt Mannheim insgesamt	44	67	80	98	99

ANLAGE 10 - Entwicklung der Personalausgaben



ANLAGE 11 - Kennzahlen „Gender Mainstreaming“ (Stichtag: 30.06.2010)

	Vollbeschäftigung				Teilzeitbeschäftigung				Gesamtbeschäftigtenzahl				Summe	
	männlich		weiblich		männlich		weiblich		männlich		weiblich			
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %		
KERNVERWALTUNG														
Beschäftigte	967	46,6	1.106	53,4	267	16,4	1.364	83,6	1.234	33,3	2.470	66,7	3.704	
Beamtinnen / Beamte	527	74,5	180	25,5	20	10,8	166	89,2	547	61,3	346	38,7	893	
Summe Stammpersonal	1.494	53,7	1.286	46,3	287	15,8	1.530	84,2	1.781	38,7	2.816	61,3	4.597	
Ausbildung (incl. Praktika, Volontariate)	73	37,8	120	62,2			2	100,0	73	37,4	122	62,6	195	
befristet Beschäftigte / Aushilfen	42	47,2	47	52,8	24	33,8	47	66,2	66	41,2	94	58,8	160	
Beurlaubte	8	5,8	131	94,2	3	4,5	64	95,5	11	5,3	195	94,7	206	
Rente auf Zeit	5	41,7	7	58,3	2	18,2	9	81,8	7	52,2	16	47,8	23	
sonstiges Personal	10	76,9	3	33,1	1	20,0	4	80,0	11	61,1	7	38,9	18	
SUMME	1.632	50,6	1.594	49,4	317	16,1	1.656	83,9	1.949	37,5	3.250	62,5	5.199	
EIGENBETRIEBE														
Beschäftigte	766	87,2	112	12,8	91	49,5	93	50,5	857	80,7	205	19,3	1.062	
Beamtinnen / Beamte	13	76,5	4	23,5	1	16,7	5	83,3	14	60,9	9	39,1	23	
Summe Stammpersonal	779	87,0	116	13,0	92	48,4	98	51,6	871	80,3	214	19,7	1.085	
Ausbildung (incl. Praktika, Volontariate)	39	69,6	17	30,4	5	83,3	1	16,7	44	71,0	18	29,0	62	
befristet Beschäftigte / Aushilfen	61	85,9	10	14,1	15	53,6	13	46,4	76	76,8	23	23,2	99	
Beurlaubte	2	12,5	14	87,5	2	40,0	3	60,0	4	19,0	17	81,0	21	
Rente auf Zeit	3	60,0	2	40,0	1	100,0			4	66,7	2	33,3	6	
sonstiges Personal	232	55,9	183	44,1	12	20,0	48	80,0	244	51,4	231	48,6	475	
SUMME	1.116	76,5	342	23,5	127	43,8	163	56,2	1.243	71,1	505	28,9	1.748	
GESAMTÜBERSICHT														
Beschäftigte	1.733	58,7	1.218	41,3	358	19,7	1.457	80,3	2.091	43,9	2.675	56,1	4.766	
Beamtinnen / Beamte	540	74,6	184	25,4	21	10,9	171	89,1	561	61,2	355	38,8	916	
Summe Stammpersonal	2.273	61,9	1.402	38,1	379	18,9	1.628	81,1	2.652	46,7	3.030	53,3	5.682	
Ausbildung (incl. Praktika, Volontariate)	112	45,0	137	55,0	5	62,5	3	37,5	117	45,5	140	54,5	257	
befristet Beschäftigte / Aushilfen	103	64,4	57	35,6	39	39,4	60	60,6	142	54,8	117	45,2	259	
Beurlaubte	10	6,5	145	93,5	5	6,9	67	93,1	15	6,6	212	93,4	227	
Rente auf Zeit	8	47,1	9	52,9	3	25,0	9	75,0	11	37,9	18	62,1	29	
sonstiges Personal	242	56,5	186	43,5	13	20,0	52	80,0	255	51,7	238	48,3	493	
SUMME	2.748	58,7	1.936	41,3	444	19,6	1.819	80,4	3.192	45,9	3.755	54,1	6.947	

ANLAGE 12 - Übersicht der CHANGE²-Projekte

- 01 DIE STRATEGIE
 - A) ORGANISATIONSEINHEIT "STRATEGISCHE STEUERUNG"
 - B) GESAMTSTRATEGIE STADTVERWALTUNG MANNHEIM
 - C) AUFBAU STRATEGISCHES BETEILIGUNGSMANAGEMENT
 - D) KONZEPT STRATEGISCHE STEUERUNG
 - E) STRATEGIE-IMPLEMENTIERUNG
 - F) MANAGEMENT-INFORMATIONSSYSTEM
- 02 LEITBILD STADTVERWALTUNG
- 03 LEITBILD STADT MANNHEIM
- 04 NEUE WIRTSCHAFTSPOLITISCHE STRATEGIE
- 05 KULTURHAUPTSTADT 2020
- 06 REFORM GEMEINDERATSARBEIT
- 07 REFORM BEZIRKSBEIRATSARBEIT
- 08 STADTTEILORIENTIERUNG DER VERWALTUNG
- 09 BÜRGERSTADT
- 10 PERSONAENTWICKLUNG UND -BESCHAFFUNG
- 11 INTEGRATIONSKONZEPT
- 12 DIVERSITY-MANAGEMENT
- 13 QUALITÄTSMANAGEMENT
- 14 EU-DIENSTLEISTUNGSRICHTLINIE
- 15 ZUSAMMENARBEIT IN DER METROPOLREGION
- 16 WEITERENTWICKLUNG VERGABEWESEN
- 17 EINFÜHRUNG NEUES KOMMUNALES HAUSHALTSRECHT
- 18 AUFBAU BETEILIGUNGSCONTROLLING
- 19 AUFBAU IMMOBILIEN-MANAGEMENT
- 20 ÖFFENTLICHKEITSARBEIT
- 21 NEUGESTALTUNG DER ORGANISATION IM BEREICH KINDER, JUGEND, SCHULE
- 22 SCHNITTSTELLENOPTIMIERUNG IM SOZIALBEREICH
- 23 AUFGABENUORDNUNG WOHNEN - STADTERNEUERUNG
- 24 INFORMATIONSTECHNOLOGIE
 - A) NEUAUSRICHTUNG
 - B) ORGANISATION
- 25 RECHNUNGSSTELLEN
- 26 FORDERUNGSMANAGEMENT
- 27 NEUORGANISATION DER FINANZVERWALTUNG
- 28 SYNERGIEN FRIEDHOF
- 29 SICHERHEIT, ORDNUNG UND BÜRGERDIENSTE
- 30 PERSONAL-ORGANISATION
- 31 STRATEGISCHES ANFORDERUNGSPROFIL FÜR FÜHRUNGSKRÄFTE
- 32 FÜHRUNG UND KOMMUNIKATION
- 33 TALENTSTRATEGIE / STADTMARKETINGSTRATEGIE
- 34 ALLGEMEINE DIENST- UND GESCHÄFTSANWEISUNG
- 35 BETRIEBLICHES GESUNDHEITSMANAGEMENT
- 36 INTERNATIONALISIERUNG DER STADT MANNHEIM

ANLAGE 13 - Verzeichnis der Abbildungen

Abbildung	Thema	Seite
1	Wichtige Personalkennzahlen im Überblick	12
2	Personalstruktur – Gesamtüberblick	13
3	Personalstruktur – Stammpersonal	13
4	Personal nach Aufgabenbereichen	13
5	Entwicklung Personalbestand – Köpfe	14
6	Entwicklung Personalbestand – Vollkraftrechnung	14
7	Frauenquote – Beschäftigte	16
8	Frauenquote – Beamtinnen / Beamte	16
9	Frauenquote – Vollzeit	16
10	Frauenquote – Teilzeit	16
11	Frauenquote – Beamtenlaufbahnen	17
12	Frauenquote – höhere Entgeltgruppen	17
13	Fremde Staatsangehörigkeit – Gesamtüberblick	19
14	Fremde Staatsangehörigkeit – Stammpersonal	19
15	Fremde Staatsangehörigkeit – Ausbildung	19
16	Fremde Staatsangehörigkeit – Herkunftsländer	19
17	Fremde Staatsangehörigkeit – Aufgabenbereiche	20
18	Demografischer Überblick	21
19	Alterspyramide Stammpersonal	22
20	Demografische Situation – Beschäftigungsgruppen	22
21	Demografische Situation – Laufbahnen	23
22	Demografische Situation – Führungskräfte	23
23	Demografische Situation – Erzieher/innen	23
24	Fluktuation	25
25	Logo „AUSBILDUNG.MANNHEIM.DE“	26
26	Abgeschlossene Ausbildungsverhältnisse	29
27	Ausschreibung „Ausbildung“	34
28	Internet „Ausbildung“	35
29	Jobs for Future (Bild 1)	36
30	Jobs for Future (Bild 2)	36
31	Nacht der Ausbildung (Plakat)	37
32	Nacht der Ausbildung (Bild 1)	37
33	Nacht der Ausbildung (Bild 2)	37
34	Girl´s Day	39
35	Schwerbehindertenquote	46
36	Schwerbehinderte – Beschäftigungsstruktur	47
37	Teilzeitquote	48
38	Teilzeit – Struktur	49

ANLAGE 13 - Verzeichnis der Abbildungen – Fortsetzung

Abbildung	Thema	Seite
39	Teilzeit - Tarifbeschäftigte	49
40	Teilzeit – Beamten/Beamte	49
41	Wohnortanalyse	51
42	Führungsleitlinien	54
43	Unfallstatistik 2010	56
44	Unfallstatistik – Entwicklung	57
45	Betriebliches Gesundheitsmanagement	60
46	Personalausgaben – Strukturanalyse	61