



HUMAN RESOURCES REPORT 2014

STADT **MANNHEIM**²

Organisations- und
Personalentwicklung

INHALTSVERZEICHNIS

VORWORT DES OBERBÜRGERMEISTERS	7
AUF EINEN BLICK	8
WIE GELINGT EIN NACHHALTIGER PERSONAL-KORPUS?	12
DAS ALTER DER BESCHÄFTIGTEN	13
FÜHRUNG - EINE EIGENE KOMPETENZ	15
DIE FÜHRUNGSKRÄFTE	16
DEN NACHWUCHS SICHERN: AUSBILDUNG	17
DIE FÜHRUNGSSTRUKTUR ALS SPIEGEL DER STADTGESELLSCHAFT	18
DIVERSITÄT: GLEICHSTELLUNG VON MÄNNERN UND FRAUEN	19
DIVERSITÄT: STAATSANGEHÖRIGKEIT	21
DIVERSITÄT: INKLUSION	22
DIVERSITÄT: ARBEITS- UND WOHNORT MANNHEIM	23
TEILZEIT UND RESSOURCEN	24
TEILZEITBESCHÄFTIGUNG	25
DIE ENTWICKLUNG DER ÜBERSTUNDEN	26
STATIK UND DYNAMIK IN ORGANISATIONEN	27
FLUKTUATION UND BEWEGUNG	28
NEUE PLANUNGSHORIZONTE: PROGNOSTIK MIT JOBFAMILIEN	30
BETRIEBSZUGEHÖRIGKEIT DES STAMMPERSONALS	32
DIE ENTWICKLUNG DER PERSONAL-AUSGABEN	33
PERSONALENTWICKLUNG	36
DAS UNFALLGESCHEHEN BEI DER STADTVERWALTUNG MANNHEIM	37
BETRIEBLICHES GESUNDHEITSMANAGEMENT	38
HUMAN RESOURCES SUMMARIES	39
DEZERNAT OB	40
BÜRO OB	41
11 - FACHBEREICH PERSONAL	42
13 - FACHBEREICH PRESSE UND KOMMUNIKATION	43
14 - RECHNUNGSPRÜFUNGSAMT	44
15 - FACHBEREICH RAT, BETEILIGUNG UND WAHLEN	45
17 - FACHBEREICH ORGANISATIONS- UND PERSONALENTWICKLUNG	46
18 - FRAUENBEAUFTRAGTE	47
19 - FACHBEREICH INTERNATIONALES, INTEGRATION UND PROTOKOLL	48
30 - RECHTSAMT	49
48 - FACHBEREICH STADTMARKETING	50
91 - GESAMTPERSONALRAT	51
92 - GESAMTSCHWERBEHINDERTENVERTRETUNG	52
DEZERNAT I	53
BÜRO DEZERNAT I	54
12 - FACHBEREICH INFORMATIONSTECHNOLOGIE	55
20 - STADTKÄMMEREI	56
22 - STEUERAMT	57

25 -	FACHBEREICH IMMOBILIENMANAGEMENT	58
31 -	FACHBEREICH SICHERHEIT UND ORDNUNG	59
37 -	FEUERWEHR UND KATASTROPHENSCHUTZ	60
	DEZERNAT II	61
	BÜRO DEZERNAT II	62
16 -	FACHBEREICH STADTARCHIV/ INSTITUT FÜR STADTGESCHICHTE	63
41 -	KULTURAMT	64
42 -	EIGENBETRIEB NATIONALTHEATER	65
46 -	EIGENBETRIEB KUNSTHALLE	66
47 -	EIGENBETRIEB REISS-ENGELHORN-MUSEEN	67
50 -	FACHBEREICH ARBEIT UND SOZIALES	68
80 -	FACHBEREICH WIRTSCHAFTS- UND STRUKTURFÖRDERUNG	69
	DEZERNAT III	70
	BÜRO DEZERNAT III	71
40 -	FACHBEREICH BILDUNG	72
51 -	FACHBEREICH KINDER, JUGEND UND FAMILIE - JUGENDAMT	73
53 -	FACHBEREICH GESUNDHEIT	74
56 -	FACHBEREICH TAGESEINRICHTUNGEN FÜR KINDER	75
	DEZERNAT IV	76
	BÜRO DEZERNAT IV	77
52 -	FACHBEREICH SPORT UND FREIZEIT	78
60 -	FACHBEREICH BAUVERWALTUNG	79
61 -	FACHBEREICH STADTPLANUNG	80
62 -	FACHBEREICH GEOINFORMATION UND VERMESSUNG	81
63 -	FACHBEREICH BAURECHT UND DENKMALSCHUTZ	82
66 -	BAUKOMPETENZZENTRUM	83
68 -	FACHBEREICH TIEFBAU	84
	DEZERNAT V	85
	BÜRO DEZERNAT V	86
33 -	FACHBEREICH BÜRGERDIENSTE	87
67 -	FACHBEREICH GRÜNFLÄCHEN UND UMWELT	88
69 -	EIGENBETRIEB STADTENTWÄSSERUNG	89
70 -	EIGENBETRIEB ABFALLWIRTSCHAFT MANNHEIM	90
75 -	EIGENBETRIEB FRIEDHÖFE MANNHEIM	91
	STELLENPLAN FÜR DIE HAUSHALTSJAHRE 2014 + 2015	92
	GLOSSAR	94

VORWORT DES OBERBÜRGERMEISTERS

Der Human Resources Report als Steuerungsinstrument einer modernen Verwaltung

Das Arbeiten nach Zielen ist eines der wesentlichen Merkmale einer modernen Verwaltung. Der Human Resources Report 2014 leistet dazu einen wichtigen Unterstützungsbeitrag: Er ist weniger Rechenschaftsbericht denn strategisch ausgerichtetes Instrument für das Personalmanagement der Zukunft, von dessen Zahlen- und Datenmaterial städtische Dienststellen wie auch Gemeinderat profitieren. Als Basis für Steuerung und Entscheidungen trägt der Human Resources Report dazu bei, Personalziele sowohl gesamtstädtisch als auch innerhalb der einzelnen Dienststellen zu erreichen.

Die strategischen Anliegen des Human Resources Report spiegeln sich zum einen in den acht knappen programmatischen Texten wider, die schlaglichtartig beleuchten, wohin die gesamtstädtische Entwicklung bei einigen zentralen Personalthemen gehen soll. Zum anderen wurden, als besonderer Service für die Dienststellen, erstmals wichtige Zahlen, Daten und Fakten nach Dienststellen aufgliedert dargestellt, was einen systematischen Abgleich mit den gesamtstädtischen Verhältnissen ermöglicht.



Dr. Peter Kurz
Oberbürgermeister der Stadt Mannheim



AUF EINEN BLICK

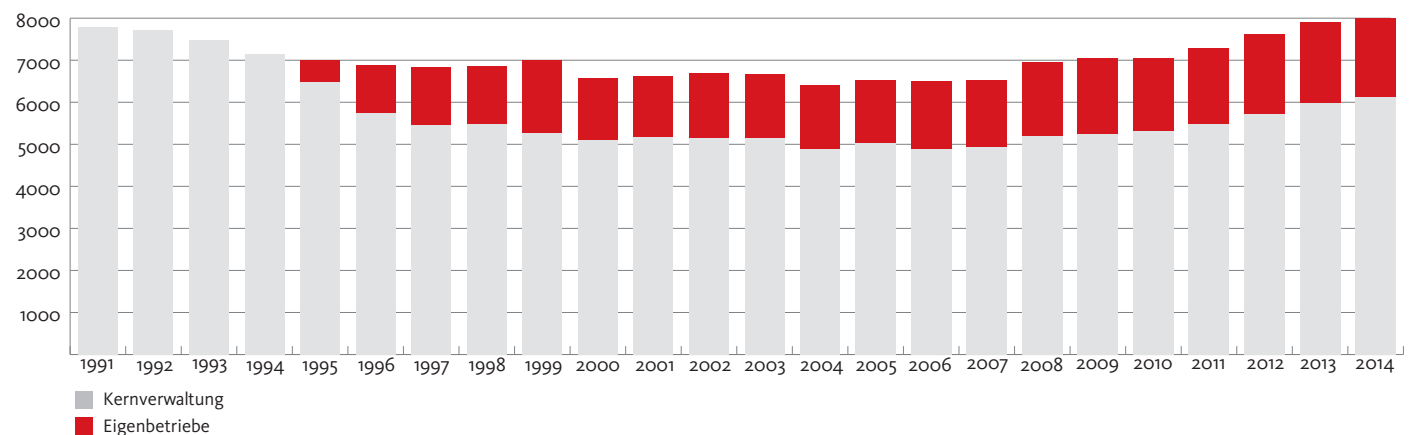
Tab. 1: Auf einen Blick

	Kernverwaltung	Eigenbetriebe	Summe
Gesamtzahl MitarbeiterInnen	6.123	1.869	7.992
Stammpersonal (umfasst Beschäftigte ohne Beurlaubte)	5.161	1.227	6.388
Stammpersonal (Vollzeitäquivalente)	4.428,18	1.110,46	5.538,64
Frauenanteil (bezogen auf das Gesamtpersonal)	64,6%	29,6%	56,4%
Frauenanteil (bezogen auf das Stammpersonal)	62,7%	22,7%	55,0%
Auszubildende (inkl. Praktika, Volontariate)	399	61	460
Teilzeitquote	39,6%	18,5%	33,3%
Anteil der schwerbehinderten Beschäftigten	7,5%	10,1%	8,1%
Personalausgaben in Mio. € (Rechnungsergebnis bzw. Wirtschaftspläne)	278,2 Mio €	96,6 Mio €	374,8 Mio €

Tab. 2: Personalstand am 31.12.2014
(Personen)

	Kernverwaltung			Eigenbetriebe			Summe		
	BeamtInnen	ArbeitnehmerInnen	Summe	BeamtInnen	ArbeitnehmerInnen	Summe	BeamtInnen	ArbeitnehmerInnen	Summe
Stammpersonal (unbefristet)	945	4.216	5.161	21	1.206	1.227	966	5.422	6.388
dar. ATZ-Arbeitsphase bzw. ATZ-Teilzeitmodell		15	17	0				16	18
dar. ATZ-Freistellungsphase bzw. Sabbatical	5	180	185	0	36	36	5	216	221
dar. sonst. Teilzeitbeschäftigte	214	1.487	1.701	6	184	190	220	1.671	1.891
Befristet Beschäftigte/ Aushilfen	0	285	285	0	118	118	0	403	403
Auszubildende	14	296	310	0	45	45	14	341	355
Praktika/Volontariat	0	89	89	0	16	16	0	105	105
Freiwilliges Jahr/ Bundesfreiwilligendienst	0	17	17	0	9	9	0	26	26
Beschäftigte nach Entgeltvariante (SGB) sowie Personen in der „Bürgerarbeit“ (ESF)	0	10	10	0	0	0	0	10	10
Sonderverträge Eigenbetrieb Nationaltheater	0	0	0	0	419	419	0	419	419
Ruhende Beschäftigungsverhältnisse	25	226	251	0	35	35	25	261	286
dar. Beurlaubte	25	202	227	0	32	32	25	234	259
dar. Rente auf Zeit	0	24	24	0			0	27	27
SUMME	984	5.139	6.123	21	1.848	1.869	1.005	6.987	7.992

Abb. 1: Entwicklung des Gesamtpersonals 1991 - 2014



Tab. 3: Vollkraftrechnung (FTE) im aktiven Dienst am 31.12.2014

	Kernverwaltung			Eigenbetriebe			Summe		
	BeamtInnen	ArbeitnehmerInnen	Summe	BeamtInnen	ArbeitnehmerInnen	Summe	BeamtInnen	ArbeitnehmerInnen	Summe
Stammpersonal (unbefristet)	866,82	3.561,36	4.428,18	18,78	1.091,68	1.110,46	885,60	4.653,04	5.538,64
dar. ATZ-Arbeitsphase bzw. ATZ-Teilzeitmodell	1,20	7,22	8,42	0	1,00	1,00	1,20	8,22	9,42
dar. ATZ-Freistellungsphase bzw. Sabbatical	2,30	77,16	79,46	0	17,64	17,64	2,30	94,80	97,10
dar. sonst. Teilzeitbeschäftigte	139,32	940,16	1.079,48	3,78	88,04	91,82	143,10	1.028,20	1.171,30
Befristet Beschäftigte/ Aushilfen	0	234,20	234,20	0	102,97	102,97	0	337,17	337,17
Auszubildende	14,00	295,08	309,08	0	45,00	45,00	14,00	340,08	354,08
Praktika/Volontariat	0	85,87	85,87	0	15,04	15,04	0	100,91	100,91
Freiwilliges Jahr/ Bundesfreiwilligendienst	0	17,00	17,00	0	9,00	9,00	0	26,00	26,00
Beschäftigte nach Entgeltvariante (SGB) sowie Personen in der „Bürgerarbeit“ (ESF)	0	7,70	7,70	0	0	0	0	7,70	7,70
Sonderverträge Eigenbetrieb Nationaltheater	0	0	0	0	401,50	401,50	0	401,50	401,50
SUMME	880,82	4.201,21	5.082,03	18,78	1.665,19	1.683,97	899,60	5.866,40	6.766,00

Abb. 2: Gliederung nach Beschäftigungsgruppen des Gesamt- und des Stammpersonals zum 31.12.2014

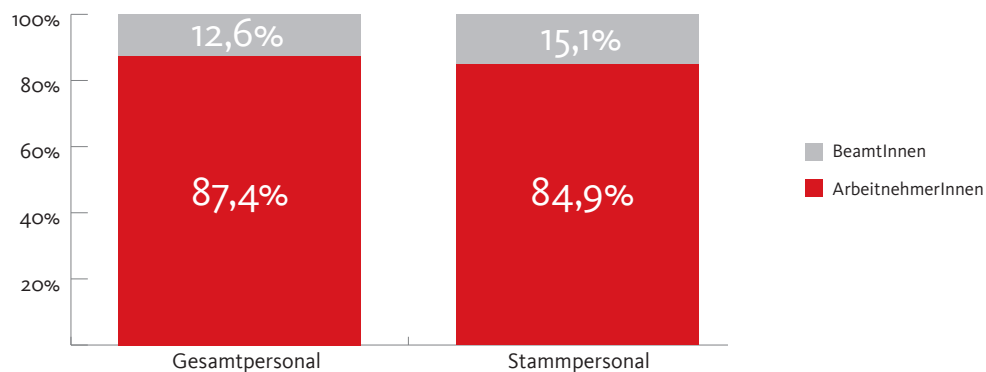
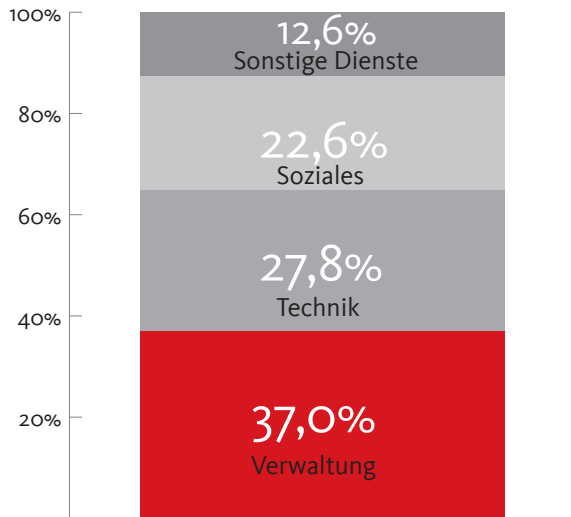


Abb. 3: Aufgabenbereiche des Stammpersonals

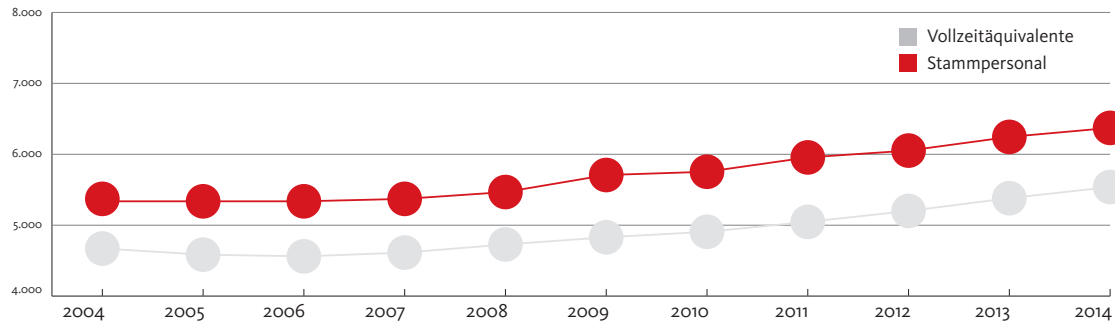


Tab. 4: Entwicklung des Personalbestandes (jeweils zum Stichtag 31.12.)

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Entwicklung des Personalbestandes											
Stammpersonal	5.373	5.302	5.307	5.370	5.544	5.727	5.778	5.911	6.078	6.252	6.388
Vollzeitäquivalente*	4.671	4.585	4.561	4.614	4.729	4.830	4.907	5.047	5.201	5.381	5.539

*bezogen auf das Stammpersonal

Abb. 4: Entwicklung des Personalbestandes und der Vollzeitäquivalente 2004 - 2014



WIE GELINGT EIN NACHHALTIGER PERSONAL-KORPUS?

Dr. Gerhard Mersmann
Fachbereichsleiter FB 17 Organisations- und Personalentwicklung

Der in vielerlei Hinsicht inflationierte Begriff der Nachhaltigkeit stammt aus der Forstwirtschaft. Dort beschreibt er das Ziel, einen Waldbestand in seiner synergetischen Vielfalt quasi als Dauerzustand zu garantieren. Dabei geht es um unterschiedliche Arten unterschiedlichen Alters, die in ihrer Koexistenz das Gesamtbild des Waldes ausmachen. Um dieses zu erreichen, bedarf es unterschiedlicher Maßnahmen zu unterschiedlichen Zeiten. Diese in eine sinnvolle und wirkungsvolle Reihenfolge zu bringen ist nur möglich, wenn vom Wirkungsziel, das heißt dem Gesamtbild in seiner Vielfalt her gedacht wird. Erst dann entwickelt sich eine Logik für die notwendigen Interventionen.

Analog verhält es sich, wenn das Ziel formuliert wird, eine Beschäftigtenstruktur zu haben, die die unterschiedlichen Kompetenzen, die unterschiedliche Generationen und deren Bildungssozialisation mit sich bringen, für die zu erbringenden Leistungen für die Stadtverwaltung bereithält. Die technische Innovationskraft der Jüngeren, die methodische Sicherheit und der Pragmatismus des mittleren Alters sowie das Wissen um die soziale Dimension von Management bei den Älteren sollten parallel präsent sein, um die wesentlichen Wirkungsdimensionen von Steuerung gleichzeitig präsent zu haben.

Ein nachhaltiger Personal-Korpus kann nur durch eine ausgesprochene Steuerung seitens der Personalplanung und der bewussten Entscheidung seitens der politischen Gremien erreicht werden. Ein Dialog über dieses Ziel zwischen Politik und Verwaltung ist dringend erforderlich, eine gemeinderätliche Entscheidung zugunsten eines nachhaltigen Personal-Korpus wäre ein gutes Beispiel für die Wirkungssteuerung.

DAS ALTER DER BESCHÄFTIGTEN

Abb. 5: Entwicklung des Durchschnittsalters des Stammpersonals nach Geschlecht

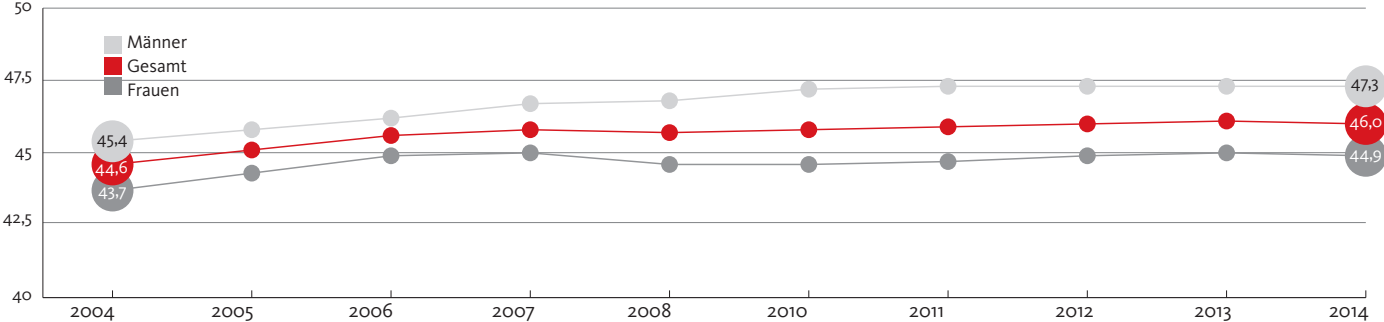


Abb. 6: Altersverteilungen nach Fachrichtungen 2014

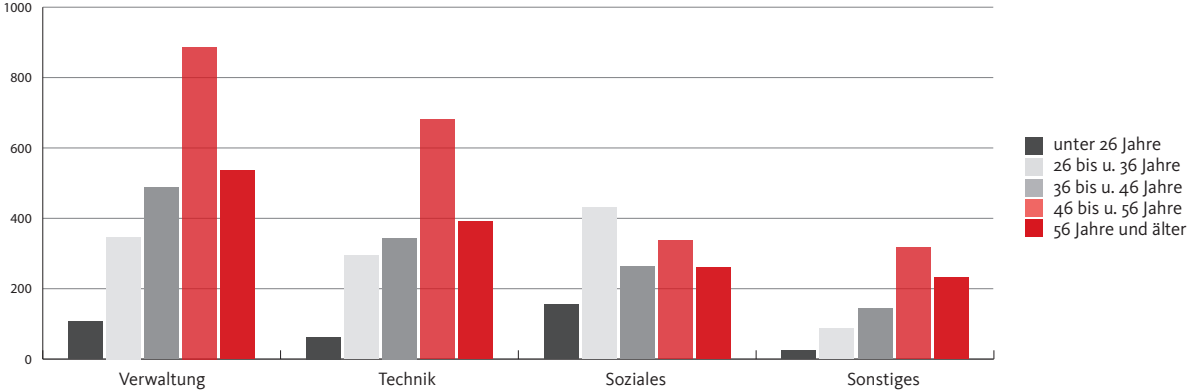


Abb. 7: Altersverteilungen nach Laufbahnen 2014

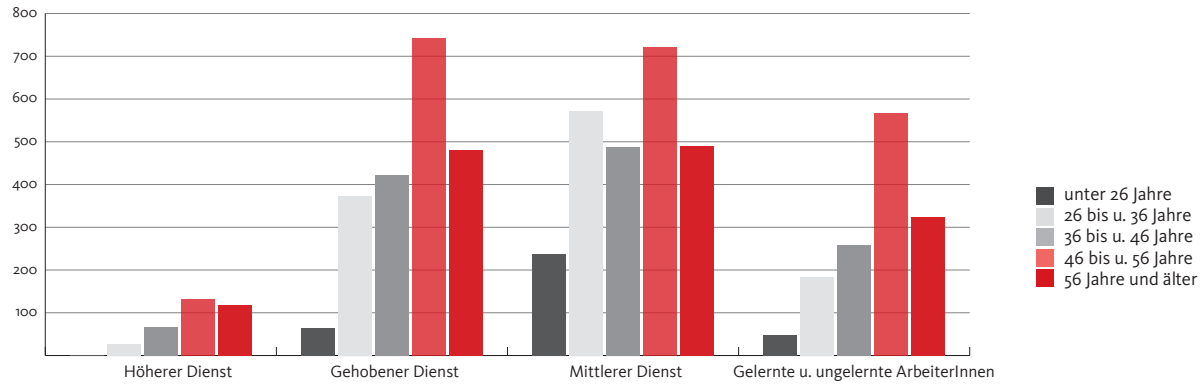
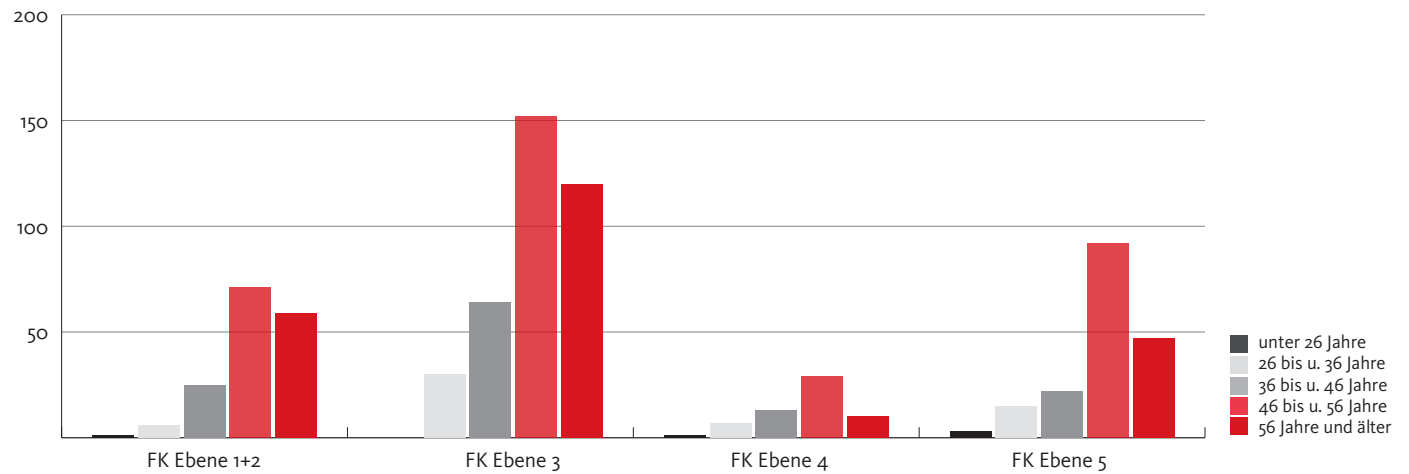


Abb. 8: Struktur der Führungskräfte 2014: Altersverteilung nach Führungsebene



FÜHRUNG - EINE EIGENE KOMPETENZ

Dr. Liane Schmitt

Abteilungsleiterin 17.3 Führung, Dialog und Arbeitgebermarke

Führung geht nicht einfach „nebenbei“, sondern wird bei der Stadt Mannheim als eine eigene Kompetenz gesehen. Dies zeigt sich auch in den Leitlinien für Führung, Kommunikation und Zusammenarbeit, die die Grundlage für das Anforderungsprofil für Führungskräfte darstellen.

Führung bedeutet dabei zum einen Personalführung: Ziel ist es, eine Führungskultur zu entwickeln, die motiviert, fördert, einen stabilen Rahmen zur Befähigung von Mitarbeitenden schafft und diese zu einem gemeinsamen Ziel hin vernetzen kann.

Zum anderen erfordert Führung auch strategisches Denken und wirkungsorientiertes Steuern von Ressourcen, Strukturen und Prozessen. Gefordert sind hier vor allem klare Entscheidungen, die Komplexität reduzieren, Orientierung schaffen und dabei die Gesamtstrategie im Blick behalten.

Und nicht zuletzt bedeutet Führung auch die Bereitschaft zur Selbstführung, die Reflexion der eigenen Werte, Muster und Ideale, die das eigene Handeln leiten. Führungskräfte müssen sich auch selbst – und nicht nur ihre Mitarbeitenden – als Lernende verstehen. Führung wird dabei nicht als einseitige Verantwortung, sondern als Dialog und gemeinsamer Prozess von Mitarbeitenden und Führungskräften im Sinne eines wirkungs- und zielorientierten Denkens und Handelns verstanden. Führungskräfte gehen dabei mit gutem Beispiel voran.

Eines der Wirkungsziele des Fachbereichs 17 lautet: „Führen als eigenständige und strategisch bedeutsame Aufgabe im Sinne der Leitlinien für Führung, Kommunikation und Zusammenarbeit ist in der Organisation etabliert.“ Darauf sind alle Instrumente und Methoden des Fachbereichs ausgerichtet.

Deshalb wird bei der Auswahl von Führungskräften neben der fachlichen Eignung ergänzend die Führungskompetenz mit einem standardisierten objektiven Verfahren bewertet. Die daraus resultierenden individuellen Entwicklungspläne leisten einen wertvollen Beitrag für

die Personalentwicklung der Führungskräfte. In Zusammenarbeit mit der Hochschule der Wirtschaft für Management wurde ein Führungslehrgang zur Qualifizierung für den höheren Dienst entwickelt, der durch die Perspektive der Mannheimer Wirtschaft und Wissenschaft in Bezug auf Führung neue Impulse für die Weiterentwicklung der Führungskultur setzt.

Eine moderne Unternehmenskultur zeigt sich in einem etablierten Feedbackprozess, der die Wirkung der Führungsleistung aus der Sicht von Mitarbeitenden, Kolleginnen und Kollegen sowie Vorgesetzten spiegelt. Hierzu setzt die Stadt Mannheim das 360°-Führungsfeedback ein, bei dem Führungskräfte eine systematische Rückmeldung ihres Führungsverhaltens aus diesen unterschiedlichen Perspektiven erhalten. Die Ergebnisse werden mit ihren Mitarbeitenden diskutiert, um gemeinsam Maßnahmen für die weitere Entwicklung der Zusammenarbeit abzuleiten.

Diese Verfahren und die Erfahrungen mit den Leitlinien und deren Umsetzung ist auch kontinuierlich Thema in den eingesetzten Dialogformaten, bei denen der Oberbürgermeister mit unterschiedlichen Zielgruppen ins Gespräch kommt und damit die Weiterentwicklung der Unternehmenskultur gemeinsam mit Führungskräften, Mitarbeitenden und Personalräten vorantreibt.

DIE FÜHRUNGSKRÄFTE

Abb. 9: Struktur der Führungskräfte 2014: BeamtInnen und ArbeitnehmerInnen (Stichtag 31.12.2014)

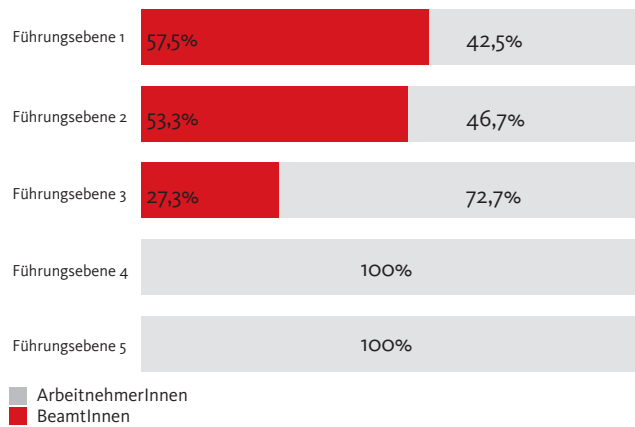


Abb. 10: Struktur der Führungskräfte 2014: Geschlecht (Stichtag 31.12.2014)

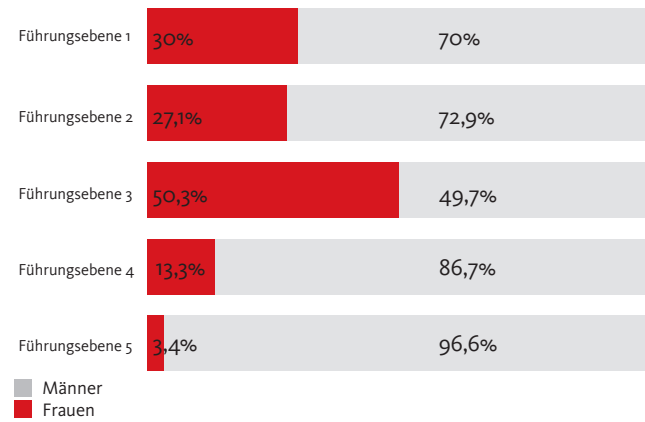
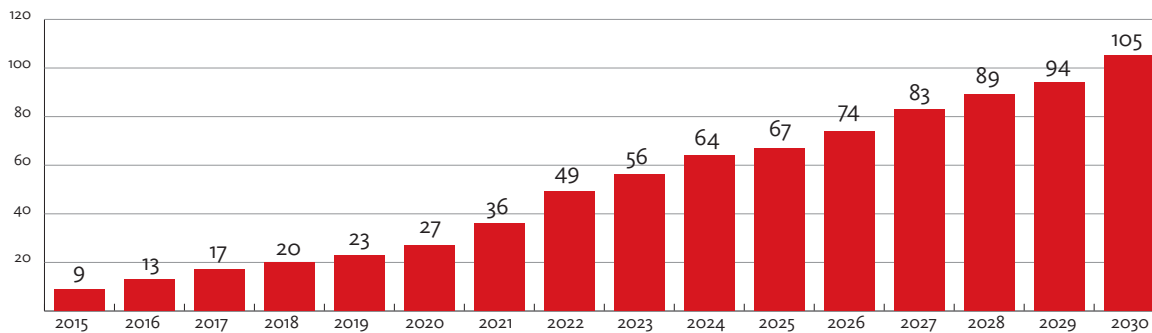


Abb. 11: Kumulierte Werte des altersbedingten Ausscheidens der Führungskräfte Ebene 1 + 2 bis 2030

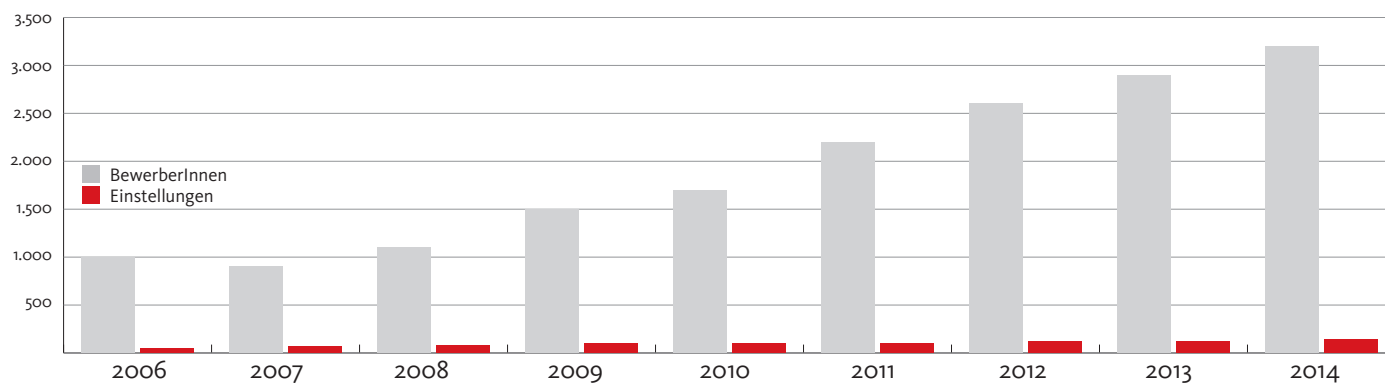


Prognostizierte Jahreswerte des altersbedingten Ausscheidens der Führungsebenen 1+2

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Altersbedingtes Ausscheiden bis 2030	9	4	4	3	3	4	9	13	7	8	3	7	9	6	5	11

DEN NACHWUCHS SICHERN: AUSBILDUNG

Abb. 12: Entwicklung des Verhältnisses von Bewerbungen und Anzahl der Einstellungen der Auszubildenden 2006-2014



Quelle: 11.20 Team Ausbildung

Tab. 5: Entwicklung des Verhältnisses von Bewerbungen um einen Ausbildungsplatz und Einstellungszahlen

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Bewerbungen	1.000	900	1.100	1.500	1.700	2.200	2.600	2.900	3.200
Einstellungszahlen	44	67	80	98	99	99	122	125	145
Einstellungsquote	4,4%	7,4%	7,3%	6,5%	5,8%	4,5%	4,7%	4,3%	4,5%

DIE FÜHRUNGSSTRUKTUR ALS SPIEGEL DER STADTGESELLSCHAFT

Dr. Gerhard Mersmann
Fachbereichsleiter FB 17 Organisations- und Personalentwicklung

Ein Management-Ziel des Fachbereichs Organisations- und Personalentwicklung lautet: Die Stadtgesellschaft wird in der Führungsstruktur der Stadt Mannheim abgebildet. Hinter ihm steht die Absicht, die Politik von Toleranz und Integration, die sich durch die Geschichte der Stadt Mannheim wie ein Roter Faden zieht, in die konkrete Arbeits- und Lebenspraxis der Stadtverwaltung zu übersetzen.

Nicht, dass die Stadtverwaltung Mannheim als Arbeitgeberin von nahezu 8.000 Beschäftigten ein unbekanntes Territorium für Aspekte von Gender, Immigration und viele Aspekte der Vielfalt wäre. Bereits zum jetzigen Zeitpunkt repräsentiert die Stadt Mannheim ein breites Spektrum der Vielfalt, die die Stadtgesellschaft als Ganzes vorgibt.

Was jedoch auffällt und der Wirkungskraft vor allem der Integration entgegensteht, ist die bis dato relative Undurchlässigkeit der Führungsebenen für Immigrantinnen und Immigranten. Während der Anteil der Frauen besonders in den höheren Führungspositionen seit 2007 von 22,4% auf 27,8% gestiegen ist, blieb der Korridor für andere Aspekte der diversen Stadtgesellschaft verschlossen.

Eine gelungene Karriere, Teilhabe an Entscheidung und Verantwortung sowie die Sichtbarkeit einer herausragenden Position sind ein sicheres Indiz für gelungene Integration. Indem sich die Stadtverwaltung Mannheim auf das Ziel der Abbildung der Stadtgesellschaft in der eigenen Führungsstruktur verständigt hat, bekennt sie sich nicht nur zu dem eigenen politischen Ziel von Toleranz und Integration, sondern sie lässt sich daran messen, ob es ihr gelingt, die Potenziale, die in der Diversität der Stadtgesellschaft liegen, für die Aufgaben der Kommunalverwaltung im positiven Sinne zu mobilisieren. Das Ziel ist eine Verbesserung der Leistungsfähigkeit und eine Stärkung der Identifikation der Bevölkerung mit ihrer Verwaltung.

DIVERSITÄT: GLEICHSTELLUNG VON MÄNNERN UND FRAUEN

Tab. 6: Frauenanteil nach Laufbahn und Entgeltgruppe

31.12.2004	gesamt	dar. Frauen	dar. Frauen in %
BeamtInnen			
Höherer Dienst	149	50	33,6%
Gehobener Dienst	567	336	59,3%
Mittlerer Dienst	250	10	4,0%
Gesamt	966	396	41,0%
ArbeitnehmerInnen			
Entgeltgruppe E15U	5	0	0%
Entgeltgruppe E15	23	5	21,7%
Entgeltgruppe E14	55	21	38,2%
Entgeltgruppe E13	121	51	42,1%

Tab. 7: Entwicklung der Anzahl weiblicher Führungskräfte (Führungsebene 1+2)

	2010	2011	2012	2013	2014
Weibliche Führungskräfte	35	36	37	42	45
Männliche Führungskräfte	115	113	114	112	117
Führungsebene 1+2 gesamt	150	149	151	154	162
Anteil der weiblichen Führungskräfte an Führungsebene 1+2	23,3%	24,2%	24,5%	27,3%	27,8%

Tab. 8: Kennzahlen Gender Mainstreaming (Stichtag 31.12.2014)

	Vollbeschäftigung			Teilzeitbeschäftigung			Gesamtpersonal			SUMME
	männlich	weiblich		männlich	weiblich		männlich	weiblich		
	Anzahl	Anzahl	in %	Anzahl	Anzahl	in %	Anzahl	Anzahl	in %	
Kernverwaltung										
Gesamtpersonal	1.880	2.082	52,5%	290	1.871	86,6%	2.170	3.953	64,6%	6.123
dav. Stammpersonal	1.682	1.576	48,4%	242	1.661	87,3%	1.924	3.237	62,7%	5.161
dav. ArbeitnehmerInnen	1.147	1.387	54,7%	217	1.465	87,1%	1.364	2.852	67,6%	4.216
BeamtenInnen	535	189	26,1%	25	196	88,7%	560	385	40,7%	945
Ausbildung (inkl. Praktika, Volontariate)	107	282	72,5%		8	80,0%	109	290	72,7%	399
befristet Beschäftigte/Aushilfen	69	83	54,6%	36	97	72,9%	105	180	63,2%	285
Beurlaubte ¹	10	126	92,6%		87	95,6%	14	213	93,8%	227
Rente auf Zeit ¹	5	5	50,0%		13	92,9%	6	18	75,0%	24
sonstiges Personal	7	10	58,8%	5	5	50,0%	12	15	55,6%	27
Eigenbetriebe										
Gesamtpersonal	1.199	357	22,9%	116	197	62,9%	1.315	554	29,6%	1.869
dav. Stammpersonal	866	134	13,4%	83	144	63,4%	949	278	22,7%	1.227
dav. ArbeitnehmerInnen	857	128	13,0%	82	139	62,9%	939	267	22,1%	1.206
BeamtenInnen	9	6	40,0%		5	83,3%	10	11	52,4%	21
Ausbildung (inkl. Praktika, Volontariate)	32	27	45,8%	2	0	0,0%	34	27	44,3%	61
befristet Beschäftigte/Aushilfen	78	12	13,3%	21	7	25,0%	99	19	16,1%	118
Beurlaubte ¹	6	14	70,0%		10	83,3%	8	24	75,0%	32
Rente auf Zeit ¹			50,0%		0	0,0%			33,3%	
sonstiges Personal ²	216	169	43,9%	7	36	83,7%	223	205	47,9%	428
Gesamtübersicht										
Gesamtpersonal	3.079	2.439	44,2%	406	2.068	83,6%	3.485	4.507	56,4%	7.992
dav. Stammpersonal	2.548	1.710	40,2%	325	1.805	84,7%	2.873	3.515	55,0%	6.388
dav. ArbeitnehmerInnen	2.004	1.515	43,1%	299	1.604	84,3%	2.303	3.119	57,5%	5.422
BeamtenInnen	544	195	26,4%	26	201	88,5%	570	396	41,0%	966
Ausbildung (inkl. Praktika, Volontariate)	139	309	69,0%		8	66,7%	143	317	68,9%	460
befristet Beschäftigte/Aushilfen	147	95	39,3%	57	104	64,6%	204	199	49,4%	403
Beurlaubte ¹	16	140	89,7%	6	97	94,2%	22	237	91,5%	259
Rente auf Zeit ¹	6	6	50,0%		13	86,7%	8	19	70,4%	27
sonstiges Personal ²	223	179	44,5%	12	41	77,4%	235	220	48,4%	455

¹Voll- und Teilzeitbeschäftigung entspricht letztem aktiven Beschäftigungsumfang

²Inklusive künstlerisches Personal des Nationaltheaters

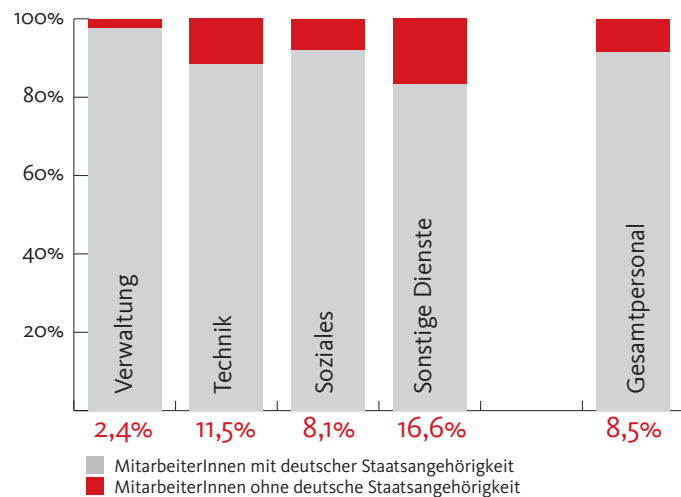
DIVERSITÄT: STAATSANGEHÖRIGKEIT

Tab. 9: Entwicklung des Anteils der MitarbeiterInnen (Stammpersonal) ohne deutsche Staatsangehörigkeit

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
MitarbeiterInnen Stadt Mannheim											
ausländische Staatsangehörigkeit	6,0%	5,8%	5,7%	6,1%	6,0%	6,2%	6,2%	6,2%	6,3%	6,6%	6,8%
Wohnbevölkerung mit Hauptwohnsitz Mannheim											
ausländische Staatsangehörigkeit	20,4%	20,4%	20,5%	20,8%	21,0%	21,1%	21,4%	21,8%	22,2%	22,7%	23,6%

Datenquelle zum Ausländeranteil der Wohnbevölkerung: Statistikatlas der Stadt Mannheim, Kommunale Statistikstelle der Stadt Mannheim

Abb. 13: Anteil der MitarbeiterInnen mit ausländischer Staatsangehörigkeit nach Fachrichtung



Tab. 10: Staatsangehörigkeiten der MitarbeiterInnen

31.12.2014	absolut	in %
Ausländische Staatsangehörigkeit		
gesamt	679	100 %
dav. EU	315	46,4%
dar. Italien	112	16,5%
dar. Griechenland	32	4,7%
dar. Kroatien	31	4,6%
dar. Polen	28	4,1%
Türkei	202	29,7%
sonstige	162	23,9%

DIVERSITÄT: INKLUSION

Tab. 11: Entwicklung des Anteils der schwerbehinderten Beschäftigten

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Schwerbehinderte Beschäftigte											
Anteil der schwerbehinderten Beschäftigten in %	8,4%	8,2%	8,5%	8,3%	8,2%	7,9%	8,1%	8,1%	8,3%	8,3%	8,1%

Abb. 14: Verteilung der schwerbehinderten Beschäftigten nach Alter und Geschlecht 2014

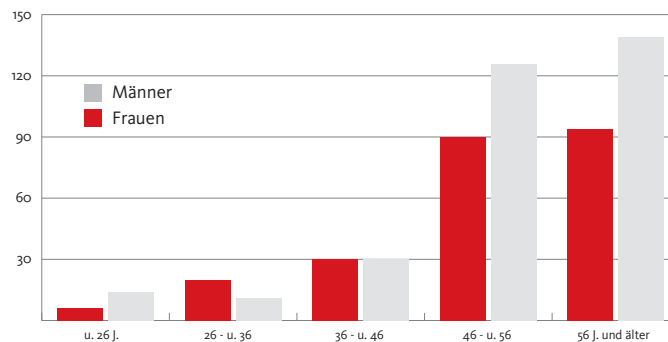
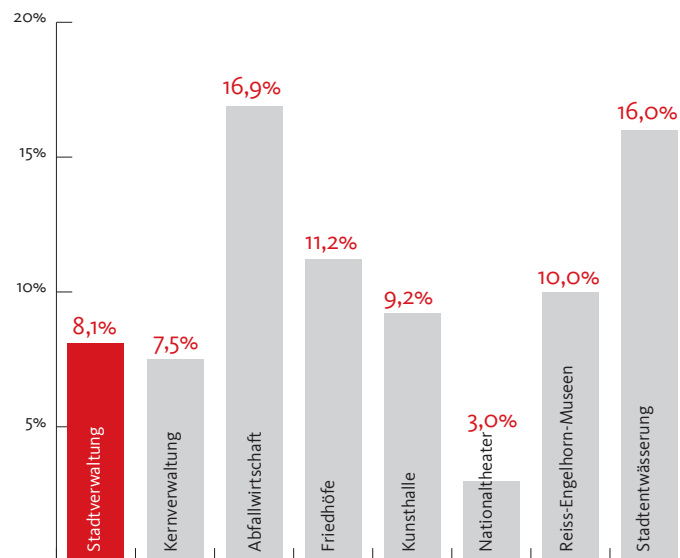
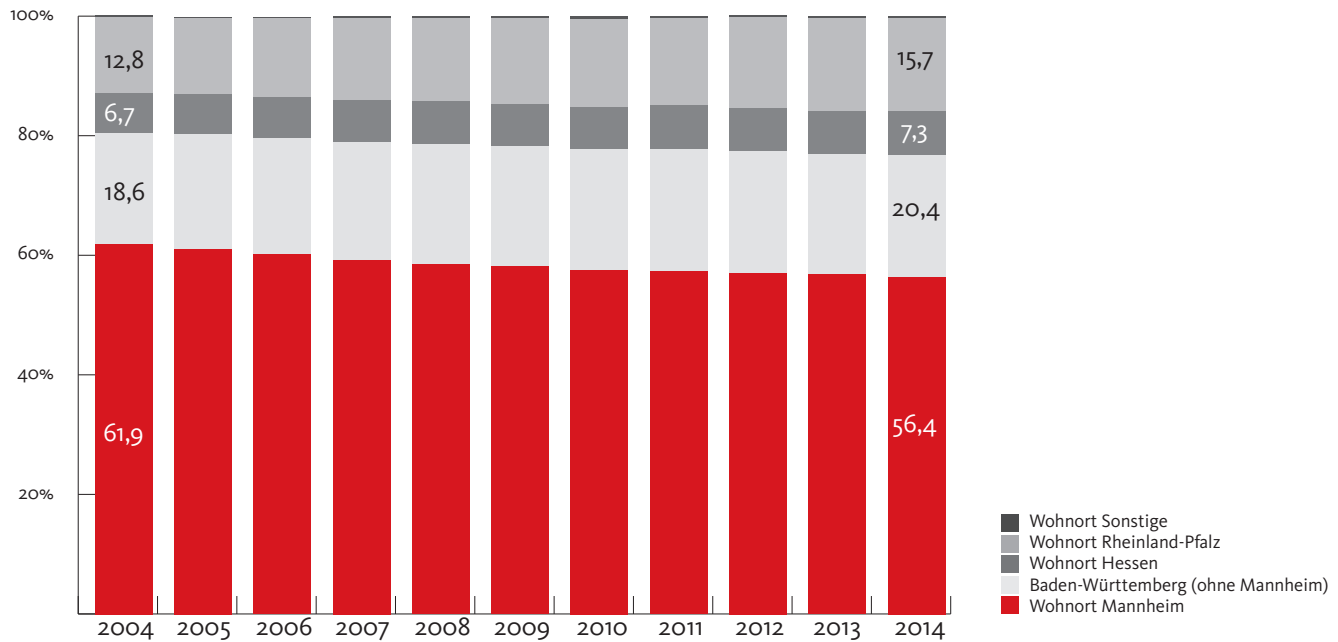


Abb. 15: Schwerbehinderte Beschäftigte in der Kernverwaltung und den Eigenbetrieben 2014



DIVERSITÄT: ARBEITS- UND WOHNORT MANNHEIM

Abb. 16: Entwicklung der Verteilung des Erstwohnsitzes des Stammpersonals 2004-2014



TEILZEIT UND RESSOURCEN

Matthias Schürmeier

Abteilungsleiter 17,1 Organisationsberatung und -entwicklung

Beschäftigte der Stadtverwaltung Mannheim stehen der Inanspruchnahme von Teilzeitarbeit unverändert interessiert gegenüber. Nicht mehr nur die klassische Kindererziehung bzw. Pflege von Angehörigen ist Grund für den Wunsch nach einer Arbeitszeitreduzierung. Auch ein Zeitbedarf für eine zusätzliche Weiterbildung, die Rücksichtnahme auf die Gesundheit, die Erhöhung der Lebensqualität oder eine mangelnde altersbedingte Belastbarkeit begründen das Interesse an einer Reduzierung. Bereits seit 1995 setzt sich die Stadtverwaltung Mannheim aktiv dafür ein, dass ihre Beschäftigten Arbeitszeitreduzierung breitgefächert in Anspruch nehmen können. Die Halbtagsarbeit am Vormittag wird noch das meistgenutzte Modell sein, daneben erstreckt sich die Reduzierung aber auch auf Beschäftigungen, die knapp unter der Vollbeschäftigung liegen bis zu Tätigkeiten mit wenigen Stunden pro Woche.

Was bedeutet es für die Organisation, Arbeitszeitreduzierungen zu realisieren? Vor allem zieht dies in den Dienststellen einen organisatorischen Aufwand nach sich. So sind Aufgaben anders zu verteilen, es werden Ersatzkräfte und eventuell zusätzliche Arbeitsplätze benötigt. Das heißt, es kommt letztlich auf die konkreten Bedingungen in den Dienststellen und deren jeweiliges Organisationskonzept an, in welchem Umfang Arbeitszeitreduzierungen machbar sind.

Der Gesetzgeber hat im Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge – TzBfG – sowie im Landesbeamtengesetz – LBG – einen grundsätzlichen Anspruch der Beschäftigten auf Teilzeitarbeit geregelt. Ergeben sich wesentliche Beeinträchtigungen der dienstlichen Belange in Bezug auf die Arbeitsorganisation, den Arbeitsablauf, die Sicherung des Betriebs oder durch eine unverhältnismäßige wirtschaftliche Belastung der Organisation, kann ein Antrag auf Teilzeit auch abgelehnt werden.

Zu berücksichtigen ist: Die Arbeitswelt hat sich in den letzten 20 Jahren gravierend verändert. Wir haben einen rasanten technischen Fortschritt, vor allem auch bei der Informations- und Kommunikationstechnologie, erlebt. Mit der Folge, dass Arbeitsprozesse und Ergeb-

nisse effizienter mit gleicher oder auch verbesserter Qualität erbracht werden können – und oft auch mit weniger Personal. Es ist angeraten, sich rechtzeitig zu fragen, was Arbeitszeitreduzierungen heute und in der Zukunft für die Organisation bedeuten.

Wenn wir wissen, welche Ressourcen wir in welcher Form für die Sicherstellung unserer Leistungen jetzt und in Zukunft benötigen, können wir auch beurteilen, bis zu welchem Maß wir als Stadtverwaltung Teilzeitwünsche ermöglichen können. Alleine eine Teilzeit-Quote sagt nichts darüber aus, ob sich die Realisierung von der jeweiligen Dienststelle mit organisatorischen Maßnahmen so auffangen lässt, dass sie ihre Ziele und Aufgaben noch erfüllen kann. Um hier die Interessen der Beschäftigten mit den dienstlichen Belangen weiterhin in Einklang bringen zu können, sind wir aufgefordert neben dem Angebot von flexiblen Arbeitszeitmodellen nach Alternativen zu suchen.

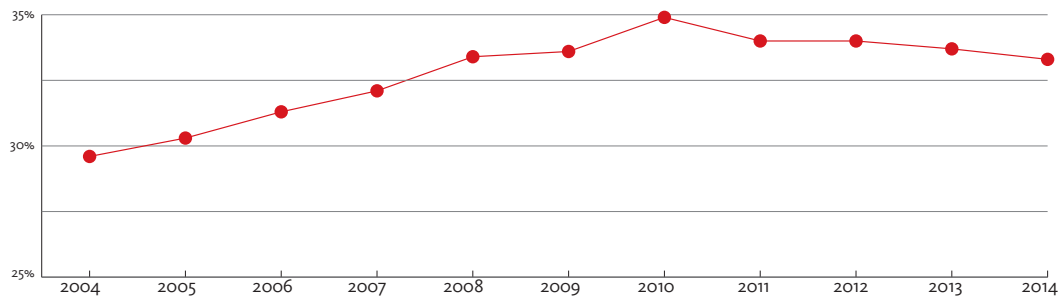
Wir sollten dabei auch daran denken: Gerade die jüngere Generation richtet entsprechende Erwartungen an eine moderne Arbeitgeberin. Alternativen bieten sich zum Beispiel über eine Flexibilisierung des Arbeitsortes. Unsere heutige Informations- und Kommunikationstechnologie verbessert bereits jetzt die Möglichkeiten der Zusammenarbeit und der Koordination trotz räumlicher und zeitlicher Verteilung der Beteiligten. Zusätzlich werden mit ihr immer sicherere Wege der räumlichen Unabhängigkeit bei der Aufgabenbewältigung eröffnet, die es etwa über Home Office zu nutzen gilt. Weitere Möglichkeiten bieten beispielsweise Maßnahmen zur Gesunderhaltung und zum lebenslangen Lernen, um uns das Wissen und Können unserer Beschäftigten in vollem Umfang möglichst langfristig zu erhalten.

TEILZEITBESCHÄFTIGUNG

Tab. 12: Entwicklung der Teilzeitbeschäftigung von Männern und Frauen

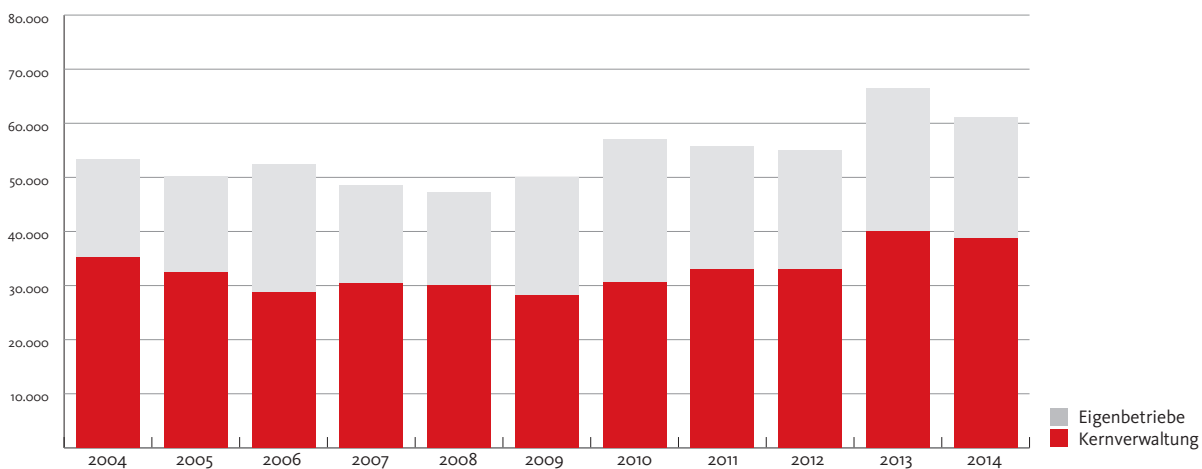
	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Anzahl gesamt	1.590	1.605	1.658	1.723	1.854	1.889	2.014	2.010	2.065	2.106	2.130
dav. Frauen	1.335	1.337	1.379	1.423	1.514	1.540	1.641	1.652	1.719	1.766	1.805
dav. Männer	255	268	279	300	340	349	373	358	346	340	325
Teilzeitquote	29,6%	30,3%	31,3%	32,1%	33,4%	33,6%	34,9%	34,0%	34,0%	33,7%	33,3%

Abb. 17: Entwicklung der Teilzeitquote 2004 - 2014



DIE ENTWICKLUNG DER ÜBERSTUNDEN

Abb. 18: Entwicklung der Überstunden in den Eigenbetrieben und der Kernverwaltung



Tab. 13: Entwicklung der Überstunden in den Eigenbetrieben und der Kernverwaltung

Entwicklung der Überstunden			
	Kernverwaltung	Eigenbetriebe	Gesamt
2004	35.129	18.123	53.252
2005	32.370	17.926	50.296
2006	28.816	23.500	52.316
2007	30.360	18.276	48.636
2008	29.946	17.342	47.288
2009	28.204	21.849	50.053
2010	30.529	26.547	57.076
2011	32.975	22.865	55.840
2012	33.052	21.965	55.017
2013	40.015	25.510	65.525
2014	38.675	22.515	61.190

Erläuterung zum verwendeten Überstundenbegriff:

In den nebenstehenden Auswertungen wird der personalwirtschaftliche und nicht der umgangssprachliche Überstundenbegriff verwendet. Eine Überstunde ist definiert durch:

- erfolgt auf Anordnung des Arbeitgebers
- geht über den Rahmen der regulären Arbeitszeit hinaus
- wird nicht bis zum Ende der folgenden Kalenderwoche ausgeglichen
- findet außerhalb der Rahmenarbeitszeit von 12 Stunden in der Zeit von 6:00 - 20:00 statt

Für eine in die Auswertungen eingeflossene Überstunde müssen alle Bedingungen erfüllt sein.

STATIK UND DYNAMIK IN ORGANISATIONEN

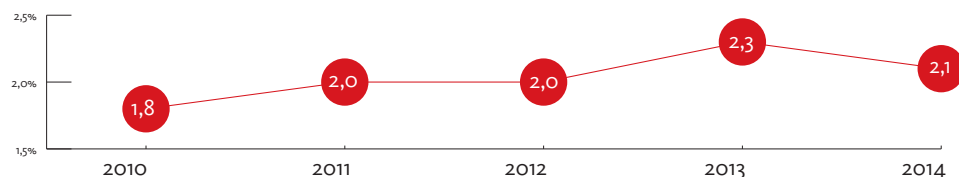
Dr. Gerhard Mersmann
Fachbereichsleiter FB 17 Organisations- und Personalentwicklung

Je größer eine Organisation, desto wahrscheinlicher ist die systemische Tendenz, dass sich Strukturen herausbilden, die eine gewisse Eigendynamik zutage fördern und die mit dem ursprünglichen Ziel der Organisation nicht mehr sehr viel zu tun haben. In der soziologischen Systemtheorie wird das sehr anschaulich beschrieben. Das Hauptinteresse einer Organisation wird ab einer bestimmten Größe ihre Selbsterhaltung und nicht mehr ihr Zweck. Dass dieses nachweislich so ist, hat auch sehr viel mit den agierenden Menschen zu tun. Auch dort existieren Tendenzen. Beispielsweise jene, dass Menschen, die in einem bestimmten System sozialisiert sind und dort bleiben, immer mehr in Routinen verfallen, was Kreativität erschwert, und gleichzeitig immer mehr am Erhalt der Strukturen und immer weniger an den Ergebnissen interessiert sind.

Es ist die Aufgabe einer systematischen Entwicklung von Organisation und Personal, den beschriebenen Tendenzen mit einem eigenen System zu begegnen, das auf eine existierende, stetige Größe von Veränderungsbereitschaft innerhalb der Belegschaft eingeht. Ausgehend von 5 bis 7 Prozent permanent veränderungswilliger Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter könnte eine Rotationsquote von zum Beispiel 5 Prozent jährlich 400 Beschäftigten dazu verhelfen, innerhalb der Stadtverwaltung ihren Arbeitsplatz zu wechseln, Routinen hinter sich zu lassen, spannende Lernfelder zu finden und die Stadtverwaltung insgesamt mit einer sukzessiven Auflösung eindimensionaler Betrachtungsweisen und neuen Horizonten der Zusammenarbeit zu bereichern.

FLUKTUATION UND BEWEGUNG

Abb. 18: Entwicklung der nicht altersbedingten Fluktuationsquote 2010-2014



Tab. 14: Nicht altersbedingte Fluktuation nach Geschlecht und Fachrichtung

	Anzahl der Abgänge (nicht altersbedingt) 01.01.2014 - 31.12.2014	Stamm- personal 31.03.2014	Stamm- personal 30.06.2014	Stamm- personal 30.09.2014	Stamm- personal 31.12.2014	Stammpersonal (durchschnittl. Personalbestand)	Fluktuations- quote
Gesamt	131	6.301	6.310	6.352	6.388	6.340	2,1%
Differenzierung nach Geschlecht							
Frauen	96	3.466	3.462	3.508	3.515	3.488	2,8%
Männer	35	2.835	2.848	2.854	2.873	2.853	1,2%
Differenzierung nach Fachrichtung							
Verwaltung	31	2.339	2.347	2.353	2.354	2.348	1,3%
Technik	14	1.747	1.754	1.760	1.773	1.759	0,8%
Soziales	80	1.406	1.393	1.432	1.446	1.419	5,6%
Sonstige Dienste	6	809	816	817	815	814	0,7%

Tab. 15: Nicht altersbedingte Fluktuation nach Berufsgruppen

	Anzahl der Abgänge (nicht altersbedingt) 01.01.2014 - 31.12.2014	Stamm- personal 31.03.2014	Stamm- personal 30.06.2014	Stamm- personal 30.09.2014	Stamm- personal 31.12.2014	Stammpersonal (durchschnittl. Personalbestand)	Fluktuations- quote
Differenzierung nach Berufsgruppe							
AssistentIn Bücherei	1	36	37	36	36	36	2,8%
Betreuungskraft, Gruppenleitung	1	50	50	51	50	50	2,0%
Bibliothekarin	1	35	35	34	35	35	2,9%
ErzieherIn	67	918	907	939	950	929	7,2%
Feuerwehr	1	289	287	287	286	287	0,3%
HausmeisterIn	1	73	76	77	89	79	1,3%
IngenieurIn Abfallbeseitigung, Stadtreinigung, Umweltschutz	1	23	24	23	24	24	4,3%
IngenieurIn Tiefbau	1	84	88	87	88	87	1,2%
IngenieurIn Vermessung	3	30	30	28	27	29	10,4%
Innendienst	28	1.933	1.948	1.956	1.973	1.953	1,4%
KanalarbeiterIn Tiefbau	1	33	31	32	32	32	3,1%
Kinder- und SäuglingspflegerIn	7	127	127	134	136	131	5,3%
MeisterIn, ArbeiterIn Elektrotechnik	2	48	49	50	48	49	4,1%
MeisterIn, ArbeiterIn Gartenbau, Friedhofs-, Forstdienst, Landespflege	2	142	141	144	143	143	1,4%
MusikschullehrerIn	1	76	76	76	78	77	1,3%
Sekretariatsdienste	2	82	81	81	76	80	2,5%
Sonstige Dienste	1	105	106	107	107	106	0,9%
Sonstige Theaterdienste	1	97	99	98	96	98	1,0%
SozialarbeiterIn, SozialpädagogIn	5	277	275	274	275	275	1,8%
Technische MitarbeiterIn Tiefbau	2	44	42	44	39	42	4,7%
VerfahrensbetreuerIn ProgrammiererIn	1	24	24	24	23	24	4,2%
Wissenschaftliche MitarbeiterIn Museum	1	22	22	21	21	22	4,7%

NEUE PLANUNGSHORIZONTE: PROGNOSTIK MIT JOBFAMILIEN

Christina Lindner
Abteilungsleiterin 17.2 Personalplanung und -entwicklung

Mit der Neugründung des Fachbereich 17 Organisations- und Personalentwicklung wurden auf organisatorischer Ebene die Bedingungen geschaffen, um mindestens zwei zentralen Herausforderungen der Stadtverwaltung zu begegnen. Einerseits betrifft dies die Personalentwicklung, die mit einer ausgeprägt strategischen, nämlich strikt aus den Erfordernissen und Zielen der Organisation abgeleiteten Ausrichtung den fortschreitenden Modernisierungsprozess begleitet. Andererseits sind hier eine Reihe von planerischen Aufgaben betroffen, die eine neue Dimensionen der Prognostik und Vorausschau auf zukünftigen qualitativen Personalbedarf ermöglichen:

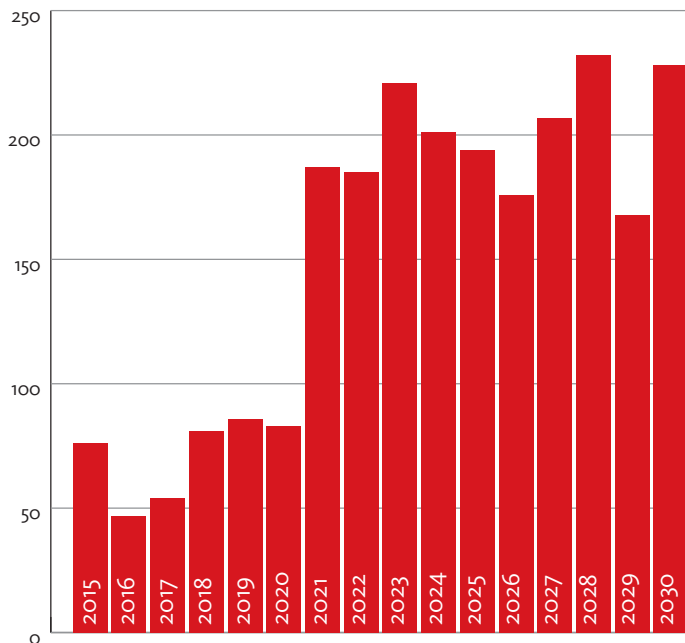
Traditionell zielt die personalplanerische Prognostik entweder auf eine rein quantitative, also lediglich die Anzahl der fehlenden Personen oder unbesetzten Stellen betrachtende Perspektive, oder sie fokussiert im qualitativen Bereich auf die Betrachtung konkreter Stellen. Für die strategische Planung des Personalbedarfs ist eine Vorausrechnung, die keinerlei Aussage darüber trifft ob es sich bei den neu zu besetzenden Stellen um Verwaltungsangestellte oder Mitarbeiter der Feuerwehr handelt, ähnlich wenig zielführend wie eine Summe hochspezifischer Einzelstellenbeschreibungen. Gleichzeitig steigen die Anforderungen an die Personalplanung, den Planungshorizont nicht nur deutlich zu erweitern, sondern auch hinreichend präzise Aussagen über das fachliche Profil und die erwünschten Kompetenzen der zukünftig zu rekrutierenden Mitarbeiter zu treffen.

Das Konzept der Jobfamilien oder Kompetenzbündel erweist sich hier als sinnvolles Instrument bzw. Grundlage einer strategischen Planung: Hierbei werden einzelne Stellen und Arbeitsbereiche entlang der für sie maßgeblichen Tätigkeiten, Aufgaben und Anforderungen zu größeren Gruppen zusammengefasst. Innerhalb eines solchen Kompetenzclusters werden ähnliche oder verwandte Arbeitsplätze zusammengefasst und dienen so als hinreichend große Planungseinheiten, die dennoch sinnvolle qualitative Aussagen ermöglichen.

Für die Zukunft ergeben sich hier Erkenntnisse, die den bisherigen Planungshorizont nicht nur zeitlich, sondern auch in seiner Breite

erweitern. So ist es möglich, Engpässe innerhalb eines solchen Kompetenzbündels nicht nur zu identifizieren, sondern auch eventuelle Möglichkeiten zur Deckung eines Personalbedarfs leichter zu erkennen. Unmittelbar daran schließen sich erweiterte Erkenntnisse über mögliche Karrierewege oder Veränderungsmöglichkeiten im Sinne eines Talentmanagements an, da Kompetenzcluster quasi bereits die Spannweite der Entwicklungsmöglichkeiten ähnlicher Anforderungen abbilden. Nicht zuletzt liefern solche Stellenbündel auch relevante Hinweise für die strategisch ausgerichtete Personalentwicklung, die frühzeitig personelle Engpässe in einzelnen Clustern nachentwickeln und so effizienter die Lücke zwischen bestehenden und zukünftig benötigten Kompetenzen schließen kann.

Abb. 20: Prognose des altersbedingten Ausscheidens des Stammpersonals bis 2030



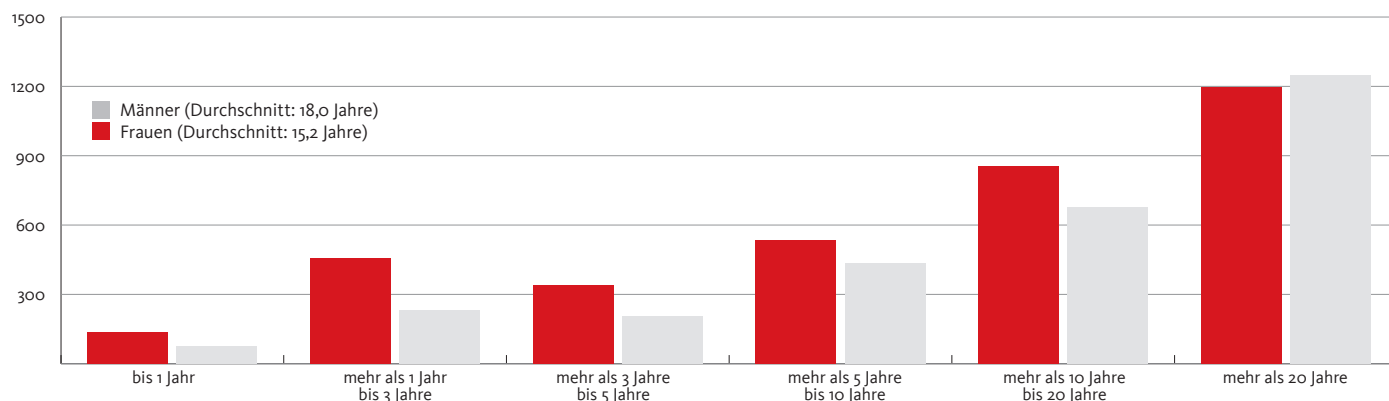
Tab. 16: Altersbedingtes Ausscheiden des Stammpersonals nach Laufbahn

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Altersbedingtes Ausscheiden des Stammpersonals nach Laufbahnen																
gelernte u. ungelernete ArbeiterInnen	10	13	11	24	16	18	37	35	46	49	46	36	50	62	45	49
Mittlerer Dienst	29	12	19	25	23	31	77	63	87	60	66	63	72	80	57	86
Gehobener Dienst	24	16	17	26	38	26	55	66	71	74	75	66	70	75	52	79
Höherer Dienst	12	5	7	6	9	8	18	20	16	17	6	11	15	15	13	13
SUMME	76	47	54	81	86	83	187	185	221	201	194	176	207	232	168	228

MitarbeiterInnen im einfachen Dienst sind aus Datenschutzgründen nicht in der Tabelle gesondert ausgewiesen, in der Summe jedoch enthalten.

BETRIEBSZUGEHÖRIGKEIT DES STAMMPERSONALS

Abb. 21: Betriebszugehörigkeit des Stammpersonals Stand 31.12.2014 nach Geschlecht



Tab. 17: Betriebszugehörigkeit des Stammpersonals Stand 31.12.2014

	bis 1 Jahr	mehr als 1 Jahr bis 3 Jahre	mehr als 3 Jahre bis 5 Jahre	mehr als 5 Jahre bis 10 Jahre	mehr als 10 Jahre bis 20 Jahre	mehr als 20 Jahre
Dauer der Betriebszugehörigkeit						
Stammpersonal	214	688	543	968	1.530	2.445

DIE ENTWICKLUNG DER PERSONALAUSGABEN

Fritz Luge
Teamleiter 17.21 Personalplanung und Berichtswesen

Tab. 18: Entwicklung der Personalausgaben/Rechnungsergebnisse 2004-2014

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Personalausgaben/Rechnungsergebnisse in Mio €											
	204,1	209,3	203,2	206,1	215,5	227,7	233,0	241,7	253,4	262,8	278,2

Die Personalausgaben nehmen sowohl hinsichtlich der absoluten Höhe als auch ihres prozentualen Anteils am Gesamthaushalt von rd. 25% 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 2014, lassen hierbei jedoch im Hinblick auf die eigenständigen Wirtschaftspläne die Personalausgaben der sechs Eigenbetriebe zunächst unberücksichtigt. Hinsichtlich der Versorgungsaufwendungen bzw. Beihilfeleistungen ist darauf hinzuweisen, dass die Stadt Mannheim bereits seit mehreren Jahren Mitglied des Kommunalen Versorgungsverbandes Baden-Württemberg (KVBW) ist. Dieser leistet für die Stadt die laufenden Pensionszahlungen sowie die Beihilfeabrechnungen, wobei die Aufwendungen des KVBW über eine entsprechen-

de Umlagefinanzierung der Mitglieder gedeckt wird. Vorsorglich ist noch anzumerken, dass die Verpflichtung zur Bildung von Rückstellungen für Versorgungsaufwendungen beim KVBW liegt.

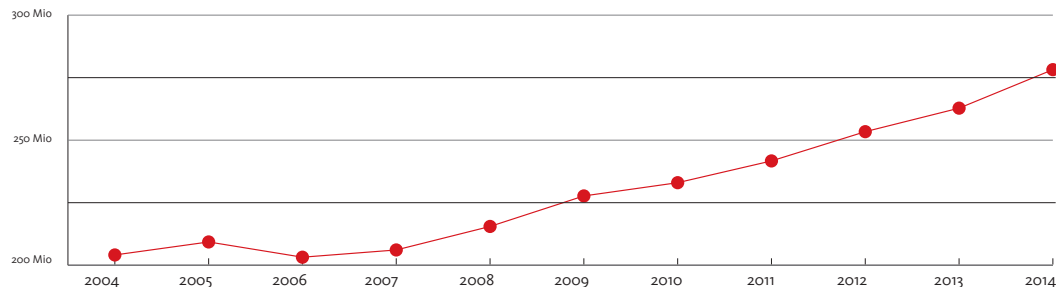
Der Jahresabschluss der Personalausgaben (ohne Eigenbetriebe) für das Jahr 2014 belief sich auf 278,2 Mio. €; strukturell ergab sich hierbei das in Tabelle 19 dargestellte Bild.

Hinsichtlich des Gesamtergebnisses ist anzumerken, dass bei der Stadt Mannheim mit Beginn des Jahres 2012 die Umstellung auf das Neue Kommunale Haushaltsrecht (NKHR) erfolgte. Damit verbunden war bzw. ist die Verpflichtung, in der Bilanz entsprechende Rückstellungen für Personen in der Altersteilzeit sowie mit Teilzeitvereinbarungen auf Sabbatjahrbasis zu bilden. Die im Jahr 2014 anfallenden Zuführungen beliefen sich auf insgesamt 1,2 Mio. €. Umgekehrt wurden für Beschäftigte in der Freistellungsphase Rückstellungen in einem Volumen von rd. 7,6 Mio. € aufgelöst. Diese Werte sind Bestandteil des ausgewiesenen Rechnungsergebnisses.

Tab. 19: Struktur der Personalausgaben der Eigenbetriebe und der Kernverwaltung

Verteilung des Personalaufwands	
Aktivbezüge	71,5%
Soziale Leistungen Arbeitgeber	23,6%
Versorgungsaufwand	4,9%

Abb. 22: Entwicklung der Personalausgaben 2004 - 2014



Der gegenüber dem Jahr 2013 zu verzeichnende Anstieg der Personalausgaben um rd. 15,4 Mio. € resultiert sicherlich aus einem Personalauswuchs und hier insbesondere durch den Ausbau des Betreuungsangebots des Fachbereichs Kinder, Jugend und Familie – Jugendamt – sowie des Fachbereichs Tageseinrichtungen für Kinder. Ein weiterer Personalbedarf war bei der Feuerwehr im Zusammenhang mit der Umsetzung des Brandschutzbedarfsplans zu verzeichnen. Dies gilt entsprechend für die an der verstärkten Binnenwanderung resultierenden Anforderungen. Darüber hinaus ergibt sich die Steigerung auch aus dem Ergebnis der Tarifverhandlungen für die Beschäftigten im Geltungsbereich des TVöD/VKA. Die Tarifvertragsparteien vereinbarten dabei ab März 2014 eine Erhöhung der monatlichen Entgelte in Form einer prozentualen Steigerung um 3,0%, mindestens aber 90 €.

Zudem verständigten sich die Tarifparteien vor dem Hintergrund der bislang noch nicht abgeschlossenen Verhandlungen zu einer neuen Entgeltordnung für den TVöD im Bereich der VKA darauf, dass der im Zusammenhang mit den Verhandlungen über eine Entgeltordnung vereinbarte und ursprünglich bereits für 2014 geltende Tarifvertrag über eine einmalige Pauschalzahlung abgeschlossen wird. Im Bereich der Entgeltgruppen E 2 bis E 8 wurde bei Vorliegen der tariflichen Voraussetzungen mit dem Entgelt Oktober eine einmalige Pauschalzahlung in Höhe von 360 € gewährt, bei Teilzeitbeschäftigten entsprechend in anteiliger Höhe.

Die Zusatzversorgungskasse des Kommunalen Versorgungsverbandes Baden-Württemberg (KVBW) hatte bereits zu Beginn des Haushaltsjahres 2007 ein neues Finanzierungsmodell beschlossen. 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 Berechnung des Sanierungsgeldes werden auch die der Stadt Mannheim zuzuord-

nenden ZVK-Renten einbezogen. Dieses Verhältnis wird seit dem Jahr 2010 in einer zweiten Stufe noch stärker zugunsten der gewährten ZVK-Renten gewichtet. Für das Abrechnungsjahr 2014 betrug der Sanierungsgeldsatz 3,5%.

Für die Übertragung der Tarifeinigung für die Beschäftigten der Länder 2013 auf alle BeamtInnen wurde eine soziale Staffelung beschlossen, d.h. die Übertragung der Tarifergebnisse stellt sich wie folgt dar:

- Bis A9: zum 1. Juli 2013
- A10/A11: zum 1. Oktober 2013
- Ab A12: zum 1. Januar 2014

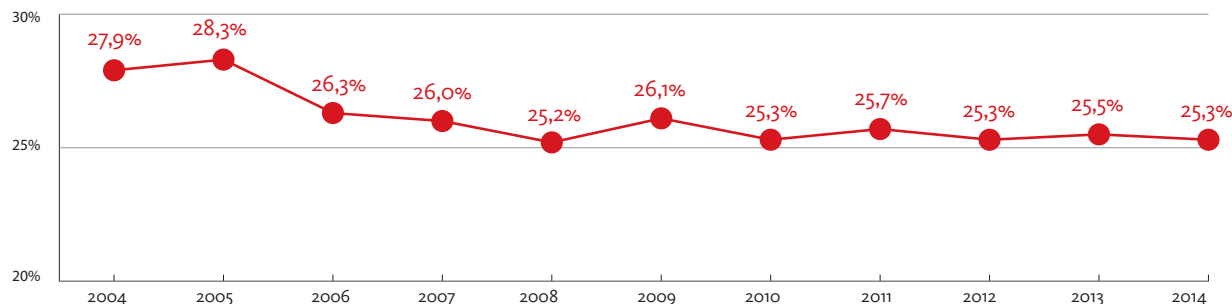
Die zweite Stufe greift mit entsprechender Staffelung in den Jahren 2014 und 2015.

Folglich erhielten die BeamtInnen der höheren Besoldungsgruppen im Rahmen der ersten Stufe der Besoldungsanpassung im Januar 2014 eine Erhöhung um 2,45%. Für die übrigen Besoldungsgruppen griff 2014 bereits die zweite Stufe der Besoldungsanpassung, d.h. BeamtInnen der Besoldungsgruppen bis A 9 erhielten ab Juli, die Besoldungsgruppen A 10 und A 11 ab Oktober eine Erhöhung um 2,75%. Höhere Besoldungsgruppen erhalten diese Anpassung entsprechend ab Januar 2015.

Die Beihilfeumlage für Beamte im aktiven Dienst betrug unverändert 3.400 € / Jahr. Die Allgemeine Umlage des KVBW aus ruhegehaltstfähigen Dienstbezügen für Beamtinnen und Beamte im aktiven Dienst sowie aus Ruhegehältern der Versorgungsempfängerinnen und Versorgungsempfänger bzw. der Hinterbliebenen blieb unverändert bei 37%.

Eine wichtige Steuerungsfrage besteht darin, ob die bei den Personalausgaben zu verzeichnenden Steigerungen mit dem politisch oder gesetzlich vorgegebenem Leistungszuwachs bzw. der allgemeinen Haushaltentwicklung korrespondieren. Die Personalaufwandsquote, d. h. der Anteil der Personalausgaben an den Gesamtausgaben des Ergebnishaushalts ist hierbei ein wichtiger Hinweis. Die Entwicklung der vergangenen Jahre stellte sich hierbei wie folgt dar:

Abb. 23: Entwicklung der Personalaufwandsquote 2004 - 2014



Nicht zuletzt auch im Hinblick auf die hohe Mitarbeiterzahl in diesen Bereichen sind an dieser Stelle zur Vervollständigung des Gesamtbildes noch einige ergänzende Hinweise zu den Personalaufwendungen der Eigenbetriebe erforderlich. Diese werden im Rahmen eigenständiger Wirtschaftspläne beschlossen und erreichten im Jahr 2014 ein Volumen von insgesamt rd. 96,6 Mio. € mit den in Tabelle 20 dargestellten Verteilungen.

Ergänzend anzumerken ist, dass das Nationaltheater ein vom Kalenderjahr abweichendes Wirtschaftsjahr aufweist, orientiert an der Spielzeit beginnt dies jeweils am 01. September eines Jahres.

Tab. 20: Personalaufwand der Eigenbetriebe

Personalaufwand in Mio. €	
Abfallwirtschaft	28,4
Friedhöfe	5,4
Kunsthalle	1,9
Nationaltheater ¹	42,2
Reiss-Engelhorn-Museen ²	4,0
Stadtentwässerung	14,7

Grundlage: Wirtschaftspläne 2015, Prognose 2014

¹ Abweichendes Wirtschaftsjahr vom 01.09. eines Jahres bis zum 31.08. des Folgejahres

² Jahresabschluss 2014

PERSONALENTWICKLUNG

Tab. 21: Personalentwicklungsmaßnahmen 2014

Qualifizierung (Studiengänge)	
Master	5
Aufstiegslehrgang	21
Verwaltungsfachwirt	12
PE-Beratungen	
PE-Beratungen	21
Fortbildungsmaßnahmen und Training (ohne Führungskräfte)	
gesamt	2.592
davon Fortbildungsmaßnahmen und Trainings	2.050
davon Großveranstaltungen	542
Unterstützungsangebote und Fortbildungsmaßnahmen für Führungskräfte	
gesamt	222
darunter Management Brevier	54
darunter Management Trainee Brevier	60
Führungskompetenzbewertungen & Standortbestimmungen	
Führungskompetenzbewertungen	39
Standortbestimmungen	4

DAS UNFALLGESCHEHEN BEI DER STADTVERWALTUNG MANNHEIM

Abb. 24: Unfälle 2014

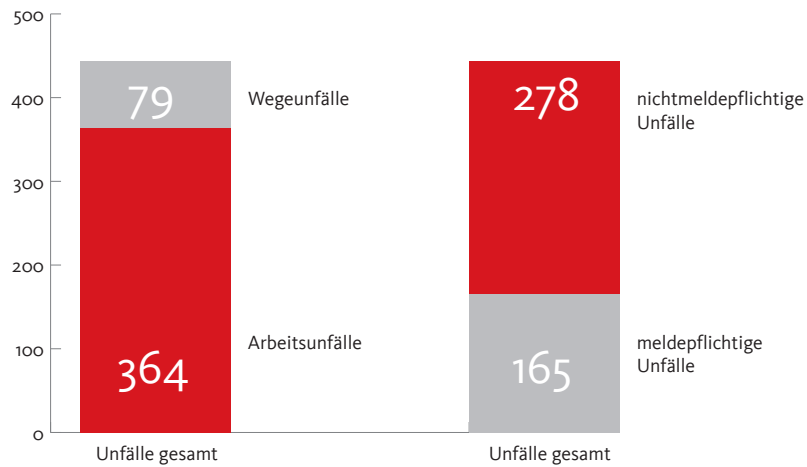
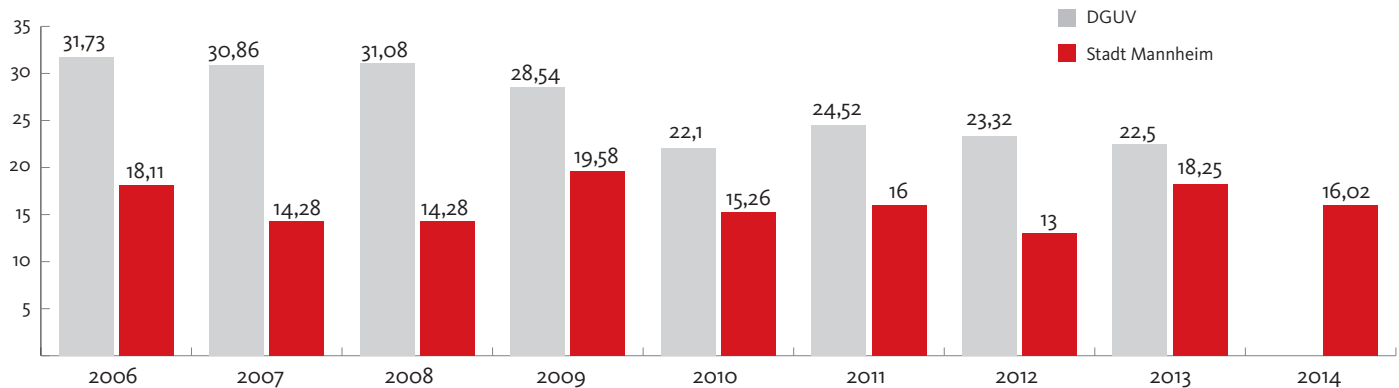


Abb. 25: Entwicklung der Unfallzahlen je 1.000 Mitarbeiter 2006 -2014



DGUV-Werte 2014 lagen zum Redaktionsschluss des Personalberichts noch nicht vor

Quelle: Stabsstelle Arbeitssicherheit

BETRIEBLICHES GESUNDHEITSMANAGEMENT

Theresa Stegmüller und Veronika Westphal
FB 11 - Betriebliches Gesundheitsmanagement

Unter den Aspekten Gesundheit, Leistungsfähigkeit und Achtsamkeit bauen seit März 2013 zwei Gesundheitsmanagerinnen im Fachbereich Personal das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) bei der Stadt Mannheim auf. Das BGM ist ein greifbares und für alle Mitarbeitenden spürbares Ergebnis aus CHANGE². Die Stadt Mannheim hat dabei frühzeitig die fünf großen Trends im Bereich der Gesundheit erkannt:

- Gesundheit ist Megatrend im 21. Jahrhundert und ein Teil sozialer Nachhaltigkeit
- Selbstmanagement und interkulturelle Kooperationsfähigkeit sind von entscheidender Bedeutung
- Die Werte der jüngeren Generation haben sich gewandelt: Wunsch nach Spaß bei der Arbeit und Balance zwischen Berufs- und Privatleben prädominieren
- Die Belegschaft in Deutschland wird immer älter
- Weltweit nehmen psychomentele Belastungen und psychische Erkrankungen bereits im frühen Erwachsenenalter drastisch zu.

Dem BGM-Konzept liegt folgender Gesundheitsbegriff zugrunde: Gesundheit ist ein mehrdimensionales Geschehen, das neben dem körperlichen auch das seelische und soziale Wohlbefinden umfasst. In der Dienstvereinbarung BGM ist festgeschrieben, dass die bisherigen Handlungsbereiche, Instrumente und Aktivitäten zur Gesundheitsförderung integriert, neu ausgerichtet, ergänzt und weiterentwickelt werden, so dass bei allen Beteiligten Klarheit über Strukturen, Maßnahmen und Verantwortlichkeiten besteht. Neben dem Engagement vieler wichtiger Akteure wie Gesamtpersonalrat, Gesamtschwerbehindertenvertretung, örtlicher Personalrat etc. kommt den Führungskräften auf allen Ebenen in vielfacher Hinsicht eine zentrale Rolle zu, indem sie das Gesundheitsmanagement u.a. als einen wichtigen Bestandteil der Personalführung und -entwicklung einbeziehen und ihrer Fürsorgeverpflichtung nachkommen.

Die Führungskräfte sind bezüglich ihrer Gesundheit selbst Zielgruppe und aktive Treiber zugleich. Zudem tragen alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Verantwortung, sich aktiv in den Gestaltungsprozess gesundheitsförderlicher Arbeitsbedingungen einzubringen

und mit ihrem eigenverantwortlichen Handeln zum Erhalt ihrer Gesundheit beizutragen. Die beiden zentralen Gremien Zentraler Steuerungskreis und Unterstützender Expertenkreis stellen die strategische Steuerung des BGM sowie eine breite Beratung sicher. In den Organisationseinheiten sorgen dezentrale Arbeitskreise Gesundheit für die wirkungsvolle Einbettung des BGM in die vorhandenen Gegebenheiten. Die ehrenamtlich tätigen Gesundheitskoordinationen koordinieren die Maßnahmen und Themen der Gesundheit vor Ort und bilden eine Schnittstelle zum BGM. Auf Basis diverser Kennzahlen (vgl. Gesamtstädtischer Gesundheitsbericht) werden Gesundheitsmaßnahmen abgeleitet. Hierbei steht die Frage der Zielsetzung, Durchdringung und Wirksamkeit im Vordergrund. Zur Stärkung und Orientierungshilfe des BGM-Prozesses sollte auf dezentraler Ebene die Einbindung des BGM in die städtischen Managementziele erfolgen.

Zentrale Angebote wie das Fortbildungsprogramm Gesundheit bieten zum einen individuelle Unterstützung und geben zum anderen den Arbeitskreisen Gesundheit wirkungsvolle Beispiele, diese für Teams, Abteilungen oder gesamte Dienststellen umzusetzen. Konzepte wie die Anschubfinanzierung für gesundheitsförderliche Maßnahmen oder der Aufbau des Multiplikatoren-Netzwerks der Gesundheitskoordinationen stellen langfristig die Durchdringung und den Erfolg des BGM sicher. Weitere Ideen, Instrumente und Produkte für akzeptanzstärkende BGM-Aktionen, aber auch zur Bedarfserhebung und Maßnahmenplanung, werden aufgezeigt und den Dienststellen prozessbegleitend zur Verfügung gestellt.

Die Maßnahmen orientieren sich nicht nur am Verhalten der Mitarbeitenden, sondern auch an den Arbeitsabläufen und -prozessen sowie der Unternehmenskultur. Ziel des BGM ist es, eine Durchdringung durch die gesamte Stadtverwaltung zu erlangen und die besonders belasteten Zielgruppen zu erreichen. Das zentrale Gesundheitsmanagement kann dies wegen der Vielseitigkeit und unterschiedlichen Belastungen in den Dienststellen nicht allein leisten. Ergänzende maßgeschneiderte dezentrale Angebote sind wichtig.

Das Gesundheitsmanagement ist kein einmaliges Projekt, sondern ein dauerhafter Prozess, der funktioniert, wenn die Abläufe systematisch weiterentwickelt werden, in den Alltag der Dienststellen integriert und nachhaltig sind. Sie finden vertiefende Informationen im jährlichen Gesundheitsbericht.

HUMAN RESOURCES SUMMARIES

Kompakt.
Verständlich.
Übersichtlich.

Alle Dienststellen der Stadt
Mannheim auf einen Blick.

DEZERNAT OB

HUMAN RESOURCES SUMMARY DEZERNAT OB

Kennzahl	31.12.2012		31.12.2013		31.12.2014	
	Dezernat OB	Stadtverwaltung Mannheim	Dezernat OB	Stadtverwaltung Mannheim	Dezernat OB	Stadtverwaltung Mannheim
Stammpersonal	287	6.078	303	6.252	314	6.388
Stammpersonal ohne ATZ-Freiphase	280	5.838	293	5.961	305	6.167
FTE-Stammpersonal	251,49	5.200,73	268,17	5.381,04	277,80	5.538,64
Befristet Beschäftigte/Aushilfen	27	406	21	434	23	403
Ruhende Beschäftigungsverhältnisse	19	275	19	282	16	286
Auszubildende	118	293	121	320	112	355
Teilzeitquote	33,1%	34,0%	32,7%	33,7%	33,4%	33,3%
Durchschnittsalter	46,4	46,1	46,1	45,9	46,6	46,0
Anzahl der MitarbeiterInnen 56 Jahre und älter	53	1.209	60	1.312	74	1.419
Anteil der Frauen an allen MitarbeiterInnen	64,8%	54,2%	66,7%	55,0%	65,9%	55,0%
Anteil der Frauen in Führungspositionen	12,0%	24,5%	19,2%	27,3%	14,8%	27,8%

JAHRESBEZOGENE WERTE

Kennzahl	2012		2013		2014	
	Dezernat OB	Stadtverwaltung Mannheim	Dezernat OB	Stadtverwaltung Mannheim	Dezernat OB	Stadtverwaltung Mannheim
nicht altersbedingte Fluktuationsquote	0,3%	2,0%	1,3%	2,3%	1,0%	2,1%
	Dezernat OB	Anteil a.d. Personalausgaben d. Kernverwaltung	Dezernat OB	Anteil a.d. Personalausgaben d. Kernverwaltung	Dezernat OB	Anteil a.d. Personalausgaben d. Kernverwaltung
Personalausgaben in Mio €	21.687.827 €	8,6%	23.064.208 €	8,8%	24.401.745 €	8,8%

HINWEIS: Auszubildende zum/zur Verwaltungsfachangestellten, StudentInnen der DHBW in der Fachrichtung Öffentliche Wirtschaft sowie StudentInnen der Hochschule für öffentliche Verwaltung sind dem FB 11 und somit dem Dezernat OB zugeordnet.

DEZERNAT OB

BÜRO OB

HUMAN RESOURCES SUMMARY BÜRO OB

Kennzahl	31.12.2012		31.12.2013		31.12.2014	
	Büro OB	Stadtverwaltung Mannheim	Büro OB	Stadtverwaltung Mannheim	Büro OB	Stadtverwaltung Mannheim
Stammpersonal	33	6.078	35	6.252	33	6.388
Stammpersonal ohne ATZ-Freiphase	33	5.838	35	5.961	33	6.167
FTE-Stammpersonal	31,96	5.200,73	33,40	5.381,04	31,50	5.538,64
Befristet Beschäftigte/Aushilfen	10	406	5	434	5	403
Ruhende Beschäftigungsverhältnisse		275		282		286
Auszubildende		293		320		355
Teilzeitquote	15,2%	34,0%	17,1%	33,7%	21,2%	33,3%
Durchschnittsalter	46,9	46,1	46,6	45,9	45,6	46,0
Anzahl der MitarbeiterInnen 56 Jahre und älter	6	1.209	6	1.312	5	1.419
Anteil der Frauen an allen MitarbeiterInnen	63,6%	54,2%	60,0%	55,0%	60,6%	55,0%
Anteil der Frauen in Führungspositionen	0,0%	24,5%	25,0%	27,3%	25,0%	27,8%

JAHRESBEZOGENE WERTE

Kennzahl	2012		2013		2014	
	Büro OB	Stadtverwaltung Mannheim	Büro OB	Stadtverwaltung Mannheim	Büro OB	Stadtverwaltung Mannheim
nicht altersbedingte Fluktuationsquote	0,0%	2,0%	0,0%	2,3%	0,0%	2,1%
	Büro OB	Anteil a.d. Personalausgaben d. Kernverwaltung	Büro OB	Anteil a.d. Personalausgaben d. Kernverwaltung	Büro OB	Anteil a.d. Personalausgaben d. Kernverwaltung
Personalausgaben in Mio €	3.236.451 €	1,3%	3.123.984 €	1,2%	2.902.511 €	1,0%

HINWEIS: Aufgrund der organisatorischen Zuordnung sind in den Angaben die MitarbeiterInnen der Strategischen Steuerung, des Beteiligungsmanagements, der Stabsstelle Arbeitssicherheit, der Koordinierungsstelle CHANGE² sowie der Geschäftsstelle Konversion enthalten

DEZERNAT OB

11 - FACHBEREICH PERSONAL

HUMAN RESOURCES SUMMARY FACHBEREICH 11						
Kennzahl	31.12.2012		31.12.2013		31.12.2014	
	FB 11	Stadtverwaltung Mannheim	FB 11	Stadtverwaltung Mannheim	FB 11	Stadtverwaltung Mannheim
Stammpersonal	102	6.078	109	6.252	88	6.388
Stammpersonal ohne ATZ-Freiphase	100	5.838	107	5.961	87	6.167
FTE-Stammpersonal	89,03	5.200,73	95,74	5.381,04	76,63	5.538,64
Befristet Beschäftigte/Aushilfen		406	5	434	8	403
Ruhende Beschäftigungsverhältnisse	10	275	10	282	5	286
Auszubildende	110	293	113	320	108	355
Teilzeitquote	32,4%	34,0%	34,9%	33,7%	38,6%	33,3%
Durchschnittsalter	43,2	46,1	43,1	45,9	44,8	46,0
Anzahl der MitarbeiterInnen 56 Jahre und älter	11	1.209	14	1.312	15	1.419
Anteil der Frauen an allen MitarbeiterInnen	71,6%	54,2%	73,4%	55,0%	76,1%	55,0%
Anteil der Frauen in Führungspositionen	16,7%	24,5%	16,7%	27,3%	25,0%	27,8%

JAHRESBEZOGENE WERTE						
Kennzahl	2012		2013		2014	
	FB 11	Stadtverwaltung Mannheim	FB 11	Stadtverwaltung Mannheim	FB 11	Stadtverwaltung Mannheim
nicht altersbedingte Fluktuationsquote	1,0%	2,0%	0,0%	2,3%	0,0%	2,1%
	FB 11	Anteil a.d. Personalausgaben d. Kernverwaltung	FB 11	Anteil a.d. Personalausgaben d. Kernverwaltung	FB 11	Anteil a.d. Personalausgaben d. Kernverwaltung
Personalausgaben in Mio €	8.706.201 €	3,4%	9.699.144 €	3,7%	9.173.315 €	3,3%

HINWEIS: Bis 31.12.2013 „Fachbereich Personal - Organisation“, im Rahmen des Versteigerungsprozesses CHANGE² zum 01.01.2014 neu strukturiert und umbenannt in „Fachbereich Personal“. In diesem Zusammenhang wurden die Themenfelder „Personalplanung und Berichtswesen“ sowie „Organisationsberatung und -entwicklung dem Fachbereich 17 zugeordnet.

Auszubildende zum/zur Verwaltungsfachangestellten, StudentInnen der DHBW in der Fachrichtung Öffentliche Wirtschaft sowie StudentInnen der Hochschule für öffentliche Verwaltung sind dem FB 11 zugeordnet.

Die Personalausgaben beinhalten auch die zentral bewirtschafteten Mittel für die Ausbildung, die anschließende Übernahme sowie für die arbeitsmedizinische Untersuchung.

DEZERNAT OB

13 - FACHBEREICH PRESSE UND KOMMUNIKATION

HUMAN RESOURCES SUMMARY FACHBEREICH 13

Kennzahl	31.12.2012		31.12.2013		31.12.2014	
	FB 13	Stadtverwaltung Mannheim	FB 13	Stadtverwaltung Mannheim	FB 13	Stadtverwaltung Mannheim
Stammpersonal	8	6.078	7	6.252	11	6.388
Stammpersonal ohne ATZ-Freiphase	8	5.838	7	5.961	11	6.167
FTE-Stammpersonal	7,49	5.200,73	6,64	5.381,04	10,64	5.538,64
Befristet Beschäftigte/Aushilfen	0	406		434		403
Ruhende Beschäftigungsverhältnisse	0	275	0	282	0	286
Auszubildende		293		320	0	355
Teilzeitquote	12,5%	34,0%	14,3%	33,7%	9,1%	33,3%
Durchschnittsalter	44,9	46,1	45,7	45,9	42,2	46,0
Anzahl der MitarbeiterInnen 56 Jahre und älter		1.209	0	1.312	0	1.419
Anteil der Frauen an allen MitarbeiterInnen	62,5%	54,2%	71,4%	55,0%	54,6%	55,0%
Anteil der Frauen in Führungspositionen	0,0%	24,5%	100,0%	27,3%	100,0%	27,8%

JAHRESBEZOGENE WERTE

Kennzahl	2012		2013		2014	
	FB 13	Stadtverwaltung Mannheim	FB 13	Stadtverwaltung Mannheim	FB 13	Stadtverwaltung Mannheim
nicht altersbedingte Fluktuationsquote	0,0%	2,0%	26,7%	2,3%	11,1%	2,1%
	FB 13	Anteil a.d. Personalausgaben d. Kernverwaltung	FB 13	Anteil a.d. Personalausgaben d. Kernverwaltung	FB 13	Anteil a.d. Personalausgaben d. Kernverwaltung
Personalausgaben in Mio €	587.138 €	0,2%	519.932 €	0,2%	710.897 €	0,3%

DEZERNAT OB

14 - RECHNUNGSPRÜFUNGSAMT

HUMAN RESOURCES SUMMARY AMT 14						
Kennzahl	31.12.2012		31.12.2013		31.12.2014	
	Amt 14	Stadtverwaltung Mannheim	Amt 14	Stadtverwaltung Mannheim	Amt 14	Stadtverwaltung Mannheim
Stammpersonal	31	6.078	32	6.252	32	6.388
Stammpersonal ohne ATZ-Freiphase	31	5.838	32	5.961	32	6.167
FTE-Stammpersonal	27,78	5.200,73	29,40	5.381,04	29,40	5.538,64
Befristet Beschäftigte/Aushilfen		406	0	434		403
Ruhende Beschäftigungsverhältnisse	0	275	0	282	0	286
Auszubildende	0	293	0	320	0	355
Teilzeitquote	29,0%	34,0%	25,0%	33,7%	25,0%	33,3%
Durchschnittsalter	50,4	46,1	50,6	45,9	51,6	46,0
Anzahl der MitarbeiterInnen 56 Jahre und älter	6	1.209	10	1.312	11	1.419
Anteil der Frauen an allen MitarbeiterInnen	45,2%	54,2%	46,9%	55,0%	46,9%	55,0%
Anteil der Frauen in Führungspositionen	0,0%	24,5%	0,0%	27,3%	0,0%	27,8%

JAHRESBEZOGENE WERTE						
Kennzahl	2012		2013		2014	
	Amt 14	Stadtverwaltung Mannheim	Amt 14	Stadtverwaltung Mannheim	Amt 14	Stadtverwaltung Mannheim
nicht altersbedingte Fluktuationsquote	0,0%	2,0%	0,0%	2,3%	0,0%	2,1%
	Amt 14	Anteil a.d. Personalausgaben d. Kernverwaltung	Amt 14	Anteil a.d. Personalausgaben d. Kernverwaltung	Amt 14	Anteil a.d. Personalausgaben d. Kernverwaltung
Personalausgaben in Mio €	2.480.198 €	1,0%	2.538.051 €	1,0%	2.643.476 €	1,0%

DEZERNAT OB

15 - FACHBEREICH RAT, BETEILIGUNG UND WAHLEN

HUMAN RESOURCES SUMMARY FACHBEREICH 15						
Kennzahl	31.12.2012		31.12.2013		31.12.2014	
	FB 15	Stadtverwaltung Mannheim	FB 15	Stadtverwaltung Mannheim	FB 15	Stadtverwaltung Mannheim
Stammpersonal	47	6.078	52	6.252	53	6.388
Stammpersonal ohne ATZ-Freiphase	44	5.838	48	5.961	49	6.167
FTE-Stammpersonal	42,15	5.200,73	47,91	5.381,04	47,76	5.538,64
Befristet Beschäftigte/Aushilfen		406		434		403
Ruhende Beschäftigungsverhältnisse	5	275		282	0	286
Auszubildende		293		320		355
Teilzeitquote	29,8%	34,0%	25,0%	33,7%	30,2%	33,3%
Durchschnittsalter	48,0	46,1	47,5	45,9	48,5	46,0
Anzahl der MitarbeiterInnen 56 Jahre und älter	11	1.209	12	1.312	17	1.419
Anteil der Frauen an allen MitarbeiterInnen	46,8%	54,2%	50,0%	55,0%	50,9%	55,0%
Anteil der Frauen in Führungspositionen	0,0%	24,5%	0,0%	27,3%	0,0%	27,8%

JAHRESBEZOGENE WERTE						
Kennzahl	2012		2013		2014	
	FB 15	Stadtverwaltung Mannheim	FB 15	Stadtverwaltung Mannheim	FB 15	Stadtverwaltung Mannheim
nicht altersbedingte Fluktuationsquote	0,0%	2,0%	1,9%	2,3%	0,0%	2,1%
	FB 15	Anteil a.d. Personalausgaben d. Kernverwaltung	FB 15	Anteil a.d. Personalausgaben d. Kernverwaltung	FB 15	Anteil a.d. Personalausgaben d. Kernverwaltung
Personalausgaben in Mio €	2.753.577 €	1,1%	3.024.524 €	1,2%	3.157.535 €	1,1%

DEZERNAT OB

17 - FACHBEREICH ORGANISATIONS- UND PERSONALENTWICKLUNG

HUMAN RESOURCES SUMMARY FACHBEREICH 17						
Kennzahl	31.12.2012		31.12.2013		31.12.2014	
	FB 17	Stadtverwaltung Mannheim	FB 17	Stadtverwaltung Mannheim	FB 17	Stadtverwaltung Mannheim
Stammpersonal	11	6.078	10	6.252	36	6.388
Stammpersonal ohne ATZ-Freiphase	11	5.838	10	5.961	36	6.167
FTE-Stammpersonal	10,08	5.200,73	8,85	5.381,04	32,64	5.538,64
Befristet Beschäftigte/Aushilfen	0	406		434		403
Ruhende Beschäftigungsverhältnisse	0	275		282	5	286
Auszubildende	0	293	0	320	0	355
Teilzeitquote	45,5%	34,0%	60,0%	33,7%	33,3%	33,3%
Durchschnittsalter	43,2	46,1	42,7	45,9	41,1	46,0
Anzahl der MitarbeiterInnen 56 Jahre und älter		1.209		1.312		1.419
Anteil der Frauen an allen MitarbeiterInnen	72,7%	54,2%	80,0%	55,0%	72,2%	55,0%
Anteil der Frauen in Führungspositionen	0,0%	24,5%	0,0%	27,3%	0,0%	27,8%

JAHRESBEZOGENE WERTE						
Kennzahl	2012		2013		2014	
	FB 17	Stadtverwaltung Mannheim	FB 17	Stadtverwaltung Mannheim	FB 17	Stadtverwaltung Mannheim
nicht altersbedingte Fluktuationsquote	0,0%	2,0%	0,0%	2,3%	2,8%	2,1%
	FB 17	Anteil a.d. Personalausgaben d. Kernverwaltung	FB 17	Anteil a.d. Personalausgaben d. Kernverwaltung	FB 17	Anteil a.d. Personalausgaben d. Kernverwaltung
Personalausgaben in Mio €	686.266 €	0,3%	693.335 €	0,3%	2.379.622 €	0,9%

HINWEIS: Bis 31.12.2013 „Kompetenzzentrum Managemententwicklung“, ab dem 01.01.2014 im Rahmen des Verstätigungsprozesses CHANGE² neu strukturiert. In diesem Zusammenhang wurden die bis dahin dem Fb 11 zugeordneten Themenfelder „Personalplanung und Berichtswesen“ sowie „Organisationsberatung und -entwicklung“ zum Fb 17 verlagert. Außerdem wurde ein Großteil der ehemaligen Fachgruppe Verwaltungsarchitektur 2013 dem Fachbereich 17 zugewiesen.

DEZERNAT OB

18 - FRAUENBEAUFTRAGTE

HUMAN RESOURCES SUMMARY FRAUENBEAUFTRAGTE						
Kennzahl	31.12.2012		31.12.2013		31.12.2014	
	Frauenbeauftragte	Stadtverwaltung Mannheim	Frauenbeauftragte	Stadtverwaltung Mannheim	Frauenbeauftragte	Stadtverwaltung Mannheim
Stammpersonal	7	6.078	8	6.252	7	6.388
Stammpersonal ohne ATZ-Freiphase	7	5.838	8	5.961	7	6.167
FTE-Stammpersonal	5,82	5.200,73	6,90	5.381,04	5,90	5.538,64
Befristet Beschäftigte/Aushilfen	5	406		434	0	403
Ruhende Beschäftigungsverhältnisse	0	275		282	0	286
Auszubildende	0	293	0	320	0	355
Teilzeitquote	42,9%	34,0%	50,0%	33,7%	57,1%	33,3%
Durchschnittsalter	51,0	46,1	47,7	45,9	51,7	46,0
Anzahl der MitarbeiterInnen 56 Jahre und älter		1.209	0	1.312		1.419
Anteil der Frauen an allen MitarbeiterInnen	100,0%	54,2%	100,0%	55,0%	100,0%	55,0%
Anteil der Frauen in Führungspositionen	100,0%	24,5%	0,0%	27,3%	0,0%	27,8%

JAHRESBEZOGENE WERTE						
Kennzahl	2012		2013		2014	
	Frauenbeauftragte	Stadtverwaltung Mannheim	Frauenbeauftragte	Stadtverwaltung Mannheim	Frauenbeauftragte	Stadtverwaltung Mannheim
nicht altersbedingte Fluktuationsquote	0,0%	2,0%	0,0%	2,3%	0,0%	2,1%
	Frauenbeauftragte	Anteil a.d. Personalausgaben d. Kernverwaltung	Frauenbeauftragte	Anteil a.d. Personalausgaben d. Kernverwaltung	Frauenbeauftragte	Anteil a.d. Personalausgaben d. Kernverwaltung
Personalausgaben in Mio €	565.314 €	0,2%	620.734 €	0,2%	400.022 €	0,1%

HINWEIS: Die Dienststellenleitung ist seit Mai 2013 vakant.

DEZERNAT OB

19 - FACHBEREICH INTERNATIONALES, INTEGRATION UND PROTOKOLL

HUMAN RESOURCES SUMMARY FACHBEREICH 19						
Kennzahl	31.12.2012		31.12.2013		31.12.2014	
	FB 19	Stadtverwaltung Mannheim	FB 19	Stadtverwaltung Mannheim	FB 19	Stadtverwaltung Mannheim
Stammpersonal	20	6.078	18	6.252	19	6.388
Stammpersonal ohne ATZ-Freiphase	20	5.838	18	5.961	19	6.167
FTE-Stammpersonal	17,27	5.200,73	15,85	5.381,04	16,35	5.538,64
Befristet Beschäftigte/Aushilfen		406		434		403
Ruhende Beschäftigungsverhältnisse		275		282		286
Auszubildende		293		320		355
Teilzeitquote	40,0%	34,0%	33,3%	33,7%	36,8%	33,3%
Durchschnittsalter	46,6	46,1	47,0	45,9	48,0	46,0
Anzahl der MitarbeiterInnen 56 Jahre und älter		1.209	5	1.312	6	1.419
Anteil der Frauen an allen MitarbeiterInnen	75,0%	54,2%	83,3%	55,0%	73,7%	55,0%
Anteil der Frauen in Führungspositionen	0,0%	24,5%	0,0%	27,3%	0,0%	27,8%

JAHRESBEZOGENE WERTE						
Kennzahl	2012		2013		2014	
	FB 19	Stadtverwaltung Mannheim	FB 19	Stadtverwaltung Mannheim	FB 19	Stadtverwaltung Mannheim
nicht altersbedingte Fluktuationsquote	0,0%	2,0%	0,0%	2,3%	5,1%	2,1%
	FB 19	Anteil a.d. Personalausgaben d. Kernverwaltung	FB 19	Anteil a.d. Personalausgaben d. Kernverwaltung	FB 19	Anteil a.d. Personalausgaben d. Kernverwaltung
Personalausgaben in Mio €	952.427 €	0,4%	1.036.467 €	0,4%	1.207.482 €	0,4%

DEZERNAT OB

30 - RECHTSAMT

HUMAN RESOURCES SUMMARY RECHTSAMT						
Kennzahl	31.12.2012		31.12.2013		31.12.2014	
	Amt 30	Stadtverwaltung Mannheim	Amt 30	Stadtverwaltung Mannheim	Amt 30	Stadtverwaltung Mannheim
Stammpersonal	15	6.078	19	6.252	19	6.388
Stammpersonal ohne ATZ-Freiphase	14	5.838	16	5.961	16	6.167
FTE-Stammpersonal	11,62	5.200,73	14,91	5.381,04	15,41	5.538,64
Befristet Beschäftigte/Aushilfen		406	0	434	0	403
Ruhende Beschäftigungsverhältnisse		275		282		286
Auszubildende	0	293	0	320	0	355
Teilzeitquote	53,3%	34,0%	42,1%	33,7%	36,8%	33,3%
Durchschnittsalter	50,3	46,1	47,9	45,9	48,9	46,0
Anzahl der MitarbeiterInnen 56 Jahre und älter	6	1.209	8	1.312	8	1.419
Anteil der Frauen an allen MitarbeiterInnen	73,3%	54,2%	73,7%	55,0%	73,7%	55,0%
Anteil der Frauen in Führungspositionen	0,0%	24,5%	0,0%	27,3%	0,0%	27,8%

JAHRESBEZOGENE WERTE						
Kennzahl	2012		2013		2014	
	Amt 30	Stadtverwaltung Mannheim	Amt 30	Stadtverwaltung Mannheim	Amt 30	Stadtverwaltung Mannheim
nicht altersbedingte Fluktuationsquote	0,0%	2,0%	5,5%	2,3%	0,0%	2,1%
	Amt 30	Anteil a.d. Personalausgaben d. Kernverwaltung	Amt 30	Anteil a.d. Personalausgaben d. Kernverwaltung	Amt 30	Anteil a.d. Personalausgaben d. Kernverwaltung
Personalausgaben in Mio €	1.102.644 €	0,4%	1.180.293 €	0,4%	1.162.252 €	0,4%

DEZERNAT OB

48 - FACHBEREICH STADTMARKETING

HUMAN RESOURCES SUMMARY FACHBEREICH 48

Kennzahl	31.12.2012		31.12.2013		31.12.2014	
	FB 48	Stadtverwaltung Mannheim	FB 48	Stadtverwaltung Mannheim	FB 48	Stadtverwaltung Mannheim
Stammpersonal	8	6.078	8	6.252	8	6.388
Stammpersonal ohne ATZ-Freiphase	8	5.838	8	5.961	8	6.167
FTE-Stammpersonal	4,30	5.200,73	4,58	5.381,04	4,58	5.538,64
Befristet Beschäftigte/Aushilfen		406	0	434	0	403
Ruhende Beschäftigungsverhältnisse	0	275	0	282	0	286
Auszubildende	0	293	0	320	0	355
Teilzeitquote	75,0%	34,0%	75,0%	33,7%	75,0%	33,3%
Durchschnittsalter	48,5	46,1	47,6	45,9	48,6	46,0
Anzahl der MitarbeiterInnen 56 Jahre und älter		1.209		1.312		1.419
Anteil der Frauen an allen MitarbeiterInnen	87,5%	54,2%	87,5%	55,0%	87,5%	55,0%
Anteil der Frauen in Führungspositionen	0,0%	24,5%	0,0%	27,3%	0,0%	27,8%

JAHRESBEZOGENE WERTE

Kennzahl	2012		2013		2014	
	FB 48	Stadtverwaltung Mannheim	FB 48	Stadtverwaltung Mannheim	FB 48	Stadtverwaltung Mannheim
nicht altersbedingte Fluktuationsquote	0,0%	2,0%	0,0%	2,3%	0,0%	2,1%
	FB 48	Anteil a.d. Personalausgaben d. Kernverwaltung	FB 48	Anteil a.d. Personalausgaben d. Kernverwaltung	FB 48	Anteil a.d. Personalausgaben d. Kernverwaltung
Personalausgaben in Mio €	226.570 €	0,1%	227.921 €	0,1%	240.483 €	0,1%

DEZERNAT OB

91 - GESAMTPERSONALRAT

HUMAN RESOURCES SUMMARY GPR						
Kennzahl	31.12.2012		31.12.2013		31.12.2014	
	GPR	Stadtverwaltung Mannheim	GPR	Stadtverwaltung Mannheim	GPR	Stadtverwaltung Mannheim
Stammpersonal	4	6.078	4	6.252	5	6.388
Stammpersonal ohne ATZ-Freiphase	4	5.838	4	5.961	5	6.167
FTE-Stammpersonal	3,49	5.200,73	3,49	5.381,04	4,49	5.538,64
Befristet Beschäftigte/Aushilfen	0	406	0	434	0	403
Ruhende Beschäftigungsverhältnisse	0	275	0	282	0	286
Auszubildende	0	293	0	320	0	355
Teilzeitquote	50,0%	34,0%	50,0%	33,7%	40,0%	33,3%
Durchschnittsalter	52,6	46,1	53,6	45,9	54,0	46,0
Anzahl der MitarbeiterInnen 56 Jahre und älter		1.209		1.312		1.419
Anteil der Frauen an allen MitarbeiterInnen	75,0%	54,2%	75,0%	55,0%	60,0%	55,0%
Anteil der Frauen in Führungspositionen	100,0%	24,5%	100,0%	27,3%	100,0%	27,8%

JAHRESBEZOGENE WERTE						
Kennzahl	2012		2013		2014	
	GPR	Stadtverwaltung Mannheim	GPR	Stadtverwaltung Mannheim	GPR	Stadtverwaltung Mannheim
nicht altersbedingte Fluktuationsquote	0,0%	2,0%	0,0%	2,3%	0,0%	2,1%
	GPR	Anteil a.d. Personalausgaben d. Kernverwaltung	GPR	Anteil a.d. Personalausgaben d. Kernverwaltung	GPR	Anteil a.d. Personalausgaben d. Kernverwaltung
Personalausgaben in Mio €	256.977 €	0,1%	284.209 €	0,1%	287.777 €	0,1%

DEZERNAT OB

92 - GESAMTSCHWERBEHINDERTENVERTRETUNG

HUMAN RESOURCES SUMMARY GSV						
Kennzahl	31.12.2012		31.12.2013		31.12.2014	
	GSV	Stadtverwaltung Mannheim	GSV	Stadtverwaltung Mannheim	GSV	Stadtverwaltung Mannheim
Stammpersonal	1	6.078	1	6.252	3	6.388
Stammpersonal ohne ATZ-Freiphase	0	5.838	0	5.961	2	6.167
FTE-Stammpersonal	0,50	5.200,73	0,50	5.381,04	2,50	5.538,64
Befristet Beschäftigte/Aushilfen		406		434	0	403
Ruhende Beschäftigungsverhältnisse	0	275	0	282	0	286
Auszubildende	0	293	0	320	0	355
Teilzeitquote	100,0%	34,0%	100,0%	33,7%	33,3%	33,3%
Durchschnittsalter	60,5	46,1	61,5	45,9	54,2	46,0
Anzahl der MitarbeiterInnen 56 Jahre und älter		1.209		1.312		1.419
Anteil der Frauen an allen MitarbeiterInnen	0,0%	54,2%	0,0%	55,0%	33,3%	55,0%
Anteil der Frauen in Führungspositionen	0,0%	24,5%	0,0%	27,3%	0,0%	27,8%

JAHRESBEZOGENE WERTE						
Kennzahl	2012		2013		2014	
	GSV	Stadtverwaltung Mannheim	GSV	Stadtverwaltung Mannheim	GSV	Stadtverwaltung Mannheim
nicht altersbedingte Fluktuationsquote	0,0%	2,0%	0,0%	2,3%	0,0%	2,1%
	GSV	Anteil a.d. Personalausgaben d. Kernverwaltung	GSV	Anteil a.d. Personalausgaben d. Kernverwaltung	GSV	Anteil a.d. Personalausgaben d. Kernverwaltung
Personalausgaben in Mio €	134.064 €	0,1%	115.615 €	0,04%	136.373 €	0,05%

DEZERNAT I

HUMAN RESOURCES SUMMARY DEZERNAT I

Kennzahl	31.12.2012		31.12.2013		31.12.2014	
	Dez I	Stadtverwaltung Mannheim	Dez I	Stadtverwaltung Mannheim	Dez I	Stadtverwaltung Mannheim
Stammpersonal	1.203	6.078	988	6.252	1.000	6.388
Stammpersonal ohne ATZ-Freiphase	1.170	5.838	958	5.961	976	6.167
FTE-Stammpersonal	1.075,58	5.200,73	902,93	5.381,04	917,06	5.538,64
Befristet Beschäftigte/Aushilfen	38	406	33	434	36	403
Ruhende Beschäftigungsverhältnisse	38	275	21	282	23	286
Auszubildende	16	293	15	320	14	355
Teilzeitquote	26,4%	34,0%	22,5%	33,7%	22,6%	33,3%
Durchschnittsalter	45,6	46,1	45,8	45,9	45,6	46,0
Anzahl der MitarbeiterInnen 56 Jahre und älter	212	1.209	194	1.312	201	1.419
Anteil der Frauen an allen MitarbeiterInnen	46,6%	54,2%	38,5%	55,0%	37,8%	55,0%
Anteil der Frauen in Führungspositionen	28,1%	24,5%	20,0%	27,3%	20,0%	27,8%

JAHRESBEZOGENE WERTE

Kennzahl	2012		2013		2014	
	Dez I	Stadtverwaltung Mannheim	Dez I	Stadtverwaltung Mannheim	Dez I	Stadtverwaltung Mannheim
nicht altersbedingte Fluktuationsquote	0,6%	2,0%	0,6%	2,3%	0,9%	2,1%
	Dez I	Anteil a.d. Personalausgaben d. Kernverwaltung	Dez I	Anteil a.d. Personalausgaben d. Kernverwaltung	Dez I	Anteil a.d. Personalausgaben d. Kernverwaltung
Personalausgaben in Mio €	68.979.880 €	27,2%	59.280.348 €	22,6%	62.076.300 €	22,3%

HINWEIS: Mit Neugründung des Dezernats V zum 01.01.2013 wurde der bis dahin zum Dezernat I gehörende FB 33 dem Dezernat V zugeordnet.

DEZERNAT I

BÜRO DEZERNAT I

HUMAN RESOURCES SUMMARY BÜRO DEZERNAT I

Kennzahl	31.12.2012		31.12.2013		31.12.2014	
	Büro Dez I	Stadtverwaltung Mannheim	Büro Dez I	Stadtverwaltung Mannheim	Büro Dez I	Stadtverwaltung Mannheim
Stammpersonal	16	6.078	17	6.252	15	6.388
Stammpersonal ohne ATZ-Freiphase	16	5.838	17	5.961	15	6.167
FTE-Stammpersonal	14,30	5.200,73	15,10	5.381,04	13,10	5.538,64
Befristet Beschäftigte/Aushilfen		406	0	434		403
Ruhende Beschäftigungsverhältnisse		275		282		286
Auszubildende	0	293	0	320	0	355
Teilzeitquote	25,0%	34,0%	29,4%	33,7%	33,3%	33,3%
Durchschnittsalter	45,0	46,1	44,8	45,9	46,6	46,0
Anzahl der MitarbeiterInnen 56 Jahre und älter		1.209		1.312		1.419
Anteil der Frauen an allen MitarbeiterInnen	31,3%	54,2%	35,3%	55,0%	40,0%	55,0%
Anteil der Frauen in Führungspositionen	0,0%	24,5%	0,0%	27,3%	0,0%	27,8%

JAHRESBEZOGENE WERTE

Kennzahl	2012		2013		2014	
	Büro Dez I	Stadtverwaltung Mannheim	Büro Dez I	Stadtverwaltung Mannheim	Büro Dez I	Stadtverwaltung Mannheim
nicht altersbedingte Fluktuationsquote	0,0%	2,0%	0,0%	2,3%	6,3%	2,1%
	Büro Dez I	Anteil a.d. Personalausgaben d. Kernverwaltung	Büro Dez I	Anteil a.d. Personalausgaben d. Kernverwaltung	Büro Dez I	Anteil a.d. Personalausgaben d. Kernverwaltung
Personalausgaben in Mio €	1.545.275 €	0,6%	1.596.629 €	0,6%	1.529.722 €	0,5%

HINWEIS: Aufgrund der organisatorischen Zuordnung sind in den Angaben die MitarbeiterInnen des Beteiligungscontrollings enthalten.

DEZERNAT I

12 - FACHBEREICH INFORMATIONSTECHNOLOGIE

HUMAN RESOURCES SUMMARY FACHBEREICH 12						
Kennzahl	31.12.2012		31.12.2013		31.12.2014	
	FB 12	Stadtverwaltung Mannheim	FB 12	Stadtverwaltung Mannheim	FB 12	Stadtverwaltung Mannheim
Stammpersonal	71	6.078	72	6.252	71	6.388
Stammpersonal ohne ATZ-Freiphase	68	5.838	70	5.961	70	6.167
FTE-Stammpersonal	63,78	5.200,73	65,28	5.381,04	64,67	5.538,64
Befristet Beschäftigte/Aushilfen	0	406	0	434		403
Ruhende Beschäftigungsverhältnisse		275		282		286
Auszubildende	9	293	7	320	7	355
Teilzeitquote	26,8%	34,0%	26,4%	33,7%	26,8%	33,3%
Durchschnittsalter	48,7	46,1	48,3	45,9	49,2	46,0
Anzahl der MitarbeiterInnen 56 Jahre und älter	16	1.209	19	1.312	20	1.419
Anteil der Frauen an allen MitarbeiterInnen	29,6%	54,2%	30,6%	55,0%	29,6%	55,0%
Anteil der Frauen in Führungspositionen	0,0%	24,5%	0,0%	27,3%	0,0%	27,8%

JAHRESBEZOGENE WERTE						
Kennzahl	2012		2013		2014	
	FB 12	Stadtverwaltung Mannheim	FB 12	Stadtverwaltung Mannheim	FB 12	Stadtverwaltung Mannheim
nicht altersbedingte Fluktuationsquote	0,0%	2,0%	0,0%	2,3%	0,0%	2,1%
	FB 12	Anteil a.d. Personalausgaben d. Kernverwaltung	FB 12	Anteil a.d. Personalausgaben d. Kernverwaltung	FB 12	Anteil a.d. Personalausgaben d. Kernverwaltung
Personalausgaben in Mio €	4.403.256 €	1,7%	4.541.373 €	1,7%	4.803.125 €	1,7%

DEZERNAT I

20 - STADTKÄMMEREI

HUMAN RESOURCES SUMMARY STADTKÄMMEREI

Kennzahl	31.12.2012		31.12.2013		31.12.2014	
	Stadt-kämmerei	Stadtverwaltung Mannheim	Stadt-kämmerei	Stadtverwaltung Mannheim	Stadt-kämmerei	Stadtverwaltung Mannheim
Stammpersonal	113	6.078	121	6.252	124	6.388
Stammpersonal ohne ATZ-Freiphase	111	5.838	117	5.961	120	6.167
FTE-Stammpersonal	97,26	5.200,73	105,40	5.381,04	107,80	5.538,64
Befristet Beschäftigte/Aushilfen	7	406	5	434		403
Ruhende Beschäftigungsverhältnisse	8	275	7	282	7	286
Auszubildende	0	293	0	320	0	355
Teilzeitquote	32,7%	34,0%	30,6%	33,7%	30,7%	33,3%
Durchschnittsalter	43,8	46,1	43,8	45,9	43,5	46,0
Anzahl der MitarbeiterInnen 56 Jahre und älter	9	1.209	15	1.312	16	1.419
Anteil der Frauen an allen MitarbeiterInnen	63,7%	54,2%	64,5%	55,0%	67,7%	55,0%
Anteil der Frauen in Führungspositionen	50,0%	24,5%	40,0%	27,3%	40,0%	27,8%

JAHRESBEZOGENE WERTE

Kennzahl	2012		2013		2014	
	Stadt-kämmerei	Stadtverwaltung Mannheim	Stadt-kämmerei	Stadtverwaltung Mannheim	Stadt-kämmerei	Stadtverwaltung Mannheim
nicht altersbedingte Fluktuationsquote	3,5%	2,0%	0,8%	2,3%	1,6%	2,1%
	Stadt-kämmerei	Anteil a.d. Personalausgaben d. Kernverwaltung	Stadt-kämmerei	Anteil a.d. Personalausgaben d. Kernverwaltung	Stadt-kämmerei	Anteil a.d. Personalausgaben d. Kernverwaltung
Personalausgaben in Mio €	6.829.040 €	2,7%	6.747.020 €	2,6%	7.052.921 €	2,5%

DEZERNAT I

22 - STEUERAMT

HUMAN RESOURCES SUMMARY STEUERAMT						
Kennzahl	31.12.2012		31.12.2013		31.12.2014	
	Steueramt	Stadtverwaltung Mannheim	Steueramt	Stadtverwaltung Mannheim	Steueramt	Stadtverwaltung Mannheim
Stammpersonal	27	6.078	29	6.252	32	6.388
Stammpersonal ohne ATZ-Freiphase	27	5.838	28	5.961	31	6.167
FTE-Stammpersonal	24,54	5.200,73	26,74	5.381,04	28,52	5.538,64
Befristet Beschäftigte/Aushilfen	0	406	0	434	0	403
Ruhende Beschäftigungsverhältnisse	0	275	0	282	0	286
Auszubildende	0	293	0	320	0	355
Teilzeitquote	33,3%	34,0%	27,6%	33,7%	37,5%	33,3%
Durchschnittsalter	47,2	46,1	46,8	45,9	45,6	46,0
Anzahl der MitarbeiterInnen 56 Jahre und älter		1.209		1.312		1.419
Anteil der Frauen an allen MitarbeiterInnen	51,9%	54,2%	51,7%	55,0%	53,1%	55,0%
Anteil der Frauen in Führungspositionen	0,0%	24,5%	0,0%	27,3%	0,0%	27,8%

JAHRESBEZOGENE WERTE						
Kennzahl	2012		2013		2014	
	Steueramt	Stadtverwaltung Mannheim	Steueramt	Stadtverwaltung Mannheim	Steueramt	Stadtverwaltung Mannheim
nicht altersbedingte Fluktuationsquote	0,0%	2,0%	0,0%	2,3%	0,0%	2,1%
	Steueramt	Anteil a.d. Personalausgaben d. Kernverwaltung	Steueramt	Anteil a.d. Personalausgaben d. Kernverwaltung	Steueramt	Anteil a.d. Personalausgaben d. Kernverwaltung
Personalausgaben in Mio €	1.875.271 €	0,7%	1.879.046 €	0,7%	1.893.727 €	0,7%

DEZERNAT I

25 - FACHBEREICH IMMOBILIENMANAGEMENT

HUMAN RESOURCES SUMMARY FACHBEREICH 25						
Kennzahl	31.12.2012		31.12.2013		31.12.2014	
	FB 25	Stadtverwaltung Mannheim	FB 25	Stadtverwaltung Mannheim	FB 25	Stadtverwaltung Mannheim
Stammpersonal	202	6.078	206	6.252	208	6.388
Stammpersonal ohne ATZ-Freiphase	197	5.838	199	5.961	203	6.167
FTE-Stammpersonal	188,74	5.200,73	193,25	5.381,04	195,72	5.538,64
Befristet Beschäftigte/Aushilfen	8	406	10	434	6	403
Ruhende Beschäftigungsverhältnisse		275		282		286
Auszubildende		293		320		355
Teilzeitquote	19,8%	34,0%	18,5%	33,7%	19,7%	33,3%
Durchschnittsalter	48,4	46,1	48,6	45,9	49,0	46,0
Anzahl der MitarbeiterInnen 56 Jahre und älter	44	1.209	54	1.312	60	1.419
Anteil der Frauen an allen MitarbeiterInnen	34,7%	54,2%	35,9%	55,0%	36,1%	55,0%
Anteil der Frauen in Führungspositionen	50,0%	24,5%	50,0%	27,3%	50,0%	27,8%

JAHRESBEZOGENE WERTE						
Kennzahl	2012		2013		2014	
	FB 25	Stadtverwaltung Mannheim	FB 25	Stadtverwaltung Mannheim	FB 25	Stadtverwaltung Mannheim
nicht altersbedingte Fluktuationsquote	0,5%	2,0%	1,5%	2,3%	1,0%	2,1%
	FB 25	Anteil a.d. Personalausgaben d. Kernverwaltung	FB 25	Anteil a.d. Personalausgaben d. Kernverwaltung	FB 25	Anteil a.d. Personalausgaben d. Kernverwaltung
Personalausgaben in Mio €	11.012.545 €	4,3%	11.302.542 €	4,3%	11.927.557 €	4,3%

DEZERNAT I

31 - FACHBEREICH SICHERHEIT UND ORDNUNG

HUMAN RESOURCES SUMMARY FACHBEREICH 31

Kennzahl	31.12.2012		31.12.2013		31.12.2014	
	FB 31	Stadtverwaltung Mannheim	FB 31	Stadtverwaltung Mannheim	FB 31	Stadtverwaltung Mannheim
Stammpersonal	246	6.078	253	6.252	248	6.388
Stammpersonal ohne ATZ-Freiphase	235	5.838	238	5.961	236	6.167
FTE-Stammpersonal	200,12	5.200,73	209,16	5.381,04	207,40	5.538,64
Befristet Beschäftigte/Aushilfen	17	406	16	434	23	403
Ruhende Beschäftigungsverhältnisse	7	275	7	282	9	286
Auszubildende	0	293	0	320	0	355
Teilzeitquote	46,8%	34,0%	43,9%	33,7%	42,7%	33,3%
Durchschnittsalter	47,3	46,1	47,6	45,9	47,8	46,0
Anzahl der MitarbeiterInnen 56 Jahre und älter	50	1.209	59	1.312	60	1.419
Anteil der Frauen an allen MitarbeiterInnen	66,3%	54,2%	65,6%	55,0%	63,3%	55,0%
Anteil der Frauen in Führungspositionen	33,3%	24,5%	33,3%	27,3%	33,3%	27,8%

JAHRESBEZOGENE WERTE

Kennzahl	2012		2013		2014	
	FB 31	Stadtverwaltung Mannheim	FB 31	Stadtverwaltung Mannheim	FB 31	Stadtverwaltung Mannheim
nicht altersbedingte Fluktuationsquote	0,4%	2,0%	0,8%	2,3%	0,8%	2,1%
	FB 31	Anteil a.d. Personalausgaben d. Kernverwaltung	FB 31	Anteil a.d. Personalausgaben d. Kernverwaltung	FB 31	Anteil a.d. Personalausgaben d. Kernverwaltung
Personalausgaben in Mio €	12.137.026 €	4,8%	12.431.870 €	4,7%	12.947.811 €	4,7%

DEZERNAT I

37 - FEUERWEHR UND KATASTROPHENSCHUTZ

HUMAN RESOURCES SUMMARY FEUERWEHR UND KATASTROPHENSCHUTZ						
Kennzahl	31.12.2012		31.12.2013		31.12.2014	
	Feuerwehr	Stadtverwaltung Mannheim	Feuerwehr	Stadtverwaltung Mannheim	Feuerwehr	Stadtverwaltung Mannheim
Stammpersonal	288	6.078	290	6.252	302	6.388
Stammpersonal ohne ATZ-Freiphase	287	5.838	289	5.961	301	6.167
FTE-Stammpersonal	285,86	5.200,73	288,00	5.381,04	299,85	5.538,64
Befristet Beschäftigte/Aushilfen		406		434		403
Ruhende Beschäftigungsverhältnisse		275		282		286
Auszubildende	5	293	6	320		355
Teilzeitquote	1,4%	34,0%	1,4%	33,7%	1,7%	33,3%
Durchschnittsalter	42,2	46,1	42,3	45,9	41,5	46,0
Anzahl der MitarbeiterInnen 56 Jahre und älter	38	1.209	41	1.312	39	1.419
Anteil der Frauen an allen MitarbeiterInnen	6,6%	54,2%	6,6%	55,0%	6,0%	55,0%
Anteil der Frauen in Führungspositionen	0,0%	24,5%	0,0%	27,3%	0,0%	27,8%

JAHRESBEZOGENE WERTE						
Kennzahl	2012		2013		2014	
	Feuerwehr	Stadtverwaltung Mannheim	Feuerwehr	Stadtverwaltung Mannheim	Feuerwehr	Stadtverwaltung Mannheim
nicht altersbedingte Fluktuationsquote	0,0%	2,0%	0,0%	2,3%	0,7%	2,1%
	Feuerwehr	Anteil a.d. Personalausgaben d. Kernverwaltung	Feuerwehr	Anteil a.d. Personalausgaben d. Kernverwaltung	Feuerwehr	Anteil a.d. Personalausgaben d. Kernverwaltung
Personalausgaben in Mio €	20.201.633 €	8,0%	20.781.868 €	7,9%	21.921.437 €	7,9%

DEZERNAT II

HUMAN RESOURCES SUMMARY DEZERNAT II

Kennzahl	31.12.2012		31.12.2013		31.12.2014	
	Dez II	Stadtverwaltung Mannheim	Dez II	Stadtverwaltung Mannheim	Dez II	Stadtverwaltung Mannheim
Stammpersonal	988	6.078	987	6.252	1.001	6.388
Stammpersonal ohne ATZ-Freiphase	960	5.838	944	5.961	970	6.167
FTE-Stammpersonal	822,35	5.200,73	826,85	5.381,04	846,74	5.538,64
Befristet Beschäftigte/Aushilfen	81	406	80	434	58	403
Ruhende Beschäftigungsverhältnisse	51	275	50	282	49	286
Auszubildende	37	293	38	320	42	355
Teilzeitquote	33,8%	34,0%	34,5%	33,7%	34,1%	33,3%
Durchschnittsalter	46,5	46,1	46,8	45,9	47,3	46,0
Anzahl der MitarbeiterInnen 56 Jahre und älter	193	1.209	208	1.312	245	1.419
Anteil der Frauen an allen MitarbeiterInnen	55,0%	54,2%	55,3%	55,0%	55,1%	55,0%
Anteil der Frauen in Führungspositionen	31,3%	24,5%	32,4%	27,3%	31,3%	27,8%

JAHRESBEZOGENE WERTE

Kennzahl	2012		2013		2014	
	Dez II	Stadtverwaltung Mannheim	Dez II	Stadtverwaltung Mannheim	Dez II	Stadtverwaltung Mannheim
nicht altersbedingte Fluktuationsquote	3,1%	2,0%	2,2%	2,3%	1,5%	2,1%
	Dez II	Anteil a.d. Personalausgaben d. Kernverwaltung	Dez II	Anteil a.d. Personalausgaben d. Kernverwaltung	Dez II	Anteil a.d. Personalausgaben d. Kernverwaltung
Personalausgaben in Mio €	31.930.246 €	12,6%	33.021.834 €	12,6%	34.150.454 €	12,3%
	Dez II	Anteil a.d. Personalausgaben d. Eigenbetriebe	Dez II	Anteil a.d. Personalausgaben d. Eigenbetriebe	Dez II	Anteil a.d. Personalausgaben d. Eigenbetriebe
Personalausgaben in Mio €	42.376.589 €	47,6%	43.788.326 €	49,0%	48.115.411 €	49,8%

DEZERNAT II

BÜRO DEZERNAT II

HUMAN RESOURCES SUMMARY BÜRO DEZERNAT II

Kennzahl	31.12.2012		31.12.2013		31.12.2014	
	Büro Dez II	Stadtverwaltung Mannheim	Büro Dez II	Stadtverwaltung Mannheim	Büro Dez II	Stadtverwaltung Mannheim
Stammpersonal	8	6.078	8	6.252	7	6.388
Stammpersonal ohne ATZ-Freiphase	8	5.838	8	5.961	7	6.167
FTE-Stammpersonal	8,00	5.200,73	8,00	5.381,04	7,00	5.538,64
Befristet Beschäftigte/Aushilfen	0	406	0	434		403
Ruhende Beschäftigungsverhältnisse	0	275	0	282	0	286
Auszubildende	0	293	0	320	0	355
Teilzeitquote	0	34,0%	0	33,7%	0	33,3%
Durchschnittsalter	46,7	46,1	47,7	45,9	50,9	46,0
Anzahl der MitarbeiterInnen 56 Jahre und älter	0	1.209		1.312		1.419
Anteil der Frauen an allen MitarbeiterInnen	37,5%	54,2%	37,5%	55,0%	28,6%	55,0%
Anteil der Frauen in Führungspositionen	0,0%	24,5%	0,0%	27,3%	0,0%	27,8%

JAHRESBEZOGENE WERTE

Kennzahl	2012		2013		2014	
	Büro Dez II	Stadtverwaltung Mannheim	Büro Dez II	Stadtverwaltung Mannheim	Büro Dez II	Stadtverwaltung Mannheim
nicht altersbedingte Fluktuationsquote	0,0%	2,0%	0,0%	2,3%	0,0%	2,1%
	Büro Dez II	Anteil a.d. Personalausgaben d. Kernverwaltung	Büro Dez II	Anteil a.d. Personalausgaben d. Kernverwaltung	Büro Dez II	Anteil a.d. Personalausgaben d. Kernverwaltung
Personalausgaben in Mio €	1.216.476 €	0,5%	1.213.389 €	0,5%	1.179.785 €	0,4%

DEZERNAT II

16 - FACHBEREICH STADTARCHIV/ INSTITUT FÜR STADTGESCHICHTE

HUMAN RESOURCES SUMMARY FACHBEREICH 16						
Kennzahl	31.12.2012		31.12.2013		31.12.2014	
	FB 16	Stadtverwaltung Mannheim	FB 16	Stadtverwaltung Mannheim	FB 16	Stadtverwaltung Mannheim
Stammpersonal	27	6.078	29	6.252	28	6.388
Stammpersonal ohne ATZ-Freiphase	27	5.838	29	5.961	28	6.167
FTE-Stammpersonal	25,23	5.200,73	27,13	5.381,04	26,13	5.538,64
Befristet Beschäftigte/Aushilfen		406		434		403
Ruhende Beschäftigungsverhältnisse		275		282		286
Auszubildende		293		320		355
Teilzeitquote	22,2%	34,0%	17,2%	33,7%	17,9%	33,3%
Durchschnittsalter	48,1	46,1	48,5	45,9	50,3	46,0
Anzahl der MitarbeiterInnen 56 Jahre und älter	6	1.209	6	1.312	7	1.419
Anteil der Frauen an allen MitarbeiterInnen	48,2%	54,2%	48,3%	55,0%	46,4%	55,0%
Anteil der Frauen in Führungspositionen	25,0%	24,5%	25,0%	27,3%	25,0%	27,8%

JAHRESBEZOGENE WERTE						
Kennzahl	2012		2013		2014	
	FB 16	Stadtverwaltung Mannheim	FB 16	Stadtverwaltung Mannheim	FB 16	Stadtverwaltung Mannheim
nicht altersbedingte Fluktuationsquote	0,0%	2,0%	0,0%	2,3%	3,5%	2,1%
	FB 16	Anteil a.d. Personalausgaben d. Kernverwaltung	FB 16	Anteil a.d. Personalausgaben d. Kernverwaltung	FB 16	Anteil a.d. Personalausgaben d. Kernverwaltung
Personalausgaben in Mio €	1.728.452 €	0,7%	1.969.789 €	0,7%	1.988.363 €	0,7%

DEZERNAT II

41 - KULTURAMT

HUMAN RESOURCES SUMMARY KULTURAMT						
Kennzahl	31.12.2012		31.12.2013		31.12.2014	
	Kulturamt	Stadtverwaltung Mannheim	Kulturamt	Stadtverwaltung Mannheim	Kulturamt	Stadtverwaltung Mannheim
Stammpersonal	12	6.078	11	6.252	12	6.388
Stammpersonal ohne ATZ-Freiphase	11	5.838	10	5.961	11	6.167
FTE-Stammpersonal	10,27	5.200,73	9,77	5.381,04	9,99	5.538,64
Befristet Beschäftigte/Aushilfen	12	406	12	434	9	403
Ruhende Beschäftigungsverhältnisse	0	275		282	0	286
Auszubildende		293	5	320		355
Teilzeitquote	33,3%	34,0%	27,3%	33,7%	33,3%	33,3%
Durchschnittsalter	48,5	46,1	50,9	45,9	50,8	46,0
Anzahl der MitarbeiterInnen 56 Jahre und älter		1.209		1.312		1.419
Anteil der Frauen an allen MitarbeiterInnen	58,3%	54,2%	54,6%	55,0%	58,3%	55,0%
Anteil der Frauen in Führungspositionen	100,0%	24,5%	100,0%	27,3%	100,0%	27,8%

JAHRESBEZOGENE WERTE						
Kennzahl	2012		2013		2014	
	Kulturamt	Stadtverwaltung Mannheim	Kulturamt	Stadtverwaltung Mannheim	Kulturamt	Stadtverwaltung Mannheim
nicht altersbedingte Fluktuationsquote	0,0%	2,0%	9,1%	2,3%	0,0%	2,1%
	Kulturamt	Anteil a.d. Personalausgaben d. Kernverwaltung	Kulturamt	Anteil a.d. Personalausgaben d. Kernverwaltung	Kulturamt	Anteil a.d. Personalausgaben d. Kernverwaltung
Personalausgaben in Mio €	856.400 €	0,3%	847.581 €	0,3%	865.050 €	0,3%

DEZERNAT II

42 - EIGENBETRIEB NATIONALTHEATER

HUMAN RESOURCES SUMMARY EIGENBETRIEB NATIONALTHEATER						
Kennzahl	31.12.2012		31.12.2013		31.12.2014	
	EiB 42	Stadtverwaltung Mannheim	EiB 42	Stadtverwaltung Mannheim	EiB 42	Stadtverwaltung Mannheim
Stammpersonal	323	6.078	334	6.252	328	6.388
Stammpersonal ohne ATZ-Freiphase	314	5.838	317	5.961	316	6.167
FTE-Stammpersonal	235,89	5.200,73	248,27	5.381,04	247,77	5.538,64
Befristet Beschäftigte/Aushilfen	40	406	26	434	17	403
Ruhende Beschäftigungsverhältnisse	18	275	13	282	20	286
Auszubildende	17	293	18	320	19	355
Teilzeitquote	40,3%	34,0%	41,0%	33,7%	40,2%	33,3%
Durchschnittsalter	46,2	46,1	46,4	45,9	47,4	46,0
Anzahl der MitarbeiterInnen 56 Jahre und älter	63	1.209	68	1.312	80	1.419
Anteil der Frauen an allen MitarbeiterInnen	34,4%	54,2%	36,2%	55,0%	34,8%	55,0%
Anteil der Frauen in Führungspositionen	0,0%	24,5%	0,0%	27,3%	0,0%	27,8%

JAHRESBEZOGENE WERTE						
Kennzahl	2012		2013		2014	
	EiB 42	Stadtverwaltung Mannheim	EiB 42	Stadtverwaltung Mannheim	EiB 42	Stadtverwaltung Mannheim
nicht altersbedingte Fluktuationsquote	3,1%	2,0%	2,1%	2,3%	1,2%	2,1%
	EiB 42	Anteil a.d. Personalausgaben d. Eigenbetriebe	EiB 42	Anteil a.d. Personalausgaben d. Eigenbetriebe	EiB 42	Anteil a.d. Personalausgaben d. Eigenbetriebe
Personalausgaben in Mio €	36.940.239 €	41,5%	38.160.698 €	42,7%	42.189.411 €	43,7%

HINWEIS: Die angegebenen Personalausgaben beziehen sich jeweils auf das Wirtschaftsjahr (01.09. - 31.08. des Folgejahres). Sie beinhalten auch die Beschäftigten mit Sonderverträgen beim Eigenbetrieb Nationaltheater, siehe auch Tabelle 2.

DEZERNAT II

46 - EIGENBETRIEB KUNSTHALLE

HUMAN RESOURCES SUMMARY EIGENBETRIEB KUNSTHALLE						
Kennzahl	31.12.2012		31.12.2013		31.12.2014	
	EiB 46	Stadtverwaltung Mannheim	EiB 46	Stadtverwaltung Mannheim	EiB 46	Stadtverwaltung Mannheim
Stammpersonal	30	6.078	28	6.252	28	6.388
Stammpersonal ohne ATZ-Freiphase	30	5.838	28	5.961	28	6.167
FTE-Stammpersonal	27,72	5.200,73	26,22	5.381,04	26,22	5.538,64
Befristet Beschäftigte/Aushilfen		406	5	434		403
Ruhende Beschäftigungsverhältnisse		275		282	0	286
Auszubildende		293	0	320	0	355
Teilzeitquote	16,7%	34,0%	14,3%	33,7%	14,3%	33,3%
Durchschnittsalter	47,9	46,1	48,9	45,9	49,1	46,0
Anzahl der MitarbeiterInnen 56 Jahre und älter	6	1.209	7	1.312	8	1.419
Anteil der Frauen an allen MitarbeiterInnen	60,0%	54,2%	67,9%	55,0%	71,4%	55,0%
Anteil der Frauen in Führungspositionen	75,0%	24,5%	75,0%	27,3%	75,0%	27,8%

JAHRESBEZOGENE WERTE						
Kennzahl	2012		2013		2014	
	EiB 46	Stadtverwaltung Mannheim	EiB 46	Stadtverwaltung Mannheim	EiB 46	Stadtverwaltung Mannheim
nicht altersbedingte Fluktuationsquote	3,3%	2,0%	7,1%	2,3%	0,0%	2,1%
	EiB 46	Anteil a.d. Personalausgaben d. Eigenbetriebe	EiB 46	Anteil a.d. Personalausgaben d. Eigenbetriebe	EiB 46	Anteil a.d. Personalausgaben d. Eigenbetriebe
Personalausgaben in Mio €	1.732.376 €	1,9%	1.830.204 €	2,0%	1.892.000 €	2,0%

HINWEIS: Zum Redaktionsschluss lag für das Jahr 2014 noch kein Jahresabschluss vor. Die angegebenen Personalausgaben beziehen sich daher auf den vorliegenden Wirtschaftsplan.

DEZERNAT II

47 - EIGENBETRIEB REISS-ENGELHORN-MUSEEN

HUMAN RESOURCES SUMMARY EIGENBETRIEB REISS-ENGELHORN-MUSEEN						
Kennzahl	31.12.2012		31.12.2013		31.12.2014	
	EiB 47	Stadtverwaltung Mannheim	EiB 47	Stadtverwaltung Mannheim	EiB 47	Stadtverwaltung Mannheim
Stammpersonal	53	6.078	51	6.252	60	6.388
Stammpersonal ohne ATZ-Freiphase	52	5.838	47	5.961	57	6.167
FTE-Stammpersonal	46,50	5.200,73	45,92	5.381,04	54,65	5.538,64
Befristet Beschäftigte/Aushilfen	19	406	24	434		403
Ruhende Beschäftigungsverhältnisse		275		282		286
Auszubildende	6	293	5	320	6	355
Teilzeitquote	28,3%	34,0%	25,5%	33,7%	23,3%	33,3%
Durchschnittsalter	51,2	46,1	50,4	45,9	50,4	46,0
Anzahl der MitarbeiterInnen 56 Jahre und älter	16	1.209	14	1.312	19	1.419
Anteil der Frauen an allen MitarbeiterInnen	50,9%	54,2%	52,9%	55,0%	51,7%	55,0%
Anteil der Frauen in Führungspositionen	11,1%	24,5%	11,1%	27,3%	11,1%	27,8%

JAHRESBEZOGENE WERTE						
Kennzahl	2012		2013		2014	
	EiB 47	Stadtverwaltung Mannheim	EiB 47	Stadtverwaltung Mannheim	EiB 47	Stadtverwaltung Mannheim
nicht altersbedingte Fluktuationsquote	0,0%	2,0%	2,0%	2,3%	1,7%	2,1%
	EiB 47	Anteil a.d. Personalausgaben d. Eigenbetriebe	EiB 47	Anteil a.d. Personalausgaben d. Eigenbetriebe	EiB 47	Anteil a.d. Personalausgaben d. Eigenbetriebe
Personalausgaben in Mio €	3.703.974 €	4,2%	3.797.424 €	4,2%	4.034.000 €	4,2%

DEZERNAT II

50 - FACHBEREICH ARBEIT UND SOZIALES

HUMAN RESOURCES SUMMARY FACHBEREICH 50						
Kennzahl	31.12.2012		31.12.2013		31.12.2014	
	FB 50	Stadtverwaltung Mannheim	FB 50	Stadtverwaltung Mannheim	FB 50	Stadtverwaltung Mannheim
Stammpersonal	509	6.078	500	6.252	511	6.388
Stammpersonal ohne ATZ-Freiphase	492	5.838	480	5.961	497	6.167
FTE-Stammpersonal	446,00	5.200,73	438,29	5.381,04	450,98	5.538,64
Befristet Beschäftigte/Aushilfen		406	9	434	18	403
Ruhende Beschäftigungsverhältnisse	25	275	28	282	23	286
Auszubildende	6	293	6	320	7	355
Teilzeitquote	32,8%	34,0%	34,6%	33,7%	34,4%	33,3%
Durchschnittsalter	46,0	46,1	46,5	45,9	46,5	46,0
Anzahl der MitarbeiterInnen 56 Jahre und älter	95	1.209	102	1.312	119	1.419
Anteil der Frauen an allen MitarbeiterInnen	68,8%	54,2%	68,6%	55,0%	68,7%	55,0%
Anteil der Frauen in Führungspositionen	33,3%	24,5%	40,0%	27,3%	40,0%	27,8%

JAHRESBEZOGENE WERTE						
Kennzahl	2012		2013		2014	
	FB 50	Stadtverwaltung Mannheim	FB 50	Stadtverwaltung Mannheim	FB 50	Stadtverwaltung Mannheim
nicht altersbedingte Fluktuationsquote	3,9%	2,0%	2,2%	2,3%	1,8%	2,1%
	FB 50	Anteil a.d. Personalausgaben d. Kernverwaltung	FB 50	Anteil a.d. Personalausgaben d. Kernverwaltung	FB 50	Anteil a.d. Personalausgaben d. Kernverwaltung
Personalausgaben in Mio €	26.414.671 €	10,4%	27.101.341 €	10,3%	28.119.632 €	10,1%

HINWEIS: Bis zum 31.08.2012 „Fachbereich Soziale Sicherung, Arbeitshilfen und Senioren.“
Inklusive der bei der Stadt Mannheim beschäftigten MitarbeiterInnen beim Jobcenter.

DEZERNAT II

80 - FACHBEREICH WIRTSCHAFTS- UND STRUKTURFÖRDERUNG

HUMAN RESOURCES SUMMARY FACHBEREICH 80						
Kennzahl	31.12.2012		31.12.2013		31.12.2014	
	FB 80	Stadtverwaltung Mannheim	FB 80	Stadtverwaltung Mannheim	FB 80	Stadtverwaltung Mannheim
Stammpersonal	26	6.078	26	6.252	27	6.388
Stammpersonal ohne ATZ-Freiphase	26	5.838	25	5.961	26	6.167
FTE-Stammpersonal	22,74	5.200,73	23,25	5.381,04	24,00	5.538,64
Befristet Beschäftigte/Aushilfen	0	406		434		403
Ruhende Beschäftigungsverhältnisse		275		282		286
Auszubildende	0	293	0	320		355
Teilzeitquote	26,9%	34,0%	23,1%	33,7%	22,2%	33,3%
Durchschnittsalter	43,4	46,1	44,6	45,9	46,0	46,0
Anzahl der MitarbeiterInnen 56 Jahre und älter		1.209	5	1.312	6	1.419
Anteil der Frauen an allen MitarbeiterInnen	53,9%	54,2%	50,0%	55,0%	51,9%	55,0%
Anteil der Frauen in Führungspositionen	100,0%	24,5%	100,0%	27,3%	100,0%	27,8%

JAHRESBEZOGENE WERTE						
Kennzahl	2012		2013		2014	
	FB 80	Stadtverwaltung Mannheim	FB 80	Stadtverwaltung Mannheim	FB 80	Stadtverwaltung Mannheim
nicht altersbedingte Fluktuationsquote	0,0%	2,0%	0,0%	2,3%	0,0%	2,1%
	FB 80	Anteil a.d. Personalausgaben d. Kernverwaltung	FB 80	Anteil a.d. Personalausgaben d. Kernverwaltung	FB 80	Anteil a.d. Personalausgaben d. Kernverwaltung
Personalausgaben in Mio €	1.714.247 €	0,7%	1.889.734 €	0,7%	1.997.624 €	0,7%

HINWEIS: Der Fachbereich ist in einer Matrixorganisation strukturiert.

DEZERNAT III

HUMAN RESOURCES SUMMARY DEZERNAT III

Kennzahl	31.12.2012		31.12.2013		31.12.2014	
	Dez III	Stadtverwaltung Mannheim	Dez III	Stadtverwaltung Mannheim	Dez III	Stadtverwaltung Mannheim
Stammpersonal	2.140	6.078	2.147	6.252	2.228	6.388
Stammpersonal ohne ATZ-Freiphase	2.040	5.838	2.017	5.961	2.126	6.167
FTE-Stammpersonal	1.674,66	5.200,73	1.678,54	5.381,04	1.763,18	5.538,64
Befristet Beschäftigte/Aushilfen	128	406	156	434	147	403
Ruhende Beschäftigungsverhältnisse	142	275	149	282	145	286
Auszubildende	51	293	73	320	120	355
Teilzeitquote	52,0%	34,0%	53,2%	33,7%	52,5%	33,3%
Durchschnittsalter	45,3	46,1	44,6	45,9	44,5	46,0
Anzahl der MitarbeiterInnen 56 Jahre und älter	454	1.209	460	1.312	491	1.419
Anteil der Frauen an allen MitarbeiterInnen	80,4%	54,2%	82,4%	55,0%	82,3%	55,0%
Anteil der Frauen in Führungspositionen	39,1%	24,5%	52,6%	27,3%	60,9%	27,8%

JAHRESBEZOGENE WERTE

Kennzahl	2012		2013		2014	
	Dez III	Stadtverwaltung Mannheim	Dez III	Stadtverwaltung Mannheim	Dez III	Stadtverwaltung Mannheim
nicht altersbedingte Fluktuationsquote	3,7%	2,0%	4,2%	2,3%	4,0%	2,1%
	Dez III	Anteil a.d. Personalausgaben d. Kernverwaltung	Dez III	Anteil a.d. Personalausgaben d. Kernverwaltung	Dez III	Anteil a.d. Personalausgaben d. Kernverwaltung
Personalausgaben in Mio €	92.569.545 €	36,5%	91.264.208 €	34,7%	98.810.465 €	35,5%

DEZERNAT III

BÜRO DEZERNAT III

HUMAN RESOURCES SUMMARY BÜRO DEZERNAT III

Kennzahl	31.12.2012		31.12.2013		31.12.2014	
	Büro Dez III	Stadtverwaltung Mannheim	Büro Dez III	Stadtverwaltung Mannheim	Büro Dez III	Stadtverwaltung Mannheim
Stammpersonal	12	6.078	12	6.252	11	6.388
Stammpersonal ohne ATZ-Freiphase	12	5.838	12	5.961	11	6.167
FTE-Stammpersonal	11,56	5.200,73	11,28	5.381,04	10,64	5.538,64
Befristet Beschäftigte/Aushilfen		406	0	434	0	403
Ruhende Beschäftigungsverhältnisse		275	0	282	0	286
Auszubildende	0	293	0	320	0	355
Teilzeitquote	16,7%	34,0%	16,7%	33,7%	9,1%	33,3%
Durchschnittsalter	51,8	46,1	50,5	45,9	50,7	46,0
Anzahl der MitarbeiterInnen 56 Jahre und älter	5	1.209		1.312		1.419
Anteil der Frauen an allen MitarbeiterInnen	58,3%	54,2%	66,7%	55,0%	63,6%	55,0%
Anteil der Frauen in Führungspositionen	100,0%	24,5%	100,0%	27,3%	100,0%	27,8%

JAHRESBEZOGENE WERTE

Kennzahl	2012		2013		2014	
	Büro Dez III	Stadtverwaltung Mannheim	Büro Dez III	Stadtverwaltung Mannheim	Büro Dez III	Stadtverwaltung Mannheim
nicht altersbedingte Fluktuationsquote	0,0%	2,0%	8,5%	2,3%	0,0%	2,1%
	Büro Dez III	Anteil a.d. Personalausgaben d. Kernverwaltung	Büro Dez III	Anteil a.d. Personalausgaben d. Kernverwaltung	Büro Dez III	Anteil a.d. Personalausgaben d. Kernverwaltung
Personalausgaben in Mio €	1.988.449 €	0,8%	1.558.179 €	0,6%	1.809.774 €	0,7%

DEZERNAT III

40 - FACHBEREICH BILDUNG

HUMAN RESOURCES SUMMARY FACHBEREICH 40

Kennzahl	31.12.2012		31.12.2013		31.12.2014	
	FB 40	Stadtverwaltung Mannheim	FB 40	Stadtverwaltung Mannheim	FB 40	Stadtverwaltung Mannheim
Stammpersonal	729	6.078	732	6.252	747	6.388
Stammpersonal ohne ATZ-Freiphase	691	5.838	682	5.961	705	6.167
FTE-Stammpersonal	503,58	5.200,73	512,84	5.381,04	527,59	5.538,64
Befristet Beschäftigte/Aushilfen	78	406	98	434	83	403
Ruhende Beschäftigungsverhältnisse	28	275	39	282	43	286
Auszubildende	7	293	9	320	7	355
Teilzeitquote	69,7%	34,0%	69,0%	33,7%	68,8%	33,3%
Durchschnittsalter	48,5	46,1	48,3	45,9	48,6	46,0
Anzahl der MitarbeiterInnen 56 Jahre und älter	191	1.209	200	1.312	219	1.419
Anteil der Frauen an allen MitarbeiterInnen	77,6%	54,2%	76,2%	55,0%	75,0%	55,0%
Anteil der Frauen in Führungspositionen	14,3%	24,5%	28,6%	27,3%	28,6%	27,8%

JAHRESBEZOGENE WERTE

Kennzahl	2012		2013		2014	
	FB 40	Stadtverwaltung Mannheim	FB 40	Stadtverwaltung Mannheim	FB 40	Stadtverwaltung Mannheim
nicht altersbedingte Fluktuationsquote	3,0%	2,0%	3,7%	2,3%	2,7%	2,1%
	FB 40	Anteil a.d. Personalausgaben d. Kernverwaltung	FB 40	Anteil a.d. Personalausgaben d. Kernverwaltung	FB 40	Anteil a.d. Personalausgaben d. Kernverwaltung
Personalausgaben in Mio €	28.677.561 €	11,3%	29.743.532 €	11,3%	30.962.612 €	11,1%

DEZERNAT III

51 - FACHBEREICH KINDER, JUGEND UND FAMILIE - JUGENDAMT

HUMAN RESOURCES SUMMARY FACHBEREICH 51						
Kennzahl	31.12.2012		31.12.2013		31.12.2014	
	FB 51	Stadtverwaltung Mannheim	FB 51	Stadtverwaltung Mannheim	FB 51	Stadtverwaltung Mannheim
Stammpersonal	1.220	6.078	375	6.252	395	6.388
Stammpersonal ohne ATZ-Freiphase	1.166	5.838	346	5.961	373	6.167
FTE-Stammpersonal	1.007,52	5.200,73	304,54	5.381,04	321,00	5.538,64
Befristet Beschäftigte/Aushilfen	34	406	23	434	33	403
Ruhende Beschäftigungsverhältnisse	110	275	23	282	27	286
Auszubildende	35	293	13	320	16	355
Teilzeitquote	44,2%	34,0%	48,8%	33,7%	50,9%	33,3%
Durchschnittsalter	42,9	46,1	47,9	45,9	48,0	46,0
Anzahl der MitarbeiterInnen 56 Jahre und älter	220	1.209	114	1.312	123	1.419
Anteil der Frauen an allen MitarbeiterInnen	85,8%	54,2%	68,4%	55,0%	68,9%	55,0%
Anteil der Frauen in Führungspositionen	42,9%	24,5%	50,0%	27,3%	60,0%	27,8%

JAHRESBEZOGENE WERTE						
Kennzahl	2012		2013		2014	
	FB 51	Stadtverwaltung Mannheim	FB 51	Stadtverwaltung Mannheim	FB 51	Stadtverwaltung Mannheim
nicht altersbedingte Fluktuationsquote	4,7%	2,0%	1,6%	2,3%	1,5%	2,1%
	FB 51	Anteil a.d. Personalausgaben d. Kernverwaltung	FB 51	Anteil a.d. Personalausgaben d. Kernverwaltung	FB 51	Anteil a.d. Personalausgaben d. Kernverwaltung
Personalausgaben in Mio €	53.339.681 €	21,0%	56.718.007 €	21,6%	19.659.047 €	7,1%

HINWEIS: Im Jahr 2013 wurde das Jugendamt aufgeteilt in die Fachbereiche 51 und 56. Ein getrennter Ausweis der Personalausgaben für die beiden Fachbereiche ist für das Jahr 2013 nicht möglich.

DEZERNAT III

53 - FACHBEREICH GESUNDHEIT

HUMAN RESOURCES SUMMARY FACHBEREICH 53

Kennzahl	31.12.2012		31.12.2013		31.12.2014	
	FB 53	Stadtverwaltung Mannheim	FB 53	Stadtverwaltung Mannheim	FB 53	Stadtverwaltung Mannheim
Stammpersonal	63	6.078	60	6.252	61	6.388
Stammpersonal ohne ATZ-Freiphase	61	5.838	55	5.961	57	6.167
FTE-Stammpersonal	47,89	5.200,73	46,70	5.381,04	47,57	5.538,64
Befristet Beschäftigte/Aushilfen		406	8	434	8	403
Ruhende Beschäftigungsverhältnisse	0	275	5	282		286
Auszubildende	0	293	0	320	0	355
Teilzeitquote	57,1%	34,0%	53,3%	33,7%	52,5%	33,3%
Durchschnittsalter	49,1	46,1	50,4	45,9	49,8	46,0
Anzahl der MitarbeiterInnen 56 Jahre und älter	16	1.209	18	1.312	17	1.419
Anteil der Frauen an allen MitarbeiterInnen	71,4%	54,2%	71,7%	55,0%	68,9%	55,0%
Anteil der Frauen in Führungspositionen	60,0%	24,5%	60,0%	27,3%	60,0%	27,8%

JAHRESBEZOGENE WERTE

Kennzahl	2012		2013		2014	
	FB 53	Stadtverwaltung Mannheim	FB 53	Stadtverwaltung Mannheim	FB 53	Stadtverwaltung Mannheim
nicht altersbedingte Fluktuationsquote	0,0%	2,0%	0,0%	2,3%	1,7%	2,1%
	FB 53	Anteil a.d. Personalausgaben d. Kernverwaltung	FB 53	Anteil a.d. Personalausgaben d. Kernverwaltung	FB 53	Anteil a.d. Personalausgaben d. Kernverwaltung
Personalausgaben in Mio €	3.233.070 €	1,3%	3.244.490 €	1,2%	3.295.443 €	1,2%

DEZERNAT III

56 - FACHBEREICH TAGESEINRICHTUNGEN FÜR KINDER

HUMAN RESOURCES SUMMARY FACHBEREICH 56						
Kennzahl	31.12.2012		31.12.2013		31.12.2014	
	FB 56	Stadtverwaltung Mannheim	FB 56	Stadtverwaltung Mannheim	FB 56	Stadtverwaltung Mannheim
Stammpersonal	Fachbereichsgründung 2013		968	6.252	1.014	6.388
Stammpersonal ohne ATZ-Freiphase			922	5.961	980	6.167
FTE-Stammpersonal			803,18	5.381,04	856,38	5.538,64
Befristet Beschäftigte/Aushilfen			27	434	23	403
Ruhende Beschäftigungsverhältnisse			82	282	72	286
Auszubildende			51	320	97	355
Teilzeitquote			43,4%	33,7%	41,6%	33,3%
Durchschnittsalter			40,0	45,9	39,8	46,0
Anzahl der MitarbeiterInnen 56 Jahre und älter			124	1.312	128	1.419
Anteil der Frauen an allen MitarbeiterInnen			93,8%	55,0%	93,9%	55,0%
Anteil der Frauen in Führungspositionen			100,0%	27,3%	100,0%	27,8%

JAHRESBEZOGENE WERTE						
Kennzahl	2012		2013		2014	
	FB 56	Stadtverwaltung Mannheim	FB 56	Stadtverwaltung Mannheim	FB 56	Stadtverwaltung Mannheim
nicht altersbedingte Fluktuationsquote			5,9%	2,3%	6,1%	2,1%
	FB 56	Anteil a.d. Personalausgaben d. Kernverwaltung	FB 56	Anteil a.d. Personalausgaben d. Kernverwaltung	FB 56	Anteil a.d. Personalausgaben d. Kernverwaltung
Personalausgaben in Mio €			siehe FB 51		43.083,589 €	15,5%

DEZERNAT IV

HUMAN RESOURCES SUMMARY DEZERNAT IV

Kennzahl	31.12.2012		31.12.2013		31.12.2014	
	Dez IV	Stadtverwaltung Mannheim	Dez IV	Stadtverwaltung Mannheim	Dez IV	Stadtverwaltung Mannheim
Stammpersonal	1.460	6.078	539	6.252	539	6.388
Stammpersonal ohne ATZ-Freiphase	1.388	5.838	514	5.961	521	6.167
FTE-Stammpersonal	1.376,65	5.200,73	500,64	5.381,04	501,78	5.538,64
Befristet Beschäftigte/Aushilfen	132	406	32	434	29	403
Ruhende Beschäftigungsverhältnisse	25	275	17	282	19	286
Auszubildende	71	293	28	320	25	355
Teilzeitquote	14,1%	34,0%	17,4%	33,7%	17,6%	33,3%
Durchschnittsalter	47,3	46,1	48,3	45,9	48,2	46,0
Anzahl der MitarbeiterInnen 56 Jahre und älter	297	1.209	152	1.312	153	1.419
Anteil der Frauen an allen MitarbeiterInnen	19,4%	54,2%	34,5%	55,0%	34,9%	55,0%
Anteil der Frauen in Führungspositionen	15,4%	24,5%	20,8%	27,3%	19,2%	27,8%

JAHRESBEZOGENE WERTE

Kennzahl	2012		2013		2014	
	FB 41	Stadtverwaltung Mannheim	FB 41	Stadtverwaltung Mannheim	FB 41	Stadtverwaltung Mannheim
nicht altersbedingte Fluktuationsquote	0,4%	2,0%	1,1%	2,3%	1,9%	2,1%
	FB 41	Anteil a.d. Personalausgaben d. Kernverwaltung	FB 41	Anteil a.d. Personalausgaben d. Kernverwaltung	FB 41	Anteil a.d. Personalausgaben d. Kernverwaltung
Personalausgaben in Mio €	38.231.161 €	15,1%	32.357.999 €	12,3%	33.071.319 €	11,9%
	Dez IV	Anteil a.d. Personalausgaben d. Eigenbetriebe	Dez IV	Anteil a.d. Personalausgaben d. Eigenbetriebe	Dez IV	Anteil a.d. Personalausgaben d. Eigenbetriebe
Personalausgaben in Mio €	46.722.093 €	52,4%	siehe Dezernat V			

DEZERNAT IV

BÜRO DEZERNAT IV

HUMAN RESOURCES SUMMARY BÜRO DEZERNAT IV

Kennzahl	31.12.2012		31.12.2013		31.12.2014	
	Büro Dez IV	Stadtverwaltung Mannheim	Büro Dez IV	Stadtverwaltung Mannheim	Büro Dez IV	Stadtverwaltung Mannheim
Stammpersonal	10	6.078	9	6.252	10	6.388
Stammpersonal ohne ATZ-Freiphase	10	5.838	9	5.961	10	6.167
FTE-Stammpersonal	9,79	5.200,73	8,29	5.381,04	9,08	5.538,64
Befristet Beschäftigte/Aushilfen		406		434		403
Ruhende Beschäftigungsverhältnisse	0	275	0	282	0	286
Auszubildende	0	293	0	320	0	355
Teilzeitquote	10,0%	34,0%	22,2%	33,7%	40,0%	33,3%
Durchschnittsalter	50,9	46,1	51,6	45,9	49,4	46,0
Anzahl der MitarbeiterInnen 56 Jahre und älter	6	1.209	5	1.312	5	1.419
Anteil der Frauen an allen MitarbeiterInnen	60,0%	54,2%	66,7%	55,0%	70,0%	55,0%
Anteil der Frauen in Führungspositionen	25,0%	24,5%	25,0%	27,3%	0,0%	27,8%

JAHRESBEZOGENE WERTE

Kennzahl	2012		2013		2014	
	Büro Dez IV	Stadtverwaltung Mannheim	Büro Dez IV	Stadtverwaltung Mannheim	Büro Dez IV	Stadtverwaltung Mannheim
nicht altersbedingte Fluktuationsquote	0,0%	2,0%	0,0%	2,3%	19,5%	2,1%
Personalausgaben in Mio €	Büro Dez IV	Anteil a.d. Personalausgaben d. Kernverwaltung	Büro Dez IV	Anteil a.d. Personalausgaben d. Kernverwaltung	Büro Dez IV	Anteil a.d. Personalausgaben d. Kernverwaltung
	1.569.018 €	0,6%	1.299.140 €	0,5%	946.100 €	0,3%

HINWEIS: Aufgrund der organisatorischen Zuordnung sind in den Angaben die MitarbeiterInnen des Projekts „Glückstein-Quartier“ enthalten.

DEZERNAT IV

52 - FACHBEREICH SPORT UND FREIZEIT

HUMAN RESOURCES SUMMARY FACHBEREICH 52

Kennzahl	31.12.2012		31.12.2013		31.12.2014	
	FB 52	Stadtverwaltung Mannheim	FB 52	Stadtverwaltung Mannheim	FB 52	Stadtverwaltung Mannheim
Stammpersonal	116	6.078	109	6.252	107	6.388
Stammpersonal ohne ATZ-Freiphase	110	5.838	104	5.961	104	6.167
FTE-Stammpersonal	104,11	5.200,73	99,13	5.381,04	97,49	5.538,64
Befristet Beschäftigte/Aushilfen	11	406	13	434	12	403
Ruhende Beschäftigungsverhältnisse		275		282		286
Auszubildende	9	293	8	320	9	355
Teilzeitquote	23,3%	34,0%	21,1%	33,7%	20,6%	33,3%
Durchschnittsalter	47,3	46,1	48,0	45,9	48,3	46,0
Anzahl der MitarbeiterInnen 56 Jahre und älter	22	1.209	27	1.312	27	1.419
Anteil der Frauen an allen MitarbeiterInnen	48,3%	54,2%	47,7%	55,0%	46,7%	55,0%
Anteil der Frauen in Führungspositionen	0,0%	24,5%	0,0%	27,3%	0,0%	27,8%

JAHRESBEZOGENE WERTE

Kennzahl	2012		2013		2014	
	FB 52	Stadtverwaltung Mannheim	FB 52	Stadtverwaltung Mannheim	FB 52	Stadtverwaltung Mannheim
nicht altersbedingte Fluktuationsquote	0,0%	2,0%	0,0%	2,3%	0,9%	2,1%
	FB 52	Anteil a.d. Personalausgaben d. Kernverwaltung	FB 52	Anteil a.d. Personalausgaben d. Kernverwaltung	FB 52	Anteil a.d. Personalausgaben d. Kernverwaltung
Personalausgaben in Mio €	5.330.784 €	2,1%	5.430.831 €	2,1%	5.575.646 €	2,0%

DEZERNAT IV

60 - FACHBEREICH BAUVERWALTUNG

HUMAN RESOURCES SUMMARY FACHBEREICH 60						
Kennzahl	31.12.2012		31.12.2013		31.12.2014	
	FB 60	Stadtverwaltung Mannheim	FB 60	Stadtverwaltung Mannheim	FB 60	Stadtverwaltung Mannheim
Stammpersonal	68	6.078	75	6.252	77	6.388
Stammpersonal ohne ATZ-Freiphase	67	5.838	74	5.961	76	6.167
FTE-Stammpersonal	64,19	5.200,73	70,81	5.381,04	72,50	5.538,64
Befristet Beschäftigte/Aushilfen	8	406	8	434		403
Ruhende Beschäftigungsverhältnisse		275	5	282	5	286
Auszubildende	0	293	0	320	0	355
Teilzeitquote	16,2%	34,0%	16,0%	33,7%	16,9%	33,3%
Durchschnittsalter	43,8	46,1	44,7	45,9	44,1	46,0
Anzahl der MitarbeiterInnen 56 Jahre und älter	10	1.209	14	1.312	15	1.419
Anteil der Frauen an allen MitarbeiterInnen	54,4%	54,2%	53,3%	55,0%	53,3%	55,0%
Anteil der Frauen in Führungspositionen	25,0%	24,5%	25,0%	27,3%	25,0%	27,8%

JAHRESBEZOGENE WERTE						
Kennzahl	2012		2013		2014	
	FB 60	Stadtverwaltung Mannheim	FB 60	Stadtverwaltung Mannheim	FB 60	Stadtverwaltung Mannheim
nicht altersbedingte Fluktuationsquote	0,0%	2,0%	2,7%	2,3%	0,0%	2,1%
	FB 60	Anteil a.d. Personalausgaben d. Kernverwaltung	FB 60	Anteil a.d. Personalausgaben d. Kernverwaltung	FB 60	Anteil a.d. Personalausgaben d. Kernverwaltung
Personalausgaben in Mio €	4.178.150 €	1,6%	4.612.589 €	1,8%	4.826.807 €	1,7%

DEZERNAT IV

61 - FACHBEREICH STADTPLANUNG

HUMAN RESOURCES SUMMARY FACHBEREICH 61						
Kennzahl	31.12.2012		31.12.2013		31.12.2014	
	FB 61	Stadtverwaltung Mannheim	FB 61	Stadtverwaltung Mannheim	FB 61	Stadtverwaltung Mannheim
Stammpersonal	88	6.078	68	6.252	73	6.388
Stammpersonal ohne ATZ-Freiphase	86	5.838	66	5.961	71	6.167
FTE-Stammpersonal	82,91	5.200,73	64,90	5.381,04	68,90	5.538,64
Befristet Beschäftigte/Aushilfen		406		434		403
Ruhende Beschäftigungsverhältnisse	6	275		282		286
Auszubildende		293	0	320	0	355
Teilzeitquote	19,3%	34,0%	16,2%	33,7%	17,8%	33,3%
Durchschnittsalter	50,2	46,1	49,4	45,9	48,4	46,0
Anzahl der MitarbeiterInnen 56 Jahre und älter	26	1.209	27	1.312	28	1.419
Anteil der Frauen an allen MitarbeiterInnen	44,3%	54,2%	35,3%	55,0%	35,6%	55,0%
Anteil der Frauen in Führungspositionen	33,3%	24,5%	0,0%	27,3%	20,0%	27,8%

JAHRESBEZOGENE WERTE						
Kennzahl	2012		2013		2014	
	FB 61	Stadtverwaltung Mannheim	FB 61	Stadtverwaltung Mannheim	FB 61	Stadtverwaltung Mannheim
nicht altersbedingte Fluktuationsquote	0,0%	2,0%	4,5%	2,3%	2,8%	2,1%
	FB 61	Anteil a.d. Personalausgaben d. Kernverwaltung	FB 61	Anteil a.d. Personalausgaben d. Kernverwaltung	FB 61	Anteil a.d. Personalausgaben d. Kernverwaltung
Personalausgaben in Mio €	6.363.270 €	2,5%	4.763.131 €	1,8%	5.235.456 €	1,9%

HINWEIS: Das Themenfeld „Verkehrswegebau“ wurde aufgrund der neuen Dezernatsverteilung zum Januar 2013 herausgelöst und dem Fachbereich 68 zugeordnet.

DEZERNAT IV

62 - FACHBEREICH GEOINFORMATION UND VERMESSUNG

HUMAN RESOURCES SUMMARY FACHBEREICH 62						
Kennzahl	31.12.2012		31.12.2013		31.12.2014	
	FB 62	Stadtverwaltung Mannheim	FB 62	Stadtverwaltung Mannheim	FB 62	Stadtverwaltung Mannheim
Stammpersonal	67	6.078	66	6.252	65	6.388
Stammpersonal ohne ATZ-Freiphase	65	5.838	63	5.961	62	6.167
FTE-Stammpersonal	62,95	5.200,73	61,61	5.381,04	61,03	5.538,64
Befristet Beschäftigte/Aushilfen		406		434	0	403
Ruhende Beschäftigungsverhältnisse	0	275	0	282	0	286
Auszubildende		293		320		355
Teilzeitquote	14,9%	34,0%	15,2%	33,7%	13,9%	33,3%
Durchschnittsalter	50,4	46,1	51,3	45,9	50,9	46,0
Anzahl der MitarbeiterInnen 56 Jahre und älter	16	1.209	21	1.312	23	1.419
Anteil der Frauen an allen MitarbeiterInnen	16,4%	54,2%	16,7%	55,0%	20,0%	55,0%
Anteil der Frauen in Führungspositionen	25,0%	24,5%	25,0%	27,3%	25,0%	27,8%

JAHRESBEZOGENE WERTE						
Kennzahl	2012		2013		2014	
	FB 62	Stadtverwaltung Mannheim	FB 62	Stadtverwaltung Mannheim	FB 62	Stadtverwaltung Mannheim
nicht altersbedingte Fluktuationsquote	0,0%	2,0%	0,0%	2,3%	4,6%	2,1%
	FB 62	Anteil a.d. Personalausgaben d. Kernverwaltung	FB 62	Anteil a.d. Personalausgaben d. Kernverwaltung	FB 62	Anteil a.d. Personalausgaben d. Kernverwaltung
Personalausgaben in Mio €	4.438.183 €	1,8%	4.364.100 €	1,7%	4.363.633 €	1,6%

DEZERNAT IV

63 - FACHBEREICH BAURECHT UND DENKMALSCHUTZ

HUMAN RESOURCES SUMMARY FACHBEREICH 63						
Kennzahl	31.12.2012		31.12.2013		31.12.2014	
	FB 63	Stadtverwaltung Mannheim	FB 63	Stadtverwaltung Mannheim	FB 63	Stadtverwaltung Mannheim
Stammpersonal	72	6.078	35	6.252	34	6.388
Stammpersonal ohne ATZ-Freiphase	72	5.838	35	5.961	34	6.167
FTE-Stammpersonal	66,32	5.200,73	31,07	5.381,04	30,22	5.538,64
Befristet Beschäftigte/Aushilfen		406	0	434		403
Ruhende Beschäftigungsverhältnisse		275		282		286
Auszubildende	0	293	0	320	0	355
Teilzeitquote	25,0%	34,0%	25,7%	33,7%	29,4%	33,3%
Durchschnittsalter	50,4	46,1	48,6	45,9	49,8	46,0
Anzahl der MitarbeiterInnen 56 Jahre und älter	18	1.209	9	1.312	10	1.419
Anteil der Frauen an allen MitarbeiterInnen	44,4%	54,2%	57,1%	55,0%	55,9%	55,0%
Anteil der Frauen in Führungspositionen	0,0%	24,5%	0,0%	27,3%	0,0%	27,8%

JAHRESBEZOGENE WERTE						
Kennzahl	2012		2013		2014	
	FB 63	Stadtverwaltung Mannheim	FB 63	Stadtverwaltung Mannheim	FB 63	Stadtverwaltung Mannheim
nicht altersbedingte Fluktuationsquote	1,4%	2,0%	0,0%	2,3%	0,0%	2,1%
	FB 63	Anteil a.d. Personalausgaben d. Kernverwaltung	FB 63	Anteil a.d. Personalausgaben d. Kernverwaltung	FB 63	Anteil a.d. Personalausgaben d. Kernverwaltung
Personalausgaben in Mio €	4.679.141 €	1,8%	2.333.868 €	0,9%	2.397.047 €	0,9%

HINWEIS: Mit der Gründung des neuen Fachbereichs 67 „Grünflächen und Umwelt“ wurde das Themenfeld „Umweltschutz“ des bisherigen Fachbereichs „Baurecht und Umwelt“ herausgelöst und dem FB 67 zugeordnet.

DEZERNAT IV

66 - BAUKOMPETENZZENTRUM

HUMAN RESOURCES SUMMARY BAUKOMPETENZZENTRUM

Kennzahl	31.12.2012		31.12.2013		31.12.2014	
	Baukompe- tenzzentrum	Stadtverwaltung Mannheim	Baukompe- tenzzentrum	Stadtverwaltung Mannheim	Baukompe- tenzzentrum	Stadtverwaltung Mannheim
Stammpersonal	9	6.078	9	6.252	8	6.388
Stammpersonal ohne ATZ-Freiphase	9	5.838	9	5.961	8	6.167
FTE-Stammpersonal	9,00	5.200,73	9,00	5.381,04	6,80	5.538,64
Befristet Beschäftigte/Aushilfen	0	406		434		403
Ruhende Beschäftigungsverhältnisse	0	275	0	282		286
Auszubildende	0	293	0	320	0	355
Teilzeitquote	0	34,0%	0	33,7%	25,0%	33,3%
Durchschnittsalter	42,9	46,1	43,8	45,9	45,6	46,0
Anzahl der MitarbeiterInnen 56 Jahre und älter		1.209		1.312		1.419
Anteil der Frauen an allen MitarbeiterInnen	66,7%	54,2%	66,7%	55,0%	62,5%	55,0%
Anteil der Frauen in Führungspositionen	100,0%	24,5%	100,0%	27,3%	100,0%	27,8%

JAHRESBEZOGENE WERTE

Kennzahl	2012		2013		2014	
	Baukompe- tenzzentrum	Stadtverwaltung Mannheim	Baukompe- tenzzentrum	Stadtverwaltung Mannheim	Baukompe- tenzzentrum	Stadtverwaltung Mannheim
nicht altersbedingte Fluktuationsquote	0,0%	2,0%	0,0%	2,3%	0,0%	2,1%
	Baukompe- tenzzentrum	Anteil a.d. Personalausgaben d. Kernverwaltung	Baukompe- tenzzentrum	Anteil a.d. Personalausgaben d. Kernverwaltung	Baukompe- tenzzentrum	Anteil a.d. Personalausgaben d. Kernverwaltung
Personalausgaben in Mio €	642.383 €	0,3%	673.165 €	0,3%	709.178 €	0,3%

DEZERNAT IV

68 - FACHBEREICH TIEFBAU

HUMAN RESOURCES SUMMARY FACHBEREICH 68

Kennzahl	31.12.2012		31.12.2013		31.12.2014	
	FB 68	Stadtverwaltung Mannheim	FB 68	Stadtverwaltung Mannheim	FB 68	Stadtverwaltung Mannheim
Stammpersonal	345	6.078	168	6.252	165	6.388
Stammpersonal ohne ATZ-Freiphase	310	5.838	154	5.961	156	6.167
FTE-Stammpersonal	320,10	5.200,73	155,83	5.381,04	155,76	5.538,64
Befristet Beschäftigte/Aushilfen	25	406	5	434	6	403
Ruhende Beschäftigungsverhältnisse		275		282	5	286
Auszubildende	38	293	18	320	14	355
Teilzeitquote	15,7%	34,0%	16,1%	33,7%	13,3%	33,3%
Durchschnittsalter	47,9	46,1	48,4	45,9	48,6	46,0
Anzahl der MitarbeiterInnen 56 Jahre und älter	85	1.209	48	1.312	44	1.419
Anteil der Frauen an allen MitarbeiterInnen	10,4%	54,2%	16,1%	55,0%	16,4%	55,0%
Anteil der Frauen in Führungspositionen	0,0%	24,5%	50,0%	27,3%	25,0%	27,8%

JAHRESBEZOGENE WERTE

Kennzahl	2012		2013		2014	
	FB 68	Stadtverwaltung Mannheim	FB 68	Stadtverwaltung Mannheim	FB 68	Stadtverwaltung Mannheim
nicht altersbedingte Fluktuationsquote	0,6%	2,0%	0,6%	2,3%	1,2%	2,1%
	FB 68	Anteil a.d. Personalausgaben d. Kernverwaltung	FB 68	Anteil a.d. Personalausgaben d. Kernverwaltung	FB 68	Anteil a.d. Personalausgaben d. Kernverwaltung
Personalausgaben in Mio €	16.361.016 €	6,5%	8.881.175 €	3,4%	9.017.452 €	3,2%

HINWEIS: Mit der Gründung des neuen Fachbereichs 67 „Grünflächen und Umwelt“ wurde das Themenfeld „Grünflächen“ des bisherigen Fachbereichs „Straßenbetrieb und Grünflächen“ herausgelöst und dem FB 67 zugeordnet.

DEZERNAT V

HUMAN RESOURCES SUMMARY DEZERNAT V

Kennzahl	31.12.2012		31.12.2013		31.12.2014	
	Dez V	Stadtverwaltung Mannheim	Dez V	Stadtverwaltung Mannheim	Dez V	Stadtverwaltung Mannheim
Stammpersonal	Dezernatsgründung 2013		1.288	6.252	1.306	6.388
Stammpersonal ohne ATZ-Freiphase			1.235	5.961	1.269	6.167
FTE-Stammpersonal			1.203,91	5.381,04	1.232,08	5.538,64
Befristet Beschäftigte/Aushilfen			112	434	110	403
Ruhende Beschäftigungsverhältnisse			26	282	34	286
Auszubildende			45	320	42	355
Teilzeitquote			16,1%	33,7%	14,7%	33,3%
Durchschnittsalter			46,5	45,9	46,8	46,0
Anzahl der MitarbeiterInnen 56 Jahre und älter			238	1.312	255	1.419
Anteil der Frauen an allen MitarbeiterInnen			27,6%	55,0%	27,3%	55,0%
Anteil der Frauen in Führungspositionen			23,8%	27,3%	21,7%	27,8%

JAHRESBEZOGENE WERTE

Kennzahl	2012		2013		2014	
	Dez V	Stadtverwaltung Mannheim	Dez V	Stadtverwaltung Mannheim	Dez V	Stadtverwaltung Mannheim
nicht altersbedingte Fluktuationsquote			1,2%	2,3%	0,5%	2,1%
Personalausgaben in Mio €	Dez V	Anteil a.d. Personalausgaben d. Kernverwaltung	23.787.435 €	9,1%	25.640.227 €	9,2%
Personalausgaben in Mio €	Dez V	Anteil a.d. Personalausgaben d. Eigenbetriebe	siehe Dezernat IV	51,0%	48.499.200 €	50,2 %

DEZERNAT V

BÜRO DEZERNAT V

HUMAN RESOURCES SUMMARY BÜRO DEZERNAT V

Kennzahl	31.12.2012		31.12.2013		31.12.2014	
	Büro Dez V	Stadtverwaltung Mannheim	Büro Dez V	Stadtverwaltung Mannheim	Büro Dez V	Stadtverwaltung Mannheim
Stammpersonal	Dezernatsgründung 2013		6	6.252	7	6.388
Stammpersonal ohne ATZ-Freiphase			6	5.961	7	6.167
FTE-Stammpersonal			5,51	5.381,04	6,51	5.538,64
Befristet Beschäftigte/Aushilfen			0	434	0	403
Ruhende Beschäftigungsverhältnisse			0	282	0	286
Auszubildende			0	320	0	355
Teilzeitquote			16,7%	33,7%	14,3%	33,3%
Durchschnittsalter			45,5	45,9	44,7	46,0
Anzahl der MitarbeiterInnen 56 Jahre und älter				1.312		1.419
Anteil der Frauen an allen MitarbeiterInnen			83,3%	55,0%	71,4%	55,0%
Anteil der Frauen in Führungspositionen			100,0%	27,3%	50,0%	27,8%

JAHRESBEZOGENE WERTE

Kennzahl	2012		2013		2014	
	Büro Dez V	Stadtverwaltung Mannheim	Büro Dez V	Stadtverwaltung Mannheim	Büro Dez V	Stadtverwaltung Mannheim
nicht altersbedingte Fluktuationsquote			0,0%	2,3%	0,0%	2,1%
	Büro Dez V	Anteil a.d. Personalausgaben d. Kernverwaltung	Büro Dez V	Anteil a.d. Personalausgaben d. Kernverwaltung	Büro Dez V	Anteil a.d. Personalausgaben d. Kernverwaltung
Personalausgaben in Mio €			598.875 €	0,2%	1.065.353 €	0,4%

HINWEIS: Die Personalausgaben für das Jahr 2014 beinhalten entsprechend des Bruttoprinzips auch Versorgungsaufwendungen der zum Dezernat gehörenden Eigenbetriebe, hierbei erfolgt ein Kostenersatz.

DEZERNAT V

33 - FACHBEREICH BÜRGERDIENSTE

HUMAN RESOURCES SUMMARY FACHBEREICH 33						
Kennzahl	31.12.2012		31.12.2013		31.12.2014	
	FB 33	Stadtverwaltung Mannheim	FB 33	Stadtverwaltung Mannheim	FB 33	Stadtverwaltung Mannheim
Stammpersonal	240	6.078	246	6.252	250	6.388
Stammpersonal ohne ATZ-Freiphase	229	5.838	232	5.961	240	6.167
FTE-Stammpersonal	200,98	5.200,73	208,59	5.381,04	214,25	5.538,64
Befristet Beschäftigte/Aushilfen		406	6	434		403
Ruhende Beschäftigungsverhältnisse	17	275	14	282	18	286
Auszubildende	0	293	0	320	0	355
Teilzeitquote	37,5%	34,0%	37,0%	33,7%	36,4%	33,3%
Durchschnittsalter	45,6	46,1	45,3	45,9	45,2	46,0
Anzahl der MitarbeiterInnen 56 Jahre und älter	49	1.209	47	1.312	49	1.419
Anteil der Frauen an allen MitarbeiterInnen	82,1%	54,2%	80,9%	55,0%	80,4%	55,0%
Anteil der Frauen in Führungspositionen	60,0%	24,5%	60,0%	27,3%	60,0%	27,8%

JAHRESBEZOGENE WERTE						
Kennzahl	2012		2013		2014	
	FB 33	Stadtverwaltung Mannheim	FB 33	Stadtverwaltung Mannheim	FB 33	Stadtverwaltung Mannheim
nicht altersbedingte Fluktuationsquote	0,4%	2,0%	0,8%	2,3%	0,4%	2,1%
	FB 33	Anteil a.d. Personalausgaben d. Kernverwaltung	FB 33	Anteil a.d. Personalausgaben d. Kernverwaltung	FB 33	Anteil a.d. Personalausgaben d. Kernverwaltung
Personalausgaben in Mio €	10.975.834 €	4,3%	11.587.024 €	4,4%	12.243.598 €	4,4%

HINWEIS: Mit der Neugründung des Dezernats V zum 01.01.2013 wurde der bis dahin zum Dezernat I gehörende Fachbereich 33 dem Dezernat V zugeordnet.

DEZERNAT V

67 - FACHBEREICH GRÜNFLÄCHEN UND UMWELT

HUMAN RESOURCES SUMMARY FACHBEREICH 67						
Kennzahl	31.12.2012		31.12.2013		31.12.2014	
	FB 67	Stadtverwaltung Mannheim	FB 67	Stadtverwaltung Mannheim	FB 67	Stadtverwaltung Mannheim
Stammpersonal	Fachbereichsgründung 2013		225	6.252	238	6.388
Stammpersonal ohne ATZ-Freiphase			216	5.961	232	6.167
FTE-Stammpersonal			215,91	5.381,04	229,50	5.538,64
Befristet Beschäftigte/Aushilfen			8	434	11	403
Ruhende Beschäftigungsverhältnisse				282		286
Auszubildende			25	320	22	355
Teilzeitquote			10,7%	33,7%	10,1%	33,3%
Durchschnittsalter			47,1	45,9	46,9	46,0
Anzahl der MitarbeiterInnen 56 Jahre und älter			41	1.312	43	1.419
Anteil der Frauen an allen MitarbeiterInnen			14,2%	55,0%	16,0%	55,0%
Anteil der Frauen in Führungspositionen			0,0%	27,3%	0,0%	27,8%

JAHRESBEZOGENE WERTE						
Kennzahl	2012		2013		2014	
	FB 67	Stadtverwaltung Mannheim	FB 67	Stadtverwaltung Mannheim	FB 67	Stadtverwaltung Mannheim
nicht altersbedingte Fluktuationsquote			2,2%	2,3%	0,9%	2,1%
	FB 67	Anteil a.d. Personalausgaben d. Kernverwaltung	FB 67	Anteil a.d. Personalausgaben d. Kernverwaltung	FB 67	Anteil a.d. Personalausgaben d. Kernverwaltung
Personalausgaben in Mio €			11.601.536 €	4,4%	12.331.276 €	4,4%

HINWEIS: Der zum 01.01.2013 gegründete Fachbereich „Grünflächen und Umwelt“ entstand aus den Themenfeldern „Grünflächen“ des bisherigen Fachbereichs „Straßenbetrieb und Grünflächen“ sowie „Umwelt“ des bisherigen Fachbereichs „Baurecht und Umwelt“

DEZERNAT V

69 - EIGENBETRIEB STADTENTWÄSSERUNG

HUMAN RESOURCES SUMMARY EIGENBETRIEB STADTENTWÄSSERUNG						
Kennzahl	31.12.2012		31.12.2013		31.12.2014	
	EiB 69	Stadtverwaltung Mannheim	EiB 69	Stadtverwaltung Mannheim	EiB 69	Stadtverwaltung Mannheim
Stammpersonal	237	6.078	237	6.252	233	6.388
Stammpersonal ohne ATZ-Freiphase	225	5.838	226	5.961	224	6.167
FTE-Stammpersonal	224,90	5.200,73	224,67	5.381,04	223,85	5.538,64
Befristet Beschäftigte/Aushilfen	16	406	12	434	18	403
Ruhende Beschäftigungsverhältnisse		275		282	6	286
Auszubildende	6	293		320		355
Teilzeitquote	11,8%	34,0%	12,2%	33,7%	9,9%	33,3%
Durchschnittsalter	46,1	46,1	46,4	45,9	47,3	46,0
Anzahl der MitarbeiterInnen 56 Jahre und älter	37	1.209	37	1.312	39	1.419
Anteil der Frauen an allen MitarbeiterInnen	15,6%	54,2%	16,5%	55,0%	14,6%	55,0%
Anteil der Frauen in Führungspositionen	0,0%	24,5%	25,0%	27,3%	25,0%	27,8%

JAHRESBEZOGENE WERTE						
Kennzahl	2012		2013		2014	
	EiB 69	Stadtverwaltung Mannheim	EiB 69	Stadtverwaltung Mannheim	EiB 69	Stadtverwaltung Mannheim
nicht altersbedingte Fluktuationsquote	0,0%	2,0%	1,3%	2,3%	0,9%	2,1%
	EiB 69	Anteil a.d. Personalausgaben d. Eigenbetriebe	EiB 69	Anteil a.d. Personalausgaben aller Eigenbetriebe	EiB 69	Anteil a.d. Personalausgaben aller Eigenbetriebe
Personalausgaben in Mio €	14.504.469 €	16,3%	13.717.256 €	15,3%	14.718.000 €	15,2%

HINWEIS: Zum Redaktionsschluss lag für das Jahr 2014 noch kein Jahresabschluss vor. Die angegebenen Personalausgaben beziehen sich daher auf den vorliegenden Wirtschaftsplan.

DEZERNAT V

70 - EIGENBETRIEB ABFALLWIRTSCHAFT MANNHEIM

HUMAN RESOURCES SUMMARY EIGENBETRIEB ABFALLWIRTSCHAFT MANNHEIM						
Kennzahl	31.12.2012		31.12.2013		31.12.2014	
	EiB 70	Stadtverwaltung Mannheim	EiB 70	Stadtverwaltung Mannheim	EiB 70	Stadtverwaltung Mannheim
Stammpersonal	466	6.078	479	6.252	483	6.388
Stammpersonal ohne ATZ-Freiphase	449	5.838	462	5.961	472	6.167
FTE-Stammpersonal	443,60	5.200,73	459,07	5.381,04	466,89	5.538,64
Befristet Beschäftigte/Aushilfen	73	406	85	434	74	403
Ruhende Beschäftigungsverhältnisse	6	275	5	282	7	286
Auszubildende	22	293	17	320	17	355
Teilzeitquote	11,8%	34,0%	10,7%	33,7%	9,1%	33,3%
Durchschnittsalter	46,7	46,1	46,9	45,9	47,3	46,0
Anzahl der MitarbeiterInnen 56 Jahre und älter	81	1.209	96	1.312	106	1.419
Anteil der Frauen an allen MitarbeiterInnen	12,9%	54,2%	12,7%	55,0%	12,0%	55,0%
Anteil der Frauen in Führungspositionen	0,0%	24,5%	0,0%	27,3%	0,0%	27,8%

JAHRESBEZOGENE WERTE						
Kennzahl	2012		2013		2014	
	EiB 70	Stadtverwaltung Mannheim	EiB 70	Stadtverwaltung Mannheim	EiB 70	Stadtverwaltung Mannheim
nicht altersbedingte Fluktuationsquote	0,4%	2,0%	0,6%	2,3%	0,2%	2,1%
	EiB 70	Anteil a.d. Personalausgaben aller Eigenbetriebe	EiB 70	Anteil a.d. Personalausgaben aller Eigenbetriebe	EiB 70	Anteil a.d. Personalausgaben aller Eigenbetriebe
Personalausgaben in Mio €	26.972.909 €	30,3%	26.768.000 €	29,9%	28.418.200 €	29,4%

HINWEIS: Zum Redaktionsschluss lag für das Jahr 2014 noch kein Jahresabschluss vor. Die angegebenen Personalausgaben beziehen sich daher auf den vorliegenden Wirtschaftsplan.

DEZERNAT V

75 - EIGENBETRIEB FRIEDHÖFE MANNHEIM

HUMAN RESOURCES SUMMARY EIGENBETRIEB FRIEDHÖFE MANNHEIM						
Kennzahl	31.12.2012		31.12.2013		31.12.2014	
	EiB 75	Stadtverwaltung Mannheim	EiB 75	Stadtverwaltung Mannheim	EiB 75	Stadtverwaltung Mannheim
Stammpersonal	98	6.078	95	6.252	95	6.388
Stammpersonal ohne ATZ-Freiphase	95	5.838	93	5.961	94	6.167
FTE-Stammpersonal	92,89	5.200,73	90,16	5.381,04	91,08	5.538,64
Befristet Beschäftigte/Aushilfen	0	406		434		403
Ruhende Beschäftigungsverhältnisse	0	275	0	282	0	286
Auszubildende	0	293	0	320	0	355
Teilzeitquote	12,2%	34,0%	12,6%	33,7%	10,5%	33,3%
Durchschnittsalter	46,0	46,1	46,8	45,9	47,3	46,0
Anzahl der MitarbeiterInnen 56 Jahre und älter	17	1.209	16	1.312	17	1.419
Anteil der Frauen an allen MitarbeiterInnen	19,4%	54,2%	20,0%	55,0%	22,1%	55,0%
Anteil der Frauen in Führungspositionen	0,0%	24,5%	0,0%	27,3%	0,0%	27,8%

JAHRESBEZOGENE WERTE						
Kennzahl	2012		2013		2014	
	EiB 75	Stadtverwaltung Mannheim	EiB 75	Stadtverwaltung Mannheim	EiB 75	Stadtverwaltung Mannheim
nicht altersbedingte Fluktuationsquote	1,0%	2,0%	2,1%	2,3%	1,0%	2,1%
	EiB 75	Anteil a.d. Personalausgaben aller Eigenbetriebe	EiB 75	Anteil a.d. Personalausgaben aller Eigenbetriebe	EiB 75	Anteil a.d. Personalausgaben aller Eigenbetriebe
Personalausgaben in Mio €	5.244.715 €	5,9%	5.181.000 €	5,8%	5.363.000 €	5,6%

HINWEIS: Zum Redaktionsschluss lag für das Jahr 2014 noch kein Jahresabschluss vor. Die angegebenen Personalausgaben beziehen sich daher auf den vorliegenden Wirtschaftsplan.

STELLENPLAN FÜR DIE HAUSHALTS- JAHRE 2014 + 2015

Bereich	BeamtInnen	Angestellte	ArbeiterInnen	SUMME
DEZERNAT OBERBÜRGERMEISTER				
Büro Oberbürgermeister	15,00	20,17	1,65	36,82
Fachbereich Personal	36,67	39,68	0	76,35
Fachbereich Presse und Kommunikation	0	7,66	0	7,66
Rechnungsprüfungsamt	19,00	11,50	0	30,50
Fachbereich Rat, Beteiligung und Wahlen	18,50	21,50	6,30	46,30
Fachbereich Organisations- und Personalentwicklung	24,59	11,15	0	35,74
Frauenbeauftragte	3,00	4,45	0	7,45
Fachbereich Internationales, Integration und Protokoll	2,00	16,12	0	18,12
Rechtsamt	11,00	3,76	0	14,76
Fachbereich Stadtmarketing	0	4,44	0	4,44
Gesamtpersonalrat / Gesamtschwerbehindertevertretung	0,41	5,62	0,38	6,41
SUMME	130,17	146,05	8,33	284,55

DEZERNAT I				
Dezernatsbüro	8,62	6,00	1,65	16,27
Fachbereich Informationstechnologie	22,89	37,24	5,00	65,13
Stadtkämmerei	52,26	56,13	0	108,39
Steueramt	14,00	16,00	0	30,00
Fachbereich Immobilienmanagement	35,00	124,62	54,13	213,75
Fachbereich Sicherheit und Ordnung	56,05	180,55	0	236,60
Feuerwehr und Katastrophenschutz	303,00	8,00	2,00	313,00
SUMME	491,82	428,54	62,78	983,14

DEZERNAT II				
Dezernatsbüro	6,00	2,00	1,00	9,00
Fachbereich Stadtarchiv / Institut für Stadtgeschichte	8,00	20,07	0	28,07
Kulturamt	3,00	11,72	0	14,72
Fachbereich Arbeit und Soziales	291,79	182,60	6,47	480,86
Fachbereich für Wirtschafts- und Strukturförderung	11,50	11,74	0	23,24
SUMME	320,29	228,13	7,47	555,89

DEZERNAT III				
Dezernatsbüro	6,00	4,00	1,65	11,65
Fachbereich Bildung	15,56	545,87	64,68	626,11
Fachbereich Kinder, Jugend und Familie - Jugendamt	61,40	254,28	2,00	317,68
Fachbereich Gesundheit	14,50	36,84		51,34
Fachbereich Tageseinrichtungen für Kinder	7,50	844,87	43,50	895,87
SUMME	104,96	1.685,86	111,83	1.902,65

DEZERNAT IV				
Dezernatsbüro	6,59	4,80	0	11,39
Fachbereich Sport und Freizeit	5,73	63,53	50,82	120,08
Fachbereich Bauverwaltung	16,00	60,13	0	76,13
Fachbereich Stadtplanung	14,73	62,47	0	77,20
Fachbereich Geoinformation und Vermessung	23,00	38,50	14,00	75,50
Fachbereich Baurecht und Denkmalschutz	7,00	26,90	0	33,90
Baukompetenzzentrum	1,00	10,00	0	11,00
Fachbereich Tiefbau	5,00	72,64	87,40	165,04
SUMME	79,05	338,97	152,22	570,24

DEZERNAT V				
Dezernatsbüro	4,00	1,50	1,00	6,50
Fachbereich Bürgerdienste	63,01	151,76	0	214,77
Fachbereich Grünflächen und Umwelt	18,00	57,64	158,00	233,64
SUMME	85,01	210,90	159,00	454,91

KERNVERWALTUNG				
Dispositionsstellen	19,00	0	0	19,00
Leerstellen	31,04	153,00	2,40	186,44
ZWISCHENSUMME KERNVERWALTUNG	1.261,34	3.191,45	504,03	4.956,82

EIGENBETRIEBE				
Eigenbetrieb Nationaltheater	2,00	52,85	225,38	280,23
Eigenbetrieb Kunsthalle	3,00	22,12	5,60	30,72
Eigenbetrieb Reiss-Engelhorn-Museen	9,00	33,96	7,73	50,69
Eigenbetrieb Stadtentwässerung	2,50	83,50	160,00	246,00
Eigenbetrieb Abfallwirtschaft	8,50	95,70	361,00	465,20
Eigenbetrieb Friedhof	0,50	34,00	59,30	93,80
ZWISCHENSUMME EIGENBETRIEBE	25,5	322,13	819,01	1.166,64
GESAMTSUMME	1.286,84	3.513,58	1.323,04	6.123,46

HINWEIS: Im Hinblick auf die noch ausstehende Verabschiedung der Entgeltordnung werden die Planstellen - soweit sie nicht der 2009 in Kraft getretenen Tarifeinigung für den Sozial- und Erziehungsdienst unterliegen - noch entsprechend der Vergütungs- und Lohngruppen ausgewiesen.

GLOSSAR

ATZ	Altersteilzeit. Durch Altersteilzeitarbeit soll älteren ArbeitnehmerInnen ein gleitender Übergang vom Erwerbsleben in die Altersrente ermöglicht werden. Hierbei gibt es das Blockmodell mit Arbeits- und Freistellungsphase sowie das Teilzeitmodell.
Aufgabenbereiche	<u>Verwaltung</u> : z.B. allg. Verwaltungsdienst, IT-Dienste, Schreib- und Sekretariatsdienst <u>Technik</u> : z.B. Hoch-, Tief-, Maschinen- und Gartenbau, Abfallbeseitigung <u>Soziales</u> : z.B. SozialarbeiterInnen, ErzieherInnen und KinderpflegerInnen <u>Sonstige Dienste</u> : z.B. wissenschaftliche MitarbeiterInnen der Museen, Fachkräfte im Bäderbetrieb, hauswirtschaftliche Kräfte
Ausscheiden, altersbedingtes	Beendigung des aktiven Dienstes durch Erreichen der Regelaltersgrenze (diese Daten werden durch Vorausschätzung zukünftigen Ausscheidens ausgewertet)
Auszubildende	Unter den Auszubildenden werden alle Personen zusammengefasst, die in einem Ausbildungsverhältnis mit der Stadt Mannheim stehen. Neben diesen klassischen Ausbildungsberufen fallen auch StudentInnen der DHBW sowie Verwaltungsfachhochschulen unter den verwendeten Ausbildungsbegriff.
Befristet Beschäftigte/ Aushilfen	Personen mit einem befristeten Arbeitsverhältnis (ohne Auszubildende, Praktika, Volontariat u.a.)
Ruhende Beschäftigungsverhältnisse	Beurlaubte sowie Rente auf Zeit
DGUV	Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung
Durchschnittsalter	Das im Bericht verwendete Durchschnittsalter bezieht sich auf das Stammpersonal
EiB	Eigenbetrieb
FB	Fachbereich
FK1 - Führungsebene 1	OberbürgermeisterIn und BürgermeisterInnen Fachbereichsleitungen und Dienststellenleitungen
FK2 - Führungsebene 2	Abteilungsleitungen
FK3 - Führungsebene 3	Sachgebietsleitungen, Teamleitungen und Bezirksleitungen
FK4 - Führungsebene 4	MeisterInnen
FK5 - Führungsebene 5	VorarbeiterInnen
Fluktuation	Beendigung des aktiven Dienstes durch z.B. Kündigung oder Auflösungsvertrag (diese Daten können nur für bereits in der Vergangenheit beendete Arbeitsverhältnisse ausgewertet werden)

Frauenanteil	Anteil bezieht sich auf das Stammpersonal
Frauenanteil in Führungspositionen	Anteil bezieht sich auf das Stammpersonal in Positionen der Führungsebenen 1 und 2
FTE	Full-time-equivalent (siehe VK)
Gesamtpersonal	Alle bei der Stadt Mannheim beschäftigten Personen. Neben dem Stammpersonal zählen hierzu auch befristet beschäftigte Personen, Beurlaubte sowie künstlerisches Personal beim Nationaltheater.
Laufbahnen	<u>Höherer Dienst:</u> z.B. Besoldungsgruppe A14 oder Entgeltgruppe E14 <u>Gehobener Dienst:</u> z.B. Besoldungsgruppe A11 oder Entgeltgruppe E10 <u>Mittlerer Dienst:</u> z.B. Besoldungsgruppe A8 oder Entgeltgruppe E8 <u>Einfacher Dienst:</u> z.B. Entgeltgruppe E2
Personalaufwandsquote	Anteil der Personalaufwendungen an den Gesamtausgaben des Ergebnishaushaltes
Personalbeistellungen	Personen, die beispielsweise im Hausmeister- und Reinigungsdienst beim Fachbereich 40 zur Bau- und Betriebsservice GmbH beigestellt sind
Planstelle	Stelle im Sinne § 5 GemHVO
Sabbatical	Bei dem Sabbatical handelt es sich um ein Arbeitszeitmodell, welches Beschäftigten die Möglichkeit gibt, für eine längere Zeit (bis zu einem Jahr) aus dem Job auszusteigen und nach dieser Zeit wieder auf den Arbeitsplatz zurückzukehren. Hierbei werden die Arbeitsphase, in welcher der Dienst in vollem Umfang/erhöhter Teilzeitbeschäftigung geleistet wird und die Freistellungsphase unterschieden.
Stadtverwaltung	Kernverwaltung und Eigenbetriebe
Stammpersonal	Unbefristet beschäftigte Personen (ohne Beurlaubte und künstlerisches Personal Nationaltheater)
SV	Sozialversicherung (z.B. Renten- und Krankenversicherung)
Teilzeitbeschäftigte	Nicht vollzeitbeschäftigte MitarbeiterInnen
Teilzeitquote	Quote bezieht sich auf das Stammpersonal
VK, VK-Anteile, Vollzeitäquivalente	Vollkraft. Die Umrechnung erfolgt im Verhältnis der tatsächlichen zur regelmäßig tariflichen bzw. gesetzlichen Wochenarbeitszeit, z.B. beträgt die tarifliche Wochenarbeitszeit eines Arbeitnehmers 39 Std. Bei einer Teilzeitbeschäftigung von 19,5 Std. ergibt sich somit ein VK-Anteil von 0,50.
ZVK	Zusatzversorgungskasse

Stadt Mannheim
Fachbereich 17
Organisations- und Personalentwicklung
O2, 10
68161 Mannheim

Dr. Gerhard Mersmann
Tel.: 0621 293-2970
Fax: 0621 293-2985

www.mannheim.de
personalbericht@mannheim.de

Stand: Juni 2015

Bildmotiv Umschlag
„Führungsklausur unter Beteiligung der
Vorsitzenden der örtlichen Personalvertretungen“
Ben van Skyhawk

