

**Zwischenbericht zum  
Rahmenchancengleichheitsplan  
für die Stadtverwaltung Mannheim  
2019–2024  
zum Stichtag 30. Juni 2022**



## Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung .....	3
1.1	Gesetzliche Grundlagen zum Zwischenbericht.....	3
1.2	Der erste Rahmenchancengleichheitsplan für die Stadtverwaltung Mannheim.....	4
1.3	Die dienststellenspezifischen Chancengleichheitspläne .....	6
2	Statistisches Datenmaterial .....	9
2.1	„Die Zahl der Beschäftigten, gegliedert nach Voll- und Teilzeittätigkeit“ (§ 8 ChancenG) .....	11
2.2	„Die Zahl der Beschäftigten, gegliedert nach Besoldungs-, Entgeltgruppen und Laufbahnen“ (§ 8 ChancenG).....	12
2.3	„Die Zahl der Stellenausschreibungen, Bewerbungen und Einstellungen“ (§ 8 ChancenG) .....	12
2.4	„Die Zahl der Beförderungen und Höhergruppierungen“ (§ 8 ChancenG).....	13
2.5	„Die Anzahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer an Fortbildungen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind“ (§ 8 ChancenG) .....	14
3	Stand der Umsetzung des Rahmenchancengleichheitsplanes .....	16
3.1	Maßnahmen, deren Implementierung abgeschlossen ist.....	20
3.2	Maßnahmen, mit deren Implementierung begonnen wurde.....	25
3.3	Maßnahmen, mit deren Implementierung noch nicht begonnen wurde.....	35
	Anhang.....	38
	Definition des Begriffes „frühzeitig“ nach dem ChancenG .....	38
	Bearbeitete und geprüfte Dienstvereinbarungen und Regelwerke.....	39
	Equality Balanced Scorecard .....	41
	Audit berufundfamilie .....	41
	Chancengleichheitsgesetz – ChancenG .....	41

# 1 Einleitung

---

Der von der Gleichstellungsbeauftragten vorgelegte Zwischenbericht zum Rahmenchancengleichheitsplan der Stadt Mannheim stellt den Stand der Umsetzung der Maßnahmen dar und fasst die Prozesse ihrer Realisierung zusammen.

Der Rahmenchancengleichheitsplan der Stadt Mannheim, der eine Laufzeit von 2019 bis 2024 besitzt, gilt für die gesamte Stadtverwaltung Mannheim mit der Kernverwaltung und den Eigenbetrieben. Er enthält sieben Handlungsfelder mit insgesamt 29 Maßnahmen. Der konkrete Stand zur Umsetzung dieser 29 Maßnahmen wird in diesem Zwischenbericht wie folgt geordnet:

- Maßnahmen, deren Implementierung abgeschlossen ist,
- Maßnahmen, mit deren Implementierung begonnen wurde,
- Maßnahmen, mit deren Implementierung noch nicht begonnen wurde.

Der Zwischenbericht folgt damit einem chronologischen Aufbau.

## 1.1 Gesetzliche Grundlagen zum Zwischenbericht

---

Das Gesetz zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst des Landes Baden-Württemberg (ChancenG), das im Februar 2016 in Kraft getreten ist, sieht für alle Gemeinden mit mehr als 8.000 Einwohner\*innen sowie Stadt- und Landkreise die Erstellung eines Chancengleichheitsplanes vor (§ 27 Abs. 1 ChancenG). Nach drei Jahren der Laufzeit des Chancengleichheitsplanes ist gemäß dem Gesetz in einem Zwischenbericht der Stand der Erfüllung der Zielvorgaben darzustellen, die im Chancengleichheitsplan festgelegt sind (§ 8 ChancenG). Überdies ist für den Zwischenbericht gesetzlich vorgeschriebenes statistisches Datenmaterial vorzulegen: zur Anzahl der Beschäftigten (gegliedert nach Voll- und Teilzeittätigkeit und nach Besoldungs-, Entgeltgruppen und Laufbahnen), zur Anzahl der Stellenausschreibungen, Bewerbungen und Einstellungen, zur Anzahl der Beförderungen und Höhergruppierungen sowie zu Zahlen zum Thema Fortbildungen in Bereichen, in den Frauen unterrepräsentiert sind. Dieses Datenmaterial wurde zum Stichtag 30. Juni 2022 erhoben und ist in Kapitel 2 zusammengestellt.

## 1.2 Der erste Rahmenchancengleichheitsplan für die Stadtverwaltung Mannheim

---

Der erste Rahmenchancengleichheitsplan der Stadt Mannheim wurde 2018 mit einer breiten Beteiligung der Stadtverwaltung entwickelt. So wurden unter verwaltungsübergreifender Mitwirkung vom Gesamtpersonalrat, von der Gesamtschwerbehindertenvertretung und von Mitarbeitenden aus verschiedenen Berufsfeldern in mehreren Workshops sieben Handlungsfelder für den Rahmenchancengleichheitsplan identifiziert. Diese gelten als maßgebliche Faktoren für die erfolgreiche Umsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern:

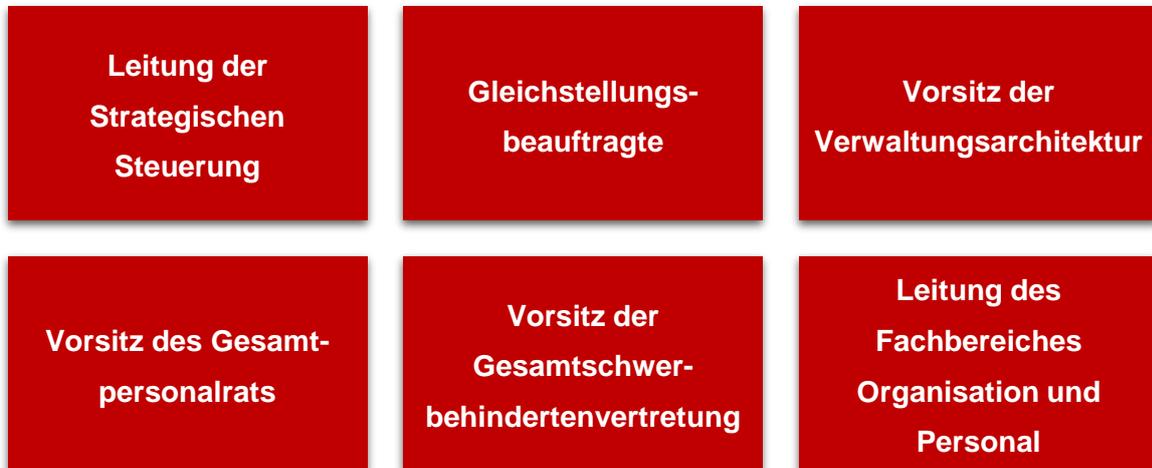
- Gendering (geschlechtssensible) Personalentwicklung,
- Frauen und Führung,
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie,
- Vereinbarkeit von Beruf und Pflege,
- Fort- und Weiterbildung,
- Stellenbesetzung / Stellenbesetzungsverfahren,
- Aktualisierung relevanter Regelwerke.

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

Der Rahmenchancengleichheitsplan mit seinen sieben Handlungsfeldern und 29 Maßnahmen trat am 1. Januar 2019 in Kraft und hat eine Laufzeit von sechs Jahren bis zum 31. Dezember 2024. Er gilt für die gesamte Stadtverwaltung Mannheim mit der Kernverwaltung und den Eigenbetrieben. In seiner Systematik präzisiert er das Selbstverständnis der Stadt Mannheim zum Thema Gleichstellung und unterlegt dieses mit konkreten Maßnahmen, deren Umsetzung als eine Querschnittsaufgabe verstanden wird. Bei der Konzeption des Rahmenchancengleichheitsplanes ist die Stadt Mannheim einen innovativen Weg gegangen: zum einen in der Entwicklung von Beteiligungsformaten an dem Prozess und der Umsetzung, zum anderen in dem Modell eines Rahmenchancengleichheitsplanes mit den sogenannten dienststellenspezifischen Chancengleichheitsplänen.

Die Genese des Rahmenchancengleichheitsplanes zeigt einen breiten Beteiligungsprozess, der verschiedene Hierarchieebenen in einen Austausch über das Thema Gleichstellung gebracht und ein genaueres Bild zur Umsetzung der Maßnahmen ergeben hat.

2018 konstituierte sich zur Entwicklung des Rahmenchancengleichheitsplanes unter der Federführung der Gleichstellungsbeauftragten der „Lenkungskreis Gleichstellung“, der seit 2019 die Umsetzung der Maßnahmen steuert. Die Mitglieder des Lenkungskreises Gleichstellung setzen sich wie folgt zusammen:



*Abbildung 1: Mitglieder des Lenkungskreises Gleichstellung*

Die zeitgleich gegründete „Arbeitsgruppe Chancengleichheitsplan“ setzt sich aus den Vertretungen des Lenkungskreises sowie – als spätere Ergänzung – aus den jeweiligen Vertreter\*innen der einzelnen Dezernate, die zum Thema Gleichstellung berufen wurden, zusammen. Die Arbeitsgruppe Chancengleichheitsplan konkretisiert seit Mai 2018 die operative, organisatorische und logistische Umsetzung der abgestimmten Maßnahmen des Rahmenchancengleichheitsplanes und setzt sich mit viel Engagement für ihre Realisierung ein. Die Mitglieder der Arbeitsgruppe Chancengleichheitsplan setzen sich aus folgenden Vertreter\*innen zusammen:



*Abbildung 2: Mitglieder der Arbeitsgruppe Chancengleichheitsplan*

Auf der Ebene der Realisierung der Maßnahmen ist die Konzeption des Rahmenchancengleichheitsplanes insofern ein innovatives Modell, als der Rahmenchancengleichheitsplan durch die dienststellenspezifischen Chancengleichheitspläne auch eine konkrete Umsetzung in den einzelnen Dienststellen der Stadt erfährt. Während sich der Rahmenchancengleichheitsplan auf die Stadt als Gesamtorganisation bezieht, werden die dienststellenspezifischen Chancengleichheitspläne zwar aus ihm abgeleitet, aber an den Gegebenheiten der einzelnen Dienststellen konkretisiert. Diese Konkretisierung trägt dem vielfältigen Spektrum der Stadtverwaltung Rechnung: Die individuelle Zusammensetzung des Personals, das divergente Aufgabenspektrum und die damit einhergehenden unterschiedlichen Dienstzeiten, der Stellenumfang des Personals oder die lebensphasenbezogenen Bedürfnisse sind Faktoren, die in diesem Rahmen zu berücksichtigen sind, um eine erfolgreiche Umsetzung auf der Ebene jeder einzelnen Dienststelle sicherzustellen.

### **1.3 Die dienststellenspezifischen Chancengleichheitspläne**

---

Nach dem Inkrafttreten des Rahmenchancengleichheitsplanes wurden auf dessen Basis für jede Dienststelle der Mannheimer Stadtverwaltung individuelle Chancengleichheitspläne erstellt, die eine Laufzeit vom 1. Januar 2023 bis zum 31. Dezember 2024 besitzen und jeweils für eine Dienststelle gelten.

Die Maßnahmen des Rahmenchancengleichheitsplanes bilden das Gerüst, aus dem sich die Maßnahmen der dienststellenspezifischen Chancengleichheitspläne ableiten. Zielt der Rahmenchancengleichheitsplan auf verwaltungsübergreifende Maßnahmen ab, so konkretisieren die dienststellenspezifischen Chancengleichheitspläne die Umsetzung auf der Ebene jeder einzelnen Dienststelle. In dieser Weise unterstützen die Dienststellen auf operativer Ebene die Umsetzung der Maßnahmen des Rahmenchancengleichheitsplanes.

Um die jeweiligen Rahmenbedingungen und Gegebenheiten der einzelnen Dienststellen in die Pläne miteinzubeziehen, fanden mehrere Workshops unter einer breiten Beteiligung der Führungsebene, von Interessenvertretungen und Mitarbeitenden der jeweiligen Dienststelle

statt. Folgender Kreis an Teilnehmenden war in die Entwicklung der einzelnen Pläne eingebunden:



*Abbildung 3: Gruppe der Teilnehmenden an der Erstellung der dienststellenspezifischen Chancengleichheitspläne*

In dieser Zusammensetzung wurde als erster Schritt in einem Workshop der IST-Zustand anhand eines Fragebogens zu den Maßnahmen des Rahmenchancengleichheitsplanes ermittelt. Im anschließenden zweiten Workshop wurde jeweils ein dienststellenspezifischer Chancengleichheitsplan auf Basis des Rahmenchancengleichheitsplanes ausgearbeitet, der in Abstimmung mit der Dienststellenleitung in einem dritten Workshop konkretisiert und terminiert wurde.



*Abbildung 4: Die Erstellung der dienststellenspezifischen Chancengleichheitspläne*

In dieser Weise sind 27 dienststellenspezifische Chancengleichheitspläne entstanden, die die Umsetzung der Maßnahmen des Rahmenchancengleichheitsplanes in der jeweiligen Perspektive der Dienststelle ab dem 1. Januar 2023 sicherstellen. Ziel der verwaltungsübergreifenden und dienststellenspezifischen Umsetzung ist eine Vereinheitlichung der Gleichstellungsstandards, die zugleich Spielraum für die individuellen Anliegen der einzelnen Dienststellen lässt.

## 2 Statistisches Datenmaterial

---

Das Gesetz zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst des Landes Baden-Württemberg sieht vor, dass im Zwischenbericht zum Chancengleichheitsplan spezifisch definiertes Datenmaterial aufgeführt wird. In den folgenden Kapiteln 2.1 bis 2.5 ist das Datenmaterial gemäß dem Gesetzestext aufbereitet.

Dieses Datenmaterial gibt einen ersten Einblick in die genderspezifische Aufteilung zur Anzahl der Beschäftigten (gegliedert nach Voll- und Teilzeittätigkeit sowie nach Besoldungs-, Entgeltgruppen und Laufbahnen), zur Anzahl der Stellenausschreibungen, Bewerbungen und Einstellungen, zur Anzahl der Beförderungen und Höhergruppierungen sowie zu Zahlen zum Thema Fortbildungen in Bereichen, in den Frauen unterrepräsentiert sind. Um jedoch den Blick auf eine vertiefende und damit realistischere Auswertung auf die geschlechtsspezifische Verteilung in diesen Bereichen zu lenken, sei an gegebener Stelle auf den Gender Report der Stadt Mannheim verwiesen.<sup>1</sup>

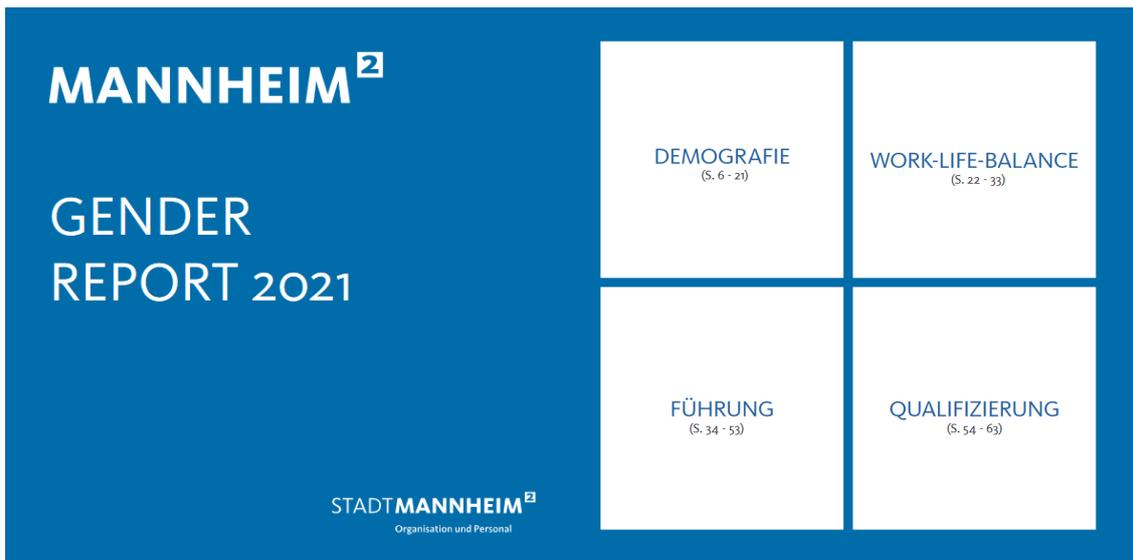
Da die Stadt Mannheim großen Wert auf eine datenbasierte Aufbereitung der Genderverhältnisse legt, wurde der Human Resources Report um eine Equality Balanced Scorecard ergänzt – den Gender Report. Anhand dieser Equality Balanced Scorecard wurden ausgewählte Dimensionen isoliert und analysiert, um sie anschließend zu kontextualisieren und in ihrer Wechselwirkung zu betrachten. In den vier ausgewählten Dimensionen – Demografie, Work-Life-Balance, Führung und Qualifizierung – ist so ein genderspezifischer Überblick über die Stadtverwaltung zu gewinnen:

- In der Dimension Demografie werden beispielsweise unterschiedliche Arbeitszeitmodelle oder der Zusammenhang zwischen Änderung des Wohnortes und Abgang aus der Stadtverwaltung bzw. aus dem Karriereweg betrachtet. Überdies wird die Altersverteilung im Hinblick auf Unterschiede zwischen den Geschlechtern dargestellt oder die Frage abgebildet, ob mehr Männer als Frauen direkt in der ersten Position als Führungskraft beginnen.
- Die Dimension Work-Life-Balance betrachtet unter anderem die Unterschiede hinsichtlich der Häufigkeit sowie der Dauer von Elternzeiten oder Zusammenhänge zwischen der Länge der Elternzeit und der Dauer der darauffolgenden verkürzten Arbeitszeiten.

---

<sup>1</sup> Siehe den Gender Report 2021: [Gender Report 2021](#).

- In der Dimension Führung werden wiederum beispielsweise Unterschiede hinsichtlich der Geschlechterverteilung der Führungskräfte nach Hierarchieebene betrachtet oder der Zusammenhang zwischen der Entwicklung der Anzahl der Führungspositionen und der Anzahl der weiblich besetzten Führungspositionen dargestellt.
- Die Dimension Qualifizierung betrachtet unter anderem die Unterschiede hinsichtlich der Anzahl von Fortbildungstagen oder die Verteilung der Teilnehmenden an Kursen zur Vorbereitung auf den Laufbahnwechsel.



*Abbildung 5: Der Gender Report 2021*

Die Erstellung des Gender Reports für die Stadt Mannheim ist eine Maßnahme des Rahmenchancengleichheitsplanes – Maßnahme 2: „Berichtswesen“ des Handlungsfeldes 1: „Gendering Personalentwicklung“ (siehe S. 20).

## 2.1 ,Die Zahl der Beschäftigten, gegliedert nach Voll- und Teilzeittätigkeit‘ (§ 8 ChancenG)

Beschäftigungs- verhältnis	Männer				Frauen				Gesamt	
	Anzahl		in %		Anzahl		in %		Anzahl	
Stichtage <sup>2</sup>	2017	2022	2017	2022	2017	2022	2017	2022	2017	2022
Teilzeit	286	356	13,66	16,0	1.807	1.873	86,34	84,0	2.039	2.229
Vollzeit	2.601	2.620	59,48	57,9	1.772	1.906	40,52	42,1	4.373	4.526
<b>Gesamtsumme</b>	<b>2.887</b>	<b>2.976</b>	<b>44,65</b>	<b>44,1</b>	<b>3.579</b>	<b>3.779</b>	<b>55,35</b>	<b>55,9</b>	<b>6.466</b>	<b>6.755</b>

Im Gegensatz zu einer reinen Auflistung des jeweils weiblichen und männlichen Anteils bietet die Equality Balanced Scorecard mit ihrer Kontextualisierung und gleichzeitigen Veranschaulichung der Wechselwirkung der einzelnen Daten einen ganzheitlichen, intersektionalen Blick auf den jeweiligen beruflichen Werdegang der Mitarbeitenden. In dieser Weise ist es möglich, die strukturelle Benachteiligung von Frauen in weiteren Dimensionen deutlich zu machen und schlussendlich passgenaue Maßnahmen zu entwickeln.<sup>3</sup>

<sup>2</sup> Vergleich: Stand Chancengleichheitsplan 31. Dezember 2017 / Stand Zwischenbericht 30. Juni 2022.

<sup>3</sup> Siehe den Gender Report 2021: [Gender Report 2021](#).

## 2.2 ,Die Zahl der Beschäftigten, gegliedert nach Besoldungs-, Entgeltgruppen und Laufbahnen‘ (§ 8 ChancenG)

Personalstruktur	Männer		Frauen		Gesamt
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl
<b>Gesamtpersonal</b>	<b>3.606</b>	<b>41,9%</b>	<b>4.990</b>	<b>58,1%</b>	<b>8.596</b>
<b>davon Stammpersonal</b>	<b>3.000</b>	<b>43,9%</b>	<b>3.828</b>	<b>56,1%</b>	<b>6.828</b>
davon Arbeitnehmer*innen	2.505	41,6%	3.518	58,4%	6.023
davon in Entgeltgruppe E01-E09A; S02-S08	1.600	44,2%	2.023	55,8%	3.623
davon in Entgeltgruppe E09B-E12; S09-S18	750	36,0%	1.331	64,0%	2.081
davon in Entgeltgruppe ab E13	147	48,2%	158	51,8%	305
davon sonstige Verträge	8	57,1%	6	42,9%	14
davon Beamt*innen	495	61,5%	310	38,5%	805
davon Beamt*innen im mittleren Dienst	244	95,3%	12	4,7%	256
davon Beamt*innen im gehobenen Dienst	168	41,1%	241	58,9%	409
davon Beamt*innen im höheren Dienst	83	59,3%	57	40,7%	140
<b>davon befristet Beschäftigte / Aushilfen</b>	<b>241</b>	<b>38,9%</b>	<b>378</b>	<b>61,1%</b>	<b>619</b>
<b>davon Auszubildende</b>	<b>85</b>	<b>34,0%</b>	<b>165</b>	<b>66,0%</b>	<b>250</b>
<b>davon ruhende Beschäftigungsverhältnisse</b>	<b>28</b>	<b>8,5%</b>	<b>302</b>	<b>91,5%</b>	<b>330</b>
<b>davon sonstiges Personal</b>	<b>252</b>	<b>44,3%</b>	<b>317</b>	<b>55,7%</b>	<b>569</b>

## 2.3 ,Die Zahl der Stellenausschreibungen, Bewerbungen und Einstellungen‘ (§ 8 ChancenG)

Stellenausschreibungen	319			
Geschlecht	weiblich	männlich	ohne Angabe	gesamt
Bewerbungen	2544	2151	78	4773
Einladungen (Interview)	768	550	11	1329
Einstellungen	305	210	2	517

Um eine solche Statistik aussagekräftiger zu machen, enthält der Rahmenchancengleichheitsplan eigene Maßnahme zu diesem Thema. So verfügt die Stadt Mannheim über ein elektronisch gestütztes Bewerbungsmanagement mit entsprechendem

Onlineportal (rexx). Im Handlungsfeld 2: „Frauen in Führung“ fokussiert die Maßnahme 4: „Auswertung aus rexx“ die Bewerbungslage nach folgenden Kriterien:

1. Anzahl der Stellenausschreibungen (gesamt, intern, extern),
2. geschlechtsspezifische Erhebung der Anzahl der Bewerbungen (gesamt, intern und extern),
3. geschlechtsspezifische Erhebung der Anzahl der eingeladenen Kandidat\*innen zu den Vorstellungsgesprächen,
4. geschlechtsspezifische Erhebung der Anzahl der Einstellungen.

Seit 2020 werden diese Daten jährlich aus dem rexx-System für die gesamte Stadtverwaltung erhoben (siehe auch S. 23).

Da auch bei der Stadt Mannheim in geschlechtsspezifischer Hinsicht eine ungleiche Besetzung der Führungspositionen festzustellen ist, die sich vornehmlich in der Unterrepräsentanz von Frauen auf der Ebene 1, 2 und 3 (mit Ausnahmen von einigen Fachbereichen wie zum Beispiel FB 56) zeigt, werden in den einzelnen Dienststellen Statistiken zu den oben genannten Faktoren für diese Ebenen erhoben.

## 2.4 ‚Die Zahl der Beförderungen und Höhergruppierungen‘ (§ 8 Chanceng)

---

	Männer		Frauen		Gesamt
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl
Einstellungen*	123	43,2 %	162	56,8 %	285
Beförderungen / Höhergruppierungen**	142	40,8 %	206	59,2 %	348

\* Wiedereintritte wurden nur berücksichtigt, sofern zwischen dem Austritt und der Neueinstellung mindestens 6 Monate liegen.

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

## **2.5 ,Die Anzahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer an Fortbildungen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind‘ (§ 8 ChancenG)**

---

Die Vorgabe des Gesetzes zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst des Landes Baden-Württemberg, die Anzahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer an Fortbildungen in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, zu erheben, wurde in diesem Zwischenbericht nicht nach Berufsfeld, sondern nach Hierarchieebene der Organisation ausgedeutet. Da auf der ersten und zweiten Führungsebene Frauen unterrepräsentiert sind, wurde der Fokus der Fortbildungen auf diese Zielgruppe gerichtet. Die Stadt Mannheim bietet spezielle Fortbildungen und Schulungen an, die sich explizit an Führungskräfte richten. Neben den Fortbildungen zum Arbeitsrecht oder psychischer Gesundheit finden sich ein Block „Führungskompetenzen stärken“ sowie auch Fortbildungen zum Thema „Gendersensibles Führen“.

In der untenstehenden Tabelle sind diese Fortbildungen sowie die Anzahl der Teilnehmenden zusammengefasst. Nicht in der Auswertung enthalten ist die teilnahmestarke Veranstaltung „Qualifizierung zum Umgang mit suchtgefährdeten und suchtkranken Mitarbeitenden (DV Sucht)“, da es sich hierbei um ein Angebot handelt, das sich nicht explizit nur an Führungskräfte, sondern auch an weitere Personengruppen wie beispielsweise Interessenvertretungen oder Personalstellen richtet. Ebenfalls nicht enthalten sind in dieser Auswertung die folgenden Coaching- und Beratungsangebote für Individualpersonen:

- Persönliche Gesundheitsberatung für Führungskräfte
- Coaching für Führungskräfte – Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) als Führungsaufgabe
- Coaching für Führungskräfte – Umgang mit suchtgefährdeten und suchtkranken Mitarbeiter\*innen

	<b>Anzahl Veranstaltungen</b>	<b>Anmeldungen männlich</b>	<b>Anmeldungen weiblich</b>	<b>TN-Zahl männlich</b>	<b>TN-Zahl weiblich</b>
stattgefunden	10	36	56	33	53
abgesagt	15	6	18	0	0
<b>insgesamt angeboten</b>	<b>25</b>	<b>42</b>	<b>74</b>	<b>33</b>	<b>53</b>

Detaillierte Statistiken zu diesem Thema finden sich auch im Gender Report in der Dimension Qualifizierung: Hier werden die Fortbildungstage, der Frauenanteil in den Qualifizierungsmaßnahmen und das Durchschnittsalter zu Beginn der

Qualifizierungsmaßnahme sowie die Fortbildungsaktivität der Führungskräfte und die Häufigkeit und Dauer von Bildungsurlauben aufschlüsselt.

Da das Thema der Fortbildung einen hohen Stellenwert innerhalb der Gleichstellungsarbeit einnimmt, ist im Rahmenchancengleichheitsplan ein Handlungsfeld diesem Thema gewidmet: Das Handlungsfeld 5: „Fort- und Weiterbildungen für Frauen“ fokussiert mit der wesentlichen Maßnahme 2 des Zugangs zum Fortbildungsprogramm für Beurlaubte und Freigestellte den Informationsfluss für diese Zielgruppe, zu der vornehmlich Frauen gehören (siehe S. 24). Im Handlungsfeld 2: „Frauen in Führung“ zielt die Maßnahme 2: „Kollegiale Supervision auf der Führungsebene 3“ auf das Thema Fortbildung von weiblichen Führungskräften (siehe S. 35). Überdies fokussiert die Maßnahme 8: „Verpflichtende Bewerbung“ des Handlungsfeldes 1: „Gendering Personalentwicklung“ den Zugang von Frauen zu Führungspositionen, da in dieser Maßnahme die Bewerberinnen für den Zertifikatsstudiengang „Führung und Management in der kommunalen Verwaltung“ verpflichtend angehalten werden sollen, sich auf eine Führungsposition innerhalb der Stadt Mannheim zu bewerben (siehe S. 35).

### 3 Stand der Umsetzung des Rahmenchancengleichheitsplanes

---

Der Rahmenchancengleichheitsplan umfasst sieben Handlungsfelder mit 29 Maßnahmen, die die Bekämpfung der strukturellen Benachteiligung und der Unterrepräsentanz von Frauen zum Ziel haben. In den folgenden Kapiteln wird der Stand der Umsetzung der Maßnahmen zum Stichtag 30. Juni 2022 dargestellt. Hierbei werden die einzelnen Maßnahmen unter folgenden Gesichtspunkten geordnet:

- Maßnahmen, deren Implementierung abgeschlossen ist,
- Maßnahmen, mit deren Implementierung begonnen wurde,
- Maßnahmen, mit deren Implementierung noch nicht begonnen wurde.

In den Unterkapiteln 3.1, 3.2 und 3.3 sind detaillierte Informationen zu den einzelnen Maßnahmen in Tabellenform zusammengefasst.

Zunächst findet sich ein grafischer Überblick über den Umsetzungsstand der Maßnahmen entlang der Handlungsfelder.

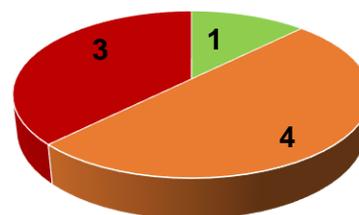
#### 1. Gendering Personalentwicklung

Obschon Frauen mittlerweile gleiche oder teilweise sogar bessere Qualifikationen haben und die Anzahl der Hochschulabsolventinnen sich kontinuierlich erhöht hat, sind Frauen auch weiterhin auf dem Arbeitsmarkt von struktureller Benachteiligung betroffen.

Der Human Resources Report der Stadt Mannheim liefert Orientierung und fungiert als ein wichtiges Instrument einer wirkungsorientierten Personalpolitik.

Mit dem Gender Report hat die Stadt Mannheim in Erweiterung der Kennzahlen um den Aspekt der Chancengleichheit eine neue Betrachtungsweise geschaffen, da hier ausgewählte geschlechtsspezifische biografische Dimensionen kontextualisiert und ausgewertet werden. Der Gender Report ist bundesweit einmalig und erfüllt mittlerweile eine Vorbildfunktion, indem er in Berichtsform und -umfang die entsprechenden Berichte vieler Kommunen übertrifft.

#### Stand der Umsetzung der Maßnahmen

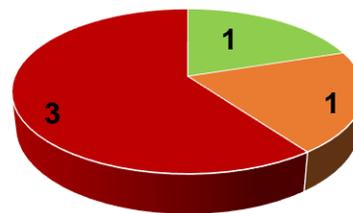


- Implementierung abgeschlossen
- Mit der Implementierung begonnen
- Mit der Implementierung noch nicht begonnen

## 2. Frauen in Führung

Obwohl die Erwerbstätigkeitsquote von hochqualifizierten Frauen bundesweit anhaltend steigt, bleiben Frauen weiterhin auf den Führungsebenen 1 und 2 unterrepräsentiert. Auf der ersten Führungsebene (Vorstandsposten, Geschäftsführung oder Dienststellenleitungen etc.) sind Frauen am wenigsten vertreten.

### Stand der Umsetzung der Maßnahmen

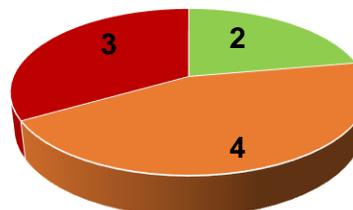


- Implementierung abgeschlossen
- Mit der Implementierung begonnen
- Mit der Implementierung noch nicht begonnen

## 3. Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Der Themenschwerpunkt Vereinbarkeit von Beruf und Familie impliziert vor dem Hintergrund zunehmend heterogener Lebensentwürfe und dem steigenden Fachkräftebedarf eine innovative und aktive Arbeitgeberinpolitik, damit die Bedürfnisse und Wünsche der Mitarbeitenden in die Arbeitskultur Eingang finden.

### Stand der Umsetzung der Maßnahmen

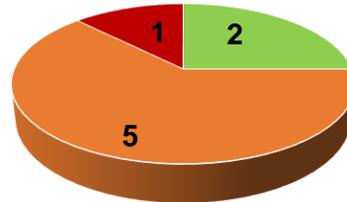


- Implementierung abgeschlossen
- Mit der Implementierung begonnen
- Mit der Implementierung noch nicht begonnen

#### 4. Vereinbarkeit von Beruf und Pflege

Die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege gewinnt mit Blick auf den demografischen Wandel und eine Verschiebung der Altersstruktur der Gesellschaft immer mehr an Bedeutung. Die Absehbarkeit dieser Entwicklung erfordert die Festlegung konkreter Maßnahmen, um Berufs- und Privatleben in Einklang zu bringen.

Stand der Umsetzung der Maßnahmen



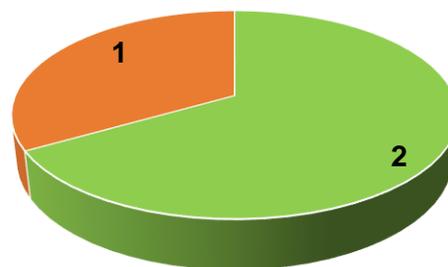
- Implementierung abgeschlossen
- Mit der Implementierung begonnen
- Mit der Implementierung noch nicht begonnen

#### 5. Fort- und Weiterbildungen für Frauen

Die Möglichkeiten für Fort- und Weiterbildungen sind oft ein ausschlaggebender Faktor bei der Wahl der Arbeitgeberin.

Damit die erforderliche Leistungsbereitschaft und Arbeitsmotivation aller Mitarbeiter\*innen auch nach dem Wiedereinstieg erhalten bleiben, müssen u. a. die Potenziale der Wiedereinsteiger\*innen und Rückkehrer\*innen durch individuelle und zielgerichtete Schulungen mobilisiert werden. Für einen erfolgreichen Wiedereinstieg ist somit die Unterstützung der Arbeitgeberin durch Aktivierungs-, Beratungs- und Qualifizierungsmaßnahmen von großer Bedeutung.

Stand der Umsetzung der Maßnahmen

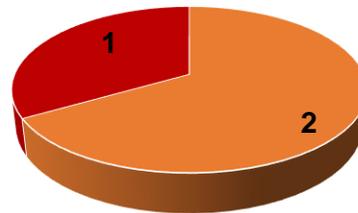


- Implementierung abgeschlossen
- Mit der Implementierung begonnen

## 6. Handbuch Stellenbesetzung

Im Rahmen eines priMA-Projektes beim FB 11 wurde unter Beteiligung mehrerer Dienststellen ein Handbuch zum Workflow „Stellenbesetzung“ mit Regelungen zum Auswahlverfahren entwickelt. Ziel war die Beschleunigung und Transparenz des internen Einstellungsprozesses sowie die Rechtskonformität der Verfahren. Durch Gesetzesänderungen und interne Entwicklungsprozesse befindet sich das Handbuch immer wieder in der Fortschreibung und umfasst auf Grundlage des ChancenG auch die Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten.

### Stand der Umsetzung der Maßnahmen

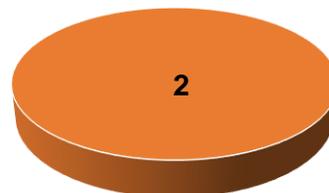


- Implementierung abgeschlossen
- Mit der Implementierung begonnen
- Mit der Implementierung noch nicht begonnen

## 7. Aktualisierung relevanter Regelwerke

Regelwerke bilden die Grundlagen für Strukturen innerhalb einer Organisation. Um die strukturelle geschlechtsspezifische Benachteiligung zu vermeiden und eine gendersensible Sichtweise innerhalb der Organisation sicherzustellen, müssen die Regelwerke in diesem Kontext neben der sprachlichen vor allem auf der inhaltlichen Ebene überprüft werden.

### Stand der Umsetzung der Maßnahmen



- Implementierung abgeschlossen
- Mit der Implementierung begonnen
- Mit der Implementierung noch nicht begonnen

### 3.1 Maßnahmen, deren Implementierung abgeschlossen ist

<b>Handlungsfeld 1: Gendering Personalentwicklung</b> <b>Maßnahme 2: Genderspezifisches Berichtswesen</b>	
<p>Gemäß der Steuerungsphilosophie der Stadt Mannheim, die verkürzt besagt, dass die Erreichung von Ergebnissen nicht nur in Form von Zielen formuliert, sondern auch mithilfe von Kennzahlen und Berichtswesen beschrieben und gemessen werden soll, erfordert ein Projekt wie der Chancengleichheitsplan auch Veränderungen des Berichtswesens, genauer: eine Erweiterung der bestehenden ausgewählten Kennzahlen und Indikatoren sowie die Implementierung eines geschlechterrelevanten Berichtswesens. Kern des Berichtswesens ist die Einführung und regelmäßige Berichterstattung zu Aspekten der Chancengleichheit im Rahmen einer „Equality Balanced Scorecard“. Diese ist angelehnt an das Controllinginstrument der Balanced Scorecard, das in Mannheim zum einen die jeweils ausgewählten Dimensionen (Demografie, Work-Life-Balance, Führung und Qualifizierung) differenziert nach Geschlecht ausweist. Zum anderen werden diese Dimensionen in Bezug zueinander gestellt und auf ihre gegenseitige Wechselwirkung überprüft bzw. analysiert.</p>	
<b>Aktueller Stand verwaltungsübergreifend</b>	<b>Aktueller Stand dienststellenspezifisch</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 2019 wurden Gender Reports mit den Stichtagen 30. Juni 2019 und 31. Dezember 2019 herausgegeben.</li> <li>▪ Seit 2020 erscheint der Gender Report jährlich mit dem Stichtag 31. Dezember.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Die Entwicklung eines Implementierungskonzeptes zur Erstellung einer Equality Balanced Scorecard für jede Dienststelle ist fast abgeschlossen.</li> </ul>
<p><b>Zukunftsperspektive</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Durchführung eines Workshops mit Wissenschaftler*innen aus relevanten Disziplinen zwecks Entwicklung einer systemischen Analyse der ausgewählten Daten aus der Equality Balanced Scorecard</li> <li>▪ Ab 2023 wird für jede Dienststelle jährlich ein Gender Reports erstellt. Die ausgewählten Kennzahlen müssen sich anonymisieren lassen bzw. angesichts der Anzahl belastbare Daten liefern.</li> </ul>	

## Handlungsfeld 1: Gendering Personalentwicklung

### Maßnahme 4: Magazin „magma“

Auf Wunsch erhalten alle beurlaubten bzw. freigestellten Mitarbeiter\*innen während ihrer Abwesenheit die digitalisierte Ausgabe des Magazins „magma“.

<b>Aktueller Stand verwaltungsübergreifend</b>	<b>Aktueller Stand dienststellenspezifisch</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Das Magazin „magma“ wird auf Anfrage vom FB 11 zugesandt.</li><li>▪ Eine digitale Lösung wurde mit relevanten Dienststellen diskutiert und einem Vorgehen zu ihrer Implementierung zugestimmt.</li><li>▪ Erweiterung der Zielgruppe im Zuge der DS-CGP um Mitarbeitende im aktiven Dienst ohne PC-Zugang</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Alle Mitarbeitende können auf Wunsch das Magazin „magma“ von ihrer Dienststelle zugesandt bekommen. Ein Teil der Dienststellen sendet das Magazin bereits zu.</li><li>▪ Erarbeitung eines standardisierten Verfahrens in jeder Dienststelle als Zwischenlösung, bis die anvisierte digitale Lösung ausgearbeitet und implementiert ist.</li></ul>
<b>Zukunftsperspektive</b> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Unter Berücksichtigung des Datenschutzes und der technischen Möglichkeiten wird aktuell in Zusammenarbeit mit FB 12 und FB 11 sowie in Abstimmung mit dem GPR und der GSV an einer digitalen Lösung gearbeitet, sodass alle Mitarbeitende jenseits ihres Status Zugang zu wichtigen Informationen u.a. zum Magazin „magma“ haben.</li></ul>	

**Handlungsfeld 3: Vereinbarkeit von Beruf und Familie**

**Maßnahme 7: Gleichbehandlungsscheck**

**Handlungsfeld 4: Vereinbarkeit von Beruf und Pflege**

**Maßnahme 8: Gleichbehandlungsscheck**

**Handlungsfeld 5: Fort- und Weiterbildungen für Frauen**

**Maßnahme 3: Gleichbehandlungsscheck**

Der Gleichbehandlungsscheck wird von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes durchgeführt und fungiert als ein externes Prüfinstrument zur Realisierung der Chancengleichheit von Frauen und Männern innerhalb einer Organisation. Die Gleichbehandlung der Geschlechter im Arbeitsleben steht als übergeordnetes Thema im Mittelpunkt dieser Prüfung und wird in ausgewählten Themenbereichen durchgeführt. Die beschlossenen Prüfbereiche mit den jeweiligen Themenfeldern werden durch drei verschiedene Prüfwerkzeuge auf positive und negative Aspekte, Verbesserungspotenziale und Fortschritt analysiert. Der Gleichbehandlungsscheck wurde 2018 in Mannheim in folgenden Themenbereichen durchgeführt:

- ✓ betriebliche Weiterbildung,
- ✓ Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen,
- ✓ Stellenausschreibungen.

<b>Aktueller Stand verwaltungübergreifend</b>	<b>Aktueller Stand dienststellenspezifisch</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Zertifikatsverleihung am 13. März 2019</li><li>▪ Die Umsetzung ausgewählter Maßnahmen aus dem Gleichbehandlungsscheck läuft erfolgreich im direkten Zusammenspiel mit den Maßnahmen des Rahmenchancengleichheitsplanes.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Die dienststellenspezifische Dimension des Gleichbehandlungsschecks konnte noch nicht herausgearbeitet werden.</li></ul>
<p><b>Zukunftsperspektive</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Weitere Maßnahmen aus dem Gleichbehandlungsscheck werden – im Kontext der Maßnahmen aus dem Rahmenchancengleichheitsplan – umgesetzt.</li><li>▪ Die dienststellenspezifische Dimension wird herausgearbeitet und gegebenenfalls in die dienststellenspezifischen Chancengleichheitspläne integriert.</li></ul>	

## Handlungsfeld 2: Frauen in Führung

### Maßnahme 4: Auswertung aus rexx

Die Stadt Mannheim hat ein elektronisch gestütztes Bewerbungsmanagement mit entsprechendem Onlineportal (rexx). Mithilfe der Auswertung von geschlechtsspezifischen Daten können strukturelle Benachteiligungen sichtbar gemacht und beseitigt werden.

<b>Aktueller Stand verwaltungsübergreifend</b>	<b>Aktueller Stand dienststellenspezifisch</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Seit 2020 werden jährlich aus dem rexx-System folgende verwaltungsübergreifende Daten erhoben:<ol style="list-style-type: none"><li>1. Anzahl der Stellenausschreibungen (gesamt, intern, extern),</li><li>2. geschlechtsspezifische Erhebung der Anzahl der Bewerbungen (gesamt, intern und extern),</li><li>3. geschlechtsspezifische Erhebung der Anzahl der eingeladenen Kandidat*innen zu den Vorstellungsgesprächen,</li><li>4. geschlechtsspezifische Erhebung der Anzahl der Einstellungen.</li></ol></li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Die Implementierung der technischen Voraussetzungen, um die gleichen Daten (siehe links) für die Dienststellen in Bezug auf die Führungsebene 2 und 3 zu erheben, ist im Prozess.</li></ul>
<b>Zukunftsperspektive</b> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Für die Führungsebenen 2 und 3 erstellt jede Dienststelle jährlich einen geschlechtsspezifischen Überblick über ihre internen und externen Stellenausschreibungen bzw. Auswahlverfahren (siehe oben links, Nr. 1–4).</li><li>▪ Es wird jährlich eine verwaltungsübergreifende Statistik angestrebt, in der eine Unterscheidung bei den Bewerbungsverfahren nach „Allgemein“ und „Führungspositionen“ vorgenommen wird. Die Führungspositionen werden in die Ebenen 1 bis 5 aufgeschlüsselt.</li></ul>	

<b>Handlungsfeld 3: Vereinbarkeit von Beruf und Familie</b> <b>Maßnahme 9: Informationsveranstaltungen</b> <b>Handlungsfeld 4: Vereinbarkeit von Beruf und Pflege</b> <b>Maßnahme 4: Informationsveranstaltungen</b>	
Informationsveranstaltungen für Interessierte zum Thema Beruf und Familie und zum Thema Beruf und Pflege werden angeboten.	
<b>Aktueller Stand</b> <b>verwaltungsübergreifend</b>	<b>Aktueller Stand</b> <b>dienststellenspezifisch</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Es finden regelmäßig Informationsveranstaltungen sowie Fortbildungen für die Mitarbeitenden zu dem oben genannten Themenspektrum statt.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Der Prozess zur Sicherstellung, dass die Informationsveranstaltungen im Fortbildungsprogramm zeitnah an die Mitarbeitenden vermittelt werden, ist mit den Dienststellen abgestimmt.</li> </ul>
<b>Zukunftsperspektive</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Erweiterung der Themen in Abstimmung mit der Fortbildungskommission</li> </ul>	

<b>Handlungsfeld 5: Fort- und Weiterbildungen für Frauen</b> <b>Maßnahme 2: Zugang zum Fortbildungsprogramm für Beurlaubte und Freigestellte</b>	
Es ist sicherzustellen, dass die Beurlaubten bzw. Freigestellten regelmäßigen Zugang zu aktuellen Informationen sowie zu den ausgewählten Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen haben.	
<b>Aktueller Stand</b> <b>verwaltungsübergreifend</b>	<b>Aktueller Stand</b> <b>dienststellenspezifisch</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Das Fortbildungsprogramm ist im Internet verfügbar, sodass alle Mitarbeitende Zugang dazu haben.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Keine dienststellenspezifische Dimension</li> </ul>
<b>Zukunftsperspektive</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Keine</li> </ul>	

### 3.2 Maßnahmen, mit deren Implementierung begonnen wurde

<b>Maßnahme 1 in allen Handlungsfeldern:                      Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten</b>	
Die Gleichstellungsbeauftragte (GB) ist bei allen Vorhaben, soweit die spezifischen Belange von Frauen betroffen sind, frühzeitig <sup>4</sup> zu beteiligen.	
<b>Aktueller Stand                      verwaltungsübergreifend</b>	<b>Aktueller Stand                      dienststellenspezifisch</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Die Beteiligung der GB an Auswahl- und Stellenbesetzungsprozessen findet nicht optimal statt, da die frühzeitige Beteiligung am gesamten Prozess nicht immer gewährleistet ist.</li> <li>▪ Die Beteiligung der GB in den verwaltungsübergreifenden relevanten Prozessen, die das Thema Personal- und Organisationsentwicklung betreffen, hat sich verbessert, findet aber trotzdem nur bedingt statt.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Implementierung eines Prozesses zur frühzeitigen Beteiligung der GB in allen Dienststellen, beispielsweise in folgenden Fällen:                             <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Frühzeitige Einladungen zu allen Personalauswahlverfahren, sodass eine Beteiligung realistisch gewährleistet werden kann</li> <li>○ Bei den Personalauswahlverfahren der Führungsebenen 2 und 3 rechtzeitige Terminabstimmung bzw. -mitteilung                                     <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ebene 2: Abteilungsleitungen</li> <li>- Ebene 3: Team-, Sachgebiets- oder Einrichtungsleitungen</li> </ul> </li> <li>○ Fälle von sexualisierter Belästigung am Arbeitsplatz</li> <li>○ Themenspektrum Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie Pflege (Konflikte/Dissense)</li> <li>○ Projekte / Vorhaben mit der bzw. für die Stadtgesellschaft, die einen Bezug zur Gleichberechtigung von Frauen aufweisen</li> </ul> </li> </ul>

<sup>4</sup> Siehe die Definition des Begriffes „frühzeitig“ im ChancenG im Anhang.

### **Zukunftsperspektive**

- Konsequente Umsetzung des jeweils geltenden „Handbuches Stellenbesetzung“ der Stadt Mannheim
- Sensibilisierung bzw. Schulung der Führungskräfte in den oben genannten Themenbereichen

## **Handlungsfeld 1: Gendering Personalentwicklung**

### **Maßnahme 5: Informationszugang für Beurlaubte und Freigestellte**

Es ist sicherzustellen, dass die Beurlaubten bzw. Freigestellten regelmäßigen Zugang zu aktuellen Informationen haben.

<b>Aktueller Stand verwaltungsübergreifend</b>	<b>Aktueller Stand dienststellenspezifisch</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Es werden bereits einige Informationen den beurlaubten und freigestellten Mitarbeitenden zugesandt.</li><li>▪ Es fehlt ein standardisiertes verwaltungsübergreifendes Verfahren.</li><li>▪ Eine digitale Lösung wurde mit relevanten Dienststellen diskutiert und einem Vorgehen zu ihrer Implementierung zugestimmt.</li><li>▪ Erweiterung der Zielgruppe im Zuge der DS-CGP um Mitarbeitende im aktiven Dienst ohne PC-Zugang</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Einige Dienststellen senden bereits den beurlaubten und freigestellten Mitarbeitenden Informationen zu.</li><li>▪ Erarbeitung eines standardisierten Verfahrens in jeder Dienststelle als Zwischenlösung, bis die anvisierte digitale Lösung ausgearbeitet und implementiert ist.</li></ul>

### **Zukunftsperspektive**

- Unter Berücksichtigung des Datenschutzes und der technischen Möglichkeiten wird aktuell in Zusammenarbeit mit FB 12 und FB 11 sowie in Abstimmung mit dem GPR und der GSV an einer digitalen Lösung gearbeitet, sodass alle Mitarbeitende jenseits ihres Status Zugang zu wichtigen Informationen haben.

## Handlungsfeld 1: Gendering Personalentwicklung

### Maßnahme 7: Informationsveranstaltungen und Schulungen für Führungskräfte

Zum Abbau der strukturellen Benachteiligung von Frauen ist eine Bewusstseinsförderung bei den leitenden Positionen notwendig. Zu diesem Zweck werden verpflichtende Informationsveranstaltungen und Schulungen für die Führungsebenen konzipiert und durchgeführt. Die Führungskräfte sind verpflichtet, im Rahmen der Gültigkeitsdauer eines Chancengleichheitsplanes mindestens an einer Veranstaltung und einer Schulung teilzunehmen.

<b>Aktueller Stand verwaltungsübergreifend</b>	<b>Aktueller Stand dienststellenspezifisch</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Es werden spezielle Fortbildungen und Schulungen angeboten, die sich explizit an Führungskräfte richten. Neben den Fortbildungen zum Arbeitsrecht oder psychischer Gesundheit finden sich ein Block zum Thema „Führungskompetenzen stärken“ sowie auch Fortbildungen zum Thema „Gendersensibles Führen“.</li><li>▪ Die Teilnahme ist nicht verpflichtend.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Keine dienststellenspezifische Dimension</li></ul>
<b>Zukunftsperspektive</b> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Es wird angestrebt, dass Informationsveranstaltungen und Schulungen angeboten werden, die von der Zielgruppe verpflichtend in einem angegebenen Zeitraum besucht werden müssen.</li></ul>	

### **Handlungsfeld 3: Vereinbarkeit von Beruf und Familie**

#### **Maßnahme 6: „audit berufundfamilie“**

### **Handlungsfeld 4: Vereinbarkeit von Beruf und Pflege**

#### **Maßnahme 7: „audit berufundfamilie“**

Das „audit berufundfamilie“ ist das anerkannteste Gütesiegel in Deutschland, das zur Erarbeitung und begleitenden Umsetzung einer familien- und lebensphasenbewussten Personalpolitik vergeben wird. Im Arbeits- und Vorbereitungsprozess wurde der aktuelle Stand der Stadtverwaltung Mannheim im Hinblick auf das Thema Personal ermittelt. Nach eingehender Analyse und Abstimmung mit den vorgegebenen Handlungsfeldern des Audits – wie beispielsweise Arbeitszeit, Führung und Personalentwicklung – wurden realistisch zu erreichende Ziele festgelegt. Die getroffenen Zielvereinbarungen müssen in einem vorgegebenen Zeitraum umgesetzt sein, um das Gütesiegel zu erhalten.

<b>Aktueller Stand verwaltungsübergreifend</b>	<b>Aktueller Stand dienststellenspezifisch</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Zielvereinbarung wurde am 26. Oktober 2021 unterschrieben und eingereicht.</li><li>▪ Erhalt des Zertifikates zum 15. Dezember 2021</li><li>▪ Verleihung des Zertifikates am 21. Juni 2022</li><li>▪ Zeitpunkt der Umsetzung: ab März 2023</li><li>▪ Es handelt sich um einen fortlaufenden Prozess mit drei Phasen bis 2030; danach hat die Zertifizierung einen dauerhaften Charakter.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Die dienststellenspezifische Dimension konnte noch nicht herausgearbeitet werden.</li></ul>
<b>Zukunftsperspektive</b> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Die Maßnahmen aus dem Audit werden ab 2023 in Abstimmung mit dem FB 11, dem GPR, der GSV und den Dezernatsvertretungen umgesetzt.</li><li>▪ Die dienststellenspezifische Dimension wird herausgearbeitet und gegebenenfalls in die dienststellenspezifischen Chancengleichheitspläne integriert.</li><li>▪ Erfolgreiches Durchlaufen des Gesamtprozesses, sodass ab 2030 die Zertifizierung der Stadt Mannheim einen dauerhaften Charakter bekommt.</li></ul>	

**Handlungsfeld 3: Vereinbarkeit von Beruf und Familie**  
**Maßnahme 3: Informationsveranstaltungen und Schulungen für**  
**Ansprechpartner\*innen**

Informationsveranstaltungen und Schulungen finden bisher regelmäßig statt. Ergänzend werden beim Fachbereich Organisation und Personal konkrete Ansprechpersonen genannt, die über das Thema informiert sind und regelmäßig geschult werden.

<p align="center"><b>Aktueller Stand</b> <b>verwaltungsübergreifend</b></p>	<p align="center"><b>Aktueller Stand</b> <b>dienststellenspezifisch</b></p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Informationsveranstaltungen und Schulungen zu dem Themenspektrum Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie Pflege werden angeboten.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Der Prozess zur Sicherstellung, dass Sachbearbeiter*innen, die in den Dienststellen mit Personalfragen und -angelegenheiten betraut sind, die Schulungen und Informationsveranstaltungen besuchen, ist mit den Dienststellen abgestimmt.</li> </ul>
<p><b>Zukunftsperspektive</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Entwicklung eines Konzeptes, um den oben genannten Prozess sicherzustellen.</li> </ul>	

**Handlungsfeld 3: Vereinbarkeit von Beruf und Familie  
Maßnahme 8: Desknet (ehemals Intranet)**

**Handlungsfeld 4: Vereinbarkeit von Beruf und Pflege  
Maßnahme 2: Desknet (ehemals Intranet)**

Ein etablierter Zugang zu internen Informationsquellen für Beurlaubte und in Elternzeit befindlichen Beschäftigten ist für einen problemlosen Wiedereinstieg unabdingbar und wird allen ermöglicht. Im Zuge der Digitalisierung wird die Möglichkeit für den individuellen Zugang der Mitarbeiter\*innen ins Desknet (ehemals Intranet) außerhalb der Dienststelle überprüft.

<p align="center"><b>Aktueller Stand verwaltungsübergreifend</b></p>	<p align="center"><b>Aktueller Stand dienststellenspezifisch</b></p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Zugang ins Desknet ist aktuell jenseits der städtischen Geräte nicht möglich.</li> <li>▪ Erweiterung der Zielgruppe um Mitarbeitende im aktiven Dienst ohne bzw. mit eingeschränktem PC-Zugang</li> <li>▪ Eine digitale Lösung wurde mit relevanten Dienststellen diskutiert und einem Vorgehen zu ihrer Implementierung zugestimmt.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Erarbeitung eines standardisierten Verfahrens in jeder Dienststelle als Zwischenlösung, bis die anvisierte digitale Lösung ausgearbeitet und implementiert ist.</li> </ul>
<p><b>Zukunftsperspektive</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Unter Berücksichtigung des Datenschutzes und der technischen Möglichkeiten wird aktuell in Zusammenarbeit mit FB 12 und FB 11 sowie in Abstimmung mit dem GPR und der GSV an einer digitalen Lösung gearbeitet, sodass alle Mitarbeitende jenseits ihres Status Zugang zu wichtigen Informationen haben.</li> <li>▪ Bis zur Umsetzung der digitalen Lösung werden relevante Dokumente und Informationsbroschüren als „standardisiertes Infopaket“ zur Verfügung gestellt, sodass diese der oben genannten Zielgruppe – auf Wunsch – ausgehändigt werden können.</li> </ul>	

## Handlungsfeld 4: Vereinbarkeit von Beruf und Pflege

### Maßnahme 3: Ansprechpartner\*innen

Es werden regelmäßig Informationsveranstaltungen und Schulungen für die Sachbearbeiter\*innen, die in den Dienststellen mit Personalfragen und -angelegenheiten betraut sind, angeboten. Ergänzend werden beim Fachbereich Organisation und Personal konkrete Ansprechpersonen genannt, die zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie von Beruf und Pflege ebenso regelmäßig geschult werden.

<b>Aktueller Stand verwaltungsübergreifend</b>	<b>Aktueller Stand dienststellenspezifisch</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Informationsveranstaltungen und Schulungen werden für manche relevanten Themenbereiche regelmäßig angeboten.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Es wurde mit den Dienststellen abgestimmt, dass zukünftig das zuständige Personal regelmäßig an den Informationsveranstaltungen und Schulungen teilnimmt.</li></ul>
<b>Zukunftsperspektive</b> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Entwicklung eines standardisierten Schulungskonzeptes und -programms, um einen regelmäßigen Wissenstransfer für die beiden Zielgruppe sicherzustellen.</li></ul>	

## Handlungsfeld 4: Vereinbarkeit von Beruf und Pflege

### Maßnahme 5: Pflegelots\*innen

Eine weitere Maßnahme ist die Etablierung von zentralen Pflegelots\*innen. Dabei handelt es sich um Mitarbeiter\*innen der Stadtverwaltung, die den Kolleg\*innen mit pflegebedürftigen Angehörigen unterstützend zur Seite stehen, sodass diese an ihren Arbeitsplatz zurückkehren können. Zur Umsetzung in der Praxis werden Maßnahmen ergriffen, um die Mitarbeiter\*innen über dieses Angebot zu informieren und somit die Inanspruchnahme zu gewährleisten.

<b>Aktueller Stand verwaltungsübergreifend</b>	<b>Aktueller Stand dienststellenspezifisch</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Das zentrale Konzept „Kompass Pflege“ ist erarbeitet.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Es wurde mit den Dienststellen abgestimmt, dass die Personalstellen auf das Angebot verweisen.</li></ul>
<b>Zukunftsperspektive</b> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Etablierung von zentralen Pflegelots*innen</li><li>▪ Umfassende Kommunikation des „Kompasses Pflege“</li></ul>	

**Handlungsfeld 6: Handbuch Stellenbesetzung / Stellenbesetzungsverfahren**  
**Maßnahme 2: Handbuch Stellenbesetzung**

Die fortlaufende Aktualisierung und Bearbeitung des Handbuches Stellenbesetzung obliegt dem Fachbereich Organisation und Personal. Das Handbuch wird mindestens alle sechs Jahre im Zuge des neuen Chancengleichheitsplanes aktualisiert und dem Gemeinderat zur Kenntnisnahme vorgelegt. Darüber hinaus kann der Fachbereich Organisation und Personal bei Bedarf (gesetzliche Änderungen oder stadtinterne Maßnahmen) das Handbuch aktualisieren. Das Beteiligungsverfahren mit dem Gesamtpersonalrat, der Gesamtschwerbehindertenvertretung und der Gleichstellungsbeauftragten wird rechtzeitig eröffnet. Zudem wird das bereits etablierte interne Arbeitsmarktkonzept als fester Bestandteil des Handbuches Stellenbesetzung aufgenommen.

<p align="center"><b>Aktueller Stand</b>  <b>verwaltungsübergreifend</b></p>	<p align="center"><b>Aktueller Stand</b>  <b>dienststellenspezifisch</b></p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Der Abstimmungsprozess bezüglich der Novellierung des Handbuches läuft, da es unter anderem kein Einverständnis der GB zur Fassung vom 25.07.2019 gab.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Der Abstimmungsprozess mit den Dienststellen bezüglich der konsequenten Umsetzung des Handbuches Stellenbesetzung ist abgeschlossen.</li> </ul>
<p><b>Zukunftsperspektive</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Novellierung des Handbuches Stellenbesetzung</li> <li>▪ Konsequente Umsetzung des Handbuches Stellenbesetzung</li> </ul>	

## Handlungsfeld 7: Aktualisierung relevanter Regelwerke

### Maßnahme 2: Regelwerke

Alle gesamtstädtischen und dienststellenbezogenen Regelwerke werden neben einer evtl. inhaltlichen Überarbeitung aufgrund von Gesetzesänderungen oder internen und sonstigen Vorgaben auch in eine sprachliche und inhaltliche Form gebracht, die den Genderinteressen und der Erreichung dieser Ziele Rechnung trägt. Entsprechend der unterschiedlichen Bedeutung der jeweiligen Regelung, des Wirkungsbereiches und der Wechselwirkungen mit anderen Regelungen werden verschiedene Aktualisierungsprioritäten herausgearbeitet. Die Koordination der Umsetzung erfolgt über die fachspezifische Stelle beim Fachbereich Organisation und Personal gemeinsam mit den verantwortlichen Dienststellen und in engem Austausch mit der Gleichstellungsbeauftragten. Eine weitere Maßnahme stellt die frühzeitige Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten an der Entstehung neuer Regelwerke dar.

<b>Aktueller Stand verwaltungsübergreifend</b>	<b>Aktueller Stand dienststellenspezifisch</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Die GB wird beim Prozess der Aktualisierung bestehender und der Erstellung neuer Regelwerke beteiligt (siehe die Liste im Anhang).</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Die Implementierung eines Prozesses zur frühzeitigen Beteiligung der GB in allen Dienststellen ist abgeschlossen.</li></ul>
<b>Zukunftsperspektive</b> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Novellierung weiterer ausgewählter Regelwerke aus der Prioritätsliste</li></ul>	

### 3.3 Maßnahmen, mit deren Implementierung noch nicht begonnen wurde

Im Folgenden sind Maßnahmen des Rahmenchancengleichheitsplanes aufgelistet, deren Implementierung für die Jahre 2023 bis 2024 vorgesehen ist.

<b>Maßnahme und Handlungsfeld</b>	<b>Beschreibung der Maßnahme</b>
<p><b>Handlungsfeld 1:</b> <b>Gendering</b> <b>Personalentwicklung</b></p> <p><b>Maßnahme 3: Rotation von Mitarbeiter*innen</b></p>	<p>Geeignete Rotationsmaßnahmen zur Förderung der Führungskompetenz von Frauen sind zu entwickeln.</p>
<p><b>Handlungsfeld 1:</b> <b>Gendering</b> <b>Personalentwicklung</b></p> <p><b>Maßnahme 6:</b> <b>Kompetenzbewertung und Förderung für Wiedereinsteiger*innen</b></p>	<p>Wiedereinsteiger*innen erhalten bei Bedarf spezielle Förderung, bspw. in Form von Software-Schulungen, um lange Abwesenheiten auszugleichen. In dieser Weise wird ihnen der Wiedereinstieg erleichtert.</p>
<p><b>Handlungsfeld 1:</b> <b>Gendering</b> <b>Personalentwicklung</b></p> <p><b>Maßnahme 8:</b> <b>Verpflichtende Bewerbung</b></p>	<p>Da die Stadt Mannheim den Zugang von Frauen zu Führungspositionen ausdrücklich fördert, werden die Bewerberinnen für den Zertifikatsstudiengang „Führung und Management in der kommunalen Verwaltung“ verpflichtend angehalten, sich auf eine Führungsposition innerhalb der Stadt Mannheim zu bewerben.</p>
<p><b>Handlungsfeld 2: Frauen in Führung</b></p> <p><b>Maßnahme 2: Kollegiale Supervision auf Führungsebene 3</b></p>	<p>Nach dem Modell der kollegialen Supervision für die Führungsebene 2 wird – unter der Federführung der Gleichstellungsbeauftragten und in Abstimmung mit dem Fachbereich Organisation und Personal – Frauen auf Führungsebene 3 regelmäßig eine kollegiale Supervision angeboten, ergänzt durch Blitzreferate, die das Themenspektrum Führung im Blick haben. Die Treffen dienen dem Erfahrungs- und Informationsaustausch, der Identifizierung der Herausforderungen in Führungspositionen und der Erarbeitung von Lösungsvorschlägen. Darüber hinaus wird insbesondere über Themen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Pflege (selbstkritisch) reflektiert. Die Treffen können optional als Arbeitszeit angerechnet werden.</p>

<p><b>Handlungsfeld 2: Frauen in Führung</b></p> <p><b>Maßnahme 3: Standardisiertes Beurteilungsverfahren</b></p>	<p>Aktuell erhalten nur Beamt*innen gemäß den gesetzlichen Bestimmungen eine regelmäßige dienstliche Beurteilung. Beschäftigte hingegen erhalten nach dem TVöD nur bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder auf Anfrage aus triftigen Gründen während des Arbeitsverhältnisses ein Zeugnis. Es wird ein standardisiertes Bewertungssystem mit normierten Beurteilungsindikatoren für alle Mitarbeitende entwickelt und eingeführt.</p>
<p><b>Handlungsfeld 2: Frauen in Führung</b></p> <p><b>Maßnahme 5: Stellenausschreibungen</b></p>	<p>Die Stellenausschreibungen für Führungspositionen werden nicht in allen Fällen mit dem Zusatz „grundsätzlich für Teilzeitkräfte geeignet“ versehen. Die Stellenausschreibungen der Stadt Mannheim werden angepasst; zugleich wird auf die Möglichkeit der Teilzeitarbeit auch in Führungspositionen hingewiesen.</p>
<p><b>Handlungsfeld 3: Vereinbarkeit von Beruf und Familie</b></p> <p><b>Maßnahme 2: Steckbriefe</b></p>	<p>Es werden für die ausgewählten Themen Steckbriefe erstellt, die in einer leser*innenfreundlichen Sprache über die wichtigsten FAQ zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie informieren, um eine schnelle und effektive Informationsbeschaffung sicherzustellen.</p>
<p><b>Handlungsfeld 3: Vereinbarkeit von Beruf und Familie</b></p> <p><b>Maßnahme 4: Kindertagesstätte</b></p>	<p>Die Voraussetzungen der Aufnahmen der Kinder in die städtische Kindertagesstätte werden unter dem Aspekt zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Pflege überprüft und gegebenenfalls Verbesserungsvorschläge entwickelt.</p>
<p><b>Handlungsfeld 3: Vereinbarkeit von Beruf und Familie</b></p> <p><b>Maßnahme 5: Informationsvermittlung über Teilzeit oder Elternzeit</b></p>	<p>Informationsvermittlungen über Teilzeit oder Elternzeit oder Ähnliches werden überarbeitet und genderneutral formuliert. Damit werden Stereotypisierungen vermieden.</p>
<p><b>Handlungsfeld 4: Vereinbarkeit von Beruf und Pflege</b></p> <p><b>Maßnahme 6: Informationsvermittlung</b></p>	<p>Informationsvermittlungen werden überarbeitet und genderneutral formuliert. Damit werden Stereotypisierungen vermieden.</p>
<p><b>Handlungsfeld 6: Handbuch Stellenbesetzung / Stellenbesetzungsverfahren</b></p>	<p>Die Stellen, die aus verschiedenen Gründen zeitweise unbesetzt sind (Krankheit o. ä.), werden intern und befristet (für mindestens sechs Wochen) für Teilzeitkräfte ausgeschrieben. Damit bekommen zum einen die</p>

**Maßnahme 3:  
Vorübergehende interne  
Vertretung durch  
Teilzeitkräfte**

Mitarbeitenden, die bereits in Teilzeit beschäftigt sind, die Möglichkeit, ihre Arbeitszeit befristet aufzustocken, zum anderen können die Dienststellen ihre fehlenden personellen Ressourcen kurzfristig und effizient auffangen.

## Anhang

### Definition des Begriffes „frühzeitig“ nach dem ChancenG

Laut der Kommentierung zu § 4 des Gesetzes zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst des Landes Baden-Württemberg bedeutet eine frühzeitige Beteiligung, „dass die Beauftragte für Chancengleichheit in Entscheidungsprozesse der Dienststelle so rechtzeitig einzubinden ist, dass sie an der Entscheidungsfindung ihrer Dienststelle gestaltend mitwirken und Einfluss nehmen kann. Die Beauftragte für Chancengleichheit ist so rechtzeitig über alle für die Entscheidung erheblichen Tatsachen zu informieren, dass ihr ausreichend Zeit zur Willensbildung und Meinungsäußerung verbleibt. Die Dienststelle muss das Vorbringen der Beauftragten für Chancengleichheit zur Kenntnis nehmen und bei der Entscheidung ernsthaft in Erwägung ziehen. Eine Beteiligung der Beauftragten für Chancengleichheit soll so rechtzeitig erfolgen, dass alle wesentlichen Ergebnisse ihrer Beteiligung in den Willensbildungs- und Entscheidungsprozess der Dienststellenleitung einfließen und entsprechend berücksichtigt werden können. Die frühzeitige Beteiligung der Beauftragten für Chancengleichheit räumt ihr keine Entscheidungsbefugnis ein, sondern dient vielmehr einer besseren Einbindung der gleichberechtigungsrelevanten Gesichtspunkte in den verwaltungsinternen Entscheidungsprozess. Eine konkrete zeitliche Eingrenzung der ‚frühzeitigen Beteiligung‘ ist aber nicht möglich“. Die „frühzeitigen Beteiligung“ kommt auf den konkreten Einzelfall an, etwa auf die Dringlichkeit oder die Komplexität der Maßnahme. Eine Mitbestimmung der §§ 73 ff. des Landespersonalvertretungsgesetzes (LPVG) ist damit nicht verbunden.

Die Beteiligung der Beauftragten für Chancengleichheit (identisch mit der Gleichstellungsbeauftragten) soll vor der Personalvertretung erfolgen und entspricht ihrer Rechtsstellung. Die Beauftragte für Chancengleichheit ist der Dienststellenleitung unmittelbar zugeordnet und unterstützt sie bei der Umsetzung des Gesetzes. Damit wird gleichzeitig – in Abgrenzung zum Personalrat – ihre andere Rechtsstellung deutlich. Die der Beauftragten für Chancengleichheit nach dem ChancenG zugewiesenen Aufgaben sind dienstliche Aufgaben. Im Unterschied zu der Personalvertretung ist die Beauftragte für Chancengleichheit keine Interessenvertreterin aller Beschäftigten.

## Bearbeitete und geprüfte Dienstvereinbarungen und Regelwerke

### Bearbeitete Regelwerke im Jahr 2019

- BGA-AGA: Allgemeine Dienst- und Geschäftsanweisung
- GA AHK: Abgrenzung von Anschaffungs- und Herstellungskosten und Erhaltungsaufwendungen bei Instandsetzungs- und Erhaltungsmaßnahmen und zur Ermittlung der Restnutzungsdauer bei nachträglichen Anschaffungs- und Herstellungskosten
- MCGK – Mannheimer Corporate Governance Kodex – Leitlinie guter Unternehmensführung
- Handbuch Beteiligungssteuerung
- LF-BEW\_ER: Leitfaden zur Bewirtschaftung des Personalaufwands sowie zu den Handlungsoptionen bei Stellenerrichtungen
- BGA-BUDGET – Besondere Geschäftsanweisung zur Budgetierung und Bewirtschaftung
- BGA-INVENTUR – Besondere Geschäftsanweisung zur Durchführung der Inventur der Stadt Mannheim
- BGA-VSG – Besondere Geschäftsanweisung zur Verbuchung von steuerrelevanten Geschäftsvorfällen bei der Stadt Mannheim

### Bearbeitete Dienstvereinbarungen im Jahr 2019

- DV-UEB\_GEF: Dienstvereinbarung Überlastungsanzeige/Gefährdungsanzeige
- DV-SUCHT: Dienstvereinbarung Umgang mit suchtkranken und suchgefährdeten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern
- DV-Change<sup>2</sup> 2: Dienstvereinbarung zur Umsetzung und Verstetigung der Modernisierung/Change<sup>2</sup> (DV-Change<sup>2</sup> 2)
- DV-ZTD: Dienstvereinbarung über die Zusammenlegung und Teilung von Dienststellen
- DV-BÜRO-STANDARDS: Dienstvereinbarung zu Büro- und Ausstattungsstandards der Stadt Mannheim
- DV-MM: Dienstvereinbarung über den Einsatz des Mängelmelders
- DV-BGM: Dienstvereinbarung Betriebliches Gesundheitsmanagement
- DV-BEM: Dienstvereinbarung Betriebliches Eingliederungsmanagement
- DV-MAG: Dienstvereinbarung Mitarbeiter\*innengespräch

### **Bearbeitete Regelwerke im Jahr 2020**

- BGA-BWK: Besondere Geschäftsanweisung für die Kommission zur Bewertung von Stellen bei der Stadt Mannheim
- BGA-BBT: Besondere Geschäftsanweisung Bürgerbeteiligung der Stadt Mannheim
- BGA-DVDS: Besondere Geschäftsanweisung für die Datenverarbeitung und den Datenschutz
- BGA-Jahresabschluss: Besondere Geschäftsanweisung Jahresabschluss Fachlicher Rechnungsabschluss sowie Hinweise zum Rechnungsvollzug
- BGA-ESV: Besondere Geschäftsanweisung zur Erfüllung der Steuerverpflichtungen der Stadt Mannheim
- Gefahrenschutzordnung der Stadt Mannheim
- Eckpunktepapier: „Flexible Arbeitsformen“ in der Corona-Ausnahmesituation
- GA-SKEB69: Geschäftsanweisung für die Sonderkasse des „Eigenbetriebes Stadtentwässerung Mannheim“ (EBS)
- DA-PROSOZ: Dienstanweisung für die Anwendung Prosoz 14plus Einnahmen mit Schnittstelle zum Finanzbuchungssystem SAP

### **Bearbeitete Dienstvereinbarungen im Jahr 2020**

- DV-MAGFB37: Dienstvereinbarung über Mitarbeiter\*innengespräche in der Berufsfeuerwehr
- DV-SCHA\_STÖ: Dienstvereinbarung über den Einsatz des stadtweiten Schadens- und Störungsmelders des Fachbereichs Bau- und Immobilienmanagement
- DV-ZG: Dienstvereinbarung Zugang zu den Gebäuden

### **Bearbeitete Regelwerke im Jahr 2021**

- BGA-Fzg: Besondere Geschäftsanweisung Fahrzeuge
- BGA IF: Besondere Geschäftsanweisung Informationsfreiheit
- BGA-SBA: Besondere Geschäftsanweisung gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

### **Bearbeitete Dienstvereinbarungen im Jahr 2021**

- Rahmen-DV-MOB\_ARB: Rahmendienstvereinbarung zum flexiblen mobilen Arbeiten

## **Bearbeitete Regelwerke und Dienstvereinbarungen im Jahr 2022 (bis 30. Juni 2022)**

- BGA-Beihilferecht: Besondere Geschäftsanweisung zur Umsetzung des EU-Beihilferechts
- BGA-DFREPAGH: Besondere Geschäftsanweisung zur Durchführung von Repräsentationsangelegenheiten
- BGA-VA: Besondere Geschäftsanweisung für die Durchführung städtischer Veranstaltungen

### **Equality Balanced Scorecard**

Nachzulesen unter: <https://www.mannheim.de/de/karriere-machen/arbeiten-bei-der-stadt-mannheim/wer-wir-sind/human-resources-report>

### **Audit berufundfamilie**

Informationen zum Audit nachzulesen auf der Website unter:

<https://www.berufundfamilie.de/auditierung-unternehmen-institutionen-hochschule/audit-bf>

Zielvereinbarung nachzulesen unter:

[https://desknet.man/sites/Dokumentenarchiv/Freigegebene%20Dokumente/15/15.4/2021\\_10\\_26%20Stadt%20Mannheim\\_Zielvereinbarung.pdf#search=audit](https://desknet.man/sites/Dokumentenarchiv/Freigegebene%20Dokumente/15/15.4/2021_10_26%20Stadt%20Mannheim_Zielvereinbarung.pdf#search=audit)

### **Chancengleichheitsgesetz – ChancenG**

Chancengleichheitsgesetz in der jeweils aktuellen Fassung: <http://www.landesrecht-bw.de/jportal/?quelle=jlink&query=ChancGleichG+BW&psml=bsbawueprod.psml&max=true&aiz=true>