

Anlage 1: Beförderungen im Jahr 2020 (absolut) mit separater Darstellung Feuerwehr

Beförderungen im Jahr 2020 - GESAMT -									
nach Besoldungsgruppe	Anzahl	Anteil Bestand 01.01.20		Anzahl	Anteil Bestand 01.01.20		Anzahl	Anteil Bestand 01.01.20	
	weiblich	prozentualer Anteil	Bestand weiblich	männlich	prozentualer Anteil	Bestand männlich	insgesamt	prozentualer Anteil	Bestand gesamt
Laufbahngruppe 1, Ämtergruppe des 2. Einstiegsamtes	20	17,24%	116	152	18,38%	827	172	18,24%	943
A 6	0	0,00%	21	0	0,00%	12	0	0,00%	33
A 7	5	83,33%	6	3	2,38%	126	8	6,06%	132
A 8	7	14,58%	48	44	14,72%	299	51	14,70%	347
A 9 LG1E2 (inkl. Zulage)	8	19,51%	41	105	26,92%	390	113	26,22%	431
Laufbahngruppe 2, Ämtergruppe des 1. Einstiegsamtes	78	13,64%	572	83	14,43%	575	161	14,04%	1147
A 9 LG2E1	1	1,85%	54	3	6,82%	44	0	0,00%	98
A 10	16	11,59%	138	14	13,08%	107	30	12,24%	245
A 11	26	15,20%	171	31	20,95%	148	57	17,87%	319
A 12	27	18,37%	147	27	14,52%	186	54	16,22%	333
A 13 LG2E1	8	12,90%	62	8	8,89%	90	16	10,53%	152
Laufbahngruppe 2, Ämtergruppe des 2. Einstiegsamtes	15	19,74%	76	24	17,39%	138	39	18,22%	214
A 13 LG2E2	2	7,14%	28	3	8,57%	35	5	7,94%	63
A 14	11	42,31%	26	14	31,11%	45	25	35,21%	71
A 15	1	6,25%	16	2	5,26%	38	3	5,56%	54
A 16	1	50,00%	2	3	23,08%	13	4	26,67%	15
B 2	0	0,00%	4	2	28,57%	7	2	18,18%	11
Summe	113	14,79%	764	259	16,82%	1540	372	16,15%	2304

Im Jahr 2020 wurden insgesamt mehr Männer als Frauen befördert. Prozentual im Verhältnis zum jeweiligen Personalbestand ist das Verhältnis ausgeglichener und liegt nur rd. 2 Prozentpunkte auseinander.

In der Laufbahngruppe 2, Ämtergruppe des 2. Einstiegsamtes (höherer Dienst) wurden prozentual zum jeweiligen Personalbestand mehr Frauen als Männer befördert.

Beförderungen im Jahr 2020 - ohne Feuerwehr -									
nach Besoldungsgruppe	Anzahl	Anteil Bestand 01.01.20		Anzahl	Anteil Bestand 01.01.20		Anzahl	Anteil Bestand 01.01.20	
	weiblich	prozentualer Anteil	Bestand weiblich	männlich	prozentualer Anteil	Bestand männlich	insgesamt	prozentualer Anteil	Bestand gesamt
Laufbahngruppe 1, Ämtergruppe des 2. Einstiegsamtes	14	13,73%	102	7	12,96%	54	21	13,46%	156
A 6	0	0,00%	21	0	0,00%	11	0	0,00%	32
A 7	5	83,33%	6	3	75,00%	4	8	80,00%	10
A 8	6	13,64%	44	4	30,77%	13	10	17,54%	57
A 9 LG1E2 (inkl. Zulage)	3	9,68%	31	0	0,00%	26	3	5,26%	57
Laufbahngruppe 2, Ämtergruppe des 1. Einstiegsamtes	78	13,88%	562	59	12,66%	466	137	13,33%	1028
A 9 LG2E1	1	1,92%	52	1	2,27%	44	0	0,00%	96
A 10	16	11,76%	136	10	13,16%	76	26	12,26%	212
A 11	26	15,48%	168	23	21,90%	105	49	17,95%	273
A 12	27	18,62%	145	18	11,18%	161	45	14,71%	306
A 13 LG2E1	8	13,11%	61	7	8,75%	80	15	10,64%	141
Laufbahngruppe 2, Ämtergruppe des 2. Einstiegsamtes	15	20,55%	73	21	16,94%	124	36	18,27%	197
A 13 LG2E2	2,00	7,14%	28	3	9,09%	33	5	8,20%	61
A 14	11,00	45,83%	24	12	29,27%	41	23	35,38%	65
A 15	1,00	6,67%	15	2	6,25%	32	3	6,38%	47
A 16	1,00	50,00%	2	2	16,67%	12	3	21,43%	14
B 2	0,00	0,00%	4	2	33,33%	6	2	20,00%	10
Summe	107	14,52%	737	87	13,51%	644	194	14,05%	1381

Bei einer Betrachtung ohne die Feuerwehr wurden im Gesamtjahr 2020 sowohl absolut als auch im Verhältnis zum jeweiligen Personalbestand mehr Frauen als Männer befördert.

Beförderungen im Jahr 2020 - Feuerwehr -

	Anzahl			Anteil Bestand 01.01.20			Anzahl			Anteil Bestand 01.01.20		
	weiblich	prozentualer Anteil	Bestand weiblich	männlich	prozentualer Anteil	Bestand männlich	insgesamt	prozentualer Anteil	Bestand gesamt			
nach Besoldungsgruppe												
Laufbahngruppe 1, Ämtergruppe des 2. Einstiegsamtes	6	42,86%	14	145	18,76%	773	151	19,19%	787			
A 6	0	0,00%	0	0	0,00%	1	0	0,00%	1			
A 7	0	0,00%	0	0	0,00%	122	0	0,00%	122			
A 8	1	25,00%	4	40	13,99%	286	41	14,14%	290			
A 9 LG1E2 (inkl. Zulage)	5	50,00%	10	105	28,85%	364	110	29,41%	374			
Laufbahngruppe 2, Ämtergruppe des 1. Einstiegsamtes	0	0,00%	10	24	22,02%	109	24	20,17%	119			
A 9 LG2E1	0	0,00%	2	2	0,00%	0	0	0,00%	2			
A 10	0	0,00%	2	4	12,90%	31	4	12,12%	33			
A 11	0	0,00%	3	8	18,60%	43	8	17,39%	46			
A 12	0	0,00%	2	9	36,00%	25	9	33,33%	27			
A 13 LG2E1	0	0,00%	1	1	10,00%	10	1	9,09%	11			
Laufbahngruppe 2, Ämtergruppe des 2. Einstiegsamtes	0	0,00%	3	3	21,43%	14	3	17,65%	17			
A 13 LG2E2	0	0,00%	0	0	0,00%	2	0	0,00%	2			
A 14	0	0,00%	2	2	50,00%	4	2	33,33%	6			
A 15	0	0,00%	1	0	0,00%	6	0	0,00%	7			
A 16	0	0,00%	0	1	100,00%	1	1	100,00%	1			
B 2	0	0,00%	0	0	0,00%	1	0	0,00%	1			
Summe	6	22,22%	27	172	19,20%	896	178	19,28%	923			

Bei der Feuerwehr ist der Anteil der Frauen im Personalbestand lediglich rd. 3 %.

Im Gesamtjahr 2020 wurden im Verhältnis zum jeweiligen Personalbestand bei der Feuerwehr prozentual mehr Frauen als Männer befördert (22,2% ggü. 19,2%).

Frauen werden allerdings vorwiegend in der Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt befördert, während die Beförderungen von Männern über alle Laufbahngruppen etwa gleichmäßig verteilt sind.

Anlage 1: getrennte Darstellung Höhergruppierungen (Tarif-)Beschäftigte im Jahr 2020 nach E- bzw. S-Entgeltgruppen (absolut)

Höhergruppierungen im Jahr 2020 - GESAMT -										
	Anzahl			Anteil Bestand 01.01.20			Anzahl	Anteil Bestand 01.01.20		
	weiblich	prozentualer Anteil	Bestand weiblich	männlich	prozentualer Anteil	Bestand männlich		insgesamt	prozentualer Anteil	Bestand gesamt
Einfacher Dienst	10	1,47%	680	1	0,88%	113	11	1,39%	793	
E 1	0	0,00%	248	0	0,00%	7	0	0,00%	255	
E 2	0	0,00%	98	0	0,00%	12	0	0,00%	110	
E 3	2	0,85%	234	0	0,00%	30	2	0,76%	264	
E 4	8	8,08%	99	1	1,56%	64	9	5,52%	163	
S 3	0	0,00%	1	0	0,00%	0	0	0,00%	1	
Mittlerer Dienst	75	2,80%	2676	43	3,15%	1366	118	2,92%	4042	
E 5	0	0,00%	258	12	4,40%	273	12	2,26%	531	
E 6	5	2,00%	250	1	0,24%	424	6	0,89%	674	
E 7	8	6,96%	115	11	5,29%	208	19	5,88%	323	
E 8	22	4,76%	462	11	7,10%	155	33	5,35%	617	
E 9 A	31	10,65%	291	8	3,69%	217	39	7,68%	508	
N	1	0,00%	0	0	0,00%	1	1	100,00%	1	
S 4	0	0,00%	151	0	0,00%	3	0	0,00%	154	
S 8 A	0	0,00%	947	0	0,00%	72	0	0,00%	1019	
S 8 B	2	1,14%	176	0	0,00%	12	2	1,06%	188	
S 9	6	23,08%	26	0	0,00%	1	6	22,22%	27	
Gehobener Dienst	134	9,07%	1478	124	12,06%	1028	258	10,30%	2506	
E 9 B	10	5,99%	167	20	10,00%	200	30	8,17%	367	
E 9 C	32	12,85%	249	31	25,62%	121	63	17,03%	370	
E 10	32	13,97%	229	22	12,64%	174	54	13,40%	403	
E 11	15	9,80%	153	17	8,02%	212	32	8,77%	365	
E 12	8	8,70%	92	19	11,73%	162	27	10,63%	254	
S 10	0	0,00%	2	0	0,00%	0	0	0,00%	2	
S 11 B	1	2,08%	48	2	6,67%	30	3	3,85%	78	
S 12	2	1,19%	168	5	13,16%	38	7	3,40%	206	
S 13	9	14,75%	61	1	20,00%	5	10	15,15%	66	
S 14	3	2,14%	140	0	0,00%	31	3	1,75%	171	
S 15	8	9,52%	84	1	3,45%	29	9	7,96%	113	
S 16	2	9,09%	22	1	100,00%	1	3	13,04%	23	
S 17	9	18,75%	48	5	29,41%	17	14	21,54%	65	
S 18	3	20,00%	15	0	0,00%	8	3	13,04%	23	
Höherer Dienst	14	5,76%	243	27	10,55%	256	41	8,22%	499	
E 13	5	3,91%	128	8	6,30%	127	13	5,10%	255	
E 14	2	2,86%	70	9	14,06%	64	11	8,21%	134	
E 15	4	9,52%	42	5	9,80%	51	9	9,68%	93	
SV (vglb. A16)	3	150,00%	2	5	100,00%	5	8	114,29%	7	
SV (vglb. B2)	0	0,00%	1	0	0,00%	9	0	0,00%	10	
Summe	233	4,59%	5077	195	7,06%	2763	428	5,46%	7840	

Insgesamt wurden im Jahr 2020 mehr Frauen als Männer höhergruppiert. Da der Personalbestand der Tarifbeschäftigten überwiegend aus Frauen besteht (65%), ist das prozentuale Verhältnis zum jeweiligen Personalbestand bei Männern rd. 2,5 Prozentpunkte höher.

Höhergruppierungen im Jahr 2020 - nach Entgeltgruppen (E) des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst (TVöD) -										
	Anzahl			Anteil Bestand 01.01.20			Anzahl	Anteil Bestand 01.01.20		
	weiblich	prozentualer Anteil	Bestand weiblich	männlich	prozentualer Anteil	Bestand männlich		insgesamt	prozentualer Anteil	Bestand gesamt
Einfacher Dienst	10	1,47%	679	1	0,88%	113	11	1,39%	792	
E 1	0	0,00%	248	0	0,00%	7	0	0,00%	255	
E 2	0	0,00%	98	0	0,00%	12	0	0,00%	110	
E 3	2	0,85%	234	0	0,00%	30	2	0,76%	264	
E 4	8	8,08%	99	1	1,56%	64	9	5,52%	163	
Mittlerer Dienst	67	4,87%	1376	43	3,36%	1278	110	4,14%	2654	
E 5	0	0,00%	258	12	4,40%	273	12	2,26%	531	
E 6	5	2,00%	250	1	0,24%	424	6	0,89%	674	
E 7	8	6,96%	115	11	5,29%	208	19	5,88%	323	
E 8	22	4,76%	462	11	7,10%	155	33	5,35%	617	
E 9 A	31	10,65%	291	8	3,69%	217	39	7,68%	508	
N	1	0,00%	0	0	0,00%	1	1	100,00%	1	
Gehobener Dienst	97	10,90%	890	109	12,54%	869	206	11,71%	1759	
E 9 B	10	5,99%	167	20	10,00%	200	30	8,17%	367	
E 9 C	32	12,85%	249	31	25,62%	121	63	17,03%	370	
E 10	32	13,97%	229	22	12,64%	174	54	13,40%	403	
E 11	15	9,80%	153	17	8,02%	212	32	8,77%	365	
E 12	8	8,70%	92	19	11,73%	162	27	10,63%	254	
Höherer Dienst	14	5,76%	243	27	10,55%	256	41	8,22%	499	
E 13	5	3,91%	128	8	6,30%	127	13	5,10%	255	
E 14	2	2,86%	70	9	14,06%	64	11	8,21%	134	
E 15	4	9,52%	42	5	9,80%	51	9	9,68%	93	
SV (vglb. A16)	3	150,00%	2	5	100,00%	5	8	114,29%	7	
SV (vglb. B2)	0	0,00%	1	0	0,00%	9	0	0,00%	10	
Summe	188	5,90%	3188	180	7,15%	2516	368	6,45%	5704	

Bei einer Betrachtung ohne S-Entgeltgruppen ist der Personalbestand im gehobenen und im höheren Dienst etwa ausgeglichen. Der prozentuale Anteil der Höhergruppierungen im Verhältnis zum jeweiligen Personalbestand ist bei Männern insgesamt und vor allem im höheren Dienst deutlich höher (insgesamt 7,1% ggü. 5,8% bzw. höherer Dienst 10,6% ggü. 5,8%).

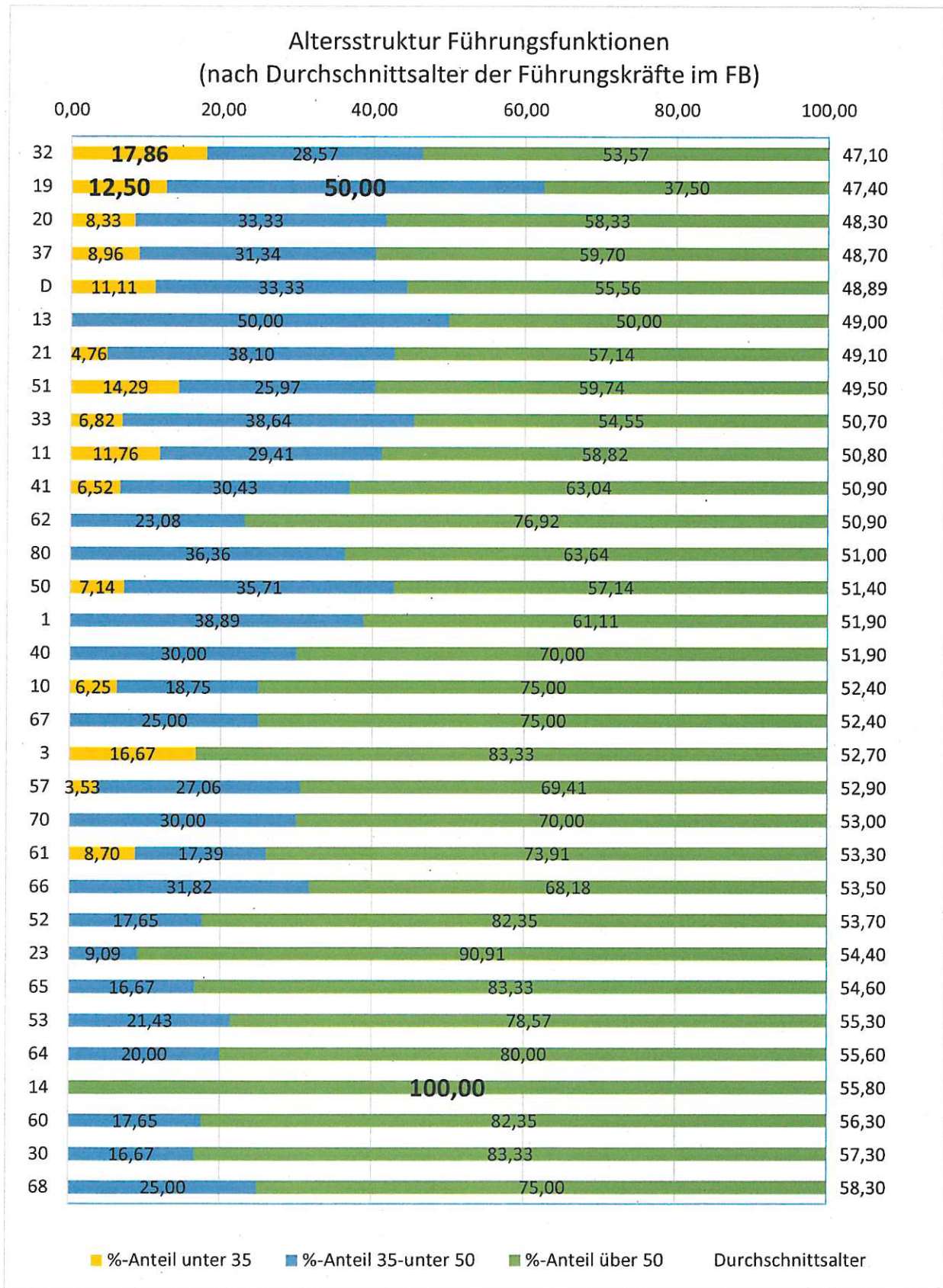
Höhergruppierungen im Jahr 2020 - nach der Anlage C zum TVöD für Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst (S) -

	Anzahl		Anteil Bestand 01.01.20		Anzahl		Anteil Bestand 01.01.20		Anzahl		Anteil Bestand 01.01.20	
	weiblich	prozentualer Anteil	Bestand weiblich	männlich	prozentualer Anteil	Bestand männlich	insgesamt	prozentualer Anteil	Bestand gesamt			
Einfacher Dienst	0	0,00%	1	0	0,00%	0	0	0,00%	1			
S 3	0	0,00%	1	0	0,00%	0	0	0,00%	1			
Mittlerer Dienst	8	0,62%	1300	0	0,00%	88	9	0,65%	1388			
S 4	0	0,00%	151	0	0,00%	3	0	0,00%	154			
S 8 A	0	0,00%	947	0	0,00%	72	0	0,00%	1019			
S 8 B	2	1,14%	176	0	0,00%	12	2	1,06%	188			
S 9	6	23,08%	26	0	0,00%	1	6	22,22%	27			
Gehobener Dienst	37	6,29%	588	15	9,43%	159	52	6,96%	747			
S 10	0	0,00%	2	0	0,00%	0	0	0,00%	2			
S 11 B	1	2,08%	48	2	6,67%	30	3	3,85%	78			
S 12	2	1,19%	168	5	13,16%	38	7	3,40%	206			
S 13	9	14,75%	61	1	20,00%	5	10	15,15%	66			
S 14	3	2,14%	140	0	0,00%	31	3	1,75%	171			
S 15	8	9,52%	84	1	3,45%	29	9	7,96%	113			
S 16	2	9,09%	22	1	100,00%	1	3	13,04%	23			
S 17	9	18,75%	48	5	29,41%	17	14	21,54%	65			
S 18	3	20,00%	15	0	0,00%	8	3	13,04%	23			
Summe	45	2,38%	1889	15	6,07%	247	60	2,81%	2136			

Bei den Tarifbeschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst werden deutlich mehr Frauen höhergruppiert;

Anteilig zum jeweiligen Personalbestand ergibt sich jedoch, dass der Prozentsatz der Männer deutlich überwiegt (6,0% ggü. 2,4%).

Anlage 2: Übersicht der Altersstruktur der Führungskräfte aller Fachbereiche





15.02.2021

Frau
Dr. Petra Tautorat
Vorsitzende des Ausschusses
für Personal, Organisation und Digitalisierung

Stellungnahme des Fachbereiches 11 zum Tagesordnungspunkt „Personal und Organisationsbericht 2020“ (Drucksache Nr.: 18872-20)
hier: Anfrage Bündnis90/Die Grünen bezüglich der
Unterrepräsentanz von Frauen hinsichtlich der Beförderungen im 1. Halbjahr 2020“

Sehr geehrte Frau Vorsitzende,

im Rahmen der APOD-Sitzung am 03.12.20 wurde der Personal- und Organisationsbericht 2020 eingebracht und vom Personal- und Organisationsamt vorgestellt. Frau Stackelbeck erfragte in diesem Zusammenhang eine Erklärung für die Unterrepräsentanz von Frauen hinsichtlich der Beförderungen im 1. Halbjahr 2020 (siehe auch Seite 61 des Personal- und Organisationsberichts 2020).

Mit diesem Schreiben stelle ich Ihnen die zugesagte Detailanalyse (vgl. folgender Punkt 1) zur Verfügung. Darüber hinaus habe ich Ihnen weitere interessante Informationen, Analysen und Daten zusammengestellt, die u.a. auch das künftige Karrierepotenzial von Frauen in der Stadtverwaltung unterstreichen.

Sie erhalten in den folgenden Punkten Ausführungen zu folgenden Themengebieten: Beförderungen und Höhergruppierungen, Führungsfunktionen, Fort-/Weiterbildungen, Arbeitszeitgestaltungen, eine Prognose des Altersbaumes sowie weiteren Maßnahmen.

Das Thema Gleichstellung ist ein sehr **wesentlicher Baustein im Rahmen der städtischen Personalarbeit**. Das Personal- und Organisationsamt arbeitet gemeinsam mit dem Personal- und Organisationsdezernenten – Herrn StR Uhr – hierzu seit vielen Jahren eng mit dem städtischen **Gleichstellungsbüro** zusammen. In dem in gemeinsamer Arbeit aufgestellten Gleichstellungsplan sind verschiedene Themen enthalten, die (auch) vom Personal- und Organisationsamt konzipiert und durchgeführt werden.

Die **Förderung von Frauen** erfolgt bei der Stadtverwaltung dabei auf vielfältige Weise:

Im Bereich der **Führungsfunktionen** haben Frauen, (schon) im Rahmen des demografischen Wandels aufgrund der anstehenden altersbedingten Fluktuation, die Möglichkeit, in den

nächsten 15 Jahren einen großen Teil der Führungsfunktionen besetzen zu können bzw. die derzeitigen Verhältnisse **zu Gunsten der Frauen zu verändern** (vgl. Punkt 2).

Neben dem allgemeinen Bereich der Fort- und Weiterbildungen, wird vielen Frauen auch bei der Umsetzung ihrer individuellen Karriere- und Zielvorstellungen **aktive Unterstützung** angeboten (vgl. folgender Punkt 3).

Darüber hinaus wird von den Bereichen, die Personalauswahlverfahren verantworten, mit Blick auf die Altersstruktur der städtischen Beschäftigten darauf geachtet, dass in den nächsten 15 Jahren **durch Ausbildung und externen Personalzuwachs ausreichend weibliches Potenzial** nachrücken kann und wird.

1. Allgemeines zu Beförderungen

Beförderungen sind das Ergebnis von durchgeführten **Stellenbesetzungsverfahren** oder **Stellenbewertungen**. Bei Ausschreibungs- und Besetzungsverfahren sind der Art. 33 Abs. 2 Grundgesetz, der § 9 des Beamtenstatusgesetzes, der § 19 Abs. 6 des Landesbeamtengesetzes und der § 7 Abs. 1 des Landesgleichstellungsgesetzes zu beachten. Daraus ergibt sich, dass der Zugang zu einem öffentlichen Amt nach den Gesichtspunkten der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung, ohne Rücksicht u.a. auf das Geschlecht vorzunehmen ist. Nur bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung sind Frauen bei Begründung eines Beamtenverhältnisses bevorzugt zu berücksichtigen. Die Stadt Dortmund berücksichtigt diese gesetzlichen Vorgaben und führt damit eine **Bestenauslese** durch.

Der Begriff der Beförderungen umfasst also ausschließlich Beamt*innen, nicht aber Tarifbeschäftigte.

Wodurch ergeben sich dennoch **Unterschiede** oder Auffälligkeiten in den durchgeführten Beförderungen?

1.1 Detailanalyse Beförderungsdaten von Frauen im 1. Halbjahr 2020

In der vorletzten Sitzung des Ausschusses für Personal, Organisation und Digitalisierung am 03.12.2020 wurde mit den vorliegenden Daten zum 1. Halbjahr 2020 (PuO-Bericht) kritisch hinterfragt, ob Beförderungen zugunsten der männlichen Beamten vorgenommen würden. Wir haben die vorgenommenen Beförderungen dahingehend analysiert:

Gut **zwei Drittel aller Beförderungen** im 1. Halbjahr 2020 wurden im **StA 37 (Feuerwehr)** vorgenommen (136 von insgesamt 203, entspricht 67%).

Bei der Feuerwehr wird als Vorqualifikation oft eine Tätigkeit in der freiwilligen Feuerwehr genutzt und ein **gewerblich-technischer Ausbildungsberuf** gefordert. Leider ist es so, dass diese Berufe **noch überwiegend** durch Männer belegt werden, was sich wiederum in der Belegschaft der Feuerwehr auswirkt. Da bei der Feuerwehr also der Personalbestand überwiegend, bei den Beamt*innen nämlich **zu 97%, männlich** ist, hat dies am Ende auch eine entsprechende **Auswirkung auf die Gesamtverteilung der Beförderungen** nach Geschlecht.

Bei einer Betrachtung der **Beförderungen ohne die Feuerwehr** gleicht sich das Verhältnis

zwischen Frauen (32 Beförderungen) und Männern (35 Beförderungen) deutlich an. Die Anzahl der Beförderung nach Geschlecht ist in Bezug zum jeweiligen Personalbestand prozentual dann ebenfalls deutlich ausgeglichener (4,3% zu 5,4%) und liegt nur noch ca. einen Prozentpunkt auseinander, was bei einem Personalbestand von rund 1.400 Beamt*innen tolerabel ist.

1. Halbjahr 2020	Frauen			Männer			Gesamt		
	Beförderungen	Anzahl	%-Anteil	Personalbestand	Anzahl	%-Anteil	Personalbestand	Anzahl	%-Anteil
gesamt (lt. Vorlage 18872-20)	36	4,7%	764	167	10,8%	1.540	203	8,8%	2.304
Feuerwehr	4	14,8%	27	132	14,7%	896	136	14,7%	923
ohne FB 37	32	4,3%	737	35	5,4%	644	67	4,9%	1.381

Mittlerweile liegen auch die Daten für das 2. Halbjahr des Jahres 2020 vor, die wir ebenfalls entsprechend analysiert haben:

1.2 Detailanalyse Beförderungsdaten von Frauen im 2. Halbjahr 2020

Die Daten für das 2. Halbjahr 2020 werden parallel auch in der Vorlage „Personalangelegenheiten gemäß § 22 Hauptsatzung der Hauptsatzung der Stadt Dortmund“ (DS-Nr. 19919-21) an den APOD dargestellt. Diese Daten wurden aufgrund der Nachfrage ebenfalls detaillierter analysiert und aufbereitet, sodass auch hier eine Betrachtung ohne die Feuerwehr (StA 37) vorgenommen wurde.

Die insgesamt 169 durchgeführten Beförderungen im 2. Halbjahr 2020 verteilten sich auf 77 Frauen und 92 Männer bzw. im Fachbereich 37 auf 2 Frauen und 40 Männer. Der prozentuale Anteil der Beförderungen zum Personalbestand (ohne StA 37) überwiegt bei Frauen hier sogar deutlich gegenüber dem der Männer (10,2% ggü. 8,1%) und ist in allen Laufbahngruppen festzustellen.

2. Halbjahr 2020	Frauen			Männer			Gesamt		
	Beförderungen	Anzahl	%-Anteil	Personalbestand	Anzahl	%-Anteil	Personalbestand	Anzahl	%-Anteil
gesamt	77	10,1%	761	92	6,0%	1.543	169	7,3%	2.304
Feuerwehr	2	8,0%	25	40	4,4%	903	42	4,5%	928
ohne FB 37	75	10,2%	736	52	8,1%	640	127	9,2%	1.376

Die Übersicht der Beförderungen über die einzelnen Besoldungsgruppen hinweg, kann ebenfalls der APOD-Vorlage „Personalangelegenheiten gemäß § 22 Hauptsatzung der Hauptsatzung der Stadt Dortmund“ (DS-Nr. 19919-21) entnommen werden.

¹ Personalbestand zum 01.01.2020

² Personalbestand zum 01.07.2020

1.3 Detailanalyse Beförderungsdaten von Frauen im Jahr 2020 (Gesamtbetrachtung)

In der Gesamtbetrachtung für das Jahr 2020 liegen die absoluten Zahlen der Beförderungen von Frauen und Männern zwar weiterhin deutlich auseinander (146 weniger Frauen als Männer wurden befördert), aber prozentual ergibt sich im Verhältnis zum jeweiligen Personalbestand nur noch lediglich eine Differenz von rd. zwei Prozentpunkten, was wiederum tolerabel erscheint.

Bei einer Betrachtung der durchgeführten Beförderungen **ohne die Feuerwehr** wurden sogar mehr Frauen als Männer befördert. Das prozentuale Verhältnis zum jeweiligen Personalbestand ist nahezu ausgeglichen und liegt (zu Gunsten der Frauen) nur um rd. einen Prozentpunkt auseinander.

Daten 2020	Frauen			Männer			Gesamt		
	Anzahl	%-Anteil	Personalbestand	Anzahl	%-Anteil	Personalbestand	Anzahl	%-Anteil	Personalbestand ³
gesamt	113	14,8%	764	259	16,8%	1.540	372	16,2%	2.304
Feuerwehr	6	22,2%	27	172	19,2%	896	178	19,3%	923
ohne FB 37	107	14,5%	737	87	13,5%	644	194	14,1%	1.381

Als Anlage 1 stelle ich Ihnen ergänzend eine Übersicht über die detaillierten Entwicklungen in allen Besoldungsgruppen sowie die vergleichbare Entwicklung der Entgeltgruppen bei den (Tarif-)Beschäftigten im Jahr 2020 zur Verfügung.

Mein Fazit:

Außerhalb des Fachbereichs 37 lässt sich somit keine Unterrepräsentanz bei Beförderungen von Frauen erkennen.

Um die weitere Entwicklung hier im Auge zu behalten und Zufälligkeiten mittelfristig auszuschließen, werden die Daten der durchgeführten Beförderungen künftig in der halbjährlichen Berichterstattung an den APOD so aufbereitet, dass eine Gesamtbetrachtung über alle Fachbereiche sowie eine Detaildarstellung ohne das StA 37 sowie jeweils das prozentuale Verhältnis zum Personalbestand in den jeweiligen Besoldungs-/Entgeltgruppen ermöglicht werden.

1.4 Vergleichbare Analyse von Höhergruppierungen von (Tarif-)Beschäftigten im Jahr 2020

Gemäß § 22 der Hauptsatzung wird in der halbjährlichen Berichterstattung auch über die vergleichbaren Personalzahlen der (Tarif-)Beschäftigten informiert. Die Berichterstattung zum 1. Halbjahr 2020 war ebenfalls Bestandteil des Personal- und Organisationsberichts 2020 (S. 62).

Im 1. Halbjahr 2020 wurden 171 Höhergruppierungen vorgenommen. Der Frauenanteil war hier leicht höher als der der Männer (93 zu 78). Der Personalbestand der (Tarif-)Beschäftigten

³ Personalbestand zum 01.01.2020

besteht zu rund zwei Drittel (zu 65%) aus Frauen. Betrachtet man die Anzahl der Höhergruppierungen im Verhältnis zum jeweiligen Personalbestand, ergibt sich ein leichter Überhang (rd. 1 Prozentpunkt) zu Gunsten der Männer. Auch die Analyse des 2. Halbjahres bzw. des Gesamtjahres 2020 zeigt, dass **an der absoluten Zahl gemessen mehr Frauen höhergruppiert** wurden, während es prozentual aufgrund des nicht ausgeglichenen Personalbestands zu einem leichten Überhang (rd. 2,3 Prozentpunkte) bei Männern kommt, der aber tolerierbar ist.

Daten 2020	Frauen			Männer			Gesamt		
	Höhergruppierungen	Anzahl	%-Anteil	Personalbestand	Anzahl	%-Anteil	Personalbestand	Anzahl	%-Anteil
1. Halbjahr	93	1,8%	5.077	78	2,8%	2.763	171	2,2%	7.840 ⁴
2. Halbjahr	137	2,7%	5.075	113	4,1%	2.783	250	3,2%	7.858 ⁵
gesamt	230	4,5%	5.076	191	6,9%	2.765	421	5,4%	7.840 ⁶

Da ggf. die „klassischen Frauenberufe“ im Sozial- und Erziehungsdienst eine Rolle spielen könnten, erfolgte eine getrennte Analyse der jeweiligen Entgeltgruppen. D. h. der hohe Frauenanteil im Eigenbetrieb Fabido und alle Sozialarbeiter*innen/-pädagog*innen in den übrigen Fachbereichen wurden von uns einmal gesondert betrachtet. Außerdem wurden für die prozentuale Betrachtung auch die Personalbestände berücksichtigt, in denen keine Höhergruppierungen stattgefunden haben sowie die Informationen zu den vorhandenen Sonderverträgen (vglb. einer A16- bzw. B2-Besoldung; Nettoäquivalenz) ergänzt. Die Erkenntnisse sind in der folgenden Tabelle aufgeführt. Im Wesentlichen ergeben sich allerdings keine abweichenden Einsichten ggü. der bereits oben dargestellten Betrachtung.

Daten 2020	Frauen			Männer			Gesamt		
	Höhergruppierungen	Anzahl	%-Anteil	Personalbestand	Anzahl	%-Anteil	Personalbestand	Anzahl	%-Anteil
gesamt (s.o.)	230	4,5%	5.077	191	6,9%	2763	421	5,4%	7.840
Sozial-/ Erziehungsdienst	46	2,4%	1.889	15	6,1%	248	61	2,9%	2.137
ohne Sozial-/ Erziehungsdienst	184	5,8%	3.188	176	7,0%	2.515	360	6,3%	5.703

2. Analyse der Altersstruktur auf Führungsebenen: „Welche Potenziale ergeben sich zukünftig?“

Die altersbedingte Fluktuation wird sich in den nächsten 15 Jahren auf allen Führungsebenen (Fachbereichsleitung, Bereichsleitung und Teamleitung) stark bemerkbar machen. Von den insgesamt 721 derzeitigen Führungskräften sind 471 (65%) über 50 Jahre alt. Den jüngeren Führungskräften sowie der Ebene der Sachbearbeitung wird hierdurch ermöglicht, sich weiterzuentwickeln. Die aktuelle Verteilung zwischen Frauen und Männern (s. folgende Übersichten) könnte sich hierdurch zu Gunsten weiblicher Mitarbeiterinnen deutlich verbessern.

⁴ Personalbestand zum 01.01.2020

⁵ Personalbestand zum 01.07.2020

⁶ Personalbestand zum 01.01.2020

⁷ Personalbestand zum 01.01.2020

	Führungsfunktionen						Summe
	Ebene FBL		Ebene BL		Ebene TL		
Alterskategorien	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	
unter 35	0	0	1	0	26	18	45
35 bis unter 50	3	9	14	17	80	82	205
über 50	9	34	33	57	155	183	471
Zwischensumme Geschlecht	12	43	48	74	261	283	
Summe Ebene	55		122		544		721

- Betrachtet man die Ebene der **Teamleitungsfunktionen**, ist der Anteil männlich/weiblich aktuell bereits nahezu ausgeglichen (48% w, 52% m). Hier ist das Potenzial zur Besetzung der zukünftig vakant werdenden höheren Führungsfunktionen, wie beispielsweise der Bereichsleitungen, vorhanden. Gleichzeitig ist ersichtlich, dass der Anteil der über 50-jährigen auch hier sehr hoch ist und in bis zu 15 Jahren neu zu besetzen sein wird. Dies bietet daher der Ebene der Sachbearbeitung ein Potenzial zur Entwicklung.
- Auf **Bereichsleitungsebene** überwiegt der Anteil der Männer deutlich: 61 % ggü. 39 % Frauen. Der überwiegende Anteil des Personals auf Bereichsleitungsebene ist über 50 Jahre alt (74 %) und bietet somit in den nächsten 15 Jahren das Aufstiegs-potenzial für die darunter liegenden Ebenen.
- Auf **Fachbereichsleitungsebene** spiegelt sich dieses Potenzial ebenfalls wider: Der Anteil der Männer überwiegt hier aktuell noch deutlicher ggü. dem Anteil der Frauen (78 % m zu 22 % w). Auch hier befindet sich der überwiegende Anteil des Personals in der Alterskategorie über 50 Jahre (78 %).

Insgesamt wird bei allen Potenzialen, die in der Zukunft sicherlich gegeben sein werden, deutlich, dass der prozentuale Anteil der männlichen Führungskräfte mit jeder Ebene von Teamleitungen, über die Bereichsleitungen, bis hin zu den Fachbereichsleitungen von einer fast paritätischen Besetzung um jeweils rd. 10 bis 20 % zum Nachteil der Frauen auf rd. 80% steigt.

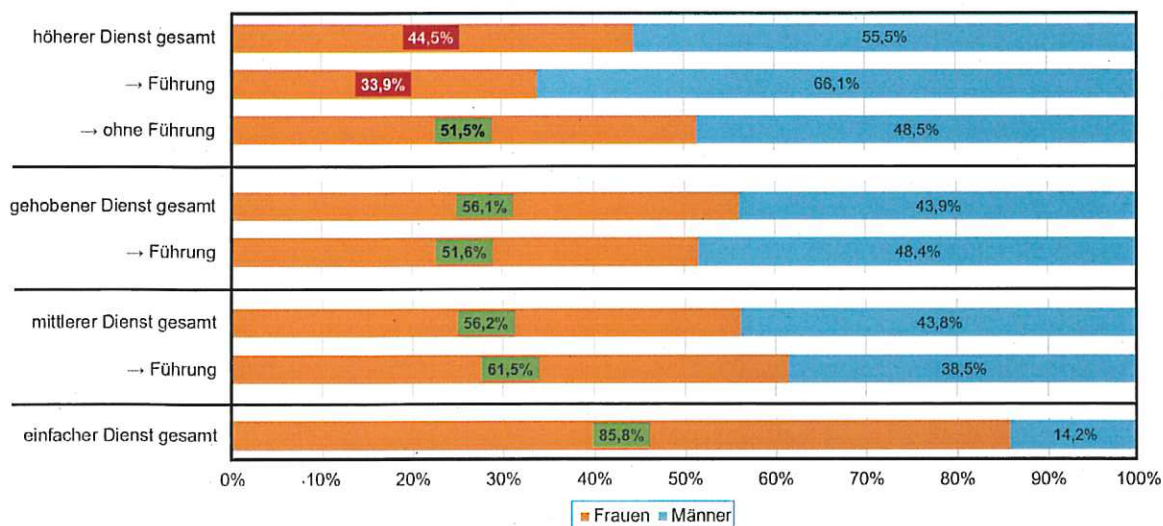
- Auf **Sachbearbeitungsebene** überwiegt der Anteil der Frauen (58 %) ggü. dem Anteil der Männer (42 %). Die Alterszusammensetzung zeigt, dass 43 % älter als 50 Jahre sind. Das Potenzial zur Besetzung der freiwerdenden Führungsstellen (hier: Teamleitung) ist derzeit in den Alterskategorien unter 35 bzw. zwischen 35 bis 50 Jahren vorhanden. Der Anteil der Frauen überwiegt hier, sodass das bereits ausgeglichene Verhältnis auf Teamleitungsebene auch künftig weiterhin bestehen bleiben sollte.

Alterskategorien	ohne Führung Ebene SB	
	weiblich	männlich
unter 35	1093	946
35 bis unter 50	1768	1198
über 50	2278	1518
Zwischensumme Geschlecht	5139	3662
Summe Ebene	8801	

Als Anlage 2 stelle ich Ihnen eine Übersicht der Altersstruktur der Führungskräfte aller Fachbereiche zur Verfügung.

Betrachtet man die Verteilung der **Führungskräfte nach Laufbahnen**, wird deutlich, dass die **Führungsfunktionen im höheren Dienst aktuell nur zu rd. einem Drittel von Frauen** und zu rd. zwei Dritteln von Männern besetzt sind. Auch der Gesamtanteil der Frauen im höheren Dienst liegt aktuell noch leicht unter dem Anteil der Männer. Hier besteht also aktuell noch eine Unterrepräsentanz. Schaut man auf den höheren Dienst und lässt die Führungsfunktionen außen vor, so beträgt der Anteil der weiblichen Beschäftigten ohne Führung immerhin 51,5 %.

In allen anderen Laufbahnen überwiegt der Anteil der Frauen. Dies gilt ebenfalls für die Führungsfunktionen in diesen Laufbahnen, die überwiegend der Ebene der Teamleitung zuzurechnen sind.



Damit für die Besetzung der freiwerdenden Führungsstellen in den nächsten 15 Jahren ausreichend weibliches Personal zur Verfügung steht, wird von den Bereichen, die Personalauswahlverfahren verantworten, darauf zu achten sein, dass dies durch Ausbildung und externen Personalzuwachs gelingt.

Hier ist es Aufgabe der Verwaltung, aber insbesondere auch einer **jeden einzelnen Führungskraft** und hier im „höheren Dienst“ insbesondere für die derzeitigen (stv.) Fachbereichsleitungen, den Frauen zur Übernahme von Führungsfunktionen Mut zu machen und sie entsprechend gut vorzubereiten, was im Rahmen der **individuellen Personalentwicklung** seitens des Personal- und Organisationsamtes als auch durch das Gleichstellungsbüro passiert. Auch auf der Ebene der Dezernate wird im Rahmen einer mehrjährigen Personalplanung die Nachbesetzung der Ebene der Fachbereichsleitungen vorausschauend geplant.

Unsere Bemühungen diesbezüglich lassen sich an den folgenden **Kennzahlen im Jahr 2020** bereits jetzt erkennen:

	Frauen		Männer		gesamt
externe Einstellungen	462	63 %	275	37 %	737
- davon im höheren Dienst	27	66 %	14	34 %	41
- davon im gehobenen Dienst	120	82 %	27	18 %	147
Einstellung Auszubildende ⁸	216	50 %	211	50 %	427
- davon im EB Fabido	50	89 %	6	11 %	56
- davon im FB Feuerwehr	1	2 %	40	98 %	41
Bewerbungslage bei ext. Stellenbesetzungsverfahren ⁹	2.535	54 %	2.145	46 %	4.680

3. Fort- und Weiterbildung

Das **Mentoringprogramm** gibt es nunmehr seit genau 20 Jahren. Angefangen hat alles als eine Maßnahme der Frauenförderung. Mitarbeiterinnen sollten die Möglichkeit erlangen, ihre Ausgangsposition im Wettbewerb um Führungsfunktionen zu verbessern. Vor mittlerweile fünf Jahren wurde das Programm (insbesondere auf Wunsch der weiblichen Mentees) neu ausgerichtet, indem es für männliche Mentees geöffnet wurde und somit verstärkt auch Genderfragen in die Führungskräfteentwicklung einfließen.

Gleichwohl bleibt die Verringerung der Unterrepräsentanz von Frauen in Führungsfunktionen ein wesentliches Ziel, so dass der Anteil weiblicher Mentees im Mentoringprogramm weiterhin bewusst überwiegt. Angestrebt wird eine Besetzung von rd. **2/3 Frauen, 1/3 Männern**. Dies zeigt sich auch in den aktuellen Teilnahmen der Jahre 2019 bis 2021. Gut 70 % der Teilnehmenden waren bzw. sind Frauen. Im Rahmen eines Wirkungscontrollings wird laufend nachverfolgt, inwieweit das Mentoringprogramm den Mentees einen „Karrieresprung“ ermöglicht. Dies ist im sehr überwiegenden Teil der Fall.

Etwas anders verhält es sich mit den Absolvent*innen der „**Modularen Qualifizierung**“ als Zugangsvoraussetzung in den „höheren Dienst“ (2. Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2). Hierbei handelt es sich um eine pflichtige Teilnahme, **nachdem eine Auswahlentscheidung** für eine zu besetzende Position im höheren Dienst getroffen wurde. In den letzten drei Jahren 2018 bis 2020 haben insgesamt rund 57 % Männer und demgegenüber 43 % Frauen diese Qualifizierung absolviert. Darunter gab es aber auch Jahre, in denen der prozentuale Anteil der weiblichen Teilnehmenden überwog. Insoweit ergibt sich hier ein relativ ausgeglichenes Bild.

Aber: wird das in nächster Zeit so bleiben? Was wächst aus den darunter liegenden Strukturen nach?

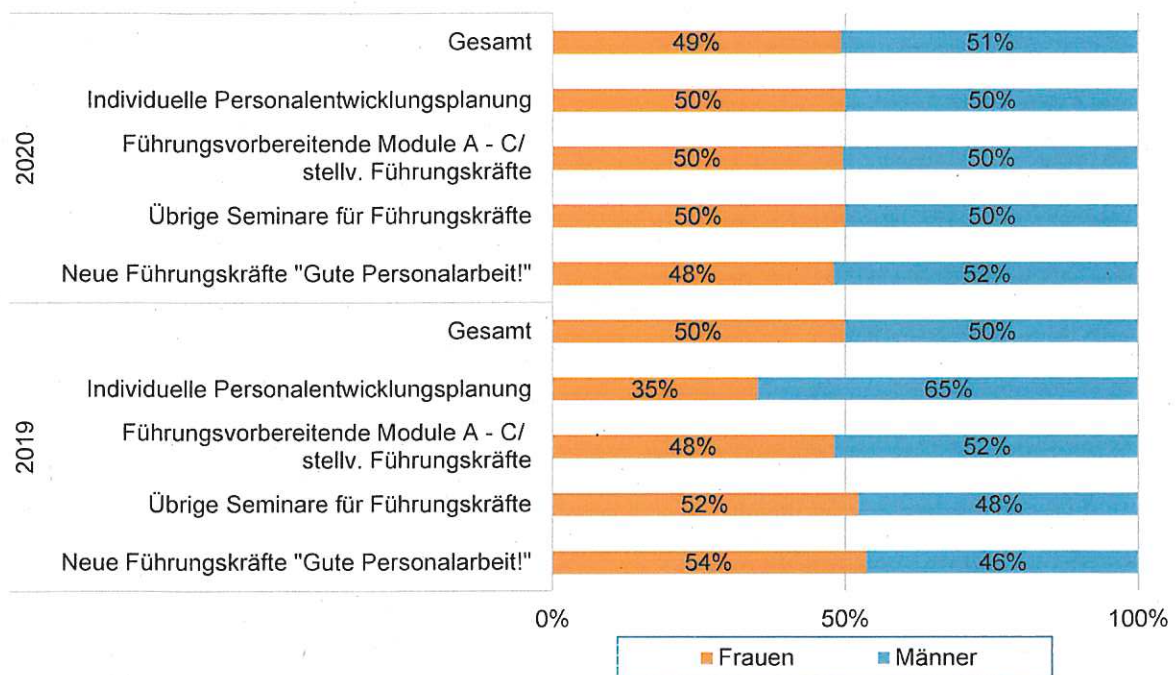
⁸ inkl. Auszubildende im EB Fabido und im FB Feuerwehr

⁹ bezogen auf 222 externe Stellenausschreibungen des Personal- und Organisationsamtes; Daten 01 - 11/2020

Schaut man auf das Personal in den Besoldungsgruppen des „gehobenen Dienstes“ (Laufbahngruppe 2, Ämtergruppe des 1. Einstiegsamtes, ohne Feuerwehr), das in der nächsten Zeit Zug um Zug nachrücken wird und damit das **Potenzial für zukünftige Modulare Qualifizierungen** bildet, so ist erkennbar, dass die **Beamtinnen mit 55 % bereits jetzt mehr als die Hälfte des Bestandes** stellen.

künftiges Potenzial für die Modulare Qualifizierung - ohne Feuerwehr -		
12/2020		
nach Besoldungsgruppe	Bestand weiblich	Bestand männlich
Laufbahngruppe 2, Ämtergruppe des 1. Einstiegsamtes	585	483
A 9 LG2E1	66	57
A 10	128	72
A 11	166	109
A 12	161	165
A 13 LG2E1	64	80

Aber auch im **Fort- und Weiterbildungsbereich** zeigt sich vor dem Hintergrund der Gleichstellung ein durchaus positives Bild. Es spielt dabei keine Rolle, ob es sich um führungsvorbereitende Maßnahmen handelt oder ob bereits eine Führungsposition eingenommen wird. Die Teilnahmen von Frauen und Männern verteilen sich durchweg paritätisch



Darüber hinaus dienen die **von allen Fachbereichen jährlich zu erstellenden Personal- und Organisationsentwicklungskonzepte** neben der generellen Personalplanung auch der **gendergerechten Personalentwicklungsplanung**.

In den Fachbereichen werden somit frühzeitig Überlegungen zur Förderung von Mitarbeitenden und vorzunehmenden Nachbesetzungen angestellt und in einzelnen Gesprächen mit dem Gleichstellungsbüro jährlich abgestimmt, die die verwaltungsweiten Gleichstellungsbemühungen durchaus unterstützen.

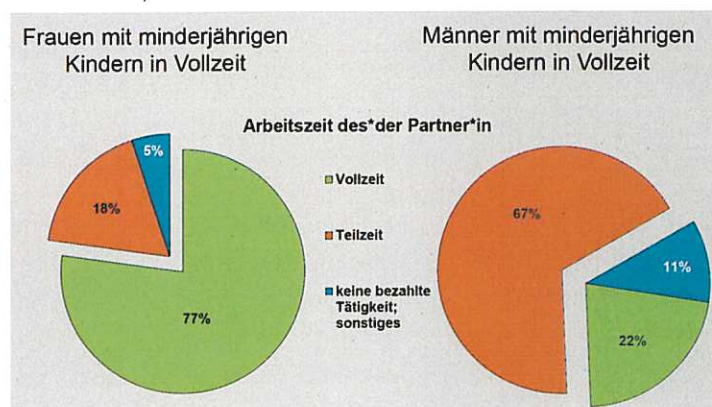
4. Arbeitszeitgestaltung

4.1 Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung

Die im Jahr 2020 durch das Gleichstellungsbüro **verwaltungswweit durchgeführte Befragung** wird derzeit in jedem einzelnen Fachbereich sowie gesamtstädtisch u. a. mit dem Personal- und Organisationsdezernenten, Herrn StR Uhr, analysiert und diskutiert. Ganz wichtig sind auch hier, die notwendige **Sensibilität** – insbesondere bei den Führungskräften – zu wecken und vor allem auch konkrete **geeignete Maßnahmen** abzuleiten, die eine positive Entwicklung in der Zukunft vermuten lassen. Dazu wird das Gleichstellungsbüro den Ausschuss noch ausführlich informieren.

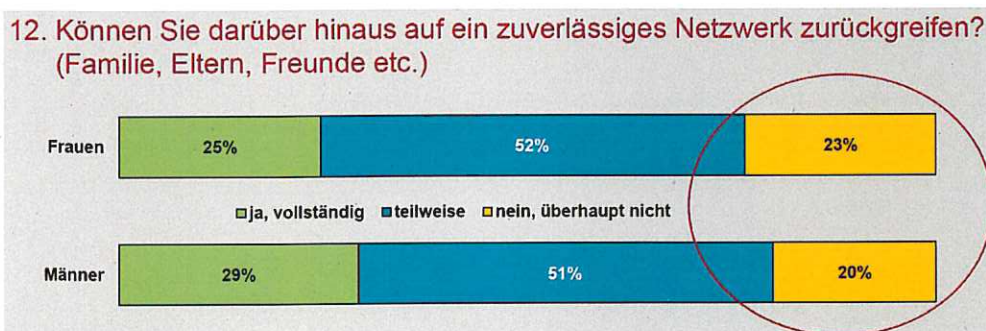
Aus der Befragung des Gleichstellungsbüros geht unter anderem hervor, dass die berufliche **Tätigkeit als Teilzeitkraft der Weiterentwicklung nicht förderlich** ist, obwohl es mehr als der Hälfte der Befragten wichtig sei, innerhalb der Stadtverwaltung aufzusteigen (Frage 3b).

Herausstechend war die „**Doppelbelastung**“ der Mütter bei der Betreuung minderjähriger Kinder. Während die Vollzeit-Mütter auch zum überwiegenden Teil (77%) Vollzeit-Väter zu Hause haben, betreut bei einem Vollzeit-Vater im überwiegenden Teil (67%) eine Teilzeit-Mutter zu Hause die Kinder.

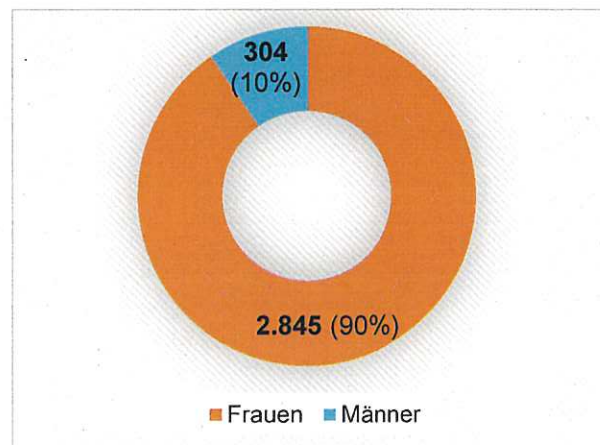


(Auszug: Beschäftigtenbefragung „Gleichstellung der Geschlechter“ 12/2019-01/2020; Maresa Feldmann)

Ein weiteres Phänomen aufgrund des demografischen Wandels: Ein verlässliches **Netzwerk** bricht bei vielen Familien weg. Rund $\frac{1}{4}$ der Befragten (aus der Befragung des Gleichstellungsbüros) können nicht auf ein zuverlässiges Netzwerk zurückgreifen. Auch hier gilt es, als attraktive Arbeitgeberin, für ein flexibles System zu sorgen.

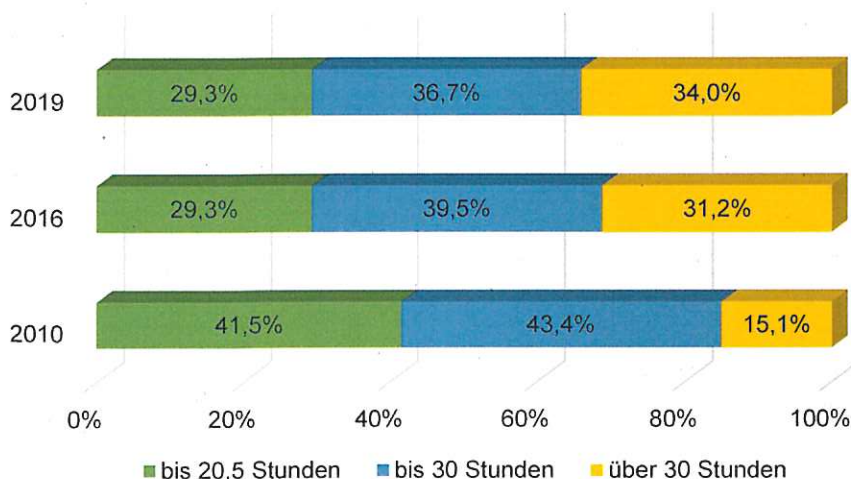


Wie man an der nebenstehenden Grafik deutlich erkennen kann, ist **Teilzeitbeschäftigung immer noch „Frauensache“**. Immerhin 2.845 der weiblichen Beschäftigten und **damit 90 % aller Teilzeitmitarbeitenden** haben eine reduzierte Arbeitszeit. Dagegen fällt der Anteil der Männer mit einer Zahl von 304 und damit gerade einmal 10 % sehr gering aus.



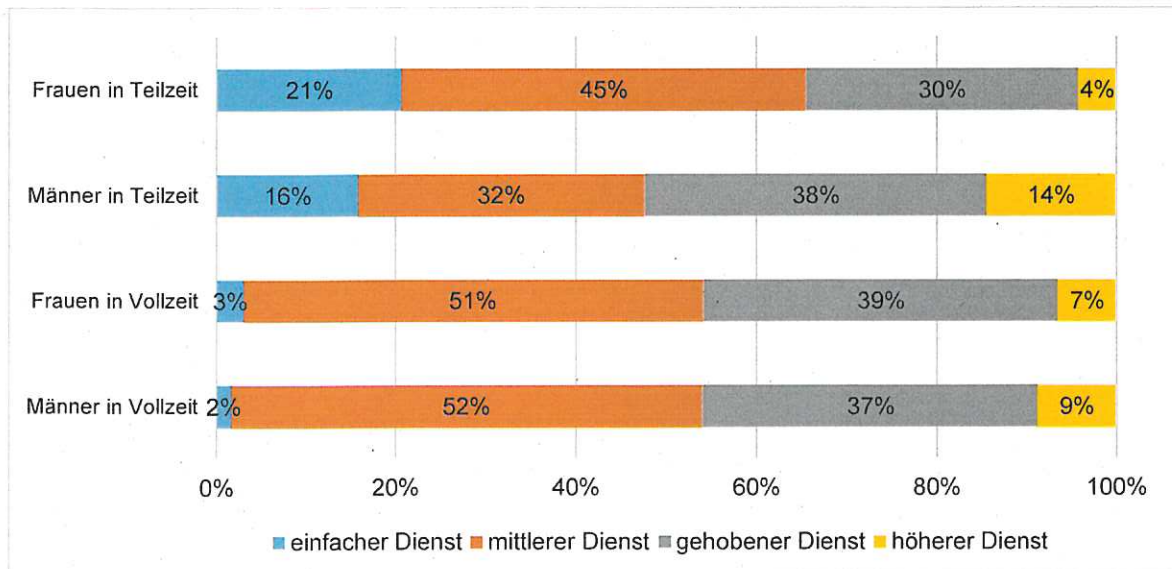
Es zeigt sich aber zunehmend, dass die **vollzeitnahe Teilzeitarbeit** mit Blick auf eine familiengerechte Arbeitszeitgestaltung (ggf. in Kombination mit HomeOffice-Anteilen) sowie die gleichzeitige berufliche Entwicklung verstärkt als sinnvoll und lebbar erachtet wird.

Vor rund zehn Jahren dominierte noch die hälftige Teilzeitbeschäftigung bzw. ein Stundenumfang von bis zu 30 Stunden. Eine darüber hinausgehende, vollzeitnahe Teilzeittätigkeit war mit lediglich rund 15 % eher selten vertreten. Bereits sechs Jahre später verdoppelte sich dieser Anteil auf 31,2 % und im Jahr 2019 liegt er mit 34 % oberhalb eines Drittels. Demgegenüber geht der Anteil der vormals klassischen hälftigen Beschäftigung stetig zurück und liegt bereits seit einigen Jahren unter 30 %.



Aus der Befragung des Gleichstellungsbüros ging hervor, dass eine **Tätigkeit als Teilzeitkraft** für die eigene Weiterentwicklung **als nicht förderlich angesehen** wird. Tatsächlich ist der Anteil aller teilzeitbeschäftigten Frauen in der Laufbahn des höheren Dienstes mit 4 % verschwindend gering. Immerhin 14 % der wenigen Männer mit einer reduzierten Arbeitszeit haben es dorthin geschafft.

Vor allem bei der Teilzeit zeigt sich ein sehr unterschiedliches Bild zwischen den Geschlechtern, wobei bei der Vollzeitbeschäftigung im höheren Dienst mit 7 % der Frauen und 9 % der Männer ein Unterschied quasi nicht vorhanden ist.



4.2 Dauer Elternzeit

Aber nicht nur im Bereich Teilzeitbeschäftigung und dem Trend zu einer eher vollzeitnahen Gestaltung der Arbeitszeit wird deutlich, dass eine größere bzw. längere Abwesenheit im beruflichen Leben zusehends vermieden wird. Dies geht auch aus der Entwicklung der Abwesenheiten aufgrund von Elternzeiten hervor.

Grundsätzliches ist es dabei so, dass Männer im Durchschnitt lediglich die sogenannten zwei „Partnermonate“ in Anspruch nehmen. Längerfristige Elternzeiten bei Männern sind nach wie vor reine Ausnahmen. Aber auch bei den weiblichen Beschäftigten ist eine Verkürzung der Abwesenheiten festzustellen. Noch vor zehn Jahren nahmen Frauen im Durchschnitt 21 Monate Elternzeit. Aktuelle Auswertungen, die sich auf einen aussagekräftigen Zeitraum beziehen, zeigen, dass die **durchschnittliche Dauer der Elternzeit von Frauen nunmehr bei gut 14 Monaten** liegt.

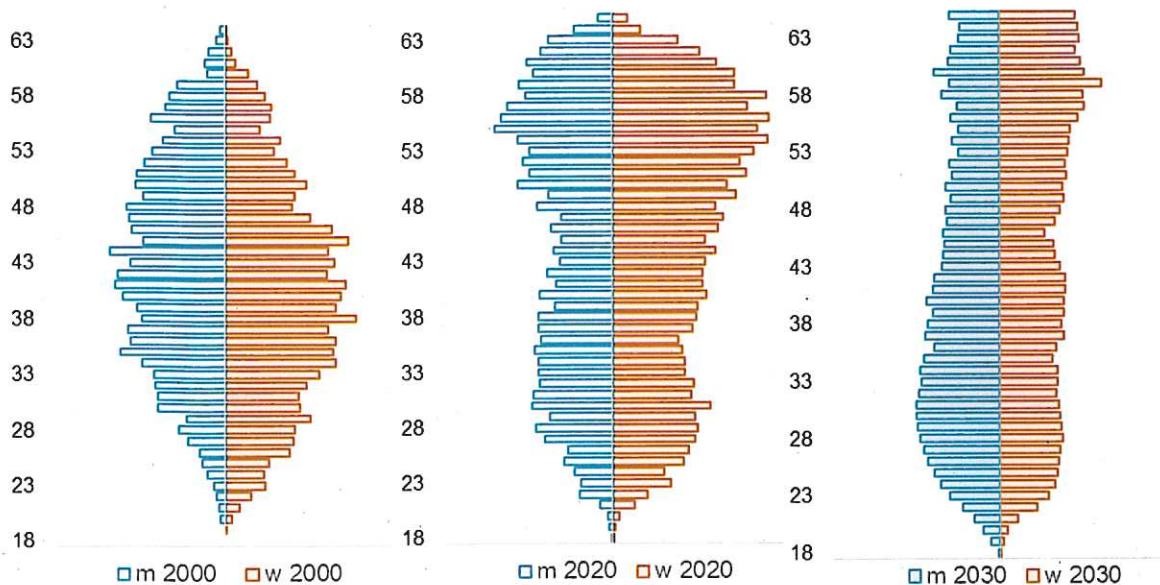
5. Prognose des „Altersbaumes“

Der demografische Wandel hat in den letzten Jahren in der öffentlichen Diskussion an Brisanz gewonnen und beschäftigt und beeinflusst unsere Gesellschaft und Belegschaft im Hinblick auf die berufliche und soziale Sicherung in verstärktem Maße.

Mit Blick auf den im Personal- und Organisationsbericht 2020 erstellten „Altersbaum“ werden sich in den folgenden Jahren Verschiebungen ergeben. Ausgehend von einer anhaltend niedrigen Geburtenrate und einer immer weiter steigenden Lebenserwartung, steigt die Alterung der Gesellschaft.

Die vor vielen Jahren noch übliche, klassische **Glockenform** ist nicht mehr zu erkennen, da der Altersaufbau durch eine zunehmende Alterung der Belegschaft (u. a. durch Einstellungsstopps in Vorjahren) gekennzeichnet ist. Die einstellungstarken Jahrgänge haben sich nach oben verschoben und werden durch einstellungsschwächere Jahrgänge nun erst wieder nach und nach „von unten aufgefüllt“.

In Dortmund ist durch die auskömmliche Finanzierung des Personals der Vorjahre als auch durch die (über einen 5-Jahrens Zeitraum) vorausschauende Planung der Dortmunder Verwaltung mit Hilfe der **bedarfsgerechten Ausbildungsbedarfsplanung** und nicht zuletzt auch durch vorgenommene **externe Einstellungen** gelungen, eine möglichst konstante Verteilung der Altersjahrgänge zu erreichen und nicht eine (bildliche) „Wespentaille“ zu produzieren, unter der die nachfolgende Generation von Beschäftigten und Führungskräften in einigen Jahren „zu kämpfen hätte“.



Weitere Einflussgrößen auf den demografischen Wandel zeichnen sich in den veränderten Lebensformen und in der Familie ab. Die Zunahme der (freiwilligen) Kinderlosigkeit, der nichtehelichen Lebensgemeinschaften, der Alleinerziehenden, der nichtehelichen Geburten, der Rückgang von Eheschließungen sowie die steigende Zahl von Scheidungen tragen dazu bei, dass eine langfristig orientierte Alterspolitik auch bei der Arbeitgeberin Stadt Dortmund notwendig ist.

So führt der demografische Wandel zu nunmehr anders altersgemischten Teams, dem oft besprochenen Fachkräftemangel, vermehrter verwaltungsinterner und –externer Weiterbildungen, einer veränderten **Unternehmenskultur** mit anderen **Wertevorstellungen** der Mitarbeitenden. Auch führt der Alterungsprozess zu einem ständigen Wandel in der Arbeit und hat den Blick auf das „lebenslange Lernen“, learning on the job sowie dem Profitieren und Nutzbarmachen von langjährig erworbenem Erfahrungswissen noch einmal verstärkt. Daher wird im Rahmen der zunehmenden Digitalisierung mit dem Masterplan „Arbeiten 4.0“ die verwaltungsinterne Arbeit durch ein zukunftsfähiges Wissensmanagement unterstützt.

6. Proaktive Maßnahmen der Verwaltung

Die Chancengleichheit der Geschlechter stellt ein wichtiges Anliegen der Stadt Dortmund als Arbeitgeberin dar. Dazu gehört auch der Abbau von Unterrepräsentanzen durch die Schaffung von **Rahmenbedingungen, die Frauen und Männern gleiche Perspektiven und Wahlmöglichkeiten eröffnen**. Stereotype Rollenzuschreibungen haben in der Vergangenheit häufig zur strukturellen Benachteiligung von Frauen beigetragen, wodurch diese in Führungspositionen, in höheren Gehaltsgruppen und in technischen Berufen weniger stark vertreten sind.

Eine gezielte Personalentwicklung und Zielwerte im Bereich von Unterrepräsentanzen sind daher nach wie vor sinnvoll.

Auch gilt es, Rahmenbedingungen zur Übernahme von Führungsfunktionen zu verbessern, damit es Personen, die neben ihrer beruflichen Tätigkeit familiäre Verpflichtungen wahrnehmen, leichter fällt, Führungsfunktionen zu übernehmen. Aufgrund der Mehrfachbelastung „Beruf und Familie“, die nach wie vor verstärkt von Frauen getragen werden, sind es eben auch oft die Rahmenbedingungen, die Frauen davor zurück schrecken lassen, den „Karriereweg“ einzuschlagen.

Gleichzeitig zeigt sich jedoch auch deutlich, dass im Vergleich von vor 10 bis 20 Jahren Selbst- und Fremdwahrnehmungen der Beschäftigten manchmal stark voneinander abweichen, denn der Personalmangel bringt ein „Überangebot“ freier und gut bezahlter Arbeitsplätze und Stellenausschreibungen mit sich. Es wird ein Modell „Hop on/Hopp off“ möglich, das es Beschäftigten sehr viel schneller ermöglicht aufzusteigen, als das noch vor 20 Jahren möglich war. Das bringt leider nicht immer nur positive Ergebnisse mit sich (Resignation, Demotivation, Überforderung, Krankheit). Andererseits werden berufliche Perspektiven (auf Führungsstellen, Fachkarrieren) realisierbar.

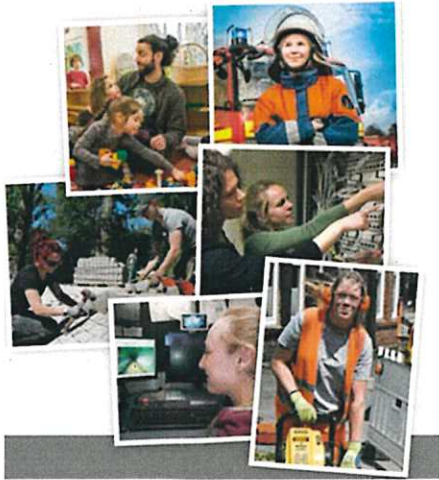
Hier ist es der Dortmunder Verwaltung insbesondere auch wichtig, gerade die Perspektive, Einstellung und Wertevorstellung der Belegschaft ebenso zu analysieren und durch geeignete Maßnahmen, den Vorteil der divers zusammengestellten Teams (**Diversitymanagement**) zu verdeutlichen. Hierzu ist es erforderlich, in Trainings, Seminaren, Führungskräftezirkeln, Väterkonferenzen und vielen Veranstaltungen mehr, immer wieder **Positivbeispiele** zu verankern.

Dabei sollen insbesondere auch **männliche Führungskräfte gewonnen werden**, die Vorteile durchmischter Teams zu erkennen. Führungskräfte müssen als Personalentwickler*innen“ fungieren und ihr Personal gezielt fordern und fördern. Dabei gilt es herauszustellen, dass Frauen oder Männer beispielsweise nicht „besser“ oder „schlechter“ führen, sondern „anders“. Und genau die Mischung, die Erweiterung der unterschiedlichen Blickwinkel, ist das, was uns insgesamt in der gelebten Praxis des Führungsstils „nach vorne bringen“ soll (vgl. auch hierzu Führungsleitbild der Stadt Dortmund). Es geht also auch hier darum, voneinander zu lernen und eine **bunte und vielfältige Belegschaft** motiviert für die Belange der Dortmunder Bevölkerung einzusetzen.

Geschlechtergerechtigkeit in der Stadtverwaltung bedeutet demnach auch, **Vorbilder**, insbesondere aufgrund des Aufholbedarfs, vermehrt **Führungsfrauen**, mit praktizierten Berufswegen etc. in die Verwaltung zu kommunizieren und erlebbar zu machen. So werden in Interviews, der MAI, dem Mentoringprogramm weibliche und männliche Führungseigenschaften praktisch erlebbar und erlernbar.

Der besondere Vorteil von **Netzwerken** steht allen Beschäftigten durch Fortbildungsprogramme, Führungskräftezirkel, Führungsfrauennetzwerke (auch mit **speziellen Qualifizierungen**) zur Verfügung und wird rege genutzt.

GIRLS' & BOYS' PRAKTIKUM PLUS Kennste?



Viele Schulen setzen mittlerweile mit dem **girls- und boys-day** oder beispielsweise konkreten MINT-Programmen daran an, die **Ausbildungs-/Berufswahl von Schüler*innen, außerhalb der oft noch üblichen Stereotype** aufzubrechen und in neue Bahnen zu lenken.

An diese Perspektive anknüpfend (und um der Unterrepräsentanz in einigen Berufen und Fachbereichen entgegenzuwirken), setzt das Personal- und Organisationsamt in enger Zusammenarbeit mit dem Gleichstellungsbüro auf das **girls-boys-Praktikum**, in dem junge Menschen ab der 9. Klasse die Möglichkeit bekommen, im Rahmen ihres Schulpraktikums Einblicke in Berufsfelder der Stadtverwaltung zu bekommen, die für Frauen oder Männer eher untypisch sind. Gemeinsam mit motivierten Anleiter*innen des jeweiligen Fachbereiches, werfen die Schüler*innen einen Blick hinter die Kulissen des ausgewählten Ausbildungsberufes. Qualifizierungen zum **Empowerment** und zum **Bewerbungsverfahren** runden das Schulpraktikum ab. Als Nutzen für die Arbeitsgeberin Stadt

Dortmund sollen so auch in der Ausbildung Stereotype aufgebrochen werden.

Zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf stehen **allen** Beschäftigten gleichermaßen verschiedene Möglichkeiten zur Verfügung, so dass eine bessere Vereinbarkeit **kein „Elitethema“** ist. So geht es in den obersten Gehaltsgruppen zwar darum, noch mehr Frauen in Führungsfunktion zu bringen, aber in den unteren auch darum, dass es völlig normal sein muss, wenn beispielsweise Väter (gerade auch in Führungsfunktionen) in mehrmonatige Elternzeit oder Teilzeit gehen.

7. Fazit

Als **Fazit der durchgeführten Analysen** (Punkte 1 – 6) herrscht im Ergebnis im Geschlechtervergleich:

- durchaus insgesamt eine ausgeglichene Beförderungs- sowie Höhergruppierungsstruktur,
- unterrepräsentiert sind Frauen im Bereich des **höheren Dienstes deutlich in Führungsfunktionen**,
- die bereits von der Verwaltung praktizierten Maßnahmen der **aktiven Unterstützung zeigen Wirkung**.

Dennoch bleiben **weitere Potenziale**, die von der Verwaltung weitergehend forciert werden:

Im Rahmen der demografischen Entwicklung unserer Belegschaft, wird uns rd. 1/3 der Belegschaft (und damit der älteren Menschen), in den nächsten 15 Jahren ruhestandbedingt verlassen. Es geht hier also einerseits darum, das Personal **so lange wie möglich motiviert und gesund arbeitsfähig** zu halten und das **erworbene Erfahrungswissen** an die Jüngeren weiterzugeben. Andererseits ist jedoch auch feststellbar, dass Mitarbeitende aus den unterschiedlichsten Gründen, vermehrt vorzeitig aus dem Dienst ausscheiden wollen. Dem wollen wir durch

- den Aufbau eines modernen Wissensmanagements,
- ein altersgerechtes Gesundheitsmanagement,
- eine lebensphasenorientierte Personalentwicklung,
- einem proaktiv gestalteten, geplanten und guten Übergang in den Ruhestand sowie
- der Idee bzw. Konzeption eines Lebensarbeitszeitkontos

gerecht werden.

Meines Erachtens, aber ohne weiteren Maßnahmen vorgreifen zu wollen, bleibt es dennoch bei **folgenden Herausforderungen**, mit denen wir uns künftig als Stadt Dortmund noch genauer beschäftigen werden, damit künftig eine Teilzeitbeschäftigung und das **Eltern-Sein nicht mehr als Karriere-Hemmnis** gilt, sich junge Frauen und Väter ihre Familienwünsche erfüllen und es dennoch möglich ist, ihre Karriere mit einer Familie im Hintergrund oder zu pflegenden Angehörigen weiterführen zu können:

- **Führen in Teilzeit:**
 - Ist es problematisch als Teilzeitkraft (was noch zu einem sehr überwiegenden Teil Frauen sind) aufzusteigen oder wird in „höheren Jobs“ zum überwiegenden Teil Vollzeit - in Präsenz - erwartet? Welche Modelle sind neben dem „Job-sharing“ (2 Teilzeit-Kräfte teilen sich eine Vollzeit-Führungsstelle) passend?
 - Warum wird in Führungsfunktionen **Präsenz** (und damit kein/kaum Home-Office) in einer Arbeitszeit von mindestens 100% erwartet? Diese Erwartungshaltung muss revidiert werden, denn benachteiligt werden TZ-Beschäftigte (dies sind wiederum zum ganz überwiegenden Teil Frauen bzw. Mütter).
 - **Führung in Teilzeit** ist theoretisch möglich, wird aber praktisch wenig genutzt. Hier gilt es herauszuarbeiten, welche Möglichkeiten existieren, die eine Führungstätigkeit auch in Teilzeit/HomeOffice ermöglichen und nicht dazu führen, dass Modelle praktiziert werden, in denen Vollzeitarbeit in einer Teilzeitstelle (mit Teilzeitgehalt) stattfindet.
- **Für Teilzeitbeschäftigte** müssen (u. a. durch mehr digitale Angebote) mehr passende Formate von **Weiterbildungen/Qualifizierungen** gefunden werden. Auch der Kontakt während Beurlaubungszeiten sollte weiter intensiviert werden.
- Für (Betreuungs-) **Notfälle** im privaten Umfeld sollte ein flexibleres Modell angeboten werden, wie beispielsweise entsprechend eingerichtete Eltern-Kind-Büros, spontane HomeOffice-Regelungen, Option Hunde mitbringen zu dürfen o. ä..
- Das bestehende System der gesetzlich notwendigen „**Bestenauslese**“ im Personalauswahlverfahren (Bestnote in einer (zeitlich rückwärtsgerichteten) **Beurteilung** gewinnt) führt ein modernes Personalmanagement und individuelle Personalentwicklung und eine Potenzialentwicklung ad absurdum. Die rechtlichen Grundlagen bzw. Möglichkeiten und damit das System der Beurteilungen muss seitens der Gesetzgebung durch ein zukunftsorientiertes Kompetenzmodell angepasst werden.

Gerade vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und der Situation einer älter gewordenen Belegschaft mit „schrumpfendem Nachwuchs“ ist es sinnvoll, dass die Familienförderung sowie die lebensphasenorientierte Personalentwicklung mit passenden Angeboten im Vordergrund des Personalmarketings und damit des Employer Brandings steht.

Bei allen Unterstützungsmaßnahmen entscheidet jedoch letztendlich aber **jede Frau und auch jeder Mann für sich**, welchen „Karriereweg“ er bzw. sie einschlägt und welches Förderangebot angenommen wird. Ziel der Personalarbeit ist es daher, die Personengruppe der

Frauen weiterhin in Zusammenarbeit mit dem Gleichstellungsbüro intensiv für Führungsaufgaben zu interessieren und anzusprechen und Rahmenbedingungen zu schaffen, die eine gelungene Work-Life-Balance auch mit familiären Verpflichtungen ermöglicht.

Anzumerken bleibt aber auch, dass gesellschaftlich mit den nachwachsenden Generationen ein **Wertewandel** stattfindet. So sind die jüngeren Generationen insgesamt mehr auf ein Gleichgewicht zwischen Arbeit und Familie bezogen, als noch ältere Jahrgänge (nicht mehr: „man lebt um zu arbeiten; sondern: man arbeitet um zu leben“). Weiterhin zeigt sich ebenfalls das Phänomen, dass auch Mütter tendenziell **nicht mehr so lange in Elternzeit** bleiben wie früher, was uns als Arbeitgeberin sehr zu Gute kommt.

Den Ihnen vorgelegten jährlichen Personal- und Organisationsbericht werden wir künftig dahingehend verändern, als dass die **Prozentangaben bei Beförderungen und Höhergruppierungen (% im Vergleich zum Bestand weiblich/männlich)** sowie eine Auswertung ohne die Feuerwehr und ohne FABIDO sowie die Darstellung der Frauenanteile auf Führungsebenen standardisiert mit aufgenommen werden.

Ich hoffe, wir konnten Ihnen mit dieser etwas ausführlicheren Stellungnahme nützliche Informationen zur Verfügung stellen und stehen für Rückfragen gern zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen



Christian Uhr
Stadtrat

Anlagen

1. Übersicht über die detaillierten Entwicklungen in allen Besoldungsgruppen sowie die vergleichbare Entwicklung der Entgeltgruppen bei den (Tarif-)Beschäftigten im Jahr 2020
2. Übersicht der Altersstruktur der Führungskräfte aller Fachbereiche