

Stellungnahme zum vorgelegten

Personal- und Organisationsbericht 2020



Simone Hülsmann
Stadt Dortmund
Personal- und Organisationsamt
Stv. Fachbereichsleiterin
shuelsmann@stadt.do.de, Tel.: 50-22110

Stadt Dortmund
Personal- und
Organisationsamt



Gliederung

Stadt Dortmund
Personal- und
Organisationsamt



Geschlechtergerechtigkeit

- 1) Beförderungen/ Höhergruppierungen
- 2) Führungsfunktionen
- 3) Fort-/Weiterbildung
- 4) Arbeitszeitgestaltung
- 5) Altersbaum und demografischer Wandel
- 6) Proaktive Maßnahmen der Verwaltung
- 7) Fazit

1) Beförderungen/ Höhergruppierungen



Bestenauslese im öffentlichen Dienst, Art. 33 GG + AGG + LGG
Beamte*innen = „Beförderungen“
Tarifbeschäftigte = „Höhergruppierungen“

Beförderungen		weiblich	<	männlich
1. HJ 2020		36 4,7%	<	167 10,8%
	ohne Feuerwehr	32 4,3%	<	35 5,4%
2. HJ 2020		77 10,1%	<	92 6,0%
	ohne Feuerwehr	75 10,2%	>	52 8,1%
Gesamt 2020		113 14,8%	<	259 16,8%
	ohne Feuerwehr	107 14,5%	>	87 13,5%

APOD
03.12.20

heute

- nur rd. 1/3 der Beamtenschaft ist weiblich
- rd. 2/3 aller Beförderungen des 1. HJ bei der Feuerwehr, 80% aller männlichen Beförderungen bei der Feuerwehr
- rd. 1/2 aller Beförderungen in 2020 bei der Feuerwehr
- Feuerwehr ist zu 97% männlich
- 1. HJ 2020 (Feuerwehr) beeinflusst das Gesamtergebnis 2020 stark

Hinweis: Prozentangaben: %-Anteil zum jeweiligen Personalbestand

3

1) Beförderungen/ Höhergruppierungen



Höhergruppierungen		weiblich	>	männlich
1. HJ 2020		93 1,8%	>	78 2,8%
		137 2,7%	>	113 4,1%
Gesamt 2020		230 4,5%	>	191 6,9%
	ohne FABIDO	184 5,6%	>	176 7,0%

APOD
03.12.20

heute

- rd. 2/3 der Tarifbeschäftigten sind weiblich
- 24% aller Tarifbeschäftigten sind bei FABIDO
- FABIDO ist zu 93% weiblich

Hinweis: Prozentangaben: %-Anteil zum jeweiligen Personalbestand

4



2) Führungsfunktionen

- 2/3 der Führungskräfte scheiden in den nächsten 15 Jahren altersbedingt aus
- 2/3 aller Führungskräfte sind > 50 J. alt

Alterskategorien	Führungsfunktionen						Summe
	Ebene FBL		Ebene BL		Ebene TL		
	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

siehe Seite 6 der Stellungnahme

Führungsfunktionen	weiblich	<	männlich
TL	261	<	283
	48%	<	52%
BL	48	<	74
	39%	<	61%
FBL (78 % ist > 50 J.)	12	<	43
	22%	<	78%

- mehr Männer in Führungsfunktionen
- je höher in der Hierarchie – desto (teilweise massiv) größer der Anteil männlicher Führungskräfte
- 78% aller FBL sind älter als 50 Jahre
- Anlage 2:
Altersstruktur der Führungskräfte je FB

5



2) Führungsfunktionen

- Analyse nach Laufbahnen (mD/ gD/ hD) zur Geschlechterverteilung:
fast durchgängig „rd. paritätisch“ besetzt

nach Laufbahnen	weiblich	<	männlich
höherer Dienst	44,5%	<	55,5%
davon in Führungsfkt.	33,9%	<	66,1%

- Führungsfunktionen im hD sind nur zu rd. 1/3 weiblich besetzt
 - individuelle Personalentwicklung
 - Verantwortung der Führungskräfte/Personalverantwortlichen
 - PuOEKonzepte der Fachbereiche
 - verbesserte Rahmenbedingungen

6

3) Fort-/Weiterbildung



- 20 Jahre Mentoringprogramm Stadt Dortmund
Teilnehmende seit 5 Jahren: 2/3 weiblich, 1/3 männlich
- Modulare Qualifizierung für Beamt*innen (hD)
 - 1.): Auswahlentscheidung zur Besetzung im hD
 - 2.): pflichtige Teilnahme für Beamt*innen
2018 – 2020: 43 % weiblich < 57 % männlich
- Fort-/Weiterbildung und führungsvorbereitende Maßnahmen
rd. 50 % - 50 %
- Personalplanung in den PuOEK der FB
 - gendergerecht, langfristige Planung
 - jährliche Beratung durch das Gleichstellungsbüro und den FB 11

7

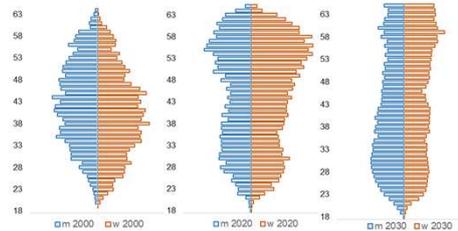
4) Arbeitszeitgestaltung



- Teilzeit = Karrierehemmnis
- Doppelbelastung der Mütter
 - VZ-Mütter haben zu 77% VZ-Väter zu Hause
 - VZ-Väter haben zu 67% aber TZ-Mütter zu Hause
- Verlässliche Netzwerke brechen weg
- 90% aller TZ-Beschäftigten sind weiblich
(absolut: 2.845)
- Trends:
vollzeitnahe Teilzeit in Kombination mit mobiler Arbeit im HomeOffice
> 30 Std. 2010: 15% 2019: 34%
- Elternzeitverkürzung
Durchschnitt: 2010: 21 Mon. 2020: 14 Mon.

8

5) Altersbaum und demografischer Wandel



- Vermeidung einer „Wespentaille“ durch
 - bedarfsgerechte Ausbildungsbedarfsplanung
 - externe Einstellung
 - alters-/ und buntgemischte Teams
 - Fachkräftemangel aktiv begegnen
 - notwendige Weiterbildungen
 - Erfahrungswissen sichern (Wissensmgt.)
 - veränderte Kultur/ Wertevorstellungen der Generationen

9

6) Proaktive Maßnahmen der Verwaltung



- Gleiche Rahmenbedingungen schaffen
- Auflösung der Stereotype (Führungsfrauen, Väter in Eltern-/Teilzeit, Vorbilder, Girls-/Boys Praktikum mit dem GLB)
- Gezielte, individuelle Personalentwicklung (Führungskraft als Personalentwickler*in, gezielte Ansprache von Frauen)
- Rahmenbedingungen für Führungsfunktionen verbessern (Präsenzerfordernis, Flexibilisierung durch mobile Arbeit)
- Ehrliches Feedback von Führungskräften (Hop on/off, Überforderung)
- Diversitymanagement: bunte/vielfältige Belegschaft
- Qualifizierung (Seminare, Führungskräftezirkel, Väterkonferenz)
- Netzwerkangebote (Denkfabrik CIIO, agile Strukturen, Silos aufbrechen, Frauen(führungs)netzwerke)

10

7) Fazit



- insgesamt grundsätzliche Geschlechtergerechtigkeit bei Beförderungen und Höhergruppierungen
- Frauen im hD in Führungsfunktion sind deutlich unterrepräsentiert
- Potenzial ist vorhanden, Maßnahmen sind verankert
- **Fokus richten auf:**
- Beurteilungswesen neu strukturieren
- Notfallszenarien zur notw. Kinderbetreuung ausweiten
- Beschäftigte lange motiviert und gesund arbeitsfähig halten
 - erworbenes Erfahrungswissen weitergeben, lebensphasenorientierte Personalentwicklung, aktive Gestaltung des Übergangs in den Ruhestand
- Digitalisierung und Flexibilisierung:
 - Qualifizierungen in Teilzeit und mit e-learning-Sequenzen
 - Idee: Lebensarbeitszeitkonto
 - Führen in Teilzeit und aus dem HomeOffice heraus, ggf. organisatorische Angleichung der Führungsspannen