

dortmunder berichte



Personal- und Organisationsbericht

2023

2023



Stadt Dortmund
Personal- und
Organisationsamt



Inhalt

Vorwort	5
Die Zeiten ändern sich – Mein Blick auf die Verwaltung	7
I. Zahlen auf den Punkt gebracht	9
II. Projekte und Themen des Personal- und Organisationsamtes im Kanban-Board	10
III. Personal IST	12
1. Personalbestandsveränderungen 2022	12
2. Personalbestand 2013 bis 2022	14
3. Planstellenentwicklung 2013 bis 2023	14
4. Saldo Planstellenentwicklung 2013 bis 2023	15
5. Besetzungsquote im interkommunalen Vergleich	16
6. Fluktuation	17
6.1 Fluktuation 2018 bis 2022	17
6.2 Fluktuationsprognose 2023 bis 2027	18
7. Neueinstellungen 2022	19
7.1 Neueinstellungen nach Kategorien	19
7.2 Neueinstellungen nach Dezernaten	19
8. Ausbildung	20
8.1 Auszubildende im Bestand nach Berufsobergruppe	20
8.2 Ausbildungsübernahmen nach Fachbereichen und Geschlecht	21
9. Verteilung der Beschäftigten nach Fachbereichen	22
10. Demografie	23
10.1 Altersbaum 2022	23
10.2 Entwicklung des Durchschnittsalters	24
10.3 Altersverteilung auf Führungsebene	24
10.4 Älteste und jüngste Fachbereiche	26
10.5 Älteste und jüngste Berufe	27
10.6 Prognose Altersstruktur 2035	28

IV. Berichtspflicht nach § 22 Hauptsatzung - Personalangelegenheiten der Beamtinnen, Beamten und TVöD-Beschäftigten im Jahr 2022	29
1. Begründung eines Beamtenverhältnisses / Ausbildungsübernahmen	30
1.1 Übernahme nach Laufbahnprüfung / Ausbildungsübernahme	30
1.2 Übernahme in das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit	31
2. Beendigung des aktiven Beamten-/Beschäftigungsverhältnisses	31
3. Beförderungen und Höhergruppierungen	32
3.1 Betrachtung der Fallzahlen	32
3.2 Betrachtung im Verhältnis zum jeweiligen Personalbestand	33
4. Geschlechterspezifische Betrachtungen	34
4.1 Verteilung der Beschäftigten nach Laufbahn und Geschlecht	34
4.2 Häufigste Berufe nach Geschlecht	36
5. Personelle Entwicklungen nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) im Jahr 2022	37
V. Entwicklung des Personalaufwands 2016 bis 2022	39
Glossar	40

Ergänzende Informationen

Zu einzelnen Themen sind für Sie weitergehende Informationen im Internet bereitgestellt, die Sie über den folgenden Link bzw. QR-Code aufrufen können:

dortmund.de/personalbericht

Den QR-Code finden Sie auch in den einzelnen Kapiteln, sofern zu einem Thema im Internet weitere Informationen zur Verfügung stehen.



Vorwort



Liebe Leserinnen und Leser,
die Zukunft hat begonnen: Wir befinden uns mitten im Zeitalter der Digitalisierung. Innovative Technologien und neue Arbeitsweisen verändern erheblich unsere täglichen Abläufe und Prozesse. Dabei sollten wir uns immer vor Augen halten, dass es die Menschen sind, die den Wandel leben und gestalten. Auch in diesem Jahr haben wir wieder entscheidende Schritte nach vorne getan, um der

Transformation ein Gesicht zu geben. Davon zeugt der Personal- und Organisationsbericht 2023.

Beispielhaft für viele andere Projekte des Masterplans „Digitale Verwaltung - Arbeiten 4.0“ sei an dieser Stelle das gesamtstädtische Dokumentenmanagementsystem (DO-DMS) genannt, in dessen Einführungsphase wir uns derzeit befinden. Ein Riesensystem, durch das die Papierakte künftig durch die elektronische Basisakte ersetzt wird. Das DO-DMS bildet die Grundlage für die Digitalisierung unserer städtischen Verwaltung. Dieser Schritt wird dazu beitragen, den Verwaltungsprozess effizienter zu gestalten und den Zugriff auf Informationen zu erleichtern.

Aber die wahren Zukunftsmacher*innen bleiben die Menschen. Wir brauchen kreative Köpfe. Wir brauchen Nachwuchskräfte. Wir brauchen das Engagement unserer Mitarbeitenden. Ohne sie wird es uns nicht gelingen, die Verwaltung im Sinne unserer Bürger*innen digital umzubauen. Dabei stehen wir als öffentliche Arbeitgeberin Stadt nicht nur im Wettbewerb mit der Privatwirtschaft, sondern auch mit anderen öffentlichen Institutionen.

In einer Zeit, die geprägt ist von Fachkräftemangel und demografischem Wandel, wird es immer wichtiger, das Etikett einer "guten Arbeitgeberin" zu verdienen. So haben wir im vergangenen Jahr große Anstrengungen unternommen, um attraktive Angebote für die Mitarbeitenden und Bewerber*innen zu schaffen - etwa mit dem Fahrrad-Leasing, dem bezuschussten Firmenticket oder mit der Einführung der elektronischen Zeiterfassung.

In dem derzeitigen Klima der gesellschaftlichen Veränderungen spielt der initiierte verwaltungsweite Werteprozess eine bedeutende Rolle. Respekt, Vertrauen und eine positive Fehlerkultur sind einige der Grundpfeiler, auf die wir uns gemeinsam geeinigt haben, um den bevorstehenden Herausforderungen zu begegnen. So wollen wir den respektvollen Umgang unter den Beschäftigten fördern und setzen auf eine wertschätzende Kommunikation zwischen Führungskräften und Mitarbeitenden. Die Resultate und Anregungen aus der Beschäftigtenbefragung 2022 werden in diesen Werteprozess einfließen. Besonders ermutigend ist dabei das positive Feedback, da etwa 84 Prozent der teilnehmenden Beschäftigten mit ihrer Arbeit zufrieden oder sehr zufrieden sind. Das bekräftigt uns darin, dass wir die richtigen Pfade beschreiten.

Unser Ziel ist es, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das Talente anzieht und fördert. Wir wollen eine Kultur schaffen, die von Innovation, Teamarbeit und gegenseitigem Respekt geprägt ist. Indem wir unsere Arbeitsplätze - wie beim Arbeitsplatz der Zukunft - weiterentwickeln und unseren Mitarbeitenden die Möglichkeit bieten, ihre Fähigkeiten voll einzusetzen, werden wir zur ersten Wahl für Fachkräfte und zukünftige Beschäftigte.

Dass uns das gelingt, davon zeugt die jährlich hohe Zahl Bewerber*innen - im letzten Jahr waren es rund 12.000 - für eine Ausbildung bei der Stadt Dortmund. So wollen wir auch im nächsten Jahr 394 engagierte Nachwuchskräfte gewinnen, die in über 40 Berufen in der Stadtverwaltung ihre Zukunft finden können. Lassen Sie uns gemeinsam in diesem Sinne eine moderne und effiziente Verwaltung für eine gute Zukunft gestalten.

Ihr



Christian Uhr
Personal- und Organisationsdezernent

Zeiten ändern sich – mein Blick auf die Verwaltung

Liebe Leser*innen,

„The Times They Are A-Changin“ sang Bob Dylan in den späten Sechzigern. Viele seiner Lieder haben eine starke Aussagekraft, keiner seiner Songs ist mir jedoch in der letzten Zeit so oft durch den Kopf gegangen wie der obige.

Die Anforderungen aus der Stadtgesellschaft an die Kommunalverwaltung nehmen dynamisch zu, zur Aufgabenbewältigung gilt es, sich flexibel und agil aufzustellen. Die Digitalisierung treibt uns um bzw. vor sich her. Selten gab es in den letzten Jahrzehnten eine Phase, in der von uns so viel Veränderungsbereitschaft gefordert wurde wie jetzt.

So wird aus meiner Sicht eine geordnete Kommunikation immer wichtiger. Und ich bin froh, dass mittlerweile Themen unter dieser Prämisse bearbeitet werden und Foren zur Unterstützung des Informationsaustausches entstanden sind. Ich nenne hier beispielhaft

- die Stadtverwaltungsstrategie
- den Werteprozess
- die Auseinandersetzung mit On-/Off-Boarding – Prozessen
- die Amtsleitungskonferenz
- das Treffen der Verwaltungsleitungen
- den Willkommenstag für neue Führungskräfte.

Exemplarisch für die vielen Veränderungen sehen Sie die neue Form des Personal- und Organisationsberichtes vor sich. Der bisherige Personal- und Organisationsbericht wurde durchaus unterschiedlich gesehen: da gab es die einen, die sich intensiv mit den Ausführungen auseinandersetzten und die anderen, die den Bericht sehr schnell der Ablage zuführten. Eines war bei beiden Personengruppen allerdings gleich: der Statistikteil wurde gern zu amtseigenen Vergleichen mit anderen Teilen der Verwaltung herangezogen und diente oftmals als ein Element zur Steuerung des Fachbereiches. Für die Politik war er eine wertvolle Darstellung zur Arbeit der Verwaltung. Also haben wir uns dazu entschlossen, den Bericht deutlich abzuspecken und uns auf das Wesentliche zu konzentrieren.

Wir tragen mit der neuen Form außerdem der zunehmenden digitalen Information Rechnung. Für die interne Verwaltung nutzen wir insbesondere das Beschäftigtenportal. Dies gibt uns die Möglichkeit, die organisatorischen Themen viel schneller und zeitgerechter publik zu machen als bisher mit dem erst Ende des Jahres fertig erstellten Personal- und Organisationsbericht. Die dort enthaltenen Informationen waren zum Zeitpunkt der Veröffentlichung im Dezember nur noch

teilaktuell. Was in den vergangenen Jahren noch hilfreich war, ist durch die tagesscharfen internen Veröffentlichungen mittlerweile hinfällig geworden. Die Politik wird über die einzelnen Fachvorlagen ohnehin laufend informiert, sodass uns eine Dopplung im Personal- und Organisationsbericht wenig sinnvoll erschien.

Also sparen wir uns das und konzentrieren uns auf die neuen Informationswege. Hintergrundinformationen zu organisatorischen Themen auf dem folgenden Kanban-Board sowie umfassendere Statistiken haben wir nun bedarfsgerechter außerhalb des Druckstücks zusammengestellt. Sie können so selbst entscheiden, wo Sie tiefergehende Informationen lesen möchten und wo nicht. Hierfür sind an den entsprechenden Textstellen QR-Codes hinterlegt, mit denen diese abgerufen werden können.

Ihr „DigitalXpert“

Dirk Müller
Leiter Personal- und Organisationsamt

I. Zahlen auf den Punkt gebracht

			31.12.2022	31.12.2021
Personal & Planstellen	Beschäftigte	absolut	11.261	10.931
		vollzeitverrechnet	10.083,72	9.799,10
	Planstellenbestand	vollzeitverrechnet	10.200,71	9.488,19
	Besetzungsquote		91,2 %	90,8 %
Ausbildung	Auszubildende	absolut	1.127	1.014
	Ausbildungsquote		11,2 %	10,3 %
	Übernommene Ausgebildete	absolut	267	302
	Ausbildungsübernahmequote		94,7 %	95,0 %
Personalbestandsveränderungen	Neueinstellungen extern	vollzeitverrechnet	619,24	512,45
	Fluktuation extern	vollzeitverrechnet	524,65	454,39
	Fluktuationsquote		5,3 %	4,6 %
Personal im Detail	Durchschnittsalter		44,6	44,8
	Beschäftigte nach Geschlecht	Frauen absolut	6.492	6.284
		Männer absolut	4.769	4.647
	Beschäftigungsart	verbeamtet absolut	2.493	2.454
		TVöD absolut	8.768	8.477
	Teilzeitquote		31,5 %	30,8 %
		davon Frauen	48,2 %	47,6 %
		davon Männer	8,8 %	8,2 %
	Schwerbehindertenquote		6,7 %	7,1 %
	Staatsangehörigkeitsquote	deutsch	94,6 %	95,1 %
ausländisch		5,4 %	4,9 %	
Gesundheitsquote		89,2 %	90,5 %	

II. Projekte und Themen des Personal- und Organisationsamtes im Kanban-Board



TO DO

In Planung



DOING

In Bearbeitung



DONE

Abgeschlossen

In Planung	In Bearbeitung	Abgeschlossen
	11/1-1 Verkehrswendebüro	
	11/1-2 Dokumentenmanagementsystem (DO-DMS)	
	11/1-2 Lebensarbeitszeitkonto (LAK)	
	11/1-3 Arbeitsplatz der Zukunft	
		11/1-3 Leitfaden Wissensmanagement
		11/1-3 Leitfaden Changemanagement
11/1-4 Neue digitale Personalservices		
11/1-4 Identitymanagement		
	11/1-4 e-Zeitwirtschaft	
	11/2 Werteprozess	
	11/2-1 und 11/3 Upgrade Stellenausschreibungen	





TO DO

In Planung



DOING

In Bearbeitung



DONE

Abgeschlossen

11/2-1
On-/Off-Boarding

11/2-2 und 11/2-3
Bildungsportal Ecadia

11/2-2
Neues
Führungskräftefeedback

11/3-1
Überarbeitung des
Beurlaubungskonzepts

11/3-1
Konzept zur Anerkennung als
sonstige*r Beschäftigte*r

11/3-1
Ausbau der Betreuungsplätze
i.R. der Betrieblichen
Kinderbetreuung

11/3-1 und 11/3-2
Aufbau eines Personalpools
zur Flexibilisierung des
Personalkörpers für
Krisenlagen und
gesamtstädtische
Unterstützungsbedarfe

11/3-2
Einsatz von KI in
Stellenbesetzungsverfahren

11/4-1
Fahrradleasing für städtische
Beschäftigte

11/4-2 und 11/1-4
Beihilfe-App

11/4-3
Dienstreiseworkflow

11/4-3
Rabattiertes Firmenticket /
Deutschlandticket

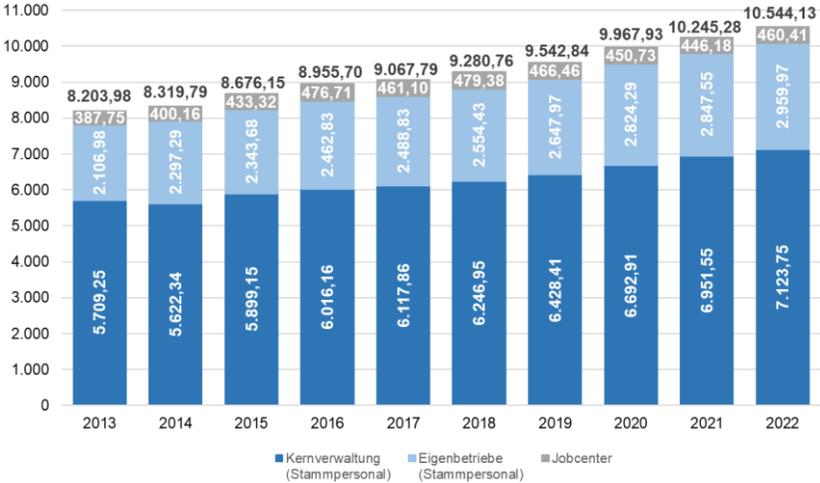
III. Personal IST

1. Personalbestandsveränderungen 2022

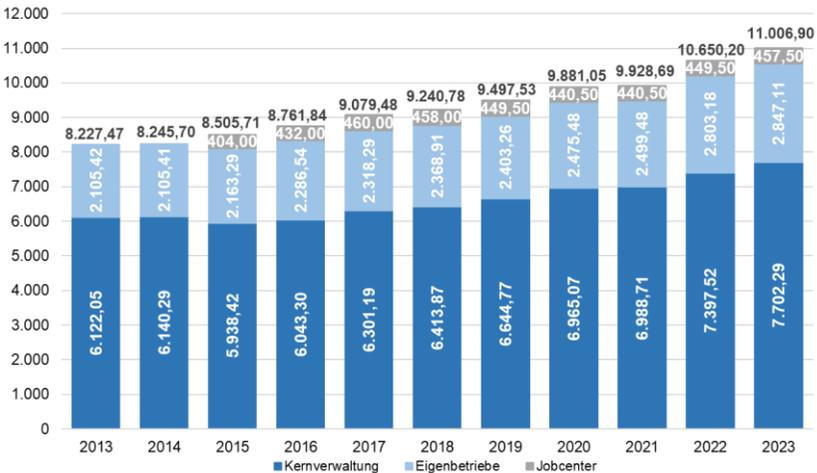
Dez	Fachbereich	Anfangsbestand	Fluktuation	Neueinstellungen	Übernahme ausgedienter Nachwuchskräfte	Interne Abgänge zu anderen Fachbereichen	Interne Zugänge von anderen Fachbereichen	Veränderungen Arbeitszeit, Beurteilung etc.	Endbestand	Differenz
Dez. 1	D1	29,31	-1,00	1,77	0,00	-0,51	2,85	-0,40	32,02	2,71
	1	109,82	-11,69	13,19	0,00	-4,50	6,93	-0,81	112,95	3,13
	3	55,69	-3,67	6,00	2,00	0,00	0,00	-1,27	61,09	5,40
	14	36,60	-2,74	4,00	1,00	-1,63	9,30	-0,06	46,46	9,86
	80	101,00	-7,12	10,73	0,00	-2,82	2,00	-1,39	102,40	1,40
	6	6,41	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00	-0,10	7,31	0,90
Dezernat 1		339,83	-26,22	35,69	3,00	-9,46	24,42	-4,04	362,23	23,40
Dez. 2	D2	17,00	-2,00	1,00	1,00	-1,00	0,00	0,00	16,00	-1,00
	20	64,47	-0,85	1,00	1,00	-1,00	1,00	1,51	67,13	2,67
	21	239,05	-10,77	0,50	13,00	-10,49	10,75	-2,93	239,11	0,06
	23	101,42	-5,15	4,66	3,00	-4,56	6,67	-0,11	105,94	4,51
	41	451,71	-19,80	49,56	6,00	-8,58	5,80	1,52	486,21	34,51
	42	3,90	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	3,90	0,00
Dezernat 2		877,55	-38,57	56,71	24,00	-25,63	24,23	0,00	918,30	40,75
Dez. 3	D3	22,63	-1,00	3,51	0,00	-2,00	1,75	0,95	25,84	3,21
	30	71,56	-5,00	2,00	0,00	-4,60	9,67	-0,13	73,49	1,93
	32	514,05	-32,52	25,00	27,00	-52,54	26,80	-7,71	500,09	-13,97
	33	345,84	-18,50	13,03	13,00	-17,20	12,00	-3,00	345,16	-0,68
	37	1.059,84	-38,68	25,00	26,00	-6,61	16,32	-12,37	1.069,51	9,67
	Dezernat 3		2.013,92	-95,70	68,54	66,00	-82,95	66,53	-22,25	2.014,09
Dez. 4	D4	9,64	-2,00	1,87	0,00	0,00	0,00	0,00	9,51	-0,13
	40	465,76	-16,66	27,28	1,00	-9,77	9,32	-8,34	471,59	2,83
	51	658,09	-63,72	80,46	11,00	-27,92	18,41	-12,90	663,42	5,33
	57	1.684,63	-76,25	100,92	31,00	-12,56	7,29	10,95	1.745,97	61,34
	D5	22,67	0,00	2,71	0,00	-1,54	4,61	-0,22	28,23	5,56
	Dezernat 4		2.821,12	-158,63	210,63	43,00	-50,25	35,02	-10,29	2.890,49
Dez. 5	50	474,15	-32,46	49,25	22,00	-25,18	21,92	-11,75	497,93	23,79
	52	295,63	-13,41	15,22	8,00	-7,00	5,43	-2,92	300,95	5,32
	53	225,74	-33,09	40,42	11,00	-19,46	19,73	0,00	244,36	18,61
Dezernat 5		1.018,19	-78,96	107,60	41,00	-53,17	51,69	-14,88	1.071,47	53,28

Dez	Fachbereich	Anfangsbestand	Fluktuation	Neueinstellungen	Übernahme ausgebauter Nachwuchskräfte	Interne Abgänge zu anderen Fachbereichen	Interne Zugänge von anderen Fachbereichen	Veränderungen Arbeitszeit, Beurlaubung etc.	Endbestand	Differenz
Dez. 6	D6	6.90	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	6,90	0,00
	60	106,80	-0,82	7,73	4,00	-1,00	1,00	-0,17	117,54	10,74
	61	219,34	-14,61	15,72	5,00	-2,00	4,37	-1,77	226,04	6,70
	62	140,86	-12,83	7,03	3,00	-2,51	1,40	0,74	137,68	-3,18
	64	67,75	-4,00	0,00	0,00	-1,73	7,00	1,76	70,78	3,03
	67	53,26	-0,76	4,54	0,00	-2,00	2,82	0,54	58,41	5,15
	Dezernat 6	594,90	-33,03	35,02	12,00	-9,24	16,60	1,10	617,34	22,44
Dez. 7	D7	8,89	-1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	8,76	-0,13
	19	59,85	-1,00	0,00	6,00	-3,44	1,82	-0,90	62,34	2,49
	63	216,95	-6,65	5,00	5,00	-3,00	2,00	-3,51	215,79	-1,16
	65	519,95	-25,81	37,88	5,77	-5,46	9,71	-2,18	538,85	19,90
	66	412,00	-19,00	15,05	5,00	-6,02	5,00	1,43	413,46	1,47
	68	121,27	-3,46	3,00	1,00	0,00	2,00	-0,14	123,66	2,40
	70	183,00	-8,15	6,90	4,00	-2,13	5,00	0,94	189,55	6,55
Dezernat 7	1.520,92	-65,08	67,83	26,77	-20,05	25,53	-3,48	1.552,42	31,51	
Dez. 8	D8	6,80	0,00	0,00	0,00	-1,00	0,82	0,67	7,29	0,49
	10	341,88	-17,51	26,77	9,00	-43,90	13,66	-3,23	326,67	-15,21
	11	188,09	-5,27	5,00	8,00	-11,22	18,18	0,27	203,05	14,96
	13	53,62	-3,79	5,55	0,00	0,00	41,79	0,05	97,23	43,60
Dezernat 8	590,39	-26,57	37,32	17,00	-56,12	74,45	-2,24	634,24	43,85	
Übrige Bereiche	PR	19,28	-0,90	0,00	0,00	0,00	2,00	-0,25	20,14	0,85
	VdS	4,00	-1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	3,00	-1,00
	18	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Stadt Dortmund (ohne Jobcenter)		9.799,10	-624,65	619,24	232,77	-306,88	320,47	-56,33	10.083,72	284,62
Davon Eigenbetriebe		2.847,55	-128,19	186,32	50,00	-33,09	28,52	8,86	2.959,97	112,42
Davon Kernverwaltung		6.951,55	-396,46	432,92	182,77	-273,79	291,94	-65,19	7.123,75	172,20
Jobcenter		446,18	-16,56	27,95	16,00	-16,59	3,00	0,42	460,41	14,23

2. Personalbestand 2013 bis 2022



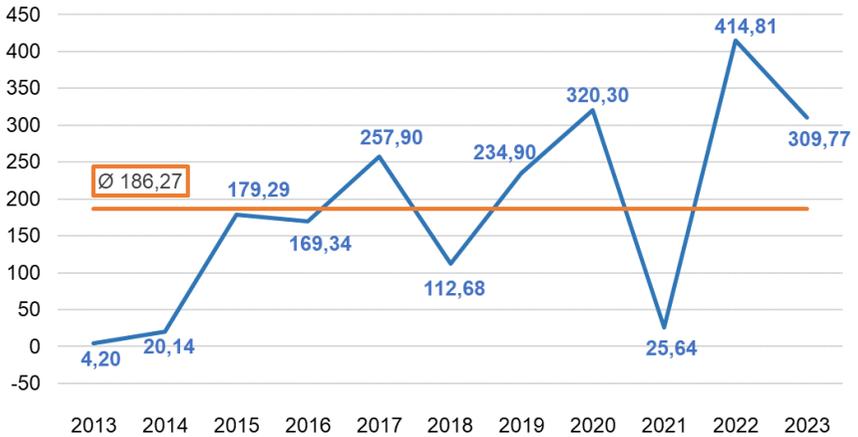
3. Planstellenentwicklung 2013 bis 2023



Hinweise zur Grafik

Die Anzahl der Planstellen der Kernverwaltung ist der jährlichen Stellenplanvorlage entnommen. Unterjährig kann es aufgrund von Planstellenverlagerungen zwischen Kernverwaltung und Eigenbetrieben zu Verschiebungen kommen, allerdings wird der Gesamtrahmen eingehalten.

4. Saldo Planstellenentwicklung 2013 bis 2023



Hinweise zur Grafik

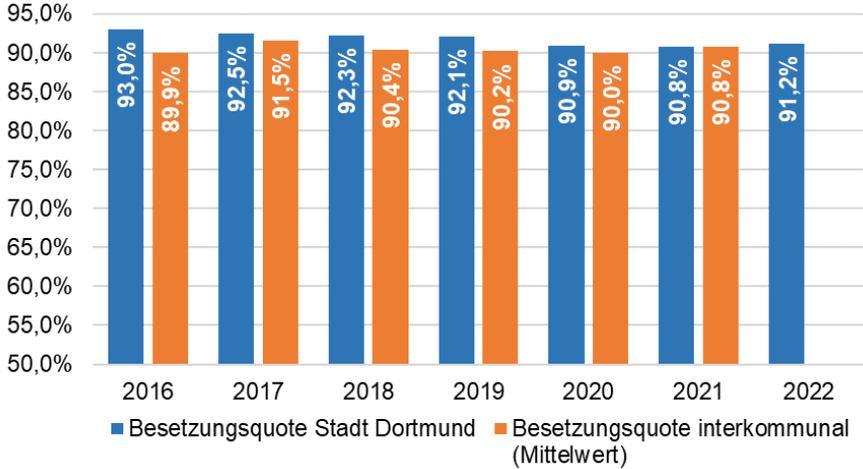
Dargestellt sind die vollzeitverrechneten Salden zwischen Neuschaffungen und Einsparungen in der Kernverwaltung (negative Werte = Einsparungen überwiegen; positive Werte = Neuschaffungen überwiegen).

2017 Einrichtung von 100 Servicearbeitsplätzen

2018 Auflösung der Zentralen Ausländerbehörde (ZAB)

2020/2021 Doppelhaushalt

5. Besetzungsquote im interkommunalen Vergleich



Interkommunaler Vergleich

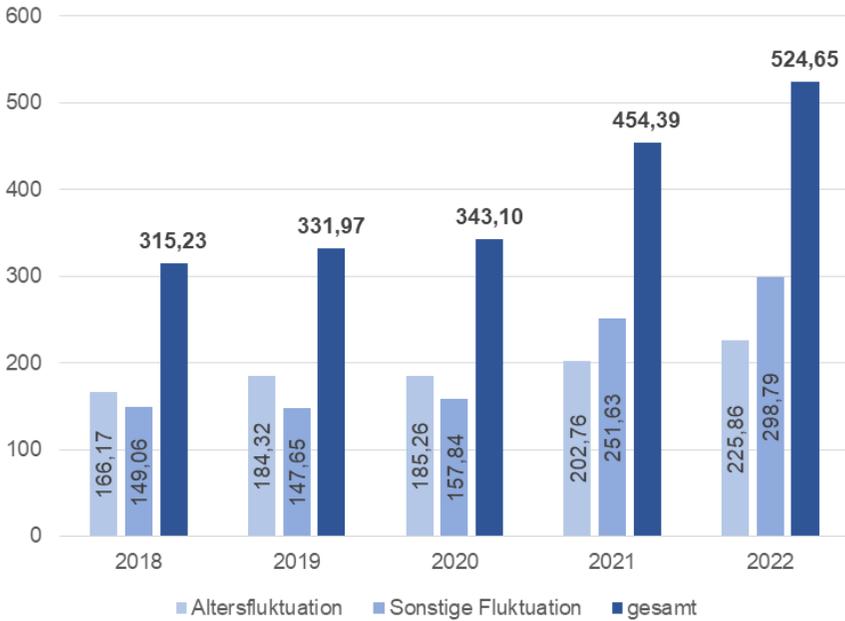
Das Personal- und Organisationsamt beteiligt sich bundesweit seit Jahren an interkommunalen Vergleichen mit anderen Großstädten. Neben Dortmund nehmen aktuell Bremen, Köln, Frankfurt a. M., Leipzig, München und Stuttgart teil. Bei der ausgewiesenen Quote handelt es sich um den Mittelwert aus den von den sieben Kommunen ermittelten Quoten.

Demnach liegt Dortmund mit einem Wert jenseits der 90 % auf dem hohen Niveau vergleichbarer Großstädte.

Für das Jahr 2022 kann derzeit kein interkommunaler Vergleichswert ausgewiesen werden, da die Datenerhebung noch nicht abgeschlossen ist.

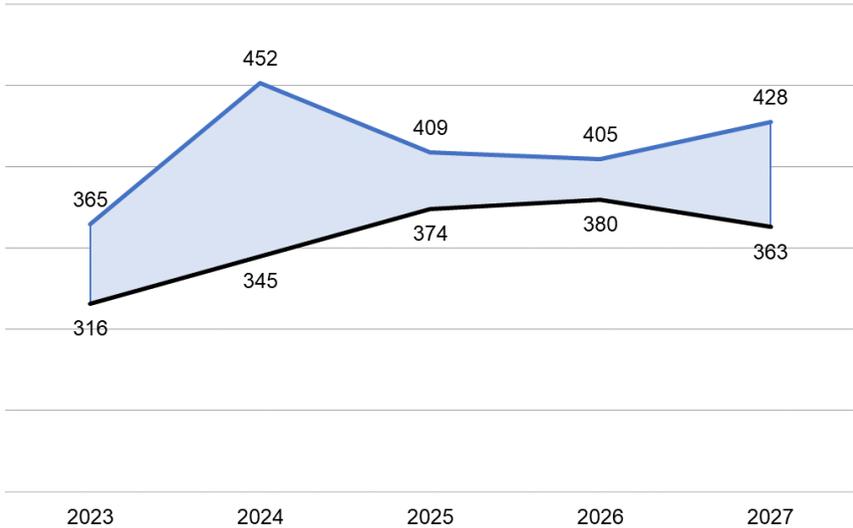
6. Fluktuation

6.1 Fluktuation 2018 bis 2022



Angaben in Vollzeitverrechnung

6.2 Fluktuationsprognose 2023 bis 2027



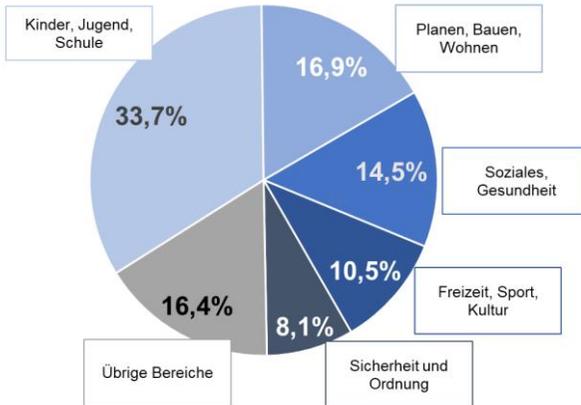
Bandbreite der Fluktuation

Anhand der Auswertung der Personal- und Organisationsentwicklungskonzepte kann die zu erwartende Altersfluktuation eingeschätzt werden. Zwischen frühestens zu erwartendem Austritt und dem Austritt nach Erreichen der allgemeinen Altersgrenze ergibt sich eine gewisse Bandbreite. Hinzu kommt noch ein Anteil an sonstiger Fluktuation, der nach den Erfahrungswerten der letzten 5 Jahre mit 1,7 % des Personalbestandes angesetzt werden kann. Das sind jährlich 185 Mitarbeitende (vollzeitverrechnet gerundet).

Aus diesen Berechnungen ergibt sich die obige Prognose bzw. grafisch dargestellte Bandbreite an Gesamtluktuation für die Jahre 2023 bis 2027.

7. Neueinstellungen 2022

7.1 Neueinstellungen nach Kategorien



7.2 Neueinstellungen nach Dezernaten

Dezernat	Personal Anfangsbestand	Personal Endbestand	Durchschnittlicher Personalbestand	Neueinstellungen	Einstellungsquote
Dezernat 1	338,83	362,23	350,53	35,69	10,2%
Dezernat 2	877,55	918,30	897,93	56,71	6,3%
Dezernat 3	2.013,92	2.014,09	2.014,00	68,54	3,4%
Dezernat 4	2.821,12	2.890,49	2.855,80	210,53	7,4%
Dezernat 5	1.018,19	1.071,47	1.044,83	107,60	10,3%
Dezernat 6	594,90	617,34	606,12	35,02	5,8%
Dezernat 7	1.520,92	1.552,42	1.536,67	67,83	4,4%
Dezernat 8	590,39	634,24	612,31	37,32	6,1%
Übrige Bereiche	23,28	23,14	23,21	0,00	0,0%
Personal gesamt	9.799,10	10.083,72	9.941,41	619,24	6,2%

Angaben in Vollzeitverrechnung

Neueinstellungen sind kein Indikator für Stellenzuwächse

Neueinstellungen können zwar infolge von Aufgabenzuwächsen notwendig geworden sein, sie erfolgen jedoch zu einem großen Anteil zur Deckung fluktuationsbedingt entstandener Vakanzen.

8. Ausbildung

8.1 Auszubildende im Bestand nach Berufsobergruppe

Berufsobergruppe	weiblich	männlich	gesamt
Verwaltungstätigkeiten	370	216	586
Sozial- und Erziehungsdienst	160	29	189
Feuerwehr	8	100	108
Maschinen-, Wärme-, Elektrotechnik, IT	11	48	59
Besondere Verwaltungstätigkeiten	18	24	42
Bauwesen	3	35	38
Garten, Forst- und Landwirtschaft	14	24	38
Gesundheits- und Pflegedienst	21	4	25
Bibliothek, Medien, Druck- und Verlagswesen	8	4	12
Kultur, Freizeit und Wissenschaft	7	4	11
Vermessungswesen, Geodäsie	3	6	9
Gebäude	2	3	5
Hauswirtschaft und Ernährung	4	1	5
Summe	629	498	1.127

(Sortierung nach Häufigkeit in den Obergruppen)

Auszubildende

Die Stadt Dortmund bildet in über 40 verschiedenen Berufsbildern aus. Weitere Informationen zu den Auszubildenden nach einzelnen Berufen finden Sie hier:



8.2 Ausbildungsübernahmen nach Fachbereichen und Geschlecht

Dez	Fachbereich	weiblich	männlich	gesamt
1	3	1	1	2
	14	1	0	1
2	D2	1	0	1
	20	1	0	1
	21	9	4	13
	23	1	2	3
	41	4	2	6
	42	1	3	4
3	32	14	13	27
	33	8	5	13
	37	3	37	40
4	40	1	0	1
	51	7	4	11
	57	24	7	31
5	50	10	12	22
	52	3	5	8
	53	6	5	11
6	60	2	2	4
	61	3	2	5
	62	2	1	3
7	19	5	1	6
	63	1	4	5
	65	2	4	6
	66	0	5	5
	68	0	1	1
	70	1	3	4
8	10	3	6	9
	11	4	4	8
	59	11	5	16
	Summe	129	138	267

Gegenüber der Tabelle "Personalbestandsveränderungen 2022" sind in dieser Tabelle weitere 14 Übernahmen von der 1. in die 2. Ausbildung im Rahmen der Kombi-Ausbildung bei der Feuerwehr (Fachbereich 37) enthalten, ebenso 4 Ausbildungsübernahmen beim Theater Dortmund.

282 Auszubildende konnten die Prüfung erfolgreich absolvieren. 15 Auszubildende haben sich nach erfolgreicher Prüfung gegen eine Übernahme bei der Stadt Dortmund entschieden.

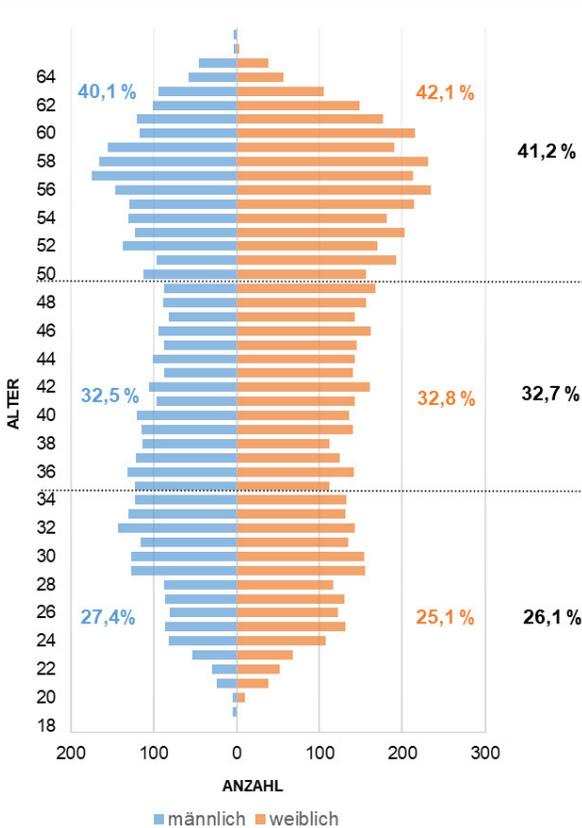
9. Verteilung der Beschäftigten nach Fachbereichen

		2020	2021	31.12.2022		
Fachbereich		gesamt	gesamt	gesamt	weiblich	männlich
Dez. 1	Dez-Büro 1	0,00	29,31	32,02	12,26	19,75
	1	123,23	109,82	112,95	69,24	43,71
	3	54,10	55,69	61,09	35,88	25,21
	14	39,36	36,60	46,46	16,37	30,09
	80	96,35	101,00	102,40	54,57	47,83
	6	4,41	6,41	7,31	5,31	2,00
Gesamt Dezernat 1		317,46	338,83	362,23	193,64	168,59
Dez. 2	Dez-Büro 2	15,64	17,00	16,00	6,50	9,50
	20	72,12	64,47	67,13	36,13	31,00
	21	228,50	239,05	239,11	143,16	95,95
	23	96,90	101,42	105,94	62,27	43,67
	41	452,55	451,71	486,21	315,83	170,38
	42	3,90	3,90	3,90	0,00	3,90
Gesamt Dezernat 2		869,62	877,55	918,30	563,90	354,40
Dez. 3	Dez-Büro 3	17,45	22,63	25,84	12,31	13,53
	30	73,76	71,56	73,49	49,74	23,75
	32	484,45	514,05	500,09	233,22	266,87
	33	339,21	345,84	345,16	233,28	111,88
	37	1.020,20	1.059,84	1.069,51	63,42	1.006,09
	Gesamt Dezernat 3		1.935,06	2.013,92	2.014,09	591,97
Dez. 4	Dez-Büro 4	10,44	9,64	9,51	4,51	5,00
	40	452,10	468,76	471,59	265,85	205,73
	51	634,90	658,09	663,42	473,64	189,78
	57	1.678,40	1.684,63	1.745,97	1.598,44	147,53
	Gesamt Dezernat 4		2.775,83	2.821,12	2.890,49	2.342,45
Dez. 5	Dez-Büro 5	21,72	22,67	28,23	20,23	8,00
	50	495,14	474,15	497,93	288,73	209,20
	52	293,73	295,63	300,95	121,62	179,33
	53	179,20	225,74	244,36	168,53	75,83
	Gesamt Dezernat 5		989,79	1.018,19	1.071,47	599,10
Dez. 6	Dez-Büro 6	6,90	6,90	6,90	3,90	3,00
	60	99,99	106,80	117,54	46,73	70,81
	61	213,89	219,34	226,04	120,24	105,80
	62	142,87	140,86	137,68	48,00	89,67
	64	61,80	67,75	70,78	45,78	25,00
	67	52,91	53,26	58,41	36,90	21,51
Gesamt Dezernat 6		578,36	594,90	617,34	301,54	315,80
Dez. 7	Dez-Büro 7	9,89	8,89	8,76	4,76	4,00
	19	60,28	59,85	62,34	39,07	23,27
	63	210,76	216,95	215,79	48,67	167,13
	65	515,47	518,95	538,85	347,84	191,01
	66	383,54	412,00	413,46	102,63	310,83
	68	115,66	121,27	123,66	30,69	92,97
	70	177,28	183,00	189,55	35,95	153,61
	Gesamt Dezernat 7		1.472,89	1.520,82	1.552,42	609,61
Dez. 8	Dez-Büro 8	7,00	6,80	7,29	2,59	4,70
	10	316,96	341,88	326,67	66,33	260,34
	11	177,60	188,09	203,05	126,93	76,12
	13	52,42	53,62	97,23	47,89	49,34
Gesamt Dezernat 8		553,98	590,39	634,24	243,73	390,51
	PR	22,23	23,28	23,14	10,32	12,81
	18	2,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Sonstige		24,23	23,28	23,14	10,32	12,81
Summe Stadt Dortmund (ohne Jobcenter)		9.517,20	9.799,10	10.083,72	5.456,26	4.627,46
59/Jobcenter (städt. Personal)		450,73	446,18	460,41	290,23	170,18
Summe Stadt Dortmund (inkl. Jobcenter)		9.967,93	10.245,28	10.544,13	5.746,49	4.797,64
nachrichtlich: Beschäftigte des Theaters Dortmund (vollzeitverrechnet)		580,04	590,14	590,32	264,30	326,02



10. Demografie

10.1 Altersbaum 2022



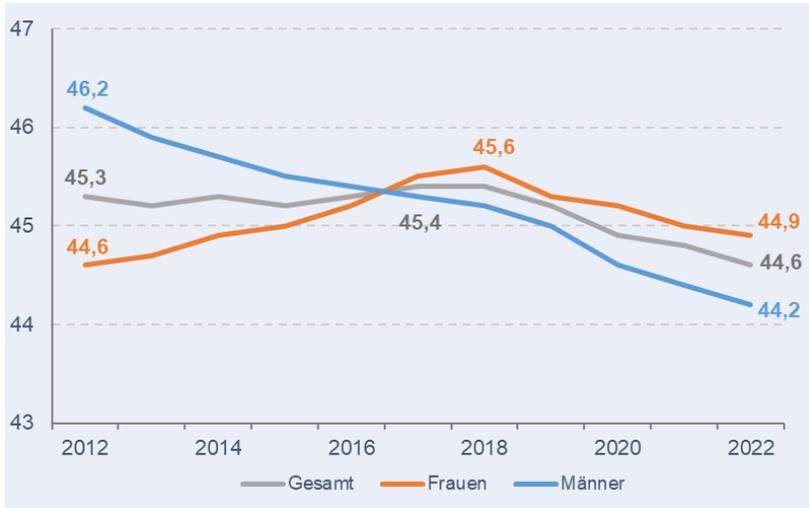
Entwicklung der Altersverteilung

Der Anteil der jüngeren Beschäftigten ist erneut angewachsen. Er stieg im Vergleich zum Vorjahr von 25,6 % auf 26,1 %.

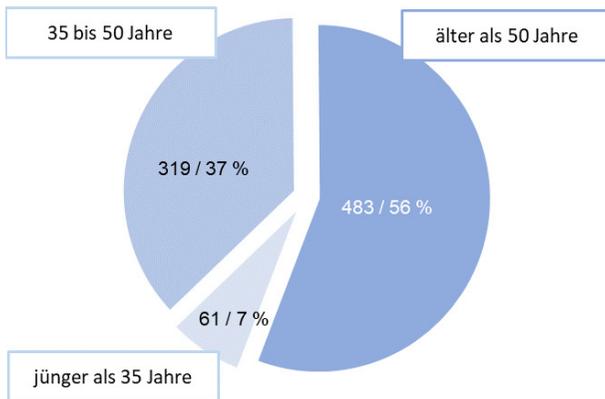
Die Zahl der älteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geht prozentual weiter kontinuierlich zurück von 42,4 % im Vorjahr auf nunmehr 41,2 %.

Insgesamt sinkt im Zeitverlauf dadurch das Durchschnittsalter.

10.2 Entwicklung des Durchschnittsalters



10.3 Altersverteilung auf Führungsebene



	Frauen					GESAMT
	Sachgebiets- leitung	Team- leitung	Bereichs- leitung	(stv.) Fach- bereichs- leitung	Verwaltungs- vorstand	
jünger als 35	9	24				33
zwischen 35 und 50	36	94	24	4	1	159
älter 50	62	107	39	11	2	221
GESAMT	107	225	63	15	3	413

	Männer					GESAMT
	Sachgebiets- leitung	Team- leitung	Bereichs- leitung	(stv.) Fach- bereichs- leitung	Verwaltungs- vorstand	
jünger als 35	8	19		1		28
zwischen 35 und 50	4	117	27	11	1	160
älter 50	9	169	46	33	5	262
GESAMT	21	305	73	45	6	450

56 % der Führungskräfte sind älter als 50 Jahre!

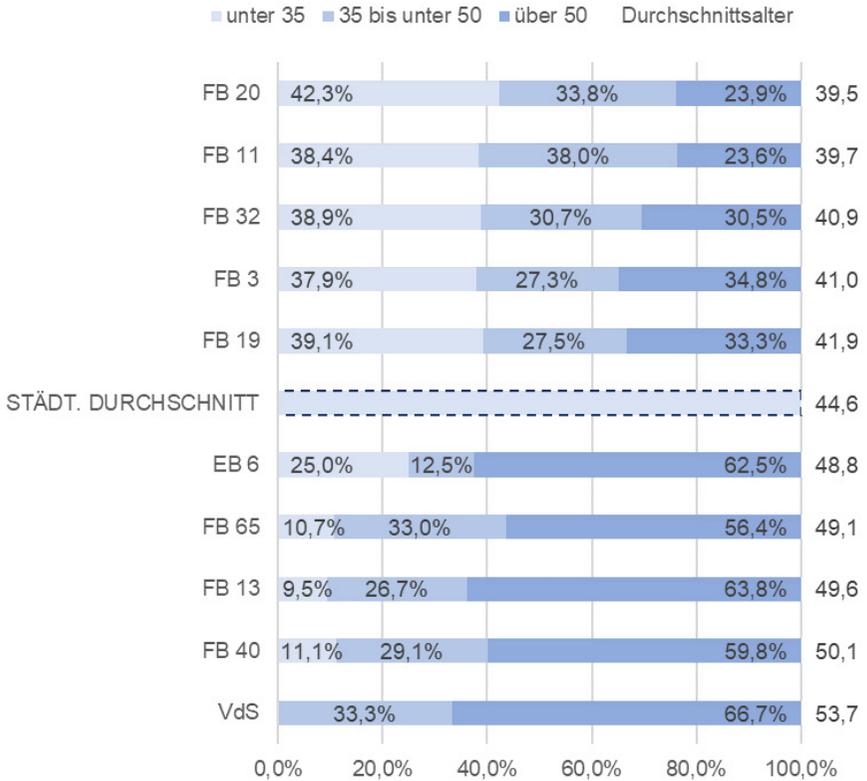
In den nächsten 15 bis 20 Jahren (altersbedingtes Ausscheiden dieser Führungskräfte) ergibt sich somit ein hoher Bedarf zur Wiederbesetzung dieser Stellen. Hierdurch bietet sich die Möglichkeit, die derzeit noch bestehende Unterrepräsentanz von Frauen vor allem in den höheren Ebenen (Fach-/Bereichsleitung) verbessern zu können.

Inwieweit Frauen den Weg einer Führungskarriere einschlagen, liegt dabei immer an individuellen Zielen und Wünschen. Ebenso spielt die jeweilige Vorstellung des Berufsbilds „Führungskraft“ eine Rolle.

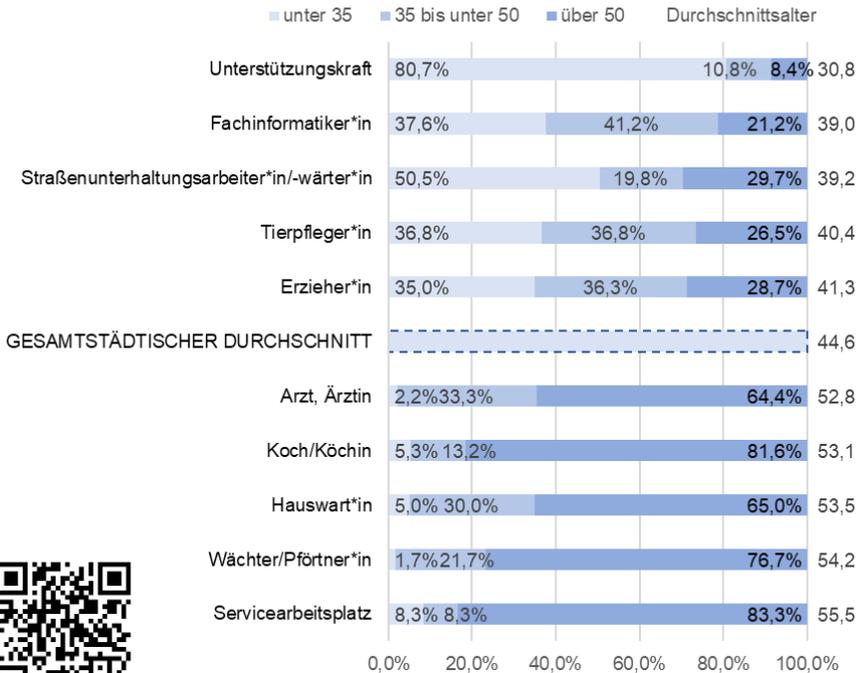
In den letzten fünf Jahren konnte der Anteil der Frauen in Führungsfunktionen insgesamt bereits deutlich von 42,1% auf 47,9% gesteigert werden. Dies könnte ein Indikator dafür sein, dass die Attraktivität einer Führungslaufbahn für Frauen gestiegen ist.

Neben einem fast schon stetigen „Mentoringprogramm“, das im Jahr 2021 neu konzeptioniert wurde, hat sich die Möglichkeit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zunehmend gebessert. Vielfältige Arbeitszeitmodelle, Betriebskindergartenplätze und die in vielen Teilen mögliche mobile Arbeit könnten hier ebenso wie die Einführung einer neuen Führungsebene als Einstieg eine Entscheidung in diese Richtung begünstigen.

10.4 Älteste und jüngste Fachbereiche



10.5 Älteste und jüngste Berufe

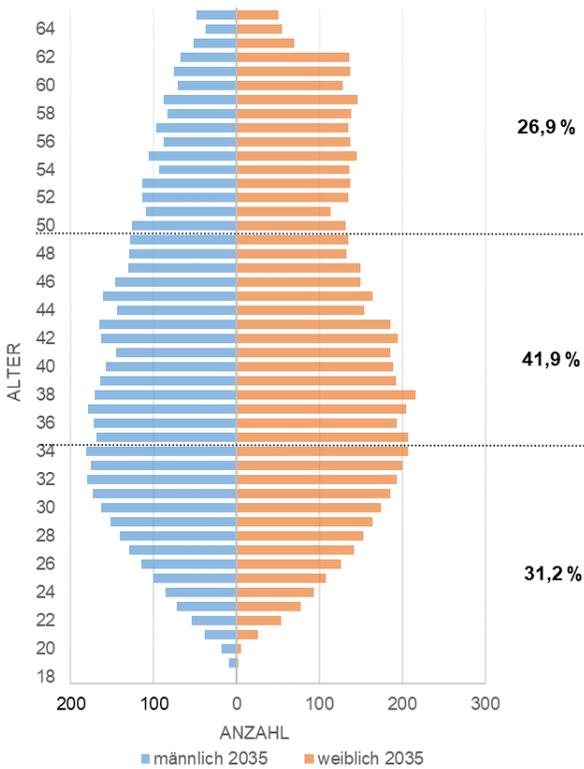


Zusammenhang zur Berufsgruppe

Die „jüngeren“ Fachbereiche zeichnen sich überwiegend durch Verwaltungstätigkeiten aus. Diese können über die eigene Ausbildung rekrutiert werden, sodass hierdurch das Durchschnittsalter in den betreffenden Bereichen sinkt. Die jüngsten Berufsgruppen sind damit auch diejenigen, die die Stadt selbst ausbildet.

Bei den „älteren“ Fachbereichen liegt häufig eine Spezialisierung in der Berufstätigkeit vor. Hier können dann in der Regel kaum eigens ausgebildete Kräfte eingesetzt werden. Die Einstellung vom externen Arbeitsmarkt ist dann in vielen Fällen mit bereits beruflicher Erfahrung und entsprechendem Lebensalter verbunden. Auch sind Arbeitsbereiche mit Mitarbeitenden auf Servicearbeitsplätzen betroffen, deren Leistungsvermögen (temporär) eingeschränkt ist.

10.6 Prognose Altersstruktur 2035



Blick in die Zukunft: „Gesunde“ Altersstruktur in 2035
Der prognostizierte Altersbaum des Jahres 2035 verdeutlicht, welche Auswirkungen der demografische Wandel auf die Personalstruktur haben wird. Der „Stamm“ bestehend aus dem jüngeren Personal geht mit einem prozentualen Anteil von über 30 % gestärkt hervor. Die "Krone" ist ausgedünnt und gezeichnet von den altersbedingten Austritten der letzten 15 Jahre. Von vormals 44 % hat sich ihr Anteil mit voraussichtlich knapp 27 % massiv verkleinert.

IV. Berichtspflicht nach § 22 Hauptsatzung - Personalangelegenheiten der Beamtinnen, Beamten und TVöD-Beschäftigten im Jahr 2022

Neue Darstellung und inhaltliche Ausrichtung der Berichterstattung

Die Berichtspflicht nach § 22 Hauptsatzung der Stadt Dortmund verlangt eine halbjährliche Berichterstattung über die Personalangelegenheiten der Beamt*innen und Beschäftigten. Für das erste Halbjahr eines Jahres wird dies weiterhin in einer separaten Vorlage an den Ausschuss für Personal, Organisation und Digitalisierung erfolgen. Die Berichterstattung für das zweite Halbjahr wird künftig in den Personal- und Organisationsbericht integriert und spiegelt nun entsprechend den anderen Zahlen und Statistiken im Bericht eine Gesamtjahresdarstellung wider.

Eine Differenzierung nach Beschäftigungsverhältnis wird in diesem Zusammenhang aufgegeben. Zwar ist die Unterscheidung in dem Punkt „Beförderungen und Höhergruppierungen“ weiterhin erkennbar, die Gesamtzahlen machen aber erst deutlich, dass es keine erkennbaren Unterrepräsentanzen gibt bzw. diese sich gegenseitig aufheben. Auch eine Differenzierung nach einzelnen Besoldungs-/Entgeltgruppen macht keinen steuerungsrelevanten Ansatz deutlich. Die Daten werden daher nach Laufbahngruppenzugehörigkeit zusammengefasst.

Der Punkt 5 „Personelle Entwicklungen nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG)“ wurde im Layout überarbeitet und um einige Faktoren ergänzt.

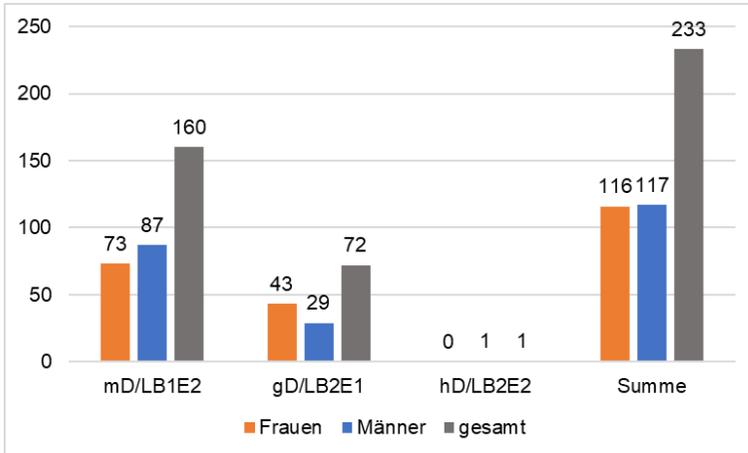
„Neueinstellungen“ sind dauerhafter Bestandteil des Personal- und Organisationsberichts und unter Punkt 7 differenziert nachzuvollziehen. Auf eine Doppelung dieser Daten wird daher an dieser Stelle verzichtet.

Die bisherige Darstellung wird zunächst (als Jahresübersicht) in dem beigefügten QR-Code weiterhin abrufbar sein.



1. Begründung eines Beamtenverhältnisses / Ausbildungsübernahmen

1.1 Übernahme nach Laufbahnprüfung/Ausbildungsübernahme

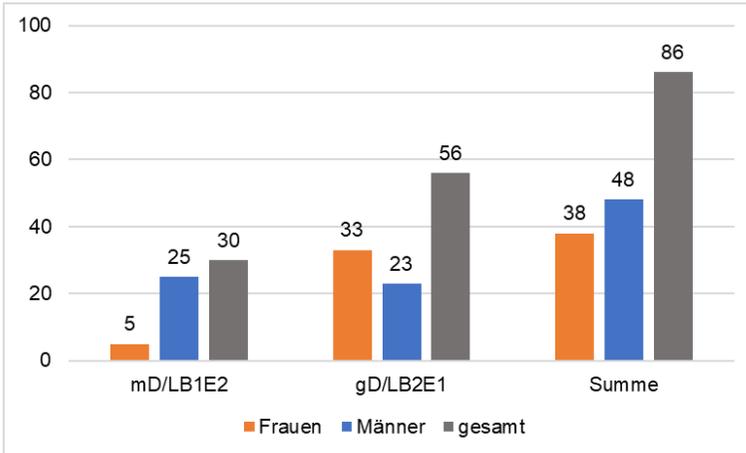


Ausbildungsübernahmen nach Laufbahnen
(alle Beschäftigungsarten)

Übernahmequote

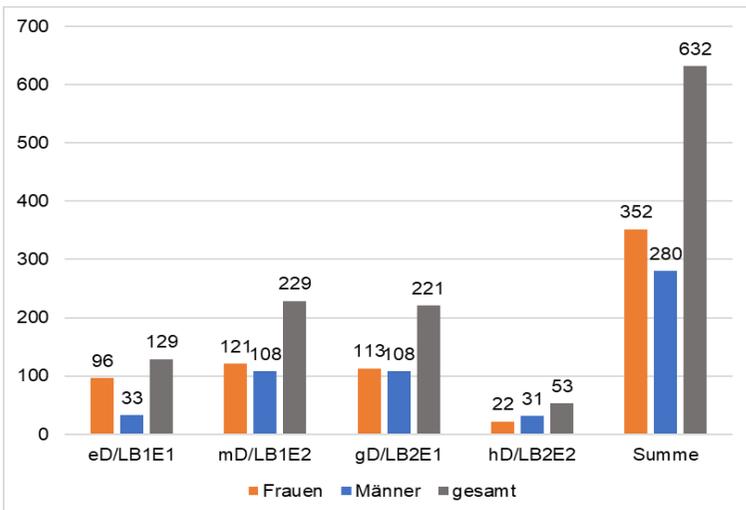
Die Übernahme ausgebildeter Nachwuchskräfte ist wesentlicher Bestandteil zur Sicherung der Bedarfe in allen Fachbereichen. Für das Jahr 2022 liegt die Ausbildungsübernahmequote bei 94,7 %. Weitere Informationen zu Ausbildungszahlen sind ab Seite 20 enthalten.

1.2 Übernahme in das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit



Übernahme in das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit nach Laufbahngruppen

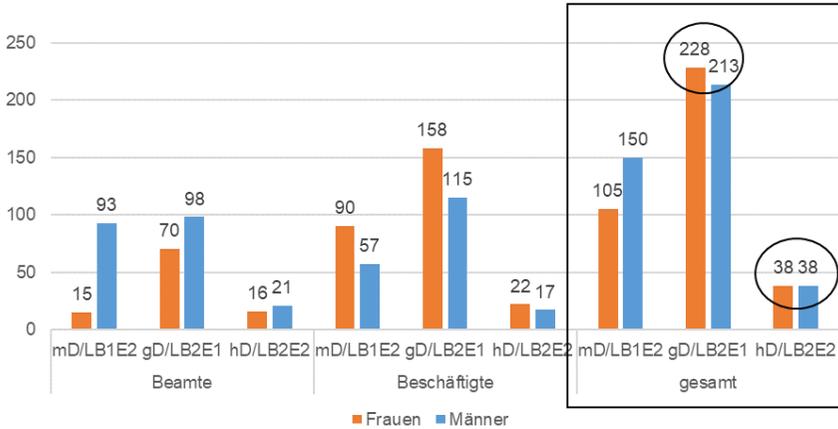
2. Beendigung des aktiven Beamten-/Beschäftigungsverhältnisses



Alle Beschäftigungsarten nach Laufbahnen

3. Beförderungen und Höhergruppierungen

3.1 Betrachtung der Fallzahlen



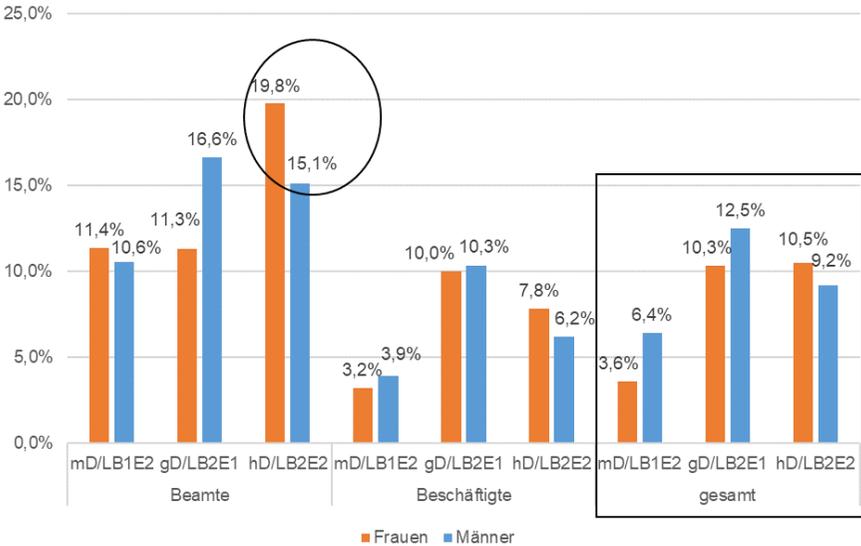
Summe der Beförderungen / Höhergruppierungen nach Laufbahngruppen (ohne eD/LB1E1)

Beförderungen und Höhergruppierungen gleichen sich in der Summe geschlechtermäßig aus

Betrachtet man die Beschäftigungsarten nicht separat, ergibt sich bei der Anzahl der Beförderungen und Höhergruppierungen im gehobenen und im höheren Dienst ein höherer bzw. gleich großer Anteil von Frauen gegenüber Männern.

Die unterschiedliche Gewichtung bei einer separaten Betrachtung ist darin begründet, dass im Beamtenbereich der Anteil der Männer durch den Bereich "Feuerwehr" gegenüber den Frauen deutlich höher ist. Im Beschäftigtenbereich ist andererseits durch den Tätigkeitsbereich im Sozial- und Erziehungsdienst der Anteil der Frauen deutlich höher.

3.2 Betrachtung im Verhältnis zum jeweiligen Personalbestand



Beförderungen und Höhergruppierungen gleichen sich in der Summe geschlechtermäßig aus

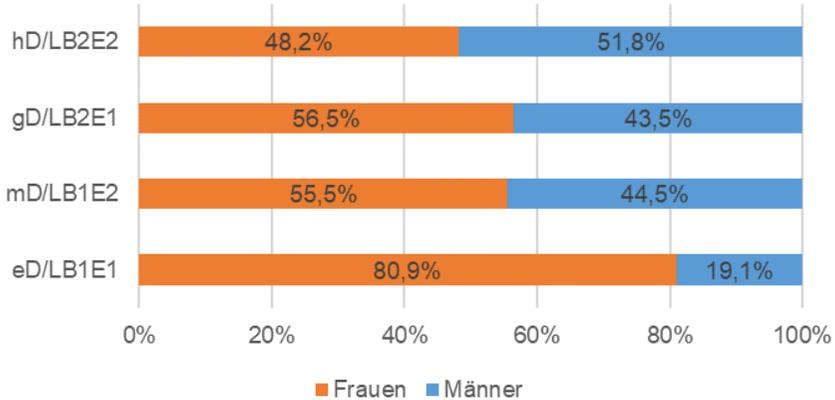
Fokussiert man sich nicht auf die absolute Zahl der vorgenommenen Beförderungen und Höhergruppierungen, sondern setzt diese ins Verhältnis zum entsprechenden Personalbestand (Frage: Wieviel Prozent aller Frauen in der betrachteten Laufbahngruppe wurden befördert/höhergruppiert?), ergibt sich der oben ersichtliche Vergleich zwischen Frauen und Männern.

So kann man im Beamtenbereich schlussfolgern, dass entsprechend des vorhandenen Personalbestands sogar ein deutlich höherer Anteil an Frauen im höheren Dienst befördert wurde als Männer entsprechend ihres Anteils in der jeweiligen Laufbahn.

Auch hier bietet es sich jedoch an, sich keine separate Darstellung anzuschauen, sondern den Personalkörper insgesamt unabhängig von der Beschäftigungsart zu betrachten. Hier liegen die prozentualen Verhältnisse insgesamt bei Frauen und Männern nur zwischen 1,2 und 2,8 Prozentpunkte auseinander.

4. Geschlechterspezifische Betrachtungen

4.1 Verteilung der Beschäftigten nach Laufbahn und Geschlecht

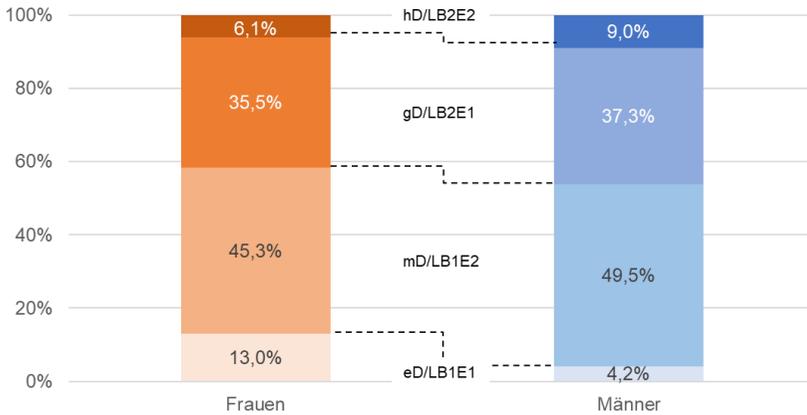


Geschlechterquote in den einzelnen Laufbahnen

Laufbahnverteilung der Geschlechter

58 % aller Mitarbeitenden sind Frauen. Bei der Verteilung auf die einzelnen Laufbahnen zeigt sich, dass sie auch nahezu in allen Laufbahngruppen mit über 50 % vertreten sind. Die Ausnahme liegt im höheren Dienst und dort allerdings lediglich 1,8 Prozentpunkte entfernt.

Die Verteilung im höheren Dienst hat sich in den letzten Jahren für Frauen positiv verändert und konnte sich seit 2018 von 43,2 % um fünf Prozentpunkte deutlich verbessern.



Verteilung der Frauen und Männer innerhalb der Laufbahnen im Vergleich

Verteilung der Geschlechter nach Laufbahnen

Sowohl Frauen als auch Männer sind zu fast 50 % im mittleren Dienst und über einem Drittel im gehobenen Dienst tätig. Eine deutliche Unterscheidung ist nur im einfachen und im höheren Dienst festzustellen. Der einfache Dienst umfasst vor allem die Bereiche der Gebäudereinigung und den hauswirtschaftlichen Bereich. Hier sind überwiegend Frauen eingesetzt. Im höheren Dienst ist der Unterschied zwischen den Geschlechtern nicht allzu groß. Hier könnte sowohl auf höhere Führungsebenen als auch wissenschaftliche Tätigkeiten abgestellt werden.

4.2 Häufigste Berufe nach Geschlecht

"weiblichste" und "männlichste" Berufe (ab 90 % Anteil)		
Frauen		
38 % aller Frauen	Fachangestellte*r für Medien- und Infodienste	90,0%
	Erzieher*in	91,9%
	Kinderpfleger*in	94,3%
	Verwaltungsangestellte*r mit Schreibarbeit	95,5%
	Arbeiter*in in Küchenbetrieben	96,1%
	Gebäudereiniger*in	97,6%
Männer		
27 % aller Männer	Fachinformatiker*in	95,3%
	Kraftfahrer*in	96,4%
	Handwerker*in	96,9%
	Beamter des feuerwehrtechnischen Dienstes	97,8%
	Straßenunterhaltungsarbeiter*in/-wärter*in	98,0%
	Kanalunterhaltungsarbeiter*in	98,2%
	Elektroniker*in	100,0%
	Meister*in Straßen	100,0%



5. Personelle Entwicklungen nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) im Jahr 2022

		31.12.2022	31.12.2021
Personalbestand			
Stammpersonal	gesamt	11.261	10.931
	→davon weiblich	6.492	6.284
	männlich	4.769	4.647
Beschäftigungsart			
Beamtinnen und Beamte	weiblich	873	837
	männlich	1.620	1.617
TVöD-Beschäftigte	weiblich	5.619	5.447
	männlich	3.149	3.030
Staatsangehörigkeit			
deutsch	weiblich	6.007	5.863
	männlich	4.641	4.531
ausländisch	weiblich	485	421
	männlich	128	116
Schwerbehinderung			
mit Schwerbehinderung	weiblich	365	384
	männlich	266	288
ohne Schwerbehinderung	weiblich	6.127	5.900
	männlich	4.503	4.359
Führung (planmäßiges Personal)			
mit Führung	weiblich	413	358
	männlich	450	428
ohne Führung	weiblich	5.573	5.404
	männlich	3.999	3.815

		31.12.2022	31.12.2021
Berufsfelder (planmäßiges Personal)			
nicht technische Berufe	weiblich	4.852	4.683
	männlich	1.892	1.778
technische Berufe	weiblich	490	453
	männlich	2.182	2.097
Handwerk und Dienstleistung	weiblich	644	626
	männlich	375	368
Altersverteilung			
unter 35 Jahre	weiblich	1.476	1.538
	männlich	1.305	1.262
35 bis 49 Jahre	weiblich	2.284	2.033
	männlich	1.552	1.468
ab 50 Jahre	weiblich	2.732	2.713
	männlich	1.912	1.917
Durchschnittsalter	weiblich	44,9	45,0
	männlich	44,2	44,4
Laufbahnverteilung			
Einfacher Dienst / LB 1 E 1	weiblich	844	775
	männlich	199	171
Mittlerer Dienst / LB 1 E 2	weiblich	2.943	2.937
	männlich	2.361	2.345
Gehobener Dienst / LB 2 E 1	weiblich	2.307	2.205
	männlich	1.777	1.708
Höherer Dienst / LB 2 E 2 (inkl. B-Besoldung u. Sonderverträge)	weiblich	398	365
	männlich	428	419

V. Entwicklung des Personalaufwands 2016 bis 2022

- Kernverwaltung inkl. Jobcenter -

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2016 bis 2022
Personalbestand zum 31.12. des Jahres (Kernverwaltung, vzw. gerundet)	6.500	6.600	6.700	6.900	7.200	7.400	7.600	+ 1.100
Entwicklung der Personalaufwände insgesamt (in Mio. €)	364,1	379,2	399,4	422,1	448,2	475,5	498,1	+ 134
Entwicklung der Personalaufwände ohne Tarif- und Besoldungserhöhungen (in Mio. €)	347,4	354,5	364,7	376,8	393,1	413,5	425,8	+ 78,4

Glossar

Ausbildungsquote

Die Ausbildungsquote bildet das Verhältnis von Auszubildenden, Beamtenanwärter*innen und im Aufstieg befindlichen Beamtinnen und Beamten zum vollzeitverrechneten Stammpersonal der Stadt Dortmund in Prozent ab.

Bei der Interpretation dieser Kennzahl ist zu beachten, dass im Stammpersonal auch Personal enthalten ist, dessen berufliche Qualifizierung nicht im Rahmen einer Berufsausbildung erworben werden kann, z. B. akademisch qualifiziertes Personal oder auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die zur Ausübung ihrer Tätigkeit keiner Ausbildung bedürfen (z. B. Reinigungsdienst).

Besetzungsquote

Die Besetzungsquote bildet das Verhältnis der besetzten Planstellen zur Gesamtsumme der Planstellen der Stadt Dortmund in Prozent ab. Dabei werden jeweils die Werte in Vollzeitverrechnung zugrunde gelegt.

Durchschnittsalter

Das Durchschnittsalter beschreibt das Lebensalter des Stammpersonals als arithmetisches Mittel zum Stand Dezember eines Jahres. Dabei wird das Gesamtalter der Beschäftigten (Alterssumme) durch die absolute Anzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dividiert.

Fachbereiche nach Dezernaten

Kürzel	Fachbereich
Dezernat 1:	
D1	Büro des Oberbürgermeisters
1	StA 1/Amt für Angelegenheiten des OB und des Rates
3	StA 3/Marketing + Kommunikation (vormals: Dortmund-Agentur)
14	StA 14/Rechnungsprüfungsamt
80	80/Eigenbetrieb Wirtschaftsförderung Dortmund
6	6/Sondervermögen "Technologie-Zentrum"
Dezernat 2:	
D2	Büro Dezernat 2 inkl. Stabsstellen
20	StA 20/Stadtkämmerei
21	StA 21/Stadtkasse und Steueramt
23	StA 23/Fachbereich Liegenschaften
41	41/Eigenbetrieb Kulturbetriebe Dortmund
42	42/Theater Dortmund (städt. Beamte)

Kürzel	Fachbereich
Dezernat 3:	
D3	Büro Dezernat 3 und Stabsstelle Statistik
30	StA 30/Rechtsamt
32	StA 32/Ordnungsamt
33	StA 33/Bürgerdienste
37	StA 37/Amt f. Feuerwehr, Rettungsdienst und Bevölkerungsschutz
Dezernat 4:	
D4	Büro Dezernat 4
40	StA 40/Schulverwaltungsamt
51	StA 51/Jugendamt
57	57/Eigenbetrieb FABIDO
Dezernat 5:	
D5	Büro Dezernat 5
50	StA 50/Sozialamt
52	52/Eigenbetrieb Sport- und Freizeitbetriebe Dortmund
53	StA 53/Gesundheitsamt
Dezernat 6:	
D6	Büro Dezernat 6
60	StA 60/Umweltamt
61	StA 61/Stadtplanungs- und Bauordnungsamt
62	StA 62/Vermessungs- und Katasteramt
64	StA 64/Amt für Wohnen
67	StA 67/Amt für Stadterneuerung
Dezernat 7:	
D7	Büro Dezernat 7
19	StA 19/Vergabe- und Beschaffungszentrum einschl. Mobilitätszentrum
63	StA 63/Grünflächenamt
65	StA 65/Städt. Immobilienwirtschaft
66	StA 66/Tiefbauamt
68	68/Eigenbetrieb Friedhöfe Dortmund
70	70/Eigenbetrieb Stadtentwässerung
Dezernat 8:	
D8	Büro Dezernat 8
10	StA 10/Dortmunder Systemhaus
11	StA 11/Personal- und Organisationsamt
13	StA 13/Betriebliches Arbeitsschutz- und Gesundheitsmanagement
Übrige Bereiche:	
PR	Personalrat
VdS	Vertretung der Schwerbehinderten
18	18/Studieninstitut Ruhr (SIR)
54	54/Seniorenheime gGmbH (städt. Beamte)
81	81/Klinikum Dortmund gGmbH (städt. Beamte)
Jobcenter:	
59	Jobcenter

Legende:

Kernverwaltung

Eigenbetriebe und Sonderbereiche

Fluktuationsquote

Die Fluktuationsquote ist das Verhältnis der Austritte zum durchschnittlichen Personalbestand eines Jahres bezogen auf das Stammpersonal. Dabei werden die Werte in Vollzeitverrechnung zugrunde gelegt.

Teilnehmer*innen am Altersteilzeit-Blockmodell werden bereits mit Eintritt in die Freistellungsphase als Austritt bewertet und fließen mit in die Quote ein.

Der durchschnittliche Personalbestand ist das arithmetische Mittel aus Anfangsbestand an Stammpersonal zum 01.01. eines Jahres und dem Endbestand zum 31.12. des Jahres.

Gesundheitsquote

Die Gesundheitsquote bildet das Verhältnis zwischen den Anwesenheitszeiten der Beschäftigten und der Sollzeit aufgrund von 365 Kalendertagen ab. Damit liegt der Fokus nicht auf den krankheitsbedingten Abwesenheiten. Es handelt es sich bei der Schwerbehindertenstatistik um eine jahresbezogene Betrachtung mit kumulierten Werten.

Laufbahngruppen

Mit einer Dienstrechtsreform wurden im Jahr 2016 die Laufbahnen im Beamtenebereich geändert. Einfacher und mittlerer Dienst finden sich seitdem als Einstiegsämter 1 bzw. 2 in der Laufbahngruppe 1 wieder. Der gehobene und höhere Dienst sind als Einstiegsämter 1 bzw. 2 in der Laufbahngruppe 2 zusammengefasst. Im Bericht werden in diesem Zusammenhang Abkürzungen verwendet, die weiterhin eine Einordnung in die alte Systematik ermöglichen sowie die vergleichbaren Entgeltgruppen im Beschäftigtenbereich abbilden: eD/LB1E1, mD/LB1E2, gD/LB2E1, hD/LB2E2.

Personalbestand (Stammpersonal)

Der Personalbestand umfasst das **Stammpersonal** der Stadt Dortmund. Unter Stammpersonal werden das Personal auf Planstellen sowie der Teil des überplanmäßig geführten Personals verstanden, der nicht nur kurzfristig für die Aufgabenerledigung eingesetzt ist.

Nicht zum Stammpersonal gehören insbesondere Beschäftigte in einem Ausbildungs- oder Praktikumsverhältnis, Beurlaubte sowie kurzfristig eingesetzte Vertretungen und Aushilfen.

Der Stand aller Angaben ist grundsätzlich Dezember 2022. Abweichende Darstellungen sind kenntlich gemacht.

Beschäftigte der Eigenbetriebe Familienergänzende Bildungseinrichtungen für Kinder in Dortmund (FABIDO), Friedhöfe Dortmund, Kulturbetriebe Dortmund, Sport- und Freizeitbetriebe Dortmund, Stadtentwässerung Dortmund und Wirtschaftsförderung Dortmund sind in den Daten enthalten.

Darüber hinaus werden die abgeordneten Beamtinnen und Beamten des Theaters Dortmund und der Studieninstitut Ruhr GbR berücksichtigt.

Das Jobcenter ist eine gemeinsame Einrichtung der Bundesagentur für Arbeit und der Stadt Dortmund gemäß § 44b SGB II. Die Bewirtschaftung des Personalbestandes wird eigenständig vorgenommen. Kennzahlen lassen sich vor diesem Hintergrund nicht gesamtstädtisch einheitlich darstellen und die Steuerung über diese Kennzahlen somit nicht bewerkstelligen. Daher bleibt das Jobcenter ab 2013 bei jeglicher Betrachtung außen vor und wird im Einzelfall separat aufgeführt.

Zudem zählen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Freistellungsphase der Altersteilzeit ab 2013 nicht mehr zu Stammpersonal. Diese stehen als Personalressource nicht mehr zur Verfügung und verursachen keinen steuerbaren Personalaufwand, da sie aus der zuvor gebildeten Rückstellung finanziert werden. Dies korrespondiert auch mit der Betrachtung der Fluktuation, in deren Rahmen bereits der Beginn der Freistellungsphase als Austritt gezählt wird.

Planstellenbestand

Der Planstellenbestand umfasst alle Planstellen der Kernverwaltung, des Jobcenters sowie der Eigenbetriebe Familienergänzende Bildungseinrichtungen für Kinder in Dortmund (FABIDO), Friedhöfe Dortmund, Kulturbetriebe Dortmund, Sport- und Freizeitbetriebe Dortmund, Stadtentwässerung Dortmund und Wirtschaftsförderung Dortmund mit dem Sondervermögen „Technologiezentrum“.

Darüber hinaus werden die Planstellen der abgeordneten Beamtinnen und Beamten des Theaters Dortmund, der Städtischen Seniorenheime gGmbH sowie der Studieninstitut Ruhr GbR berücksichtigt.

Grundlage sind die Stellenplanvorlagen der jeweiligen Jahre.

Schwerbehindertenquote

Gemäß § 154 SGB IX sind unter anderem öffentliche Arbeitgeber mit jahresdurchschnittlich monatlich mindestens 20 Arbeitsplätzen im Sinne des § 156 verpflichtet, auf wenigstens 5 Prozent der Arbeitsplätze schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen (sogenannte Pflichtarbeitsplätze).

Die Schwerbehindertenquote bildet das Verhältnis der Jahressumme der schwerbehinderten Menschen (gem. § 2 SGB IX) zur Jahressumme der Arbeitsplätze. Die ermittelte Quote bezieht sich auf die Stadt Dortmund (Kernverwaltung und Eigenbetriebe), Jobcenter und Theater Dortmund. Es handelt es sich bei der Schwerbehindertenstatistik um eine jahresbezogene Betrachtung mit kumulierten Werten. Die im Bericht genannten Daten beziehen sich auf einen bestimmten Stichtag.

Servicearbeitsplätze

Servicearbeitsplätze sind individuell gestaltete Arbeitsplätze, die Einsatzmöglichkeiten für Mitarbeitende bieten, deren Leistungsvermögen aufgrund unterschiedlichster Ursachen eingeschränkt ist. Ziel ist es unter anderem, das bestehende Leistungsvermögen zu erhalten bzw. eine Steigerung zu erreichen bis hin zur Rückerlangung des vollen Leistungsumfangs. Mit dem Stellenplan 2017 wurden für diese Zwecke 100 Planstellen eingerichtet, die vom Personal- und Organisationsamt bewirtschaftet werden.

Sonstige Fluktuation

Der Begriff wird verwendet für die Beendigung von Arbeitsverhältnissen (Austritte) aus anderen als Altersgründen. Hierzu gehören Austritte aufgrund von Kündigung, Dienstherrwechsel, Vertragsauflösung, Vertragsablauf, Dienst- oder Erwerbsunfähigkeit, Tod sowie Austritte von Beamtinnen und Beamten aus dem öffentlichen Dienst.

Teilzeitquote

Die Teilzeitquote bildet das Verhältnis der in Teilzeit beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zum Personalbestand insgesamt ab. Die Quote wird auf der Basis von absoluten Werten ermittelt.

TVöD-Beschäftigte

Beschäftigte, die dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) unterliegen, werden als „Beschäftigte TVöD“ bezeichnet. Darüber hinaus wird die Bezeichnung „Beschäftigte“ weiterhin als Synonym für den Begriff „Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“ der Stadt Dortmund insgesamt verwendet.

Übernahmequote

Die Übernahmequote bildet das Verhältnis der nach der Ausbildung übernommenen Ausgebildeten zu den Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen mit bestandener Prüfung in Prozent ab.

Überplanmäßig

Werden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht auf Planstellen geführt, erfolgt ihre Ausweisung überplanmäßig.

Ein Teil der überplanmäßig geführten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist Bestandteil des Stammpersonals. Dabei handelt es sich um die Beschäftigten, die nicht nur kurzfristig für die Aufgabenerledigung eingesetzt sind und deren planmäßiger Einsatz zukünftig vorgesehen ist. Dieser Teil unterliegt einem besonderen Controlling.

Darüber hinaus wird Personal in besonderen Beschäftigungsverhältnissen überplanmäßig geführt, da diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter lediglich zeitlich befristet eingesetzt werden und die Führung auf einer Planstelle nicht vorgesehen ist (z. B. Projektmitarbeiterinnen und -mitarbeiter, Beschäftigte mit befristeten Beschäftigungsverhältnissen).

Vollzeitverrechnung

Die Darstellung der Kennzahlen erfolgt zum Teil vollzeitverrechnet, das heißt, die Daten sind unter Berücksichtigung der Teilzeitfaktoren der Beschäftigten berechnet worden. Diese Betrachtungsform ist in Teilbereichen des Personalcontrollings zur Bewertung von Personalkapazitäten von Bedeutung. Daneben erfolgt eine absolute Abbildung der Daten und Kennzahlen. Die gewählte Darstellungsform ist jeweils vermerkt.

Herausgeberin

Stadt Dortmund, Personal- und Organisationsamt

Redaktionsanschrift

Personal- und Organisationsamt

- Personalcontrolling -

Brauhausstraße 1–5

44122 Dortmund

Redaktion

Dirk Müller (verantwortlich)

Kommunikationskonzept, Satz

Stadt Dortmund StA 11, Fachbereich Marketing + Kommunikation

Druck

Stadt Dortmund, Marketing + Kommunikation – 07/2023

