

dortmunder berichte



Personal- und Organisationsbericht

2024

2024



Stadt Dortmund
Personal- und
Organisationsamt



Inhalt

Vorworte	5
I. Kanban-Board zur Transformation der Verwaltung	8
II. Personal IST	10
1. Personalbestandsveränderungen 2023	10
2. Personalbestand 2014 bis 2023	12
3. Planstellenentwicklung 2014 bis 2024	12
4. Saldo Planstellenentwicklung 2014 bis 2024	13
5. Besetzungsquote im interkommunalen Vergleich	14
6. Durchschnittlicher Vakanzzeitraum	15
7. Fluktuation	18
7.1 Fluktuation 2019 bis 2023	18
7.2 Fluktuationsprognose 2024 bis 2028	18
8. Neueinstellungen 2023	19
8.1 Neueinstellungen nach Kategorien	19
8.2 Neueinstellungen nach Dezernaten	19
9. Ausbildung	20
9.1 Auszubildende im Bestand nach Berufsobergruppe	20
9.2 Ausbildungsübernahmen nach Fachbereichen und Geschlecht	21
9.3 Bewerbungen und Ausbildung nach Einzugsgebiet	22
10. Verteilung der Beschäftigten nach Fachbereichen	24
11. Demografie	25
11.1 Altersbaum 2023 und Prognose 2035	25
11.2 Entwicklung des Durchschnittsalters	26
11.3 Altersverteilung auf Führungsebene	26
11.4 Älteste und jüngste Fachbereiche	28
III. Berichtspflicht nach § 22 Hauptsatzung - Personalangelegenheiten der Beamtinnen, Beamten und TVöD-Beschäftigten im Jahr 2023	29
1. Begründung eines Beamtenverhältnisses/Ausbildungsübernahmen	29
1.1 Übernahme nach Laufbahnprüfung/Ausbildungsübernahme	29
1.2 Übernahme in das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit	30
2. Beendigung des aktiven Beamten-/Beschäftigungsverhältnisses	30
3. Beförderungen und Höhergruppierungen	31
3.1 Betrachtung der Fallzahlen	31
3.2 Betrachtung im Verhältnis zum jeweiligen Personalbestand	32
4. Geschlechterspezifische Betrachtungen	33
4.1 Verteilung der Beschäftigten nach Laufbahn	33
4.2 Entwicklung auf Führungsebenen	34
4.3 Häufigste Berufe nach Geschlecht	35
5. Personelle Entwicklungen nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) im Jahr 2023	36
IV. Entwicklung des Personalaufwands 2019 bis 2023	38
Zahlen auf den Punkt gebracht	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:

[Personal- und Organisationsbericht 2024 | dortmund.de](https://www.dortmund.de/personal-und-organisationsbericht-2024)

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



Vorworte



Liebe Leserinnen und Leser,

die Transformation der Stadtverwaltung schreitet weiter voran. Viele Verwaltungsprozesse sind erfolgreich digitalisiert worden und haben so erheblich den Arbeitsalltag vieler Mitarbeiter*innen positiv verändert. Weiterhin arbeiten wir daran, die Prozesse zu optimieren und durch Neuorganisationen dem Ziel „Digitale Stadtverwaltung“ einen Schritt näher zu kommen. In diesem Jahr gibt es die bereits vierte Auflage der Beschäftigtenveranstaltung „FeierAbend“. Der FeierAbend 2024 findet am 21. August im Westfalenpark direkt im Anschluss an die Personalversammlung statt und steht für Zusammengehörigkeit und als Dank an die Beschäftigten der Stadtverwaltung. In einer Phase, die von Krisen, Fachkräftemangel und auch der Herausforderung der Digitalisierung geprägt ist, sind die Aufgaben der Stadtverwaltung nur dank motivierter Mitarbeiter*innen zu bewältigen.

Beispielhaft für viele weitere Projekte des Masterplans „Digitale Verwaltung – Arbeiten 4.0“ sei die elektronische Basisakte („elBa“) als Teil des gesamtstädtischen Dokumentenmanagementsystems (DO-DMS) genannt. Die elektronische Basisakte wird im Personal- und Organisationsamt, im Vermessungs- und Katasteramt sowie in der Stadtkämmerei pilotiert. Durch „elBa“ werden Verwaltungsabläufe vereinfacht, optimiert und sind aufgrund der Reduktion der Papiernutzung auch nachhaltiger.

Einige Fachbereiche organisieren sich im kommenden Jahr komplett neu. Dadurch wird die Möglichkeit geschaffen, viele Prozesse direkt zu digitalisieren und sich für die Zukunft aufzustellen. Die Teams der Fachbereiche stehen aufgrund der Neuorganisation in näherem Austausch und sorgen so für eine agile Projekt- und Aufgabenbewältigung.

Das Bindeglied für eine optimierte und digitale Stadtverwaltung bleiben weiterhin die Menschen. Wir brauchen engagierte Mitarbeiter*innen. Wir brauchen kreative Köpfe. Wir brauchen Nachwuchskräfte. Deshalb liegt ein großer Fokus der Stadt Dortmund auch in diesem Jahr auf der Ausbildung und Förderung von Nachwuchskräften. Wie in den Vorjahren bilden wir 394 Nachwuchskräfte im Jahr 2024 aus, um dem demografischen Wandel sowie dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Mit über 40 Ausbildungsberufen ist die Auswahl dabei nahezu grenzenlos.

Der bereits 2021 eingeführte Werteprozess der Stadt Dortmund entwickelt sich stetig weiter, um das Arbeitsklima für die Mitarbeiter*innen zu verbessern. Ziel ist es, ein Selbstverständnis für die Werte zu schaffen. Die Werte, die dabei im Vordergrund stehen, sind Transparenz, Mut, Vertrauen, Respekt, Wertschätzung, Verlässlichkeit, Positive Fehlerkultur und Sinnhaftigkeit. Der Werteprozess soll dabei von Maßnahmen wie dem neuen Führungsfeedback, Präsentationen zu aktuellen Führungsthemen sowie zukünftig einem gesamtstädtischen Werte-Monitoring gefördert werden.

Die Positionierung als „Gute Arbeitgeberin“, die im Zeitalter von Digitalisierung und globalen Krisen so wichtig ist, wurde weiter vorangetrieben, um attraktive Angebote für Mitarbeiter*innen und Bewerber*innen zu schaffen. Das Angebot des Fahrrad-Leasings haben wir verlängert und die elektronische Zeiterfassung eingeführt, das vergünstigte Jobticket konnten wir den Tarifbeschäftigten anbieten und führen das Lebensarbeitszeitkonto ein.

Ebenso arbeiten wir an unseren Boarding Maßnahmen, mit dem Ziel neue Mitarbeiter*innen willkommen zu heißen und alle Mitarbeiter*innen stetig weiterzuentwickeln und dauerhaft wertzuschätzen. Mitarbeitende durchlaufen im Boarding Prozess fünf Phasen. Diese Phasen beinhalten jeweils Maßnahmen wie zum Beispiel „Welcome Days“ und Einführungswochen für Nachwuchskräfte, Willkommens- und Mentoringveranstaltungen für Führungskräfte oder Verabschiedungen im Rahmen der Jubiläumsfeier.

Die jährlich hohen Zahlen an Bewerber*innen symbolisieren die Attraktivität der Stadt Dortmund als Arbeitgeberin. Rund 12.000 junge Menschen haben sich für eine Ausbildung oder ein duales Studium bei der Stadtverwaltung beworben. So wollen wir auch im nächsten Jahr 394 motivierte Nachwuchskräfte für unsere Stadt gewinnen, die in über 40 Berufen ihre Zukunft finden können. Lassen Sie uns gemeinsam einen attraktiven Arbeitsplatz für alle Mitarbeiter*innen sowie künftigen Nachwuchskräfte schaffen und die Stadtverwaltung effizient und digital für die Zukunft aufstellen.

Ihr



Christian Uhr
Personal- und Organisationsdezernent



Liebe Leser*innen!

Viele Jahre - ich glaube es waren Jahrzehnte - hat unser lieber Kollege Dirk Müller ein Vorwort an Sie gerichtet. Dabei ist er auf die wesentlichen organisatorischen und personalwirtschaftlichen Themen des vergangenen Jahres eingegangen – auch immer mit einem Augenzwinkern.

Für seinen Ruhestand wünsche ich ihm von Herzen das Allerbeste.

Als Nachfolgerin möchte ich Ihnen nun eine kurze Einleitung zu unserem neuen Personal- und Organisationsbericht geben und lade Sie herzlich ein, sich mit diesem Bericht vertraut zu machen. Dieser Bericht bietet Ihnen wie gewohnt einen umfassenden Einblick in die Entwicklungen, denen sich die Dortmunder Stadtverwaltung im Jahr 2023 gestellt hat.

In Zeiten ständiger Veränderungen und wachsender Ansprüche ist eine effiziente und gut organisierte Verwaltung von entscheidender Bedeutung. Das Engagement der vielen Mitarbeitenden unserer Verwaltung bildet das Fundament für den Erfolg unserer Stadt und ermöglicht es uns, den stetig wachsenden Anforderungen gerecht zu werden.

Die im Bericht präsentierten Kennzahlen und Analysen geben nicht nur einen detaillierten Einblick in die Struktur unserer Verwaltung, sondern sie verdeutlichen auch die Fortschritte und Leistungen, die wir im vergangenen Jahr erzielt haben. Dabei standen Themen wie Digitalisierung und die Umsetzung verschiedener organisatorischer und personalwirtschaftlicher Projekte im Fokus unserer Bemühungen. Wir haben innovative Lösungen implementiert, um die Servicequalität für die Bürger*innen unserer Stadt kontinuierlich zu verbessern und gleichzeitig unsere Personalressourcen effektiv einzusetzen.

Mit dem neuen Layout dieses Berichtes haben wir bereits im letzten Jahr begonnen und versucht, einen verstärkten Fokus auf die Zahlen, Daten und Fakten herzustellen und die Lesbarkeit des Berichtes stärker zu komprimieren. Ich persönlich hoffe, dass Sie sich in dem „neuen“ Personal- und Organisationsbericht der Stadt Dortmund gut zurechtfinden.

Für mich persönlich ergibt sich seit dem 01.04.2024 die neue Herausforderung, all die in dem Kanban-Board auf Seite 8 dargestellten Themen strategisch klug auszurichten. Dabei bin ich auf die Expertise vieler Kolleginnen und Kollegen des Personal- und Organisationsamtes und weiterer Akteure der Verwaltung angewiesen. Den Fortschritt dazu erfahren Sie spätestens im nächsten Personal- und Organisationsbericht.

Meinen herzlichen Dank für die tägliche Arbeit im offenen Dialog auf Augenhöhe richte ich an die fleißigen und motivierten Kolleginnen und Kollegen meines Fachbereichs und des Personal- und Organisationsdezernates. Bereichernd ist dabei ebenso die vielfältige, offene Diskussion in der Projektlenkungsgruppe „Memorandum“ des Ausschusses für Personal, Organisation und Digitalisierung. Ich bin fest davon überzeugt, dass gerade in der digitalen, mobilen und schnelllebigen Zeit genau diese kommunikativ gute Zusammenarbeit ein wichtiger Schlüssel für gute Arbeitsergebnisse ist. Und vielleicht trägt auch der hier vorliegende Personal- und Organisationsbericht dazu bei.

In diesem Sinne danke ich Ihnen für Ihr Vertrauen und freue mich auf eine weiterhin konstruktive Zusammenarbeit zum Wohle unserer Stadt.

Viel Spaß beim Lesen - lassen wir Fakten sprechen.

Ihre

Simone Hülsmann
Leiterin Personal- und Organisationsamt



Symbole



STATUS UNVERÄNDERT



STATUS GESTIEGEN



DIGITALISIERUNG



PERSONAL



ORGANISATION

Abgeschlossen

Bildungsportal Ecadia



On-/Off-Boarding



Digitale Personalzeitwirtschaft Stufe 1 „Ab- und Anwesenheit“



Überarbeitung des Beurlaubungskonzepts



Neues Führungskräfte- feedback



Upgrade Stellenaus- schreibungen



Konzept zur Anerkennung als sonstige*r Beschäftigte*r



Verkehrswendebüro



In Planung

Digitale Personalservices



Digitale Bürgerservices



In Bearbeitung

**Digitale Personal-
zeitwirtschaft Stufe 2
„Dienstplanung“**



**Identity & Access
Management (IAM)**



**Neuregelung Honorar-
kräfte, Geschäftsan-
weisung „Lohnsteuer“**



Dienstreiseworkflow



DMS



Digitales Bauhaus



**Arbeitsplatz der Zukunft
(AdZ)**



Führen 4.0



**Handlungsleitfaden
Leistungsverändertes
Personal bei FABIDO**



**Ausbau der Betreuungs-
plätze i.R. der Betrieb-
lichen Kinderbetreuung**



**Weiterbildung Agile
Lots*innen zu Prozess-
begleitungen**



Beihilfe-App



**Einsatz von KI in
Stellenbesetzungs-
verfahren**



Werteprozess



**Lebensarbeitszeitkonto
(LAK)**



**Konzeption und Aufbau
eines Personalpools**



**Neuorganisation
Ordnungsamt**



**Neugründung des
Amtes für Migration**



**Optimierung des
Kommunalen
Ordnungsdienstes**



**Personalentwicklung
Jugendhilfedienste
(25 Punkte Programm)**



**Neuorganisation
Tiefbauamt**



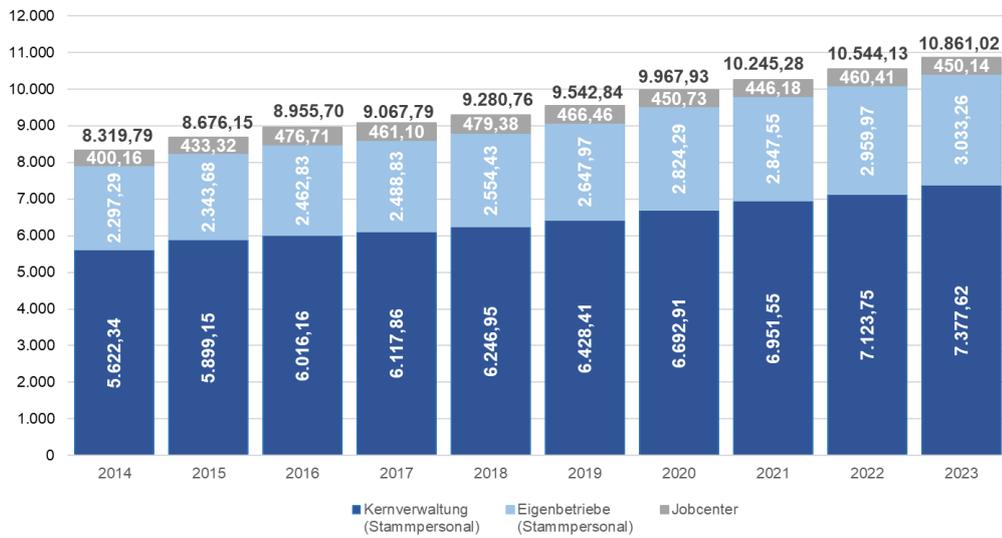
II. Personal IST

1. Personalbestandsveränderungen 2023

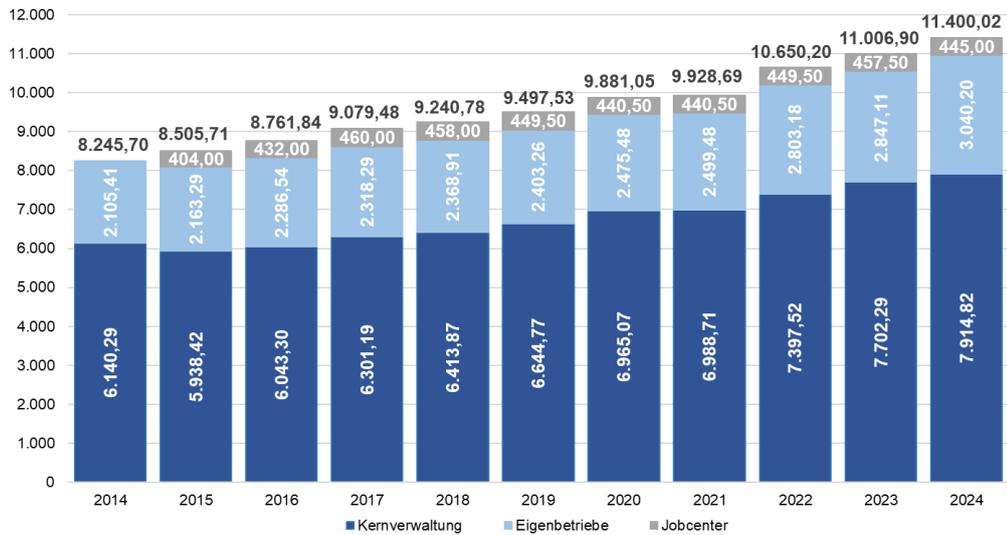
Dez	Fachbereich	Anfangsbestand	Fluktuation	Neueinstellungen	Übernahme ausgebildeter Nachwuchskräfte	Interne Abgänge zu anderen Fachbereichen	Interne Zugänge von anderen Fachbereichen	Veränderungen Arbeitszeit, Beurlaubung etc.	Endbestand	Differenz
1	D1	32,02	-1,00	2,69	0,00	-10,23	2,78	-0,63	25,62	-6,39
	1	112,95	-5,82	9,00	0,00	-8,29	12,36	0,49	120,69	7,74
	3	61,09	-3,43	21,04	0,00	-4,76	25,79	-0,08	99,66	38,57
	14	46,46	-1,00	0,00	0,00	-1,68	1,00	-0,84	43,94	-2,52
	80	102,40	-9,90	9,21	0,00	-1,64	7,54	1,34	108,95	6,55
	6	7,31	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	7,31	0,00
Summe Dezernat 1		362,23	-21,15	41,94	0,00	-26,60	49,47	0,28	406,18	43,95
2	D2	16,00	-1,00	1,00	1,00	0,00	2,00	-2,00	17,00	1,00
	20	67,13	-3,64	0,00	7,00	-1,00	2,00	-4,00	67,49	0,36
	21	239,11	-5,37	1,00	6,00	-6,87	8,34	-4,44	237,77	-1,35
	23	105,94	-3,44	2,17	3,00	-4,17	2,51	0,82	106,82	0,89
	41	486,21	-30,32	40,72	6,00	-7,29	9,50	1,52	506,34	20,13
	42	3,90	-0,90	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	3,00	-0,90
Summe Dezernat 2		918,30	-44,67	44,89	23,00	-19,34	24,35	-8,10	938,42	20,12
3	D3	25,84	-1,50	3,41	0,00	-19,52	0,64	0,03	8,90	-16,94
	D3-Statistik	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	14,00	0,08	14,08	14,08
	30	73,49	-5,51	4,80	4,73	-6,23	7,35	-0,39	78,24	4,75
	32	500,09	-20,31	24,51	47,50	-21,74	16,36	-14,10	532,31	32,22
	33	345,16	-9,07	11,99	21,00	-14,23	4,00	-8,26	350,59	5,43
	37	1.069,51	-63,55	44,72	54,73	-14,00	13,92	0,17	1.105,50	35,99
Summe Dezernat 3		2.014,09	-99,94	89,43	127,96	-75,72	56,27	-22,48	2.089,62	75,53
4	D4	9,51	-1,00	0,00	0,00	0,00	1,90	0,79	11,21	1,69
	40	471,59	-26,62	47,30	4,00	-5,00	19,33	-8,03	502,57	30,99
	51	663,42	-57,03	88,10	11,00	-14,20	16,60	-3,10	704,79	41,37
	57	1.745,97	-101,99	94,30	31,00	-4,60	5,00	-0,35	1.769,33	23,35
	Summe Dezernat 4		2.890,49	-186,64	229,70	46,00	-23,80	42,83	-10,69	2.987,90
5	D5	28,23	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00	0,64	29,87	1,64
	50	497,93	-32,13	27,09	23,00	-31,92	21,78	-9,19	496,56	-1,37
	52	300,95	-17,41	23,87	9,00	-4,00	5,45	-8,17	309,70	8,75
Summe Dezernat 5		1.071,47	-82,14	80,36	33,00	-58,04	30,98	-17,97	1.057,66	-13,81

Dez	Fachbereich	Anfangsbestand	Fluktuation	Neueinstellungen	Übernahme ausgebildeter Nachwuchskräfte	Interne Abgänge zu anderen Fachbereichen	Interne Zugänge von anderen Fachbereichen	Veränderungen Arbeitszeit, Beurlaubung etc.	Endbestand	Differenz
6	D6	6,90	-2,50	2,00	0,00	-1,00	1,00	0,00	6,40	-0,50
	60	117,54	-10,95	10,45	3,00	-4,00	2,75	1,01	119,80	2,26
	61	226,04	-19,96	14,46	10,00	-4,75	2,79	-6,35	222,24	-3,80
	62	137,68	-5,31	11,00	3,00	-1,79	2,00	-2,60	143,97	6,29
	64	70,78	-4,79	2,00	20,00	-13,38	22,08	-4,27	92,41	21,63
	67	58,41	-4,00	3,00	1,00	-2,00	1,63	-0,17	57,86	-0,54
	Summe Dezernat 6	617,34	-47,52	42,91	37,00	-26,93	32,25	-12,37	642,68	25,34
7	D7	8,76	0,00	0,00	0,00	-0,64	0,00	0,00	8,12	-0,64
	19	62,34	-3,09	1,00	6,00	-2,00	0,00	-0,53	63,72	1,38
	63	215,79	-10,50	13,00	3,00	-3,19	3,41	-2,35	219,16	3,37
	65	538,85	-24,96	33,79	3,00	-7,54	11,00	0,80	554,93	16,08
	66	413,46	-11,60	21,23	9,00	-2,69	10,79	-5,26	434,93	21,47
	68	123,66	-3,51	2,00	4,00	-1,95	2,00	-0,90	125,30	1,64
	70	189,55	-9,86	14,63	5,00	-3,00	8,76	-1,75	203,34	13,78
Summe Dezernat 7	1.552,42	-63,52	85,65	30,00	-21,01	35,96	-10,00	1.609,50	57,07	
8	D8	7,29	0,00	1,00	0,00	0,00	1,00	0,27	9,56	2,27
	10	326,67	-12,44	19,92	13,00	-8,64	5,00	-1,30	342,21	15,55
	11	203,05	-1,72	4,38	12,00	-9,14	6,61	-4,61	210,58	7,53
	13	97,23	-2,64	7,56	0,00	-8,00	1,46	-3,27	92,34	-4,89
	Summe Dezernat 8	634,24	-16,80	32,87	25,00	-25,78	14,07	-8,91	654,69	20,46
Summe übrige Bereiche	PR	20,14	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00	0,11	21,24	1,11
	VS	3,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	3,00	0,00
	18	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	54	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	81	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Summe übrige Bereiche	23,14	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00	24,24	1,11	
Summe Stadt Dortmund (ohne Jobcenter)		10.083,72	-562,38	647,74	321,96	-277,22	287,20	-90,14	10.410,89	327,17
Davon Eigenbetriebe		2.959,97	-173,89	184,73	55,00	-22,48	38,25	-8,31	3.033,26	73,30
Davon Kernverwaltung		7.123,75	-388,49	463,01	266,96	-254,74	248,95	-81,82	7.377,62	253,87
Summe Jobcenter		460,41	-30,18	14,97	22,00	-12,50	2,53	-7,09	450,14	-10,27

2. Personalbestand 2014 bis 2023



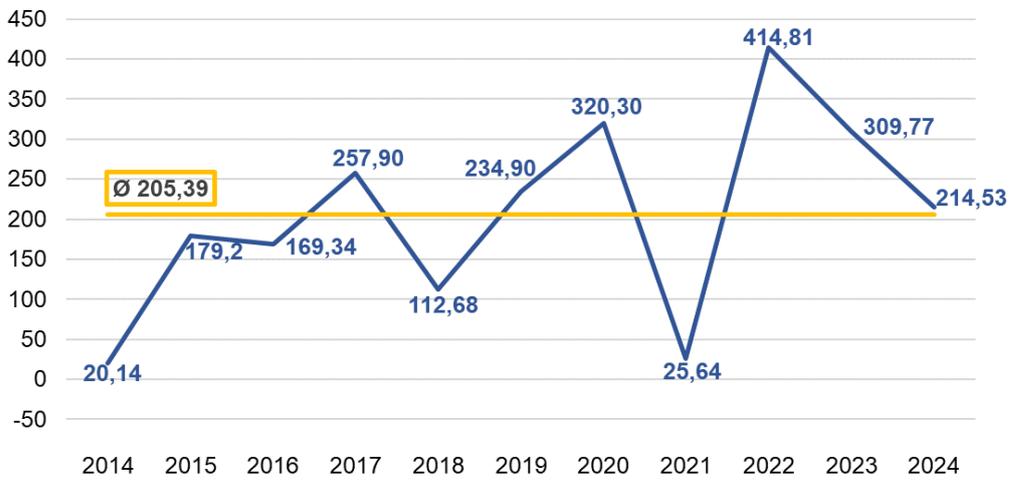
3. Planstellenentwicklung 2014 bis 2024



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 2014 bis 2024

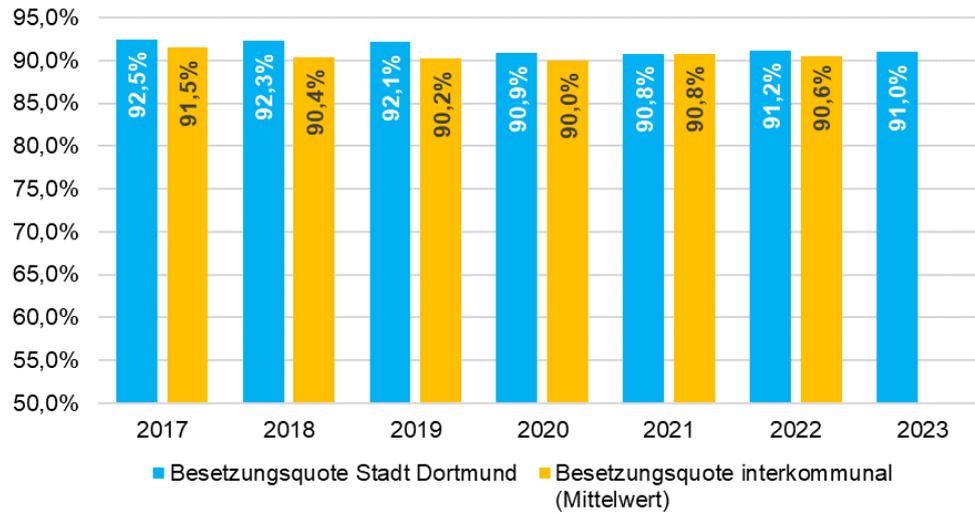


Hinweise zur Grafik

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.

Für das Jahr 2023 kann derzeit kein interkommunaler Vergleichswert ausgewiesen werden, da die Datenerhebung noch nicht abgeschlossen ist.

6. Durchschnittlicher Vakanzzeitraum

Entwicklung einer neuen Kennzahl im Personalcontrolling!

„Wie lange sind Planstellen im Durchschnitt vakant?“ Diese Fragestellung konnte bisher mit den zur Verfügung stehenden Mitteln nicht beantwortet werden. Entweder wurde nur die Planstellenseite (Besetzungsquote) oder nur die Personalseite (Fluktuationsanalyse) betrachtet. Aussagen, die über die Länge von Vakanzzeiten Aufschluss geben können, konnten bisher allenfalls als Trend formuliert werden.

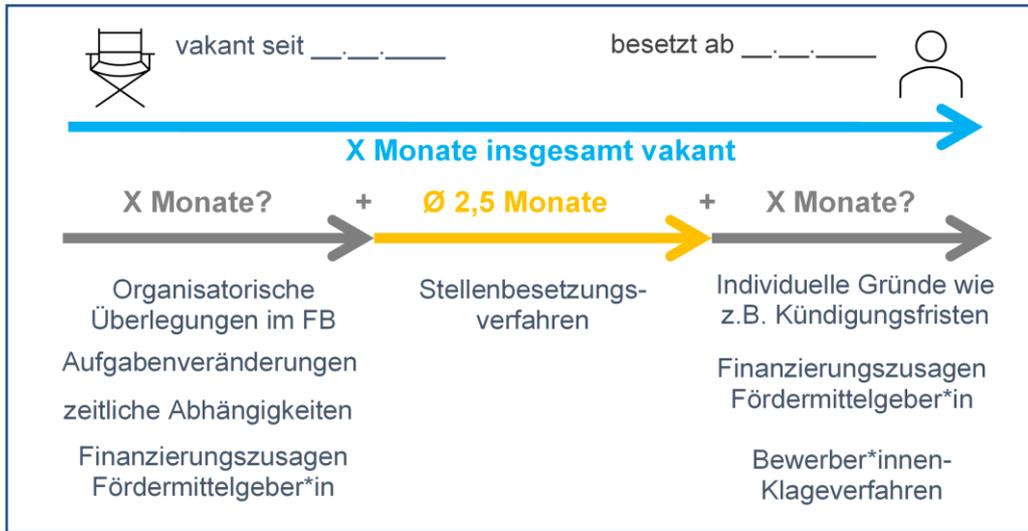
Daneben fokussieren sich Kennzahlen aus der Personalwirtschaft auf die Dauer von Stellenbesetzungsverfahren. Durch verschiedene Maßnahmen in den letzten beiden Jahren konnten diese für die Fachbereiche erfreulicherweise beschleunigt werden. Hier liegt der Durchschnitt im Jahr 2023 bei rund 80 Tagen bzw. 2,5 Monaten (zentrale Personalwirtschaft inkl. Jobcenter, ohne Feuerwehr). Insgesamt wird dadurch jedoch nur ein Teil des gesamten Vakanzzeitraums abgebildet.

Die Frage blieb also, wie lang ist der gesamte Zeitraum bis eine Planstelle wieder besetzt wurde und welche Maßnahmen können ggf. getroffen werden, um ähnlich wie beim Stellenbesetzungsverfahren zu einer Beschleunigung beizutragen.

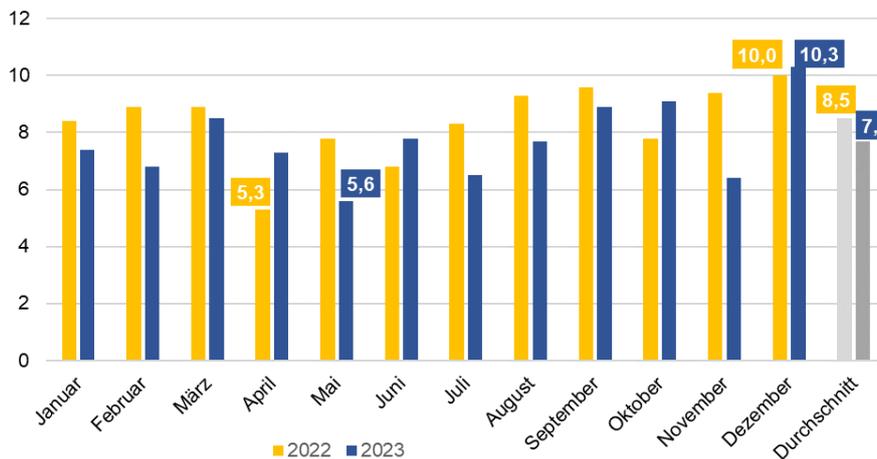
Im Jahr 2022 und 2023 konnte im Personalcontrolling eine neue Kennzahl entwickelt werden, die sich dieser Fragestellung nähert! Die Eingrenzung des zu betrachtenden Datenmaterials ist dabei als wesentlicher Meilenstein bei der Entwicklung der Berechnungsgrundlage zu bewerten. So einfach es klingen mag, aber ein zeitlicher Durchschnitt kann nur gebildet werden, wenn es einen Anfangs- UND einen Endzeitpunkt gibt! Für die Durchschnittsberechnung ist also nicht die Summe aller unbesetzten Planstellen relevant, sondern nur der Teil, der (wieder-)besetzt/bebucht wird und somit einen Anfangs- und einen Endzeitpunkt der Vakanz aufweist. Nahtlos wieder besetzte Stellen gehören nicht dazu, da es hier faktisch keinen Vakanzzeitraum gibt. Hier liegen auch keine Problemstellungen vor, sodass sie bei der Betrachtung außen vor bleiben können.

Ein erster Einblick der möglichen Auswertungen wird beispielhaft für die Jahre 2022 und 2023 auf der Folgeseite vorgestellt. Dabei können aktuell Durchschnittswerte nach Fachbereichen, nach Führungsebenen, nach Berufsobergruppen oder nach Laufbahnen ermittelt werden, die dann je nach Fragestellung interpretiert und genutzt werden können. Die Differenzierung zwischen dem gesamten Vakanzzeitraum und der Dauer von Stellenbesetzungsverfahren sollte dabei immer im Hinterkopf bleiben.

Welche Schlüsse aus dem Zusammenspiel der unterschiedlichen Kennzahlen gezogen werden können oder auch welcher Durchschnitt als „normal“ zu werten ist, wird sich im Laufe der weiteren Entwicklung und Vergrößerung des Datenbestandes manifestieren. Auch ein Zusammenwirken mit Kennzahlen der Personalwirtschaft oder der Planung und Bewirtschaftung des gesamtstädtischen Personalaufwandsbudgets ist in diesem Zusammenhang weiter zu betrachten.



Schematische Darstellung Vakanzzeitraum



durchschnittlicher Vakanzzeitraum 2022 und 2023 (in Monaten)

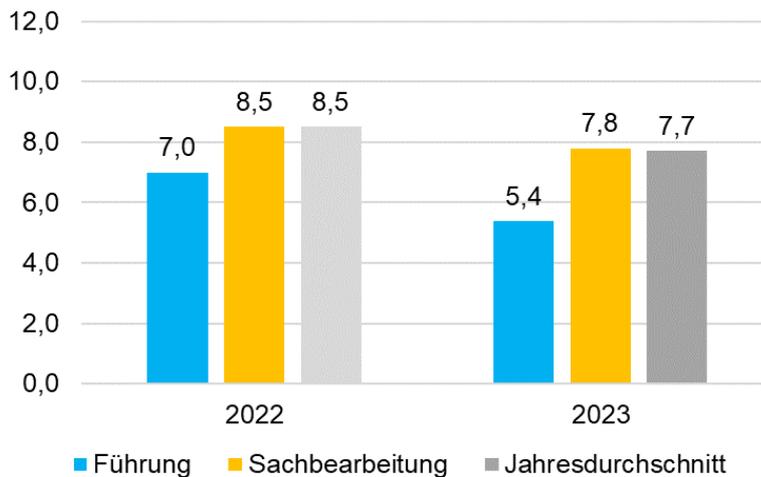
Jahresvergleich 2022 und 2023

Der durchschnittliche Vakanzzeitraum ist für die Jahre 2022 und 2023 monatlich aufgebaut worden, sodass nun eine Entwicklung innerhalb eines Jahres bzw. im 2-Jahres-Vergleich in der Grafik dargestellt werden kann.

→ Der Jahresdurchschnitt ist im Jahr 2023 mit 7,7 Monaten etwas geringer als im Vorjahr 2022 mit 8,5 Monaten.

→ Erkennbar ist in den Monaten April bzw. Mai, dass der Durchschnitt hier geringer ist. Dies lässt sich auf das Inkrafttreten des jeweiligen Haushalts zurückführen. Ab diesem Zeitpunkt können die mit dem Haushaltsjahr neu eingerichteten Planstellen im System bebucht werden. Der Vakanzzeitraum ist bei diesen Planstellen sehr gering und wirkt sich über die Menge der besetzten Planstellen auch entsprechend auf den Durchschnitt in den Folgemonaten aus.

→ Die im Jahr 2022 ersichtliche „Wellenbewegung“ ist auch im Jahr 2023 mit einem Monat Verzug ähnlich. In den Folgejahren ist mit dem Ausbau der Datenbasis zu verifizieren, ob dies eine Regelmäßigkeit darstellt.



durchschnittlicher Vakanzzeitraum: Führung/Sachbearbeitung

Erkenntnisse für Führungsfunktionen

Eine Differenzierung nach Führungs- und Sachbearbeitungsstellen zeigt, dass allein die Menge der Sachbearbeitungsstellen den maßgeblichen Ausschlag für den Gesamtdurchschnitt vorgibt. Dieser Anteil liegt in den beiden Jahren 2022 und 2023 jeweils über 90 %.

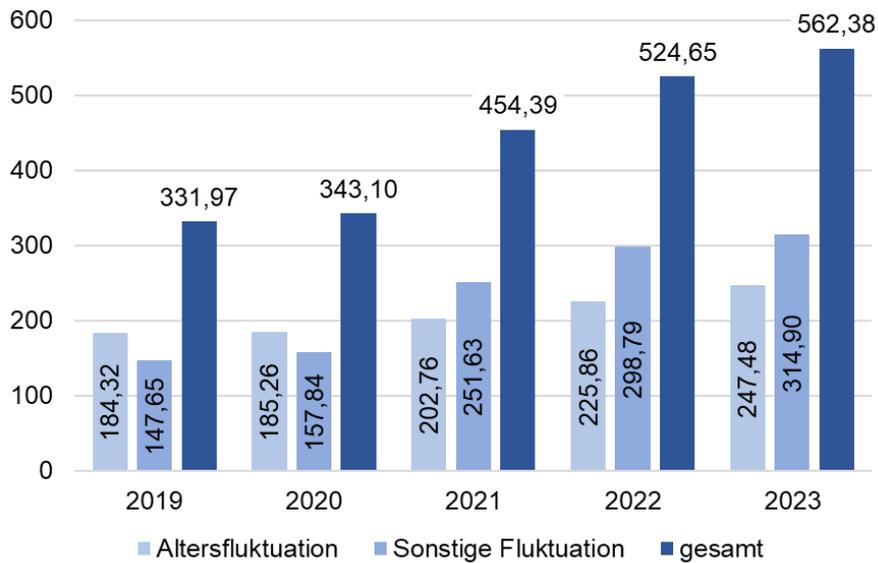
Für Führungsstellen ist der durchschnittliche Vakanzzeitraum in beiden Jahren geringer als der jeweilige Jahresdurchschnitt.

Dies könnte ein Indiz dafür sein, dass es den Fachbereichen gerade bei Führungsstellen wichtig ist, diese nach Vakanz schnell wieder in den Besetzungsprozess einzubringen. Darüber hinaus ist es auch möglich, dass die tatsächliche Besetzung selbst bei Führungsstellen schneller erfolgt, da diese Stellen in der Regel allein durch eine höhere Bewertung attraktiver als Sachbearbeitungsstellen sind und somit ggf. auch weniger erfolglose Ausschreibungen vorliegen.

Diese Vermutungen sind mit den Kennzahlen aus dem Personalwesen künftig stärker abzugleichen, um hieraus Erkenntnisse formulieren zu können. Darüber hinaus ist auch die Ausweitung des Datenbestands ein Ziel zur Weiterentwicklung der Kennzahl. Erst durch eine Ausweitung des Datenbestands wird es besser einschätzbar sein, welche Abweichung vom Jahresschnitt als besonders auffällig eingeordnet werden kann.

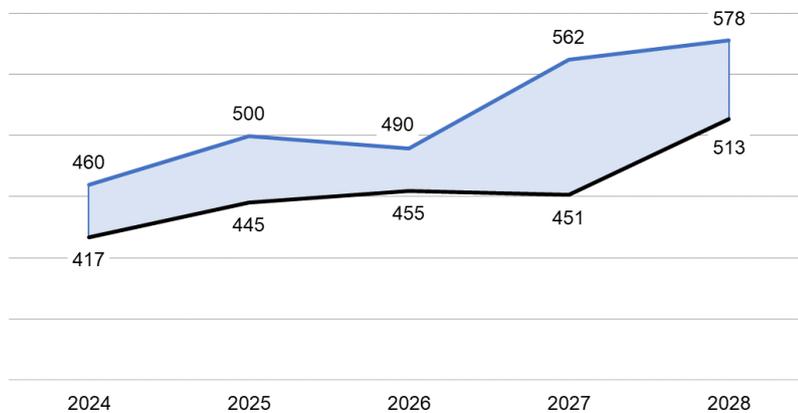
7. Fluktuation

7.1 Fluktuation 2019 bis 2023



Angaben in Vollzeitverrechnung

7.2 Fluktuationsprognose 2024 bis 2028



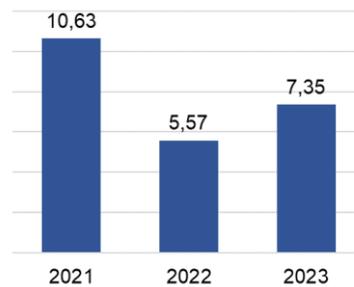
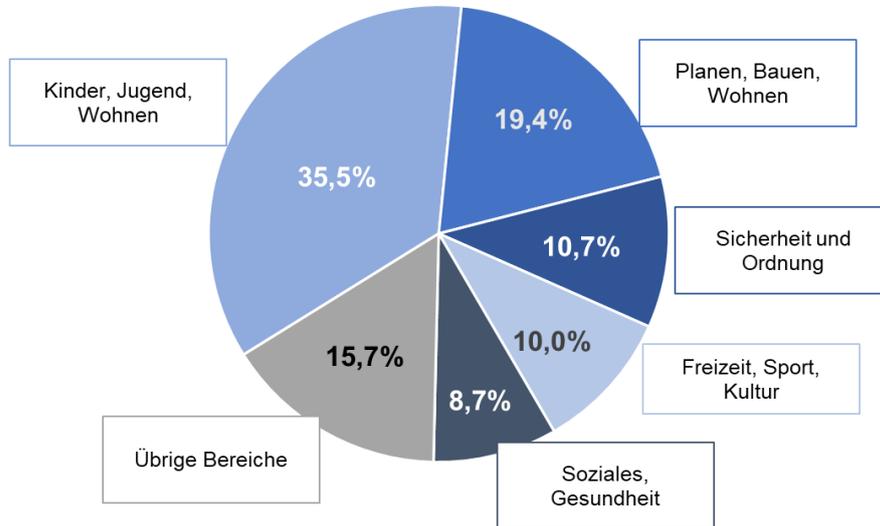
Bandbreite der Fluktuation

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 aktuellen Erfahrungswerten mit 2,5 % des Personalbestandes angesetzt werden kann. Das sind jährlich 275 Mitarbeitende (vollzeitverrechnet gerundet).

Aus diesen Berechnungen ergibt sich die obige Prognose gemäß der grafisch dargestellten Bandbreite an Gesamtfluktuation für die Jahre 2024 bis 2028.

8. Neueinstellungen 2023

8.1 Neueinstellungen nach Kategorien



Durchschnittliche Anzahl der Bewerbungen je Stelle
(zentrale Personalwirtschaft inkl. Jobcenter, ohne Feuerwehr)

8.2 Neueinstellungen nach Dezernaten

Dezernat	Personal Anfangsbestand	Personal Endbestand	Durchschnittlicher Personalbestand	Neueinstellungen	Einstellungsquote
Dezernat 1	362,23	406,18	384,20	41,94	10,9%
Dezernat 2	918,30	938,42	928,36	44,89	4,8%
Dezernat 3	2.014,09	2.089,62	2.051,85	89,43	4,4%
Dezernat 4	2.890,49	2.987,90	2.939,20	229,70	7,8%
Dezernat 5	1.071,47	1.057,66	1.064,56	80,36	7,5%
Dezernat 6	617,34	642,68	630,01	42,91	6,8%
Dezernat 7	1.552,42	1.609,50	1.580,96	85,65	5,4%
Dezernat 8	634,24	654,69	644,47	32,87	5,1%
Übrige Bereiche	23,14	24,24	23,69	0,00	0,0%
Personal gesamt	10.083,72	10.410,89	10.247,30	647,74	6,3%

Angaben in Vollzeitverrechnung

9. Ausbildung

9.1 Auszubildende im Bestand nach Berufsobergruppe

Berufsobergruppe	weiblich	männlich	gesamt
Verwaltungstätigkeiten	350	207	557
Sozial- und Erziehungsdienst	249	54	303
Feuerwehr	6	95	101
Maschinen-, Wärme-, Elektrotechnik, IT	11	51	62
Bauwesen	4	36	40
Besondere Verwaltungstätigkeiten	14	25	39
Garten, Forst- und Landwirtschaft	12	26	38
Kultur, Freizeit und Wissenschaft	13	3	16
Vermessungswesen, Geodäsie	6	7	13
Bibliothek, Medien, Druck- und Verlagswesen	6	3	9
Hauswirtschaft und Ernährung	5	1	6
Gebäude	1	4	5
Summe	677	512	1.189

(Sortierung nach Häufigkeit in den Obergruppen)

Auszubildende

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



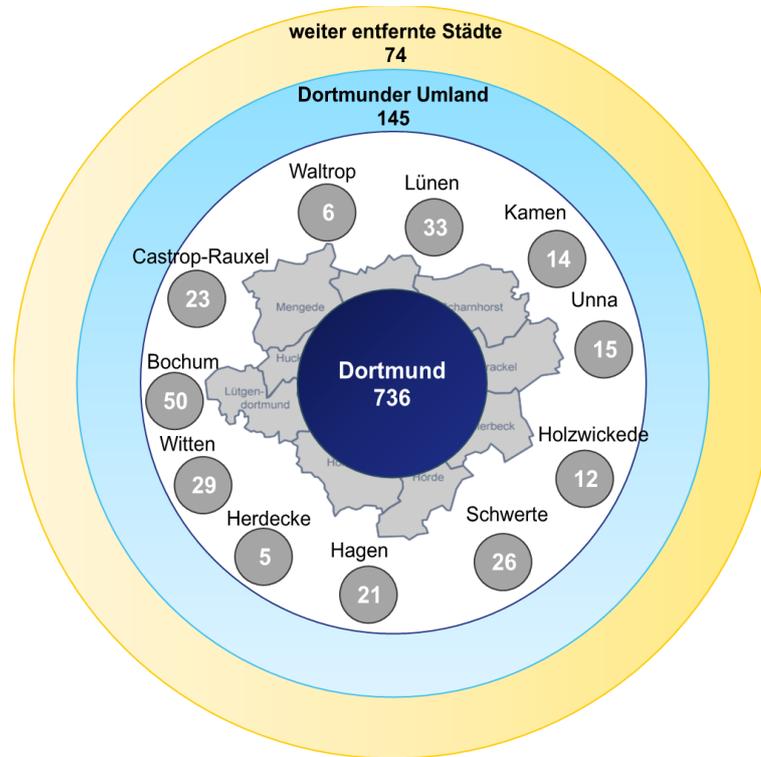
9.2 Ausbildungsübernahmen nach Fachbereichen und Geschlecht

DEZ	Fachbereich	weiblich	männlich	gesamt
2	2/Dez-Büro	1	0	1
	20	4	3	7
	21	5	1	6
	23	1	2	3
	41	5	1	6
	42	1	4	5
3	30	4	1	5
	32	28	20	48
	33	13	9	22
	37	5	52	57
4	40	3	1	4
	51	9	2	11
	57	29	2	31
5	50	11	15	26
	52	3	6	9
	53	0	1	1
6	60	3	0	3
	61	5	5	10
	62	2	1	3
	64	13	6	19
	67	0	1	1
7	19	4	2	6
	63	1	2	3
	65	0	3	3
	66	4	5	9
	68	1	3	4
	70	0	5	5
8	10	3	10	13
	11	7	5	12
	59	9	13	22
Summe		174	181	355

Gegenüber der Tabelle "Personalbestandsveränderungen 2023" (Seite 10) sind in dieser Tabelle Übernahmen von der 1. in die 2. Ausbildung im Rahmen der Kombi-Ausbildung bei der Feuerwehr (Fachbereich 37) enthalten, ebenso 5 Ausbildungsübernahmen beim Theater Dortmund.

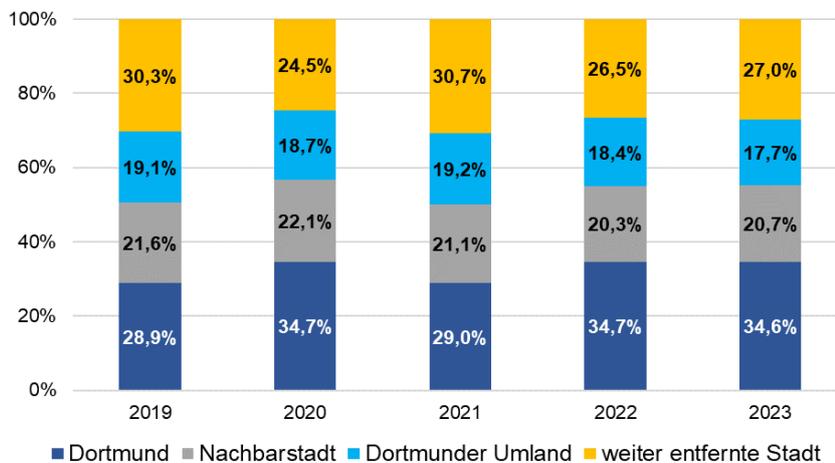
375 Auszubildende konnten die Prüfung erfolgreich absolvieren. 20 Auszubildende haben sich nach erfolgreicher Prüfung gegen eine Übernahme bei der Stadt Dortmund entschieden.

9.3 Bewerbungen und Ausbildung nach Einzugsgebiet

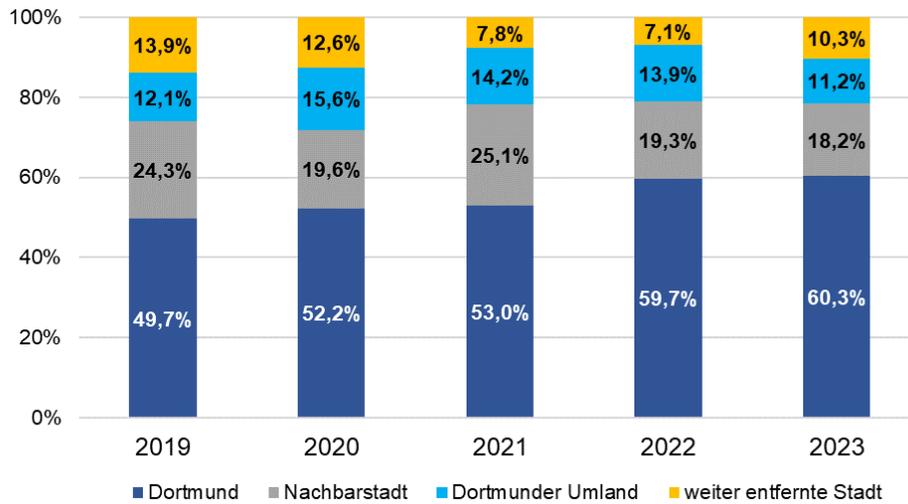


Auszubildende im Bestand nach Wohnregion

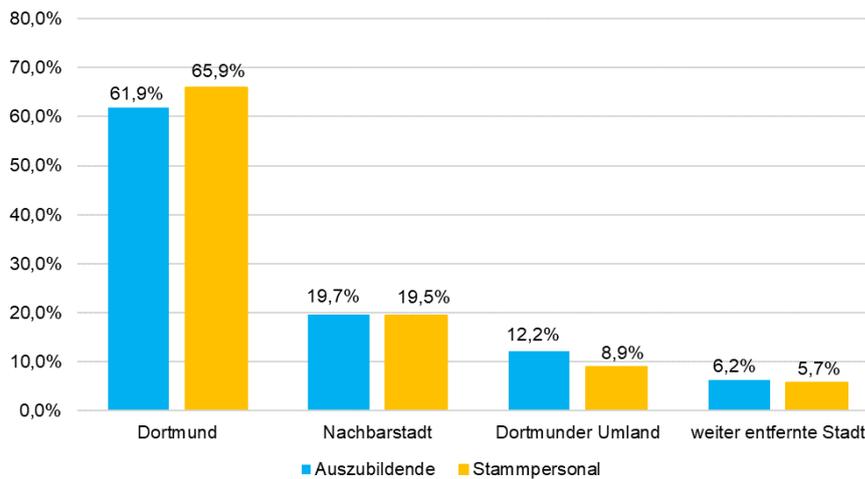
Dortmund bezieht sich auf das Stadtgebiet.
Nachbarstädte grenzen unmittelbar an Dortmund an und sind oben einzeln ausgewiesen.
Dortmunder Umland bezieht sich auf Städte, die unmittelbar an eine Nachbarstadt von Dortmund angrenzen.
Weiter entfernte Städte bezieht sich auf Wohnorte darüber hinaus.



Bewerbende auf Ausbildungsplätze nach Wohnräumen in Prozent 2019 bis 2023



eingestellte Auszubildende nach Wohnräumen in Prozent 2019 bis 2023



Auszubildende und Stammpersonal 2023 nach Wohnräumen im Vergleich

Fazit

Die Verteilung der Auszubildenden nach ihren Wohnregionen entspricht in etwa der Verteilung des Personals der Stadt Dortmund insgesamt.

Diejenigen, die sich auf einen Ausbildungsplatz bei der Stadt Dortmund bewerben, kommen in etwa zur Hälfte aus Dortmund oder einer Nachbarstadt. Die Verteilung der Bewerbenden nach Wohnorten ist in den letzten fünf Jahren recht konstant geblieben. Von den tatsächlichen Einstellungen wohnen etwa drei Viertel in Dortmund oder einer Nachbarstadt.

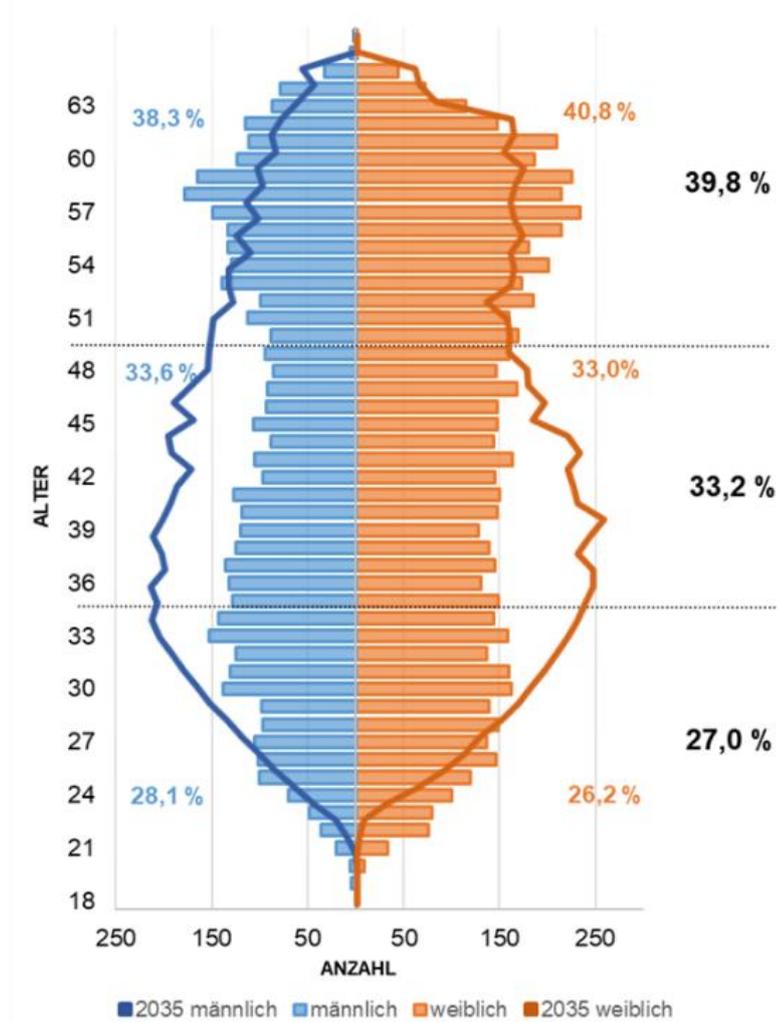
10. Verteilung der Beschäftigten nach Fachbereichen

	Fachbereich	2021 gesamt	2022 gesamt	31.12.2023		
				gesamt	weiblich	männlich
Dez. 1	D1	29,31	32,02	25,62	9,87	15,75
	1	109,82	112,95	120,69	72,13	48,56
	3	55,69	61,09	99,66	55,76	43,90
	14	36,60	46,46	43,94	15,72	28,21
	80	101,00	102,40	108,95	59,76	49,19
	6	6,41	7,31	7,31	5,31	2,00
		338,83	362,23	406,18	218,56	187,61
Dez. 2	D2	17,00	16,00	17,00	6,50	10,50
	20	64,47	67,13	67,49	34,49	33,00
	21	239,05	239,11	237,77	143,71	94,06
	23	101,42	105,94	106,82	61,06	45,76
	41	451,71	486,21	506,34	325,69	180,64
	42	3,90	3,90	3,00	0,00	3,00
		877,55	918,30	938,42	571,45	366,97
Dez. 3	D3	22,63	25,84	22,98	9,28	13,70
	30	71,56	73,49	78,24	54,78	23,46
	32	514,05	500,09	532,31	253,83	278,47
	33	345,84	345,16	350,59	229,45	121,14
	37	1.059,84	1.069,51	1.105,50	71,66	1.033,84
		2.013,92	2.014,09	2.089,62	619,01	1.470,61
Dez. 4	D4	9,64	9,51	11,21	6,21	5,00
	40	468,76	471,59	502,57	278,13	224,44
	51	658,09	663,42	704,79	512,21	192,59
	57	1.684,63	1.745,97	1.789,33	1.621,93	147,40
		2.821,12	2.890,49	2.987,90	2.418,47	569,43
Dez. 5	D5	22,67	28,23	29,87	21,87	8,00
	50	474,15	497,93	496,56	290,65	205,91
	52	295,63	300,95	309,70	124,78	184,92
	53	225,74	244,36	221,52	163,05	58,47
		1.018,19	1.071,47	1.057,66	600,35	457,31
Dez. 6	D6	6,90	6,90	6,40	4,40	2,00
	60	106,80	117,54	119,80	53,74	66,07
	61	219,34	226,04	222,24	118,09	104,15
	62	140,86	137,68	143,97	50,71	93,25
	64	67,75	70,78	92,41	64,12	28,30
	67	53,26	58,41	57,86	33,35	24,51
		594,90	617,34	642,68	324,40	318,28
Dez. 7	D7	8,89	8,76	8,12	4,12	4,00
	19	59,85	62,34	63,72	40,08	23,64
	63	216,95	215,79	219,16	49,62	169,54
	65	518,95	538,85	554,93	357,89	197,04
	66	412,00	413,46	434,93	106,36	328,57
	68	121,27	123,66	125,30	33,28	92,03
	70	183,00	189,55	203,34	42,49	160,85
		1.520,92	1.552,42	1.609,50	633,83	975,66
Dez. 8	D8	6,80	7,29	9,56	4,76	4,80
	10	341,88	326,67	342,21	72,75	269,46
	11	188,09	203,05	210,58	130,86	79,72
	13	53,62	97,23	92,34	46,02	46,31
		590,39	634,24	654,69	254,39	400,30
übrige Bereiche	PR/VdS	23,28	23,14	24,24	10,32	12,81
	18	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	54	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
		23,28	23,14	24,24	10,32	13,92
Summe Stadt Dortmund (ohne Jobcenter)		9.799,10	10.083,72	10.410,89	5.650,79	4.760,09
59/Jobcenter (städt. Personal)		446,18	460,41	450,14	281,69	168,45
Summe Stadt Dortmund (inkl. Jobcenter)		10.245,28	10.544,13	10.861,03	5.932,48	4.928,54
nachrichtlich: Beschäftigte des Theaters Dortmund		590,14	590,32	613,50	285,70	327,80



11. Demografie

11.1 Altersbaum 2023 und Prognose 2035



Entwicklung der Altersverteilung

Der Anteil der jüngeren Beschäftigten hat sich weiter erhöht. Er stieg im Vergleich zum Vorjahr von 26,1 % auf 27,0 %. Die Zahl der älteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geht prozentual weiter kontinuierlich zurück von 41,2 % im Vorjahr auf nunmehr 39,8 %. Insgesamt sinkt im Zeitverlauf dadurch das Durchschnittsalter.

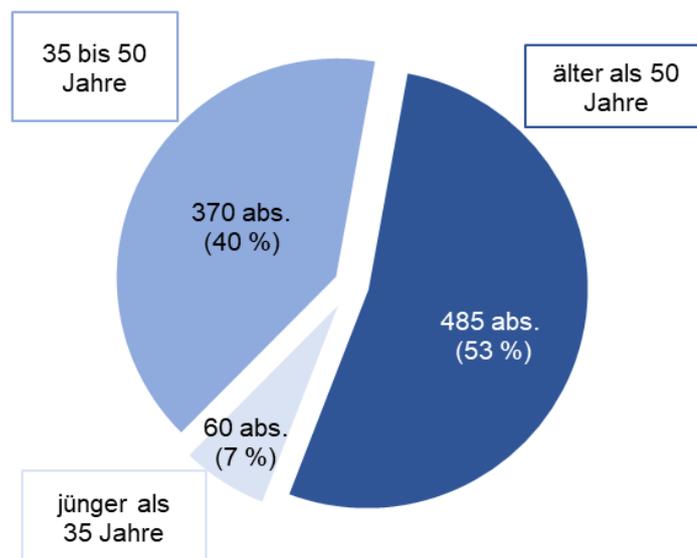
Der prognostizierte Altersbaum des Jahres 2035 ist in der Grafik als Umriss zu erkennen. Durch die kombinierte Darstellung der aktuellen und zukünftigen Altersstruktur erhält man auf einen Blick einen Eindruck, welche Auswirkungen der demografische Wandel auf die Personalstruktur voraussichtlich haben wird.

Der "Stamm" des jüngeren Personals geht mit einem prozentualen Anteil von über 30 % gestärkt hervor. Die "Krone" wird durch die altersbedingten Austritte der dann zurückliegenden Jahre zunehmend ausgedünnt. Es ist anzunehmen, dass sich der Anteil von vormals über 40 % auf unter 30 % reduzieren wird.

11.2 Entwicklung des Durchschnittsalters



11.3 Altersverteilung auf Führungsebene



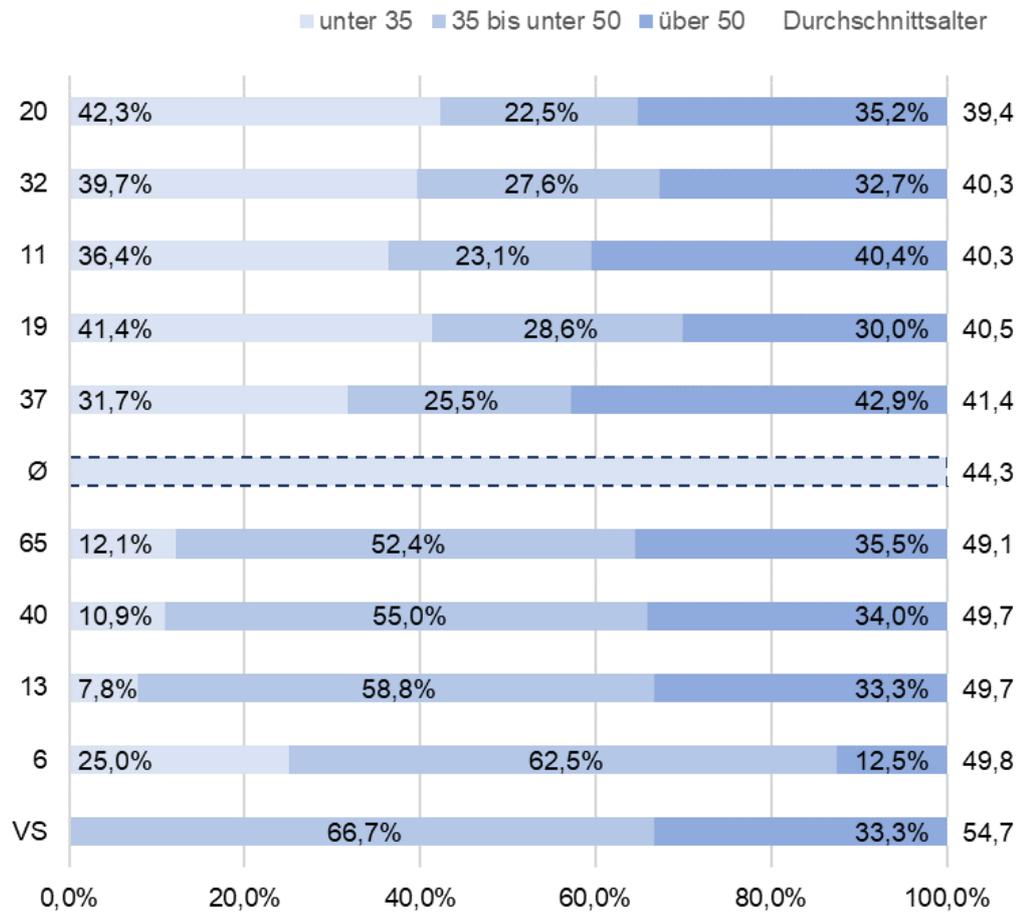
		Sachgebiets- leitung	Teamleitung	Bereichsleitung	(stv.) Fach- bereichsleitung	Verwaltungs- vorstand	GESAMT
jünger als 35	Frauen	7	21	1	0	0	60
	Männer	6	25	0	0	0	
zwischen 35 und 50	Frauen	46	106	26	4	1	370
	Männer	9	138	22	17	1	
älter 50	Frauen	66	112	39	11	2	485
	Männer	15	156	49	30	5	
Gesamt		149	558	137	62	9	915
Durchschnittsalter		50,4	49,1	52,5	53,7	56,8	50,2

Durchschnittsalter der Führungskräfte liegt bei 50,2 Jahren!

Sowohl die wachsende Verwaltung als auch das hohe Durchschnittsalter im Bereich der Führungskräfte selbst machten deutlich, dass die frühzeitige Förderung und Unterstützung von Mitarbeiter*innen, die Interesse an einer Führungsrolle haben, für die Personalentwicklung ein immer wichtigerer Baustein wird. In den Führungsebenen, in denen Frauen aktuell noch unterrepräsentiert sind, bietet sich damit zudem die Möglichkeit, deren Anteil weiterhin zu erhöhen.

Für weitere Informationen zur Entwicklung der Zahl der Führungskräfte nach Geschlecht siehe Seite 34.

11.4 Älteste und jüngste Fachbereiche



III. Berichtspflicht nach § 22 Hauptsatzung - Personalangelegenheiten der Beamtinnen, Beamten und TVöD-Beschäftigten im Jahr 2023

Fortführung der Neugestaltung

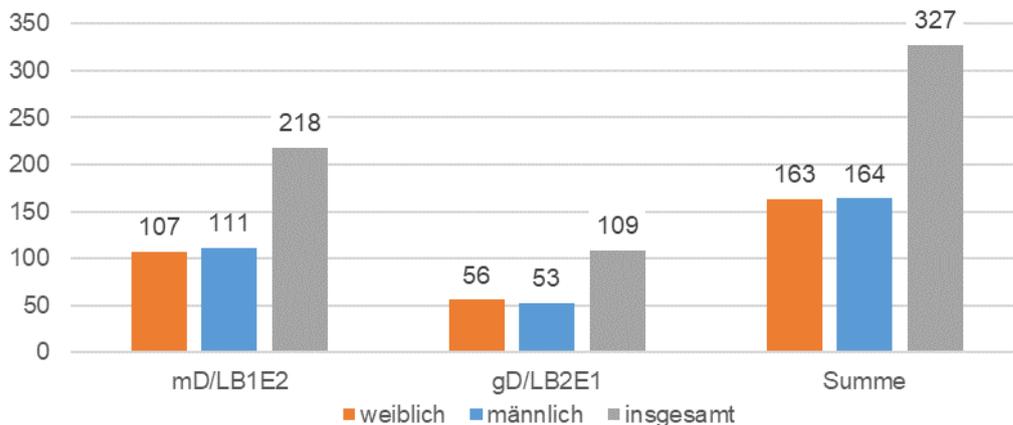
Die neue Darstellungsform und Ausrichtung der Berichterstattung nach § 22 Hauptsatzung der Stadt Dortmund wird wie im Vorjahr beschrieben fortgesetzt. Neben den entwickelten Grafiken werden die Daten z.T. auch tabellarisch aufbereitet. Im vorliegenden Personal- und Organisationsbericht sind die relevanten Daten des Jahres 2023 abgebildet. Die Daten des ersten Halbjahres 2024 werden in der zweiten Jahreshälfte 2024 dem Ausschuss für Personal, Organisation und Digitalisierung separat vorgelegt.

Die bisherige Darstellungsform ist zunächst (als Jahresübersicht) in dem beigefügten QR-Code weiterhin abrufbar.



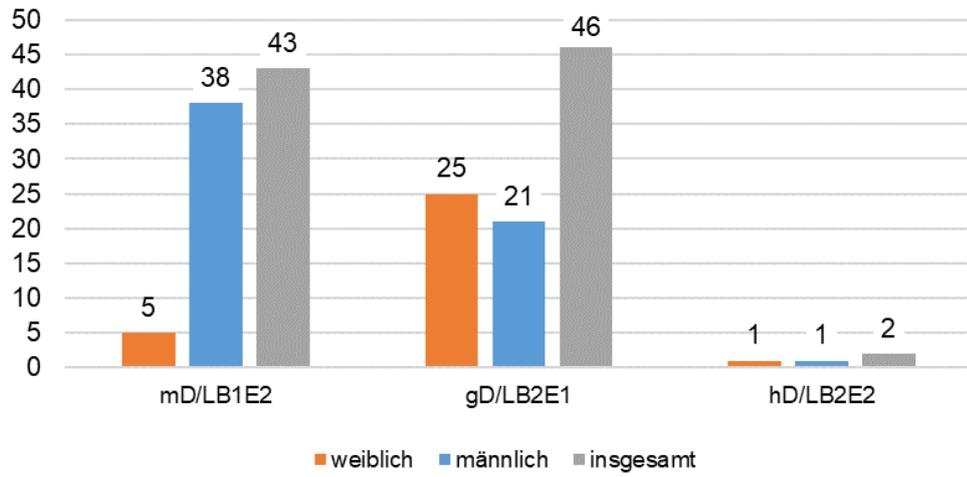
1. Begründung eines Beamtenverhältnisses/Ausbildungsübernahmen

1.1 Übernahme nach Laufbahnprüfung/Ausbildungsübernahme



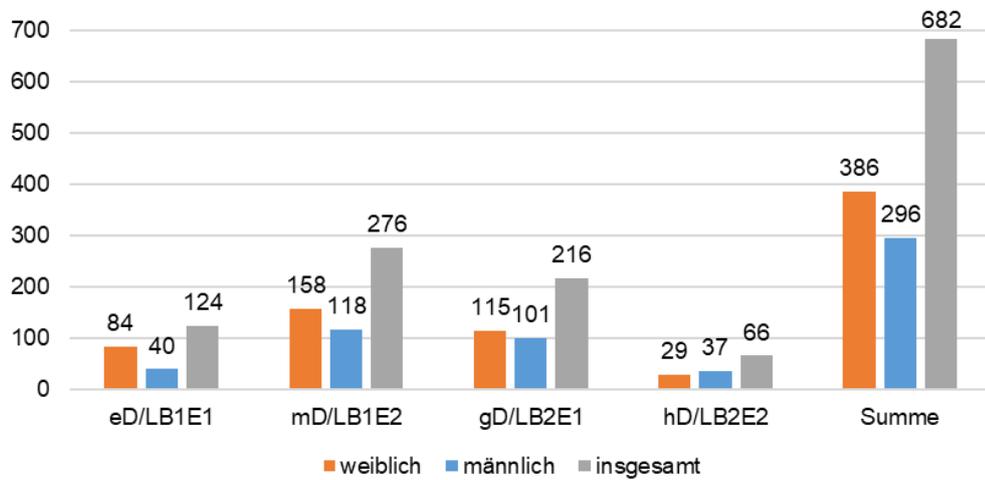
Ausbildungsübernahmen nach Laufbahn (alle Beschäftigungsarten)

1.2 Übernahme in das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit



Übernahme in das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit nach Laufbahnen

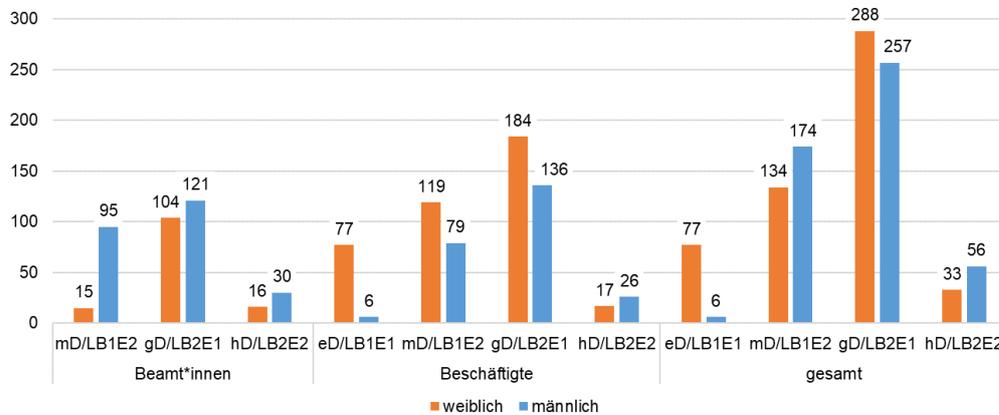
2. Beendigung des aktiven Beamten-/Beschäftigungsverhältnisses



Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses nach Laufbahn (alle Beschäftigungsarten)

3. Beförderungen und Höhergruppierungen

3.1 Betrachtung der Fallzahlen



Summe der Beförderungen/Höhergruppierungen nach Laufbahngruppen

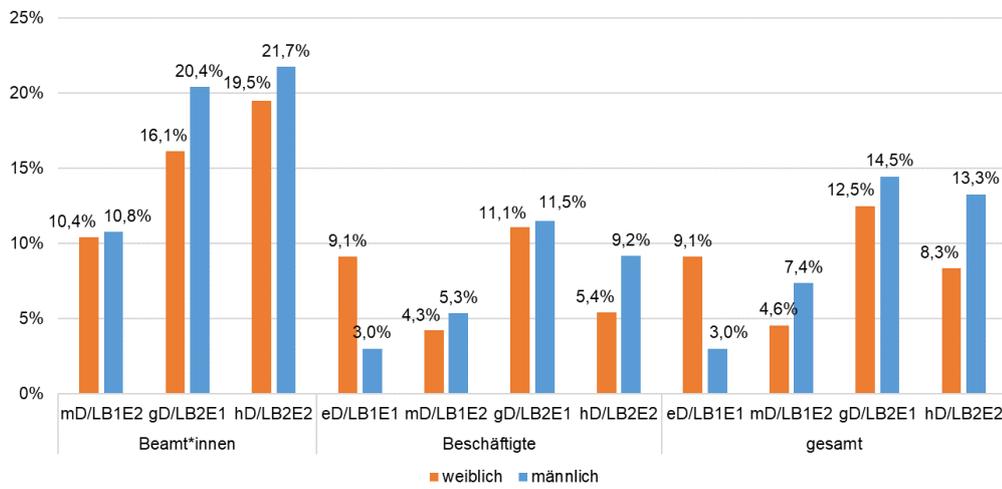
nachrichtlich: Feuerwehrbeamt*innen				
	mD/LB1E2	gD/LB2E1	hD/LB2E2	gesamt
weiblich	0	8	0	8
männlich	91	40	6	137
Summe	91	48	6	145

nachrichtlich: Beschäftigte in S-Entgeltgruppen				
	eD/LB1E1	mD/LB1E2	gD/LB2E1	gesamt
weiblich	0	11	63	74
männlich	0	0	26	26
Summe	0	11	89	100

Beförderungen und Höhergruppierungen gleichen sich in der Summe geschlechtermäßig aus

Im Jahr 2023 ist die Gesamtsumme der Beförderungen und Höhergruppierungen auf beide Geschlechter gleichmäßig verteilt. Im einfachen und gehobenen Dienst überwiegt der Anteil der Frauen, im mittleren und höheren Dienst der Anteil der Männer. Der unterschiedliche Anteil von Frauen und Männern in den Bereichen „Feuerwehr“ bzw. „Sozial- und Erziehungsdienst“ wirkt sich entsprechend auch auf die Anzahl der Beförderungen und Höhergruppierungen aus.

3.2 Betrachtung im Verhältnis zum jeweiligen Personalbestand



Beförderungen/Höhergruppierungen prozentual zum jeweiligen Personalbestand nach Laufbahngruppen

nachrichtlich: Feuerwehrbeamt*innen				
	mD/LB1E2	gD/LB2E1	hD/LB2E2	gesamt
weiblich	0,0%	50,0%	0,0%	22,9%
männlich	11,2%	34,2%	37,5%	14,5%

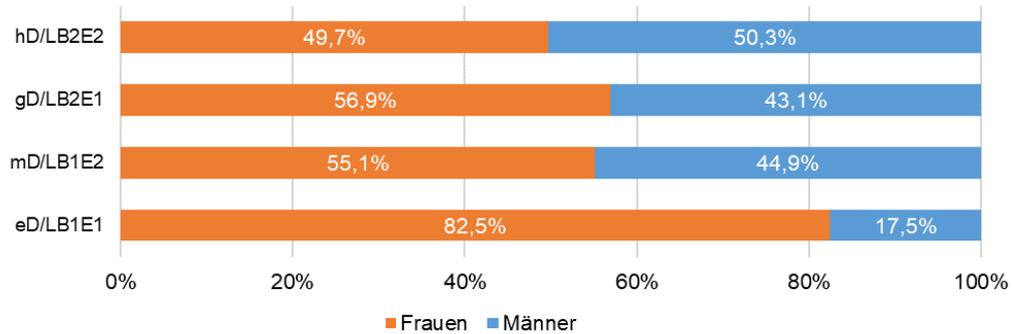
nachrichtlich: Beschäftigte in S-Entgeltgruppen				
	eD/LB1E1	mD/LB1E2	gD/LB2E1	gesamt
weiblich	0,0%	0,8%	9,6%	3,6%
männlich	0,0%	0,0%	15,3%	9,3%

Beförderungen und Höhergruppierungen gleichen sich in der Summe geschlechtermäßig aus

Bezieht man sich nicht auf die Anzahl der Beförderungen und Höhergruppierungen, sondern stellt ein Verhältnis zum jeweiligen Personalbestand her, ergibt sich ein prozentualer Anteil anhand des Personalbestands. Für das Jahr 2023 ist festzustellen, dass Männer hier (bis auf den einfachen Dienst) prozentual häufiger befördert bzw. höhergruppiert wurden.

4. Geschlechterspezifische Betrachtungen

4.1 Verteilung der Beschäftigten nach Laufbahn

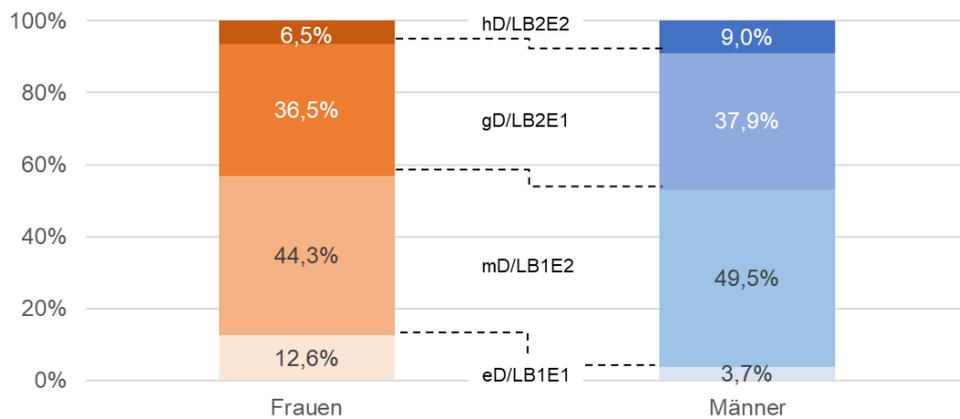


Geschlechterquote in den einzelnen Laufbahnen

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. Im höheren Dienst liegt die Abweichung nur noch bei 0,3 Prozentpunkten.

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



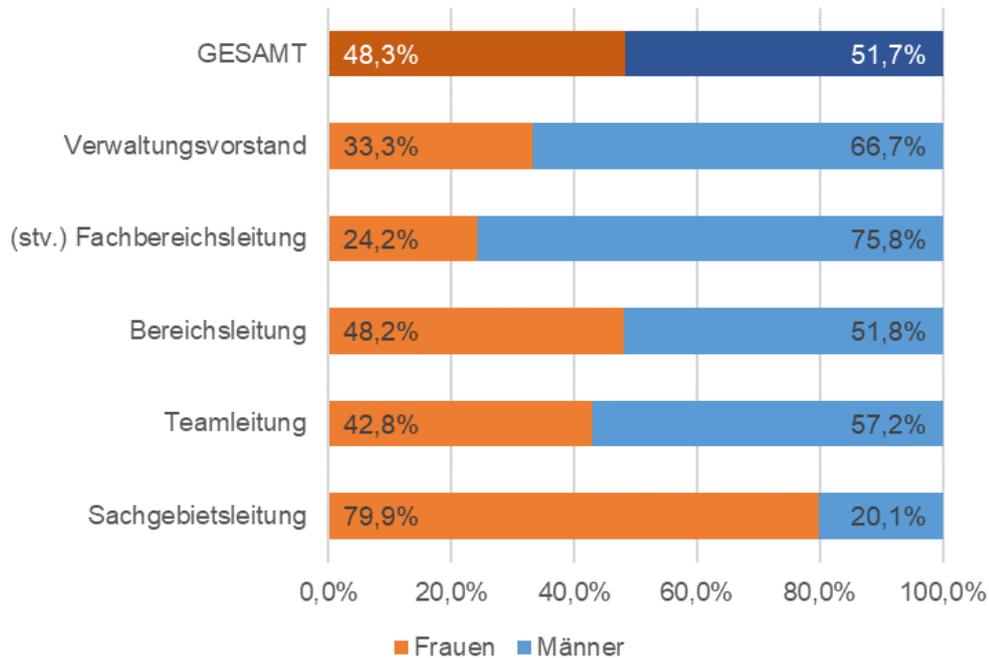
Verteilung der Frauen und Männer innerhalb der Laufbahnen

Aufteilung nach Laufbahnen innerhalb der Geschlechter

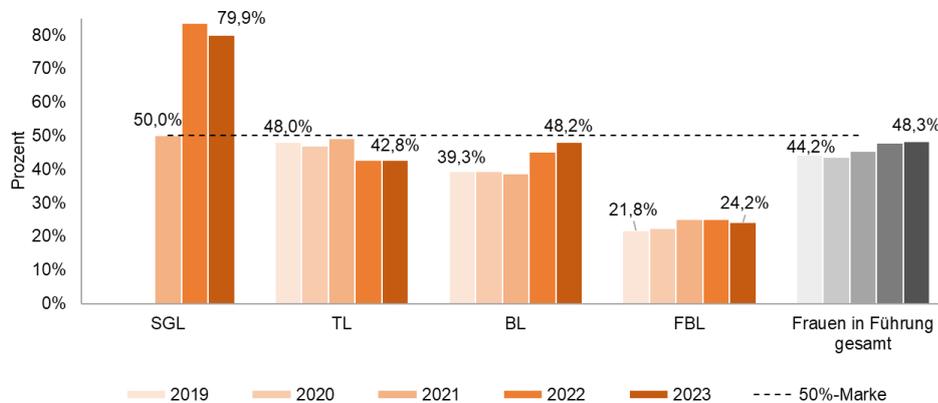
Sowohl Frauen als auch Männer sind jeweils zu fast 50 % im mittleren Dienst und über einem Drittel im gehobenen Dienst tätig. Im höheren Dienst sind beide Geschlechter jeweils unter 10 % vertreten.

Ein deutlicher Unterschied ist im einfachen Dienst festzustellen. Dieser umfasst vor allem die Bereiche der Gebäudereinigung sowie den hauswirtschaftlichen Bereich. Hier wird ein nicht unerheblicher Teil an Personalkapazität eingesetzt, der überwiegend weiblich ist.

4.2 Entwicklung auf Führungsebenen



Verteilung Führungsfunktionen nach Geschlecht



Entwicklung des Frauenanteils in den einzelnen Führungsfunktionen (2019 bis 2023)

Führungsfunktionen sind nahezu ausgeglichen besetzt!

Die in den letzten Jahren deutlich verstärkten Unterstützungsmöglichkeiten und Anreize auch für Frauen, die eine Führungskarriere einschlagen möchten, spiegeln sich in der Anzahl der Frauen in Führung der letzten Jahre wider. Der Anteil steigt konstant. Während der Frauenanteil in Führungsebenen vor 10 Jahren noch bei 37,5 % und vor 5 Jahren bei 44,2 % lag, ist er mittlerweile weiterhin deutlich angestiegen und liegt im Jahr 2023 bei 48,3 %. Erfreulicherweise kann somit ein fast ausgeglichenes Verhältnis festgestellt werden:

Lediglich auf der Ebene der Fachbereichsleitung ist noch eine deutliche Unterrepräsentanz von Frauen festzustellen: Nur jede vierte (stv.) Fachbereichsleitung wird durch eine Frau wahrgenommen. Das Durchschnittsalter liegt hier bei 53,7 Jahren. Die Entwicklung wird in den nächsten 10 bis 15 Jahren weiter zu betrachten sein.

4.3 Häufigste Berufe nach Geschlecht

"weiblichste" und "männlichste" Berufe (ab 90 % Anteil)		
Frauen		
38 % aller Frauen	Medizinische*r Fachangestellte*r	100,0%
	Gebäudereiniger*in	97,6%
	Arbeiter*in in Küchenbetrieben	97,0%
	Verwaltungsangestellte*r mit Schreibearbeit	95,1%
	Kinderpfleger*in	93,4%
	Erzieher*in	92,0%
	Fachangestellte*r für Medien- und Infodienste	90,3%
Männer		
35 % aller Männer	(Schul-)Hausmeister*in	91,1%
	Kraftfahrer*in	93,1%
	Fachinformatiker*in	95,7%
	Handwerker*in	97,0%
	Straßenunterhaltungsarbeiter*in/-wärter*in	97,1%
	Beamter*in des feuerwehrtechnischen Dienstes	97,7%
	Kanalunterhaltungsarbeiter*in	98,1%
	(Anlagen-)Mechaniker*in	100,0%
	Elektroniker*in	100,0%
	Meister*in Straßen	100,0%



5. Personelle Entwicklungen nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) im Jahr 2023

		01.01.2023	30.06.2023	31.12.2023	Veränderung
Personalbestand					
Stamm-personal	gesamt	11.261	11.214	11.596	+ 335
	weiblich	6.492	6.477	6.699	+ 207
	männlich	4.769	4.737	4.897	+ 128
Beschäftigungsart					
Beamtinnen und Beamte	weiblich	873	849	921	+48
	männlich	1.620	1.598	1.692	+72
TVöD-Beschäftigte	weiblich	5.619	5.628	5.778	+ 159
	männlich	3.149	3.139	3.205	+ 56
Staatsangehörigkeit					
deutsch	weiblich	6.007	5.972	6.179	+ 172
	männlich	4.641	4.611	4.762	+ 121
nicht deutsch	weiblich	485	505	520	+ 35
	männlich	128	126	135	+ 7
Schwerbehinderung (offizielle Quote nur jahresbezogen)					
mit Schwerbehinderung	weiblich	365	346	357	- 8
	männlich	266	257	254	- 12
ohne Schwerbehinderung	weiblich	6.127	6.131	6.342	+ 215
	männlich	4.503	4.480	4.643	+ 140
Führung (planmäßiges Personal)					
mit Führung	weiblich	413	415	442	+ 29
	männlich	450	448	473	+ 23
ohne Führung	weiblich	5.573	5.584	5.727	+ 154
	männlich	3.999	3.993	4.092	+ 93
Berufsfelder (planmäßiges Personal)					
nicht techn. Berufe	weiblich	4.852	4.851	5.000	+ 148
	männlich	1.892	1.889	1.968	+ 76
techn. Berufe	weiblich	490	507	533	+ 43
	männlich	2.182	2.178	2.224	+ 42
Handwerk und Dienstleistung	weiblich	644	641	636	- 8
	männlich	375	374	373	- 2

		01.01.2023	30.06.2023	31.12.2023	Veränderung
Altersverteilung					
unter 35 Jahre	weiblich	1.476	1.620	1.753	+277
	männlich	1.305	1.281	1.374	+ 69
35 bis 49 Jahre	weiblich	2.284	2.137	2.210	- 74
	männlich	1.552	1.576	1.644	+ 92
ab 50 Jahre	weiblich	2.732	2.720	2.736	+ 4
	männlich	1.912	1.880	1.879	- 33
Durchschnitts- alter	weiblich	44,9	44,8	44,5	- 0,4
	männlich	44,2	44,2	43,9	- 0,3
Laufbahnverteilung (ohne sonstige)					
eD / LB 1 E 1	weiblich	844	854	847	+ 3
	männlich	199	191	180	- 19
mD / LB 1 E 2	weiblich	2.943	2.871	2.970	+ 27
	männlich	2.361	2.341	2.422	+ 61
gD / LB 2 E 1	weiblich	2.307	2.339	2.448	+ 141
	männlich	1.777	1.772	1.853	+ 76
hD / LB 2 E 2 (inkl. B-Bes., SV)	weiblich	398	413	432	+ 34
	männlich	428	430	434	+ 6

IV. Entwicklung des Personalaufwands 2019 bis 2023

- Kernverwaltung inkl. Jobcenter -

	2019	2020	2021	2022	2023	2019 bis 2023
Personalbestand zum 31.12. des Jahres (Kernverwaltung, vzw. gerundet)	6.900	7.200	7.400	7.600	7.800	+ 900
Entwicklung der Personalaufwände insgesamt (in Mio. €)	422,1	448,2	475,5	498,1	536,3	+ 114,2
Entwicklung der Personalaufwände ohne Tarif- und Besoldungs-erhöhungen (in Mio. €)	376,8	393,1	413,5	425,8	517,3	+ 140,5

Zahlen auf den Punkt gebracht

			31.12.2023	31.12.2022
Personal & Planstellen	Beschäftigte	absolut	11.596	11.261
		vollzeitverrechnet	10.410,89	10.083,72
	Planstellenbestand	vollzeitverrechnet	10.549,41	10.200,71
	Besetzungsquote		91,0 %	91,2 %
Ausbildung	Auszubildende	absolut	1.189	1.127
	Ausbildungsquote		11,4%	11,2 %
	Übernommene Ausgebildete	absolut	355	267
	Ausbildungsübernahmequote		94,7%	94,7 %
Personalbestandsveränderungen	Neueinstellungen extern	vollzeitverrechnet	647,74	619,24
	Fluktuation extern	vollzeitverrechnet	562,38	524,65
	Fluktuationsquote		5,5 %	5,3 %
Personal im Detail	Durchschnittsalter Beschäftigte nach Geschlecht ¹		44,3	44,6
		Frauen absolut	6.699	6.492
		Männer absolut	4.897	4.769
	Beschäftigungsart	verbeamtet absolut	2.613	2.493
		TVöD absolut	8.983	8.768
	Teilzeitquote		31,3 %	31,5 %
		Frauen	47,9 %	48,2 %
		Männer	8,5 %	8,8 %
	Schwerbehinder-tenquote		5,8 %	6,7 %
	Staatsangehörigkeitsquote	deutsch	94,4 %	94,6 %
	ausländisch	5,6 %	5,4 %	
	Gesundheitsquote		89,1 %	89,2 %



¹ Der Stadt Dortmund waren zum Stichtag keine Personen mit der Geschlechtseintragung „divers“ bekannt.

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 Gesamalter der Beschäftigten (Alterssumme) durch die absolute Anzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dividiert.

Durchschnittlicher Vakanzzeitraum

Der durchschnittliche Vakanzzeitraum ist eine im Jahr 2022 neu entwickelte Kennzahl im Personalcontrolling. Sie soll künftig die Fragestellung beantworten, wie lange Planstellen durchschnittlich vakant sind

Ein Vakanzdurchschnitt kann dabei erst gebildet werden, wenn Vakanz abgeschlossen sind, also Planstellen wieder besetzt wurden. Insofern werden für die Berechnungsgrundlage sämtliche Vakanzzeiträume der unterjährig besetzten Planstellen erfasst und nach unterschiedlichen Kriterien (wie z.B. Führungsstellen, Berufsobergruppen u. ä.) für Durchschnittsberechnungen herangezogen.

Die Dauer des Stellenbesetzungsverfahrens bildet dabei einen Teil des gesamten Vakanzzeitraums ab und wird als eigenständige Kennzahl der Personalwirtschaft genutzt.

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 und Kommunikation
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)
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

Kürzel	Fachbereich
Dezernat 4:	
D4	Büro Dezernat 4
40	StA 40/Schulverwaltungsamt
51	StA 51/Jugendamt
57	57/Eigenbetrieb FABIDO
Dezernat 5:	
D5	Büro Dezernat 5 inkl. Stabsstellen
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	Schwerbehindertenvertretung (ab 2024: SBV)
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.

Laufbahngruppen

Mit einer Dienstrechtsreform wurden im Jahr 2016 die Laufbahnen im Beamtenbereich 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 des jeweiligen Berichtsjahres. 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 mit dem Sondervermögen „Technologiezentrum“ 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 Alterszeit ab 2013 nicht mehr zum 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 sich bei der Schwerbehindertenstatistik um eine jahresbezogene Betrachtung mit kumulierten Werten. Die im Bericht genannten absoluten Zahlen 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 (s.o. „Stammpersonal“). Dabei handelt es sich um die Beschäftigten, die nicht nur kurzfristig für die Aufgabenerledigung eingesetzt sind und deren planmäßiger Einsatz zukünftig vorgesehen ist sowie Personal in besonderen Beschäftigungsverhältnissen wie z. B. Projektmitarbeiterinnen und -mitarbeiter oder Beschäftigte mit befristeten Beschäftigungsverhältnissen. Dieser Teil des überplanmäßig geführten Personals unterliegt einem besonderen Controlling.

Außerhalb des Stammpersonals werden überplanmäßig insbesondere Beschäftigte in einem Ausbildungs- oder Praktikumsverhältnis, Beurlaubte sowie kurzfristig eingesetzte Vertretungen und Aushilfen geführt.

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

Simone Hülsmann (verantwortlich)

Kommunikationskonzept, Satz

Stadt Dortmund StA 11, Fachbereich Marketing + Kommunikation

Druck

Stadt Dortmund, Marketing + Kommunikation – 03/2024

