



Personal- und Organisationsbericht 2025

Inhalt

Vorworte	5
I. Transformation der Verwaltung	8
II. Personal IST	10
1. Personalbestandsveränderungen 2024	10
2. Personalbestand 2015 bis 2024	12
3. Planstellenentwicklung 2017 bis 2026	12
4. Saldo Planstellenentwicklung 2017 bis 2026	13
5. Besetzungsquote im interkommunalen Vergleich	14
6. Durchschnittlicher Vakanzzeitraum 2019 bis 2023	15
6.1 Durchschnittliche Vakanzzeit	16
6.2 Vakanzzeit Führung und Sachbearbeitung im Vergleich	16
6.3 Vakanzzeiten im Detail	17
7. Fluktuation	18
7.1 Fluktuation 2020 bis 2024	18
7.2 Fluktuation 2020 bis 2024 im Detail	18
8. Neueinstellungen 2024	20
8.1 Neueinstellungen nach Kategorien	20
8.2 Neueinstellungen nach Dezernaten	20
9. Ausbildung	21
9.1 Auszubildende im Bestand nach Berufsobergruppen	21
9.2 Ausbildungsübernahmen nach Fachbereichen und Geschlecht	22
9.3 Ausbildung: Statistischer Überblick 2016 bis 2024	23
9.4 Bewerbungen auf Ausbildungsplätze	23
10. Verteilung der Beschäftigten nach Fachbereichen	24
11. Demografie	25
11.1 Altersbaum 2024 und Prognose 2035	25
11.2 Entwicklung des Durchschnittsalters	26
11.3 Altersverteilung auf Führungsebene	26
11.4 Altersstruktur der Fachbereiche	28
12. Abwesenheiten	29
III. Berichtspflicht nach § 22 Hauptsatzung - Personalangelegenheiten der Beamtinnen, Beamten und TVöD-Beschäftigten im Jahr 2024	33
1. Begründung eines Beamtenverhältnisses/Ausbildungsübernahmen	33
1.1 Übernahme nach Laufbahnprüfung/Ausbildungsübernahme	33
1.2 Übernahme in das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit	34
2. Beendigung des aktiven Beamten-/Beschäftigungsverhältnisses	34
3. Beförderungen und Höhergruppierungen	35
3.1 Betrachtung der Fallzahlen	35
3.2 Betrachtung im Verhältnis zum jeweiligen Personalbestand	36
4. Geschlechterspezifische Betrachtungen	37
4.1 Verteilung der Beschäftigten nach Laufbahnen	37
4.2 Entwicklung Arbeitszeitverteilung	38
4.3 Häufigste Berufe nach Geschlecht	41

5. Personelle Entwicklungen nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) im Jahr 2024	42
IV. Entwicklung des Personalaufwands 2020 bis 2024	43
Zahlen auf den Punkt gebracht	44
Glossar	45
Impressum	50

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/personal-organisationsbericht

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



Vorworte



Liebe Leser*innen,

die Anforderungen an eine moderne Stadtverwaltung wie Dortmund wachsen unentwegt. Der Weg zu einer effizienten, digitalen und serviceorientierten Verwaltung ist herausfordernd. Täglich beteiligen sich zahlreiche Mitarbeitende daran, die Stadt Dortmund kontinuierlich zu einer digitalen und bürgernahen Verwaltung weiterzuentwickeln. Dafür bin ich sehr dankbar.

Aus dieser Zusammenarbeit werden moderne Strukturen und effiziente Prozesse erschaffen, die dazu beitragen, Projekte und Themen abzuschließen und auch künftig zielführend umzusetzen. Aufgrund des demografischen Wandels sind personelle Veränderungen zu bewältigen.

Mit dem Konzept „Führen 4.0“ wird im Wesentlichen die Personalführung gestärkt. Die Umsetzung erfolgt in drei Kapiteln. Die Kapitel „Neue Führungsmodelle“, „Führungsinstrumente“ und „WIRKungskompass für Führung und Zusammenarbeit“ erweitern nicht nur die Karrieremöglichkeiten für Führungsnachwuchskräfte, sondern bilden zudem neue Führungsmodelle ab. Im Rahmen des Werteprozesses der Stadt Dortmund findet das Konzept Anwendung und baut sich in Form des „WIRKungskompass“ weiter aus. Aktuelle Anforderungen einer modernen Arbeitswelt, wie Schnellebigekeit, Unsicherheit und die Komplexität der Aufgaben, können mit der Umsetzung des Konzeptes erfüllt werden. Zudem wird bestehenden Generationskonflikten entgegengewirkt.

Strukturelle Umorganisationen, wie die Neugründung des Amtes für Migration, unterstützen die Herausforderungen der Zuwanderungspolitik in dieser Zeit.

Die Neuorganisationen des Tiefbauamtes und des Ordnungsamtes dienen einer zukunftsfähigen Flexibilisierung von Organisationsstrukturen. Hier liegt der Fokus auf der Verantwortung der städtischen Infrastruktur, der öffentlichen Sicherheit und Ordnung und ihrer zukünftigen Entwicklung. Neue agile Arbeitsstrukturen sowie neue Raumkonzepte nützen der Transparenz und Vereinfachung.

Die Digitalisierung der Verwaltung ist mithilfe der stadtweiten Umsetzung der TOP 25-Projekte weiter fortgeschritten. Das sorgt für mehr Flexibilität und Bürgerservice. So sind in Dortmund inzwischen über 220 Services online für die Bürger*innen verfügbar.

Darüber hinaus wird der Einsatz von Künstlicher Intelligenz (KI) in der Verwaltung geplant, um Prozesse smarter und effizienter zu gestalten. Hieraus kann sich nicht nur eine Arbeitserleichterung, sondern auch die Verbesserung der Kommunikation mit Bürger*innen ergeben.

Gleichermaßen sorgen proaktive Verwaltungsservices dafür, Leistungen ohne vorherige Antragsstellung für Bürger*innen anzubieten. Dieser Service stellt einen echten Paradigmenwechsel dar und entwickelt die Arbeitgeberin zukünftig zu einer bürgernahen Verwaltung weiter.

Dank des Engagements und der Innovationskraft der Mitarbeiter*innen, kommt die Verwaltung dem Ziel einer zukunftssicheren und bürgerfreundlichen Verwaltung ein Stück näher.

Lassen Sie uns den Weg wie bisher gemeinsam beschreiten!

Ihr

Christian Uhr
Personal- und Organisationsdezernent



Liebe Leserinnen und Leser,

im Jahr 2024 blicken wir auf eine Zeit voller Herausforderungen und Chancen zurück, die unsere Stadt Dortmund geprägt haben. Es ist mir eine Ehre, Ihnen als Fachbereichsleiterin des Personal- und Organisationsamtes wieder einen aktuellen Einblick in die Entwicklungen zu geben, die unsere Verwaltung in den letzten Monaten durchlaufen hat.

Die Welt um uns herum verändert sich rasant – sei es durch technologische Innovationen, gesellschaftliche Veränderungen oder die anhaltenden Auswirkungen globaler Ereignisse. In diesem dynamischen Umfeld ist es wichtiger denn je, dass unsere Stadtverwaltung nicht nur effizient, sondern auch anpassungsfähig bleibt. Das Engagement und die Kreativität unserer Mitarbeitenden sind dabei der Schlüssel, um den vielfältigen Anforderungen gerecht zu werden und die Lebensqualität in Dortmund weiter zu steigern.

In diesem Bericht finden Sie umfassende Kennzahlen und Analysen, die nicht nur die Struktur unserer Verwaltung beleuchten, sondern auch die Fortschritte und Erfolge, die wir im Jahr 2024 erzielt haben. Besonders im Fokus standen die Themen „Führung 4.0“ (z. B. Co-Leadership), der gesamtstädtische Werteprozess sowie verschiedene Organisationsprozesse beispielsweise im Tiefbauamt sowie im Ordnungsamt und die Neugründung des Amtes für Migration, die wir mit innovativen Projekten vorantreiben konnten. Diese Initiativen zielen darauf ab, die Servicequalität für unsere Bürger*innen zu verbessern und gleichzeitig unsere Ressourcen – insbesondere auch langfristig – klug zu nutzen.

Wir haben auch in diesem Jahr an der Lesbarkeit und Struktur des Berichts gearbeitet, um Ihnen die Informationen noch zugänglicher zu machen. Ich hoffe, dass Sie sich in diesem aktualisierten Format gut zurechtfinden und die Inhalte als hilfreich empfinden.

Mein herzlicher Dank gilt allen Mitarbeitenden, die täglich im Dialog auf Augenhöhe arbeiten und sich für das Wohl unserer Stadt einsetzen. Besonders schätze ich dabei auch die offene Diskussion in der Projektleitungsgruppe „Memorandum“, die uns hilft, innovative Lösungen zu entwickeln und umzusetzen. In einer Zeit, in der Kommunikation und Zusammenarbeit entscheidend sind, bin ich überzeugt, dass wir gemeinsam Gutes wie Großes erreichen können.

Ich danke Ihnen für Ihr Vertrauen und freue mich auf eine weiterhin konstruktive Zusammenarbeit zum Wohle der Stadtverwaltung Dortmund.

Herzlichst
Ihre

Simone Hülsmann
Leiterin Personal- und Organisationsamt

Symbole



DIGITALISIERUNG



PERSONAL



ORGANISATION



STATUS GESTIEGEN

Infos zu den Projekten



Abgeschlossen

Neugründung des Amtes für Migration



Neuregelung Honorarkräfte, Geschäftsanweisung „Lohnsteuer“



Aktionsplan Reinigung



Führen 4.0



Dienstreiseworkflow



Neuorganisation Tiefbauamt



Werteprozess



Weiterbildung Agile Lots*innen zu Prozessbegleitungen



In Bearbeitung

Digitales Bauhaus



Digitale Bürgerservices



Beihilfe-App



Digitale Personalservices



Digitale Personal- zeitwirtschaft Stufe 2 „Dienstplanung“



Arbeitsplatz der Zukunft (AdZ)



Einsatz von KI



Konzeption und Aufbau eines „Flexi-Pools“



Identity & Access Management (IAM)



Neuorganisation Ordnungsamt



Wissensmanagement – Softwareeinführung



Release *WIRKUNGSKOMPASS*



Einführung Benefits-Programme



Rollout Bildungsportal Fachbereiche



Proaktive Verwaltungsservices



DMS



Neuorganisation Kommunaler Ordnungsdienst



Personalentwicklung Jugendhilfedienste (25 Punkte Programm)



Lebensarbeitszeitkonto (LAK)



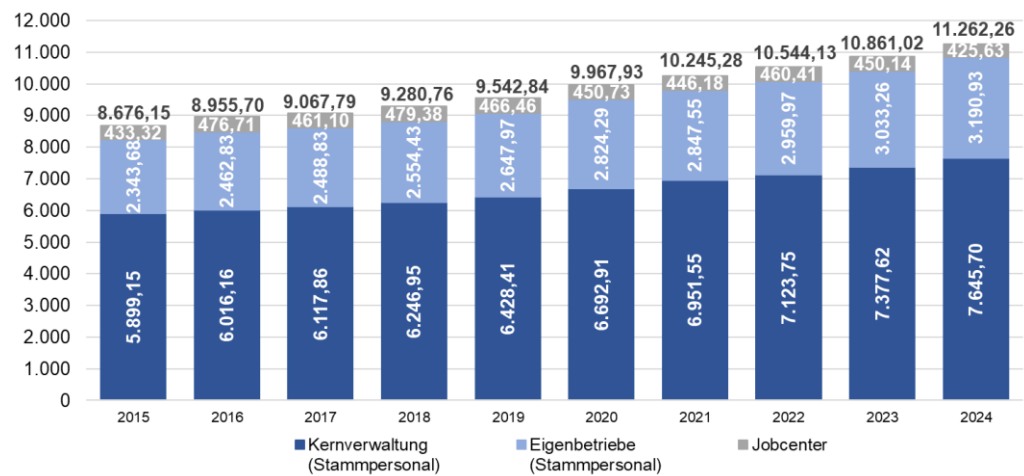
II. Personal IST

1. Personalbestandsveränderungen 2024

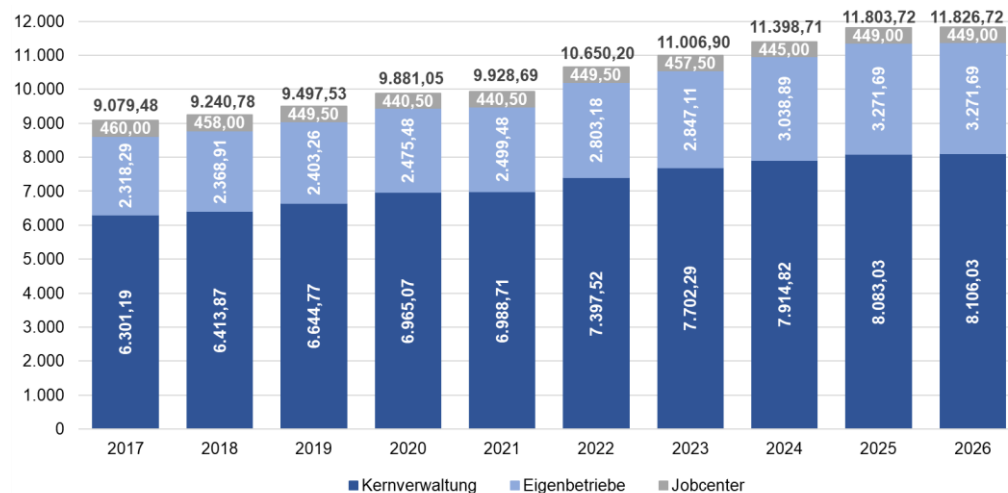
Dezernat	Fachbereich	Anfangsbestand	Externe Fluktuation (altersbedingt und sonstige)	Neueinstellungen	Übernahme ausgebildeter Nachwuchskräfte	Interne Abgänge zu anderen Fachbereichen	Interne Zugänge von anderen Fachbereichen	Sonstige Veränderungen (Saldo Arbeitszeit, Beurlaubung)	Endbestand	Differenz
1	D1	25,62	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,29	25,92	0,29
	1	120,69	-9,59	19,87	0,00	-2,00	9,26	-2,27	135,96	15,27
	3	99,66	-5,86	9,93	0,00	-2,64	4,32	-0,73	104,68	5,02
	14	43,94	-1,54	0,00	0,00	0,00	3,85	-1,68	44,57	0,63
	80	108,95	-5,93	8,88	1,00	-3,00	1,00	1,55	112,46	3,51
	6	7,31	-1,00	0,00	0,00	0,00	1,82	0,18	8,31	1,00
Summe Dezernat 1		406,18	-23,92	38,69	1,00	-7,64	20,25	-2,66	431,89	25,72
2	D2	17,00	0,00	0,00	1,00	0,00	0,00	-1,00	17,00	0,00
	20	67,49	-2,00	4,00	0,00	-6,30	0,00	0,60	63,78	-3,71
	21	237,77	-8,77	1,00	10,77	-11,36	3,24	-4,19	228,47	-9,30
	23	106,82	-5,76	10,11	1,00	-3,00	4,90	1,20	115,27	8,45
	41	506,34	-41,52	97,05	6,00	-4,50	3,00	-0,44	565,93	59,59
	42	3,00	0,00	0,00	2,00	0,00	0,00	-1,06	3,94	0,94
Summe Dezernat 2		938,42	-58,05	112,16	20,77	-25,16	11,14	-4,89	994,39	55,96
3	D3	8,90	0,00	1,00	0,00	-2,00	0,00	0,05	7,95	-0,95
	12	14,08	-1,18	1,44	0,00	0,00	1,00	0,24	15,58	1,50
	30	78,24	-3,49	4,64	5,00	-6,00	1,00	-1,91	77,49	-0,75
	32	532,31	-27,93	46,29	50,00	-19,81	19,87	-5,04	595,69	63,38
	33	350,59	-40,62	35,77	12,00	-16,12	8,28	-4,82	345,08	-5,51
	37	1.105,50	-49,63	30,34	31,00	-4,00	6,50	-11,31	1.108,40	2,90
Summe Dezernat 3		2.089,62	-122,85	119,47	98,00	-47,93	36,65	-22,78	2.150,19	60,57
4	D4	11,21	-1,00	1,00	0,00	0,00	0,90	-0,64	11,46	0,26
	40	502,57	-17,67	45,76	5,00	-8,37	14,08	-2,18	539,19	36,61
	51	704,79	-53,85	97,08	10,00	-14,01	19,50	-0,56	762,96	58,16
	57	1.769,33	-83,89	125,57	54,48	-9,88	8,71	-17,52	1.846,80	77,47
Summe Dezernat 4		2.987,90	-156,40	269,41	69,48	-32,26	43,18	-20,90	3.160,40	172,50
5	D5	29,87	-1,00	1,00	0,00	0,00	6,88	0,65	37,40	7,53
	50	496,56	-45,14	37,00	30,00	-31,99	21,07	1,16	508,67	12,10
	52	309,70	-21,21	16,99	11,00	-4,70	1,58	-0,56	312,79	3,09
	53	221,52	-23,60	11,40	1,00	-11,70	0,00	0,53	199,15	-22,37
Summe Dezernat 5		1.057,66	-90,95	66,39	42,00	-48,39	29,53	1,78	1.058,01	0,35

Dezernat	Fachbereich	Anfangsbestand	Externe Fluktuation (altersbedingt und sonstige)	Neueinstellungen	Übernahme ausgebildeter Nachwuchskräfte	Interne Abgänge zu anderen Fachbereichen	Interne Zugänge von anderen Fachbereichen	Sonstige Veränderungen (Saldo Arbeitszeit, Beurlaubung)	Endbestand	Differenz
6	D6	6,40	0,00	0,00	0,00	-0,90	1,00	-0,10	6,40	0,01
	60	119,80	-6,34	8,28	2,00	-5,51	6,51	-4,51	120,23	0,43
	61	222,24	-15,39	19,53	8,00	-4,87	8,66	-4,50	233,66	11,42
	62	143,97	-6,41	1,42	6,00	0,00	0,00	-2,66	142,32	-1,64
	64	92,41	-4,65	6,41	2,00	-6,16	5,37	-3,97	91,42	-0,99
	67	57,86	-5,32	2,51	1,00	0,00	2,77	0,74	59,57	1,71
	Summe Dezernat 6	642,68	-38,11	38,15	19,00	-17,44	24,31	-14,99	653,61	10,92
7	D7	8,12	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,09	8,21	0,09
	19	63,72	0,00	0,00	2,00	-2,83	1,00	0,38	64,27	0,55
	63	219,16	-9,60	17,00	2,00	-3,27	2,00	-2,78	224,51	5,35
	65	554,93	-25,61	45,55	3,00	-8,83	5,46	-6,78	567,72	12,79
	66	434,93	-19,10	35,53	6,00	-9,45	6,79	-6,59	448,12	13,19
	68	125,30	-5,79	8,00	4,00	0,00	2,01	-3,28	130,24	4,94
	70	203,34	-9,00	8,74	5,00	0,00	3,00	-0,62	210,46	7,13
8	Summe Dezernat 7	1.609,50	-69,11	114,82	22,00	-24,38	20,27	-19,56	1.653,54	44,04
	D8	9,56	0,00	0,51	0,00	-1,95	10,23	-0,08	18,27	8,71
	10	342,21	-14,33	24,63	10,77	-8,64	16,99	-1,01	370,62	28,40
	11	210,58	-8,56	3,00	20,00	-9,14	9,12	0,04	225,04	14,46
	13	92,34	-3,00	3,00	0,00	-2,00	5,49	-1,66	94,16	1,83
	Summe Dezernat 8	654,69	-25,89	31,14	30,77	-21,73	41,82	-2,71	708,09	53,39
	PR	21,24	-1,00	0,00	0,00	0,00	3,00	-0,72	22,53	1,28
Summe übrige Bereiche	SBV	3,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00	0,00	4,00	1,00
	Summe übrige Bereiche	24,24	-1,00	0,00	0,00	0,00	4,00	-0,72	26,53	2,28
	Summe Stadt Dortmund (ohne Jobcenter)	10.410,89	-586,28	790,24	303,02	-224,94	231,15	-87,44	10.836,63	425,74
	Davon Eigenbetriebe	3.033,26	-168,35	265,24	83,48	-22,08	21,12	-21,74	3.190,93	157,66
Summe Jobcenter	Davon Kernverwaltung	7.377,62	-417,93	525,00	219,54	-202,86	210,03	-65,70	7.645,70	268,08
	Summe Jobcenter	450,14	-28,47	2,00	12,00	-7,37	1,16	-3,83	425,63	-24,51

2. Personalbestand 2015 bis 2024



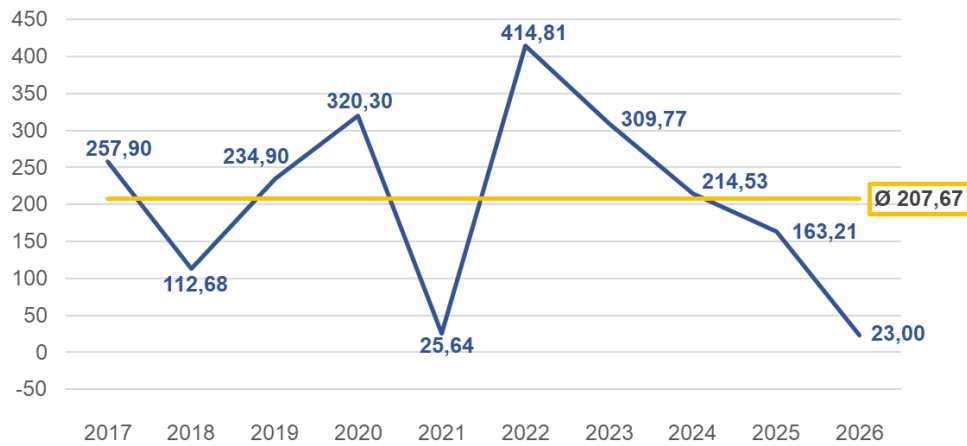
3. Planstellenentwicklung 2017 bis 2026



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 2017 bis 2026

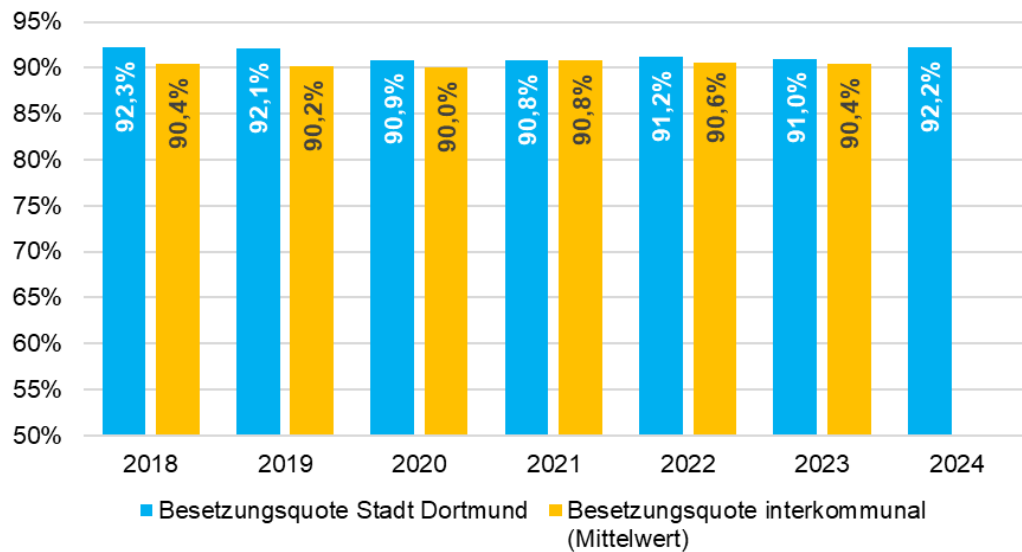


Hinweise zur Grafik

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
2025/2026	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 2024 kann derzeit kein interkommunaler Vergleichswert ausgewiesen werden, da die Datenerhebung noch nicht abgeschlossen ist.

6. Durchschnittlicher Vakanzzeitraum 2019 bis 2023

Erweiterte Datenanalyse (5 Jahre)

In den Jahren 2022 und 2023 wurde im Personalcontrolling eine neue Kennzahl entwickelt, die sich der Fragestellung nähert, wie lange Planstellen im Durchschnitt unbesetzt sind. Da der Datenbestand zu diesem Zeitpunkt lediglich zwei Jahre umfasste, ist im vergangenen Jahr eine Analyse eines erweiterten Datenbestands im Umfang von fünf Jahren (2019 bis 2023) mit insgesamt 8.100 Datensätzen vorgenommen worden. So sollen die Aussagefähigkeit der neuen Kennzahl verifiziert und Erkenntnisse abgeleitet werden können. Die Daten des Jahres 2024 werden in die künftigen Analysen einfließen.

Weiterentwicklung der Kennzahl

Während die Kennzahl analog zur Besetzungs- oder Fluktuationsquote zunächst unter Berücksichtigung vollzeitverrechneter Angaben der besetzten bzw. bebuchten Planstellen entwickelt wurde, ist sie im Rahmen der erweiterten Datenanalyse auf eine absolute Betrachtung angepasst worden. Diese Darstellung ermöglicht beispielsweise die Ermittlung, ob Vollzeitplanstellen einen anderen Durchschnitt aufweisen als Teilzeitplanstellen.

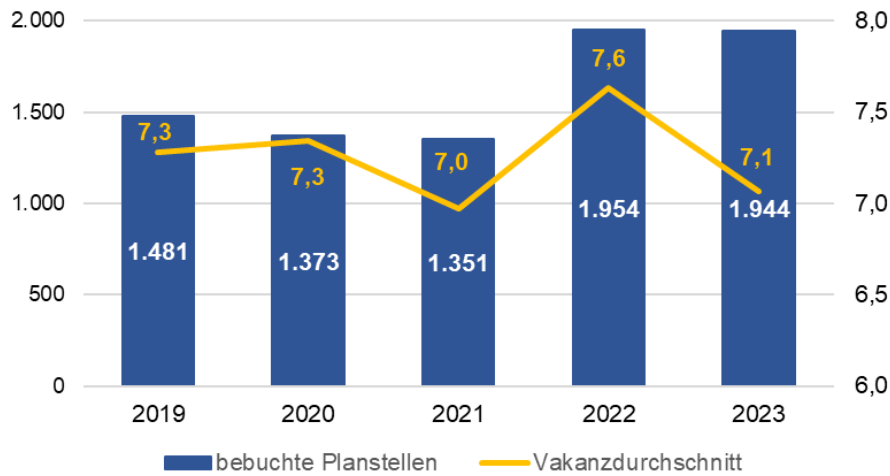
Darüber hinaus hat sich gezeigt, dass bei Analysen nach bestimmten Kriterien und insbesondere bei Vergleichen immer die Information zur Bezugsgröße (Anzahl der relevanten besetzten bzw. bebuchten Planstellen) erforderlich ist, damit eine Aussagekraft gegeben ist. Sofern beispielsweise zwei Fachbereiche miteinander verglichen werden, ist für die Bewertung als begleitende Information, neben dem jeweiligen Vakanzdurchschnitt, auch die, für die Kennzahl berücksichtigte Anzahl der besetzten Planstellen, erforderlich. Es muss bei der Nutzung der Kennzahl also darauf geachtet werden, dass nicht „Äpfel mit Birnen“ verglichen werden.

Die Analyse eines größeren Datenbestands sollte neben einer Durchschnittsermittlung auch zeigen, wo es größere Abweichungen vom Durchschnitt gibt. In 2025/2026 soll hierzu ggf. eine ergänzende Median-Betrachtung noch einmal einen neuen Ansatz liefern. Bis dahin wird von der Annahme ausgegangen, dass eine Abweichung von drei Monaten als auffällige Abweichung vom Durchschnitt zu werten ist.

Ergebnisse 2019 bis 2023

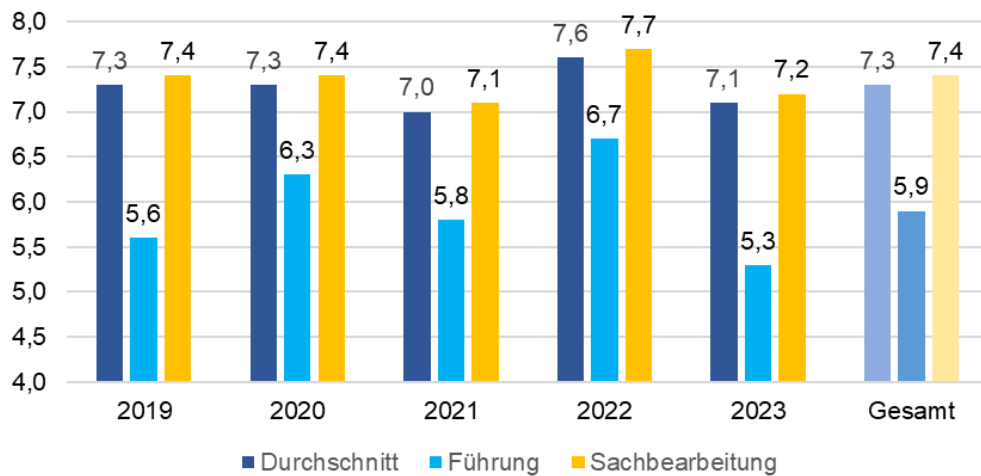
Der Vakanzdurchschnitt für den Betrachtungszeitraum lag insgesamt bei 7,3 Monaten. Während die Anzahl der besetzten/bebuchten Planstellen kontinuierlich zugenommen hat, ist der Vakanzdurchschnitt selbst relativ konstant geblieben. Unterjährig wirken sich insbesondere das Inkrafttreten des Haushalts sowie die Übernahme der Auszubildenden in den jeweiligen Monaten spürbar aus. Das Buchungsverhalten ist hier erhöht und die Planstellen in der Regel noch nicht so lange unbesetzt.

6.1 Durchschnittliche Vakanzzeit



Anzahl bebuchter Planstellen sowie Vakanzdurchschnitt 2019 bis 2023 in Monaten

6.2 Vakanzzeit Führung und Sachbearbeitung im Vergleich

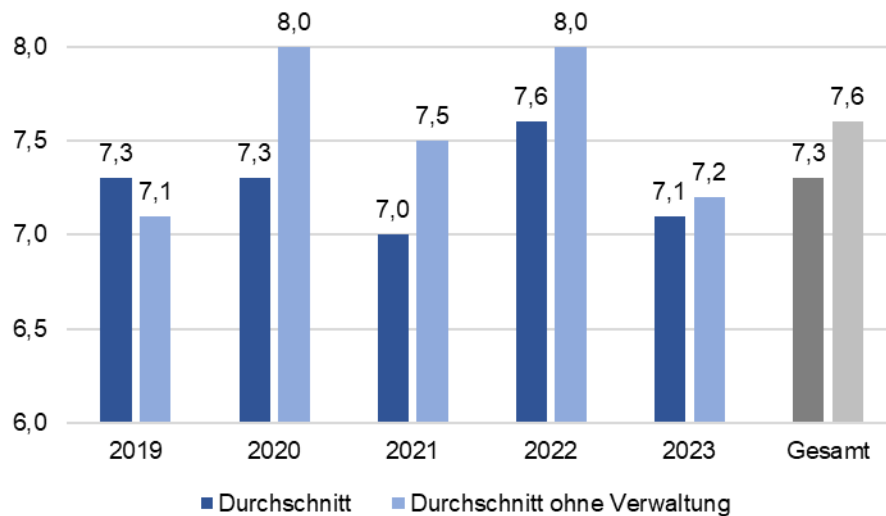


Gegenüberstellung der Vakanz in Monaten bei Führungs- bzw. Sachbearbeitungsplanstellen für 2019 bis 2023

Führungsfunktionen

Der Trend, dass Führungsplanstellen i. d. R. schneller wieder besetzt werden (können) als Planstellen ohne Führungsfunktionen, lässt sich auch unter Berücksichtigung absoluter Durchschnittswerte und für den größeren Datenbestand von 5 Jahren bestätigen. Der durchschnittliche Vakanzzeitraum bei Führungsplanstellen liegt bei 5,9 Monaten. Damit ist er fast 1,5 Monate niedriger als der Gesamtdurchschnitt. Dieser wird allerdings auch dadurch geprägt, dass der Anteil der Planstellen ohne Führungsfunktion bei über 90 % liegt.

6.3 Vakanzzeiten im Detail



durchschnittlicher Vakanzzeitraum mit und ohne Verwaltungsplanstellen

Berufsobergruppen „Verwaltungstätigkeiten“, „Sozial- und Erziehungsdienst“ sowie „Feuerwehr“

Mit einem Anteil von ca. 70 % prägen die im Datenbestand berücksichtigten Planstellen der Berufsobergruppen „Verwaltungstätigkeiten“, die allein einen Anteil von 40 % einnehmen, „Sozial- und Erziehungsdienst“ sowie „Feuerwehr“ den Vakanzdurchschnitt deutlich. Würde man diese außen vor lassen, wäre der Durchschnitt für alle übrigen Berufsobergruppen etwa einen Monat höher und läge bei 8,2 Monaten. Lässt man nur die Planstellen mit Verwaltungstätigkeiten außen vor, betrüge der Durchschnitt 7,6 Monate.

Parallel dazu konnte festgestellt werden, dass ca. 25 % der berücksichtigten Planstellen im Betrachtungszeitraum mehrfach besetzt wurden, also immer mal wieder vakant und wiederzubesetzen waren. Die Stellen, die hier besonders häufig auftraten, sind ebenfalls den Berufsobergruppen „Feuerwehr“, „Sozial- und Erziehungsdienst“ sowie „Verwaltungstätigkeiten“ zuzuordnen.

Der durchschnittliche Vakanzzeitraum ergänzt insofern das Bild der Fluktuationsquote unter Punkt II.7.2 - Fluktuation 2020 bis 2024 im Detail -. Auch hier sind die drei genannten Berufsobergruppen besonders häufig von Fluktuation betroffen und prägen damit die Gesamtfuktuationsquote.

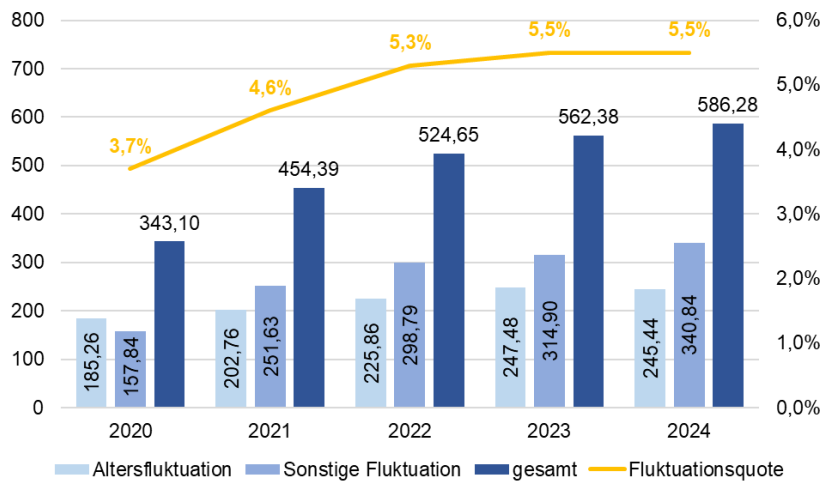
Ausblick

Das Zusammenspiel mit der Fluktuationsquote ist bereits durch den erweiterten Datenbestand deutlich geworden. Die Hintergründe sind noch konkreter zu beleuchten, um Unterstützungsmaßnahmen ableiten zu können.

In den kommenden Jahren wird der Datenbestand stetig wachsen und dahingehend weiter analysiert. Auch weitere Ansatzpunkte werden dabei in den Fokus genommen und erarbeitet. Die Anwendbarkeit der Kennzahl wird dann im Personal- und Organisationsamt geprüft.

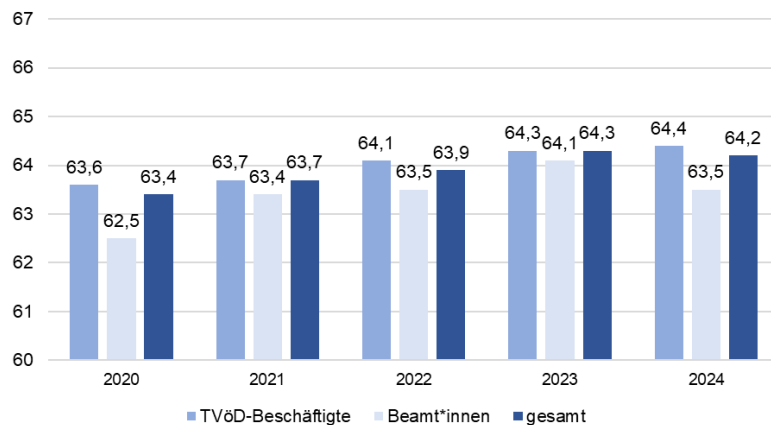
7. Fluktuation

7.1 Fluktuation 2020 bis 2024

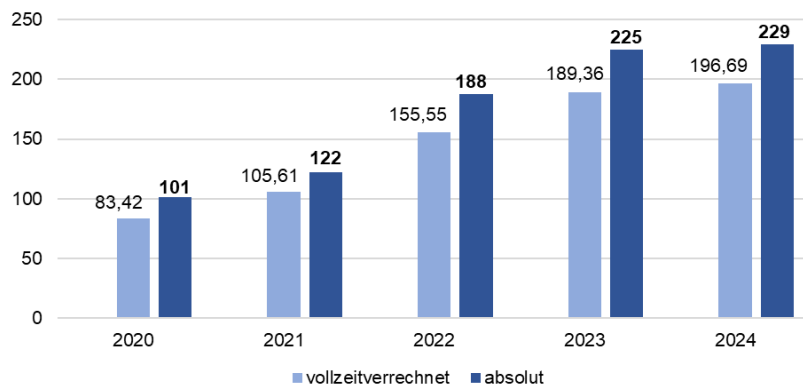


Angaben in Vollzeitverrechnung

7.2 Fluktuation 2020 bis 2024 im Detail



Durchschnittsalter altersbedingter Austritte
(ohne Feuerwehr)



Austritte auf eigenen Wunsch 2020 bis 2024

Berufsobergruppe	Fluktuation	Fluktuations- quote
Verwaltungstätigkeiten	-182,74	5,2%
Sozial- und Erziehungsdienst	-88,89	5,0%
Feuerwehr	-46,25	4,9%
Bauwesen	-29,45	3,9%
Gebäude	-28,84	5,6%
übrige Berufe	-210,11	6,8%
Summe	-586,28	5,5%

externe Fluktuation in den Berufsobergruppen
mit den höchsten Werten nach Vollzeitverrechnung

Berufsobergruppe	Fluktuation	Fluktuations- quote
Physik, Chemie und Labor	-1,00	9,4%
Hauswirtschaft und Ernährung	-15,33	8,8%
Kultur, Freizeit und Wissenschaft	-15,46	7,2%
Arbeitssicherheit und Umweltschutz	-2,17	6,9%
Bibliothek, Medien, Druck- und Verlagswesen	-5,20	6,3%
übrige Berufe	-547,13	5,4%
Summe	-586,28	5,5%

externe Fluktuation in den Berufsobergruppen
mit den höchsten Fluktuationsquoten

Durchschnittsalter

Das Durchschnittsalter steigt bei altersbedingten Austritten stetig an. Hier wirkt offensichtlich die Anhebung der Altersgrenzen. Die gesetzliche Regelaltersgrenze für Feuerwehrbeamte*innen liegt bei 60 Jahren und wird ab dem Geburtsjahrgang 1968 bis zum Jahrgang 1970 ebenfalls schrittweise angehoben auf 61 Jahre.

Austritte auf eigenen Wunsch

In den letzten Jahren sind Mitarbeiter*innen zunehmend häufiger auf eigenen Wunsch ausgetreten. Die Stadt Dortmund reagiert mit Maßnahmen zur Beschäftigtenbindung, um dieser Entwicklung entgegenzuwirken. Wie die Maßnahmen greifen, wird sich in den kommenden Jahren zeigen.

Gegenüber dem Vorjahr stagnierten die Austritte auf eigenen Wunsch im Jahr 2024 auf hohem Niveau.

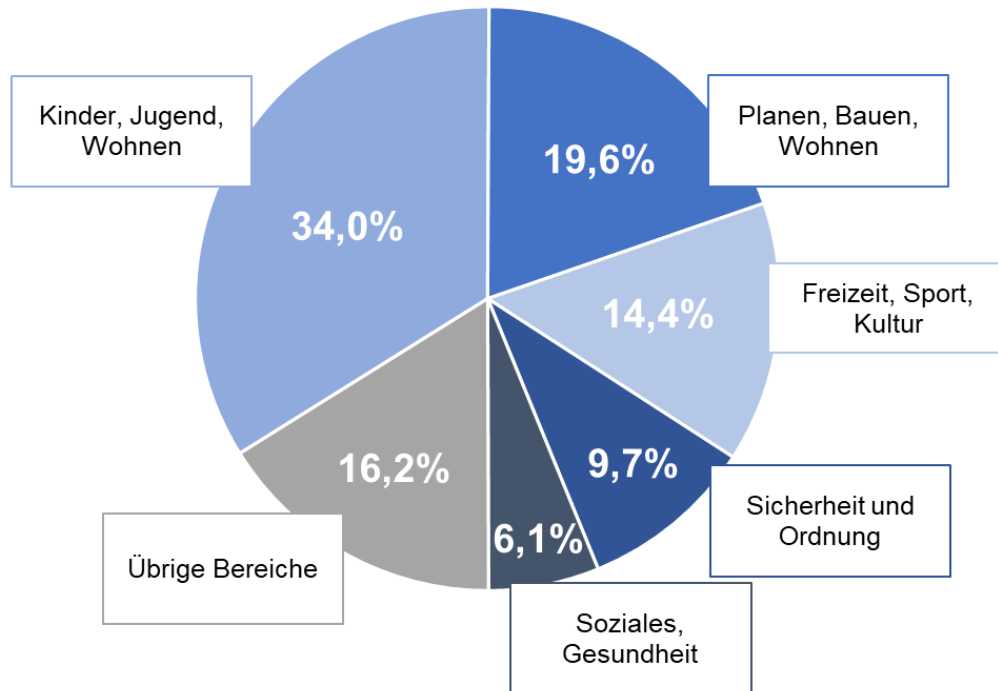
Externe Fluktuation nach Berufsobergruppen

Ersatzbedarf für externe Fluktuation ergibt sich vor allem im Bereich Verwaltung, dem Sozial- und Erziehungsdienst, bei der Feuerwehr und im technischen Bereich.

Darüber hinaus gibt es Berufsgruppen, die seltener vertreten sind, bei denen jedoch der Austritt einzelner Mitarbeiter*innen eine gravierende Auswirkung auf die Fluktuationsquote hat.

8. Neueinstellungen 2024

8.1 Neueinstellungen nach Kategorien



8.2 Neueinstellungen nach Dezernaten

Dezernat	Personal Anfangsbestand	Personal Endbestand	Personal Durchschnitt	Neu- einstellungen	Einstellungs- quote
Dezernat 1	406,18	431,89	419,03	38,69	9,2%
Dezernat 2	938,42	994,39	966,40	112,16	11,6%
Dezernat 3	2.089,62	2.150,19	2.119,90	119,47	5,6%
Dezernat 4	2.987,90	3.160,40	3.074,15	269,41	8,8%
Dezernat 5	1.057,66	1.058,01	1.057,83	66,39	6,3%
Dezernat 6	642,68	653,61	648,14	38,15	5,9%
Dezernat 7	1.609,50	1.653,54	1.631,52	114,82	7,0%
Dezernat 8	654,69	708,09	681,39	31,14	4,6%
Übrige Bereiche	24,24	26,53	25,39	0,00	0,0%
Summe	10.410,89	10.836,63	10.623,76	790,24	7,4%

Angaben in Vollzeitverrechnung

9. Ausbildung

9.1 Auszubildende im Bestand nach Berufsobergruppen

Berufsobergruppe	weiblich	männlich	gesamt
Verwaltungstätigkeiten	359	214	573
Sozial- und Erziehungsdienst	259	51	310
Feuerwehr	4	105	109
Maschinen-, Wärme-, Elektrotechnik, IT	9	53	62
Garten, Forst- und Landwirtschaft	15	27	42
Besondere Verwaltungstätigkeiten	11	22	33
Bauwesen	0	26	26
Kultur, Freizeit und Wissenschaft	12	7	19
Vermessungswesen, Geodäsie	4	8	12
Bibliothek, Medien, Druck- und Verlagswesen	7	3	10
Gebäude	5	4	9
Hauswirtschaft und Ernährung	4	0	4
Summe	689	520	1.209

(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:

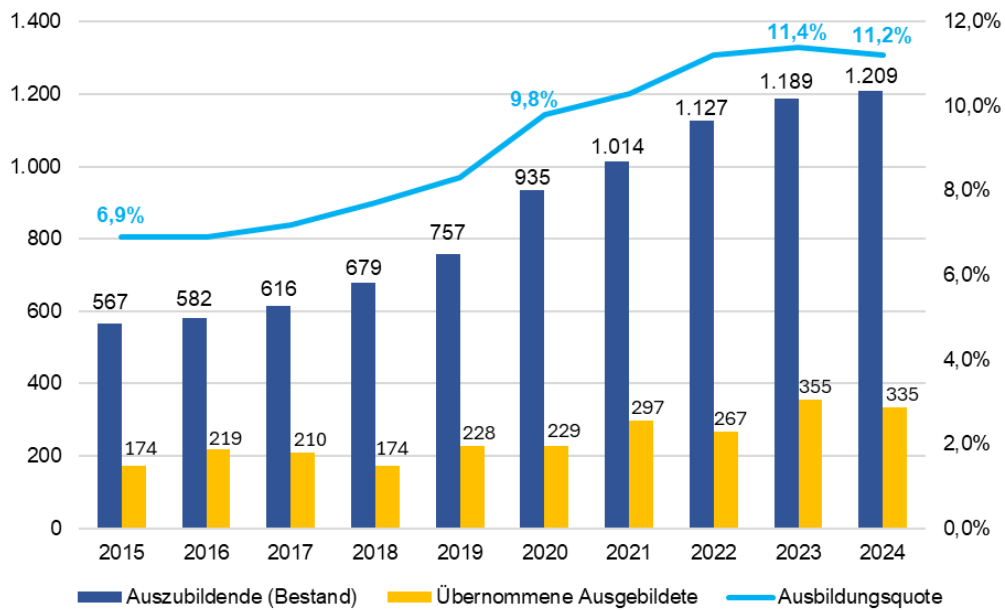


9.2 Ausbildungsübernahmen nach Fachbereichen und Geschlecht

DEZ	Fachbereich	weiblich	männlich	gesamt
1	80	1	0	1
2	2/Dez-Büro	0	1	1
	21	10	1	11
	23	0	1	1
	41	4	2	6
	42	2	0	2
3	30	2	3	5
	32	25	25	50
	33	10	2	12
	37	5	26	31
4	40	3	2	5
	51	8	2	10
	57	47	8	55
5	50	20	10	30
	52	3	8	11
	53	0	1	1
6	60	2	0	2
	61	5	3	8
	62	2	4	6
	64	1	1	2
	67	1	0	1
7	19	1	1	2
	63	0	2	2
	65	3	0	3
	66	1	5	6
	68	0	4	4
	70	1	4	5
8	10	3	8	11
	11	14	6	20
	59	8	4	12
Summe		182	134	316

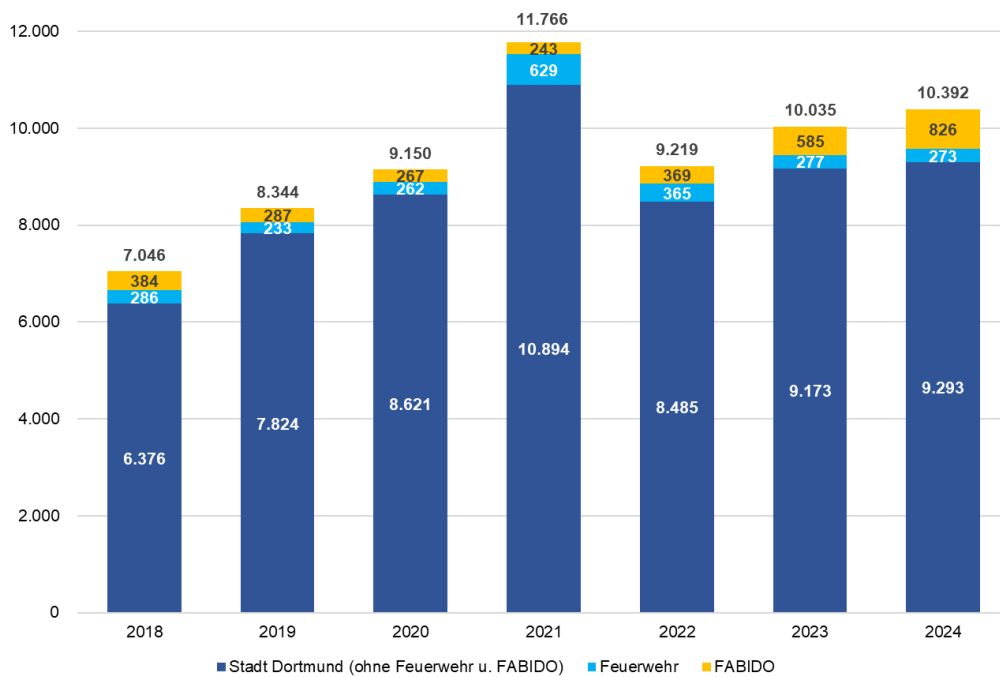
334 Auszubildende konnten die Prüfung erfolgreich absolvieren. 18 Auszubildende haben sich nach erfolgreicher Prüfung gegen eine Übernahme bei der Stadt Dortmund entschieden.

9.3 Ausbildung: Statistischer Überblick 2016 bis 2024



Auszubildende im Bestand und Übernahmen mit Ausbildungsquote 2015 bis 2024

9.4 Bewerbungen auf Ausbildungsplätze



Anzahl Bewerbungen der Jahre 2018 bis 2024

10. Verteilung der Beschäftigten nach Fachbereichen

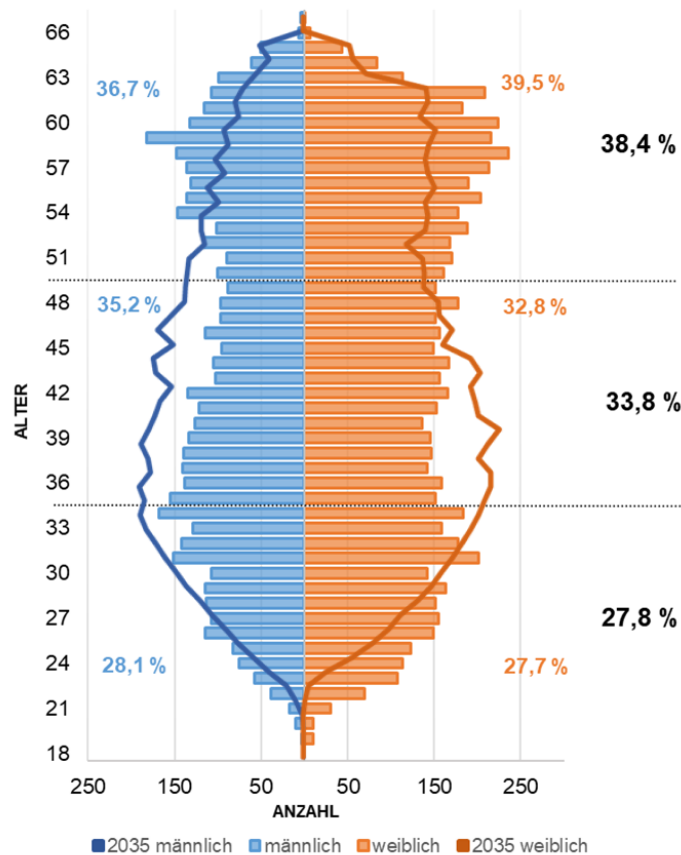
Dezernat	Fachbereich	2020 gesamt	2021 gesamt	2022 gesamt	2023 gesamt	31.12.2024		
						gesamt	weiblich	männlich
Dez. 1	D1	0,00	29,31	32,02	25,62	25,92	10,16	15,75
	1	123,23	109,82	112,95	120,69	135,96	81,53	54,42
	3	54,10	55,69	61,09	99,66	104,68	57,05	47,63
	14	39,36	36,60	46,46	43,94	44,57	14,63	29,94
	80	96,35	101,00	102,40	108,95	112,46	65,26	47,20
	6	4,41	6,41	7,31	7,31	8,31	7,31	1,00
		317,46	338,83	362,23	406,18	431,89	235,94	195,95
Dez. 2	D2	15,64	17,00	16,00	17,00	17,00	5,50	11,50
	20	72,12	64,47	67,13	67,49	63,78	34,34	29,45
	21	228,50	239,05	239,11	237,77	228,47	138,41	90,06
	23	96,90	101,42	105,94	106,82	115,27	67,03	48,24
	41	452,55	451,71	486,21	506,34	565,93	354,76	211,17
	42 ¹	3,90	3,90	3,90	3,00	3,94	0,00	3,94
		869,62	877,55	918,30	938,42	994,39	600,03	394,35
Dez. 3	D3	17,45	22,63	25,84	22,98	23,53	9,41	14,12
	30	73,76	71,56	73,49	78,24	77,49	52,11	25,38
	32	484,45	514,05	500,09	532,31	595,69	281,44	314,25
	33	339,21	345,84	345,16	350,59	345,08	225,25	119,83
	37	1.020,20	1.059,84	1.069,51	1.105,50	1.108,40	86,41	1.021,98
		1.935,06	2.013,92	2.014,09	2.089,62	2.150,19	654,62	1.495,57
Dez. 4	D4	10,44	9,64	9,51	11,21	11,46	6,46	5,00
	40	452,10	468,76	471,59	502,57	539,19	291,04	248,14
	51	634,90	658,09	663,42	704,79	762,96	561,63	201,32
	57	1.678,40	1.684,63	1.745,97	1.769,33	1.846,80	1.695,37	151,42
		2.775,83	2.821,12	2.890,49	2.987,90	3.160,40	2.554,51	605,89
Dez. 5	D5	21,72	22,67	28,23	29,87	37,40	27,40	10,00
	50	495,14	474,15	497,93	496,56	508,67	302,30	206,37
	52	293,73	295,63	300,95	309,70	312,79	124,38	188,41
	53	179,20	225,74	244,36	221,52	199,15	149,00	50,15
		989,79	1.018,19	1.071,47	1.057,66	1.058,01	603,08	454,93
Dez. 6	D6	6,90	6,90	6,90	6,40	6,40	4,40	2,00
	60	99,99	106,80	117,54	119,80	120,23	57,71	62,52
	61	213,89	219,34	226,04	222,24	233,66	129,22	104,44
	62	142,87	140,86	137,68	143,97	142,32	51,49	90,83
	64	61,80	67,75	70,78	92,41	91,42	67,19	24,23
	67	52,91	53,26	58,41	57,86	59,57	37,16	22,41
		578,36	594,90	617,34	642,68	653,61	347,17	306,44
Dez. 7	D7	9,89	8,89	8,76	8,12	8,21	4,21	4,00
	19	60,28	59,85	62,34	63,72	64,27	39,30	24,97
	63	210,76	216,95	215,79	219,16	224,51	47,80	176,71
	65	515,47	518,95	538,85	554,93	567,72	354,51	213,21
	66	383,54	412,00	413,46	434,93	448,12	112,11	336,01
	68	115,66	121,27	123,66	125,30	130,24	33,57	96,67
	70	177,28	183,00	189,55	203,34	210,46	44,12	166,35
		1.472,89	1.520,92	1.552,42	1.609,50	1.653,54	635,62	1.017,91
Dez. 8	D8	7,00	6,80	7,29	9,56	18,27	8,46	9,80
	10	316,96	341,88	326,67	342,21	370,62	89,26	281,36
	11	177,60	188,09	203,05	210,58	225,04	141,97	83,08
	13	52,42	53,62	97,23	92,34	94,16	43,41	50,76
		553,98	590,39	634,24	654,69	708,09	283,09	425,00
übrige Bereiche	PR	22,23	23,28	23,14	24,24	26,53	9,61	16,92
	18 ¹	2,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
		24,23	23,28	23,14	24,24	26,53	9,61	16,92
Summe Stadt Dortmund (ohne Jobcenter)		9.517,20	9.799,10	10.083,72	10.410,89	10.836,63	5.923,68	4.912,95
59/Jobcenter (städt. Personal)		450,73	446,18	460,41	450,14	425,63	274,69	150,94
Summe Stadt Dortmund (inkl. Jobcenter)		9.967,93	10.245,28	10.544,13	10.861,03	11.262,25	6.198,37	5.063,89
nachrichtlich: Beschäftigte des Theaters Dortmund		580,04	590,14	590,32	613,50	612,14	286,31	325,83

Zur besseren Lesbarkeit sind die Fachbereiche grundsätzlich - auch für die Vergangenheit - in der aktuellen Dezernatsstruktur abgebildet.

¹ Für das Theater Dortmund sowie das Studieninstitut Ruhr sind ausschließlich die Daten der Beamtinnen und Beamten enthalten.

11. Demografie

11.1 Altersbaum 2024 und Prognose 2035



Entwicklung der Altersverteilung

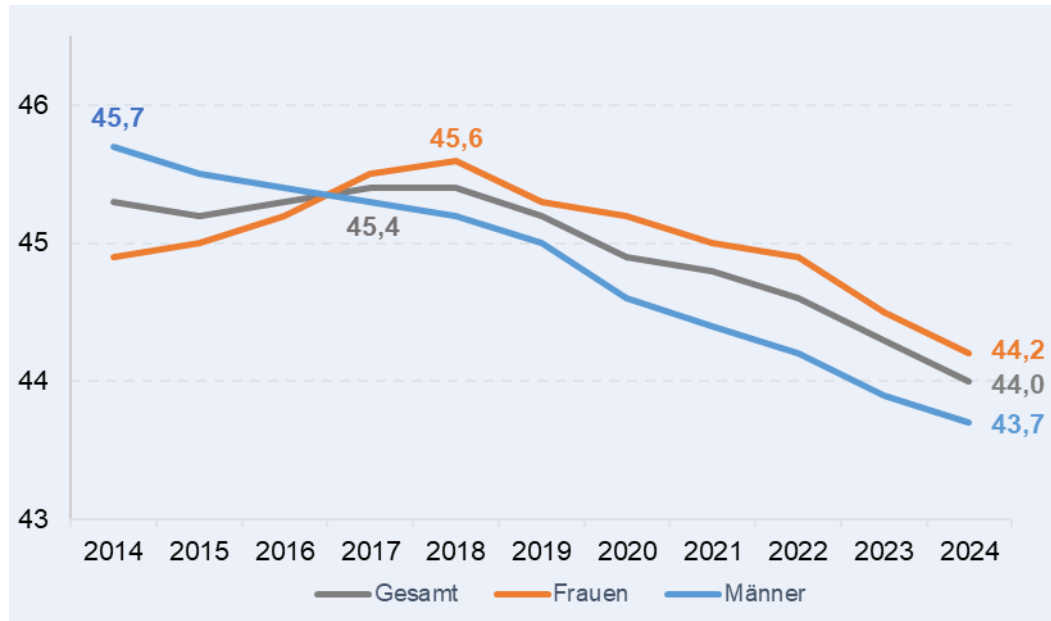
Der Anteil der jüngeren Beschäftigten hat sich erneut erhöht. Er stieg im Vergleich zum Vorjahr von 27,0 % auf 27,8 %. Die Zahl der älteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geht prozentual kontinuierlich zurück von 39,8 % im Vorjahr auf aktuell 38,4 %. Das Durchschnittsalter sinkt leicht von 44,3 auf 44,0 Jahre.

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 voraussichtlich auf die Personalstruktur haben wird.

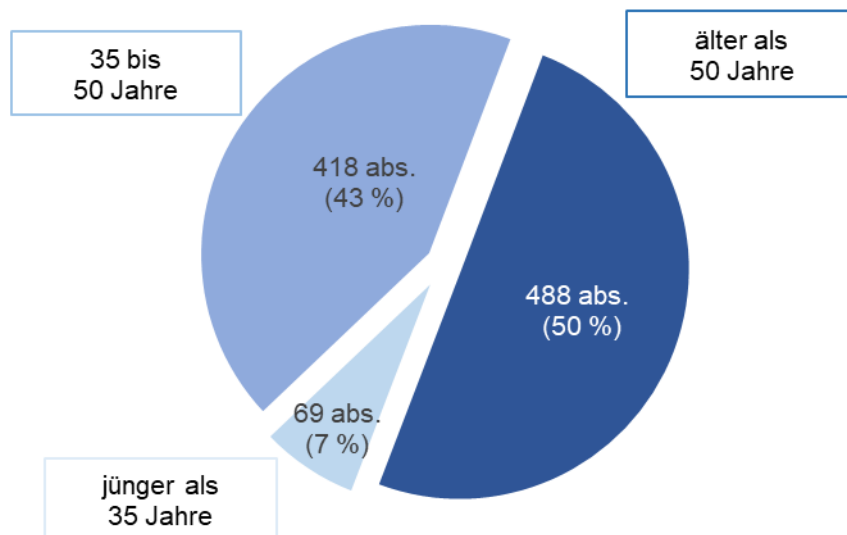
Der "Stamm" des jüngeren Personals geht mit einem prozentualen Anteil von über 30 % gestärkt hervor. Die "Krone" wird durch die altersbedingten Austritte der dann zurückliegenden Jahre zunehmend ausgedünnt.

Sofern sich die aktuellen Tendenzen fortsetzen, wird die Altersstruktur in wenigen Jahren in allen Alterskategorien nahezu ausgewogen sein. Setzt man das jüngere und ältere Personal ins Verhältnis, rücken auf die über 50-Jährigen (=100 %) jüngere Beschäftigte bis 35 Jahre im Umfang von derzeit 73 % nach. Das bedeutet, dass die Reduzierung der älteren Beschäftigten zu einem nennenswerten Anteil aufgefangen werden kann. Diese Entwicklung wurde vor allem durch eine funktionierende Personalplanung mitsamt einer bedarfsgerechten Ausbildungsbedarfsplanung, aber auch erforderliche und bedarfsdeckende externe Einstellungen ermöglicht.

11.2 Entwicklung des Durchschnittsalters



11.3 Altersverteilung auf Führungsebene



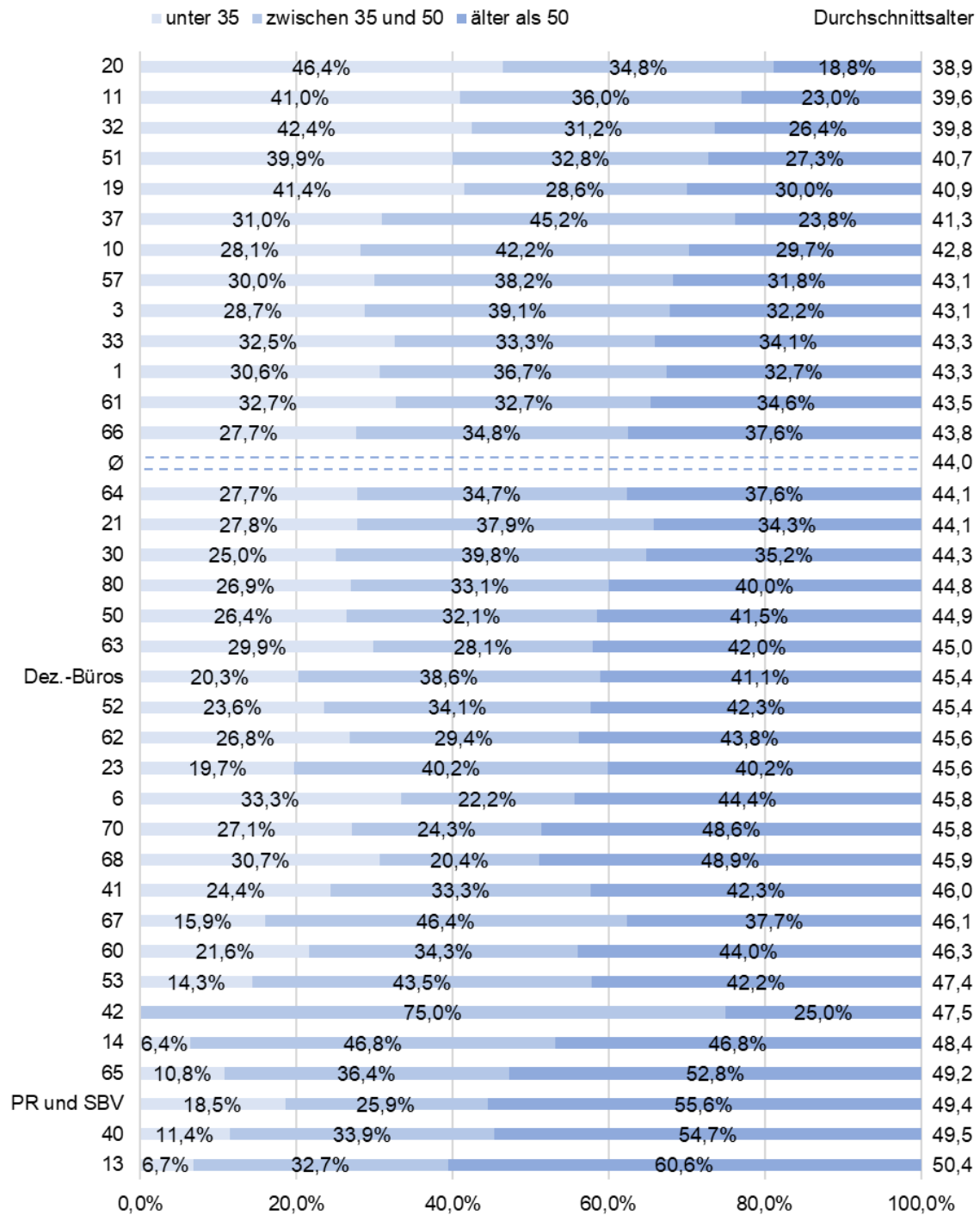
		Sachgebiets- leitung	Teamleitung	Bereichsleitung	(stv.) Fach- bereichsleitung	Verwaltungs- vorstand	GESAMT
jünger als 35	Frauen	10	24	1	0	0	69
	Männer	10	22	2	0	0	
zwischen 35 und 50	Frauen	45	118	27	5	1	418
	Männer	14	163	30	15	0	
älter als 50	Frauen	73	109	37	12	2	488
	Männer	15	160	46	28	6	
Gesamt		167	596	143	60	9	975
Durchschnittsalter		49,4	48,8	51,4	53,6	57,8	49,6
Durchschnittsalter Vorjahr		50,4	49,1	52,5	53,7	56,8	50,2

Durchschnittsalter der Führungskräfte sinkt und liegt bei 49,6 Jahren!

Im Vergleich zum Vorjahr ist die Anzahl der Führungskräfte um 60 Personen gestiegen. Der Zuwachs bildet sich vorwiegend in den unteren Führungsebenen ab. Bis auf die Ebene des Verwaltungsvorstands sind alle Führungsebenen im Vergleich zum Vorjahr jünger geworden. Am deutlichsten ist dies in den unteren Ebenen festzustellen, bei denen auch der stärkste Zuwachs zu verzeichnen ist. Dieser Zuwachs sowie der Ersatz ausgeschiedener Führungskräfte mit jüngerem Führungsnachwuchs kompensiert mittlerweile das "Altern der Führungskräfte" insgesamt und bewirkt ein leicht sinkendes Durchschnittsalter.

Der Anteil an Frauen in Führungspositionen umfasst im Jahr 2024 insgesamt 47,6 % und ist damit nahezu ausgeglichen. Eine deutliche Unterrepräsentanz besteht noch auf der Ebene der Fachbereichsleitung mit einem Anteil von 28 %.

11.4 Altersstruktur der Fachbereiche



12. Abwesenheiten

Änderungen im Rahmen der Personalausfallstatistik ab 2024

Im Jahr 2024 haben sich hinsichtlich der bei der Stadtverwaltung Dortmund geführten „Personalausfallstatistik“ (PAS) Änderungen ergeben. Auslöser hierfür war die Einführung der digitalen Personalzeitwirtschaft. Der Schwerpunkt lag daher auf der konzeptionellen Entwicklung eines neuen Prozesses zur Datengewinnung von Abwesenheitszeiten und der Ablösung des bisherigen Vorsystems.

Bisheriges Verfahren

In den letzten Jahren wurde die Lotus-Notes-Datenbank „Personalausfallstatistik“ für die Zusammenführung der Fehlzeiten der einzelnen Fachbereiche genutzt, die gemeinsam mit dem Dortmunder Systemhaus konzipiert wurde. Die Erfassung differenzierte nach den einzelnen Beschäftigungsarten Beamtinnen/Beamte, Angestellte sowie Lohnempfängerinnen/Lohnempfänger sowie darüber hinaus nach Geschlecht und Ausfallgründen. Folgende Ausfallgründe wurden ausgewiesen:

- Krankheit bis 3 Tage
- Krankheit zwischen 4 und 42 Tagen
- Krankheit über 42 Tage
- Dienst-/Arbeits-/Wegeunfall
- Mutterschutz/Elternzeit
- Kuren und Reha-Maßnahmen
- Sonderurlaub bzw. Arbeitsbefreiung
- Fortbildung.

Ab 2019 konnten die Fachbereiche für ihre einzelfallbezogenen Vorgaben unterstützend die „Personalservice-Datenbanken“ unter Lotus Notes nutzen. Der manuelle Aufwand auf Seiten der Fachbereiche wurde damit maßgeblich reduziert. Die aus der dezentralen Erfassung gewonnenen Daten wurden monatlich maschinell aggregiert und standen somit in anonymisierter Form für Auswertungen zur Verfügung.

Was ist neu?

Mit Einführung der digitalen Zeitwirtschaft war nun der ideale Zeitpunkt gekommen, die PAS neu auszurichten, denn durch die Zeitwirtschaft werden nicht nur die Arbeitszeiten und Urlaubsabwesenheiten in SAP HCM erfasst, sondern auch die für die Personalausfallstatistik relevanten An- und Abwesenheiten.

Damit wird SAP HCM **ab 2024 zum führenden Vorsystem der städtischen Personalausfallstatistik**. Im gleichen Zuge wird das bisherige Verfahren abgelöst. Eine darüber hinausgehende Erfassung bzw. weitere Vorarbeiten durch die Fachbereiche entfallen gänzlich. Die Datenvorhaltung in zwei unterschiedlichen Systemen wird vermieden und die Fachbereiche werden entlastet.

Die Umstellung auf SAP HCM als Vorverfahren zur PAS **stellt nahezu eine 1:1-Ablösung des bisherigen Verfahrens** dar. Zwar ändert sich damit die Datengrundlage, grundsätzlich werden jedoch bestehende Inhalte und Prozesse in das neue System überführt. Vor allem bleiben die bisherigen An- und Abwesenheitsgründe erhalten. Diese werden in der digitalen Zeiterfassung recht differenziert erfasst - beispielsweise die Gründe für eine Gewährung von Sonderurlaub - gleichwohl werden sie im Rahmen der PAS wie gewohnt aggregiert. Die Zuordnung zu den PAS-Ausfallgründen wird regelmäßig aktualisiert und erweitert, sobald in der digitalen Zeitwirtschaft zusätzliche An- bzw. Abwesenheitsarten eingerichtet werden.

Zur Auswertung der An- und Abwesenheiten wird ein Standardreport genutzt. Die Personalausfallstatistik stellt auch unter Verwendung des SAP-Reports eine Anonymisierung sicher, so dass im Ergebnis keine Einzelgröße und somit kein Personenbezug verbleibt.

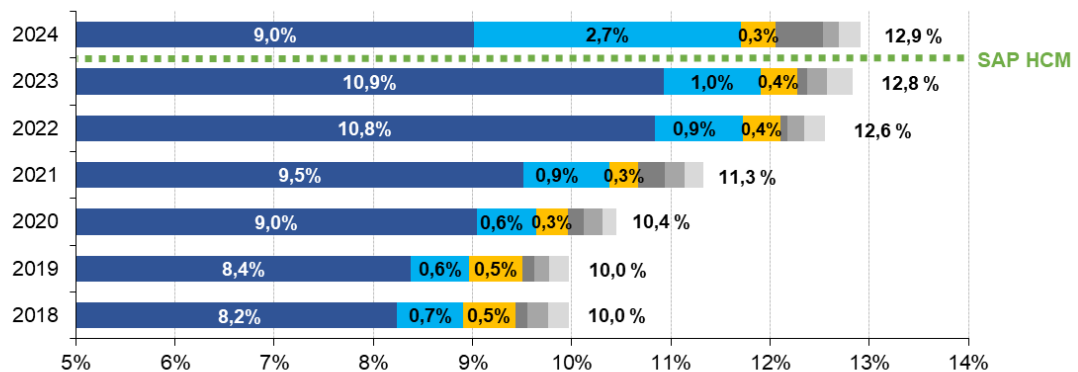
Steuerungsinformationen für die Fachbereiche

Die aggregierten Daten der „Personalausfallstatistik“ werden weiterhin über MIK.starlight bereitgestellt. Mit Hilfe dieser verwaltungsweit eingesetzten Controlling-Software können sich die Dezernate und Fachbereiche - vornehmlich Führungskräfte und Mitarbeitende der Tätigkeitsbereiche (Amts-)Controlling sowie Personal und Organisation - Kennzahlen ihres Fachbereiches ansehen und diese auswerten.

Ein Bestandteil des personalwirtschaftlichen Modells „MIK-PER“ ist die Darstellung von Abwesenheiten, beispielsweise die Anzahl Fehltage bzw. Fehlfälle sowie die Ausfallquote nach Gründen.

Die städtische „Personalausfallstatistik“ (PAS) ermöglicht damit wie zuvor ausschließlich einen aggregierten Blick auf Abwesenheiten als Anhaltspunkt für weitergehende Analysen. Sie dient beispielsweise als ein Spätindikator für den Anstoß von Gesundheits- und Arbeitsschutzmaßnahmen auf Fachbereichsebene. Als Auswertungsebene ist grundsätzlich die Abteilung vorgesehen. Weitergehende Sonderanalysen müssen zwingend die datenschutzrechtlichen Aspekte berücksichtigen.

Darüber hinaus hat sich die PAS als städtischer Benchmark bewährt, zum Beispiel, um bei Bedarf vergleichende Analysen zwischen Organisationseinheiten vornehmen zu können. Dabei sollte allerdings beachtet werden, dass ein Inneramtsvergleich über einen längeren Zeitraum vermutlich zielführender ist, da der Fokus auf die Faktoren gelegt wird, auf die die jeweils verantwortliche Person auch einwirken kann.



	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
■ Krankheit	8,2%	8,4%	9,0%	9,5%	10,8%	10,9%	9,0%
■ Mutterschutz/Elternzeit*	0,7%	0,6%	0,6%	0,9%	0,9%	1,0%	2,7%
■ Fortbildung/Dienstreise**	0,5%	0,5%	0,3%	0,3%	0,4%	0,4%	0,3%
■ Sonderurlaub	0,1%	0,1%	0,2%	0,3%	0,1%	0,1%	0,5%
■ Dienst-/Arbeits-/Wegeunfall	0,2%	0,2%	0,2%	0,2%	0,2%	0,2%	0,2%
■ Kuren u. REHA-Maßnahmen	0,2%	0,2%	0,1%	0,2%	0,2%	0,3%	0,2%

Quote der Abwesenheiten nach Gründen
für die Jahre 2018 bis 2024

Hinweise zur Grafik

* Abwesenheiten aufgrund von Mutterschutz bzw. Elternzeit werden in der PAS seit 2024 lückenlos ausgewiesen. Bis dahin erfolgte die Erfassung lediglich für die Zeiträume, in denen noch keine Nachfolgebesetzung stattgefunden hatte.

** Der Anwesenheitsgrund „Fortbildung“ wird ab 2024 namentlich um „Dienstreise“ ergänzt. Inhaltlich ergibt sich dadurch keinerlei Änderung.

Quote der krankheitsbedingten Abwesenheiten sinkt!

Im Jahr 2024 ist die Quote der krankheitsbedingten Ausfälle von 10,9 % im Vorjahr auf 9,0 % gesunken. Dabei reduziert sich vor allem die Quote der längerfristigen Erkrankungen um 2,5 Prozentpunkte von 5,1 % auf nunmehr 2,6 %.

Ursächlich für den Rückgang der krankheitsbedingten Abwesenheiten dürfte die veränderte Datengrundlage sein. Die Angaben stammen nun aus dem Personalwirtschaftssystem und wirken sich im Einzelfall unmittelbar auf die Personalabrechnung aus. Demzufolge handelt es sich um eine in hohem Maße belastbare Datenbasis.

Die Gesamtquote aller Ausfallgründe hat sich von 12,8 % auf 12,9 % nur geringfügig erhöht.

Bei Mehrjahresvergleichen (siehe Grafik dieses Kapitels) ist die veränderte Datengewinnung zwingend zu beachten. Es empfiehlt sich, Vergleiche über beide Erfassungsmethoden hinweg äußerst zurückhaltend zu interpretieren und bevorzugt mit der neuen Systematik einen neuen Betrachtungszeitraum zu starten.

Fachbereich	Gesamt					bis 3 Tage			4 bis 42 Tage			über 42 Tage		
	2019	2023	2024	Vergleich 2019	Vergleich Vorjahr	2019	2023	2024	2019	2023	2024	2019	2023	2024
1	4,5 %	6,7 %	5,5 %	● 1,0%P	● -1,2%P	1,1 %	0,8 %	1,0 %	2,9 %	3,3 %	2,7 %	0,5 %	2,6 %	1,8 %
3	5,3 %	4,6 %	5,8 %	● 0,5%P	● 1,2%P	1,1 %	1,2 %	1,3 %	3,7 %	3,1 %	3,5 %	0,5 %	0,3 %	1,0 %
6	4,7 %	17,2 %	15,0 %	● 10,3%P	● -2,2%P	0,4 %	0,6 %	1,3 %	4,3 %	3,5 %	3,7 %	0,0 %	13,1 %	10,0 %
10	7,7 %	8,7 %	5,9 %	● -1,8%P	● -2,8%P	0,9 %	1,1 %	1,1 %	5,0 %	3,5 %	3,4 %	1,8 %	4,1 %	1,4 %
11	8,8 %	4,2 %	4,6 %	● -4,2%P	● 0,4%P	0,7 %	0,9 %	1,1 %	3,4 %	2,6 %	2,6 %	4,7 %	0,7 %	0,9 %
13	8,5 %	17,5 %	16,2 %	● 7,7%P	● -1,3%P	1,2 %	1,2 %	1,2 %	4,2 %	8,7 %	8,2 %	3,1 %	7,6 %	6,8 %
14	11,5 %	15,1 %	5,5 %	● -6,0%P	● -9,6%P	0,7 %	1,0 %	1,0 %	4,3 %	4,3 %	3,9 %	6,5 %	9,8 %	0,6 %
19	8,8 %	7,2 %	7,9 %	● -0,9%P	● 0,7%P	1,3 %	0,9 %	1,5 %	4,9 %	3,7 %	4,4 %	2,6 %	2,6 %	2,0 %
20	3,6 %	3,9 %	5,7 %	● 2,1%P	● 1,8%P	0,7 %	0,9 %	1,3 %	2,1 %	2,5 %	2,7 %	0,8 %	0,5 %	1,7 %
21	9,2 %	16,6 %	7,8 %	● -1,4%P	● -8,8%P	1,0 %	0,9 %	1,1 %	5,0 %	4,2 %	3,6 %	3,2 %	11,5 %	3,1 %
23	8,2 %	10,2 %	7,2 %	● -1,0%P	● -3,0%P	0,9 %	1,2 %	1,1 %	3,6 %	3,4 %	3,9 %	3,7 %	5,6 %	2,2 %
30	7,9 %	10,7 %	8,3 %	● 0,4%P	● -2,4%P	0,8 %	1,2 %	1,5 %	5,0 %	4,1 %	4,9 %	2,1 %	5,4 %	1,9 %
32	13,1 %	14,8 %	9,4 %	● -3,7%P	● -5,4%P	1,1 %	1,6 %	1,7 %	6,0 %	5,8 %	5,3 %	6,0 %	7,4 %	2,4 %
33	12,1 %	21,1 %	9,8 %	● -2,4%P	● -11,4%P	1,1 %	1,6 %	1,9 %	5,9 %	7,2 %	6,4 %	5,1 %	12,3 %	1,5 %
37	7,1 %	8,6 %	10,3 %	● 3,2%P	● 1,7%P	0,9 %	1,2 %	1,4 %	3,9 %	4,8 %	5,6 %	2,3 %	2,6 %	3,3 %
40	7,5 %	11,4 %	9,5 %	● 2,0%P	● -1,9%P	0,6 %	0,7 %	0,9 %	4,0 %	4,9 %	5,1 %	2,9 %	5,8 %	3,5 %
41	8,4 %	11,9 %	7,5 %	● -0,9%P	● -4,4%P	1,0 %	1,3 %	1,4 %	4,6 %	4,7 %	3,7 %	2,8 %	5,9 %	2,4 %
50	10,0 %	15,4 %	9,0 %	● -1,0%P	● -6,4%P	1,0 %	1,4 %	1,6 %	4,2 %	4,7 %	5,0 %	4,8 %	9,3 %	2,4 %
51	8,6 %	9,3 %	7,7 %	● -0,9%P	● -1,6%P	0,9 %	1,1 %	1,6 %	3,7 %	3,4 %	4,0 %	4,0 %	4,8 %	2,1 %
52	8,1 %	14,6 %	10,0 %	● 1,9%P	● -4,6%P	0,5 %	1,0 %	1,4 %	4,6 %	6,3 %	6,2 %	3,0 %	7,3 %	2,4 %
53	6,4 %	12,1 %	9,0 %	● 2,6%P	● -3,1%P	0,8 %	1,2 %	1,4 %	3,3 %	4,8 %	4,5 %	2,3 %	6,1 %	3,1 %
57	8,9 %	11,7 %	12,2 %	● 3,3%P	● 0,5%P	1,4 %	1,3 %	1,7 %	5,5 %	5,9 %	6,7 %	2,0 %	4,5 %	3,8 %
60	8,9 %	10,9 %	6,1 %	● -2,8%P	● -4,8%P	1,0 %	1,1 %	1,3 %	3,9 %	3,5 %	3,4 %	4,0 %	6,3 %	1,4 %
61	8,6 %	10,3 %	7,9 %	● -0,7%P	● -2,4%P	1,1 %	1,3 %	1,6 %	4,1 %	4,6 %	4,1 %	3,4 %	4,4 %	2,2 %
62	8,2 %	8,5 %	6,5 %	● -1,7%P	● -2,0%P	0,8 %	1,1 %	1,3 %	4,1 %	3,9 %	4,0 %	3,3 %	3,5 %	1,2 %
63	-	11,3 %	11,0 %	-	● -0,3%P	-	1,1 %	1,4 %	-	6,3 %	7,2 %	-	3,9 %	2,4 %
64	8,3 %	12,0 %	8,6 %	● 0,3%P	● -3,4%P	1,1 %	1,4 %	1,4 %	4,8 %	4,6 %	4,3 %	2,4 %	6,0 %	2,9 %
65	9,8 %	13,8 %	12,2 %	● 2,4%P	● -1,6%P	0,5 %	0,6 %	0,8 %	5,5 %	5,5 %	6,3 %	3,8 %	7,7 %	5,1 %
66	10,3 %	9,8 %	8,1 %	● -2,2%P	● -1,7%P	0,8 %	0,9 %	1,3 %	5,2 %	5,2 %	5,2 %	4,3 %	3,7 %	1,6 %
67	8,3 %	5,6 %	5,2 %	● -3,1%P	● -0,4%P	0,8 %	0,9 %	1,3 %	2,8 %	2,8 %	2,5 %	4,7 %	1,9 %	1,4 %
68	10,5 %	13,3 %	11,2 %	● 0,7%P	● -2,1%P	0,5 %	0,9 %	1,1 %	5,6 %	6,8 %	6,8 %	4,4 %	5,6 %	3,3 %
70	8,5 %	9,6 %	8,7 %	● 0,2%P	● -0,9%P	0,6 %	0,9 %	1,2 %	5,6 %	5,2 %	5,7 %	2,3 %	3,5 %	1,8 %
80	4,9 %	6,9 %	5,5 %	● 0,6%P	● -1,4%P	0,9 %	0,9 %	1,1 %	2,5 %	3,3 %	3,1 %	1,5 %	2,7 %	1,3 %
PR	3,6 %	5,2 %	7,9 %	● 4,3%P	● 2,7%P	0,5 %	0,6 %	1,0 %	1,4 %	2,7 %	2,8 %	1,7 %	1,9 %	4,2 %
Auszubildende	2,7 %	5,9 %	4,7 %	● 2,0%P	● -1,2%P	0,9 %	1,1 %	1,1 %	1,5 %	2,2 %	2,9 %	0,3 %	2,6 %	0,7 %
Dez.-Büros	6,2 %	5,8 %	5,5 %	● -0,8%P	● -0,4%P	1,1 %	0,7 %	1,9 %	4,1 %	2,7 %	2,8 %	1,0 %	2,4 %	0,8 %
Stadtverwaltung (ohne Jobcenter)	8,4 %	10,9 %	9,0 %	● 0,6%P	● -1,9%P	1,0 %	1,1 %	1,4 %	4,4 %	4,7 %	5,0 %	3,0 %	5,1 %	2,6 %

krankheitsbedingte Abwesenheiten 2024 nach Fachbereichen
im Jahresdurchschnitt

Hinweise zur Grafik

- Anstieg der Abwesenheiten gegenüber dem Vergleichsjahr
- Rückgang der Abwesenheiten gegenüber dem Vergleichsjahr
- unveränderte Abwesenheiten gegenüber dem Vergleichsjahr

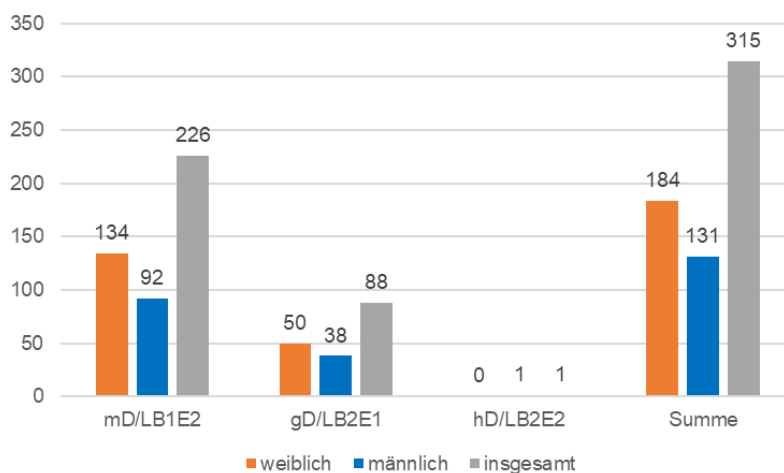
III. Berichtspflicht nach § 22 Hauptsatzung - Personalangelegenheiten der Beamtinnen, Beamten und TVöD-Beschäftigten im Jahr 2024

Der Ausschuss für Personal-, Organisation und Digitalisierung ist über die Personalangelegenheiten gemäß § 22 der Hauptsatzung der Stadt Dortmund halbjährlich zu unterrichten. Die Daten des ersten Halbjahres 2024 wurden dem Ausschuss am 12.09.2024 zur Kenntnis gegeben. Im vorliegenden Personal- und Organisationsbericht sind nun die relevanten Daten des Gesamtjahres 2024 abgebildet.

Wie in den Vorjahren wird auf eine Differenzierung nach Beschäftigungsgruppe und einzelnen Besoldungs-/Entgeltgruppen verzichtet und eine aggregierte Darstellung auf Ebene von Laufbahngruppen vorgenommen. Die Informationen zur personellen Entwicklung im Rahmen der Gleichstellung nach dem allgemeinen Gleichstellungsgesetz konnten auf mittlerweile acht unterschiedliche Kriterien ausgeweitet werden. Informationen zu Neueinstellungen sind unter Punkt II.8 im Berichtsteil aufgeführt.

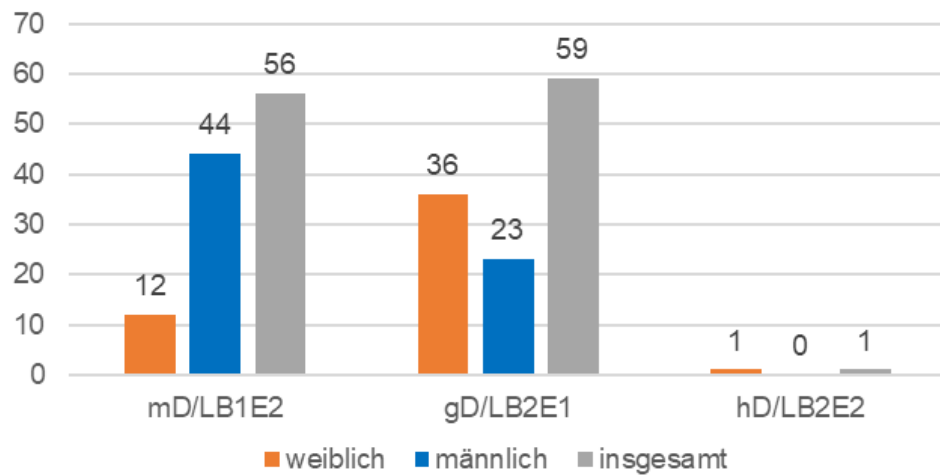
1. Begründung eines Beamtenverhältnisses/Ausbildungsübernahmen

1.1 Übernahme nach Laufbahnprüfung/Ausbildungsübernahme



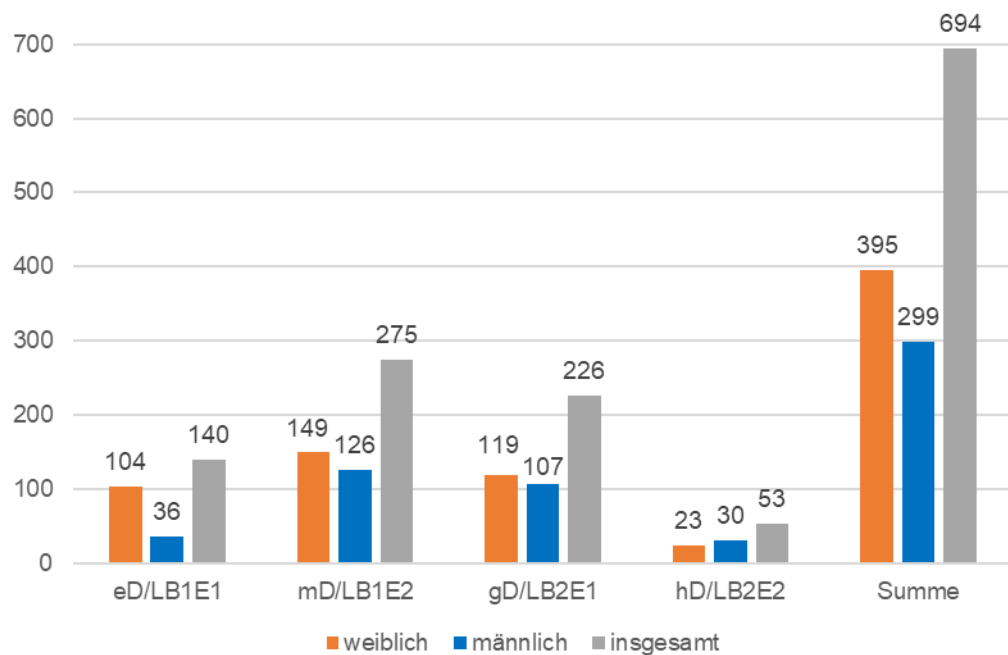
Ausbildungsübernahmen nach Laufbahnen (alle Beschäftigungsarten)

1.2 Übernahme in das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit



Übernahme in das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit
nach Laufbahnen

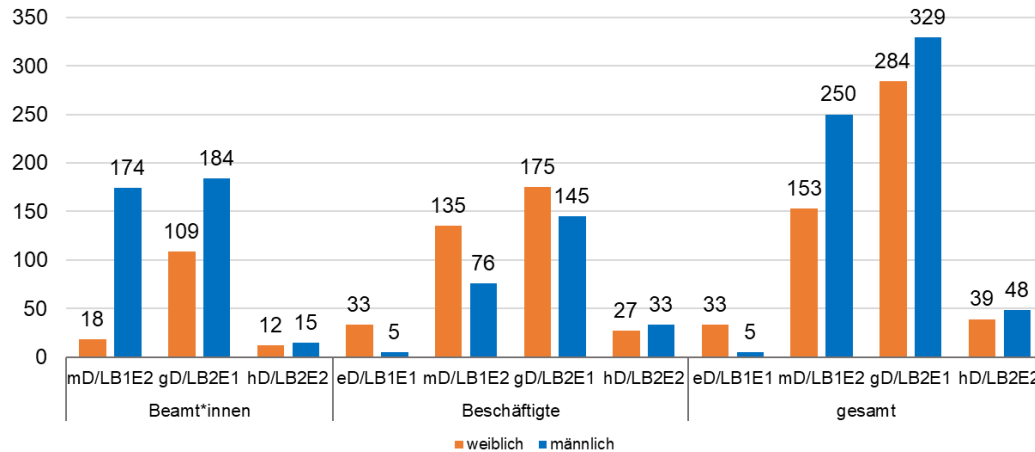
2. Beendigung des aktiven Beamten-/Beschäftigungsverhältnisses



Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses
nach Laufbahnen (alle Beschäftigungsarten)

3. Beförderungen und Höhergruppierungen

3.1 Betrachtung der Fallzahlen



Anzahl Beförderungen/Höhergruppierungen
nach Laufbahnen

nachrichtlich: Feuerwehrbeamt*innen				
	mD/LB1E2	gD/LB2E1	hD/LB2E2	gesamt
weiblich	5	5	0	10
männlich	163	104	1	268
Summe	168	109	1	278

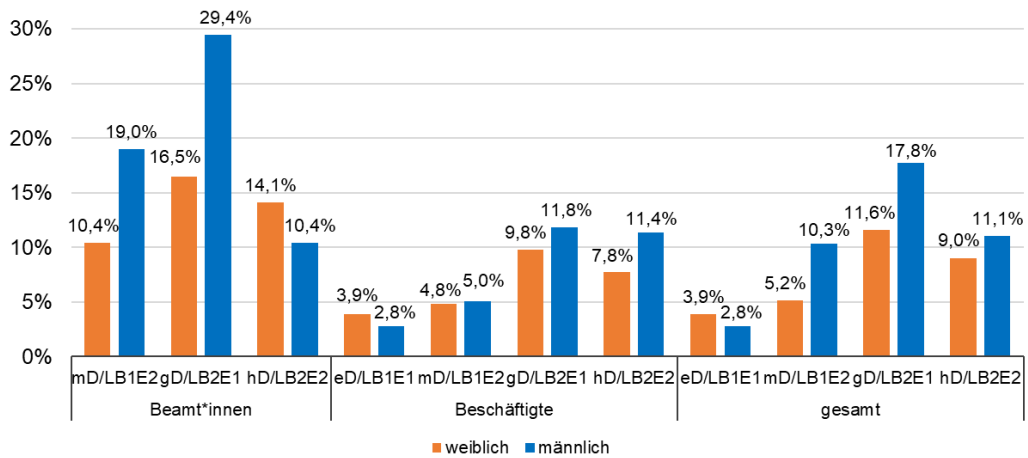
nachrichtlich: Beschäftigte in S-Entgeltgruppen				
	eD/LB1E1	mD/LB1E2	gD/LB2E1	gesamt
weiblich	0	36	61	97
männlich	0	4	18	22
Summe	0	40	79	119

Anzahl der Beförderungen und Höhergruppierungen

Im Jahr 2024 lag der Anteil der Beförderungen und Höhergruppierungen von Frauen bei 45 % und der Anteil von Männern bei 55 %.

Der Unterschied ist in dem Jahr vor allem in einem erhöhten Aufkommen von Beförderungen im feuerwehrtechnischen Dienst begründet (s. Tabelle "nachrichtlich: Feuerwehrbeamt*innen"). Diese sind die Folge aus dem Ende des Jahres 2023 erstellten Personalentwicklungs- und Besoldungskonzept der Feuerwehr. Auf Basis des Konzeptes wurden vor allem für den Wechsel in die Laufbahngruppe 2 (gehobener Dienst) des feuerwehrtechnischen Dienstes Entwicklungsmöglichkeiten geschaffen (§ 14 Verordnung über die Laufbahnen der Beamtinnen und Beamten des feuerwehrtechnischen Dienstes (LVOFeu)). Hierdurch bedingt konnten auch in der Laufbahngruppe 1 zur Verfügung stehende Amtszulagen neu vergeben werden, die ebenfalls als Beförderung zu werten sind.

3.2 Betrachtung im Verhältnis zum jeweiligen Personalbestand



Beförderungen/Höhergruppierungen
prozentual zum jeweiligen Personalbestand
nach Laufbahnen

nachrichtlich: Feuerwehrbeamt*innen				
	mD/LB1E2	gD/LB2E1	hD/LB2E2	gesamt
weiblich	21,7%	26,3%	0,0%	22,7%
männlich	19,6%	80,6%	5,6%	27,3%

nachrichtlich: Beschäftigte in S-Entgeltgruppen				
	eD/LB1E1	mD/LB1E2	gD/LB2E1	gesamt
weiblich	0,0%	2,5%	8,8%	4,6%
männlich	0,0%	3,6%	10,3%	7,7%

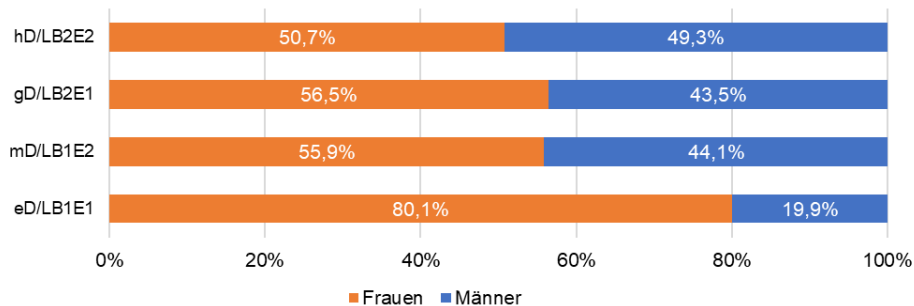
Prozentuale Verteilung der Beförderungen und Höhergruppierungen

Der Effekt im Bereich der Feuerwehr wirkte sich im Jahr 2024 auch auf die prozentuale Verteilung der Beförderungen und Höhergruppierungen gemessen am Personalbestand aus. Auch hier ist festzustellen, dass der Anteil der Männer insgesamt in den Laufbahnen (außer im einfachen Dienst) höher ist als der Anteil der Frauen.

Es ist davon auszugehen, dass ein Großteil der Maßnahmen des Personalentwicklungs- und Besoldungskonzeptes bei der Feuerwehr in den Jahren 2025 und 2026 umgesetzt sein dürfte und sich das Verhältnis von Beförderungen und Höhergruppierungen zwischen den Geschlechtern wieder stärker angleichen wird.

4. Geschlechterspezifische Betrachtungen

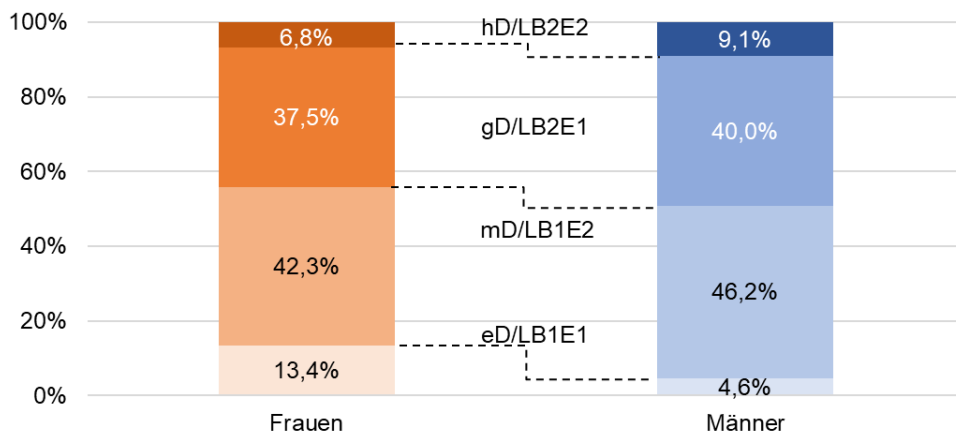
4.1 Verteilung der Beschäftigten nach Laufbahnen



Geschlechterquote in den einzelnen Laufbahnen

Laufbahnverteilung der Geschlechter ist ausgeglichen

58 % aller Mitarbeitenden sind Frauen. Die Daten des Jahres 2024 zeigen nun, dass sie auch in allen Laufbahngruppen mit über 50 % vertreten sind, sodass das Verhältnis der Geschlechter bei der Laufbahnverteilung als ausgeglichen betrachtet werden kann. Gerade der Anteil der Frauen im höheren Dienst hat sich in den letzten Jahren positiv verändert und konnte sich seit 2018 von 43,2 % nun auf über 50 % deutlich verbessern.



Verteilung der Frauen und Männer innerhalb der Laufbahnen

80 % des Personals im mittleren und gehobenen Dienst

Der überwiegende Anteil des Personals – 80 % der Frauen und 86 % der Männer – ist dem gehobenen und mittleren Dienst zuzuordnen.

Der erhöhte Prozentanteil von Frauen im einfachen Dienst begründet sich durch die dort vorhandenen Berufsgruppen z. B. im Bereich der Gebäudereinigung und im hauswirtschaftlichen Bereich. Der hier eingesetzte Anteil von Frauen bildet einen nicht unerheblichen Anteil der Personalkapazitäten ab (siehe auch Punkt III.4.3 – häufigste Berufe nach Geschlecht), sodass sich das entsprechend auswirkt.

Im höheren Dienst sind beide Geschlechter mit unter 10 % vertreten.

4.2 Entwicklung Arbeitszeitverteilung

	Frauen					
Jahr	2015	2020	2021	2022	2023	2024
Teilzeit	2.463	2.993	2.989	3.132	3.212	3.426
Gesamt	5.242	6.152	6.284	6.492	6.699	7.040
%-Anteil	47,0%	48,7%	47,6%	48,2%	47,9%	48,7%

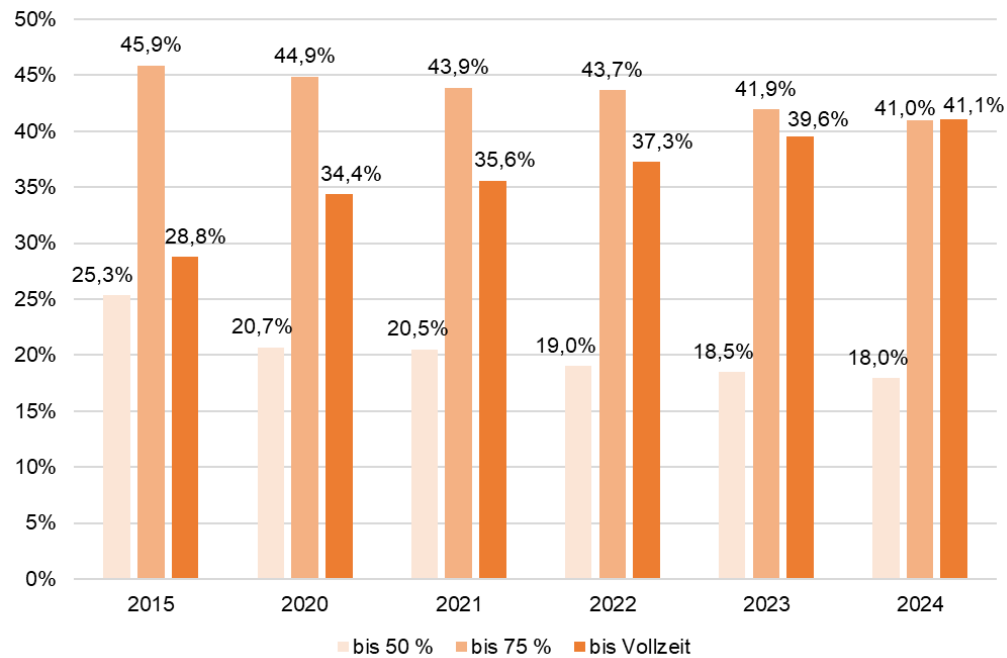
	Männer					
Jahr	2015	2020	2021	2022	2023	2024
Teilzeit	231	359	382	420	417	519
Gesamt	4.009	4.510	4.647	4.769	4.897	5.088
%-Anteil	5,8%	8,0%	8,2%	8,8%	8,5%	10,2%

Entwicklung der Teilzeitbeschäftigung nach Geschlecht
2015 im Vergleich zu 2020 bis 2024

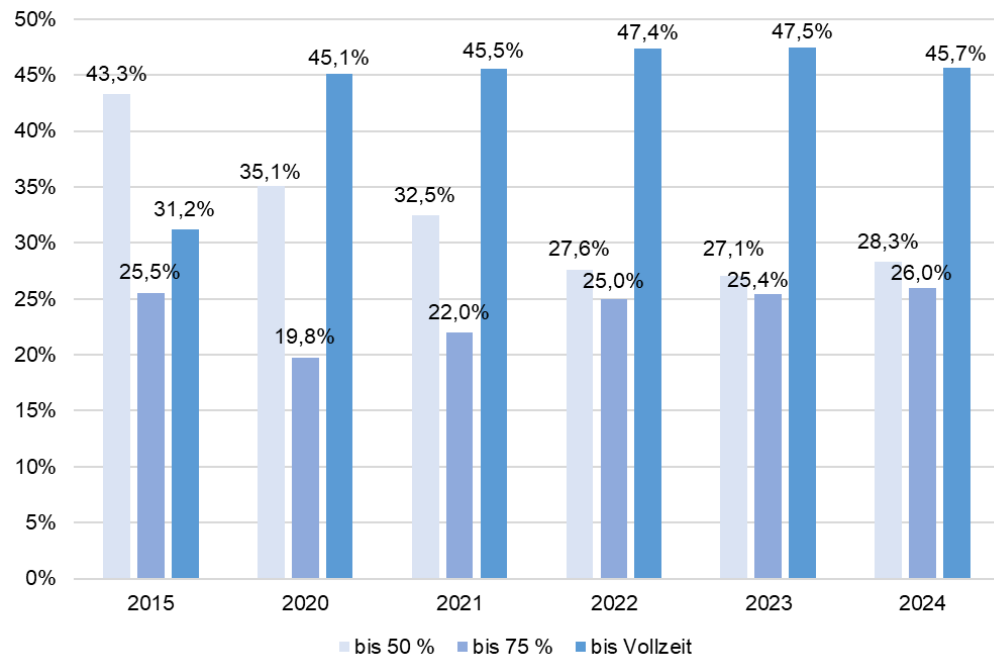
Ein Drittel des Personalbestands ist in Teilzeit tätig!

Die absolute Anzahl der Teilzeitkräfte ist in den letzten fünf Jahren von 3.352 auf 3.945 weiter stetig gewachsen. Die Teilzeitquote hingegen zeigt, dass sogar in einem Zeitraum von zehn Jahren das Verhältnis zum gesamten Personalbestand ungefähr gleichgeblieben ist: Die Quote hat sich nur leicht von 29,1 % im Jahr 2015 auf nun 32,5 % entwickelt.

50 % aller Frauen und mittlerweile auch 10 % aller Männer sind in einem individuellen Teilzeitmodell tätig. Während dieser Anteil bei den Frauen in den letzten fünf Jahren konstant geblieben ist, ist der Anteil bei den Männern kontinuierlich gestiegen. Insgesamt sind 87 % aller Teilzeitkräfte weiblich und stellen damit weiterhin deutlich den überwiegenden Teil dar.



Entwicklung Teilzeitmodelle Frauen 2015 sowie 2020 bis 2024



Entwicklung Teilzeitmodelle Männer 2015 sowie 2020 bis 2024

Entwicklung von Teilzeitmodellen

Teilzeitmodelle lassen sich grob in drei Kategorien einteilen:

- „bis 50 %" (halbtags),
- „bis 75 %" und
- „bis Vollzeit" (vollzeitnah).

Männer, die in Teilzeit tätig sind, favorisieren einen vollzeitnahen Arbeitszeitanteil. Dieser Anteil liegt in den letzten fünf Jahren konstant bei über 45 %. Die beiden anderen Teilzeitmodelle mit geringerem Umfang gleichen sich über diesen Zeitraum aneinander an.

Bei Frauen hat sich das Verhältnis der Teilzeitmodelle in den letzten zehn Jahren stärker verändert. Der Anteil der vollzeitnahen Teilzeitbeschäftigung ist mittlerweile deutlich gestiegen und im Jahr 2024 erstmals mit 41,1 % das favorisierte Teilzeitmodell. Damit wird das bis dahin bevorzugte Teilzeitmodell "bis 75 %" überholt. Während 2015 außerdem noch jede vierte Frau in dem Teilzeitmodell mit dem geringsten Anteil - "bis 50 %" - beschäftigt war, ist es im Jahr 2024 nicht einmal jede fünfte Frau.

Fazit

Nahezu ein Drittel des Personalkörpers ist in Teilzeit tätig!

Es ist ein kontinuierlicher Anstieg bei den Männern festzustellen: 10 % der Männer sind mittlerweile in Teilzeit beschäftigt!

Geschlechterübergreifend entwickelt sich das vollzeitnahe Teilzeitmodell mit über 75 % Arbeitszeit zum Favoriten.

Überwiegend ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ursächlich für eine Teilzeitbeschäftigung. Flexible Arbeitszeitmöglichkeiten sowie die mobile Arbeit, die in vielen Bereichen genutzt werden kann, könnten ein Grund dafür sein, dass die Entscheidung mittlerweile auf das vollzeitnahe Teilzeitmodell fällt.

4.3 Häufigste Berufe nach Geschlecht

Frauen		
37,4 % aller Frauen	Arbeiter*in in Küchenbetrieben	95,2%
	Gebäudereiniger*in	95,0%
	Medizinische*r Fachangestellte*r	95,0%
	Verwaltungsangestellte*r mit Schreibarbeit	94,4%
	Kinderpfleger*in	94,3%
	Erzieher*in	92,1%
Männer		
34,5 % aller Männer	(Schul-)Hausmeister*in	90,6%
	Fachinformatiker*in	93,9%
	Handwerker*in	96,9%
	Beamte des feuerwehrtechnischen Dienstes	97,2%
	Straßenunterhaltungsarbeiter*in/-wärter*in	98,2%
	Kanalunterhaltungsarbeiter*in	98,2%
	(Anlagen-)Mechaniker*in	100,0%
	Elektroniker*in	100,0%
	Meister*in Straßen	100,0%

“weiblichste” und “männlichste” Berufe ab 90 % Anteil

5. Personelle Entwicklungen nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) im Jahr 2024

		Geschlecht	01.01.2024	30.06.2024	31.12.2024	Änderung
Personalbestand	Stammpersonal	gesamt	11.596	11.663	12.128	+ 532
		weiblich	6.699	6.736	7.040	+ 341
		männlich	4.897	4.927	5.088	+ 191
Beschäftigungsart	Beamtinnen und Beamte	weiblich	921	918	966	+ 45
		männlich	1.692	1.655	1.681	- 11
	TVöD-Beschäftigte	weiblich	5.778	5.818	6.074	+ 296
		männlich	3.205	3.272	3.407	+ 202
Staatsangehörigkeit	deutsch	weiblich	6.179	6.209	6.440	+ 261
		männlich	4.762	4.775	4.927	+ 165
	ausländisch	weiblich	520	527	600	+ 80
		männlich	135	152	161	+ 26
Schwerbehinderung	mit Schwerbehinderung	weiblich	357	347	350	- 7
		männlich	254	261	266	+ 12
	ohne Schwerbehinderung	weiblich	6.342	6.389	6.690	+ 348
		männlich	4.643	4.666	4.822	+ 179
Führung (planmäßiges Personal)	mit Führung	weiblich	442	460	464	+ 22
		männlich	473	491	511	+ 38
	ohne Führung	weiblich	5.727	5.798	6.077	+ 350
		männlich	4.092	4.142	4.256	+ 164
Berufsfelder (planmäßiges Personal)	nichttechnische Berufe	weiblich	5.000	5.076	5.329	+ 329
		männlich	1.968	1.997	2.076	+ 108
	technische Berufe	weiblich	533	544	572	+ 39
		männlich	2.224	2.246	2.285	+ 61
	Handwerk und Dienstleistung	weiblich	636	638	640	+ 4
		männlich	373	390	406	+ 33
Altersverteilung	jünger als 35	weiblich	1.753	1.752	1.945	+ 192
		männlich	1.374	1.357	1.430	+ 56
	zwischen 35 u. 50	weiblich	2.380	2.296	2.470	+ 90
		männlich	1.732	1.801	1.890	+ 158
	älter als 50	weiblich	2.566	2.588	2.625	+ 59
		männlich	1.791	1.769	1.768	- 23
Laubahnverteilung (ohne Sonstige)	eD / LB 1 E 1	weiblich	847	872	943	+ 96
		männlich	180	211	235	+ 55
	mD / LB 1 E 2	weiblich	2.970	2.882	2.980	+ 10
		männlich	2.422	2.369	2.352	- 70
	gD / LB 2 E 1	weiblich	2.448	2.519	2.639	+ 191
		männlich	1.853	1.900	2.035	+ 182
	hD / LB 2 E 2 (inkl. B-Bes., SV)	weiblich	432	458	476	+ 44
		männlich	434	439	458	+ 24

IV. Entwicklung des Personalaufwands 2020 bis 2024

- Kernverwaltung inkl. Jobcenter -

	2020	2021	2022	2023	2024	2020 bis 2024
Personalbestand zum 31.12. des Jahres (Kernverwaltung, vzw. gerundet)	7.200	7.400	7.600	7.800	8.100	900
Entwicklung der Personalaufwände insgesamt (in Mio. €)	448,2	475,5	498,1	536,3	579,6	131,4
davon Tarif- und Besoldungs- erhöhungen (in Mio. €)	9,7	7,1	8,6	19	38,6	83

Zahlen auf den Punkt gebracht

			31.12.2024	31.12.2023
Personal & Planstellen	Beschäftigte	absolut	12.128	11.596
		vollzeitverrechnet	10.836,63	10.410,89
	Planstellenbestand	vollzeitverrechnet	10.953,70	10.549,41
	Besetzungsquote		92,2 %	91,0 %
Ausbildung	Auszubildende	absolut	1.209	1.189
	Ausbildungsquote		11,2 %	11,4 %
	Übernommene Ausgebildete	absolut	335	355
	Ausbildungs-übernahmequote		94,6 %	94,7 %
Personalbestandsveränderungen	Neueinstellungen extern	vollzeitverrechnet	790,24	647,74
	Fluktuation extern	vollzeitverrechnet	586,28	562,38
	Fluktuationsquote		5,5 %	5,5 %
Personal im Detail	Durchschnittsalter		44,0	44,3
	Geschlechterverteilung (absolut)	Frauen	7.040	6.699
		Männer	5.088	4.897
	Beschäftigungsart (absolut)	Beamte/innen	2.647	2.613
		Beschäftigte	9.481	8.983
	Teilzeitquote	gesamt	32,5 %	31,3 %
		Frauen	48,7 %	47,9 %
		Männer	10,2 %	8,5 %
	Schwerbehinder-tenquote		6,2 %	5,8 %
	Staatsangehörig-keitsquote	deutsch	93,7 %	94,4 %
		ausländisch	6,3 %	5,6 %
	Gesundheitsquote		91,0 %	89,1 %



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.

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 Vakanzen 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 für Feuerwehr, Rettungsdienst und Bevölkerungsschutz
38	StA 38/Amt für Migration (ab 2025)

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
SBV	Schwerbehindertenvertretung
18	18/Studieninstitut Ruhr (SIR)
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.

Geschlecht

Hinsichtlich der Angaben „divers“ und „keine Angabe“ findet im Rahmen von Statistiken ein definiertes Umschlüsselungsverfahren Anwendung. Diese Vorgehensweise orientiert sich an einer bundeseinheitlichen Regelung des Statistischen Bundesamtes. Das bedeutet konkret für die Stadt Dortmund: Personal mit der Angabe „divers“ bzw. „keine Angabe“ wird - um die Personenbeziehbarkeit auszuschließen - dem Geschlecht „männlich“ zugeordnet, wenn der Tag im Geburtsdatum ungerade ist sowie dem Geschlecht „weiblich“, wenn der Tag gerade ist. Diese Verteilung wird einheitlich angewendet.

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.

Personalausfallquote

Die Personalausfallquote setzt die Summe der Abwesenheitstage ins Verhältnis zur Soll-Arbeitszeit. Die Soll-Arbeitszeit errechnet sich aus der Anzahl der Kalendertage eines Jahres multipliziert mit der durchschnittlichen Anzahl der Beschäftigten, die in die Erfassung eingeflossen sind.

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 fünf 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, Dienstherrnwechsel, 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,
Personal- und Organisationsamt,
Fachbereich Marketing + Kommunikation

Druck

Stadt Dortmund, Marketing + Kommunikation 05/2025

