



Personal- und Organisationsbericht

2026



Stadt Dortmund
Personal- und
Organisationsamt

Inhalt

Vorworte.....	5
1. Transformation der Verwaltung	8
2. Personal IST.....	10
2.1 Personalbestandsveränderungen 2025.....	10
2.2 Personalbestand 2016 bis 2025.....	12
2.3 Planstellenentwicklung 2017 bis 2026.....	12
2.4 Saldo Planstellenentwicklung 2017 bis 2026.....	13
2.5 Besetzungsquote im interkommunalen Vergleich.....	14
2.6 Durchschnittlicher Vakanzzeitraum.....	15
2.7 Verteilung der Beschäftigten nach Fachbereichen	16
2.8 Fluktuation	18
2.8.1 Fluktuationsentwicklung 2021 bis 2025	18
2.8.2 Fluktuation im Detail	18
2.9 Neueinstellungen 2025.....	20
2.10 Ausbildung	21
2.10.1 Bewerber*innenstatistik auf Ausbildungsplätze	21
2.10.2 Auszubildende im Bestand nach Berufsobergruppen	21
2.10.3 Ausbildungsübernahmen nach Fachbereichen und Geschlecht.....	22
2.10.4 Ausbildungskennzahlen 2016 bis 2025.....	23
2.10.5 Ausbildungsquote im interkommunalen Vergleich.....	23
2.11 Demografie	24
2.11.1 Altersbaum 2025 und Prognose 2040.....	24
2.11.2 Entwicklung des Durchschnittsalters.....	25
2.11.3 Altersstruktur der Fachbereiche	26
2.11.4 Altersverteilung auf Führungsebene	27
2.11.5 Altersverteilung in den Berufsgruppen.....	28
2.12 Personalausfallstatistik.....	29
2.12.1 Krankheitsbedingte Abwesenheitsquote im Jahresvergleich	29
2.12.2 Krankheitsbedingte Abwesenheitsquote nach Dezernaten.....	29
2.12.3 Krankheitsbedingte Abwesenheiten nach Fachbereichen im Jahresdurchschnitt.....	30
3. Berichtspflicht nach § 22 Hauptsatzung – Personalangelegenheiten der Beamtinnen, Beamten und TVöD-Beschäftigten im Jahr 2025	32
3.1 Begründung eines Beamtenverhältnisses/Ausbildungsübernahmen	32
3.1.1 Übernahme nach Laufbahnprüfung/Ausbildungsübernahme	32
3.1.2 Übernahme in das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit	32
3.2 Beendigung des aktiven Beamten-/Beschäftigtenverhältnisses	33
3.3 Beförderungen und Höhergruppierungen.....	34
3.3.1 Betrachtung nach Fallzahlen	34
3.3.2 Betrachtung im Verhältnis zum jeweiligen Personalbestand	35
3.4 Geschlechterspezifische Betrachtungen.....	36
3.4.1 Verteilung der Beschäftigten nach Laufbahnen.....	36

3.4.2	Häufigste Berufe nach Geschlecht	37
3.5	Personelle Entwicklungen nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) im Jahr 2025	37
4.	Zahlen auf den Punkt gebracht	39
5.	Entwicklung des Personalaufwands 2021 bis 2025	40
	Glossar	41

Ergänzende Information:

Den Bericht selbst sowie die weitergehenden Informationen zu den Themen des Kanban-Boards „Transformation der Verwaltung“ (Seiten 8 und 9) finden Sie im Internet über den folgenden Link bzw. QR-Code:

[Dortmund.de/personal-organisationsbericht](https://dortmund.de/personal-organisationsbericht)



Vorworte



Liebe Leser*innen,

ich freue mich, Ihnen den druckfrischen Personal- und Organisationsbericht 2026 auszuhändigen. Hiermit dokumentieren wir jedes Jahr, wie wir als Verwaltung Verantwortung übernehmen, Kompetenzen stärken und welche Ziele wir für die Zukunft definieren.

Eine Zukunft, die Jahr für Jahr komplexer wird und auf deren Herausforderungen wir Antworten brauchen. Deshalb freue ich mich, dass das von mir verantwortete Ressort seit dem 1. April 2026 unter dem Namen „Dezernat für Personal, Digitales und Verwaltungsmodernisierung“ geführt wird. Dieses Zukunftsdezernat nimmt eine Schlüsselrolle für die Weiterentwicklung der Stadtverwaltung ein. Die konsequente Digitalisierung von Verwaltungsprozessen, eine moderne Personalpolitik sowie die strukturelle und kulturelle Erneuerung der Verwaltung stehen dabei im Mittelpunkt.

Mit der Stabsstelle „Verwaltungsmodernisierung und Digitalisierung“ in meinem Dezernatsbüro kann dieser Prozess nun zusammen mit der gesamten Verwaltung gesteuert und vorangetrieben werden. Modernisierung als verwaltungsweite Gesamtaufgabe hat unter anderem das Ziel, den Arbeitsalltag spürbar zu vereinfachen. Sowohl für die Mitarbeitenden als auch im Sinne der Menschen, die unsere Leistungen in Anspruch nehmen.

Eine starke, serviceorientierte und digitale Verwaltung ist entscheidend für das Vertrauen der Bürger*innen und die Fähigkeit unserer Stadt(-gesellschaft), sich an stetig ändernde Bedingungen anzupassen, den verschiedenen Krisen zu begegnen und langfristig erfolgreich zu sein. In diesem Zusammenhang setzen wir auch auf proaktive Verwaltungsservices. Nicht die Bürger*innen müssen Anträge stellen, sondern die Verwaltung bietet die jeweilige Dienstleistung den Kund*innen selbsttätig – also proaktiv – an, bevor diese überhaupt tätig werden.

Herausforderungen werden nicht nur im eigenen kommunalen Umfeld generiert. So fordert beispielsweise die neu vom Bund ins Leben gerufene Kommission zur Sozialstaatsreform den Bürokratieabbau durch die Zusammenlegung von Schnittstellen und Zuständigkeiten – etwa bei Sozialämtern und Jobcentern. Das alles erfordert neue (KI-)Technologien und es braucht engagierte, innovative und gut ausgebildete Kolleg*innen, die diesen Anforderungen begegnen und sie umzusetzen vermögen. Als attraktive Arbeitgeberin Stadt Dortmund setzen wir alles daran, Menschen für eine Aufgabe in unserer Verwaltung zu gewinnen und zu binden: sei es durch attraktive Teilzeit-Angebote, moderne Arbeitsbedingungen, ein ausgefeiltes Boarding-Konzept oder einen starken Werteprozess.

Für einen gemeinsamen Weg in die Zukunft.

Ihr

Christian Uhr

Stadtdirektor, Dezernent für Personal, Digitales und Verwaltungsmodernisierung



Liebe Leser*innen,

mit dem Personal- und Organisationsbericht 2026 legen wir Ihnen erneut einen transparenten Überblick über die personellen, strukturellen und strategischen Entwicklungen der Stadt Dortmund vor. Unsere Stadtverwaltung ist kein statisches Gebilde – sie ist gestaltend, lernend und in stetiger Bewegung. Gerade in Zeiten wachsender Komplexität kommt es darauf an, Strukturen zu überprüfen, Prozesse neu zu denken und Verantwortung klar zu verorten.

Ein wesentlicher Meilenstein unseres eigenen Fachbereiches des vergangenen Jahres war der erfolgreiche Abschluss der Neuorganisation des Personal- und Organisationsamtes. Mit optimierten Abläufen und klar definierten Zuständigkeiten haben wir – ohne eine Personalausweitung – die Grundlage für noch effizientere Steuerungs- und Serviceprozesse geschaffen. Ziel war es, interne Kompetenzen zu bündeln, Prozesse und Entscheidungswege zu verkürzen und gleichzeitig die Beratungs- und Unterstützungsfunktion für die gesamte Verwaltung weiter zu stärken. Die Rückmeldungen bestätigen, dass dieser Modernisierungsschritt richtig war. Eine gute Grundlage für den im Jahr 2026 anstehenden gemeinsamen Umzug mit dem Dortmunder Systemhaus in die Rheinische Straße 1. Verbunden mit diesem Umzug ist unter anderem auch die Realisierung unseres innovativen Bewerbungscenters, um damit die Personalgewinnung in engem Schulterschluss mit allen Fachbereichen moderner und effektiver aufzustellen.

Ein weiteres zukunftsweisendes Projekt ist die bislang sehr erfolgreiche Implementierung des sogenannten Flexi-Pools. Mit diesem Instrument reagieren wir flexibel auf temporäre Personalbedarfe, unterstützen besonders belastete Bereiche und erhöhen zugleich die Entwicklungsmöglichkeiten unserer Mitarbeitenden, ohne dabei direkt in den Fachbereichen starre zusätzliche Planstellen zu fixieren. Der Flexi-Pool ermöglicht es, personelle Ressourcen bedarfsgerecht und kurzfristig einzusetzen, ohne langfristige Planungsziele aus dem Blick zu verlieren, und dient in hohem Maße der Konsolidierung des Haushaltes. Damit stärken wir sowohl unsere organisatorische Resilienz als auch unsere Attraktivität als moderne Arbeitgeberin.

Diese Entwicklungen stehen exemplarisch für unseren Anspruch, Personal- und Organisationsarbeit strategisch, datenbasiert und zugleich nah am Menschen auszurichten. Neben Kennzahlen und Analysen dokumentiert dieser Bericht deshalb auch qualitative Fortschritte – etwa bei der Weiterentwicklung von Führungsinstrumenten, der Förderung interdisziplinärer Zusammenarbeit und der Etablierung moderner Arbeitsformen.

Mein besonderer Dank gilt allen Kolleg*innen, die Veränderungsprozesse konstruktiv begleiten und mit hoher Professionalität umsetzen. Verwaltung lebt vom Engagement all ihrer Mitarbeitenden. Und dabei ist jede und jeder Einzelne wichtig – sei es im Hinblick auf persönliche Expertise, die Offenheit für Neues oder die Bereitschaft, Verantwortung zu übernehmen.

Lassen Sie uns diesen Weg weiterhin gemeinsam gestalten – vorausschauend, verlässlich und mit klarem Blick auf die Anforderungen einer modernen, serviceorientierten Stadtverwaltung.

Eine Stadt für sich. Der Job für Dich.

Herzlichst

Ihre

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Hülsmann', with a stylized, cursive script.

Simone Hülsmann

Leiterin Personal- und Organisationsamt

In Planung

Verwaltungsmodernisierung



Abgeschlossen

Beihilfe-App



Personalentwicklung Jugendhilfedienste (25 Punkte Programm)



Release WIRKungskompass



Einführung Benefits-Programme



Symbole



Digitalisierung



Personal



Organisation



Status gestiegen

In Bearbeitung

Digitales Bauhaus 2.0

D P O



Digitale Bürgerservices

D



Arbeitsplatz der Zukunft (AdZ)

D P O



Digitale Personalservices

D



Digitale Personal- zeitwirtschaft

D



Einsatz von KI

D P



Einrichtung eines Bewerbungscenters

P



Wissensmanagement – Softwareeinführung

D



Identity & Access Management (IAM)

Proaktive Verwaltungsservices

D



D



Verstetigung Flexi-Pool

P



Rollout Bildungsportal Fachbereiche

P



DMS

D



Neuorganisation Ordnungsamt: Teilprojekt Außendienste,
Digitalisierung Kommunaler Ordnungsdienst

O



**Lebensarbeitszeitkonto
(LAK)**

P



2. Personal IST

2.1 Personalbestandsveränderungen 2025

Dezernat	Fachbereich (FB)	Anfangsbestand	externe Fluktuation	Neueinstellungen	Übernahme ausgebildeter Nachwuchskräfte	Interne Abgänge (in andere FB)	Interne Zugänge (von anderen FB)	Sonstige Veränderungen	Endbestand	Differenz
1	D1	25,92	-1,00	10,51	3,00	-13,71	16,78	-0,93	40,58	14,66
	1	135,96	-12,41	8,41	0,00	-2,77	7,39	1,35	137,93	1,97
	3	104,68	-3,08	4,51	1,00	-9,00	0,00	0,86	98,97	-5,71
	14	44,57	-2,82	0,00	2,00	-3,82	5,69	1,52	47,15	2,58
	80	112,46	-6,94	11,14	0,00	-4,31	7,85	-0,70	119,51	7,05
	6	8,31	-1,00	1,00	0,00	0,00	2,59	-0,04	10,85	2,55
Summe Dezernat 1		431,89	-27,24	35,58	6,00	-33,60	40,30	2,07	454,99	23,10
2	D2	17,00	0,00	0,00	0,00	-1,00	0,00	-0,25	15,75	-1,25
	20	63,78	0,00	1,00	2,00	0,00	2,00	-1,40	67,38	3,60
	21	228,47	-7,14	1,00	12,76	-10,94	6,82	-2,15	228,82	0,35
	23	115,27	-9,29	7,19	1,00	-8,07	6,75	-4,66	108,19	-7,08
	41	565,93	-32,68	49,28	6,00	-5,06	8,00	5,98	597,45	31,52
	42	3,94	0,00	0,00	0,00	-1,00	0,00	0,06	3,00	-0,94
Summe Dezernat 2		994,39	-49,11	58,47	21,76	-26,06	23,57	-2,42	1.020,59	26,20
3	D3	23,53	-0,37	1,78	1,00	-2,88	0,88	-0,18	23,75	0,22
	30	77,49	-4,64	3,85	2,00	-2,00	7,05	1,07	84,82	7,33
	32	595,69	-18,05	30,00	18,76	-221,80	4,14	-2,84	405,89	-189,79
	33	345,08	-27,42	28,96	23,00	-12,52	8,43	1,08	366,61	21,52
	37	1.108,40	-55,22	18,72	44,00	-10,64	6,00	-3,03	1.108,22	-0,18
	38	0,00	-11,67	3,00	23,00	-13,03	216,72	-7,02	211,00	211,00
Summe Dezernat 3		2.150,19	-117,38	86,31	111,76	-262,87	243,22	-10,93	2.200,30	50,11
4	D4	11,46	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00	0,77	13,23	1,77
	40	539,19	-32,45	24,32	6,00	-25,67	12,08	-2,69	520,77	-18,41
	51	762,96	-75,91	76,48	19,00	-23,87	17,11	-0,17	775,59	12,63
	57	1.846,80	-83,17	117,65	80,00	-11,26	26,50	-32,26	1.944,25	97,46
Summe Dezernat 4		3.160,40	-191,54	218,45	105,00	-60,80	56,69	-34,35	3.253,85	93,45
5	D5	37,40	-1,00	3,00	1,00	-2,00	1,00	-1,90	37,49	0,10
	50	508,67	-25,24	30,57	18,73	-18,97	17,65	-4,19	527,22	18,55
	52	312,79	-14,08	20,45	11,00	-3,00	5,82	-9,83	323,15	10,36
	53	199,15	-18,24	24,90	2,00	-2,00	3,92	-2,48	207,25	8,10
Summe Dezernat 5		1.058,01	-58,56	78,92	32,73	-25,97	28,40	-18,41	1.095,12	37,11

Dezernat	Fachbereich (FB)	Anfangsbestand	externe Fluktuation ¹	Neueinstellungen	Übernahme ausgebildeter Nachwuchskräfte	Interne Abgänge (in andere FB)	Interne Zugänge (von anderen FB)	Sonstige Veränderungen ²	Endbestand	Differenz
6	D6	6,40	0,00	1,00	0,00	-0,90	0,00	0,00	6,50	0,10
	60	120,23	-7,38	13,03	5,00	-3,00	2,92	0,62	131,41	11,18
	61	233,66	-17,77	16,30	6,00	-0,59	5,48	-3,64	239,45	5,79
	62	142,32	-4,28	2,00	2,00	-1,00	1,00	-3,32	138,73	-3,60
	64	91,42	-6,14	4,00	1,00	-11,01	3,53	-0,14	82,65	-8,77
	67	59,57	-3,38	1,50	0,00	-1,16	3,92	1,80	62,24	2,67
Summe Dezernat 6		653,61	-38,96	37,84	14,00	-17,66	16,84	-4,68	660,98	7,38
7	D7	8,21	-1,00	0,00	0,00	0,00	1,00	0,02	8,23	0,02
	19	64,27	-3,00	0,00	7,73	-2,00	2,00	-3,01	65,99	1,72
	63	224,51	-14,41	15,23	2,00	-1,00	6,00	-0,60	231,74	7,22
	65	567,72	-26,89	25,13	6,77	-10,97	9,65	-5,10	566,31	-1,41
	66	448,12	-12,47	14,58	9,76	-4,80	4,90	-5,35	454,72	6,60
	68	130,24	-10,97	4,00	2,00	-1,00	3,00	1,94	129,20	-1,04
	70	210,46	-4,31	8,80	8,00	-3,51	1,00	-3,94	216,49	6,03
Summe Dezernat 7		1.653,54	-73,06	67,74	36,26	-23,28	27,54	-16,04	1.672,69	19,15
8	D8	18,27	-0,51	0,51	0,00	0,00	2,00	0,23	20,50	2,23
	10	370,62	-11,82	12,41	16,00	-6,15	12,23	-9,77	383,51	12,89
	11	225,04	-8,82	4,90	30,77	-12,86	24,34	-15,71	247,65	22,61
	13	94,16	-4,51	5,74	2,00	-1,00	4,26	-1,83	98,83	4,67
Summe Dezernat 8		708,09	-25,67	23,56	48,77	-20,01	42,83	-27,08	750,49	42,41
PR/SBV		26,53	0,00	1,00	0,00	-4,00	3,64	-0,57	26,59	0,07

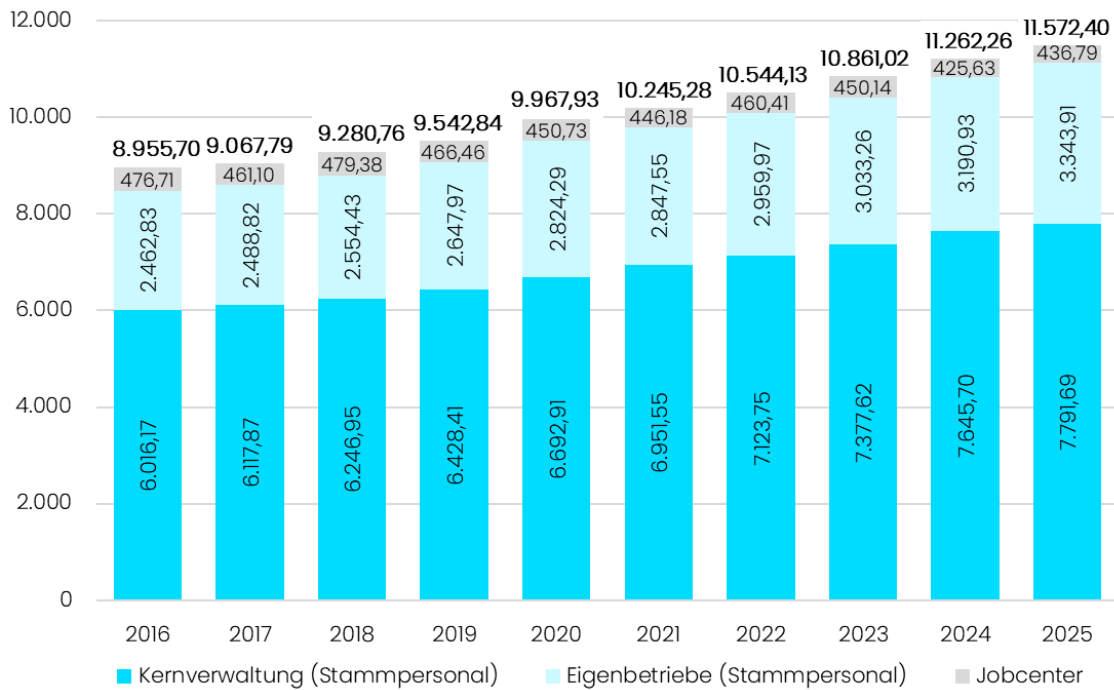
Stadt Dortmund (ohne Jobcenter)										
	10.836,63	-581,52	607,86	376,27	-474,26	483,04	-112,40	11.135,61	298,98	
davon Eigenbetriebe										
	3.190,93	-153,15	212,32	107,00	-29,13	54,76	-38,79	3.343,91	152,99	
davon Kernverwaltung										
	7.645,70	-428,36	395,54	269,27	-445,13	428,28	-73,61	7.791,69	145,99	

Jobcenter										
	425,63	-14,51	22,00	21,73	-12,31	3,54	-9,28	436,79	11,16	
Kernverwaltung mit Jobcenter										
	8.071,33	-442,88	417,54	291,00	-457,44	431,82	-82,89	8.228,48	157,16	

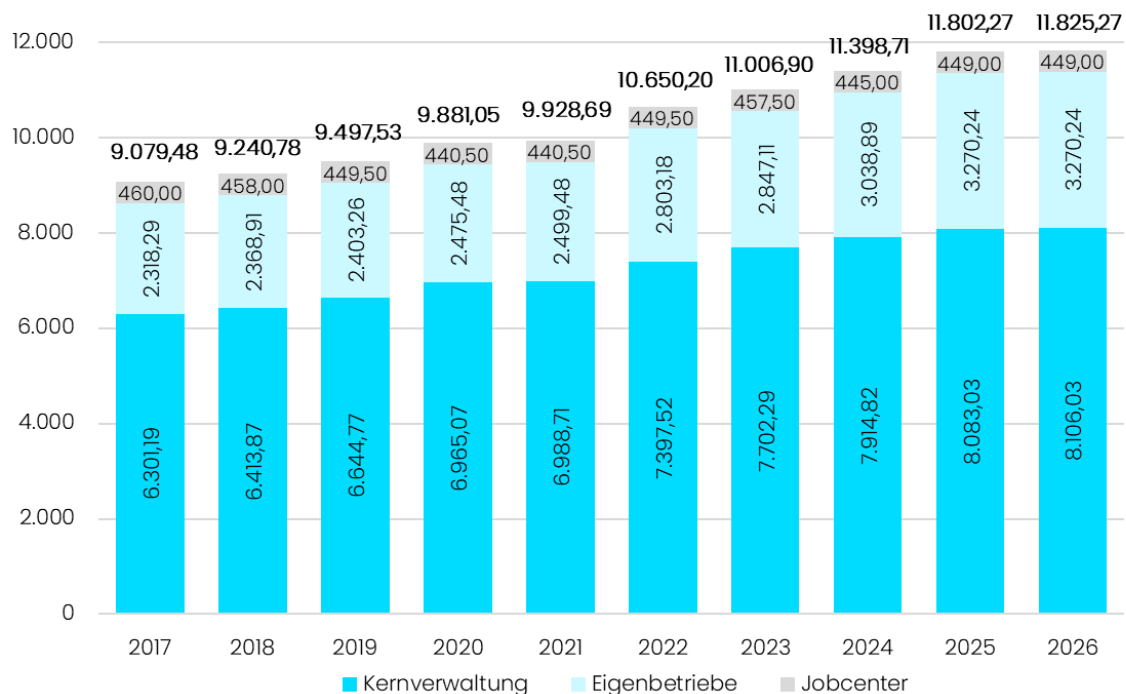
¹ Externe Fluktuation: altersbedingte und sonstige Fluktuation

² Saldo Arbeitszeit, Beurlaubungen

2.2 Personalbestand 2016 bis 2025



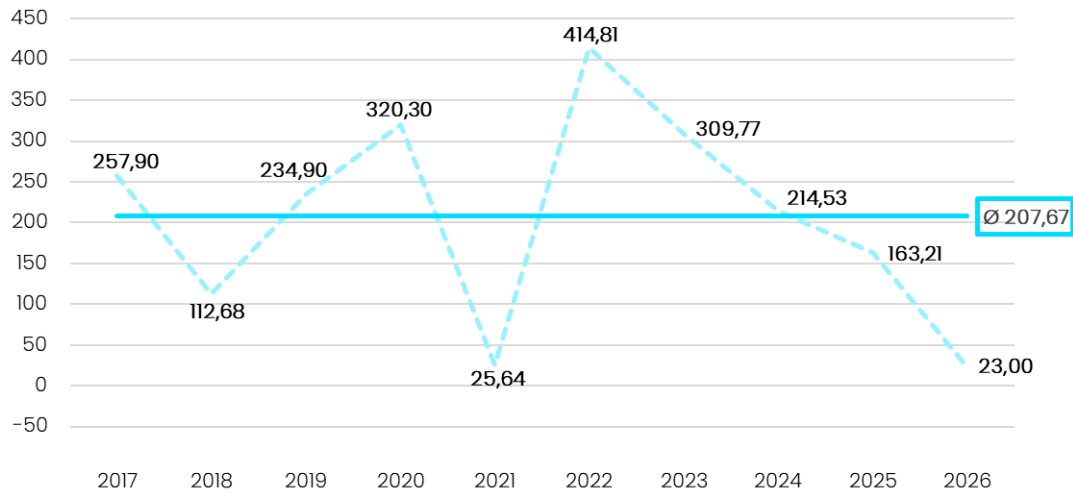
2.3 Planstellenentwicklung 2017 bis 2026



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.

Für das Jahr 2025 hat sich im Nachgang zum letzten Bericht durch Umsetzung einer Organisationsverfügung eine Verringerung des Planstellenbestandes im Umfang von 1,45 vzv. Planstellen im Bereich der Eigenbetriebe ergeben.

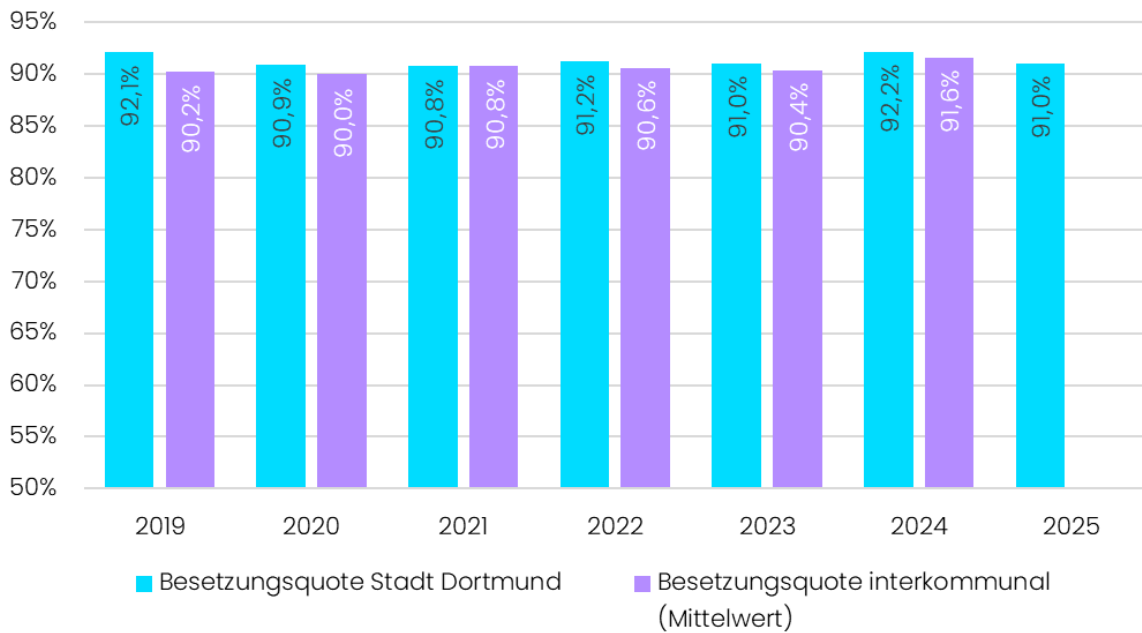
2.4 Saldo Planstellenentwicklung 2017 bis 2026



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

2.5 Besetzungsquote im interkommunalen Vergleich



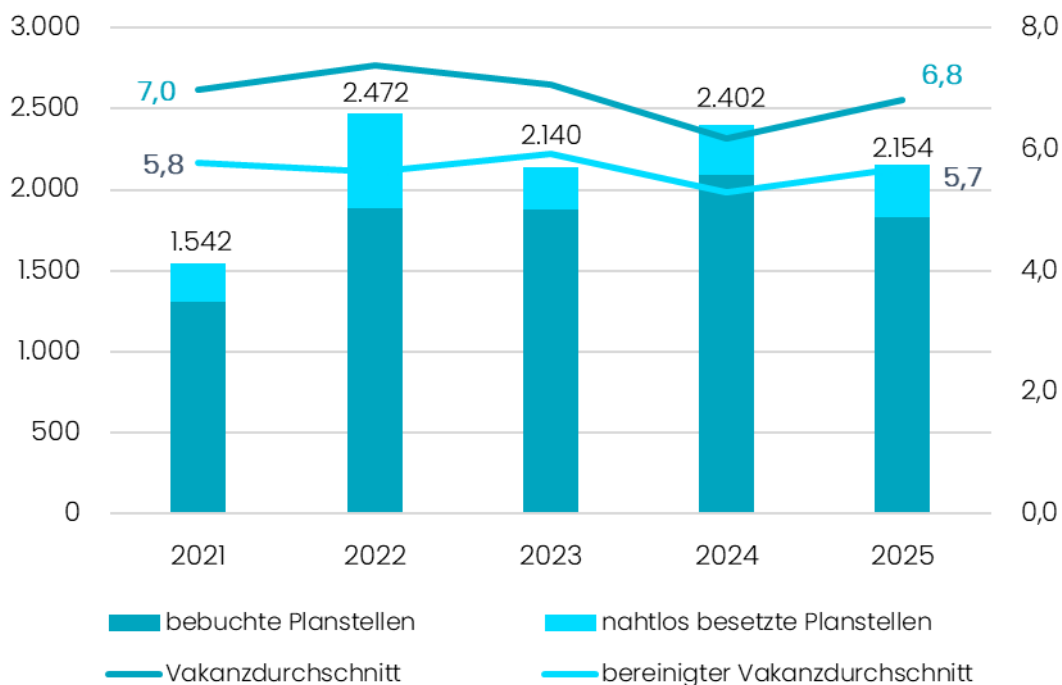
Das Personal- und Organisationsamt beteiligt sich bundesweit seit Jahren an interkommunalen Vergleichen mit anderen Großstädten. Neben Dortmund nehmen aktuell Bremen, Köln, Frankfurt a. M., Leipzig, München und Stuttgart teil. Bei der ausgewiesenen Quote handelt es sich um den Mittelwert aus den von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

Für das Jahr 2025 kann derzeit kein interkommunaler Vergleichswert ausgewiesen werden, da die Datenerhebung noch nicht abgeschlossen ist.

2.6 Durchschnittlicher Vakanzzeitraum

Die Kennzahl „durchschnittlicher Vakanzzeitraum“ ist auch im vergangenen Jahr weiterentwickelt worden. Eingeflossen sind vor allem Erkenntnisse aus der Personalwirtschaft. Auch die nahtlos wiederbesetzten Planstellen sind bei der Ermittlung des Vakanzzeitraums berücksichtigt worden und haben damit die Aussagefähigkeit weiter objektiviert. Hierdurch konnten die Daten der letzten fünf Jahre ergänzt und an die neuen Erkenntnisse angepasst werden.

Die Auswirkungen auf den Durchschnitt sind in der folgenden Grafik ersichtlich. Für einen 5-Jahreszeitraum von 2021 bis 2025 verringert sich der Durchschnitt hierdurch etwa um einen Monat.



Entwicklung durchschnittlicher Vakanzzeitraum 2021 bis 2025 unter Berücksichtigung nahtlos besetzter Planstellen

Allgemein kann festgestellt werden, dass sich die Anzahl der bebuchten und besetzten Planstellen seit 2022 insgesamt deutlich erhöht hat. Sowohl der Anteil nachzubesetzender Planstellen aus Fluktuationsgründen als auch der Anteil neu geschaffener Planstellen für unterschiedlichste Aufgaben löst diesen gestiegenen Bedarf an Besetzungsvorgängen aus.

Die Kennzahl soll in den folgenden Jahren in das Führungsinformationssystem MIK überführt werden. Damit erhalten dann auch die Fachbereiche die Möglichkeit, diese Informationen zu analytischen Zwecken zu nutzen.

2.7 Verteilung der Beschäftigten nach Fachbereichen³

Dezer- nat	FB	2021	2022	2023	2024	31.12.2025		
		gesamt	gesamt	gesamt	gesamt	gesamt	weiblich	männlich
Dez. 1	D1	29,31	32,02	25,62	25,92	40,58	20,82	19,75
	1	109,82	112,95	120,69	135,96	137,93	86,18	51,75
	3	55,69	61,09	99,66	104,68	98,97	55,97	43,00
	14	36,60	46,46	43,94	44,57	47,15	19,22	27,93
	80	101,00	102,40	108,95	112,46	119,51	67,98	51,54
	6	6,41	7,31	7,31	8,31	10,85	8,85	2,00
Summe Dez. 1		338,83	362,23	406,18	431,89	454,99	259,02	195,98
Dez. 2 ⁴	D2	17,00	16,00	17,00	17,00	15,75	5,50	10,25
	20	64,47	67,13	67,49	63,78	67,38	36,94	30,45
	21	239,05	239,11	237,77	228,47	228,82	138,12	90,69
	23	101,42	105,94	106,82	115,27	108,19	60,73	47,46
	41	451,71	486,21	506,34	565,93	597,45	371,73	225,71
	42	3,90	3,90	3,00	3,94	3,00	0,00	3,00
Summe Dez. 2		877,55	918,30	938,42	994,39	1.020,59	613,03	407,56
Dez. 3	D3	22,63	25,84	22,98	23,53	23,75	9,08	14,68
	30	71,56	73,49	78,24	77,49	84,82	61,54	23,28
	32	514,05	500,09	532,31	595,69	405,89	156,25	249,64
	33	345,84	345,16	350,59	345,08	366,61	244,87	121,73
	37	1.059,84	1.069,51	1.105,50	1.108,40	1.108,22	83,46	1.024,76
	38	--	--	--	--	211,00	128,38	82,62
Summe Dez. 3		2.013,92	2.014,09	2.089,62	2.150,19	2.200,30	683,59	1.516,71
Dez. 4	D4	9,64	9,51	11,21	11,46	13,23	7,23	6,00
	40	468,76	471,59	502,57	539,19	520,77	284,89	235,88
	51	658,09	663,42	704,79	762,96	775,59	574,10	201,49
	57	1.684,63	1.745,97	1.769,33	1.846,80	1.944,25	1.763,44	180,81
Summe Dez. 4		2.821,12	2.890,49	2.987,90	3.160,40	3.253,85	2.629,66	624,19
Dez. 5	D5	22,67	28,23	29,87	37,40	37,49	27,67	9,82
	50	474,15	497,93	496,56	508,67	527,22	318,33	208,89
	52	295,63	300,95	309,70	312,79	323,15	128,81	194,33
	53	225,74	244,36	221,52	199,15	207,25	159,06	48,20
Summe Dez. 5		1.018,19	1.071,47	1.057,66	1.058,01	1.095,12	633,87	461,24

³ Zur besseren Lesbarkeit sind die Fachbereiche – auch für die Vergangenheit – in der zum 31.12.2025 gültigen Dezernatsstruktur abgebildet.

⁴ Die Daten des Theaters Dortmund sind mit Ausnahme der Beamten nicht in den Gesamtzahlen des Dezernates 2 bzw. der Stadtverwaltung enthalten, sondern werden nur nachrichtlich aufgeführt.

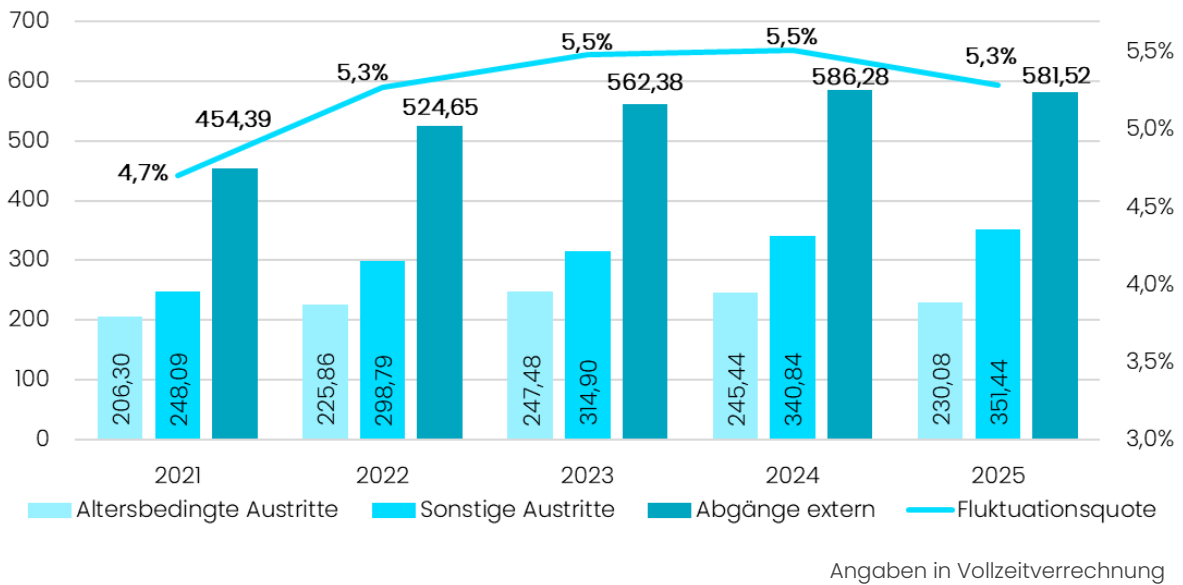
Dezer- nat	FB	2021	2022	2023	2024	31.12.2025		
		gesamt	gesamt	gesamt	gesamt	gesamt	weiblich	männlich
Dez. 6	D6	6,90	6,90	6,40	6,40	6,50	3,50	3,00
	60	106,80	117,54	119,80	120,23	131,41	67,02	64,39
	61	219,34	226,04	222,24	233,66	239,45	131,65	107,80
	62	140,86	137,68	143,97	142,32	138,73	52,95	85,78
	64	67,75	70,78	92,41	91,42	82,65	57,24	25,41
	67	53,26	58,41	57,86	59,57	62,24	38,36	23,88
Summe Dez. 6		594,90	617,34	642,68	653,61	660,98	350,71	310,27
Dez. 7	D7	8,89	8,76	8,12	8,21	8,23	5,23	3,00
	19	59,85	62,34	63,72	64,27	65,99	39,02	26,97
	63	216,95	215,79	219,16	224,51	231,74	50,80	180,94
	65	518,95	538,85	554,93	567,72	566,31	352,85	213,46
	66	412,00	413,46	434,93	448,12	454,72	115,39	339,33
	68	121,27	123,66	125,30	130,24	129,20	34,31	94,90
70	183,00	189,55	203,34	210,46	216,49	43,58	172,91	
Summe Dez. 7		1.520,92	1.552,42	1.609,50	1.653,54	1.672,69	641,17	1.031,52
Dez. 8	D8	6,80	7,29	9,56	18,27	20,50	9,13	11,37
	10	341,88	326,67	342,21	370,62	383,51	89,76	293,75
	11	188,09	203,05	210,58	225,04	247,65	147,34	100,32
	13	53,62	97,23	92,34	94,16	98,83	45,82	53,01
Summe Dez. 8		590,39	634,24	654,69	708,09	750,49	292,04	458,45
PR/SBV		23,28	23,14	24,24	26,53	26,59	10,03	16,56

Stadt Dortmund (ohne Jobcenter)							
	9.799,10	10.083,72	10.410,89	10.836,63	11.135,61	6.113,13	5.022,48

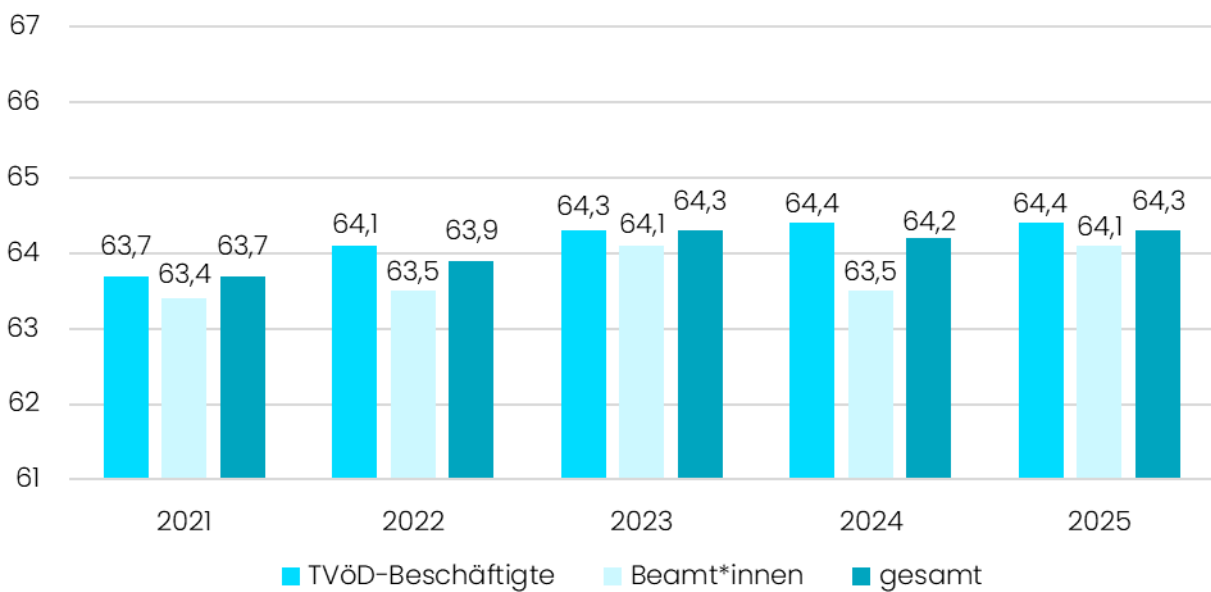
Jobcenter							
	446,18	460,41	450,14	425,63	436,79	273,98	162,81
Stadt Dortmund (inkl. Jobcenter)							
	10.245,28	10.544,13	10.861,03	11.262,25	11.572,40	6.387,12	5.185,28
<u>nachrichtlich</u> : Beschäftigte des Theaters Dortmund							
	590,14	590,32	613,50	612,14	636,84	302,70	334,14

2.8 Fluktuation

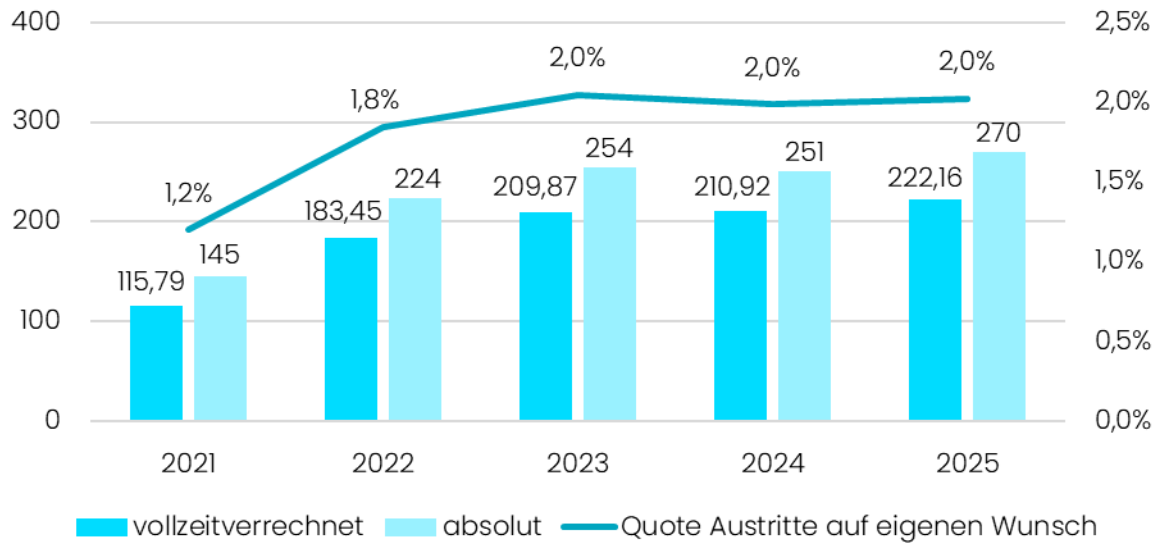
2.8.1 Fluktuationsentwicklung 2021 bis 2025



2.8.2 Fluktuation im Detail



Durchschnittsalter altersbedingter Austritte (ohne Feuerwehr)



Austritte auf eigenen Wunsch 2021 bis 2025
(inkl. Befristungen)

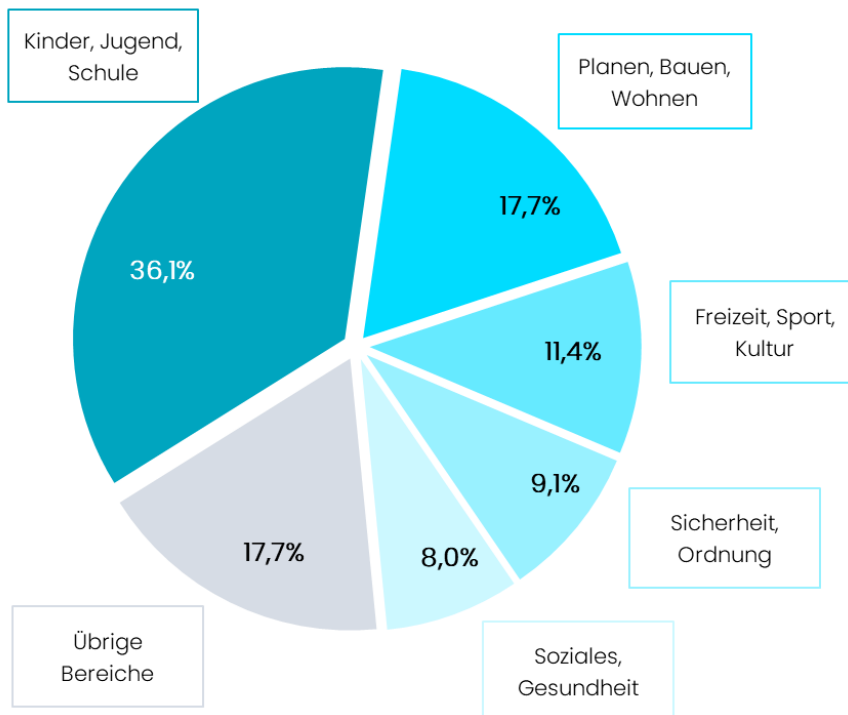
Berufsobergruppe	Fluktuation	Fluktuationsquote
Verwaltungstätigkeiten	-137,74	3,8%
Sozial- und Erziehungsdienst	-102,68	5,5%
Feuerwehr	-42,35	4,5%
Bauwesen	-30,67	3,7%
Gebäude	-27,04	5,0%
übrige Berufe	-241,05	7,6%
Summe	-581,52	5,3%

externe Fluktuation in den Berufsobergruppen mit den höchsten Werten (Vollzeitverrechnung)

Berufsobergruppe	Fluktuation	Fluktuationsquote
Arbeitssicherheit u. Umweltschutz	-4,00	8,8%
Hauswirtschaft und Ernährung	-12,33	6,7%
Kultur, Freizeit und Wissenschaft	-17,35	6,6%
Bibliothek, Medien, Druck- und Verlagswesen	-7,40	5,9%
Sozial- und Erziehungsdienst	-102,68	5,5%
übrige Berufe	-437,76	5,1%
Summe	-581,52	5,3%

externe Fluktuation in den Berufsobergruppen mit den höchsten Fluktuationsquoten

2.9 Neueinstellungen 2025



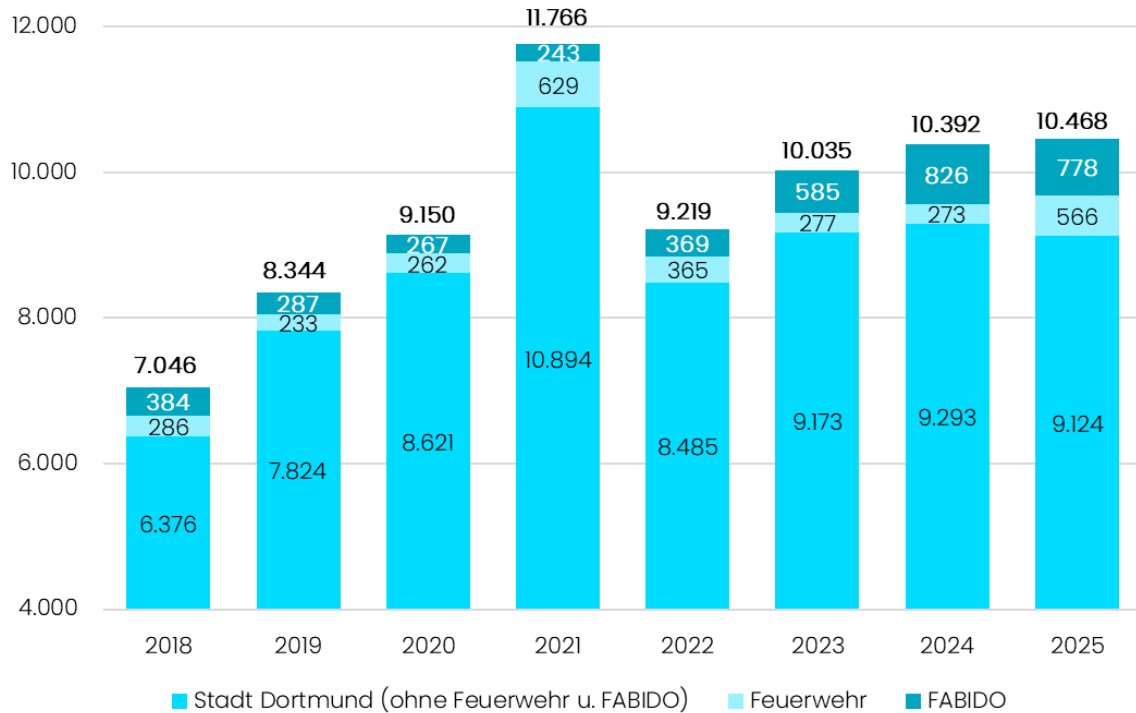
Prozentuale Verteilung der Neueinstellungen nach Kategorien

Dezernat	Anfangsbestand	Endbestand	Durchschnittlicher Personalbestand	Neueinstellungen	Einstellungsquote
Dezernat 1	431,89	454,99	443,44	35,58	8,0%
Dezernat 2	994,39	1.020,59	1.007,49	58,47	5,8%
Dezernat 3	2.150,19	2.200,30	2.175,24	86,31	4,0%
Dezernat 4	3.160,40	3.253,85	3.207,13	218,45	6,8%
Dezernat 5	1.058,01	1.095,12	1.076,56	78,92	7,3%
Dezernat 6	653,61	660,98	657,29	37,84	5,8%
Dezernat 7	1.653,54	1.672,69	1.663,11	67,74	4,1%
Dezernat 8	708,09	750,49	729,29	23,56	3,2%
übrige Bereiche	26,53	26,59	26,56	1,00	3,8%
Personal gesamt	10.836,63	11.135,61	10.986,12	607,86	5,5%

Neueinstellungen nach Dezernaten in Vollzeitverrechnung

2.10 Ausbildung

2.10.1 Bewerber*innenstatistik auf Ausbildungsplätze



Anzahl Bewerbungen 2018 bis 2025

2.10.2 Auszubildende im Bestand nach Berufsobergruppen

Berufsobergruppe	weiblich	männlich	gesamt
Verwaltungstätigkeiten	364	199	563
Sozial- und Erziehungsdienst	284	44	328
Feuerwehr	4	115	119
Maschinen-, Wärme-, Elektrotechnik, IT	13	48	61
Garten, Forst- und Landwirtschaft	11	35	46
Besondere Verwaltungstätigkeiten	8	20	28
Bauwesen	5	20	25
Kultur, Freizeit und Wissenschaft	9	9	18
Vermessung, Geodäsie	6	12	18
Bibliothek, Medien, Druck- und Verlagswesen	7	3	10
Gebäude	3	4	7
Hauswirtschaft und Ernährung	3	0	3
Summe	717	509	1.226

Sortierung nach Häufigkeit in den Obergruppen

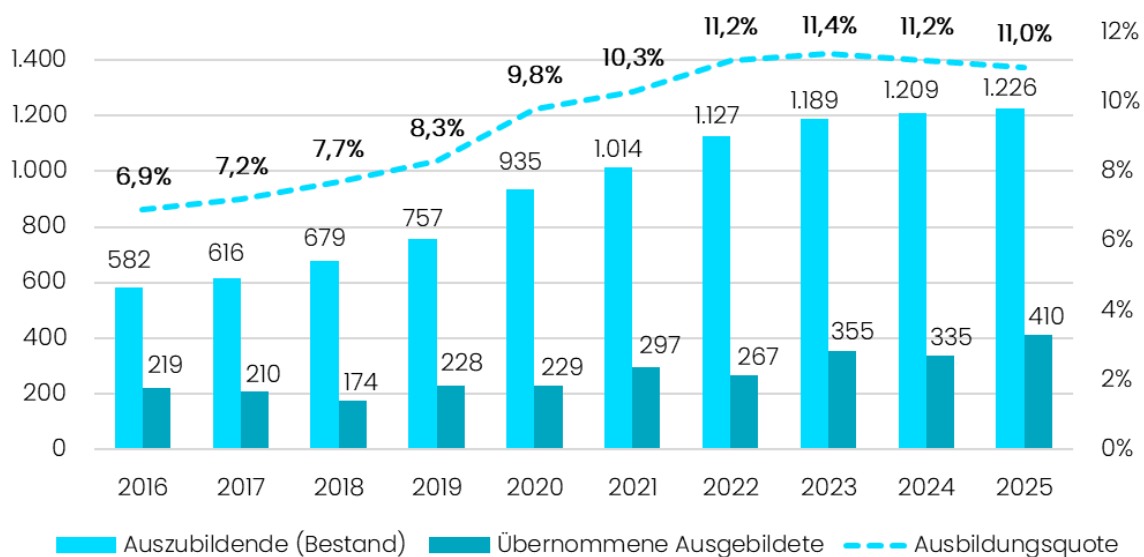
2.10.3 Ausbildungsübernahmen nach Fachbereichen und Geschlecht

Dezernat	Fachbereich	weiblich	männlich	gesamt
1	3	0	1	1
	14	2	0	2
	D1	3	0	3
2	20	2	0	2
	21	8	5	13
	23	1	0	1
	41	4	2	6
	42	2	1	3
3	30	1	1	2
	32	8	11	19
	33	16	7	23
	37	2	49	51
	38	16	7	23
	D3	0	1	1
4	40	2	4	6
	51	15	4	19
	57	71	9	80
5	50	10	9	19
	52	6	5	11
	53	2	0	2
	D5	1	0	1
6	60	2	3	5
	61	3	3	6
	62	1	1	2
	64	1	0	1
7	19	6	2	8
	63	0	2	2
	65	5	2	7
	66	2	8	10
	68	0	2	2
	70	0	8	8
8	10	1	15	16
	11	16	15	31
	13	0	2	2
	59	14	8	22
Summe⁵		223	187	410

⁵ Inkl. Übernahmen im Jobcenter und im Theater, 7 Übernahmen, die nicht im Stammpersonal erfolgten, sowie 5 Übernahmen, die nach kurzer Unterbrechung realisiert wurden.

432 Auszubildende konnten die Prüfung erfolgreich absolvieren. Davon haben sich 22 Auszubildende gegen eine Übernahme bei der Stadt Dortmund entschieden.

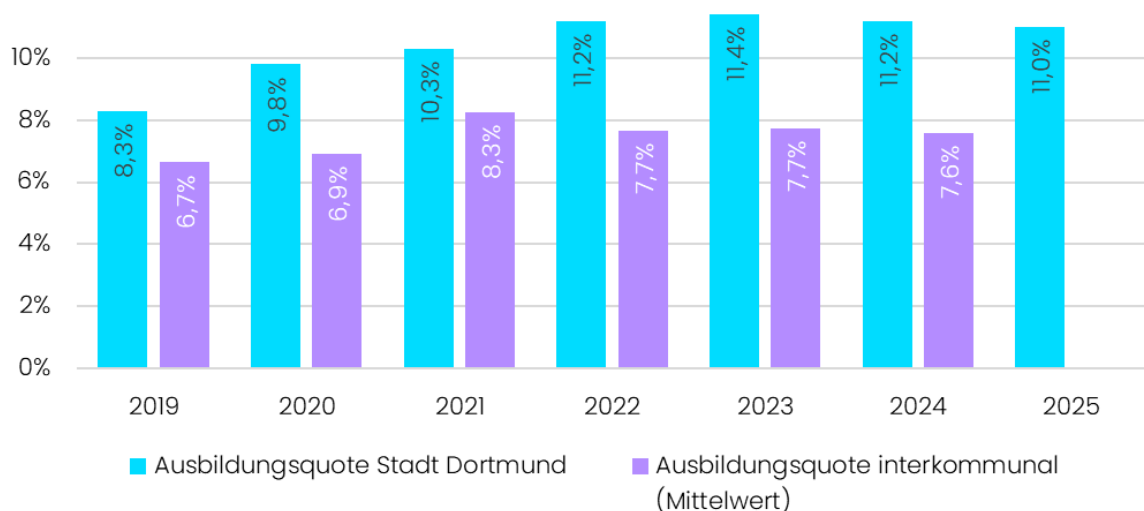
2.10.4 Ausbildungskennzahlen 2016 bis 2025



Auszubildende im Bestand, Ausbildungsübernahmen, Ausbildungsquote 2016 bis 2025

Als weitere Maßnahme zur Gewinnung von neuen Mitarbeitenden bietet die Stadt Dortmund Menschen, die sich beruflich umorientieren möchten und eine mehrjährige Berufserfahrung in einem juristischen, betriebswirtschaftlichen oder kaufmännischen Bereich mitbringen, die „Qualifizierung zum*zur Verwaltungsfachwirt*in für Quereinsteiger*innen“ an. Über diesen Weg bildet die Stadt Dortmund derzeit 26 Quereinsteigende weiter.

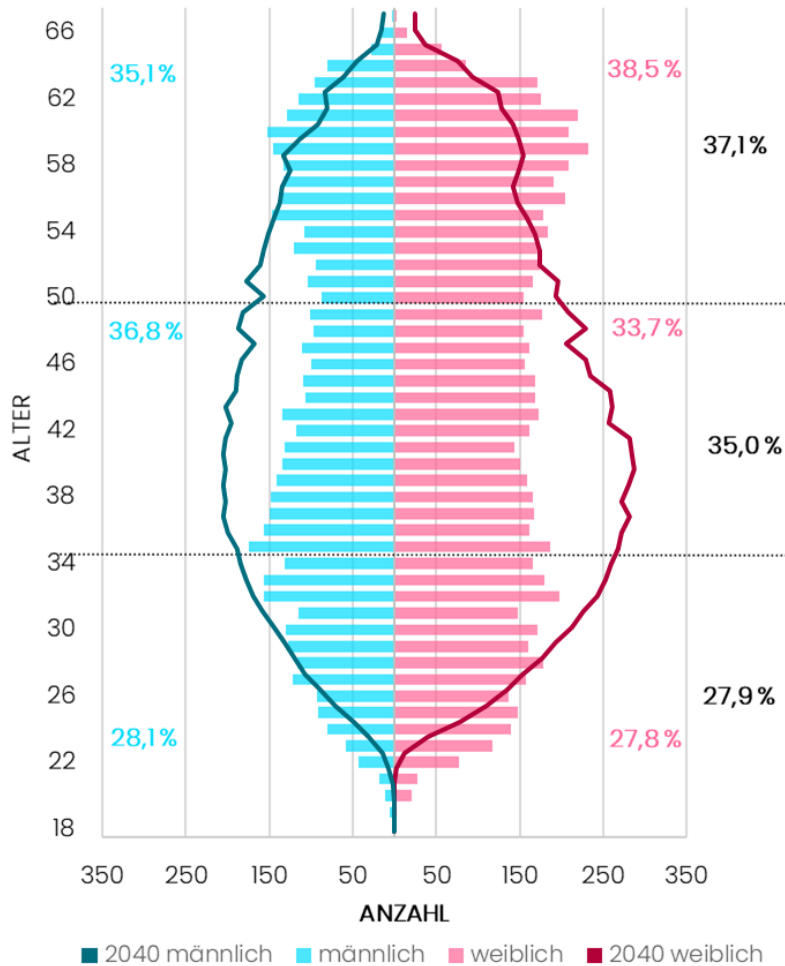
2.10.5 Ausbildungsquote im interkommunalen Vergleich



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

2.11 Demografie

2.11.1 Altersbaum 2025 und Prognose 2040



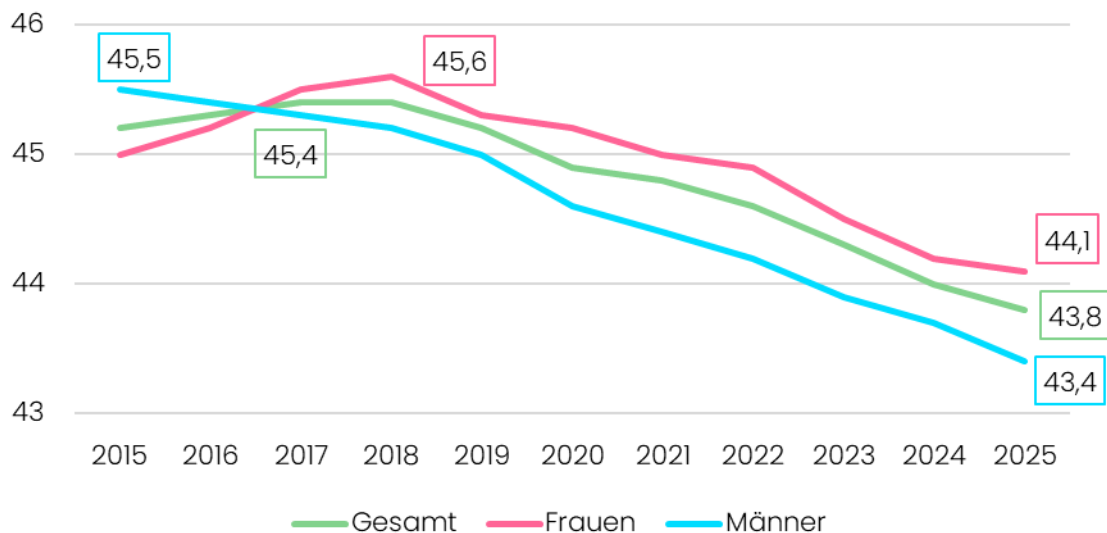
Der Anteil der jüngeren Beschäftigten hat sich im Vergleich zum Vorjahr nicht wesentlich geändert und blieb stabil auf einem hohen Niveau. Die Zahl der älteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ging prozentual erneut zurück von 38,4 % im Jahr 2024 auf 37,1 % im zurückliegenden Jahr. Im Gegenzug erreichten die 35- bis 49-jährigen mit 35,0 % ein Niveau wie zuletzt vor zehn Jahren.

Die Prognose der Altersstruktur der Stadt Dortmund wird mit diesem Personal- und Organisationsbericht aktualisiert und fortgeschrieben – nunmehr auf das Jahr 2040. Der Altersbaum des Prognosejahres ist in der Grafik als Umriss zu erkennen. Durch die kombinierte Darstellung der aktuellen und zukünftigen Altersstruktur erhält man einen Eindruck, wie sich Einflussgrößen wie der Demografische Wandel oder ein verändertes Fluktuationsverhalten auf die Personalstruktur auswirken können. Im Hinblick auf Annahmen und Trends wird stets ein besonderes Augenmerk auf die hauswirtschaftliche Situation gerichtet.

Auffallend ist beim Altersbaum des Jahres 2040 vor allem die gestärkte Mitte mit einem Anteil von über 43 %. Das wäre gegenüber der aktuellen Altersstruktur ein weiterer Zuwachs von über acht Prozentpunkten und ein Annähern an ein Niveau, das vor Einsetzen des Demografischen Wandels um das Jahr 2010 erreicht wurde. Ähnlich verhielte es sich mit der durch die altersbedingten Austritte ausgedünnten „Krone“ des Baumes. Diese könnte perspektivisch einen Anteil von unter 30 % erreichen. Der "Stamm" des jüngeren Personals bliebe mit knapp 30 % weiterhin stabil.

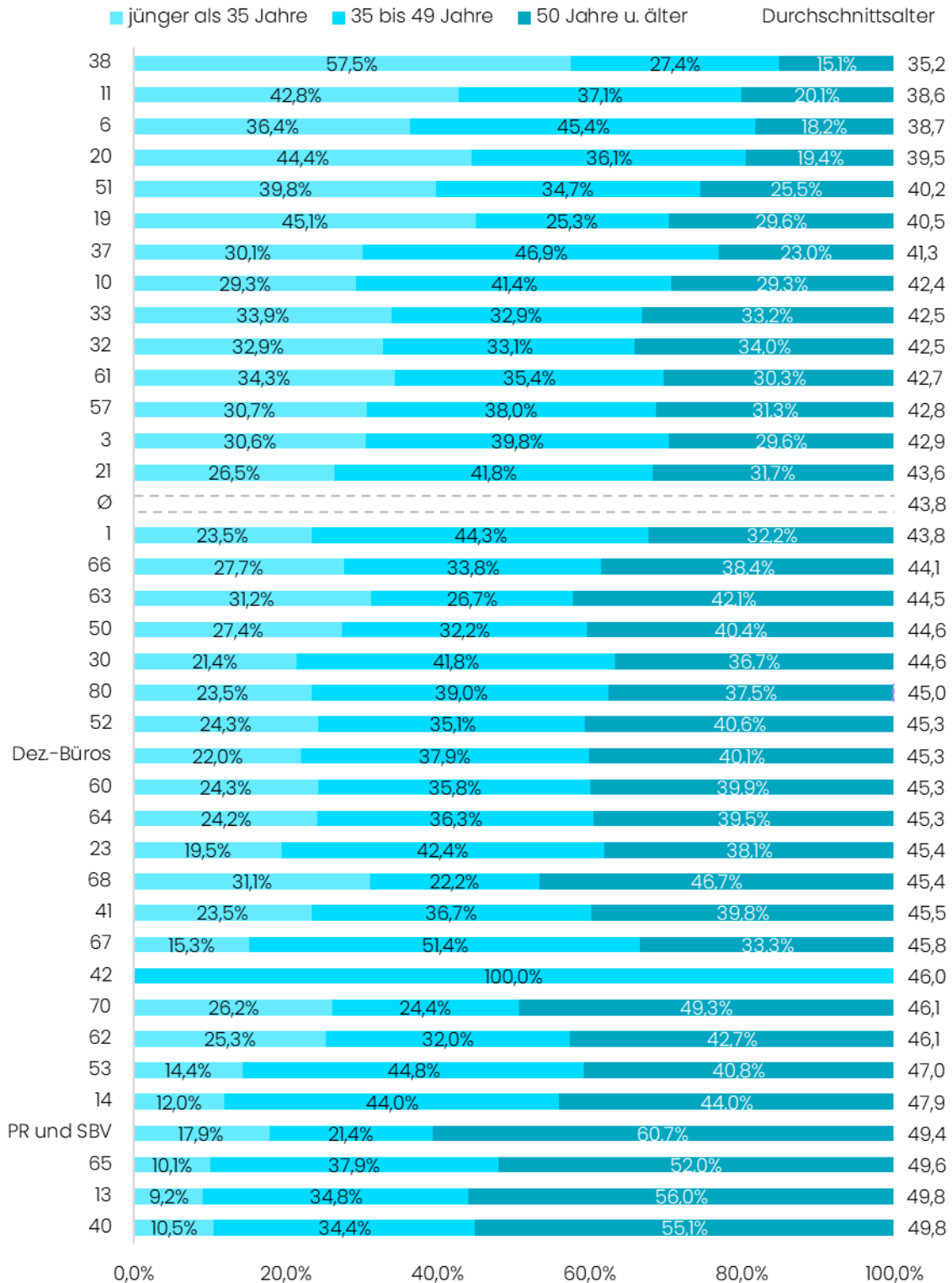
Sofern sich die aktuellen Tendenzen bestätigen und es weiterhin möglich ist, erforderliche und bedarfsdeckende Personalzugänge zu rekrutieren, wird die Altersstruktur hinsichtlich der Alterskategorien in einigen Jahren wieder ähnlich ausgewogen sein, wie vor dem Demografischen Wandel.

2.11.2 Entwicklung des Durchschnittsalters

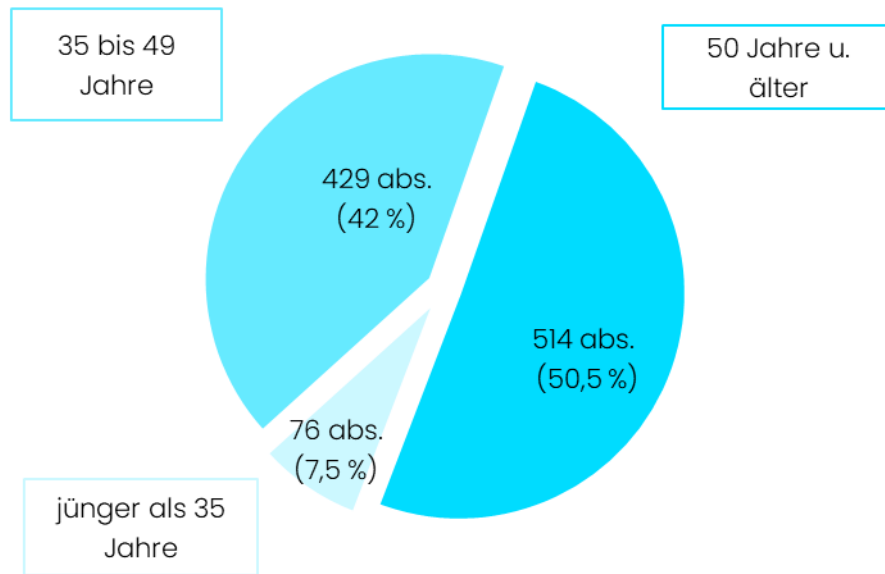


Das Durchschnittsalter sank im letzten Jahr zwar nur leicht von 44,0 auf 43,8 Jahre, lag damit aber erstmals seit knapp 20 Jahren unter 44 Jahren. Der Trend eines rückläufigen Durchschnittsalters setzte sich fort. Das sukzessive Ausscheiden der älteren Belegschaft, aber auch das verstärkte Nachrücken junger Nachwuchskräfte zeigen Wirkung.

2.11.3 Altersstruktur der Fachbereiche



2.11.4 Altersverteilung auf Führungsebene

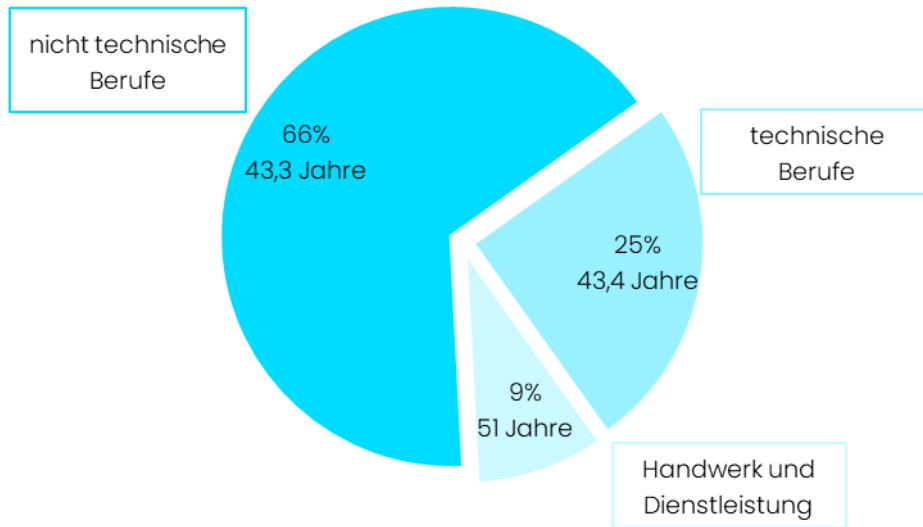


		Sachgebiets- leitung	Teamleitung	Bereichsleitung	(stv.) Fach- bereichsleitung	Verwaltungs- vorstand	Gesamt
jünger als 35 Jahre	Frauen	15	27	1	0	0	76
	Männer	12	18	3	0	0	
35 bis 49 Jahre	Frauen	45	115	27	9	2	429
	Männer	23	164	31	13	0	
50 Jahre und älter	Frauen	76	123	39	13	1	514
	Männer	23	156	47	30	6	
Gesamt		194	603	148	65	9	1.019
Durchschnittsalter		48,3	48,4	50,8	53,0	56,1	49,1
Durchschnittsalter Vorjahr		49,4	48,8	51,4	53,6	57,8	49,6

Im letzten Jahr ist die Anzahl der Führungskräfte um weitere 44 Personen auf nun 1.019 Personen angestiegen. Ihr Anteil am Personalbestand beträgt etwa 8 %. Das Durchschnittsalter ist erneut leicht gesunken und liegt bei 49,1 Jahren. Dabei kann festgestellt werden, dass alle Führungsebenen jünger geworden sind.

Der Anteil von Frauen in Führungspositionen liegt insgesamt bei 48,4 % und ist damit fast ausgeglichen. Auch auf Ebene der (stv.) Fachbereichsleitungen ist nun ein deutlicher Zuwachs auf 33,8 % festzustellen. Innerhalb von zehn Jahren ist mittlerweile nicht mehr nur jede fünfte (stv.) Fachbereichsleitung weiblich, sondern bereits jede dritte!

2.11.5 Altersverteilung in den Berufsgruppen

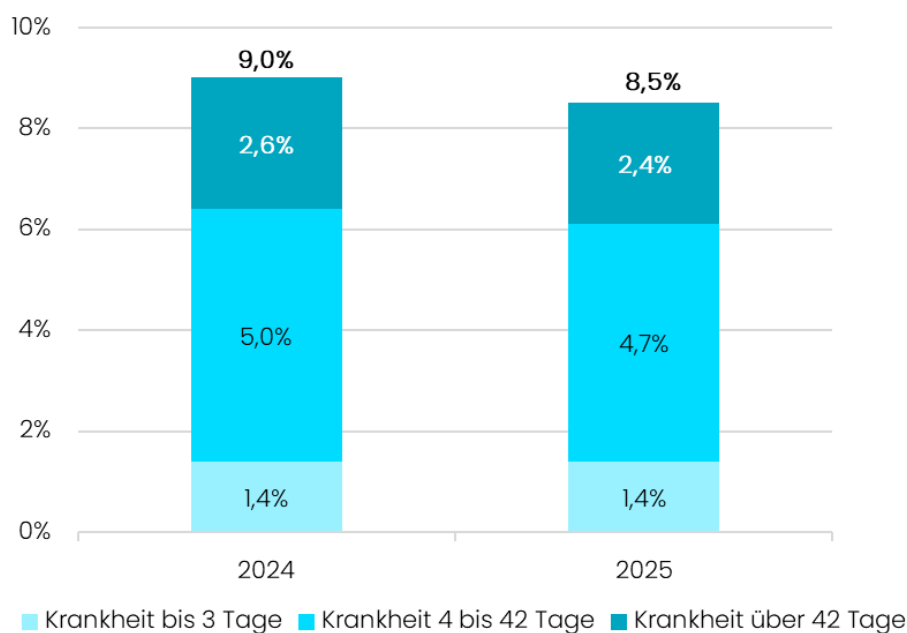


jüngste und älteste Berufe (ab 90 % Anteil)		Ø-Alter
jüngste Berufe	Unterstützungskraft	36,5
	Tierpfleger*in	39,1
	Fachinformatiker*in	39,2
	Straßenunterhaltungsarbeiter*in/-wärter*in	39,9
	Erzieher*in	41,1
DURCHSCHNITTSALTER		43,8
älteste Berufe	Hauswart*in	52,3
	(Schul-)Hausmeister*in	52,5
	Gebäudereiniger*in	53,0
	Wächter*in/Pförtner*in	54,1
	Servicearbeitsplatz	54,2

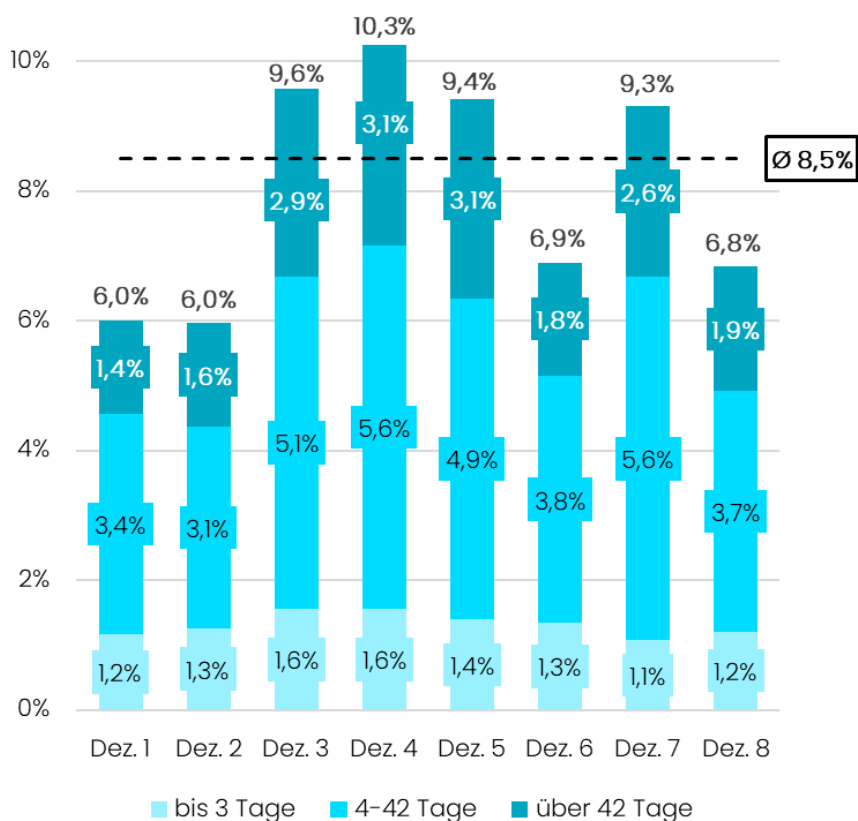
Mit einem Anteil von zwei Dritteln ist der Anteil der nicht technischen Berufe der größte. Hier liegt das Durchschnittsalter bei 43,3 Jahren und damit leicht unterhalb des gesamtstädtischen Durchschnittsalters von 43,8 Jahren. Bei den technischen Berufen, die einen Anteil von 25 % ausmachen, ist das Durchschnittsalter vergleichbar. Ausbildungsübernahmen sowie externe Einstellungen können somit in diesen beiden Bereichen aktuell das Ausscheiden älteren Personals mit jüngerem kompensieren. Die Berufe im Bereich des Handwerks und der Dienstleistungen sind mit etwa 9 % vertreten. Hier liegt das Durchschnittsalter bei 51 Jahren. Nachrückendes Personal wird hier nur in geringerem Maße durch Nachwuchskräfte rekrutiert.

2.12 Personalausfallstatistik

2.12.1 Krankheitsbedingte Abwesenheitsquote im Jahresvergleich



2.12.2 Krankheitsbedingte Abwesenheitsquote nach Dezernaten



2.12.3 Krankheitsbedingte Abwesenheiten nach Fachbereichen im Jahresdurchschnitt⁶

Fachbereich	Gesamt					bis 3 Tage			4 bis 42 Tage			über 42 Tage		
	2020	2024	2025	Vergl. 2020	Vergl. Vorjahr	2020	2024	2025	2020	2024	2025	2020	2024	2025
1	4,7 %	5,5 %	5,5 %	0,8%P	0,0%P	0,7 %	1,0 %	1,1 %	3,2 %	2,7 %	3,1 %	0,8 %	1,8 %	1,3 %
3	7,6 %	5,8 %	6,0 %	-1,6%P	0,2%P	1,0 %	1,3 %	1,4 %	4,0 %	3,5 %	3,7 %	2,6 %	1,0 %	0,9 %
6	0,1 %	15,0 %	13,2 %	13,1%P	-1,8%P	0,1 %	1,3 %	1,3 %	0,0 %	3,7 %	5,6 %	0,0 %	10,0 %	6,3 %
10	7,9 %	5,9 %	6,3 %	-1,6%P	0,4%P	0,8 %	1,1 %	1,3 %	4,0 %	3,4 %	3,3 %	3,1 %	1,4 %	1,7 %
11	6,1 %	4,6 %	5,1 %	-1,0%P	0,5%P	0,6 %	1,1 %	1,0 %	2,4 %	2,6 %	2,8 %	3,1 %	0,9 %	1,3 %
13	11,3 %	16,2 %	13,0 %	1,7%P	-3,2%P	1,3 %	1,2 %	1,4 %	5,7 %	8,2 %	7,6 %	4,3 %	6,8 %	4,0 %
14	12,0 %	5,5 %	8,1 %	-3,9%P	2,6%P	0,7 %	1,0 %	1,0 %	5,4 %	3,9 %	4,3 %	5,9 %	0,6 %	2,8 %
19	7,8 %	7,9 %	5,5 %	-2,3%P	-2,4%P	1,2 %	1,5 %	1,2 %	3,7 %	4,4 %	3,8 %	2,9 %	2,0 %	0,5 %
20	2,8 %	5,7 %	4,0 %	1,2%P	-1,7%P	0,8 %	1,3 %	1,0 %	2,0 %	2,7 %	2,2 %	0,0 %	1,7 %	0,8 %
21	11,7 %	7,8 %	5,2 %	-6,5%P	-2,6%P	1,2 %	1,1 %	1,0 %	4,8 %	3,6 %	3,4 %	5,7 %	3,1 %	0,8 %
23	9,0 %	7,2 %	5,7 %	-3,3%P	-1,5%P	0,8 %	1,1 %	1,1 %	2,7 %	3,9 %	2,9 %	5,5 %	2,2 %	1,7 %
30	9,2 %	8,3 %	7,8 %	-1,4%P	-0,5%P	0,8 %	1,5 %	1,5 %	5,0 %	4,9 %	4,4 %	3,4 %	1,9 %	1,9 %
32	13,0 %	9,4 %	11,5 %	-1,5%P	2,1%P	1,2 %	1,7 %	1,8 %	5,9 %	5,3 %	6,3 %	5,9 %	2,4 %	3,4 %
33	13,5 %	9,8 %	10,1 %	-3,4%P	0,4%P	1,2 %	1,9 %	1,9 %	6,1 %	6,4 %	5,8 %	6,2 %	1,5 %	2,4 %
37	7,5 %	10,2 %	9,2 %	1,7%P	-1,0%P	0,7 %	1,4 %	1,3 %	3,9 %	5,5 %	4,7 %	2,9 %	3,3 %	3,2 %
38	-	-	7,5 %	-	-	-	-	2,0 %	-	-	3,9 %	-	-	1,6 %
40	9,4 %	9,5 %	8,5 %	-0,9%P	-1,0%P	0,6 %	0,9 %	0,9 %	4,8 %	5,1 %	4,5 %	4,0 %	3,5 %	3,1 %
41	9,0 %	7,5 %	6,4 %	-2,6%P	-1,1%P	1,1 %	1,4 %	1,4 %	4,8 %	3,7 %	3,1 %	3,1 %	2,4 %	1,9 %
50	13,0 %	9,0 %	8,4 %	-4,6%P	-0,6%P	1,2 %	1,6 %	1,4 %	4,9 %	5,0 %	4,5 %	6,9 %	2,4 %	2,5 %
51	9,7 %	7,7 %	7,2 %	-2,5%P	-0,5%P	1,0 %	1,6 %	1,5 %	3,8 %	4,0 %	3,7 %	4,9 %	2,1 %	2,0 %
52	10,9 %	10,0 %	11,2 %	0,3%P	1,2%P	0,8 %	1,4 %	1,4 %	5,3 %	6,2 %	6,2 %	4,8 %	2,4 %	3,6 %
53	8,9 %	9,0 %	9,3 %	0,4%P	0,3%P	0,7 %	1,4 %	1,5 %	3,7 %	4,5 %	4,3 %	4,5 %	3,1 %	3,5 %
57	8,8 %	12,2 %	11,9 %	3,1%P	-0,3%P	0,9 %	1,7 %	1,7 %	4,7 %	6,7 %	6,6 %	3,2 %	3,8 %	3,6 %
60	9,2 %	6,1 %	7,1 %	-2,1%P	1,0%P	1,0 %	1,3 %	1,3 %	4,6 %	3,4 %	4,0 %	3,6 %	1,4 %	1,8 %
61	9,0 %	7,9 %	6,9 %	-2,1%P	-1,0%P	1,1 %	1,6 %	1,5 %	3,9 %	4,1 %	3,7 %	4,0 %	2,2 %	1,7 %
62	7,7 %	6,5 %	6,8 %	-0,9%P	0,3%P	0,7 %	1,3 %	1,1 %	3,5 %	4,0 %	4,3 %	3,5 %	1,2 %	1,4 %

⁶ Negative Werte stehen für Verbesserungen gegenüber dem jeweiligen Vergleichsjahr und sind grün dargestellt. Positive Werte bilden Verschlechterungen gegenüber dem jeweiligen Vergleichsjahr ab und sind rot dargestellt.

Fachbereich	Gesamt					bis 3 Tage			4 bis 42 Tage			über 42 Tage		
	2020	2024	2025	Vergl. 2020	Vergl. Vorjahr	2020	2024	2025	2020	2024	2025	2020	2024	2025
63	10,5 %	11,0 %	10,8 %	0,3%P	-0,2%P	0,8 %	1,4 %	1,4 %	5,7 %	7,2 %	6,7 %	4,0 %	2,4 %	2,7 %
64	11,1 %	8,6 %	7,1 %	-4,0%P	-1,5%P	1,1 %	1,4 %	1,3 %	4,6 %	4,3 %	3,6 %	5,4 %	2,9 %	2,2 %
65	11,3 %	12,2 %	10,3 %	-1,0%P	-1,9%P	0,6 %	0,8 %	0,8 %	5,9 %	6,3 %	5,9 %	4,8 %	5,1 %	3,6 %
66	9,9 %	8,1 %	7,9 %	-2,0%P	-0,2%P	0,9 %	1,3 %	1,2 %	5,3 %	5,2 %	4,5 %	3,7 %	1,6 %	2,2 %
67	5,8 %	5,2 %	6,5 %	0,7%P	1,3%P	0,7 %	1,3 %	1,1 %	2,8 %	2,5 %	3,1 %	2,3 %	1,4 %	2,3 %
68	10,5 %	11,2 %	9,6 %	-0,9%P	-1,6%P	0,7 %	1,1 %	1,2 %	6,1 %	6,8 %	6,0 %	3,7 %	3,3 %	2,4 %
70	10,0 %	8,7 %	8,3 %	-1,7%P	-0,4%P	0,6 %	1,2 %	1,2 %	5,9 %	5,7 %	5,8 %	3,5 %	1,8 %	1,3 %
80	4,9 %	5,5 %	5,4 %	0,5%P	-0,1%P	0,7 %	1,1 %	1,0 %	2,4 %	3,1 %	3,1 %	1,8 %	1,3 %	1,3 %
PR/SBV	3,6 %	7,9 %	8,4 %	4,8%P	0,5%P	0,6 %	1,0 %	0,9 %	3,0 %	2,8 %	5,7 %	0,0 %	4,2 %	1,8 %
Ausbildung	3,6 %	5,5 %	5,1 %	1,5%P	-0,4%P	0,6 %	1,9 %	1,9 %	1,6 %	2,8 %	2,7 %	1,4 %	0,8 %	0,5 %
Dez-Büros	4,6 %	4,7 %	5,4 %	0,8%P	0,7%P	0,7 %	1,1 %	1,0 %	2,4 %	2,9 %	3,7 %	1,5 %	0,7 %	0,7 %

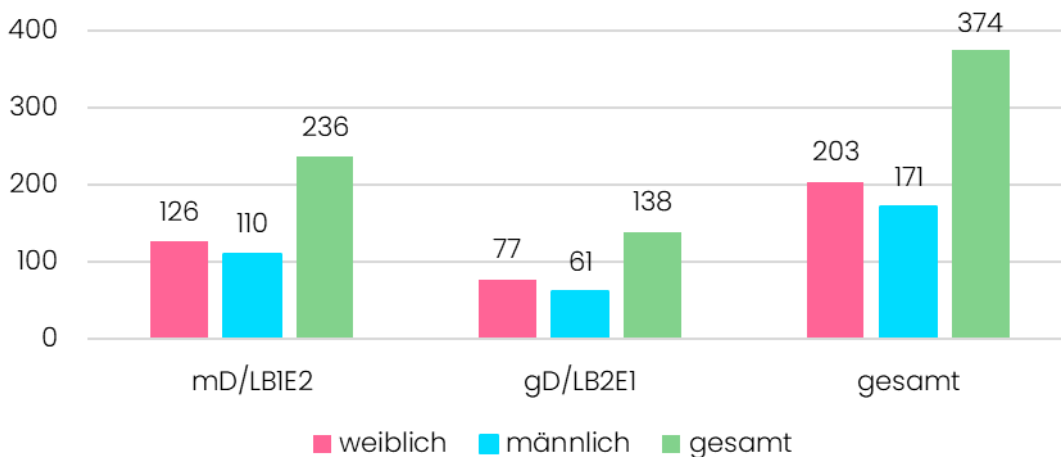
Stadtverwaltung gesamt (ohne Jobcenter)														
	9,0 %	9,0 %	8,5 %	-0,5%P	-0,5%P	0,8 %	1,4 %	1,4 %	4,4 %	5,0 %	4,7 %	3,8 %	2,6 %	2,4 %

3. Berichtspflicht nach § 22 Hauptsatzung – Personalangelegenheiten der Beamtinnen, Beamten und TVöD-Beschäftigten im Jahr 2025

Der Ausschuss für Personal, Organisation und Digitalisierung ist gemäß § 22 Hauptsatzung der Stadt Dortmund halbjährlich über die Personalangelegenheiten der Beamtinnen, Beamten und TVöD-Beschäftigten zu unterrichten. Die Form der Berichterstattung orientiert sich weiterhin an den Vorjahren. Bestandteil des Personal- und Organisationsberichts ist damit eine Jahresdarstellung aller relevanten Daten des Vorjahres. Über das erste Halbjahr wird der Ausschuss jeweils separat informiert.

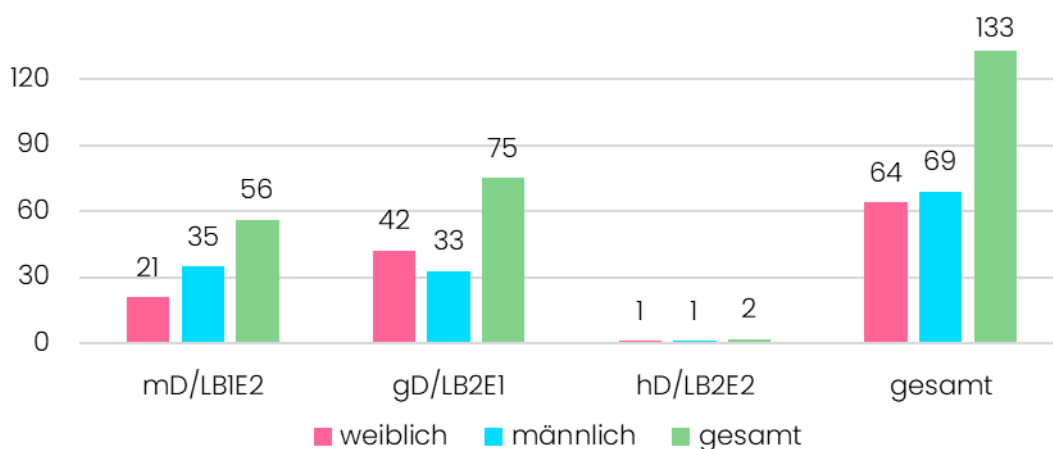
3.1 Begründung eines Beamtenverhältnisses/Ausbildungsübernahmen

3.1.1 Übernahme nach Laufbahnprüfung/Ausbildungsübernahme



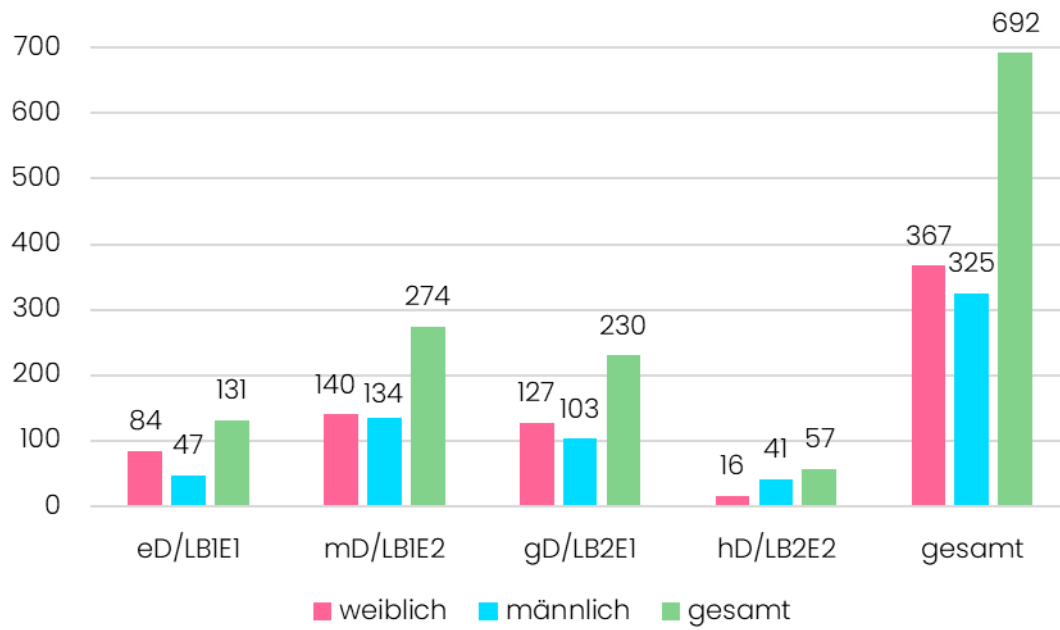
Ausbildungsübernahmen nach Laufbahnen (alle Beschäftigungsarten)

3.1.2 Übernahme in das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit



Übernahme in das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit (nach Laufbahnen)

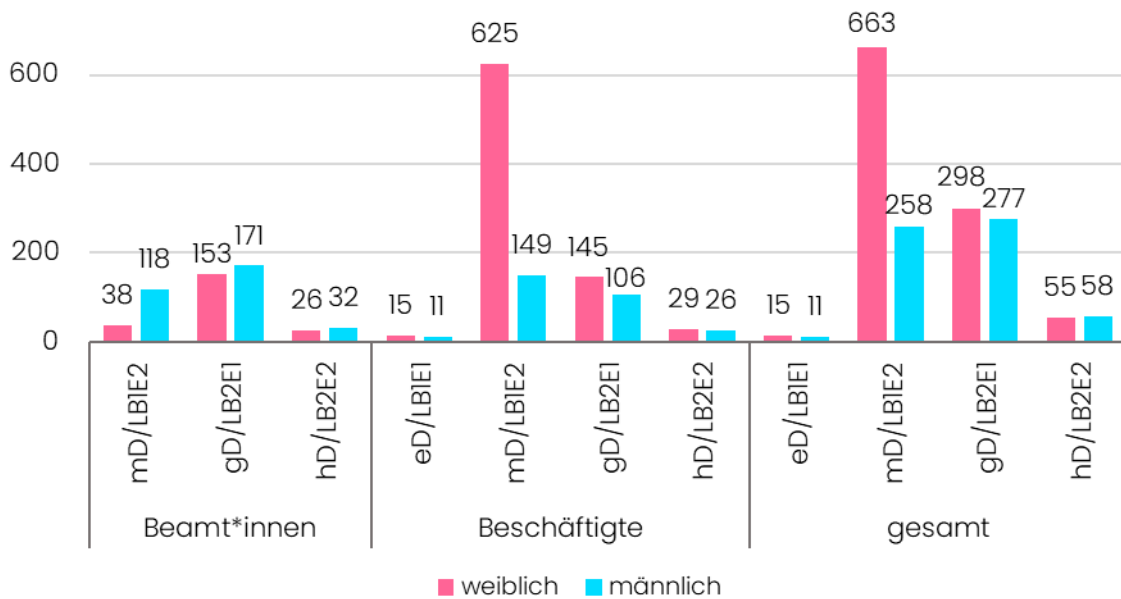
3.2 Beendigung des aktiven Beamten-/Beschäftigtenverhältnisses



Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses nach Laufbahnen (alle Beschäftigungsarten)

3.3 Beförderungen und Höhergruppierungen

3.3.1 Betrachtung nach Fallzahlen



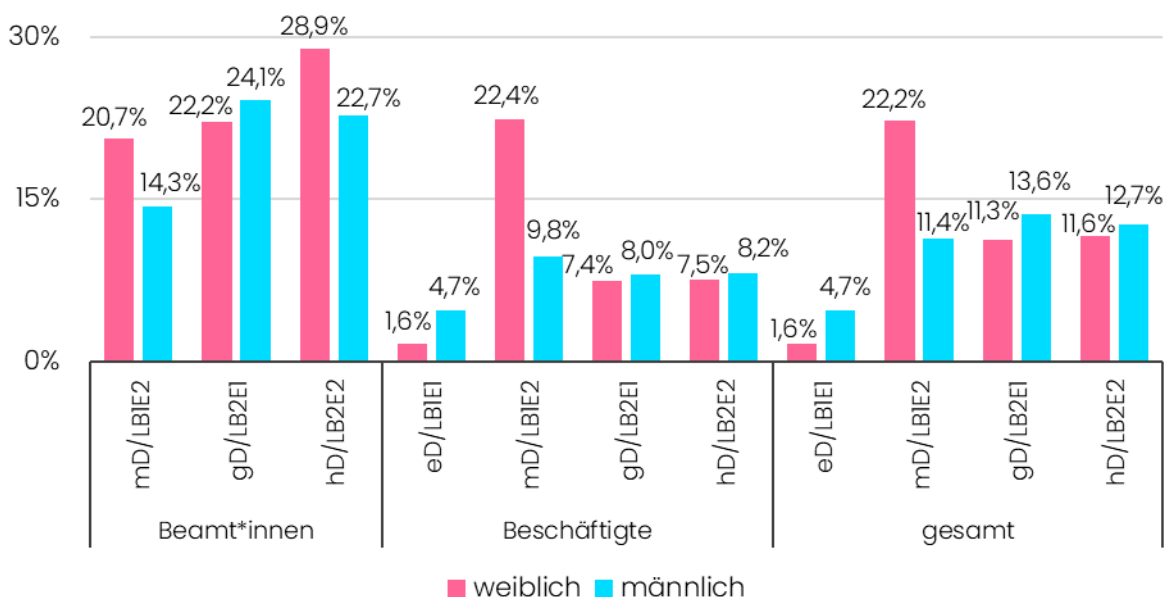
Anzahl Beförderungen/Höhergruppierungen nach Laufbahnen

nachrichtlich: Feuerwehrbeamt*innen				
	mD/LB1E2	gD/LB2E1	hD/LB2E2	gesamt
weiblich	4	8	-	12
männlich	92	63	4	159
nachrichtlich: Beschäftigte in S-Entgeltgruppen				
weiblich	435	50	-	485
männlich	48	9	-	57

Im Jahr 2025 liegt der Anteil der Beförderungen und Höhergruppierungen von Frauen bei 63 % und von Männern bei 37 %. Grundsätzlich wirkt sich der unterschiedliche Anteil von Frauen und Männern in den Bereichen Feuerwehr bzw. Sozial- und Erziehungsdienst auf die Anzahl der jeweiligen Beförderungen und Höhergruppierungen aus.

Bis auf den höheren Dienst ist in allen Laufbahnen eine höhere Anzahl an Beförderungen und Höhergruppierungen von Frauen festzustellen. Dies ergibt sich im Jahr 2025 im mittleren Dienst vor allem durch Bewertungsanpassungen im Bereich des Sozial- und Erziehungsdienstes (s. Tabelle "nachrichtlich: Beschäftigte in S-Entgeltgruppen"). Mit dem Tarifabschluss im Sozial- und Erziehungsdienst im Jahr 2022 ist die Entgeltgruppe S 8b mit dem neuen Tätigkeitsmerkmal "Tätigkeiten in Gruppen mit einem Anteil von mindestens 15 % von Kindern und Jugendlichen mit einem erhöhten Förderbedarf" geschaffen worden. Unter Berücksichtigung von Auslegungshinweisen des Arbeitgeberverbandes aus dem Jahr 2023 sowie einer stadtinternen Definition für den Begriff eines "erhöhten Förderbedarfs" erfolgte die Umgruppierung der Beschäftigten rückwirkend im Jahr 2025.

3.3.2 Betrachtung im Verhältnis zum jeweiligen Personalbestand



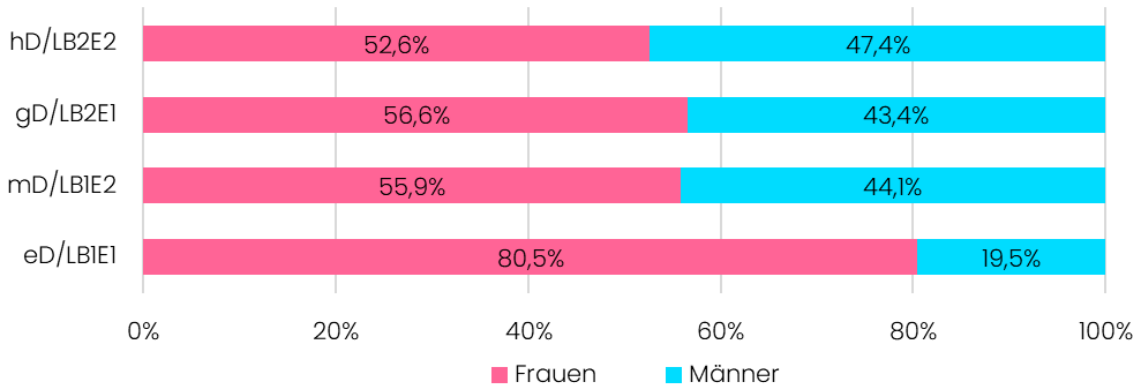
Beförderungen/Höhergruppierungen prozentual zum jeweiligen Personalbestand nach Laufbahnen

nachrichtlich: Feuerwehrbeamte*innen				
	mD/LBIE2	gD/LB2E1	hD/LB2E2	gesamt
weiblich	17,4 %	28,6 %	-	22,6 %
männlich	12,5 %	31,5 %	20,0 %	16,6 %
nachrichtlich: Beschäftigte in S-Entgeltgruppen				
	mD/LBIE2	gD/LB2E1	hD/LB2E2	gesamt
weiblich	30,4 %	6,5 %	-	21,9 %
männlich	41,4 %	4,8 %	-	18,6 %

Der Effekt im Bereich des Sozial- und Erziehungsdienstes ist im Jahr 2025 auch anhand der prozentualen Verteilung der Beförderungen und Höhergruppierungen nach Personalbestand nachzuvollziehen. Der Anteil der Frauen ist vor allem im mittleren Dienst im Vergleich zu den Vorjahren deutlich höher: es wurden rund 30 % der Frauen im Sozial- und Erziehungsdienst höhergruppiert. Der höhere Anteil der Männer (41,4 %) ergibt sich aus dem insgesamt geringeren Anteil von Männern im Sozial- und Erziehungsdienst. Hier wirkt sich eine überschaubare Anzahl an Höhergruppierungen unmittelbar aus.

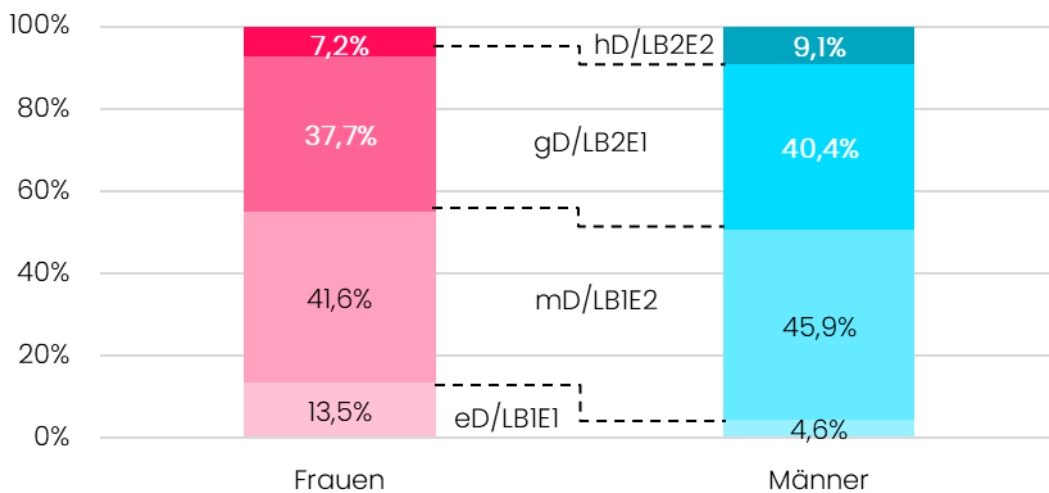
3.4 Geschlechterspezifische Betrachtungen

3.4.1 Verteilung der Beschäftigten nach Laufbahnen



Geschlechterquote in den einzelnen Laufbahnen

58 % aller Mitarbeitenden sind Frauen. Seit dem letzten Jahr sind sie auch in allen Laufbahngruppen mit über 50 % vertreten, so dass eine ausgeglichene Geschlechterverteilung vorliegt. Der Anteil im höheren Dienst ist stabil geblieben und seit dem letzten Jahr erneut gestiegen von 50,7 % auf 52,6 %.



Verteilung der Frauen und Männer innerhalb der Laufbahnen

80 % des Personals ist im mittleren und gehobenen Dienst beschäftigt. Dies trifft für Frauen und Männer gleichermaßen zu. Der Anteil der Frauen im höheren Dienst ist im letzten Jahr leicht gestiegen.

3.4.2 Häufigste Berufe nach Geschlecht

Weiblichste und männlichste Berufe (ab 90 % Anteil)		
Frauen		
35,6 % aller Frauen	Medizinische*r Fachangestellte*r	95,8 %
	Arbeiter*in in Küchenbetrieben	95,2 %
	Gebäudereiniger*in	94,6 %
	Verwaltungsangestellte*r mit Schreivarbeit	93,8 %
	Kinderpfleger*in	92,1 %
	Erzieher*in	91,8 %
	Fachangestellte*r für Medien- und Infodienste	91,2 %
Männer		
33,7 % aller Männer	Studium diverse FR Maschinen-/Elektrotechnik	90,0 %
	(Schul-)Hausmeister*in	91,4 %
	Fachinformatiker*in	92,8 %
	Handwerker*in	93,9 %
	Beamte*r des feuerwehrtechnischen Dienstes	96,9 %
	Meister*in Straßen	98,0 %
	Kanalunterhaltungsarbeiter*in	98,3 %
	(Anlagen-)Mechaniker*in	100,0 %
	Elektroniker*in	100,0 %
	Straßenunterhaltungsarbeiter*in /-wärter*in	100,0 %

3.5 Personelle Entwicklungen nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) im Jahr 2025

		Geschlecht	01.01.2025	30.06.2025	31.12.2025	+ / -
Personalbestand	Stammpersonal	gesamt	12.128	12.090	12.478	+ 350
		weiblich	7.040	7.033	7.275	+ 235
		männlich	5.088	5.057	5.203	+ 115
Beschäftigungsart	Beamtinnen und Beamte	weiblich	966	954	1.005	+ 39
		männlich	1.681	1.638	1.696	+ 15
	TVöD-Beschäftigte	weiblich	6.074	6.079	6.270	+ 196
		männlich	3.407	3.451	3.507	+ 100

		Geschlecht	01.01.2025	30.06.2025	31.12.2025	+ / -
Staats- angehörig- keit	deutsch	weiblich	6.440	6.418	6.647	+ 207
		männlich	4.927	4.900	5.026	+ 99
	ausländisch	weiblich	600	615	628	+ 28
		männlich	161	157	177	+ 16
Schwer- behinde- rung	mit Schwer- behinderung	weiblich	350	349	360	+ 10
		männlich	266	257	270	+ 4
	ohne Schwer- behinderung	weiblich	6.690	6.684	6.915	+ 225
		männlich	4.822	4.800	4.933	+ 111
Führung⁷	mit Führung	weiblich	464	475	493	+ 29
		männlich	511	510	526	+ 15
	ohne Führung	weiblich	6.077	6.071	6.231	+ 154
		männlich	4.256	4.262	4.360	+ 104
Berufs- felder⁸	nichttechnische Berufe	weiblich	5.329	5.348	5.500	+ 171
		männlich	2.076	2.102	2.154	+ 78
	technische Berufe	weiblich	572	573	595	+ 23
		männlich	2.285	2.258	2.314	+ 29
	Handwerk und Dienstleistung	weiblich	640	625	629	- 11
		männlich	406	412	418	+ 12
Alters- verteilung	jünger als 35 Jahre	weiblich	1.945	1.903	2.023	+ 78
		männlich	1.430	1.384	1.459	+ 29
	35 bis 49 Jahre	weiblich	2.470	2.507	2.606	+ 136
		männlich	1.890	1.925	2.002	+ 112
	50 Jahre u. älter	weiblich	2.625	2.623	2.646	+ 21
		männlich	1.768	1.748	1.742	- 26
	Durchschnitts- alter	weiblich	44,2	44,4	44,1	- 0,1
		männlich	43,7	43,8	43,4	- 0,3
Laufbahn- verteilung⁹	eD / LB 1 E 1	weiblich	943	952	978	+ 35
		männlich	235	239	237	+ 2
	mD / LB 1 E 2	weiblich	2.980	2.970	3.025	+ 45
		männlich	2.352	2.322	2.388	+ 36
	gD / LB 2 E 1	weiblich	2.639	2.651	2.744	+ 105
		männlich	2.035	2.038	2.103	+ 68
	hD / LB 2 E 2 (inkl. B-Bes., SV)	weiblich	478	501	525	+ 47
		männlich	464	455	473	+ 9

⁷ ausschließlich planmäßiges Personal

⁸ ausschließlich planmäßiges Personal

⁹ ohne Sonstige

4. Zahlen auf den Punkt gebracht

Personal & Planstellen		31.12.2025	31.12.2024
Beschäftigte	absolut	12.478	12.128
	vollzeitverrechnet	11.135,61	10.836,63
Planstellenbestand	vollzeitverrechnet	11.353,27	10.953,70
Besetzungsquote		91,0 %	92,2 %

Ausbildung		31.12.2025	31.12.2024
Auszubildende	absolut	1.226	1.209
Ausbildungsquote		11,0 %	11,2 %
Übernommene Ausgebildete	absolut	410	335
Ausbildungsübernahmequote		94,9 %	94,6 %

Personalbestandsveränderungen		31.12.2025	31.12.2024
Neueinstellungen extern	vollzeitverrechnet	609,86	790,24
Fluktuation extern	vollzeitverrechnet	581,52	586,28
Fluktuationsquote		5,3 %	5,5 %

Personal im Detail		31.12.2025	31.12.2024
Durchschnittsalter		43,8	44,0
Geschlechterverteilung (absolut)	Frauen	7.275	7.040
	Männer	5.203	5.088
Beschäftigungsart (absolut)	Beamt*innen	2.701	2.647
	Beschäftigte	9.777	9.481
Teilzeitquote	gesamt	33,1 %	32,5 %
	Frauen	49,1 %	48,7 %
	Männer	10,7 %	10,2 %
Schwerbehindertenquote		6,0 %	6,2 %
Staatsangehörigkeitsquote	deutsch	93,5 %	93,7 %
	ausländisch	6,5 %	6,3 %
Gesundheitsquote		91,5 %	91,0 %

5. Entwicklung des Personalaufwands 2021 bis 2025

	2021	2022	2023	2024	2025	2021 bis 2025
Personalbestand zum 31.12. des Jahres (Kernverwaltung, vzv. gerundet)	7.400	7.600	7.800	8.100	8.300	+ 900
Entwicklung der Personalaufwände insgesamt (in Mio. €)	475,5	498,1	536,3	579,6	618,9	+ 143,4
davon Tarif- und Besoldungserhöhungen (Summe in Mio. €)	7,1	8,6	19,0	38,6	19,4	92,7

Kernverwaltung inkl. Jobcenter

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).

Austritte auf eigenen Wunsch

Austritte auf eigenen Wunsch sind Teil der sonstigen Fluktuation. Sie umfassen Kündigungen durch Arbeitnehmer*innen, Dienstherrnwechsel sowie Austritte aus dem öffentlichen Dienst. Diese Austrittsgründe sind im Hinblick auf Maßnahmen zur Personalbindung besonders betrachtungswürdig.

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 gebildet werden, wenn Vakanzanträge abgeschlossen sind und 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 im Dezember 2025

Kürzel	Fachbereich
Dezernat 1 – Dezernat des Oberbürgermeisters	
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 – Finanzen, Liegenschaften, Kultur	
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 (ab 01.04.2026 Dezernat 1)
42	42/Theater Dortmund (städt. Beamte; ab 01.04.2026 Dezernat 1)
Dezernat 3 – Recht, Ordnung, Bürgerdienste und Feuerwehr	
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)
Dezernat 4 – Schule, Jugend und Familie	
D4	Büro Dezernat 4
40	StA 40/Schulverwaltungsamt
51	StA 51/Jugendamt
57	57/Eigenbetrieb FABIDO
Dezernat 5 – Arbeit, Gesundheit, Soziales, Sport und Freizeit	
D5	Büro Dezernat 5 inkl. Stabsstellen
50	StA 50/Sozialamt
52	52/Eigenbetrieb Sport- und Freizeitbetriebe Dortmund
53	StA 53/Gesundheitsamt
Dezernat 6 – Umwelt, Planen, Wohnen	
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 – Bauen und Infrastruktur	
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 – Personal und Organisation	
D8	Büro Dezernat 8
10	StA 10/Dortmunder Systemhaus
11	StA 11/Personal- und Organisationsamt
13	StA 13/Betriebliches Arbeitsschutz- und Gesundheitsmanagement

Kürzel	Fachbereich
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 abgeordnete 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 Mitarbeiter*innen in der Freistellungsphase der Altersteilzeit 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 ggf.

vorhandenen Planstellen für abgeordnete 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, 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 Mitarbeiter*innen 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 Mitarbeiter*innen nicht auf Planstellen geführt, erfolgt ihre Ausweisung überplanmäßig.

Ein Teil der überplanmäßig geführten Mitarbeiter*innen 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. Projektmitarbeiter*innen 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 **Redaktion** Simone Hülsmann (verantwortlich) **Konzept + Design** Stadt Dortmund, Personal- und Organisationsamt, Fachbereich Marketing + Kommunikation **Druck** Stadt Dortmund, Betriebliches Arbeitsschutz- und Gesundheitsmanagement, Print- und Mediencenter 05/2026 **Der Umwelt zuliebe** Dieses Printprodukt wurde auf Recyclingpapier mit der Umweltzertifizierung „Blauer Engel“ hergestellt.

Bildnachweis: Titelbild: Stadt Dortmund / Mandy Heller, Porträt Herr Stadtdirektor Uhr: Stadt Dortmund / Roland Gorecki

