

**Frauenförderplan  
2014 – 2017  
der Stadtverwaltung Dortmund**

„**GLEICHSTELLUNG** bedeutet, die  
**GLEICHBERECHTIGUNG** von  
Mann und Frau (Art. 3 Abs. 2 Grundgesetz)  
in die **LEBENSWIRKLICHKEIT**  
umzusetzen.“\*

\* siehe auch neuer Internetauftritt der Gleichstellungsstelle der Stadt Dortmund:  
[www.dortmund.de/de/leben\\_in\\_dortmund/frauen\\_gleichstellung/start\\_gleichstellung](http://www.dortmund.de/de/leben_in_dortmund/frauen_gleichstellung/start_gleichstellung)

# Inhalt

## – Frauenförderplan –

1. Vorwort	79
2. Ausgangslage	80
3. Gleichstellung leben!	80
4. Auf dem Weg zum Ziel „Gleichstellung leben!“	81
4.1 Gleichstellung festschreiben	81
4.2 Gleichstellung verankern	81
4.3 Kompetenzen stärken	81
4.4 Ausbilder/-innen und Praxisanleiter/-innen als Multiplikator(-inn)en	82
4.5 Stärkung der Ansprechpartner/-innen für Gleichstellung	82
5. Aus-(Bildung) & Beruf	83
5.1 Schule	83
5.2 Ausbildung – Gleichstellung beginnt beim Nachwuchs	84
5.3 Beruf	85
5.4 Bezahlung	86
5.5 Qualifizierung – Gender wird Bestandteil der Fortbildung	88
6. Führung übernehmen	88
6.1 Top in Führung	89
6.2 Mentoringprogramm	89
6.3 Führen in Teilzeit	90
7. Vereinbarkeit von Familie und Beruf	91
7.1 Arbeitszeitmodelle	91
7.2 Teilzeit für Männer	93
7.3 Telearbeit	93
8. Austausch & Netzwerke	93
9. Geltungsbereich und Inkrafttreten	93
Anhang	94



## 1. Vorwort

Viele erfolgreiche Schritte in der Vergangenheit haben dazu geführt, dass die Gleichstellung von Frauen und Männern bei der Stadt Dortmund weiter vorangetrieben wird. Positive Ergebnisse zeigt dieser Frauenförderplan hierzu auf.

Trotz der begonnenen Maßnahmen besteht weiterhin Handlungsbedarf.

Gleichstellung ist Bestandteil der städtischen Personalpolitik und findet ihren Niederschlag in allen Bereichen des Personalmanagements.

Schon bei der Personalbedarfsplanung spielt das Ziel der ausgewogenen Verteilung von Frauen und Männern in allen Aufgabenbereichen und Hierarchieebenen eine Rolle, denn hier werden die Grundlagen für die Personalgewinnung und die Personalauswahl sowie den Personaleinsatz und auch die Personalentwicklung gelegt.

Unterrepräsentanzen, zum Beispiel von Männern auf Stellen im Sozialdienst und von Frauen auf Stellen mit Führungsverantwortung, können nur ausgeglichen werden, wenn die Zielsetzung von allen Personen, die Personalverantwortung tragen, verfolgt wird und sich in konkreten Maßnahmen zur Zielerreichung niederschlägt.

Gegenstand des Frauenförderplanes sind daher Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung, der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen oder Männern in bestimmten Bereichen. Außerdem wird aufgezeigt, wie sich die derzeitige personelle Situation von Frauen und Männern bei der Stadt Dortmund darstellt und welche Veränderungen im Vergleich zum letzten Frauenförderplan eingetreten sind.

Der jetzige Frauenförderplan der Stadt Dortmund setzt die Priorität auf die Weiterentwicklung einer geschlechtergerechten Personalpolitik.

Von der Gleichstellung von Frauen und Männern werden wir alle profitieren. Dieser Frauenförderplan ruft daher dazu auf, die Gleichstellung weiter aktiv umzusetzen.

Dortmund, im Juni 2014



Jörg Stüdemann  
Stadtdirektor



Brigitte Wolfs  
Gleichstellungsbeauftragte



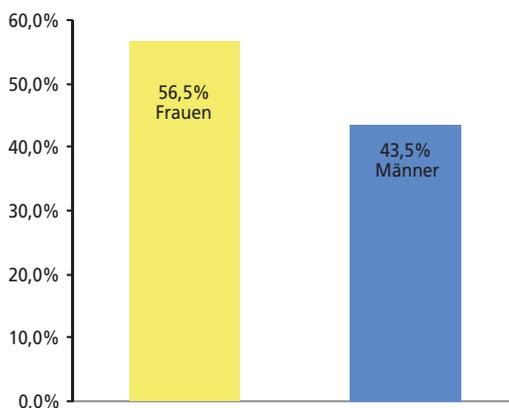
Reinold Plätz  
Fachbereichsleiter  
Personal- und  
Organisationsamt



## 2. Ausgangslage

Mehr als die Hälfte der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadt Dortmund sind Frauen.

Ein Frauenanteil von 56,5 % steht einem Männeranteil von 43,5 % gegenüber. Im Vergleich zum letzten Frauenförderplan ist der Frauenanteil damit leicht gestiegen.



Anteil Frauen und Männer bei der Stadt Dortmund in 2013

Ein ähnlicher Frauen- und Männeranteil zeigt sich auch in den Fachbereichen. Bei der überwiegenden Anzahl der Fachbereiche sind mehr Frauen als Männer beschäftigt.

Bei FABIDO als großer Fachbereich ist mit 94,4 % der höchste Frauenanteil zu verzeichnen. Die Bürgerdienste, das Gesundheitsamt, die Städtische Immobilienwirtschaft, das Personal- und Organisationsamt, das Jugendamt und die Kulturbetriebe sind große Fachbereiche, in denen rund zwei Drittel der Beschäftigten weiblich sind.

Den höchsten Männeranteil weist dagegen die Feuerwehr mit 95,7 % als großer Fachbereich auf. Einen Männeranteil von rund zwei Dritteln und mehr haben das Tiefbauamt, das Dortmund der Systemhaus, das Umweltamt, das Vermessungs- und Katasteramt sowie die Friedhöfe Dortmund.

### Weitere Zahlen und Fakten im Anhang, S. 95

- Verteilung der Beschäftigten in den Fachbereichen nach Geschlecht

## 3. Gleichstellung leben!

Im Rahmen des strategischen Personalmanagements sollen gesellschaftliche Veränderungen, interkulturelle Bildung, Belange der Gleichstellung und die Gesundheit der Beschäftigten als Bestandteil einer modernen Personalwirtschaft verstärkt berücksichtigt werden.

Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist Bestandteil der Personalentwicklung. Sie ist in aktuelle Entwicklungsprozesse aufzunehmen und bei strategischen und operativen Ansätzen zu berücksichtigen. Diese Denkweise muss in das gesamtstädtische Verständnis von Führung und Zusammenarbeit einfließen.

Trotz der in der Vergangenheit initiierten unterstützenden Maßnahmen muss weiter an der Gleichstellung von Frauen im Berufsleben, insbesondere in den Führungsebenen, gearbeitet werden. Mit konkreten Personalentwicklungsmaßnahmen werden Frauen in ihrer beruflichen Karriere unterstützt.



## 4. Auf dem Weg zum Ziel „Gleichstellung leben!“

Konkrete Handlungsansätze sind auf der Grundlage einer Analyse der Gründe für die Unterrepräsentanz von Frauen in den jeweiligen Berufs- und Funktionsbereichen zu entwickeln. Für die Jahre 2014 ff. werden die Schwerpunkte auf die Themenfelder „Gleichstellung leben“, „Nachwuchskräfteentwicklung“, „Fortbildung“ sowie „Führungskräfteentwicklung“ gelegt.

Schwerpunkte werden gesetzt:

- Gleichstellung leben
- Nachwuchskräfteentwicklung
- Fortbildung
- Führungskräfteentwicklung

### 4.1 Gleichstellung festschreiben

Das Thema Gleichstellung wird schrittweise in den Konzepten der Stadt Dortmund verankert. Damit wird der Kulturwechsel vorangetrieben und Gleichstellung als integrierter Bestandteil des Verwaltungshandelns in allen Entscheidungsprozessen implementiert. Diesem Prozess muss einerseits Raum und Zeit eingeräumt werden, andererseits muss diese Entwicklung immer als eines der zu verfolgenden Ziele berücksichtigt und damit allgegenwärtig sein.

Gleichstellung ist Bestandteil der Führungsaufgabe und ist als solche wahrzunehmen.

Gleichstellung wird als Führungsaufgabe wahrgenommen

### 4.2 Gleichstellung verankern

Mit der am 07.01.2014 vom Verwaltungsvorstand beschlossenen Vorlage „Maßnahmen zur gesamtstädtischen Stellenbewirtschaftung und zur Personalwirtschaft“ ist im Jahr 2014 in Anlehnung an den städtischen Haushalt bzw. den Wirtschaftsplänen der Eigenbetriebe und zur Unterstützung der Ausbildungsbedarfsplanung ein Orientierungsrahmen für Personal- und Organisationsentwicklungskonzepte der Fachbereiche geschaffen worden.

Es handelt sich um einen Planungszeitraum von fünf Jahren beginnend mit dem Jahr 2015. Bei der Besetzung von Führungsstellen werden Frauen in diesem Betrachtungszeitraum bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung solange bevorzugt berücksichtigt, bis die Unterrepräsentanz abgebaut ist. Teilzeitmodelle (Führung in Teilzeit bzw. in reduzierter Vollzeit) werden zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf unterstützt.

In den Personal- und Organisationsentwicklungskonzepten wird auch die Anzahl von Frauen und Männern in Führungspositionen dargestellt. Zugleich wird die Entwicklung im Betrachtungszeitraum beschrieben.

### 4.3 Kompetenzen stärken

Das Personal- und Organisationsamt bietet jährlich speziell auf die Bedürfnisse von Frauen abgestimmte Qualifizierungsmaßnahmen an. Im Jahr 2013 waren das Bausteine, wie zum Beispiel „Sicher auftreten im Beruf“, „Wirkungsvoll sprechen“ oder „Führungspotentiale erkennen - Führungskompetenzen stärken (für Frauen)“. Insgesamt lag der Anteil von Frauen an Qualifizierungsmaßnahmen im Jahr 2013 bei 61 %.

Auch im Jahr 2014 werden diese Unterstützungsangebote wieder zur Verfügung stehen.

Seit 2005 werden spezielle, ebenfalls unter Berücksichtigung des Gender Mainstreams konzipierte Führungskräftezirkel für Frauen durchgeführt, um ganz zielgerichtet Frauen ihre besonderen Kompetenzen zu verdeutlichen und zu stärken.

Kompetenzen werden gestärkt

#### 4.4 Ausbilder/-innen und Praxisanleiter/-innen als Multiplikator(-inn)en

In den Fachbereichen werden Mitarbeiter/-innen mit der Ausbildung der Nachwuchskräfte in den Ausbildungsstellen beauftragt. Alle für die Berufsausbildung Verantwortlichen müssen fachlich und persönlich für die Ausbildung qualifiziert sein. Ihre Aufgabe ist es, die entsprechend dem Ausbildungsplan auf ihr Sachgebiet bezogenen Kenntnisse und Fertigkeiten zu vermitteln.

Von der Qualifikation und dem Engagement hängt der Erfolg der Berufsausbildung ab. Neben der fachlichen Eignung sind berufs- und arbeitspädagogische Kenntnisse, psychologisches Einfühlungsvermögen und Verständnis für die Situation der Auszubildenden unerlässlich.

Eine stetige Weiterentwicklung der Qualifizierungen, die die erforderlichen berufs- und

arbeitspädagogischen Kenntnisse vermitteln, ist unerlässlich. Die Fortbildungsveranstaltungen zu den Ausbildungsthemen wurden auf der Grundlage eines gemeinsamen Arbeitskreises den Bedürfnissen der Ausbilder/-innen und Praxisanleiter/-innen angepasst.

Die entwickelten Module sollen Ausbilder/-innen und Praxisanleiter/-innen bei der Wahrnehmung ihrer Aufgabe unterstützen. Dabei soll der Themenkomplex „Diversity einschließlich Gender“ in alle Module einfließen und sensibilisieren.

Ausbilder/-innen und Praxisanleiter/-innen werden als Multiplikator(-inn)en eingesetzt

#### 4.5 Stärkung der Ansprechpartner/-innen für Gleichstellung

Ein Spezifikum der Dortmunder Stadtverwaltung sind die in einem Netzwerk verbundenen Ansprechpartner/-innen für Gleichstellungsfragen, die eine eigene Gruppe darstellen. Seit dem Jahr 2000 gibt es in den Fachbereichen die Ansprechpartner/-innen für Gleichstellungsfragen, um die Umsetzung des Gleichstellungsauftrages zu unterstützen. Sie sind inzwischen als flächendeckendes Gleichstellungsteam in der Verwaltung etabliert. Die Unterschiedlichkeit der Fachbereiche hat eine facettenreiche Ausgestaltung der Aufgabeninhalte und der Einflussmöglichkeiten der Ansprechpartner/-innen hervorgebracht. Die Rolle der Ansprechpartner/-innen für Gleichstellung ist weiter zu stärken.



Hierzu sind folgende Maßnahmen geplant:

- Bestimmung, Aufgabenfeld und Funktion innerhalb des Fachbereiches sind näher zu definieren.
- Gezielte Seminare sollen sie weiterhin in ihren Kompetenzen stärken.

Ansprechpartner/-innen für Gleichstellungsfragen werden gestärkt

## 5. Aus-(Bildung) & Beruf

Junge Menschen sollten die Chance ergreifen, eine ihren Fähigkeiten und Interessen entsprechende Ausbildung zu erhalten, die ihnen den Lebensunterhalt sichert und sie auf diese Weise individuell selbstbestimmt handeln lässt. Frühzeitige Informationen über die einzelnen Berufe und die mit ihnen verbundenen Möglichkeiten sind hierbei wichtig.

Die Stadt Dortmund bietet Ausbildungsplätze in über 40 unterschiedlichen Berufen in den Sparten handwerklich, gewerblich-technisch, kaufmännisch und informationstechnisch sowie im Verwaltungsbereich an.

Über verschiedene Maßnahmen wie Praktika, Informationsveranstaltungen für Schulen und die Teilnahme am Girls'/Boys' Day können Schülerinnen und Schüler erste Einblicke in einzelne Berufe erhalten.

### 5.1 Schule

#### Teilnahme am Girls' Day

Durch den bundesweiten Berufsorientierungstag „Girls' Day“ können Schülerinnen der 5. bis 9. Klasse interessante Dinge über technische Berufe und auch ihre Umwelt lernen. Schon seit Jahren beteiligt sich die Stadt Dortmund am Girls' Day.

Im Jahr 2013 hatten junge Frauen die Möglichkeit, Einblicke in die Bereiche Stadtentwässerung, die Forstbetriebe, den Garten- und Landschaftsbau, die Anlagenmechanik, die Schreinerei und die Schlosserei zu gewinnen. Einige Kolleginnen, die heute in einem technischen Bereich der Stadt Dortmund arbeiten, haben durch den Girls' Day einen ersten

Einblick gewinnen können. Eine junge Frau, die bei mehreren Girls' Days mitgemacht hat, ist zwischenzeitlich in einem technischen Beruf bei der Stadt Dortmund tätig und hat ihre Meisterprüfung erfolgreich bestanden.

Girls' Day wird weiterhin genutzt

#### Kampagne „Ich mach' doch nicht, was alle machen!“

Die Kampagne „Ich mach' doch nicht, was alle machen!“ soll ausbildungsinteressierte Jugendliche dazu ermutigen, sich nicht wie bisher häufig nur in typischen Frauen- und Männerberufen zu bewerben, sondern dazu beitragen, dass das geschlechtsspezifische Berufswahlverhalten aufgebrochen wird.



Das Regionale Bildungsbüro ist Initiatorin dieser Kampagne.

Maßnahmen werden hierzu fortgeführt

## 5.2 Ausbildung – Gleichstellung beginnt beim Nachwuchs

Die Stadt Dortmund deckt ihren Personalbedarf vorrangig durch eigene Nachwuchskräfte. Bedarfsgerechte Ausbildung gibt zudem den Impuls für die Identifizierung mit der Arbeitgeberin Stadt Dortmund und ist Basis für die weitergehende Entwicklung sowie Qualifizierung von Fach- und Führungskräften.

Im Jahr 2013 haben insgesamt 194 junge Menschen das Ausbildungsangebot bei der Stadt Dortmund angenommen. Davon waren 40,2 % weiblich.

Für die Verwaltung einschließlich der kaufmännischen Berufsbilder waren insgesamt 64,2 % der eingestellten Nachwuchskräfte weiblich. Im bautechnischen Dienst konnte ein Frauenanteil von 37,5 % erreicht werden und bei den Ausbildungsberufen für die Feuerwehr betrug der Frauenanteil 3,5 %. In allen weiteren Ausbildungsgängen lag der prozentuale Anteil der weiblichen Nachwuchskräfte bei 35,3 %.

Weitere Zahlen und Fakten im Anhang, S. 96

- Einstellung von Nachwuchskräften in 2013

### Ausbildungskonzept

Das Konzept „Ausbildung bei der Stadt Dortmund“ beschreibt die Aktivitäten und Maßnahmen rund um die Ausbildung bei der Stadt Dortmund und ist ein Baustein im Rahmen des strategischen Personalmanagements.

Die Ziele und Grundlagen der Ausbildung bei der Stadt Dortmund werden dargestellt. Ebenso wird die aktuelle und künftige strategische Ausrichtung der Ausbildung veranschaulicht und begründet. Ein Baustein des Konzeptes ist die Gleichstellung, da diese Thematik bereits zu Beginn des Arbeitslebens vermittelt und gelebt werden soll.

Ausbildungskonzept wird aktualisiert

### Teilzeitausbildung

Die Teilzeitausbildung ist trotz eines erhöhten Koordinierungsaufwandes ein notwendiges Instrument, das der Vereinbarkeit von Berufsausbildung und Familie in besonderem Maße Rechnung trägt. Vor dem Hintergrund des demographischen Wandels ist es notwendig, sämtliche Potentiale zur Rekrutierung von Nachwuchskräften zu nutzen, um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Sie bietet Menschen neben der Wahrnehmung von Familienpflichten eine persönliche und berufliche Perspektive.

Seit 2011 wird bei der Stadt Dortmund in Teilzeit ausgebildet. Um die Möglichkeiten der Teilzeitausbildung bei der Stadt Dortmund zu verstärken, ist die Stadt Dortmund seit 2013 Teilnehmerin am Projekt „TEP - Teilzeitberufsausbildung Einstieg begleiten - Perspektiven öffnen“ des Ministeriums für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen, der Europäischen Union und des Europäischen Sozialfonds (ESF), das gefördert und lokal unterstützt wird von der Agentur für Arbeit Dortmund, dem Jobcenter Dortmund und der Regionalagentur Westfälisches Ruhrgebiet. Im Jahr 2013 wurde in den Ausschreibungen des Ausbildungsangebotes für das Einstellungsjahr 2014 explizit auf diese Möglichkeit hingewiesen. Auf der Homepage wurden die Rahmenbedingungen vorgestellt.

Aktuell absolvieren zwei Nachwuchskräfte ihre Ausbildung in Teilzeit. Es handelt sich um einen gewerblich-technischen Beruf sowie um einen IT-Beruf.

Teilzeitausbildung wird weiterhin ermöglicht

## Nachwuchsqualifizierung

In der Einführungswoche der Stadt Dortmund werden den neu eingestellten Nachwuchskräften neben den Rechten und Pflichten in der Ausbildung auch andere Themen nähergebracht. Zukünftig gehören hierzu auch die Themenfelder „Diversity“ und „Gender“. Die neuen Mitarbeiter/-innen und zukünftigen Kolleginnen bzw. Kollegen sollen erfahren, wie die Stadtverwaltung Dortmund sich zu diesen Themen aufstellt und ein entsprechendes „Werkzeug“ mit auf den Weg bekommen.

Nachwuchskräfte werden weiterqualifiziert

## 5.3 Beruf

### Berufsgruppen

Beruf und Bezahlung sowie die individuellen Weiterentwicklungsmöglichkeiten von Frauen und Männern stehen in einem engen Zusammenhang.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadt Dortmund arbeiten in den unterschiedlichsten Bereichen und Berufen. Mehr als 150 unterschiedliche Berufe sind vertreten.

Gleiche Anteile an Frauen und Männern liegen zum Beispiel bei den Bautechnikerinnen und Bautechnikern vor. Von den Verwaltungsbeamtinnen und Verwaltungsbeamten bzw. -fachangestellten sind mehr als die Hälfte Frauen (58,2 %), mehr als 70 % sind es bei den Diplom-Bibliothekarinne(n) und -Bibliothekaren und zum Beispiel 95,1 % bei den Erzieherinnen und Erziehern.

Einen überwiegenden Männeranteil weisen die Diplom-Ingenieurinnen und -Ingenieure der unterschiedlichsten Fachrichtungen auf, zum Beispiel die Fachrichtung „Vermessungstechnik“ mit mehr als 75 %. Ausschließlich Männer arbeiten beispielsweise als Messgehilfe.

Weitere Zahlen und Fakten im Anhang, S. 96/97

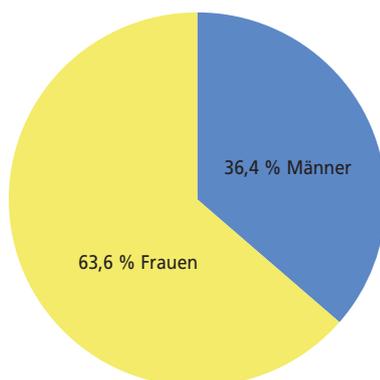
- Die am stärksten vertretenen Berufe in 2013 nach Geschlecht

## Übernahmen

Im Jahr 2013 haben insgesamt 136 junge Menschen das Übernahmeangebot der Stadt Dortmund angenommen. Davon waren 37,5 % weiblich. Im feuerwehrtechnischen Dienst konnten 40 Nachwuchskräfte übernommen werden, darunter vier Frauen. In den übrigen Ausbildungsgängen waren es 47 Frauen von insgesamt 96 Nachwuchskräften.

## Einstellungen

In den Jahren 2010 bis 2013 waren fast zwei Drittel der Neueingestellten weiblich.



Anteil Einstellungen 2010 bis 2013

Der Anteil der hiervon unbefristet Eingestellten lag bei den Frauen bei 52,8 % und bei den Männern bei 47,2 %.

Im höheren Dienst wurden mit einem Anteil von 54,3 % mehr männliche als weibliche (45,7 %) Beschäftigte eingestellt.

## 5.4 Bezahlung

### Entgelt- und Besoldungsgruppen

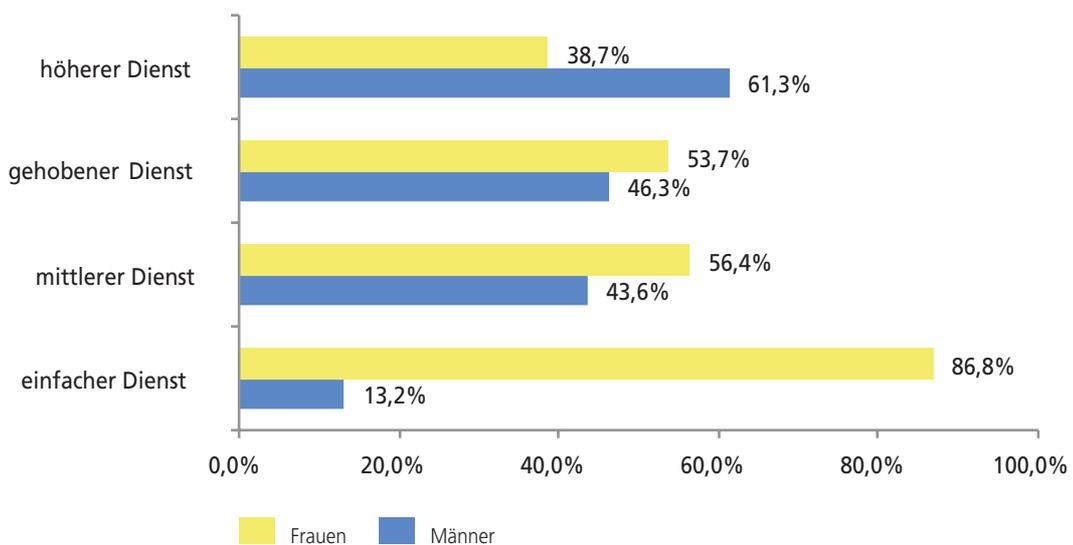
Die Arbeitsplätze, auf denen Frauen und Männer eingesetzt sind, finden sich in niedrigen, mittleren und hohen Entgelt- bzw. Besoldungsgruppen wieder.

Im einfachen (86,8 %), mittleren (56,4 %) und gehobenen Dienst (53,7 %) liegt ein höherer Frauenanteil vor. Im einfachen Dienst ist durch die weiblichen Reinigungskräfte der Anteil an Frauen sehr hoch. Im höheren Dienst ist mit 61,3 % dagegen ein höherer Männeranteil zu verzeichnen.

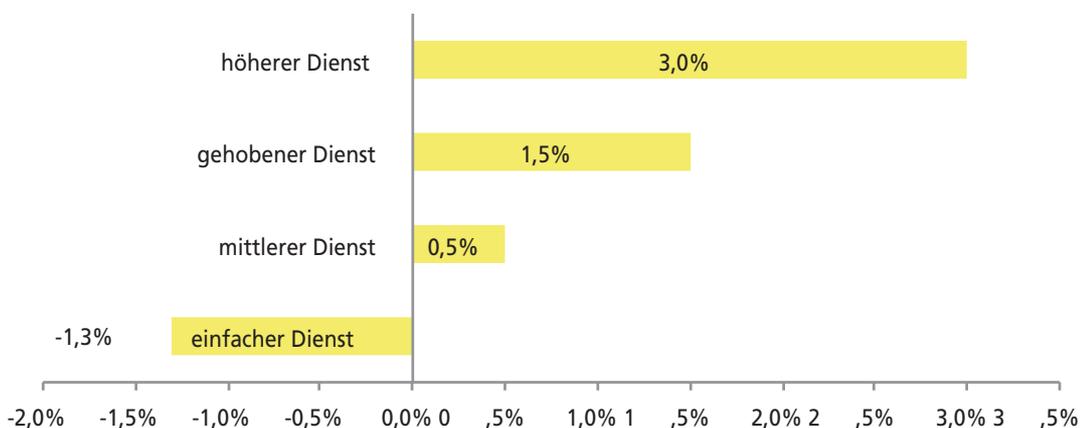
Im Vergleich zum letzten Frauenförderplan (Daten 2010 ohne Jobcenter) ist der Anteil an Frauen im einfachen Dienst leicht gesunken. Im mittleren, gehobenen und höheren Dienst ist der Anteil an weiblichen Beschäftigten leicht gestiegen. Es zeigt sich damit, dass das Ziel, gleichmäßige Anteile von Frauen und Männern in den einzelnen Laufbahnen zu erreichen, bereits verfolgt wird und einzelne Maßnahmen schrittweise Veränderungen herbeiführen.

#### Weitere Zahlen und Fakten im Anhang, S. 98

- Vergütungs- und Besoldungsgruppen (ohne Jobcenter)



Anteil Frauen und Männer nach Laufbahnen in 2013



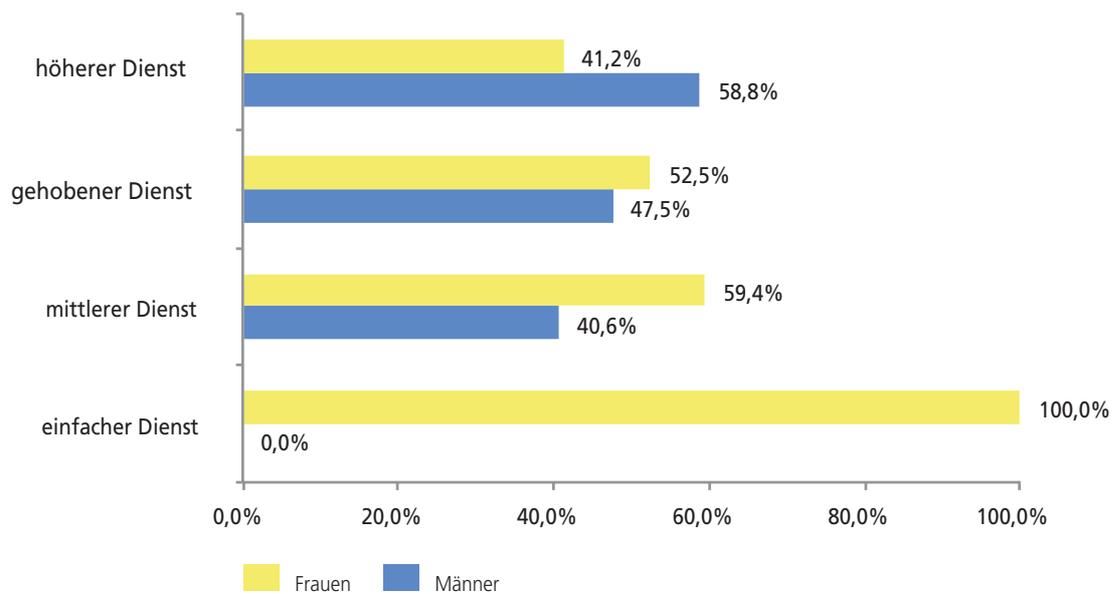
Veränderung des Frauenanteils in den Laufbahnen 2010 bis 2013

## Höhergruppierungen und Beförderungen

In 2013 wurden mehr Frauen (55,1 %) als Männer (44,9 %) höhergruppiert bzw. befördert. Dieses zeigt sich auch durchgängig im einfachen, mittleren und gehobenen Dienst. Anders verhält es sich dagegen im höheren Dienst. Dort überwog mit 58,8 % der Männeranteil bei Höhergruppierungen bzw. Beförderungen.

Weitere Zahlen und Fakten im Anhang, S. 99

- Höhergruppierungen und Beförderungen in 2013



Anteil Frauen und Männer bei Höhergruppierungen und Beförderungen in 2013

## 5.5 Qualifizierung – Gender wird Bestandteil der Fortbildung

Das Personal- und Organisationsamt ist für die strategische und konzeptionelle Ausrichtung der Personalfortbildung verantwortlich. Es gilt, neue Qualifizierungsbedarfe und Trends (z. B. aus den Dialogveranstaltungen oder der Beschäftigtenbefragung) zu ermitteln und bei der inhaltlichen Weiterentwicklung der Aus- und Fortbildung effektiv und effizient zu berücksichtigen. Das im Rahmen des Projektes „Top in Führung“ angebotene Qualifizierungsprogramm soll in diesen Prozess einfließen und das bereits bestehende Angebot der Stadtverwaltung zum Thema Gender ergänzen. Führungskräfte sind in der Verantwortung, Gleichstellung zu realisieren und die Beschäftigten beider Geschlechter durch geeignete Qualifizierungsmaßnahmen zu unterstützen. Dies gilt vor allem für den Einstieg in die erste Führungsebene der Teamleitung in der allgemeinen und technischen Verwaltung, da dieser die Basis zur Besetzung von Führungsfunktionen in einer höheren Ebene bildet.

Gender wird Bestandteil der Fortbildung

## 6. Führung übernehmen

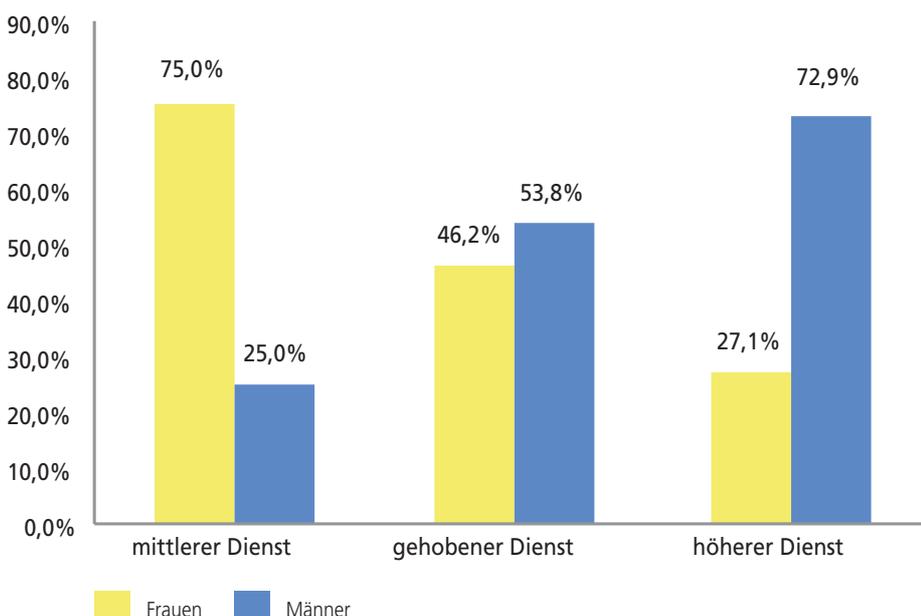
Der überwiegende Anteil an Führungsfunktionen bei der Stadt Dortmund ist weiterhin mit Männern besetzt (2013 ohne Jobcenter: 62,5 %) und hat sich im Vergleich zum letzten Frauenförderplan mit 62,1 % nicht wesentlich verändert.

Frauen in Führungspositionen sind damit weiterhin insgesamt unterrepräsentiert.

Im mittleren Dienst sind drei Viertel der Führungspositionen allerdings mit Frauen besetzt; im gehobenen Dienst 46,2 %. Im höheren Dienst sind Frauen in Führungsfunktionen mit 27,1 % vertreten.

Ziel ist es weiterhin, einen paritätischen Anteil von Frauen und Männern in Führungsfunktionen auf allen Führungsebenen mit Hilfe der Fortführung und Weiterentwicklung von begonnenen Maßnahmen, die nachfolgend beschrieben werden, zu erreichen.

Begonnene Maßnahmen werden fortgeführt und weiterentwickelt



Anteil Frauen und Männer in Führungspositionen 2013

## 6.1 Top in Führung

Um Maßnahmen auf den Weg zu bringen, die für mehr Chancengerechtigkeit für Frauen beim gleichberechtigten Zugang zu Führungspositionen sorgen, haben sich die Stadtverwaltungen Dortmund und Unna mit der Gewerkschaft ver.di zu einem bundesweit einzigartigen Projekt „Top in Führung“ zusammengeschlossen. Es wird im Rahmen des Förderprogramms „weiter bilden“ mit Mitteln des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, der Europäischen Union und des Europäischen Sozialfonds gefördert.

Die tatsächlichen Barrieren und Chancen für den Aufstieg von Frauen bei den Stadtverwaltungen sollen identifiziert und die bestehenden Situationen durch bedarfsgerechte Weiterbildungsangebote für Frauen und Männer auf allen Führungsebenen verbessert werden.

Damit wird die im Frauenförderplan festgelegte gesamtstädtische Maßnahme „Sensibilisierung und Qualifizierung für Frauenförderung, Vermittlung von Genderkompetenz“ aufgegriffen und umgesetzt.

Um festzustellen, welche Bedarfe es für Qualifizierung und Beratung in Unna und Dortmund gibt, wurde eine umfassende Bedarfsanalyse durchgeführt, die mit Interviews mit Führungskräften aller Ebenen und weiteren Schlüsselpersonen aus allen Dezernaten beider Kommunen startete. Anschließend hatten im Rahmen einer Online-Befragung die Beschäftigten beider Kommunen die Möglichkeit, ihre Meinung zum Thema „Führung“ zu äußern.

Aus den Ergebnissen der Analyse wurden und werden passgenaue Qualifizierungsbausteine für Führungskräfte sowie für potenzielle Führungskräfte entwickelt. In den Qualifizierungen spielt das Thema „Gender“ eine wichtige Rolle und fließt bei jedem Qualifizierungsbaustein ein.

Sämtliche Module beleuchten das geschlechter-spezifische Verhalten von Frauen und Männern. Die Trainer/-innen und Referent(-inn)en lassen die Thematik als roten Faden durch ihre Seminare laufen und greifen sie immer wieder in Arbeitssituationen und bei Auswertungen auf.

Qualifizierungsbausteine werden entwickelt



## 6.2 Mentoringprogramm

Zur Motivation der Frauen, die grundsätzlich Führungsaufgaben übernehmen möchten, wurde im Jahr 2001 das erste Mentoringprogramm als Maßnahme der Frauenförderung gemeinsam vom Personal- und Organisationsamt und der Gleichstellungsstelle initiiert und durchgeführt.

Das Mentoringprogramm richtet sich ausschließlich an Frauen, die eine berufliche Weiterentwicklung auf Führungspositionen anstreben. Es unterstützt Frauen bei der Planung ihrer Karriere und bietet für alle Teilnehmerinnen die Chance, mehr über sich zu erfahren, von den Erfahrungen anderer zu profitieren und unter Begleitung bewusster die individuellen Ziele zu verfolgen. Mentees qualifizieren sich, um ihre Ausgangsposition im Wettbewerb mit Männern um Leitungsfunktionen, in denen sie erheblich unterrepräsentiert sind, zu verbessern.

Kern des Mentorings ist die direkte Tandembeziehung zwischen Mentorin bzw. Mentor und Mentee. In regelmäßigen Abständen von vier bis sechs Wochen fanden über die Laufzeit von einem Jahr Gespräche zwischen der Mentee und der Mentorin bzw. dem Mentor zur Refle-

xion der Führungsfunktion in der Verwaltung statt. Für den Erfolg des Programms sorgen weiterhin Qualifizierungsmaßnahmen zu den Themen „Kollegiale Beratung“, „Vernetzung“, „Frauen und Führung“ sowie extern moderierte Erfahrungsaustausche, die für die Mentees durchgeführt werden.

Auch die Mentorinnen und Mentoren haben im Rahmen des Programms die Gelegenheit, ihre Erfahrungen im Rahmen von zwei moderierten Veranstaltungen auszutauschen, sich gegenseitig bei der Gestaltung ihrer Rolle zu unterstützen und ihr Methodenwissen zur Beratung der Mentees zu erweitern.

Die Erfahrungen mit den bisher drei durchgeführten Programmen zeigen, dass sich Mentoring als ein Instrument der Frauenförderung bewährt hat. Eine Auswertung der Veränderungen nach der Teilnahme an den bisherigen Programmen ergab, dass von den 45 Teilnehmerinnen rund 47 % inzwischen auf Planstellen mit Führungsfunktionen eingesetzt sind. Insgesamt sind bei ca. 90 % der Frauen Veränderungen zu verzeichnen (z. B. Wechsel des Fachbereichs bzw. auf höherwertige Planstellen, persönliche Veränderungen).

Am 01.07.2013 startete erneut eine Gruppe von Beschäftigten in das inzwischen vierte Mentoringprogramm für Frauen. Das Programm ist wieder auf ein Jahr ausgelegt und endet mit der Abschlussveranstaltung im Herbst 2014.

Mentoringprogramm wird regelmäßig fortgesetzt

### 6.3 Führen in Teilzeit

Im Jahr 2013 waren bei der Stadt Dortmund 632 Führungskräfte beschäftigt, der überwiegende Teil davon waren mit 62,5 % Männer.

Insgesamt waren in 2013 von den Führungskräften 99 Mitarbeiter/-innen in Teilzeit tätig, davon 44 in Altersteilzeit.

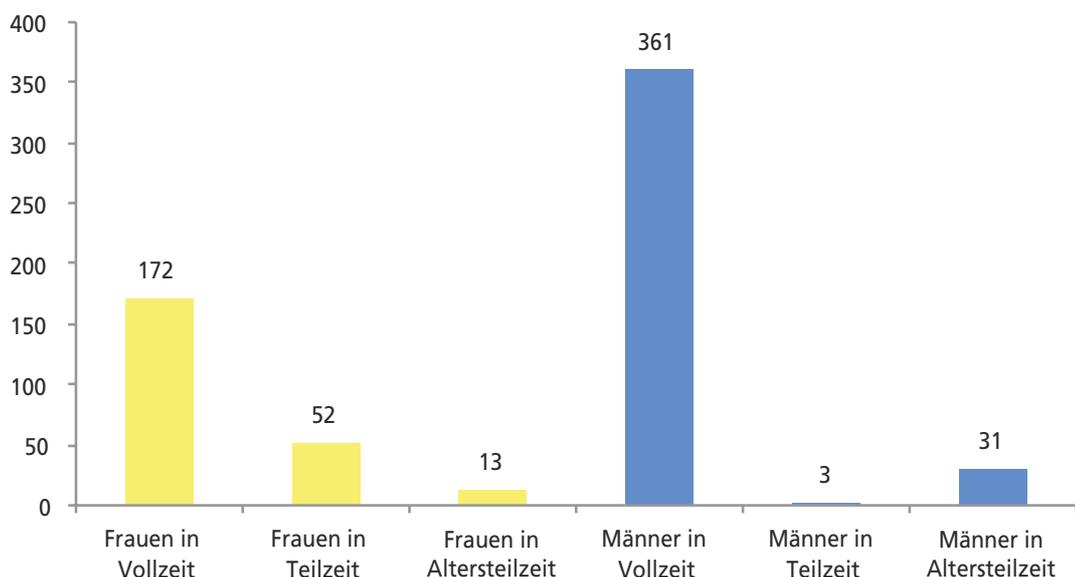
55 Beschäftigte arbeiteten in Teilzeit (ohne Altersteilzeit), hiervon 94,5 % Frauen.

Zur Unterstützung der Führungskräfte in Teilzeit wurde im Rahmen des Projektes „Top in Führung“ in 2013 unter dem Titel „Führen in Teilzeit“ ein kreativer Reflexionsworkshop initiiert.

Weitere Seminare zum Themenbereich „Führen in Teilzeit“ finden im Jahr 2014 statt.

Auf Basis der erarbeiteten Ergebnisse werden Maßnahmen für Teilzeitführungskräfte entwickelt.

Maßnahmen für Teilzeitführungskräfte werden entwickelt



Anzahl Führungskräfte in Vollzeit, Teilzeit und Altersteilzeit 2013

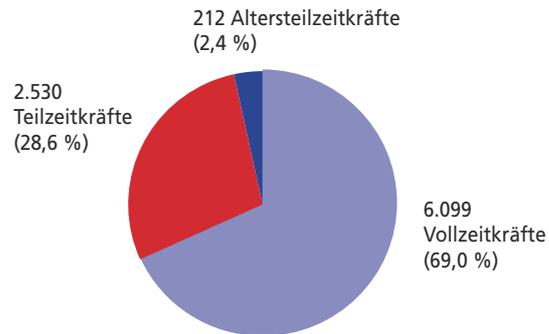
## 7. Vereinbarkeit von Familie und Beruf

### 7.1 Arbeitszeitmodelle

Die Stadt Dortmund bietet die unterschiedlichsten Teilzeitmodelle an. Individuelle Wünsche sowie dienstliche Erfordernisse werden hierbei berücksichtigt.

Aktuell arbeiten insgesamt 2.530 Frauen und Männer in unterschiedlichen Teilzeitmodellen (Daten 2013 ohne Altersteilzeit und Jobcenter). Damit arbeiten fast ein Drittel der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Teilzeit.

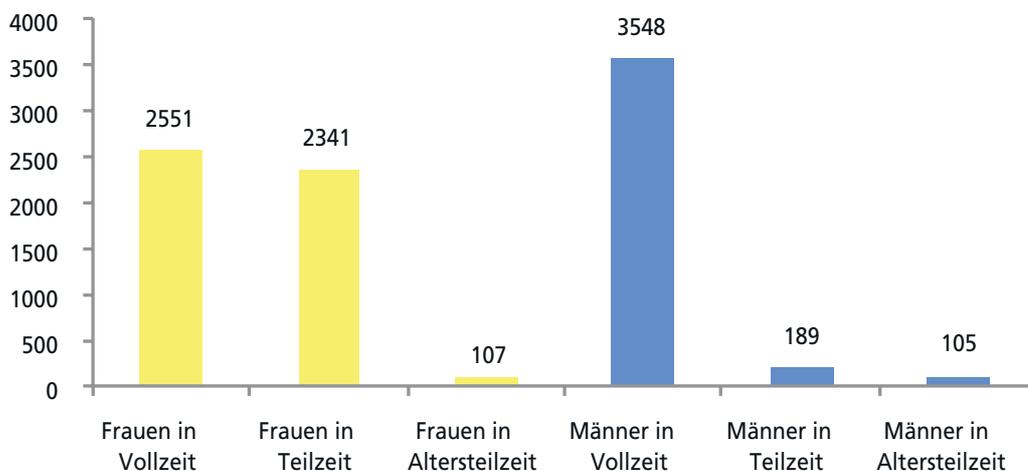
**Fast ein Drittel aller städtischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter arbeiten in Teilzeit!**



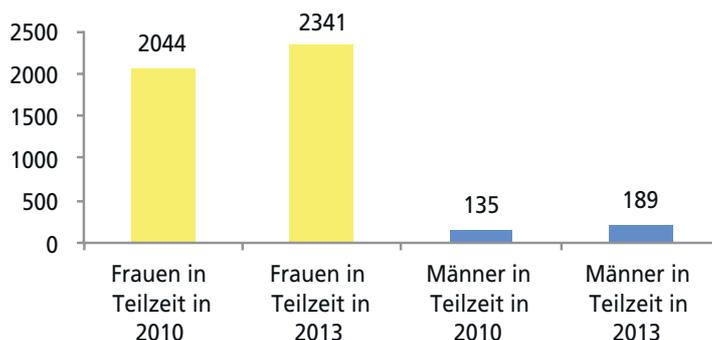
Vollzeit-, Teilzeit- und Altersteilzeitkräfte 2013

Die Anzahl von Frauen und Männern in Teilzeit 2013 ist im Vergleich zum letzten Frauenförderplan 2010 insgesamt gestiegen (Vergleich 2010 – 2013 ohne Jobcenter und Altersteilzeit).

Den größten Anteil an Teilzeitarbeit nehmen nach wie vor die Frauen mit 92,5 % in 2013 ein.



Anzahl Frauen und Männer in Vollzeit, Teilzeit und Altersteilzeit 2013



Anzahl Frauen und Männer in Teilzeit im Vergleich von 2010 zu 2013

## Teilzeit über 50 % und vollzeitnahe Beschäftigung (mehr als 75 %)

Von den rund 2.500 teilzeitbeschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in 2013 arbeitet ungefähr ein Fünftel fast vollzeitnah, d.h. mit einem Stundenumfang von mehr als 75 %.

Mehr als die Hälfte der Teilzeitbeschäftigten arbeiten mit einem Stundenumfang von mehr als 50 % und bis zu 75 %.

Fast ein Drittel der Frauen und Männer in Teilzeit bevorzugen einen Stundenumfang von 50 % oder weniger.

Die Anzahl der Frauen, die eine Teilzeitbeschäftigung von mehr als 50 % und bis zu 75 % ausüben, ist im Vergleich zum letzten Frauenförderplan angestiegen.

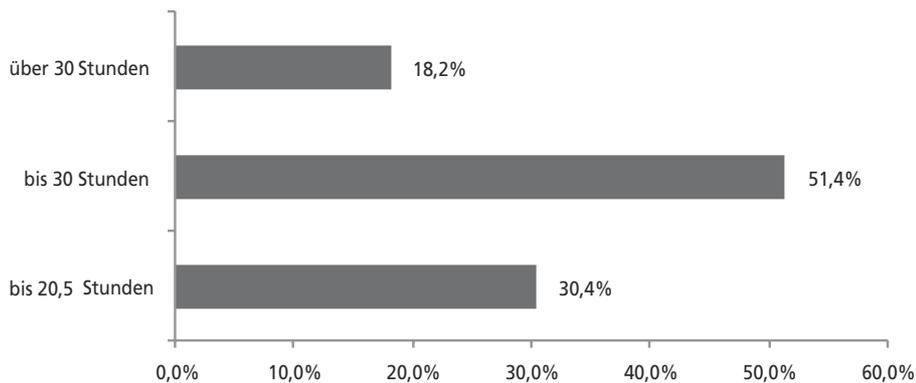
In 2010 hatten 38,5 % aller Teilzeitbeschäftigten einen Stundenumfang von mehr als 50 % und bis zu 75 %, in 2013 hat dagegen über die Hälfte aller Teilzeitbeschäftigten diesen Stundenumfang.

### Weitere Zahlen und Fakten im Anhang, S. 100

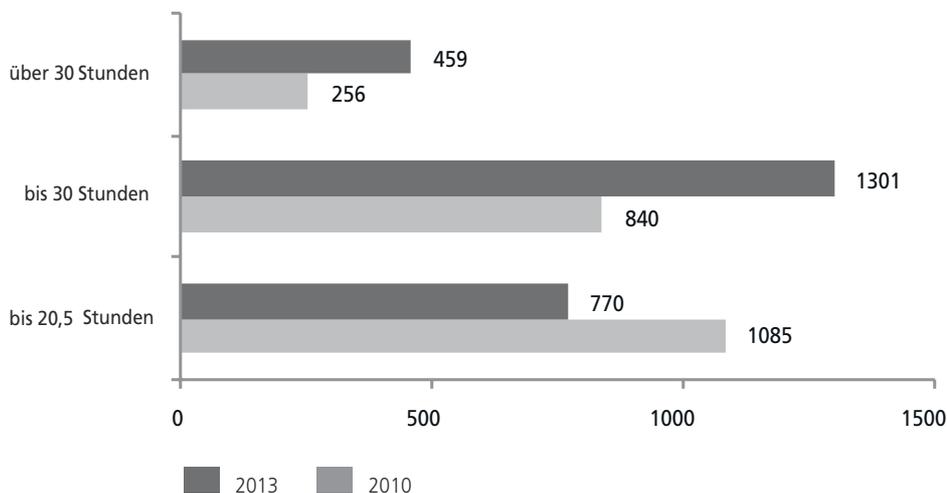
- Frauen und Männer in Teilzeit mit verschiedenen Stundenumfängen

Mit rund einem Drittel Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Teilzeit ist der Anteil an Teilzeitarbeit bei der Stadt Dortmund hoch. Der überwiegende Anteil der Teilzeitkräfte arbeitet mit einem Stundenumfang von mehr als 50 %. Ein Schwerpunkt wird in Zukunft auf die Entwicklung von Maßnahmen speziell für Teilzeitkräfte gelegt.

Maßnahmen für Teilzeitkräfte werden entwickelt



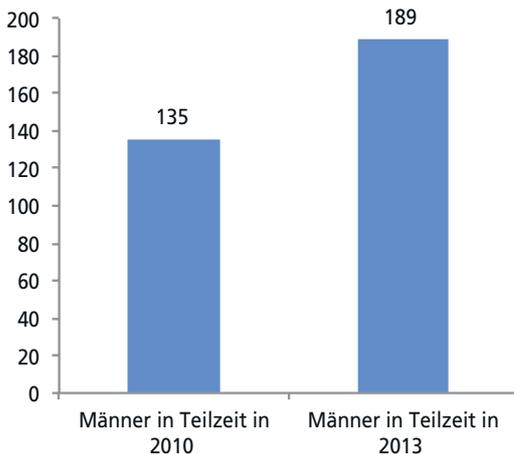
Anteil Teilzeitkräfte nach Stundenumfang 2013



Anzahl Teilzeitkräfte nach Stundenumfang im Vergleich von 2010 zu 2013

## 7.2 Teilzeit für Männer

In den vergangenen Jahren ist die Anzahl von Männern in Teilzeit von 135 auf 189 in 2013 gestiegen.



Anzahl Männer in Teilzeit Vergleich 2010 und 2013

Darüber hinaus waren Ende 2013 in Elternzeit zum Beispiel sechs Männer und 138 Frauen.

Teilzeitarbeit wird auch für Männer gefördert

## 7.3 Telearbeit

Ein Arbeitszeitmodell zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist die „alternierende Telearbeit“, die bei der Stadt Dortmund angeboten wird. Telearbeit kann sowohl bei einem Vollzeitverhältnis als auch bei Teilzeitbeschäftigung vereinbart werden. Maximal die Hälfte der jeweiligen Arbeitszeit kann hierbei von zu Hause aus gearbeitet werden. Telearbeit wird im Rahmen der geltenden Regelungen zur täglichen Arbeitszeit zugelassen und ermöglicht die Kinderbetreuung und die Pflege naher Angehöriger.

Telearbeit wird weiterhin ermöglicht

## 8. Austausch & Netzwerke

Zum gegenseitigen Austausch zum Thema „Gleichstellung“ finden regelmäßige Jour-Fix-Termine zwischen der Gleichstellungsstelle und dem Personal- und Organisationsamt statt.

Darüber hinaus bietet die Gleichstellungsstelle mit ihren vielfältigen Netzwerkaktivitäten allen Interessierten aktive Plattformen, um untereinander Kontakt aufzunehmen, den Kontakt zu halten und sich gegenseitig zu unterstützen.

Austausch und Netzwerke unter Einbindung des Genderaspektes werden weiter gefördert

## 9. Geltungsbereich und Inkrafttreten

Der Frauenförderplan gilt für die Stadt Dortmund einschließlich ihrer Eigenbetriebe. Er tritt mit Beschlussfassung des Rates der Stadt Dortmund in Kraft und gilt für die Jahre 2014 bis 2017.

## Anhang

Verteilung der Beschäftigten in den Fachbereichen nach Geschlecht					
Dezernat	absolut			Anteil in %	
	männlich	weiblich	gesamt	männlich	weiblich
Büro Dezernat 1	1	0	1	100,0%	0,0%
1/Amt für Angelegenheiten des OB und des Rates	41	64	105	39,0%	61,0%
3/Dortmund-Agentur	20	26	46	43,5%	56,5%
6/Sondervermögen „Technologie-Zentrum“	2	0	2	100,0%	0,0%
14/Rechnungsprüfungsamt	22	16	38	57,9%	42,1%
8/Eigenbetrieb Wirtschaftsförderung Do	50	65	115	43,5%	56,5%
<b>Summe Dezernat 1</b>	<b>136</b>	<b>171</b>	<b>307</b>	<b>44,3%</b>	<b>55,7%</b>
Büro Dezernat 2	11	8	19	57,9%	42,1%
11/Personal- und Organisationsamt	42	94	136	30,9%	69,1%
18/Westf.-Märk.-Studieninstitut u. VWA (städt. Personal)	2	3	5	40,0%	60,0%
20/Stadtkämmerei	37	26	63	58,7%	41,3%
21/Stadtkasse und -steueramt	94	155	249	37,8%	62,2%
23/Fachbereich Liegenschaften	37	45	82	45,1%	54,9%
41/Eigenbetrieb Kulturbetriebe Do	168	319	487	34,5%	65,5%
42/Eigenbetrieb Theater (nur Beamte/innen)	3	0	3	100,0%	0,0%
<b>Summe Dezernat 2</b>	<b>394</b>	<b>650</b>	<b>1.044</b>	<b>37,7%</b>	<b>62,3%</b>
Büro Dezernat 3	0	6	6	0,0%	100,0%
10/Dortmunder Systemhaus	217	59	276	78,6%	21,4%
30/Rechtsamt	28	41	69	40,6%	59,4%
32/Ordnungsamt	207	192	399	51,9%	48,1%
33/Bürgerdienste	80	227	307	26,1%	73,9%
37/Feuerwehr und IFR	742	33	775	95,7%	4,3%
<b>Summe Dezernat 3</b>	<b>1.274</b>	<b>558</b>	<b>1.832</b>	<b>69,5%</b>	<b>30,5%</b>
Büro Dezernat 5	6	9	15	40,0%	60,0%
50/Sozialamt	174	272	446	39,0%	61,0%
52/Eigenbetrieb Sport- und Freizeitbetriebe Do	103	89	192	53,6%	46,4%
53/Gesundheitsamt	48	118	166	28,9%	71,1%
54/Seniorenheime (nur Beamte/innen)	1	1	2	50,0%	50,0%
64/Amt für Wohnungswesen	24	46	70	34,3%	65,7%
<b>Summe Dezernat 5</b>	<b>356</b>	<b>535</b>	<b>891</b>	<b>40,0%</b>	<b>60,0%</b>
Büro Dezernat 6	4	5	9	44,4%	55,6%
19/Vergabe- und Beschaffungszentrum	27	30	57	47,4%	52,6%
60/Umweltamt	67	32	99	67,7%	32,3%
61/Stadtplanungs- und Bauordnungsamt	113	115	228	49,6%	50,4%
62/Vermessungs- und Katasteramt	107	51	158	67,7%	32,3%
65/Städt. Immobilienwirtschaft	198	462	660	30,0%	70,0%
66/Tiefbauamt	603	146	749	80,5%	19,5%
68/Eigenbetrieb Friedhöfe Do	85	40	125	68,0%	32,0%
<b>Summe Dezernat 6</b>	<b>1.204</b>	<b>881</b>	<b>2.085</b>	<b>57,7%</b>	<b>42,3%</b>
Büro Dezernat 7	4	6	10	40,0%	60,0%
40/Schulverwaltungsamt	188	283	471	39,9%	60,1%
7 F/Familienprojekt	5	22	27	18,5%	81,5%
51/Jugendamt	180	381	561	32,1%	67,9%
57/Eigenbetrieb FABIDO	89	1.499	1.588	5,6%	94,4%
<b>Summe Dezernat 7</b>	<b>466</b>	<b>2.191</b>	<b>2.657</b>	<b>17,5%</b>	<b>82,5%</b>
Personalrat/VdS	10	13	23	43,5%	56,5%
81/Klinikum Dortmund gGmbH (nur Beamte/innen)	2	0	2	100,0%	0,0%
<b>Stadt gesamt</b>	<b>3.842</b>	<b>4.999</b>	<b>8.841</b>	<b>43,5%</b>	<b>56,5%</b>

## Einstellung von Nachwuchskräften in 2013

Ausbildung im kaufmännischen Bereich und für die Verwaltung	w	m	Gesamt
Bachelor of Arts	2		2
Bachelor of Laws	10	12	22
Bachelor of Laws (Jobcenter)	13	7	20
Kauffrau/mann für Büromanagement	7	2	9
Kauffrau/mann für Dialogmarketing	2		2
Verwaltungsfachangestellte	15	5	20
Verwaltungswirte	5	5	10
Verwaltungswirte (Jobcenter)	7	3	10
<b>Gesamt</b>	<b>61</b>	<b>34</b>	<b>95</b>
<b>Anteil in %</b>	<b>64,2%</b>	<b>35,8%</b>	<b>100,0%</b>

Ausbildung für den bautechnischen Dienst	w	m	Gesamt
Stadtbauoberinspektorwärter/in	2	4	6
Vermessungsberinspektorwärter/in	1	1	2
<b>Gesamt</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>8</b>
<b>Anteil in %</b>	<b>37,5%</b>	<b>62,5%</b>	<b>100,0%</b>

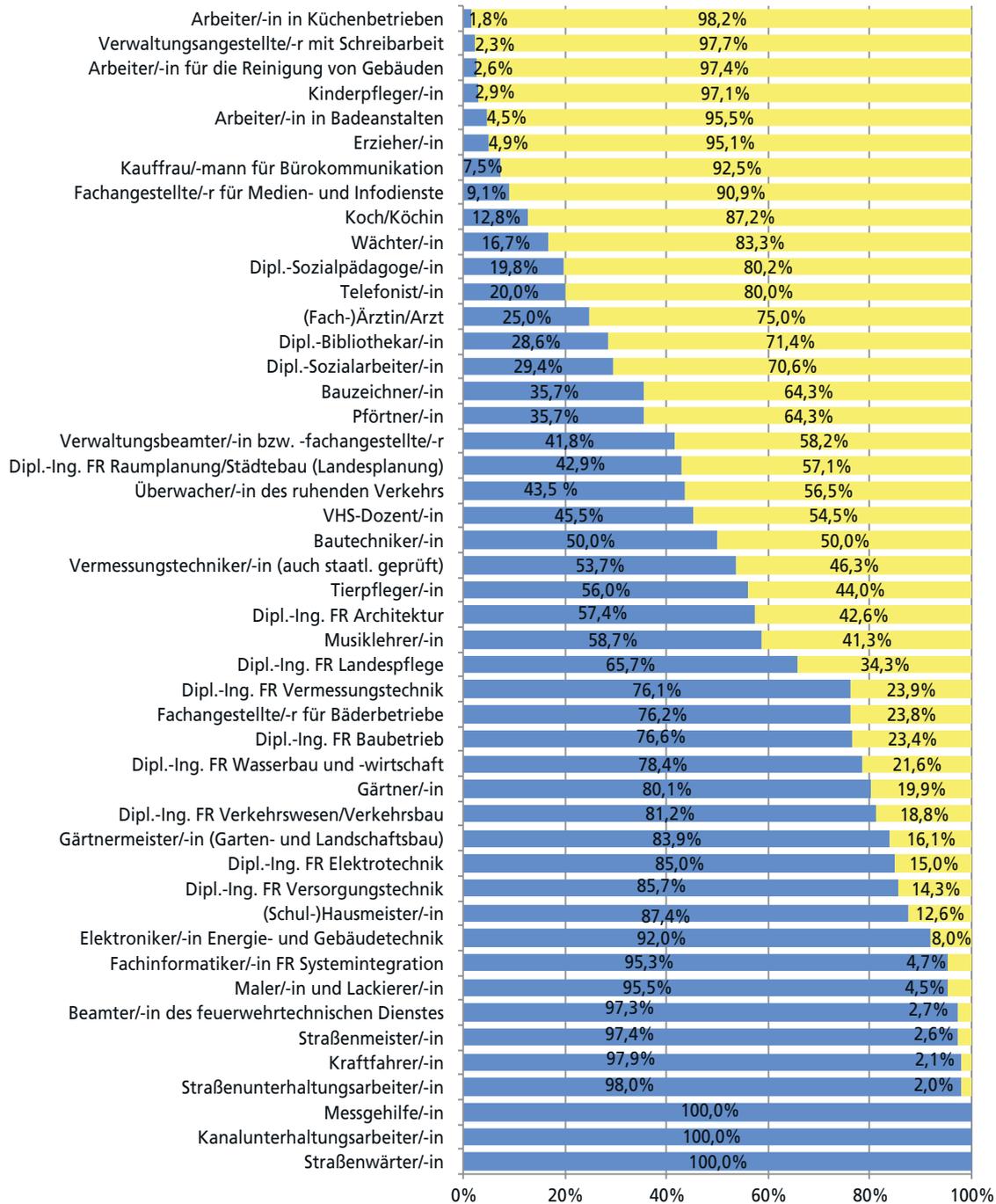
Ausbildung für die Feuerwehr Dortmund	w	m	Gesamt
Anlagenmechaniker/in + Brandmeisteranwärter/in		1	1
Brandmeisteranwärter/innen	1	44	45
Elektroniker/in + Brandmeisteranwärter/in		1	1
Fachangestellte für Bäderbetriebe + Brandmeisteranwärter/in		2	2
Fachinformatiker/in + Brandmeisteranwärter/in		2	2
Fachkraft für Veranstaltungstechnik + Brandmeisteranwärter/in	1	1	2
Gärtner/in für Garten- und Landschaftsbau + Brandmeisteranwärter/in		2	2
Tischler/in + Brandmeisteranwärter/in		2	2
<b>Gesamt</b>	<b>2</b>	<b>55</b>	<b>57</b>
<b>Anteil in %</b>	<b>3,5%</b>	<b>96,5%</b>	<b>100,0%</b>

Ausbildung für alle weiteren Bereiche	w	m	Gesamt
Anlagenmechaniker/in		1	1
Bauzeichner/in	1		1
Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste	3		3
Fachinformatiker/in		2	2
Fachkraft für Rohr-, Kanal- u. Industrieservice		2	2
Fachpraktiker Küche		1	1
Forstwirt/in		1	1
Gärtner/in für Garten- und Landschaftsbau	3	5	8
Gärtner/in für Zierpflanzenbau		1	1
Hauswirtschaftler/in	1		1
IT-Systemelektroniker/in		1	1
Kanalbauer/in		2	2
Maskenbildner/in	1		1
Maßschneider/in	1		1
Medientechnologe/in Druckverarbeitung		1	1
Medizinische/r Fachangestellte/r	1		1
Straßenwärter/in		4	4
Vermessungstechniker/in	1	1	2
<b>Gesamt</b>	<b>12</b>	<b>22</b>	<b>34</b>
<b>Anteil in %</b>	<b>35,3%</b>	<b>64,7%</b>	<b>100,0%</b>

<b>Stadt gesamt einschl. Jobcenter</b>	<b>78</b>	<b>116</b>	<b>194</b>
<b>Anteil in %</b>	<b>40,2%</b>	<b>59,8%</b>	<b>100,0%</b>

Die am stärksten vertretenen Berufe in 2013 nach Geschlecht					
Berufsbezeichnung	Männer	Frauen	Summe	% Männer	% Frauen
Straßenwärter/-in	57	0	57	100,0%	0,0%
Kanalunterhaltungsarbeiter/-in	50	0	50	100,0%	0,0%
Messgehilfe/-in	28	0	28	100,0%	0,0%
Straßenunterhaltungsarbeiter/-in	49	1	50	98,0%	2,0%
Kraftfahrer/-in	46	1	47	97,9%	2,1%
Straßenmeister/-in	38	1	39	97,4%	2,6%
Beamter/-in des feuerwehrtechnischen Dienstes	655	18	673	97,3%	2,7%
Maler/-in und Lackierer/-in	21	1	22	95,5%	4,5%
Fachinformatiker/-in FR Systemintegration	41	2	43	95,3%	4,7%
Elektroniker/-in Energie- und Gebäudetechnik	23	2	25	92,0%	8,0%
(Schul-)Hausmeister/-in	153	22	175	87,4%	12,6%
Dipl.-Ing. FR Versorgungstechnik	18	3	21	85,7%	14,3%
Dipl.-Ing. FR Elektrotechnik	17	3	20	85,0%	15,0%
Gärtnermeister/-in (Garten- und Landschaftsbau)	47	9	56	83,9%	16,1%
Dipl.-Ing. FR Verkehrswesen/Verkehrsbau	52	12	64	81,3%	18,8%
Gärtner/-in	185	46	231	80,1%	19,9%
Dipl.-Ing. FR Wasserbau und -wirtschaft	40	11	51	78,4%	21,6%
Dipl.-Ing. FR Baubetrieb	49	15	64	76,6%	23,4%
Fachangestellte/-r für Bäderbetriebe	16	5	21	76,2%	23,8%
Dipl.-Ing. FR Vermessungstechnik	51	16	67	76,1%	23,9%
Dipl.-Ing. FR Landespflege	23	12	35	65,7%	34,3%
Musiklehrer/-in	47	33	80	58,8%	41,3%
Dipl.-Ing. FR Architektur	62	46	108	57,4%	42,6%
Tierpfleger/-in	28	22	50	56,0%	44,0%
Vermessungstechniker/-in (auch staatl. geprüft)	29	25	54	53,7%	46,3%
Bautechniker/-in	13	13	26	50,0%	50,0%
VHS-Dozent/-in	10	12	22	45,5%	54,5%
Überwacher/-in des ruhenden Verkehrs	20	26	46	43,5%	56,5%
Dipl.-Ing. FR Raumplanung/Städtebau (Landesplanung)	12	16	28	42,9%	57,1%
Verwaltungsbeamter/-in bzw. -fachangestellte/-r	1.198	1.671	2.869	41,8%	58,2%
Pförtner/-in	10	18	28	35,7%	64,3%
Bauzeichner/-in	10	18	28	35,7%	64,3%
Dipl.-Sozialarbeiter/-in	121	291	412	29,4%	70,6%
Dipl.-Bibliothekar/-in	8	20	28	28,6%	71,4%
(Fach-)Ärztin/Arzt	8	24	32	25,0%	75,0%
Telefonist/-in	8	32	40	20,0%	80,0%
Dipl.-Sozialpädagoge/-in	22	89	111	19,8%	80,2%
Wächter/-in	6	30	36	16,7%	83,3%
Koch/Köchin	5	34	39	12,8%	87,2%
Fachangestellte/-r für Medien- und Infodienste	7	70	77	9,1%	90,9%
Kauffrau/-mann für Bürokommunikation	4	49	53	7,5%	92,5%
Erzieher/-in	47	910	957	4,9%	95,1%
Arbeiter/-in in Badeanstalten	1	21	22	4,5%	95,5%
Kinderpfleger/-in	8	266	274	2,9%	97,1%
Arbeiter/-in für die Reinigung von Gebäuden	9	339	348	2,6%	97,4%
Verwaltungsangestellte/-r mit Schreibarbeit	6	259	265	2,3%	97,7%
Arbeiter/-in in Küchenbetrieben	2	110	112	1,8%	98,2%
<b>Summe:</b>	<b>3.360</b>	<b>4.624</b>	<b>7.984</b>		

### Die am stärksten vertretenen Berufe in 2013 nach Geschlecht



## Vergütungs- und Besoldungsgruppen (ohne Jobcenter)

	Stadt gesamt				
				Anteil in %	
	männlich	weiblich	gesamt	männlich	weiblich
<b>einfacher Dienst</b>	<b>93</b>	<b>614</b>	<b>707</b>	<b>13,2</b>	<b>86,8</b>
E1	8	201	193	3,8	96,2
E2	11	144	155	7,1	92,9
E2UE	0	2	2	0	100,0
E3	37	180	217	17,1	82,9
E4	23	67	90	25,6	74,4
S2	14	16	30	46,7	53,3
S3	0	4	4	0	100,0
<b>mittlerer Dienst</b>	<b>1.782</b>	<b>2.304</b>	<b>4.086</b>	<b>43,6</b>	<b>56,4</b>
A 5	0	0	0	0	0
A 6	0	0	0	0	0
A 7	125	12	137	91,2	8,8
A 8	328	62	390	84,1	15,9
A 9*	232	32	264	87,9	12,1
E5	305	308	613	49,8	50,2
E6	375	258	633	59,2	40,8
E7	136	24	160	85,0	15,0
E8	238	532	770	30,9	69,1
S4	3	182	185	1,6	98,4
S5	0	0	0	0	0
S6	37	826	863	4,3	95,7
S7	1	22	23	4,3	95,7
S8	2	46	48	4,2	95,8
<b>gehobener Dienst</b>	<b>1.602</b>	<b>1.856</b>	<b>3.458</b>	<b>46,3</b>	<b>53,7</b>
A 9	34	38	72	47,2	52,8
A 10	116	182	298	38,9	61,1
A 11	163	144	307	53,1	46,9
A 12	156	108	264	59,1	40,9
A 13*	92	34	126	73,0	27,0
E9	405	557	962	42,1	57,9
E10	155	154	309	50,2	49,8
E11	183	95	278	65,8	34,2
E12	152	54	206	73,8	26,2
S9	0	0	0	0	0
S10	2	64	66	3,0	97,0
S11	14	29	43	32,6	67,4
S11UE	12	27	39	30,8	69,2
S12	8	43	51	15,7	84,3
S12UE	30	68	98	30,6	69,4
S13	0	16	16	0	100,0
S13UE	1	36	37	2,7	97,3
S14	26	93	119	21,8	78,2
S15	29	57	86	33,7	66,3
S16	0	11	11	0	100,0
S16UE	1	2	3	33,3	66,7
S17	21	41	62	33,9	66,1
S18	2	3	5	40,0	60,0
<b>höherer Dienst</b>	<b>335</b>	<b>211</b>	<b>546</b>	<b>61,4</b>	<b>38,6</b>
A 13	29	10	39	74,4	25,6
A 14	43	26	69	62,3	37,7
A 15	51	14	65	78,5	21,5
A 16	15	3	18	83,3	16,7
E13	97	72	169	57,4	42,6
E14	58	61	119	48,7	51,3
E15	36	24	60	60,0	40,0
E15UE	6	1	7	85,7	14,3
<b>B-Besoldung</b>	<b>9</b>	<b>6</b>	<b>15</b>	<b>60,0</b>	<b>40,0</b>
B 2	6	3	9	66,7	33,3
B 3	0	0	0	0	0
B 7	1	3	4	25,0	75,0
B 8	1	0	1	100,0	0
B 9	0	0	0	0	0
B 10	0	0	0	0	0
B 11	1	0	1	100,0	0
<b>sonstige</b>	<b>21</b>	<b>8</b>	<b>29</b>	<b>72,4</b>	<b>27,6</b>
<b>Gesamt</b>	<b>3.842</b>	<b>4.999</b>	<b>8.841</b>	<b>43,5</b>	<b>56,5</b>

<b>Höhergruppierungen und Beförderungen in 2013</b>			
• nach Entgeltgruppen (E) des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst (TVöD)/ nach der Anlage C zum TVöD für Beschäftigte im Sozial- und Erziehungsdienst (S) • nach Besoldungsgruppen	weiblich	männlich	gesamt
<b>Einfacher Dienst</b>			
E 3	2	0	2
E 4	1	0	1
<b>Summe</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>3</b>
<b>Anteil</b>	<b>100,0%</b>	<b>0,0%</b>	<b>100,0%</b>
<b>Mittlerer Dienst</b>			
A 8	8	43	51
A 9*	3	18	21
E 5	7	1	8
E 6	11	7	18
E 7	0	5	5
E 8	73	4	77
S 6	5	0	5
S 7	3	0	3
S 8	4	0	4
<b>Summe</b>	<b>114</b>	<b>78</b>	<b>192</b>
<b>Anteil</b>	<b>59,4%</b>	<b>40,6%</b>	<b>100,0%</b>
<b>Gehobener Dienst</b>			
A 10	5	10	15
A 11	9	11	20
A 12	7	17	24
A 13*	8	5	13
E 9	21	16	37
E 10	17	8	25
E 11	3	5	8
E 12	7	6	13
S 10	3	2	5
S 12	1	3	4
S 13	3	0	3
S 15	7	2	9
S 17	4	1	5
<b>Summe</b>	<b>95</b>	<b>86</b>	<b>181</b>
<b>Anteil</b>	<b>52,5%</b>	<b>47,5%</b>	<b>100,0%</b>
<b>Höherer Dienst</b>			
A 14	3	2	5
A 15	1	4	5
A 16	0	2	2
E 13	3	4	7
E 14	6	4	10
E 15	1	4	5
<b>Summe</b>	<b>14</b>	<b>20</b>	<b>34</b>
<b>Anteil</b>	<b>41,2%</b>	<b>58,8%</b>	<b>100,0%</b>
<b>Gesamt</b>	<b>226</b>	<b>184</b>	<b>410</b>
	<b>55,1%</b>	<b>44,9%</b>	<b>100,0%</b>

### Frauen und Männer in Teilzeit mit verschiedenen Stundenumfängen (Stammpersonal (Teilzeit), ohne Jobcenter, ohne Altersteilzeit)

2013	männlich		weiblich		Gesamt		Gesamt Anteil absolut
	absolut	vollzeitverrechnet	absolut	vollzeitverrechnet	absolut	vollzeitverrechnet	
bis 20,5 Std	81	35,57	689	319,75	770	355,32	30,4%
bis 30 Std	67	47,95	1234	820,16	1301	868,11	51,4%
über 30 Std	41	35,93	418	358,30	459	394,22	18,2%
Gesamt	189	119,45	2341	1498,20	2530	1617,65	100,0%

2012	männlich		weiblich		Gesamt		Gesamt Anteil absolut
	absolut	vollzeitverrechnet	absolut	vollzeitverrechnet	absolut	vollzeitverrechnet	
bis 20,5 Std	89	38,78	789	369,05	878	407,84	35,6%
bis 30 Std	53	37,71	1117	750,08	1170	787,79	47,4%
über 30 Std	37	32,39	382	327,50	419	359,88	17,0%
Gesamt	179	108,88	2288	1446,63	2467	1555,51	100,0%

2011	männlich		weiblich		Gesamt		Gesamt Anteil absolut
	absolut	vollzeitverrechnet	absolut	vollzeitverrechnet	absolut	vollzeitverrechnet	
bis 20,5 Std	75	33,89	751	350,96	826	384,85	35,7%
bis 30 Std	53	38,04	1056	705,09	1109	743,13	48,0%
über 30 Std	35	30,39	342	292,39	377	322,78	16,3%
Gesamt	163	102,32	2149	1348,45	2312	1450,76	100,0%

2010	männlich		weiblich		Gesamt		Gesamt Anteil absolut
	absolut	vollzeitverrechnet	absolut	vollzeitverrechnet	absolut	vollzeitverrechnet	
bis 20,5 Std	69	30,82	836	394,57	1085	526,29	49,8%
bis 30 Std	39	28,35	908	610,75	840	595,18	38,5%
über 30 Std	27	23,18	300	255,46	256	223,21	11,7%
Gesamt	135	82,34	2044	1260,78	2181	1344,68	100,0%





**Herausgeber**

Stadt Dortmund, Personal- und Organisationsamt  
2/Dez – Betriebliches Arbeits- und Gesundheitsmanagement (BAGM)

**Redaktionsanschrift**

Personal und Organisationsamt  
- Personalcontrolling -  
Brauhausstraße 1 – 5  
441122 Dortmund

**Redaktion**

Personalbericht/Frauenförderplan: Reinold Plätz (verantwortlich)  
Gesundheitsbericht: Woitek Rosen (verantwortlich)

**Titelfotos**

**Kommunikationskonzept, Satz**

Dortmund-Agentur

**Druck**

Stadt Dortmund, Dortmund-Agentur – Juni/2014

