



Personalbericht 2018/2019

Kontakt

Stadt Köln
Personal-und Verwaltungsmanagement
Willy-Brandt-Platz 3
50679 Köln

personalundverwaltungsmanagement@stadt-koeln.de
Telefon: 0221 / 221-25700
Telefax: 0221 / 221-22219



Die Oberbürgermeisterin

Personal und Verwaltungsmanagement
Amt für Presse- und Öffentlichkeitsarbeit

Grußwort

Liebe Leserinnen und Leser,



die Arbeitswelt befindet sich im Umbruch: Der demographische Wandel und ein damit einhergehender Fachkräftemangel, umfangreiche Digitalisierungsprozesse in allen Bereichen und der Anspruch an eine familienbewusste sowie lebensphasenorientierte Personalpolitik stellen neue Herausforderungen dar. Dies gilt selbstverständlich auch für die Arbeitgeberin Stadt Köln mit ihren ganz eigenen Fragestellungen als kommunale Institution in Konkurrenz mit der freien Wirtschaft. Das Personal- und Verwaltungsmanagement hat in den letzten Jahren unruhige Zeiten erlebt und sich im Jahr 2019 personell und mit zahlreichen Reformmaßnahmen neu aufgestellt. Man spürt, dass sich das Amt erfolgreich auf den Weg gemacht hat und die ersten Optimierungsmaßnahmen bereits greifen.

Ein Blick auf den Anspruch der übergreifenden Kölner Verwaltungsreform #wirfürdiestadt, dass „die Verwaltung eine attraktive Arbeitgeberin, professionelle Dienstleisterin und geschätzte Partnerin für Politik und Stadtgesellschaft sein soll“, zeigt, welchen hohen Stellenwert insbesondere das Personal- und Verwaltungsmanagement einnimmt. Eine motivierte, leistungsfähige und gut ausgestattete Belegschaft sind das Rückgrat für einen gelungenen Reformprozess.

Ich bedanke mich bei allen Kolleginnen und Kollegen vom Personal- und Verwaltungsmanagement für diesen in Form und Inhalt generalüberholten Personalbericht 2018/2019, der uns allen transparent zeigt, was Personalpolitik leisten muss und wie sich das Amt den Herausforderungen stellt.

Herzliche Grüße

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Stephan Keller', written in a cursive style.

Dr. Stephan Keller

Stadtdirektor

Vorwort

Liebe Leserinnen und Leser,



Personalarbeit ist vielschichtig. Einerseits stellt sie mit der Sicherstellung des Personalservices, der Zahlung von Entgelten und Besoldungsbezügen oder der Klärung personalrechtlicher Grundsatzfragen elementare Basisarbeit dar. Andererseits ist erfolgreiche Personalarbeit gleichermaßen auch strategische Arbeit. Als Personal- und Verwaltungsmanagement stehen wir in der Verantwortung, qualifizierte Mitarbeitende für die Stadt Köln zu gewinnen, die vorhandenen Kräfte langfristig an uns zu binden und diese beständig zu entwickeln und zu qualifizieren – und das fachlich wie persönlich, kurzfristig wie nachhaltig und immer auch im Sinne unserer Stadt Köln.

Um sich dieser Herausforderung erfolgreich zu stellen, bedarf es einer klaren Strategie. Diese Strategie sollte sich aus vielfältigen Instrumenten zusammensetzen, die konzipiert, umgesetzt sowie fortwährend kritisch überprüft werden müssen. Einen Ausschnitt unserer Strategie präsentieren wir Ihnen in Teil I unseres Personalberichts 2018/2019. Die Schlaglichter veranschaulichen beispielhaft unsere Fortschritte im Personal- und Verwaltungsmanagement mit Fokus auf der Gewinnung, Bindung und Entwicklung von neuen und bereits bei uns beschäftigten Mitarbeitenden. Ich verspreche Ihnen: Wir sind hier fest entschlossen unterwegs!

Im Anschluss daran finden Sie in Teil II des vorliegenden Personalberichts das gewohnte Zahlengerüst, das die Personalberichte der vergangenen Jahre ausgezeichnet hat. Die vielfältigen Statistiken und Tabellen zu unterschiedlichen Personalthemen haben wir hier übersichtlich für Sie aufbereitet. Als kleiner Vorgeschmack eröffnet der Bericht nach der Inhaltsübersicht und dem Lesehinweis mit zentralen Personalkennzahlen in kompakter Form.

Ich wünsche Ihnen viel Spaß bei der Lektüre des Personalberichts 2018/2019.

Herzliche Grüße

A handwritten signature in blue ink, consisting of a stylized 'W' followed by a series of loops and a final upward stroke.

Olaf Wagner

Amtsleiter Personal- und Verwaltungsmanagement

Inhaltsübersicht

| | |
|--|-----------|
| Grußwort | 3 |
| Vorwort | 4 |
| Inhaltsübersicht | 5 |
| Lesehinweis | 6 |
| Basisdaten | 7 |
| Teil I – 11 Schlaglichter unserer Arbeit | 9 |
| I.1 Stellenbesetzungen | 10 |
| I.2 Ausbildungsoffensive | 13 |
| I.3 Bewerbercenter | 17 |
| I.4 Willkommenskultur | 21 |
| I.5 Leitlinien für Führung und Zusammenarbeit | 23 |
| I.6 Transparenzoffensive in der Stellenbewertung | 26 |
| I.7 Neue Entgeltordnung..... | 28 |
| I.8 Gleichstellung der Geschlechter | 29 |
| I.9 Personalentwicklung..... | 31 |
| I.10 Qualifizierung | 33 |
| I.11 Vielfalt..... | 35 |
| Teil II – Zahlen/Daten/Fakten | 37 |
| II.1 Personalbestand im Überblick..... | 38 |
| II.2 Demographische Entwicklung | 40 |
| II.3 Personalbestand im Detail..... | 43 |
| II.4 Personalbestand nach Alter | 50 |
| II.5 Personalbewirtschaftung | 52 |
| II.6 Ausbildung..... | 54 |
| II.7 Ausfall durch Krankheit | 55 |
| II.8 Altersteilzeit..... | 56 |
| II.9 Stellenplan | 57 |
| II.10 Personalaufwendungen | 59 |

Lesehinweis

Was müssen Sie vor der Lektüre wissen?

Mit dem Personalbericht 2018/2019 geben wir als Personal- und Verwaltungsmanagement auch in diesem Jahr einen Einblick in unsere Arbeit und stellen umfangreiche Zahlen, Daten und Fakten rund um die wichtige Ressource der Stadt Köln – ihr Personal – zur Verfügung. Die Mehrheit der Daten wurde stichtagsbezogen zum 31.12.2018 erhoben. Zeitraumbezogene Daten basieren in der Regel auf dem Berichtsjahr 2018 (01.01. bis 31.12.2018). Diese Daten werden in Teil I des Berichts um aktuelle Entwicklungen ergänzt und erweitert.

Die Mehrheit der Daten weist das Stammpersonal der Kern- beziehungsweise der Gesamtverwaltung aus, also (fest)angestelltes beziehungsweise verbeamtetes Personal, welches aktuell für die Stadt Köln aktiv tätig ist. In einigen Übersichten sind darüber hinaus weitere Statusgruppen wie Nachwuchskräfte, inaktives Personal (zum Beispiel Beurlaubte) oder sonstiges Personal (zum Beispiel Honorarkräfte) in der jeweiligen Übersicht inkludiert.

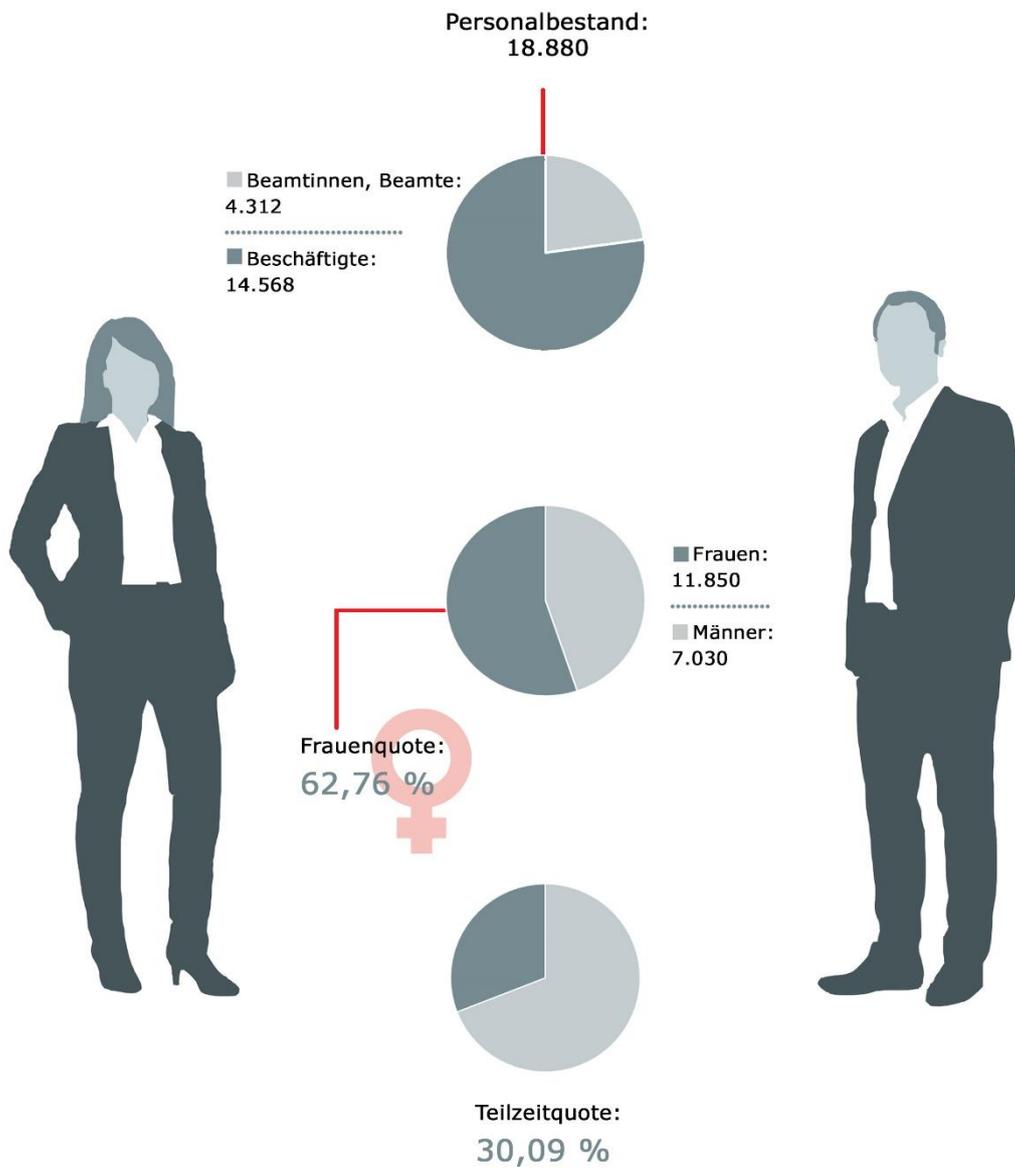
Die Mitarbeitenden sind neben der Kernverwaltung in den folgenden vier eigenbetriebsähnlichen Einrichtungen (keine Eigenbetriebe) und der Zusatzversorgungskasse/Beihilfenkasse als Sondervermögen der Stadt Köln eingesetzt: Zusatzversorgung und Beihilfe, Gebäudewirtschaft der Stadt Köln, Wallraf-Richartz-Museum & Fondation Corboud, Bühnen und Orchester. Zusammen mit der Kernverwaltung bilden sie die Gesamtverwaltung.

Bei der Stadt Köln arbeiten Menschen in rund 650 verschiedenen Berufsbildern. Um diese sinnvoll zusammenzufassen, wurden in ausgewählten Graphiken in Teil II die Berufsbilder zu sogenannten Jobfamilien gruppiert. Folgende Gruppierungen wurden auf Basis des Berufskatalogs der Bundesagentur für Arbeit in Verbindung mit den sogenannten MINT-Berufen vorgenommen:

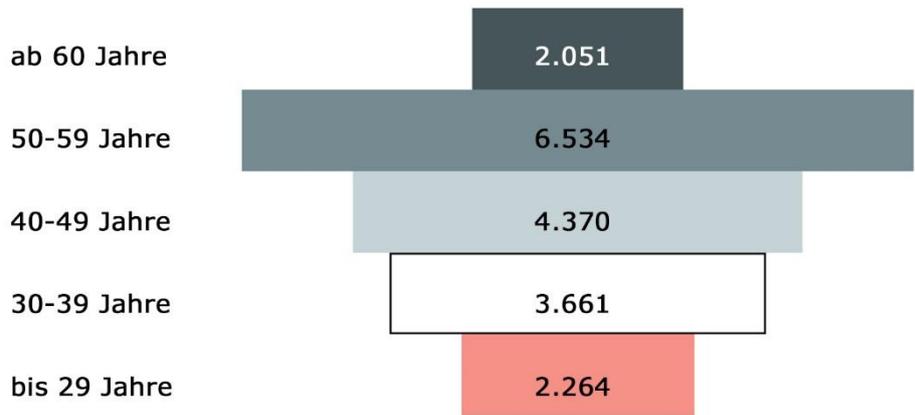
| Nummer | Jobfamilie |
|--------|--|
| 1 | Ärztliche- und therapeutische Tätigkeiten |
| 2 | Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Tätigkeiten |
| 3a | Verwaltung |
| 3b | Sonstige Verwaltungsberufe |
| 4a | MINT Informatik |
| 4b | MINT Mathematik, Naturwissenschaften |
| 4c | MINT Technik |
| 5 | Gewerblich-technische Berufe |
| 6 | Kultur |
| 7 | Lehrende bildende Tätigkeiten |
| 8 | Sicherheit und Überwachung |

Basisdaten

...des Stammpersonals der Gesamtverwaltung



Altersstruktur Ø 45,7 Jahre



..... Krankenquote: 8,74 %



..... Schwerbehindertenquote: 8,27 %



..... Ausbildungsquote: 8,79 %



Teil I – 11 Schlaglichter unserer Arbeit



Stellenbesetzungen



Ausbildungsoffensive



Bewerbercenter



Willkommenskultur



Leitlinien für Führung und Zusammenarbeit



Transparenzoffensive in der Stellenbewertung



Neue Entgeltordnung



Gleichstellung der Geschlechter



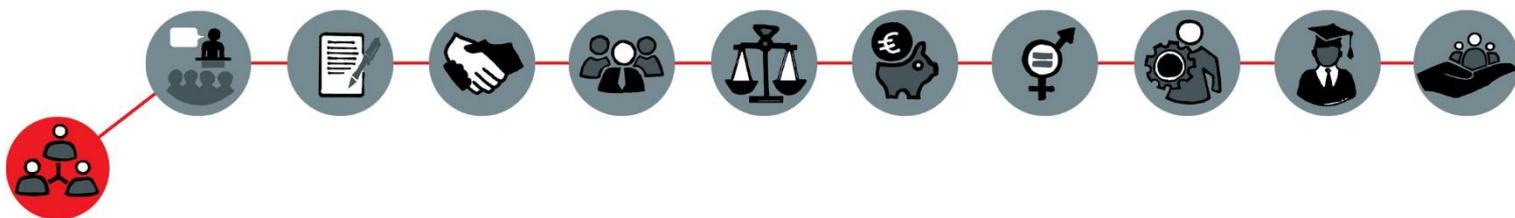
Personalentwicklung



Qualifizierung



Vielfalt



I.1 Stellenbesetzungen

...so viele wie nie zuvor!

Die Arbeitgeberin Stadt Köln sieht sich seit einigen Jahren mit vielfältigen Herausforderungen im Rahmen der Personalgewinnung konfrontiert: Der demographische Wandel sowie der zunehmende Mangel an Fachkräften und die gestiegenen Anforderungen durch die Digitalisierung sind hierbei in erster Linie zu nennen.

Hinsichtlich der demographischen Entwicklung lässt sich in den vergangenen 20 Jahren beispielsweise eine deutliche Verschiebung der Altersstruktur hin zu den

Altersgruppen ab 45 Jahre konstatieren. Entsprechend stieg im öffentlichen Dienst alleine in der letzten Dekade das bundesweite Durchschnittsalter von 41,8 auf 45,7 Jahre.

Und die Stadt Köln bildet hier keine Ausnahme: Rund 58 Prozent des städtischen Stammpersonals sind über 45 Jahre alt (57 Prozent der Frauen, 60 Prozent der Männer). Das Durchschnittsalter der insgesamt 18.880 Personen im Stammpersonal liegt mit 45,7 Jahren voll im Bundestrend (45,4 Jahre bei Frauen, 46,3 Jahre bei Männern).

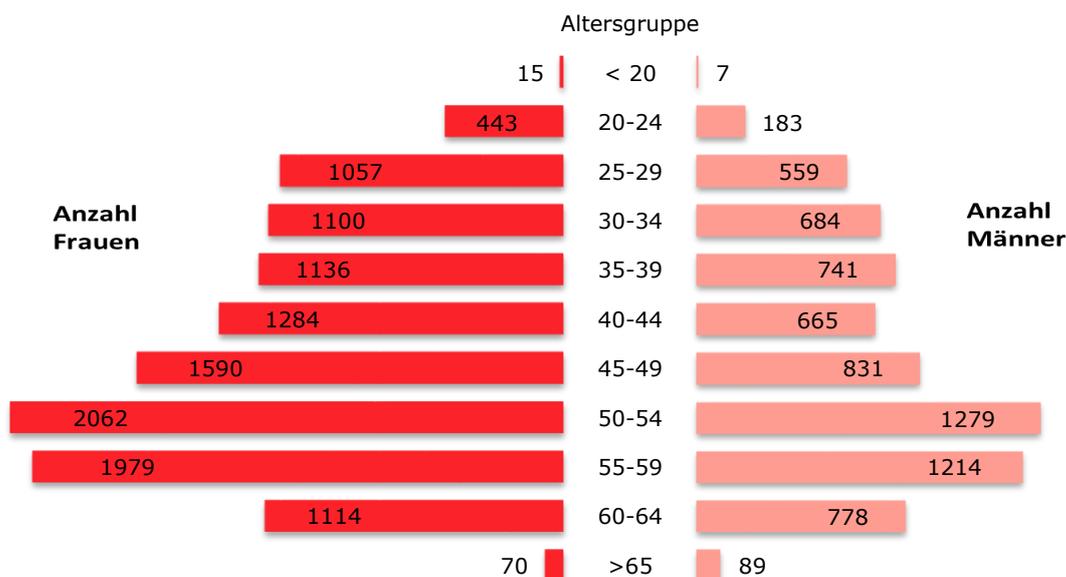


Abbildung 1 Altersbaum der Gesamtverwaltung

Diese Entwicklung führt unmittelbar dazu, dass in den nächsten zehn Jahren knapp 4.800 Personen die Stadt Köln altersbedingt verlassen werden. Die zahlenmäßig meisten Austritte werden in der Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt sowie in der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt und damit im Kernbereich der Verwaltung zu verzeichnen sein.

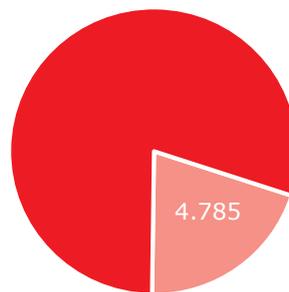


Abbildung 2 Austritte in den nächsten zehn Jahren

Die gute Nachricht: Wir sind dran!

Die Zeichen der Zeit wurden jedoch erkannt. Während externe Stellenbesetzungen aufgrund der Haushaltslage lange Zeit restriktiv gehandhabt wurden, werden gerade diese seit mehreren Jahren in erforderlichem Maße forciert. So ist zum Beispiel die Anzahl der externen Stellenausschreibungen von 2012 bis 2018 von 51 auf 350 gestiegen.

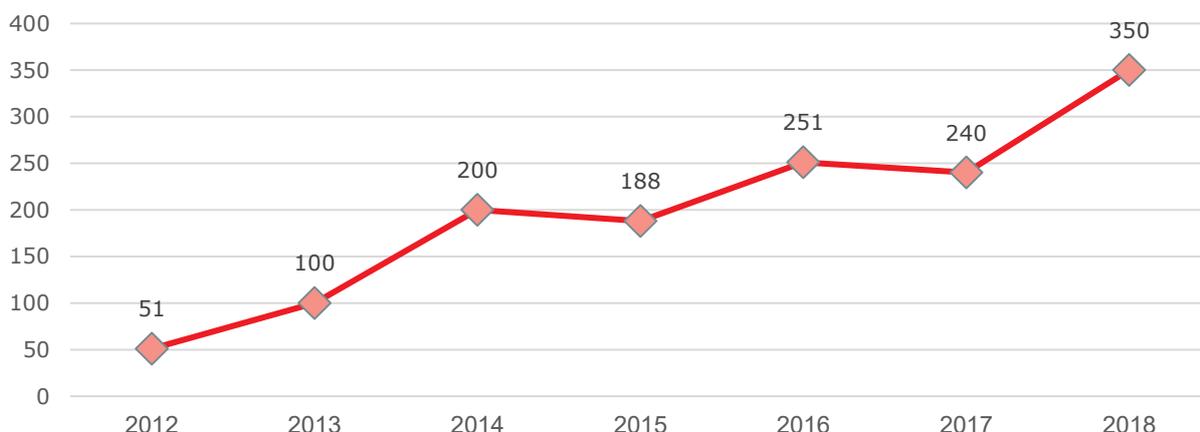


Abbildung 3 Entwicklung der externen Stellenausschreibungen

Wir sind uns völlig bewusst, dass wir als Stadt Köln im sogenannten *war for talents* in hoher Konkurrenz zu vielen Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern aus Wirtschaft und öffentlicher Verwaltung stehen. Deshalb beschreiten wir in der Personalgewinnung konsequent neue Wege und führen unterschiedlichste Personalgewinnungs-, Marketing- und Werbemaßnahmen durch (siehe exemplarisch Kapitel 1.3 *Bewerbercenter*).

Vor dem Hintergrund der verschiedenen Maßnahmen hat die Anzahl an externen Neueinstellungen – und das zusätzlich zur ebenfalls gestiegenen Zahl neuer Auszubildender (siehe Kapitel I.2 Ausbildungsoffensive) – ab 2016 noch einmal signifikant zugenommen.

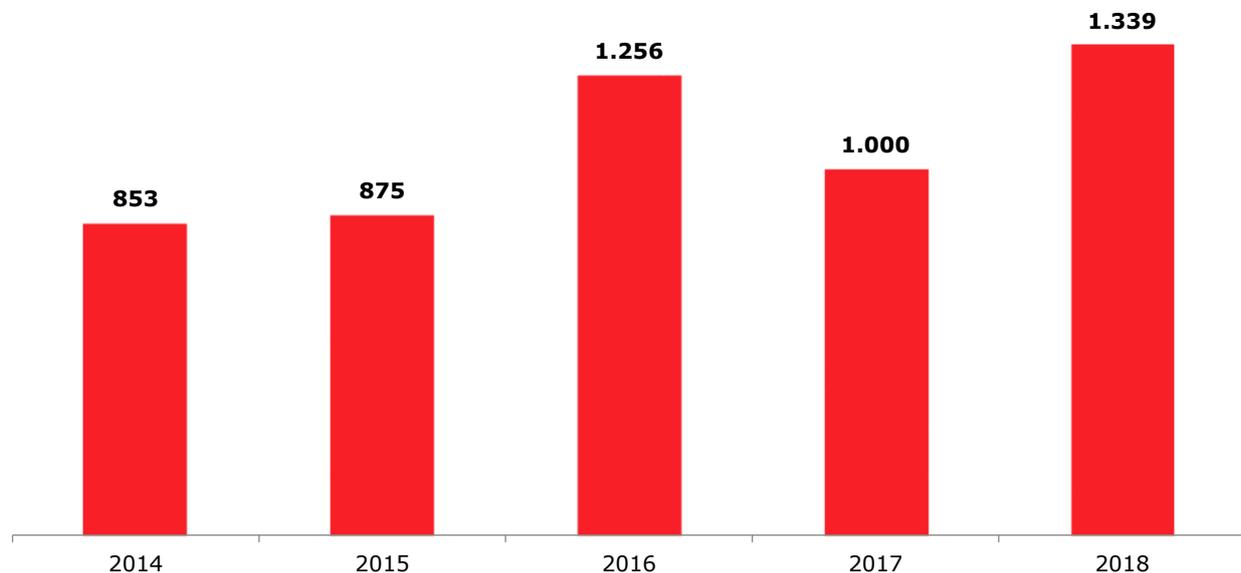
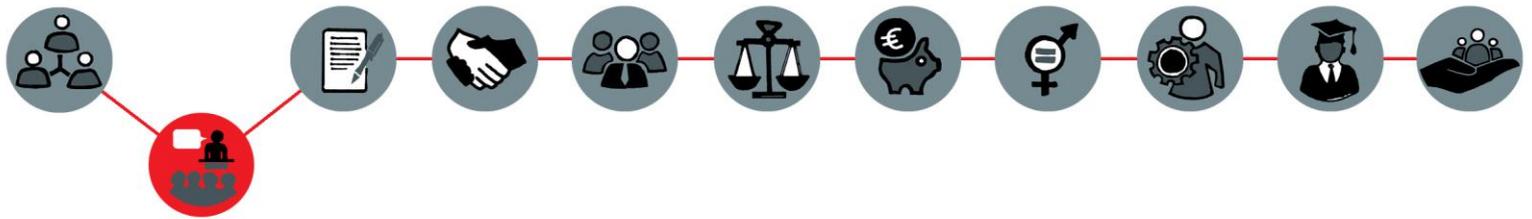


Abbildung 4 Entwicklung der externen Neueinstellungen

Vereinfachung und Beschleunigung

In diesem Kontext wurde das Stellenbesetzungsverfahren von uns insgesamt vereinfacht und beschleunigt, damit Vakanzen schneller besetzt werden können, keine guten Bewerbungen verlorengehen und die beteiligten Fachdienststellen entlastet werden. Hierfür wurden und werden unter anderem Entscheidungswege verkürzt und die Kommunikation und Bearbeitung digitalisiert. So wird beispielsweise bis Ende dieses Jahres ein optimierter Prozess bei internen Stellenbesetzungsverfahren aus dem Projekt zur Beschleunigung des Stellenbesetzungsverfahrens im Amt für Kinder, Jugend und Familie auf weitere Fachdienststellen übertragen.

Letztlich haben wir 2018 nach erneuter Steigerung im Vergleich zu den Vorjahren über 2.860 Stellenbesetzungsvorgänge im Rahmen der Fachaufsicht und der internen Serviceleistung betreut (siehe abermals Kapitel *I.3 Bewerbercenter*).



I.2 Ausbildungsoffensive

...mit voller Kraft!

Neben einer Steigerung der externen Neueinstellungen spielt insbesondere die Gruppe der Auszubildenden eine wichtige Rolle in unserer Strategie, die personelle Schlagkraft der Stadt Köln langfristig sicherzustellen. Das sieht auch Stadtdirektor Dr. Stephan Keller so: „Eine Ausbildung ist der beste Weg, um Nachwuchs zu rekrutieren.“ Und deshalb ist es sehr erfreulich, dass sich der positive Trend bei den Neueinstellungen auch im Ausbildungsbereich deutlich bemerkbar macht.

Die Stadt Köln ist eine attraktive Ausbilderin!

Alleine im Jahr 2018 haben sich insgesamt 7.257 potenzielle Nachwuchskräfte um einen Ausbildungs- beziehungsweise um einen Studienplatz bei der Stadt Köln beworben. Und das in gut 30 Berufsbildern. Das waren über 500 Bewerbungen mehr als im Jahr zuvor.

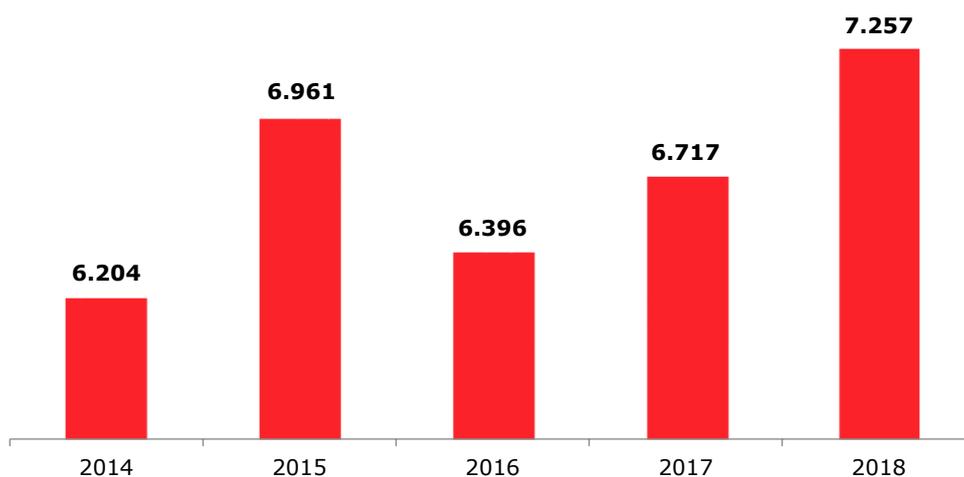


Abbildung 5 Entwicklung der Bewerbungen auf Ausbildungsplätze

Am beliebtesten waren erneut und mit großem Abstand die Laufbahngruppen 1, 2. Einstiegsamt und 2, 1. Einstiegsamt sowie die Verwaltungsfachangestellten-Ausbildung, die zusammen circa 5.000 Bewerbungen ausmachten.

Im vergangenen Jahr konnten wir **333** neue, engagierte Nachwuchskräfte in den Bereichen Verwaltung, IT sowie in den kaufmännischen, technischen und handwerklichen Berufen bei der Stadt Köln begrüßen. Um uns für die passenden Kandidatinnen und Kandidaten zu entscheiden, haben wir im Vorfeld erneut über **200** Auswahlrunden durchgeführt. Das heißt: Es fand nahezu an jedem Arbeitstag im Rahmen unserer Ausbildungsinitiative eine Auswahlrunde statt.

Diese positiven Zahlen spiegeln sich auch in der stadtweiten Ausbildungsquote wider, die wir seit Jahren steigern können. Sie übertrifft die vom Rat der Stadt Köln beschlossene Maxime von 6 Prozent deutlich.

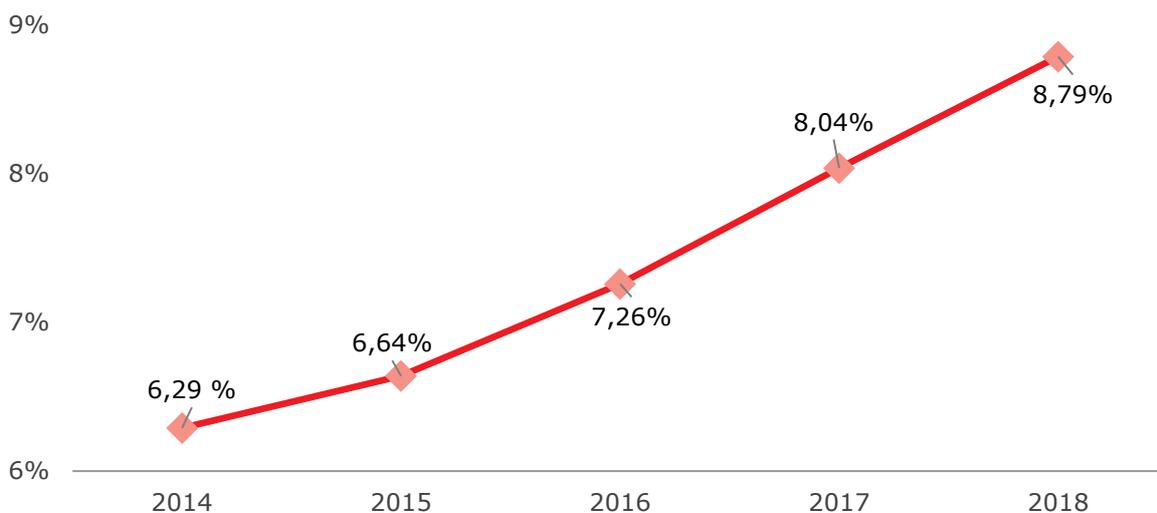


Abbildung 6 Entwicklung der Ausbildungsquote

Erfolgreiche Ausbildung!

98 Prozent aller Auszubildenden und Studierenden haben 2018 ihre Abschlussprüfungen erfolgreich bestanden. Darunter waren einige besonders gute Ergebnisse zu finden: So haben diverse Auszubildende und Studierende ihre Prüfungen mit der Note „sehr gut“ abgeschlossen. Insgesamt konnten alle Absolventinnen und Absolventen im Verwaltungsbereich und etwa 85 Prozent der übrigen Auszubildenden übernommen werden.

Um unserer sozialpolitischen Verantwortung gerecht zu werden und unsere Ausbildungsvielfalt zu erhalten, bilden wir zum Teil auch über Bedarf aus. Jene Nachwuchskräfte, die die Stadt Köln im Anschluss nicht übernehmen kann, können – dank ihrer hochwertigen Ausbildung – häufig an Partnerunternehmen oder andere Betriebe vermittelt werden.

Gute Arbeit zahlt sich aus!

Die genannten Zahlen sind unter anderem das Ergebnis unserer umfangreichen Anstrengungen in den Bereichen Öffentlichkeitsarbeit und Ausbildungsbegleitung und -betreuung.

Alleine 2018 haben wir an über **50** Veranstaltungen teilgenommen, um die vielfältigen Karrierechancen im Bereich der Ausbildung bei der Stadt Köln noch aktiver zu bewerben. Hierunter fallen Auftritte auf Ausbildungsmessen (zum Beispiel Messe Einstieg, Abenteuer Beruf oder Kölner Karrieretag) und der Besuch an Schulen, um durch Vorträge oder bei gemeinsamen Workshops den Kontakt zu potenziellen Nachwuchskräften herzustellen. In diesem Kontext steht beispielsweise auch unsere KURS-Lernpartnerschaft mit der Eichenborff-Realschule in Köln-Ehrenfeld, die wir jüngst geschlossen haben. Elemente dieser Partnerschaft sind zum Beispiel Berufsfelderkundungen, Unterrichtsbesuche oder die Ermöglichung von Praktika bei der Stadt Köln. Weitere Kooperationen mit anderen Schulen sind in Planung.

Und auch in den gängigen sozialen Medien werben wir um die Nachwuchskräfte. Dem Instagram-Account unserer Ausbildungsleitung (@stadtkoeln_ausbildung) folgen mittlerweile 1.743 Personen – Tendenz steigend!

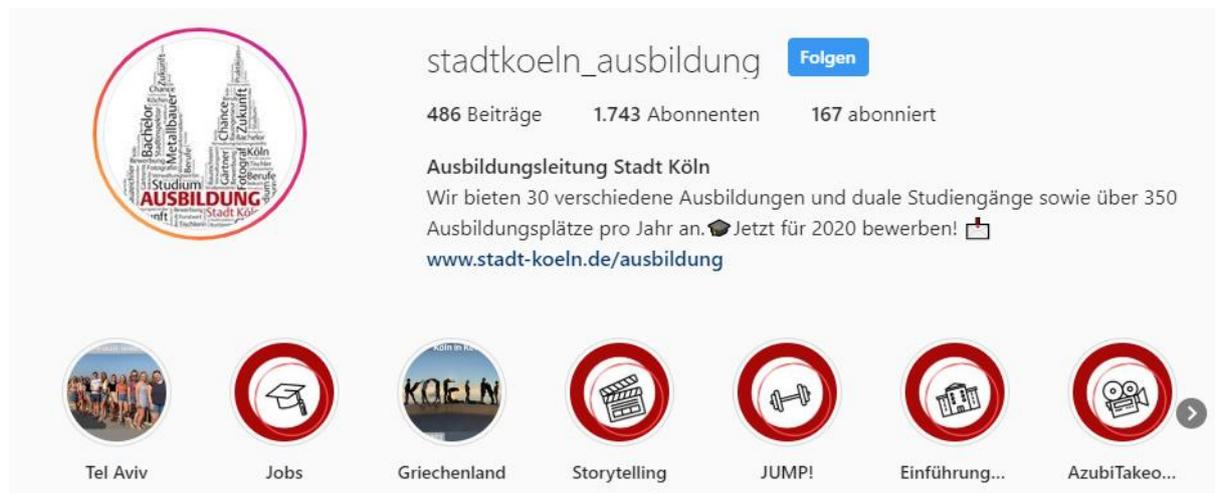


Abbildung 7 Instagram-Account unserer Ausbildungsleitung

Bereits 2017 haben wir weiterhin ein neues, behördlich bislang einzigartiges Zuweisungsverfahren für Ersteinsatzkräfte eingeführt. Das dreistufige Modell – bestehend aus Direktanforderung, Stellenhospitation und -vermittlung sowie freier Auswahl noch vorhandener Stellen – sorgt für eine passgenaue Vermittlung sowie für eine bessere Bindungswirkung und eine höhere Zufriedenheit der Nachwuchskräfte. Nach einem Jahr Erprobung im Bereich der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt können wir feststellen: Das Verfahren ist für alle Seiten äußerst sinnvoll und praktikabel. Deshalb haben wir es zuletzt auch auf den Bereich der Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt sowie auf die Verwaltungsfachangestellten ausgeweitet. Seit Einführung des neuen Zuweisungsverfahrens verlor die Stadt Köln nach der Ausbildung tatsächlich nur noch eine Person an eine andere Behörde.

Parallel dazu haben wir auch unsere Auslandsaktivitäten noch einmal ausgebaut. Die Auslandsprojekte zeichnen sich durch die Teilnahme an offiziellen Terminen, Empfängen oder Diskussionsrunden aus. Sie dienen der Vernetzung der Auszubildenden und tragen dazu bei, dass die Auszubildenden neben neuen Ländern auch Einblicke in andere (Verwaltungs-) Kulturen erhalten. Unter anderem ging es für über 60 Nachwuchskräfte nach Griechenland, Namibia, Russland, Finnland, Japan oder in die USA. Für unsere Auszubildenden sind die Auslandsaufenthalte naturgemäß ganz besondere Highlights – eine Bereicherung fachlicher und persönlicher Art.



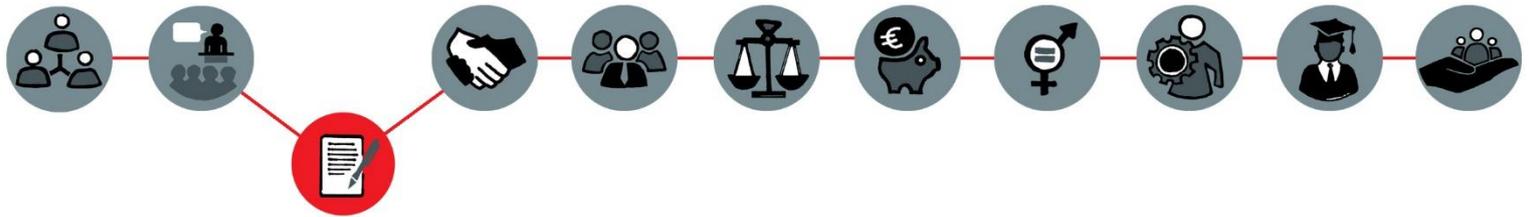
Abbildung 8 Auslandsprojekt in Japan



Abbildung 9 Instagram-Beitrag New York

Flankiert werden all diese Maßnahmen durch den kontinuierlichen Ausbau der Schulungs- und Fortbildungsangebote auf Seiten der Ausbilderinnen und Ausbilder (stets verbunden mit dem Ziel, die Qualität der Ausbildung hochzuhalten und etwaige Ausbildungshemmnisse abzubauen). Dies wird unter zunehmend erschwerten Rahmenbedingungen realisiert, zum Beispiel hinsichtlich der Raumsituation. So war es exemplarisch im Sommer 2018 ein logistisches und organisatorisches Puzzle, alle Auszubildenden nahezu zeitgleich den Fachdienststellen zuzuweisen.

Eines ist ohnehin klar: Die vielen engagierten Ausbilderinnen und Ausbilder in den Fachdienststellen sind der Garant unserer erfolgreichen Ausbildungsoffensive. Ohne sie und die kollegiale Zusammenarbeit mit ihnen wären diese tollen Zahlen – auch 2019 konnte die Anzahl neuer Auszubildender wiederholt gesteigert werden – nicht denkbar. An dieser Stelle ein herzliches Dankeschön an alle Beteiligten!



I.3 Bewerbercenter

...wir sind auf dem Weg!

Mit vereinten Kräften haben wir es geschafft, dass die Zahl der Neueinstellungen in den letzten Jahren beständig gestiegen ist – sowohl bezüglich der Berufstätigen als auch hinsichtlich unserer Auszubildenden. Allerdings wird sich der Kampf um gute Arbeitskräfte weiter verschärfen, unsere Konkurrenz ist groß. Grundsätzlich entwickelt sich der Arbeitsmarkt aktuell mehr und mehr zu einem Bewerberinnen- und Bewerbermarkt. Vor diesem Hintergrund arbeiten wir intensiv am Aufbau eines Bewerbercenters für die Stadt Köln.

Das Ziel des Bewerbercenters ist es, die Personalgewinnung und -auswahl weiter zu professionalisieren. Dem Bewerbercenter wird zunehmend die Funktion eines zentralen Ansprechpartners für externe Bewerberinnen und Bewerber zukommen. Damit fungiert es für potentielle neue Kolleginnen und Kollegen als *die* Visitenkarte der Stadt Köln.

Beim räumlichen Aufbau des Bewerbercenters sind wir noch nicht so weit, wie wir uns das wünschen und es beizeiten auch kommuniziert wurde. Hier konnten wir unser gesetztes Ziel leider nicht im vollen Umfang erreichen. Wir arbeiten jedoch mit Hochdruck daran, die Serviceleistungen des Bewerbercenters kontinuierlich und zeitnah weiter auszubauen. Denn das Bewerbercenter zeichnet sich durch weit mehr als nur ansprechende Räumlichkeiten aus.

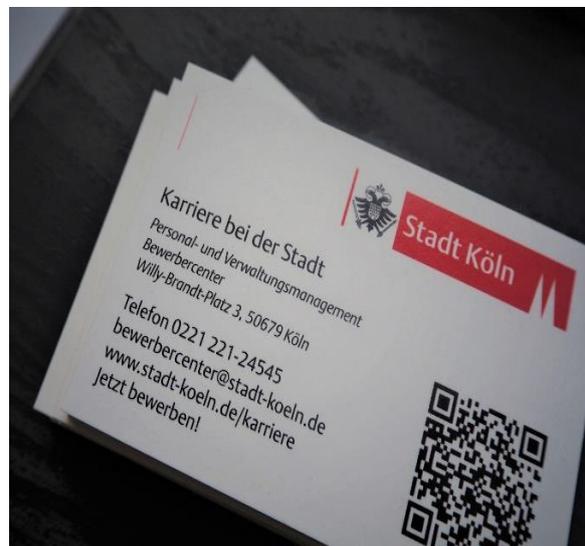


Abbildung 10 Karriere bei der Stadt

2019 ist hier vieles passiert!

So wurden im Bewerbercenter zum Beispiel zahlreiche Personalgewinnungsmaßnahmen organisiert und erfolgreich durchgeführt. Das zentrale Personalmarketing konnte zu diesem Zwecke verstärkt werden und wird zunehmend ausgebaut.

In der Folge waren wir 2019 auf so vielen lokalen und regionalen Recruiting-Messen vertreten wie nie zuvor. Auf diese Weise gelang es uns, noch stärker in den direkten Austausch mit potenziellen Bewerberinnen und Bewerbern zu treten und sie von der Stadt Köln als Arbeitgeberin zu überzeugen. In 2019 haben wir an 13 Recruiting-Veranstaltungen teilgenommen. Zum Vergleich: Im Jahr 2018 waren es neun und im Jahr 2017 lediglich fünf.



Abbildung 11 Einer unserer Messeauftritte

Weiterhin haben wir mit modernen, berufsgruppenspezifischen Plakatkampagnen (City- und Mega-Lights) in den Stadtinformationsanlagen geworben und diese entsprechend in den sozialen Medien aufgegriffen.



Abbildung 12 Poster und Plakate zur Personalgewinnung

In diesem Zusammenhang wird auch die städtische Karriereseite „Arbeiten bei der Stadt“ mit umfassenden Informationen zu Stellenausschreibungen, zu gesuchten Fachkräften und Einsatzmöglichkeiten oder zum Ausbildungsangebot optimiert und um neue Inhalte erweitert. Die vollständige Überarbeitung ist aktuell im Ausbau. Online-Stellenbörsen und -Karrierenetzwerke sowie die städtischen Social-Media-Kanäle werden zudem noch intensiver genutzt. Ein professioneller Account der Stadt Köln auf XING, dem vielfach genutzten Karrierenetzwerk im deutschsprachigen Raum, befindet sich darüber hinaus in finaler Umsetzungsplanung.

Im Rahmen dieser Aktivitäten wird die Stadt Köln mit ihrem vielfältigen Aufgabenspektrum, ihren umfangreichen Karrieremöglichkeiten und ihren familienbewussten Arbeitsbedingungen konsequent als das vermarktet, was sie heute de facto schon ist: eine attraktive Arbeitgeberin.

Wir unterstützen die Fachdienststellen!

Für den sehr unterschiedlichen Personalbedarf und die diversen Zielgruppen der Fachdienststellen bieten wir zudem – neben unseren grundsätzlichen Aktivitäten – eine individuelle Beratung und eine intensive Unterstützung bei der zielgruppenorientierten Personalwerbung an.

So werden vom Bewerbercenter zum Beispiel mehrere tausend externe Initiativbewerbungen pro Jahr entsprechend der gesuchten Qualifikationen gesichtet und an die Fachdienststellen weitergeleitet sowie für bestimmte Berufsgruppen zentral koordinierte Auswahlverfahren durchgeführt.

Zudem bietet das Bewerbercenter interessierten Fachdienststellen die Durchführung ihrer externen Stellenbesetzungsverfahren an. Bis Ende dieses Jahres werden wir – anknüpfend an die erfolgreich absolvierte Pilotphase beim Amt für Kinder, Jugend und Familie – bereits die externen Stellenbesetzungsverfahren für insgesamt sechs Fachdienststellen übernehmen. Dies wird von uns im Rahmen des sogenannten Full-Service realisiert. Das heißt: Wir übernehmen hier in Abstimmung mit der Fachdienststelle das gesamte Verfahren – von der zeitgemäßen Ausschreibung über das professionelle Auswahlverfahren bis zum neu konzipierten Onboarding.

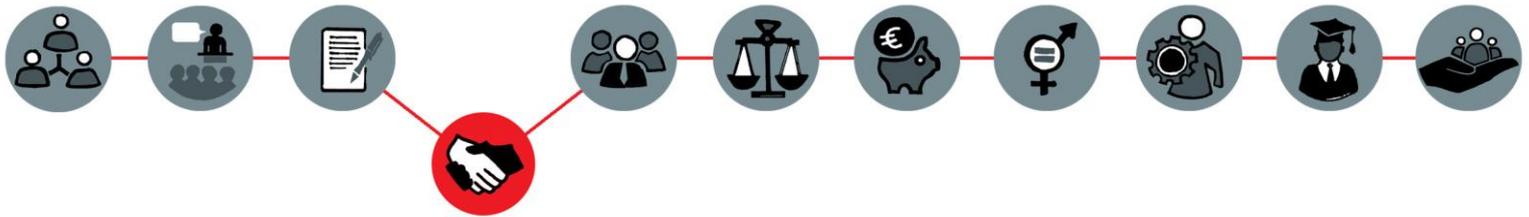
Wir streben an, dass bis Ende 2020 das Gros aller Fachdienststellen von unserem Full-Service-Angebot profitiert. Dies verschafft eine erhebliche Entlastung auf Seiten der Fachdienststellen. Diese können sich so besser auf ihre originäre Aufgabenerledigung konzentrieren. Gleichzeitig schaffen wir einen zentralen Gesamtüberblick über offene Stellen und Bewerbungen. Auf diese Weise können wir zwischen den Fachdienststellen und den Bewerberinnen und Bewerbern zielgerichtet vermitteln.

Keine zweite Chance für den ersten Eindruck!

Gemäß dieser Maxime werden aktuell die modernen und repräsentativen Räumlichkeiten des Bewerbercenters errichtet. Denn es reicht nicht, dass in Auswahlverfahren die gesamte Bandbreite moderner Auswahlmethoden angewendet wird. Auch optisch müssen wir uns als moderne Arbeitgeberin präsentieren.

Das Bewerbercenter wird seine Räumlichkeiten im 16. Stock des Stadthauses West beziehen. Wir werden die Bewerberinnen und Bewerber hier angemessen in Empfang nehmen. Eine Karriere mit Domblick kann von hieraus starten – und das im wahrsten Sinne des Wortes. Aktuell finden sich die Räumlichkeiten noch im Umbau. Die Eröffnung ist für das 2. Halbjahr 2020 geplant. Gleiches gilt für die e-Recruiting-Software und die Implementierung der Onlinebewerbung. Auch hier ist die gesamtstädtische Anbindung fest für das Jahr 2020 avisiert.

Die Perspektive ist klar: Es geht voran!



I.4 Willkommenskultur

...gekommen, um zu bleiben!

Eine erfolgreiche und nachhaltige Personalgewinnung ist für uns von zentraler Bedeutung. Unsere Arbeit hört allerdings mit der Unterschrift unter dem Arbeitsvertrag beziehungsweise der Beamtenernennung nicht auf. Im Gegenteil: Sie fängt damit gerade erst an.

Denn der Start in einen neuen Job ist regelmäßig mit einer gewissen Aufregung verbunden: ein unbekanntes Arbeitsumfeld, viele neue Gesichter, spannende Herausforderungen. Eine wichtige Bedeutung kommt deshalb den ersten Wochen zu, in denen uns als Arbeitgeberin gegenüber den neuen Kolleginnen und Kollegen eine besondere Fürsorgepflicht zuteilwird.

You are welcome!

Die Einführung neuer Kräfte ist ein zentrales Handlungsfeld einer wertschätzenden und nachhaltigen Unternehmenskultur. Wir wollen die neuen Kolleginnen und Kollegen deshalb unmittelbar bei der Stadt Köln willkommen heißen, sobald sie ihre Stellenzusage erhalten.

Die erste Zeit in einer neuen Position prägt entsprechend den Eindruck der Arbeitsstelle und hat direkte Auswirkungen auf Arbeitszufriedenheit, Zusammengehörigkeitsgefühl und Leistungsbereitschaft. Für uns als Arbeitgeberin bedeutet das konkret: Wir entwickeln Maßnahmen und Instrumente, um unseren Mitarbeitenden einen gelungenen Start bei uns zu ermöglichen. So stellen wir früh die Weichen für eine erfolgreiche Zusammenarbeit und Aufgabenerfüllung. Gleichzeitig reduzieren wir das Risiko einer Frühfluktuation durch möglichst angenehme und wertschätzende Ersterfahrungen am neuen Arbeitsplatz. Insgesamt streben wir eine hohe Identifikation unserer neuen Mitarbeitenden mit ihrer Arbeit sowie den Zielen und Werten der Stadt Köln an.

Eine wertschätzende Unternehmenskultur beginnt noch vor Tag 1!

Vor diesem Hintergrund haben wir ein breitgefächertes Maßnahmen- und Methodenkonzept zur Begrüßung, Einarbeitung und Integration neuer Mitarbeitender geschnürt. Es soll ab dem Zeitpunkt der Zusage zur Stelle bis 100 Tage nach Arbeitsbeginn aktiv gelebt werden.

Das Gesamtkonzept greift soziale, personalentwickelnde und technische Komponenten auf. Es enthält Informationen und Empfehlungen für einen erfolgreichen Onboarding-Prozess, ein allgemeines und ein zielgruppenorientiertes Qualifizierungskonzept, eine Willkommensmappe sowie ein Konzept zur Einarbeitung in den Fachdienststellen mit Checklisten und Gesprächsleitfäden. Das Konzept soll darüber hinaus auch bei intern wechselnden Mitarbeitenden Anwendung finden.

In einem ersten Schritt erproben wir das Konzept sowie die passgenau auf die jeweilige Dienststelle abgestimmten Einarbeitungskonzepte mit Checklisten und Gesprächsleitfäden in drei Ämtern des Dezernates I. Nach Abschluss der Pilotphase planen wir die Einführung unserer Maßnahmen- und Methodenpakete zunächst in allen Fachdienststellen des Dezernates I und anschließend in der gesamten Stadtverwaltung. Mittelfristiges Ziel des Konzepts ist die Etablierung einer stadtweiten Willkommenskultur, die Wertschätzung und Unterstützung zum Ausdruck bringt. Wir legen damit den Grundstein für folgendes Ziel:

Wir wollen gute Mitarbeitende langfristig an uns binden!

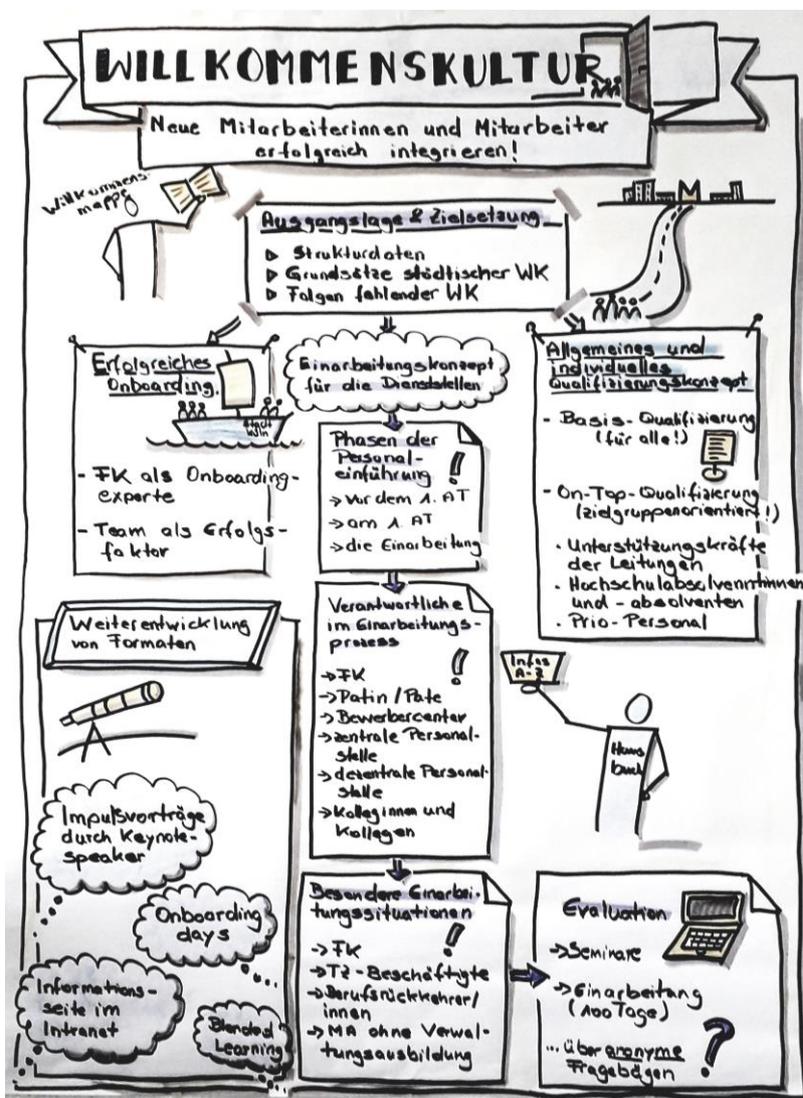
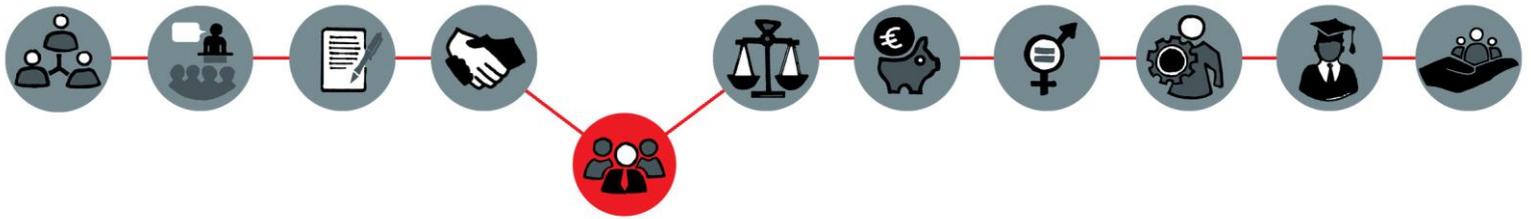


Abbildung 13 Visualisierung Willkommenskultur



I.5 Leitlinien für Führung und Zusammenarbeit

...gute Führung, gute Zusammenarbeit!

Googelt man das Stichwort *gute Führung*, so erhält man rund 53 Millionen Treffer. Ist die *gute Zusammenarbeit* hingegen von Interesse, so ergeben sich gar rund 86 Millionen Treffer. Beide Aspekte – gute Führung zum einen, gute Zusammenarbeit zum anderen – sind Grundpfeiler einer gesunden, wertschätzenden und nachhaltigen Organisationskultur.

Denn eines ist klar: Zur Realisierung des Ziels, unsere guten und motivierten Mitarbeiter:innen auch auf lange Sicht an die Stadt Köln zu binden und ihre Zufriedenheit zu erhöhen, kann die Etablierung einer Willkommenskultur nur der erste Schritt sein. Es bedarf gefestigter Grundprinzipien, Werte und Haltungen, die – das ist ganz wichtig – in unserer täglichen Arbeit spürbar sein müssen.

Zufriedene Mitarbeitende bleiben!

Die Stadt Köln kann mit Stolz behaupten, dass eine Vielzahl ihrer Interaktionen gut ablaufen und diese von Wertschätzung, Offenheit und Empathie geprägt sind. Zur Ehrlichkeit gehört gleichermaßen dazu, dass in gewissen Situationen noch Steigerungspotenzial besteht. Aufbauend auf den vorhandenen Stärken sollten Antworten auf folgende Fragen gefunden werden:

- Wie wollen die Mitarbeitenden der Stadt Köln miteinander umgehen?
- Wie sollen Mitarbeitende der Stadt Köln führen und geführt werden?
- Was zeichnet die Stadt Köln und die Stadtverwaltung im Miteinander aus?

Der gemeinsame Nenner liegt bei der Stadt Köln in einer Kultur der Wertschätzung. Ein herzlicher, weltoffener und integrierender Spirit ist die DNA unserer Stadt, gehört darüber hinaus zur



Identität der Kölnerinnen und Kölner. Dieses Lebensgefühl prägt auch die Verwaltung. Vor diesem Hintergrund haben wir die Leitlinien für Führung und Zusammenarbeit entwickelt.

Abbildung 14 Grundgedanke der Leitlinien für Führung und Zusammenarbeit

So wollen wir bei der Stadt Köln zusammenarbeiten!

Mit den Leitlinien für Führung und Zusammenarbeit halten wir das Selbstverständnis der Stadt Köln fest. Sie bilden richtungsweisende Grundsätze für unser aller Handeln und den täglichen Umgang miteinander. Sie sind ganz bewusst für alle Kolleginnen und Kollegen – Mitarbeitende wie Führungskräfte – formuliert, denn sie alle leisten einen Beitrag zur Organisationskultur und nur gemeinsam können die Leitlinien mit Leben gefüllt werden.



Abbildung 15 Unsere Leitlinien für Führung und Zusammenarbeit

Konzipiert und verabschiedet wurden die Leitlinien für Führung und Zusammenarbeit im vergangenen Jahr, implementiert und umgesetzt werden sie momentan mittels verschiedener Methoden – und das sukzessive in *jedem* der rund 1500 Teams in der gesamten Stadtverwaltung.

Im Rahmen des Prozesses werden in allen Teams individuelle Maßnahmen zur Optimierung der Zusammenarbeit eruiert, umgesetzt und reflektiert. Eine übergeordnete Auswertung erlaubt uns die Betrachtung als Indikator für Führung und Zusammenarbeit innerhalb der gesamten Stadt Köln. Den Start machte Anfang des Jahres der Verwaltungsvorstand bestehend aus Frau Oberbürgermeisterin Henriette Reker samt ihrer Beigeordneten.

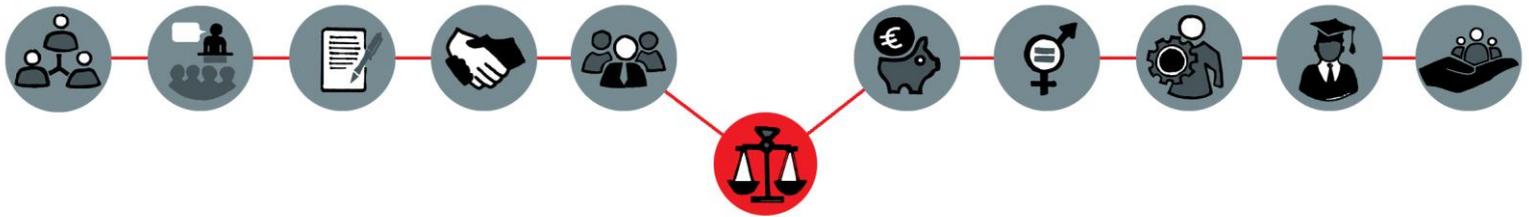


Abbildung 16 Umsetzungsprozess unserer Leitlinien für Führung und Zusammenarbeit

Von einem verbesserten Klima profitieren alle!

Zeitgemäße Führung und nachhaltige Zusammenarbeit: Die Stadt Köln hat sich hier auf den Weg gemacht. Nach dem Verwaltungsvorstand wurden die Amtsleitungen eingebunden. Im kommenden Jahr wird der Prozess Stück für Stück alle Teams in den Fachdienststellen erreichen und damit seine Wirkung mehr und mehr entfalten. Unser Leitlinien-Team wird diesen Prozess aktiv begleiten und unterstützen. Und danach ist es nicht vorbei! Alle ein bis zwei Jahre wird der Reflexionszyklus wiederholt und die Durchführung des Feedbacks nachgehalten. Schließlich liegt es im Interesse aller Führungskräfte und Mitarbeitenden der Stadtverwaltung, Führung und Zusammenarbeit stetig positiv zu gestalten und eine gute Unternehmenskultur zu entwickeln.

Nicht zuletzt besitzen gelebte Leitlinien für Führung und Zusammenarbeit – neben all ihrer sonstigen Vorteile wie der gesteigerten Bindungskraft des vorhandenen Personals – auch eine Anziehungskraft auf Bewerberinnen und Bewerber. Ein gutes Betriebsklima sowie eine anerkennende, produktive Form der Zusammenarbeit zählen zu den zentralen Kriterien bei der Entscheidung für ein neues Unternehmen.



I.6 Transparenzoffensive in der Stellenbewertung

...gerecht und nachvollziehbar!

Daneben ist das Stichwort *Gerechtigkeit* von großer Bedeutung, wenn es um die Frage geht, ob Mitarbeitende gerne in einem Betrieb arbeiten. Die Kernfrage lautet: Fühlen sich die Kolleginnen und Kollegen für ihre erbrachten Leistungen entsprechend entlohnt? Eine angemessene Bezahlung ist Grundvoraussetzung für Zufriedenheit und Leistungsfähigkeit. Doch welche Bezahlung ist der jeweiligen Aufgabe angemessen?

Eine angemessene Bezahlung ergibt sich – wie sollte es anders sein – aus einer sachgerechten Bewertung der jeweiligen Stelle. Um hier individuell begründete Antworten und nachvollziehbare Argumentationen gegenüber unseren Mitarbeitenden liefern zu können, streben wir eine weitgreifende Transparenz bei eben jenen Stellenbewertungen an. Damit tragen wir den veränderten Anforderungen und Bedürfnissen der Betroffenen Rechnung.

Transparenz vor Elfenbeinturm!

Einen zentralen Meilenstein für dieses Vorhaben bildet die Einrichtung unserer Stellenbewertungskommission – die erste derartige Kommission in einer deutschen Millionenstadt.



Abbildung 17 Unterzeichnung der Dienstvereinbarung zur Stellenbewertungskommission

Qualifizierte Vertreterinnen und Vertreter von Arbeitgeber- **und** Arbeitnehmerseite prüfen hier gleichberechtigt und erarbeiten sachgerechte Stellenbewertungen. Dazu werden zunächst Musterbewertungen für die Berufsgruppen mit neuen Tätigkeitsmerkmalen nach der neuen Entgeltordnung in der Kommission beraten. Diese Musterbewertungen umfassen unter anderem Stellen von bibliothekarischen, medizinischen und restauratorischen Fachkräften. Ab dem Jahr 2020 werden Musterbewertungen für weitere Berufsgruppen beziehungsweise für größere Aufgabenblöcke folgen. Die Dienstvereinbarung zur Stellenbewertungskommission bildet die Grundlage für die Zusammenarbeit.

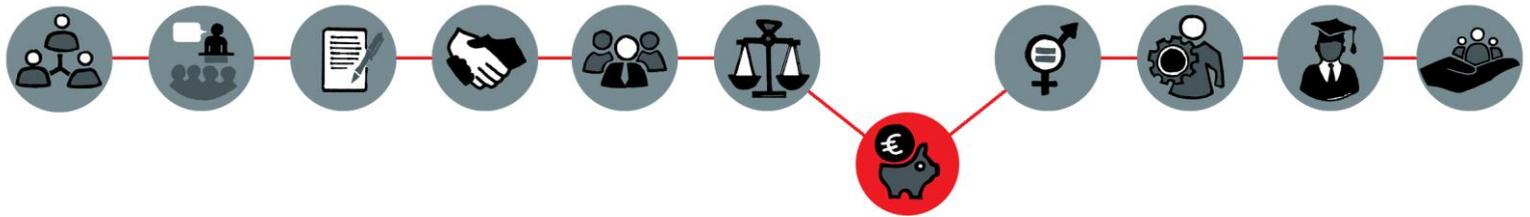
Flankiert wird die Arbeit der Stellenbewertungskommission durch weitere Maßnahmen, die von folgenden Leitgedanken geprägt sind:

- Wir kommunizieren die Grundlagen der Stellenbewertung und das konkrete Bewertungsergebnis transparent und nachvollziehbar.
- Wir gestalten das Verfahren neu, um es zu beschleunigen und zu veranschaulichen.
- Wir kommen dem Informationsbedürfnis der Beteiligten nach.
- Wir stärken die Zusammenarbeit mit den Beteiligten.

Transparenz heißt für uns zum Beispiel auch, Informationen gebündelt und adressatengerecht bereitzustellen. Im Rahmen eines neuen Intranetauftritts laden wir deshalb zu einer „Wissensreise durch das Thema Stellenbewertung“ ein. Hier informieren wir die Interessierten exemplarisch über Stellenbewertungen, Abläufe und Anforderungen. Auch nennen wir direkte Kontaktpersonen, an die sich die Mitarbeitenden in allen Fragen der Stellenbewertung wenden können. Ziel ist es, den Intranetauftritt kontinuierlich auszubauen, sodass Zug um Zug noch vorhandene Wissens- und Informationslücken geschlossen werden. Auf diese Weise wird unseren Kolleginnen und Kollegen die Antragsstellung erleichtert, was uns wiederum eine schnellere Bearbeitung selbiger ermöglicht. An die Mitarbeitenden der Stadt Köln die herzliche Einladung: Schauen Sie doch gerne einmal rein!

Daneben ist ein weiteres wesentliches Merkmal unserer Transparenzoffensive die umfassende Information und Qualifizierung der städtischen Fachdienststellen und Personalvertretungen als feste Partner im Bewertungsverfahren.

All diese Maßnahmen zur Transparenz im Stellenbewertungsverfahren bewirken ein hohes Maß an Akzeptanz von Bewertungsentscheidungen. Das bisherige Feedback der beteiligten Akteure zeigt uns, dass wir einen guten Weg eingeschlagen haben, den wir auch in den nächsten Jahren gemeinsam beschreiten werden.



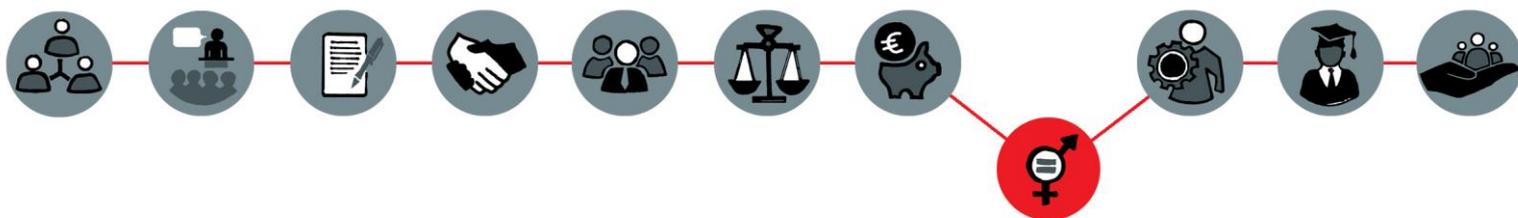
I.7 Neue Entgeltordnung

...an Herausforderungen wachsen!

Transparenz für alle Beteiligten war auch bei der Umsetzung der sogenannten neuen Entgeltordnung (kurz: EGO) unsere oberste Zielsetzung. Wir haben hier mit großem Engagement darauf hingewirkt, dass die neue Entgeltordnung zunächst gegenüber den Dezernaten und Fachdienststellen und in einem weiteren Schritt den persönlich von einer Überleitung betroffenen Mitarbeitenden verständlich dargestellt wird. So wurde zum Beispiel in personalisierten Überleitungsschreiben und unter Angabe individueller Daten auf die Möglichkeit eines Antrags auf Höhergruppierung hingewiesen.

Zum Verständnis: Die Umsetzung der neuen Entgeltordnung war für uns tatsächlich eine große Herausforderung – und das insbesondere vor dem Hintergrund, dass die Stadt Köln eine im kommunalen Vergleich riesige Arbeitgeberin mit einer entsprechenden Anzahl an Beschäftigten darstellt. Die originäre Überleitung aller Beschäftigtenstellen zum 01.01.2017 war die eine Seite, die Information an unsere Mitarbeitenden und eine daraus gegebenenfalls erfolgende Bearbeitung der Anträge auf Höhergruppierung die andere. Dabei erfuhr die Umsetzung leider einen holprigen Start und der Prozess ist rückblickend optimierbar. Und das lag nicht alleine an den Umsetzungsvorgaben, die uns lange fehlten. Entscheidend ist jedoch, dass wir aus unseren Fehlern gelernt haben und unseren Kurs mit dem Ziel einer tarifkonformen Umsetzung der neuen Entgeltordnung nicht verlassen haben. Hierbei werden wir durch die Personalvertretung begleitet. Ein regelmäßiger Austausch fand im Rahmen des „Arbeitskreises EGO“ statt, zu dem neben Verwaltung und Personalvertretung auch die Gewerkschaften geladen waren.

Unter dem Strich heißt das: Von insgesamt über 1.650 sogenannten EGO-Anträgen konnten wir rund 1.400 positiv bescheiden und zahlbar aufbereiten. In circa 160 Fällen mussten wir die EGO-Anträge nach Prüfung ablehnen oder einen Zwischenbescheid für besondere Berufsgruppen erstellen. Wir gehen auch davon aus, dass uns noch einige Anträge wegen rückwirkender Stellenneubewertungen und durch die Stellenbewertungskommission erfolgter Clusterbewertungen in besonderen Berufsgruppen erreichen werden. Andere Sonderfälle der Bewertung, wie beispielsweise von Schulhausmeisterinnen und Schulhausmeistern, werden aktuell finalisiert. Derzeit sind folglich nur noch vereinzelte EGO-Anträge im Bearbeitungsstatus, da hier erweiterte Klärungsbedarfe bestehen. Bis zum Jahresende wollen wir konstatieren können, dass die Umsetzung der neuen Entgeltordnung abgeschlossen ist.



I.8 Gleichstellung der Geschlechter

...wird aktiv gestaltet!

Die Gleichstellung der Geschlechter ist nicht nur für uns, sondern auch für viele Kolleginnen und Kollegen und Bewerberinnen und Bewerber ein zentrales Anliegen. Wir wollen unseren Beitrag zur Realisierung dieses Ziels leisten. Aus diesem Grund arbeiten wir eng mit dem Amt für Gleichstellung von Frauen und Männern zusammen.

Ein wichtiger Meilenstein auf dem Weg zur Gleichstellung der Geschlechter ist der erste Gleichstellungsplan der Stadt Köln für die Jahre 2019 bis 2023, dessen Erstellung und Umsetzung wir maßgeblich verantworten. Der Gleichstellungsplan löst nach der Reform des Landesgleichstellungsgesetzes den bisherigen Frauenförderplan ab.



Abbildung 18 Gleichstellungsplan für 2019 bis 2023

Auf geht's – nach oben!

Der Gleichstellungsplan wartet mit vielseitigen Angeboten

- zu einer geschlechterorientierten Quotensteigerung,
- zur Flexibilisierung der Arbeit,
- zum Ausbau der Kinderbetreuung,
- zur Bindung an die Arbeitgeberin Stadt Köln

sowie weiterer Maßnahmen auf und entwickelt damit ein innovatives und breites Programm zur nachhaltigen Förderung der Gleichstellung der Geschlechter. So waren die technischen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie zum Beispiel noch nie günstiger als heute. Und noch nie haben sich die Familienstrukturen so nachhaltig gewandelt wie in den letzten Jahren. Wir sind zuversichtlich, dass der Gleichstellungsplan beleuchtet, wo wir als Stadt Köln bereits erfolgreich Chancengleichheit leben – aber auch, wo noch nachgebessert werden muss.

Gelebte Chancengleichheit

Zukunftsfähige Geschlechtergerechtigkeit muss zwingend in beide Richtungen gedacht und gelebt werden. Dass wir uns in diesem Bereich seit Jahren engagieren, zeigt exemplarisch das Siegel TOTAL-EQUALITY, deren Trägerin die Stadt Köln nunmehr seit 2013 ist. Mit dem Siegel werden Organisationen ausgezeichnet, die sich aktiv für Chancengleichheit von Frauen und Männern einsetzen. Hervorgehoben werden bei der Stadt Köln vor allem das umfangreiche Qualifizierungs- und Personalentwicklungsprogramm für Frauen sowie die große Bandbreite an Modellen flexibler Arbeitszeiten und die damit einhergehenden Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie. In 2016 wurde das Siegel erstmalig mit dem Zusatz Diversity (für gelebte Vielfalt) verliehen, ebenso nun jüngst Anfang November 2019.



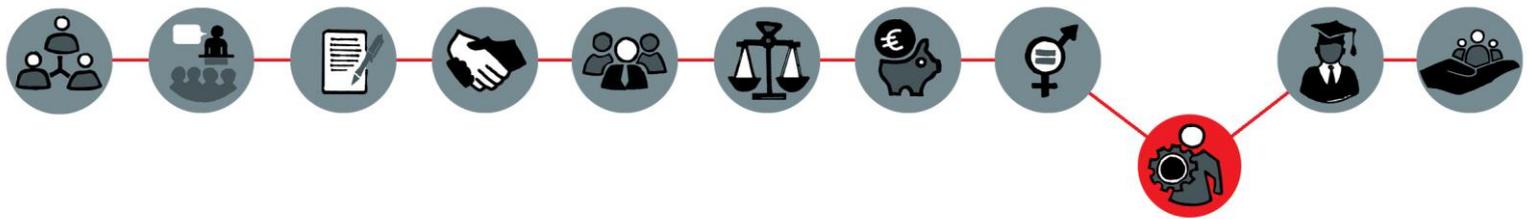
Abbildung 19 Siegellogo TOTAL E-QUALITY

Vereinbarkeit Beruf & Familie

Für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf werden wir unsere Anstrengungen nochmals erhöhen, um den gestiegenen Ansprüchen aller Beteiligten umfassend gerecht zu werden. Konkret heißt das: In Zusammenarbeit mit dem Amt für Gleichstellung von Frauen und Männern planen wir unsere familien- und lebensphasenbewusste Personalpolitik zu systematisieren und nachhaltig auszubauen. Hierfür durchlaufen wir aktuell einen mehrstufigen audit-Prozess, der Ist-Zustand und Soll-Perspektive miteinander verknüpft. Ziel ist unsere Zertifizierung als familienbewusste Arbeitgeberin. Das Zertifikat, das wir nach dem erfolgreichen audit-Prozess verliehen bekommen, wirkt als bedeutendes Signal nach innen wie nach außen. Gleichermaßen stellt es für uns auch eine (Selbst-)Verpflichtung dar. Denn das Zertifikat geht mit einer Zielvereinbarung einher, die zu erfüllen ist, um das Zertifikat zunächst temporär und später dauerhaft zu führen.



Abbildung 20 Siegellogo berufundfamilie



I.9 Personalentwicklung

...am Puls der Zeit!

Geeignetes Personal für sich zu gewinnen ist das eine, dieses langfristig an sich zu binden das andere. Die Trends von Gegenwart und Zukunft erfordern darüber hinaus die permanente (Weiter-)Entwicklung der Fähigkeiten und Kompetenzen der städtischen Mitarbeitenden.

Um die Instrumente und Maßnahmen der Personalentwicklung ganzheitlich zu denken, haben wir – in Zusammenarbeit mit den Fachdienststellen und den Gremien – einen Entwurf für ein gesamtstädtisches Personalentwicklungskonzept erarbeitet. Viele Bausteine des Konzeptentwurfs werden aktuell bereits umgesetzt, evaluiert und beständig weiterentwickelt. Es bildet den strategischen Rahmen für die Personalentwicklung der Stadt Köln, umfasst Definition sowie Selbstverständnis der Personalentwicklung und beschreibt Ziele und Zielgruppen sowie die anzuwendenden Instrumente und Maßnahmen.

Man lernt nie aus!

Gemäß dieses Grundsatzes steht unserer Belegschaft Jahr für Jahr ein umfangreiches Fortbildungsprogramm zur Verfügung. Im Jahr 2018 haben 9.433 Mitarbeitende unsere Fortbildungen besucht. Sie hatten dabei die Wahl aus über 700 verschiedenen Angeboten an Seminaren, Schulungen und Workshops. All diese Veranstaltungen wurden im Rahmen der obligatorischen Evaluation durchschnittlich mit einer sehr guten Note von 1,4 bewertet.

| | Anzahl Teilnehmende | Teilnehmertage |
|------------------------------------|--------------------------|-----------------------------|
| Standardfortbildungen | 6.824 | 12.094 |
| Dienststellenspezifische Maßnahmen | 1.901 | 3.261,5 |
| Zentrale Maßnahmen | 692 | 2.240 |
| Umschulungen | 16 | 32 |
| Summen | 9.433 | 17.627,5 |
| | Vergleich Vorjahr: 8.666 | Vergleich Vorjahr: 20.436,5 |

Abbildung 21 Übersicht unserer Fortbildungen

Ergänzt werden die Fortbildungen durch verschiedene Mentoring- und Coaching-Angebote, die ebenfalls zum festen Bestand des Portfolios unserer Personalentwicklung zählen.

Weiterhin ist an dieser Stelle noch unsere Beratungsstelle *LebensLangesLernen* zu erwähnen, die unsere Kolleginnen und Kollegen im Rahmen der individuellen beruflichen Zukunftsplanung unterstützt. In 2018 wurden circa 150 Beratungen zu diesem Thema durchgeführt.

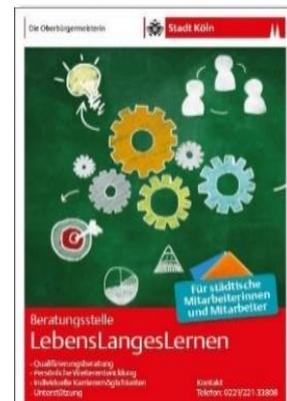


Abbildung 22 Plakat *LebensLangesLernen*

Am Puls der Zeit!

Bei der Zusammenstellung des jährlichen Fortbildungsprogramms werden Bedarfe, Ideen und Wünsche der Fachdienststellen und der Personalvertretung natürlich berücksichtigt. Wie in der obigen Tabelle ablesbar, werden die Fachdienststellen durch die Konzeption und Durchführung von bedarfsgerechten Seminaren und Schulungen zusätzlich von uns unterstützt. Der Austausch mit den Akteuren ist fester Bestandteil der jeweiligen Jahresplanung.

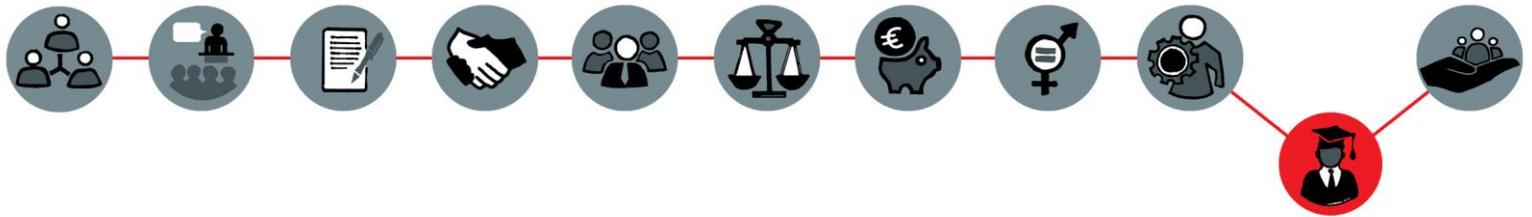
Daneben führen Veränderungen in unserer Lern- und Arbeitswelt sowie der Gesellschaft zu neuen Ansprüchen und Herausforderungen, die wir in der Programmgestaltung aufgreifen. Aktuelle Beispiele wären hier zum Beispiel die fortschreitende Digitalisierung, veränderte Rahmenbedingungen im kommunikativen Miteinander sowie die Themen Gesundheit, Arbeitsschutz und Inklusion. Unsere Personalentwicklung versteht sich hier zunehmend auch als Kompetenzzentrum und Servicestelle für die Mitarbeitenden.

Nicht zuletzt durch die Einführung der Leitlinien für Führung und Zusammenarbeit bleibt der Themenbereich *Führungskompetenz* auch im Rahmen der Personalentwicklung im Fokus. Vor diesem Hintergrund wurden zehntägige Fortbildungen für neue Führungskräfte implementiert, also für Mitarbeitende, die erstmalig Führungsverantwortung übernehmen. Ziel ist es hier, den entsprechenden Kolleginnen und Kollegen eine fundierte Einführung in die verschiedenen Aspekte von Führung zu ermöglichen und Unterstützung bei der Bewältigung der neuen Aufgaben zu bieten. Die Fortbildung beinhaltet neben Führungsthemen stadtspezifische Formate, wie die Erstellung von Leistungsbeurteilungen oder die Durchführung des Personalentwicklungs- und Klimagesprächs.



2019 konnten im Vergleich zum Vorjahr noch einmal 26 neue Angebote in den verschiedensten Kompetenzbereichen in den Fortbildungskatalog aufgenommen werden. Getreu unseres Selbstverständnisses: „Bildung beginnt mit Neugierde“ (Professor Peter Bieri).

Abbildung 23 Fortbildungsprogramm 2019



I.10 Qualifizierung

...Chancen ermöglichen!

Eng verbunden mit der Personalentwicklung ist die Personalqualifizierung. Während erstere weiter ausgelegt ist und auch auf das Erlangen übergreifender Kompetenzen und Fähigkeiten abzielt, wird zweitere konkreter: Eine Person soll für die Erledigung einer bestimmten Aufgabe beziehungsweise für die Ausübung einer bestimmten Stelle befähigt werden. Das ist das fassbare Ziel der Qualifizierung von Personal. Hier bieten wir den Kolleginnen und Kollegen – den Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt Rechnung tragend – schon heute ein weitreichendes Portfolio verschiedener Möglichkeiten und beschreiten neue Wege.

On Top!

Mittlerweile stoßen immer häufiger Kolleginnen und Kollegen ohne Verwaltungserfahrung zur Stadt Köln (vergleiche Kapitel *I.1 Stellenbesetzungen*). Wir unterstützen die Fachdienststellen mit einem umfassenden Qualifizierungskonzept für den Seiteneinstieg. Das dazugehörige Maßnahmenpaket wird den Fachdienststellen entsprechend des jeweiligen Bedarfs passgenau angeboten. Über die für alle neu eingestellten Kolleginnen und Kollegen zugängliche Basis-Qualifizierung hinaus bieten wir für bestimmte Personenkreise zur Erlangung grundlegender Verwaltungskompetenzen spezifische On-Top-Qualifizierungen an.

Ein Beispiel ist die „On-Top-Qualifizierung für Hochschulabsolventinnen und -absolventen“ ohne einschlägige Verwaltungserfahrung. Diese Qualifizierungsmaßnahme bieten wir – wie auch die Angestelltenlehrgänge I und II – in Zusammenarbeit mit dem Rheinischen Studieninstitut für kommunale Verwaltung an. Der Lehrgang ist für neu eingestellte Kolleginnen und Kollegen mit einem ersten qualifizierenden Hochschulabschluss konzipiert, um diese bei Neueinstellung unmittelbar tariflich eingruppiert zu können.

Neue Perspektiven!

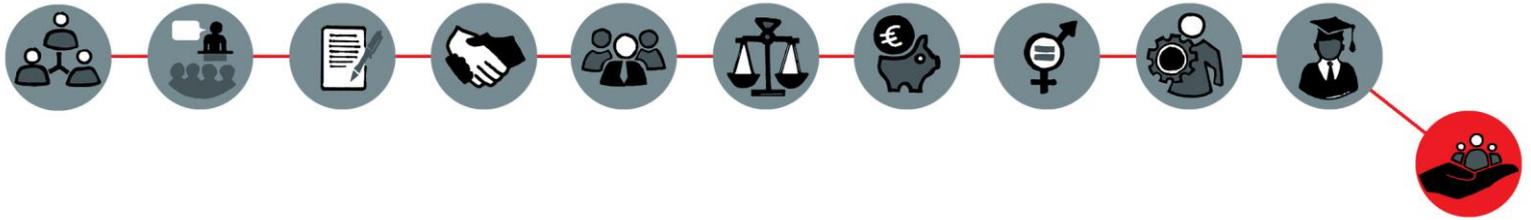


Abbildung 24 Qualifizierungs-Scrabble

Für die **Mitarbeitenden des Verwaltungsbereiches** bieten wir zudem regelmäßig die Möglichkeit des Aufstiegs von der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt in die Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt durch ein Masterstudium oder durch eine modulare Qualifizierung an. Seit Änderung der Laufbahnverordnung haben hier 40 Mitarbeitende die modulare Qualifizierung oder ein berufsbegleitendes Masterstudium begonnen beziehungsweise absolviert. Die jüngsten Auswahlverfahren für diese Aufstiegsqualifizierungen sind im Herbst 2019 durchgeführt worden.

Gleiches gilt nunmehr auch für die **Kolleginnen und Kollegen des technischen Dienstes**: Auch diese haben nunmehr die Möglichkeit, sich über das Absolvieren eines gefördernten Masterstudiums beziehungsweise der modularen Qualifizierung zur Übernahme von Stellen in der Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt befähigen zu lassen. Das Auswahlverfahren zur Zulassung zu den Qualifizierungsmaßnahmen hat im Februar dieses Jahres stattgefunden. Insgesamt 15 Teilnehmende für die modulare Qualifizierung und 3 Teilnehmende für die Förderung eines Masterstudiums wurden ausgewählt. Ihre Qualifizierungsmaßnahmen laufen bereits.

Zukünftig soll auch geeigneten **Mitarbeitenden aus dem Sozial- und Erziehungsreich** der Aufstieg in die Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt durch ein berufsbegleitendes Masterstudium oder die modulare Qualifizierung angeboten werden. Nach Abschluss der Konzeption des Aufstiegsverfahrens soll der Start der Qualifizierungsmaßnahmen mit Beginn des kommenden Jahres erfolgen. Daran sollen sich zudem **weitere Qualifizierungsangebote für die anderen Laufbahngruppen** anschließen, so auch ein Aufstieg von Laufbahngruppe 1., 2. Einstiegsamt in Laufbahngruppe 2., 1. Einstiegsamt der Fachrichtungen außerhalb des nichttechnischen Verwaltungsdienstes.



I.11 Vielfalt

...macht uns stark!

Wo wir abschließend beim Thema neue Perspektiven sind: Einerseits versteht sich die Stadt Köln als offene und bunte Arbeitgeberin. Vielfalt verstehen wir hier ausdrücklich als Stärke. Als öffentliche Arbeitgeberin hat die Stadt Köln andererseits naturgemäß auch eine sozialpolitische Verantwortung. Dieser kommen wir auf unterschiedliche Weise nach. Dazu drei prägnante Beispiele:

Inklusion

Zum einen ist die erfolgreiche Integration (schwer-)behinderter beziehungsweise gleichgestellter Kolleginnen und Kollegen für uns von hoher Bedeutung. Um Inklusion und Teilhabe zu ermöglichen, sind wir auf vielfältige Weise tätig: Wir fordern Menschen mit Behinderungen aktiv auf, sich bei uns zu bewerben. Wir gestalten unsere Stellenausschreibungen barrierefrei. Wir verfolgen neue Rekrutierungswege und nehmen die Vermittlung der Integrationsfachdienste in Anspruch. Wir arbeiten auf der Suche nach Auszubildenden mit Behindertensportverbänden, Schulen oder Vereinen zusammen. Wir bieten Jugendlichen mit Behinderungen die Möglichkeit, durch Praktika und Schnupperwochen erste Erfahrungen in der Berufswelt zu sammeln. Wir schulen unsere Führungskräfte durch Seminare und Weiterbildungen im direkten Umgang mit gehandicapten Kolleginnen und Kollegen.

All diese (und viele weitere) Maßnahmen, die sich auch in unserer Inklusionsvereinbarung wiederfinden, treiben wir kontinuierlich voran. Durch die Inklusionsvereinbarung möchten wir als Stadt Köln unsere Mitarbeitenden – insbesondere diejenigen mit Personalverantwortung – für die Belange behinderter Menschen in allen Arbeitsprozessen sensibilisieren. Zur Umsetzung unserer Inklusionsvereinbarung haben wir uns einen Kontrollmechanismus auferlegt, der wie jedes Jahr in einen Sachstandsbericht mündet.

Das sind nur einige Beispiele, die zeigen: Wir nehmen eine gelungene Inklusion ernst. Vielfach übliche Grenzen wollen wir nicht akzeptieren. Für unser umfangreiches Engagement sind wir durch die IHK-Stiftung für Ausbildungsreife und Fachkräftesicherung erst im November als Chancengeber des Jahres 2019 nominiert. Mit dem Award zeichnet die Stiftung Unternehmen aus, die einen wertvollen Beitrag zur beruflichen Integration leisten und sich regional engagieren. In diesem Jahr liegt der Schwerpunkt der Auszeichnung auf dem Thema *InklusionUnternehmen*.

Integration von Menschen mit Fluchterfahrung

Zum anderen haben wir frühzeitig die Notwendigkeit erkannt, Qualifizierungsangebote zur Integration von geflüchteten Menschen aufzulegen. Aus diesem Grund halten wir seit Jahren Praktikumsangebote für diese Personengruppe bereit. Die Vermittlung erfolgt auf Grundlage einer Vereinbarung mit der Initiative *Chance+ Netzwerk Flüchtlinge und Arbeit*. Ziel des Projekts war es, im Zeitraum 2016 bis 2019 jährlich mindestens je fünf junge, von Chance+ benannte Geflüchtete in Praktika bei der Stadt Köln zu vermitteln, damit diese sich im Berufsleben in Deutschland besser orientieren können. Das Projekt hat sich als voller Erfolg erwiesen. So konnten wir bisher sogar 41 Praktika erfolgreich vermitteln. Beteiligte Netzwerkpartnerinnen und -partner sind zum Beispiel das Jobcenter Köln, die IHK-Stiftung oder die Caritas. Auch für die Zukunft werden wir uns hier weiter engagieren. So haben wir die seit 2015 bestehende Vereinbarung mit vorgenannter Initiative bereits gut zwei Jahre vor deren Auslaufen bis ins Jahr 2021 fortgeschrieben.

Integration von Langzeitarbeitslosen

Ebenso unterstützen wir als Stadt Köln langzeitarbeitslose Personen bei ihrer Heranführung an den regulären ersten Arbeitsmarkt. Nachdem das 10. Änderungsgesetz des Zweiten Sozialgesetzbuches Anfang 2019 als sogenanntes Teilhabenchancengesetz in Kraft getreten ist, können Langzeitarbeitslose durch einen zwei- bis fünfjährigen Lohnkostenzuschuss, ein begleitendes Coaching und Weiterbildungskosten unterstützt werden. Mit der Förderung geht eine versicherungspflichtige Beschäftigung einher.

Dafür haben wir dieses Jahr 30 Stellen und im Zeitraum 2020 bis 2024 pro Jahr jeweils 60 Stellen in der Verwaltung geschaffen. Daneben stellt die Kölner Gesellschaft für Arbeits- und Berufsförderung mbH (KGAB) weitere rund 160 Stellen bereit. Die KGAB ist ein hundertprozentiges Tochterunternehmen der Stadt Köln und stellt in diesem Kontext einen wichtigen Dienstleistungspartner dar, um das Förderinstrument im Sinne der Betroffenen bestmöglich einzusetzen. Zeitgleich verfolgen wir das Ziel, die nach der Maßnahme entwickelten Kandidatinnen und Kandidaten für personelle Vakanzen bei uns weiter zu beschäftigen. Ein Dienstleistungsvertrag, der das genaue Zusammenspiel beider Partner sicherstellt, ist vorbereitet und aktuell in Abstimmung. Zur Besetzung der Stellen und zum Verlauf dieser sozialen Kooperation werden wir berichten.

Damit schließt Teil I des Personalberichts 2018/2019, durch den Sie einen sowohl kurzweiligen als auch informativen Einblick in unsere Arbeit gewinnen konnten. Es folgt nun Teil II des Berichts, der für Sie eine Vielzahl an unterschiedlichen Personalstatistiken der Stadt Köln bereithält.

Teil II – Zahlen/Daten/Fakten



II.1 Personalbestand im Überblick

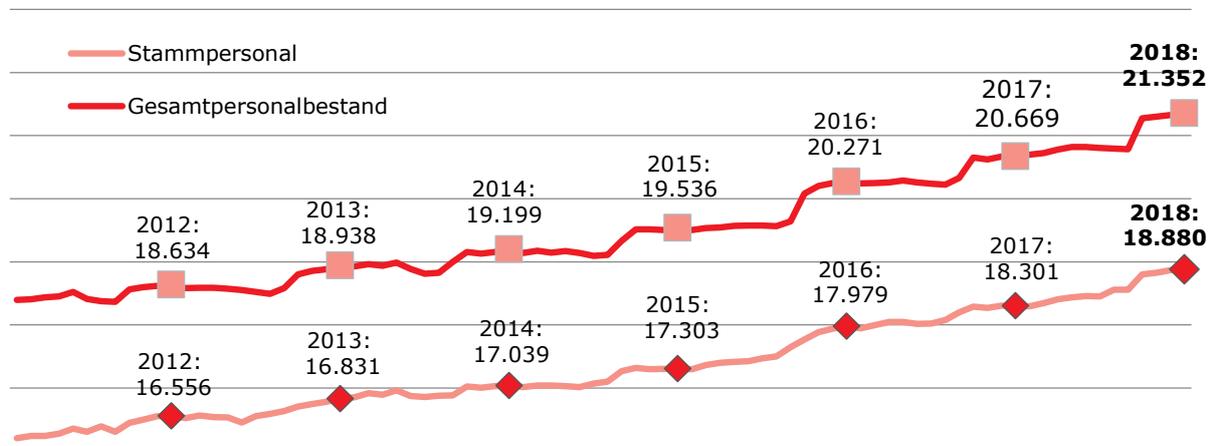


Abbildung 25 Personalbestandsentwicklung in der Gesamtverwaltung

Erkennbar ist die anzahlmäßige Entwicklung des Stammpersonals und des Gesamtpersonalbestandes (inklusive aller Statusgruppen wie Nachwuchskräfte, Beurlaubte etc.) in der Gesamtverwaltung (inklusive der eigenbetriebsähnlichen Einrichtungen/Sondervermögen). Das Stammpersonal umfasst dahingegen ausschließlich festangestelltes beziehungsweise verbeamtetes und aktiv tätiges Personal.

Lag der durchschnittliche Zuwachs im Gesamtpersonalbestand in den vergangenen Jahren bei rund 250 bis 300 Mitarbeitenden, so konnte nach einem starken Zuwachs im Jahr 2017 mit 398 Mitarbeitenden im Jahr 2018 erneut ein Zuwachs von 683 verzeichnet werden.

| Personalbestand | 31.12.2015 | 31.12.2016 | 31.12.2017 | 31.12.2018 | +/- |
|--------------------------------|------------|------------|------------|------------|-----|
| Beamtinnen und Beamte | 4.249 | 4.290 | 4.248 | 4.312 | 64 |
| Beschäftigte (Tarif) | 13.054 | 13.689 | 14.053 | 14.568 | 515 |
| Personalbestand Stammpersonal | 17.303 | 17.979 | 18.301 | 18.880 | 579 |
| Abgeordnete Beschäftigte | 85 | 81 | 75 | 70 | -5 |
| Honorarkräfte | 8 | 6 | 6 | 14 | 8 |
| Ausbildung | | | | | 0 |
| Anwärterinnen und Anwärter | 339 | 427 | 573 | 623 | 50 |
| Auszubildende | 350 | 433 | 433 | 376 | -57 |
| Praktikanten, Volontäre etc. | 232 | 182 | 189 | 284 | 95 |
| Qualifizierungsmaßnahmen | 20 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Bundesfreiwilligendienst | 38 | 41 | 41 | 51 | 10 |
| aktive Beschäftigte | 18.375 | 19.149 | 19.618 | 20.298 | 680 |
| Altersteilzeit - Freizeitphase | 161 | 132 | 134 | 134 | 0 |
| Beurlaubte | 1.000 | 990 | 917 | 920 | 3 |
| Summe | 19.536 | 20.271 | 20.669 | 21.352 | 683 |

Abbildung 26 Personalbestandsentwicklung in der Gesamtverwaltung aufgeschlüsselt

| Kategorie | Anzahl Personen | 31.12.2016 | 31.12.2017 | 31.12.2018 | +/- |
|--|--|------------|------------|------------|-----|
| Aktives Personal a) | Stammpersonal | 17.979 | 18.301 | 18.880 | 579 |
| | Anwärter / Auszubildende / Praktikanten | 1.042 | 1.195 | 1.283 | 88 |
| | Summe aktives Personal | 19.021 | 19.496 | 20.163 | 667 |
| Inaktives Personal b) | Abgeordnete / Freistellungsphase - Altersteilzeit | 213 | 209 | 204 | - 5 |
| | Beurlaubte | 1990 | 917 | 920 | 3 |
| | Summe inaktives Personal | 1.203 | 1.126 | 1.124 | - 2 |
| Sonstiges Personal c) | Zivildienst / Bundesfreiwilligendienst / Honorarkräfte | 47 | 47 | 65 | 18 |
| | Summe sonstiges Personal | 47 | 47 | 65 | 18 |
| Summe aller Beschäftigungsverhältnisse | | 20.271 | 20.669 | 21.352 | 683 |

Abbildung 27 Aufschlüsselung des Personals in der Gesamtverwaltung*

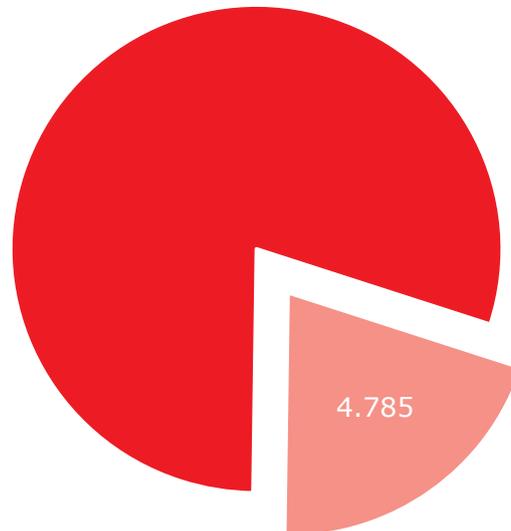
| Personalbestand | 31.12.2015 | 31.12.2016 | 31.12.2017 | 31.12.2018 | +/- |
|--------------------------------|------------|------------|------------|------------|--------|
| Beamten und Beamte | 3.919,09 | 3.961,65 | 3.951,17 | 4.016,02 | 64,85 |
| Beschäftigte (Tarif) | 11.363,37 | 11.914,60 | 12.270,35 | 12.658,54 | 388,19 |
| Personalbestand Stammpersonal | 15.282,46 | 15.876,25 | 16.221,52 | 16.221,52 | 0,00 |
| Abgeordnete Beschäftigte | 76,30 | 72,95 | 68,23 | 63,80 | -4,43 |
| Honorarkräfte | 1,51 | 0,74 | 0,74 | 8,10 | 7,36 |
| Ausbildung | | | | | |
| Anwärterinnen und Anwärter | 338,85 | 426,59 | 572,47 | 620,40 | 47,93 |
| Auszubildende | 348,52 | 431,30 | 430,98 | 373,75 | -57,23 |
| Praktikanten, Volontäre etc. | 222,91 | 170,44 | 175,96 | 275,72 | 99,76 |
| Qualifizierungsmaßnahmen | 20,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Bundesfreiwilligendienst | 38,00 | 41,00 | 41,00 | 49,54 | 8,54 |
| aktive Beschäftigte | 1.046,09 | 1.143,02 | 1.289,38 | 1.391,31 | 101,93 |
| Altersteilzeit - Freizeitphase | 74,75 | 60,52 | 60,77 | 61,81 | 1,04 |
| Beurlaubte | 833,26 | 823,03 | 756,58 | 757,75 | 1,17 |
| Summe | 17.236,56 | 17.902,82 | 18.328,25 | 18.432,39 | 104,14 |

Abbildung 28 Personalbestandsentwicklung in der Gesamtverwaltung (vollzeitverrechnet)

***Erläuterungen**

| |
|--|
| a) Aktives Personal festangestelltes beziehungsweise verbeamtetes und aktiv tätiges Personal sowie aktiv tätige Nachwuchskräfte des Stammpersonals |
| b) Inaktives Personal festangestelltes beziehungsweise verbeamtetes Personal, welches nicht aktiv für die Stadt Köln tätig ist |
| c) Sonstiges Personal nichtfestangestelltes Personal in einem Beschäftigungsverhältnis mit der Stadt Köln |

II.2 Demographische Entwicklung



Wie in Kapitel I.1 erwähnt, werden die Stadt Köln in den nächsten zehn Jahren fast 4.800 Personen altersbedingt verlassen. Nach Laufbahnen, Jobfamilien und Führungskräften aufgeteilt ergibt sich folgendes Bild:

| Laufbahn | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 | 2027 | 2028 | 2029 | Summe |
|-----------------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|-------|
| Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt | 11 | 11 | 15 | 15 | 22 | 28 | 18 | 31 | 24 | 34 | 28 | 237 |
| Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt | 128 | 98 | 158 | 192 | 204 | 260 | 242 | 306 | 285 | 302 | 338 | 2.513 |
| Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt | 90 | 93 | 119 | 151 | 170 | 156 | 162 | 159 | 192 | 211 | 175 | 1.678 |
| Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt | 35 | 22 | 30 | 34 | 41 | 30 | 31 | 35 | 36 | 31 | 32 | 357 |
| Summe | 264 | 224 | 322 | 392 | 437 | 474 | 453 | 531 | 537 | 578 | 573 | 4.785 |

Abbildung 30 Austritte in den nächsten zehn Jahren nach Laufbahngruppen

| Jobfamilie | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 | 2027 | 2028 | 2029 | Summe |
|--|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|-------|
| 1 - Ärztliche- und therapeutische Tätigkeiten | 6 | 4 | 5 | 8 | 15 | 17 | 15 | 15 | 10 | 16 | 14 | 125 |
| 2 - Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Tätigkeiten | 63 | 49 | 60 | 101 | 104 | 110 | 94 | 101 | 98 | 107 | 115 | 1.002 |
| 3a - Verwaltung | 73 | 75 | 99 | 122 | 125 | 131 | 160 | 196 | 183 | 223 | 218 | 1.605 |
| 3b - sonstige Verwaltungsberufe | 23 | 20 | 29 | 25 | 28 | 37 | 27 | 33 | 35 | 39 | 38 | 334 |
| 4 - MINT - Informatik | | 1 | 3 | 5 | 3 | 4 | 1 | 3 | 2 | 3 | 5 | 30 |
| 4 - MINT - Mathematik, Naturwissenschaften | | | 2 | | 2 | | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 15 |
| 4 - MINT - Technik | 36 | 25 | 43 | 49 | 72 | 75 | 50 | 50 | 74 | 64 | 71 | 609 |
| 5 - Gewerblich-technische Berufe | 13 | 15 | 33 | 22 | 27 | 36 | 36 | 52 | 56 | 48 | 45 | 383 |
| 6 - Kultur | 14 | 12 | 13 | 19 | 15 | 12 | 19 | 16 | 19 | 15 | 15 | 169 |
| 7 - Lehrende bildende Tätigkeiten | 8 | 5 | 10 | 11 | 9 | 6 | 5 | 5 | 8 | 6 | 3 | 76 |
| 8 - Sicherheit und Überwachung | 28 | 18 | 25 | 30 | 37 | 46 | 43 | 58 | 49 | 55 | 48 | 437 |
| Gesamtergebnis | 264 | 224 | 322 | 392 | 437 | 474 | 453 | 531 | 537 | 578 | 573 | 4.785 |

Abbildung 31 Austritte in den nächsten zehn Jahren nach Jobfamilien

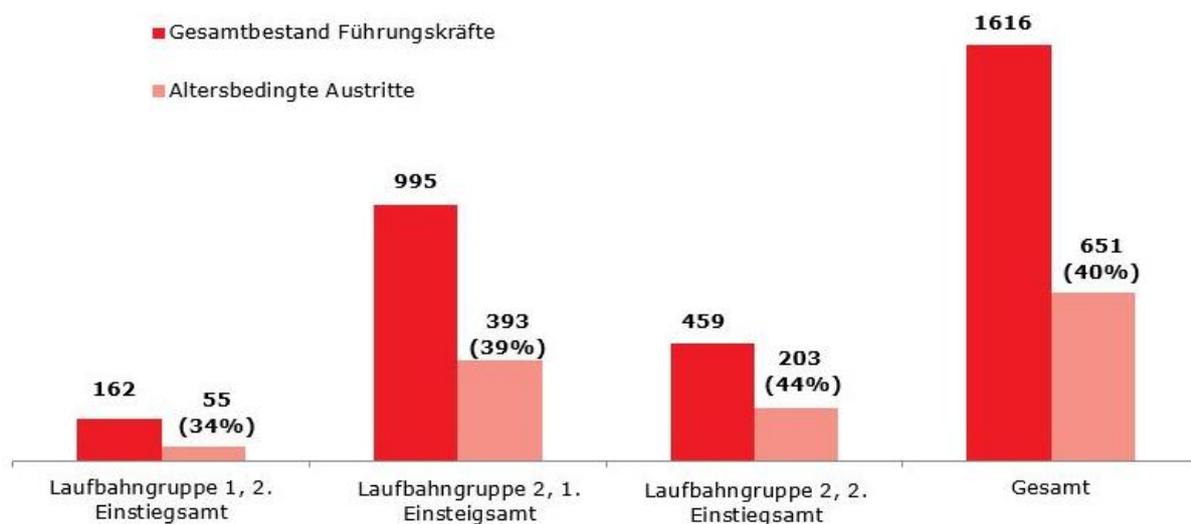


Abbildung 32 Austritte in den nächsten zehn Jahren im Bereich der Führungskräfte

Beschränkt man die altersbedingten Austritte auf den Bereich der Führungskräfte, wird deutlich, dass in den kommenden zehn Jahren rund 40 Prozent der 1.616 als Führungskraft eingesetzten Personen ausscheiden werden.

| Laufbahn / Austrittsjahr | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 | 2027 | 2028 | 2029 | Summe |
|---------------------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|--------------|
| Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt | 2 | 2 | 2 | 3 | 11 | 2 | 6 | 5 | 9 | 7 | 6 | 55 |
| Laufbahngruppe. 2, 1. Einstiegsamt | 19 | 30 | 21 | 34 | 33 | 43 | 35 | 32 | 54 | 44 | 48 | 393 |
| Laufbahngruppe. 2, 2. Einstiegsamt | 24 | 13 | 16 | 16 | 22 | 16 | 18 | 21 | 22 | 15 | 20 | 203 |
| Summe | 45 | 45 | 39 | 53 | 66 | 61 | 59 | 58 | 85 | 66 | 74 | 651 |

Abbildung 33 Altersbedingte Austritte im Bereich der Führungskräfte je Laufbahngruppe

II.3 Personalbestand im Detail

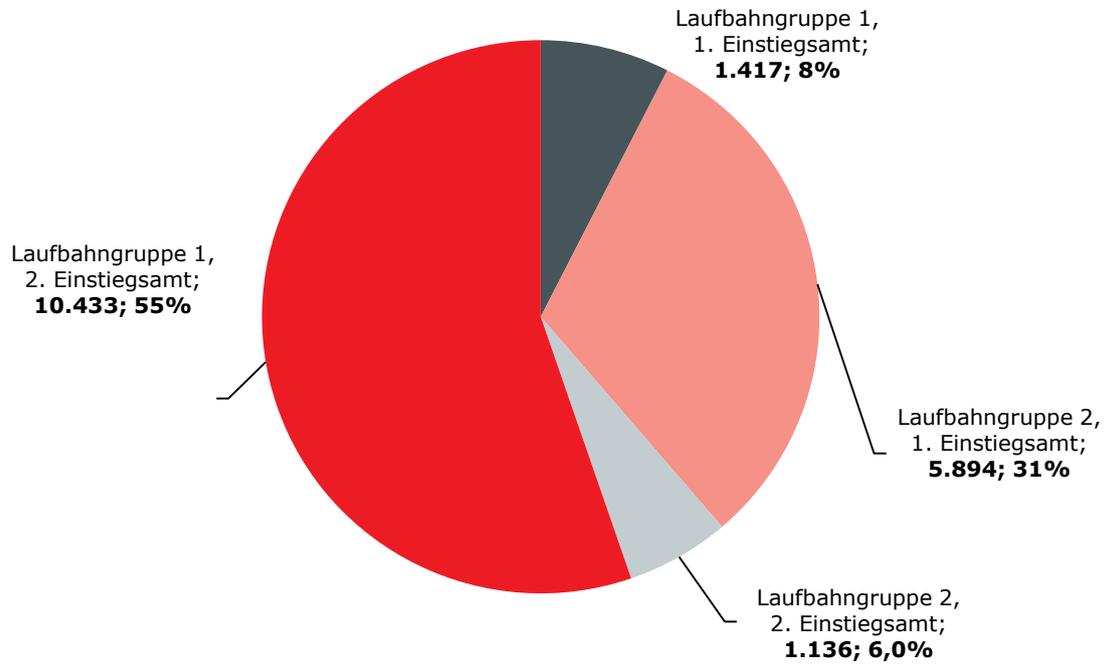


Abbildung 34 Personalbestand nach Laufbahngruppen

Aufgeteilt auf Laufbahngruppen ist erkennbar, dass 8 Prozent der Mitarbeitenden in der Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt, 55 Prozent der Mitarbeitenden in der Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt, 31 Prozent in der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt und 6 Prozent in der Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt eingesetzt sind.

- Männer
- Frauen

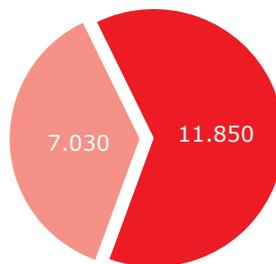


Abbildung 35 Personalbestand nach Geschlecht

Der Anteil der Frauen am Stammpersonal beträgt mit rund 11.850 Personen circa 63 Prozent. Der Anteil der Männer liegt bei 7.030 Personen und damit bei circa 37 Prozent.

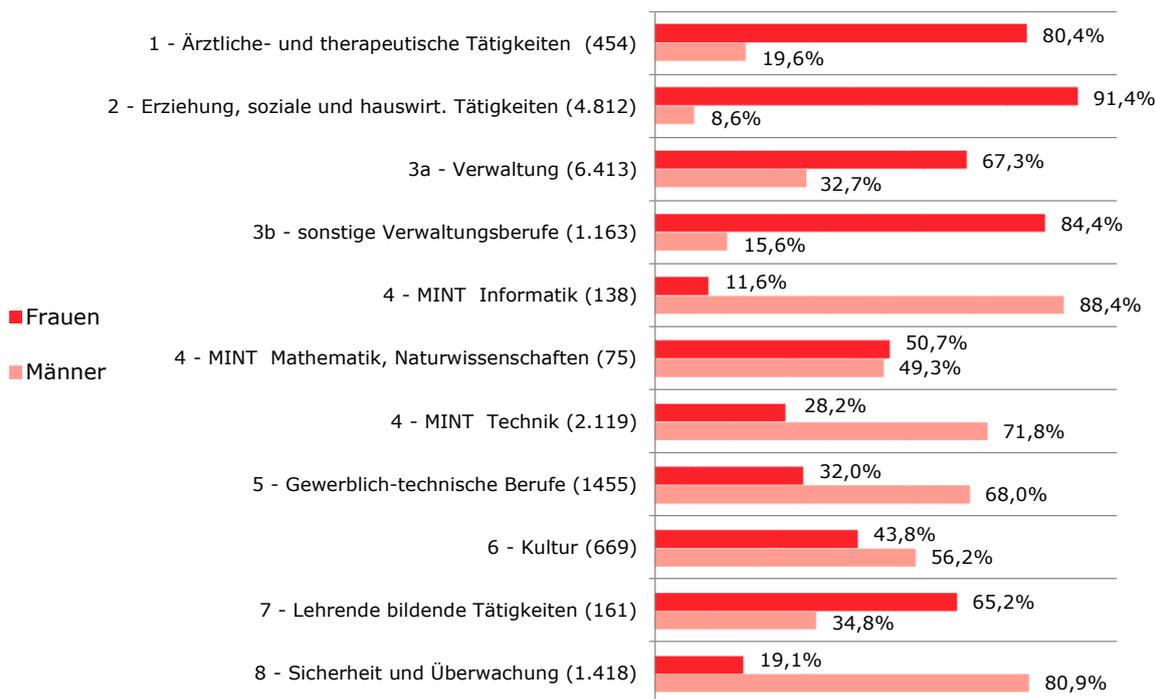


Abbildung 36 Aufteilung der Geschlechter nach Jobfamilien

Die Graphik gibt den prozentualen Anteil der Geschlechter innerhalb der Jobfamilien wieder. In den Klammern ist die Anzahl der dort tätigen Personen dargestellt. Erkennbar ist, dass sich der Anteil von Frauen und Männern zum Teil erheblich unterscheidet, was auf die jeweiligen Berufsbilder in den Jobfamilien zurückzuführen ist.

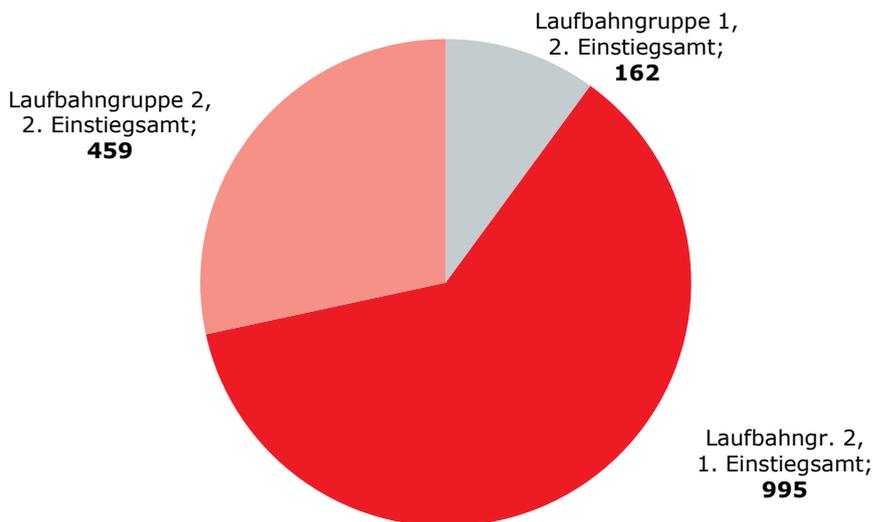


Abbildung 37 Bestand Führungskräfte nach Laufbahnguppen

Mit 995 Personen befindet sich der überwiegende Teil der Führungskräfte in der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt oder vergleichbar; gefolgt von rund einem Drittel in der Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt oder vergleichbar.

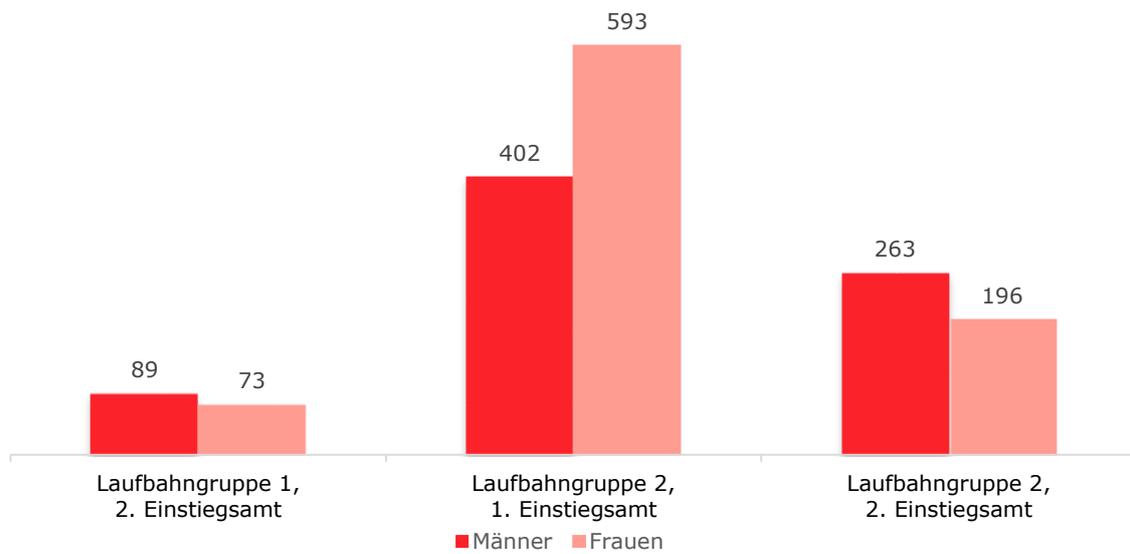


Abbildung 38 Anteil der Geschlechter in Führungspositionen

Von den 1.616 Führungskräften im Stammpersonal sind 862 Personen weiblich (53 Prozent) und 754 männlich (47 Prozent). In der Summe ist die Verteilung somit ausgeglichen.

| Laufbahn/Geschlecht | Männer | Frauen | Summe |
|------------------------------------|--------|--------|-------|
| Laufbahngruppe. 1, 2. Einstiegsamt | 89 | 73 | 162 |
| Laufbahngruppe. 2, 1. Einstiegsamt | 402 | 593 | 995 |
| Laufbahngruppe. 2, 2. Einstiegsamt | 263 | 196 | 459 |
| Summe | 754 | 862 | 1.616 |

Abbildung 39 Bestand Führungskräfte nach Laufbahngruppe und Geschlecht

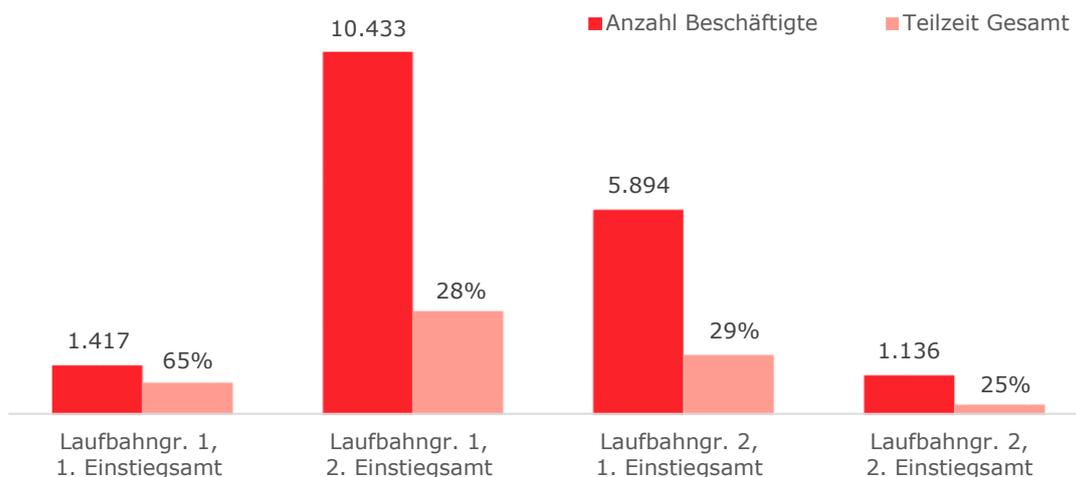


Abbildung 40 Teilzeit(-quote) nach Laufbahngruppen

In der Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt liegt die Teilzeitquote bei 65 Prozent. In den Laufbahngruppen 1, 2. Einstiegsamt und 2, 1. Einstiegsamt belaufen sich die Teilzeitquoten mit 28 Prozent beziehungsweise 29 Prozent in etwa auf dem gleichen Niveau. Hingegen liegt die Teilzeitquote in der Laufbahngruppe 2., 2. Einstiegsamt nur noch bei 25 Prozent. Insgesamt liegt eine Teilzeitquote von 30,90 Prozent vor.

| Bereich | Frauen | davon Teilzeit | Männer | davon Teilzeit | Teilzeitquote insgesamt |
|------------------|--------|----------------|--------|----------------|-------------------------|
| Kernverwaltung | 64,40% | 43,59% | 35,60% | 10,07% | 31,65% |
| Gesamtverwaltung | 62,76% | 43,14% | 37,24% | 10,27% | 30,90% |

Abbildung 41 Teilzeitquote nach Geschlecht und Verwaltungstypus

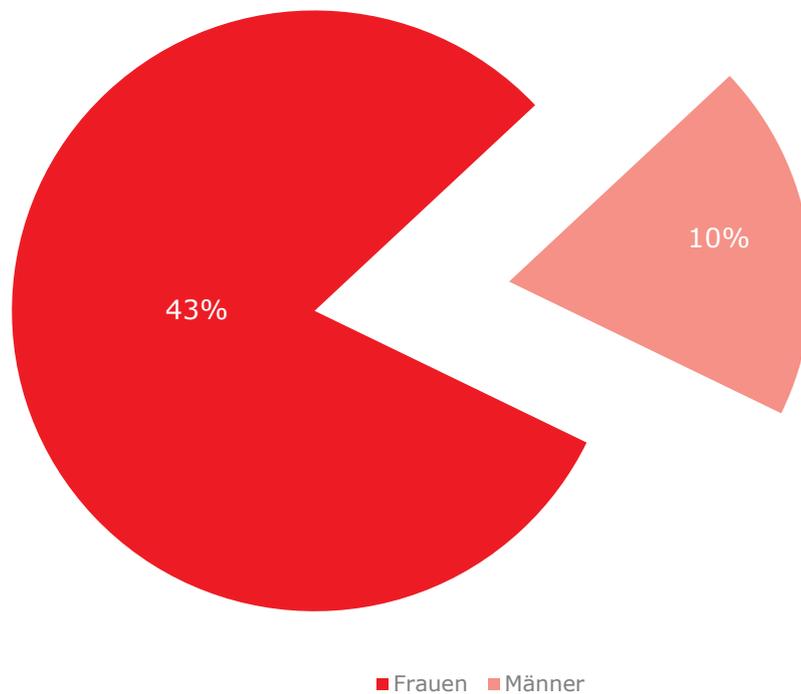


Abbildung 42 Teilzeitquote nach Geschlecht

Der Teilzeitanteil der Frauen am städtischen Stammpersonal beträgt rund 43 Prozent und liegt somit deutlich über dem der Männer mit rund 10 Prozent.

| Laufbahn | Anzahl Gesamt | Männer | Männer Teilzeit | Frauen | Frauen Teilzeit | Teilzeit Gesamt |
|------------------------------------|---------------|--------------|------------------|---------------|--------------------|-----------------------|
| Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt | 1.417 | 175 | 112 | 1.242 | 804 | 916 (65%) |
| Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt | 10.433 | 3.971 | 254 | 6.462 | 2.683 | 2.937 (28%) |
| Laufbahngruppe. 2, 1. Einstiegsamt | 5.894 | 2.350 | 292 | 3.544 | 1.403 | 1.695 (29%) |
| Laufbahngruppe. 2, 2. Einstiegsamt | 1.136 | 534 | 64 | 602 | 222 | 286 (25%) |
| Gesamt | 18.880 | 7.030 | 722 (10%) | 11.850 | 5.112 (43%) | 5.834 (30,90%) |

Abbildung 43 Teilzeitanteil nach Laufbahnanteil und Geschlecht

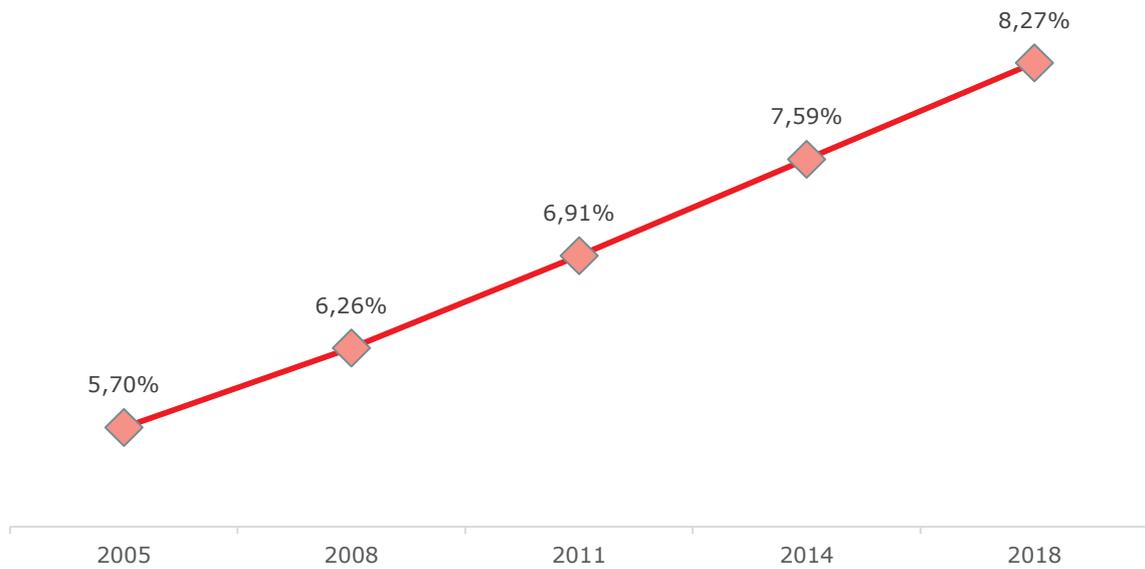


Abbildung 44 Schwerbehindertenquote gemäß § 163 Abs. 2 SGB IX

Mit 8,27 Prozent lag die Schwerbehindertenquote 2018 erneut deutlich über der gesetzlich vorgegebenen Beschäftigungsquote von 5 Prozent.

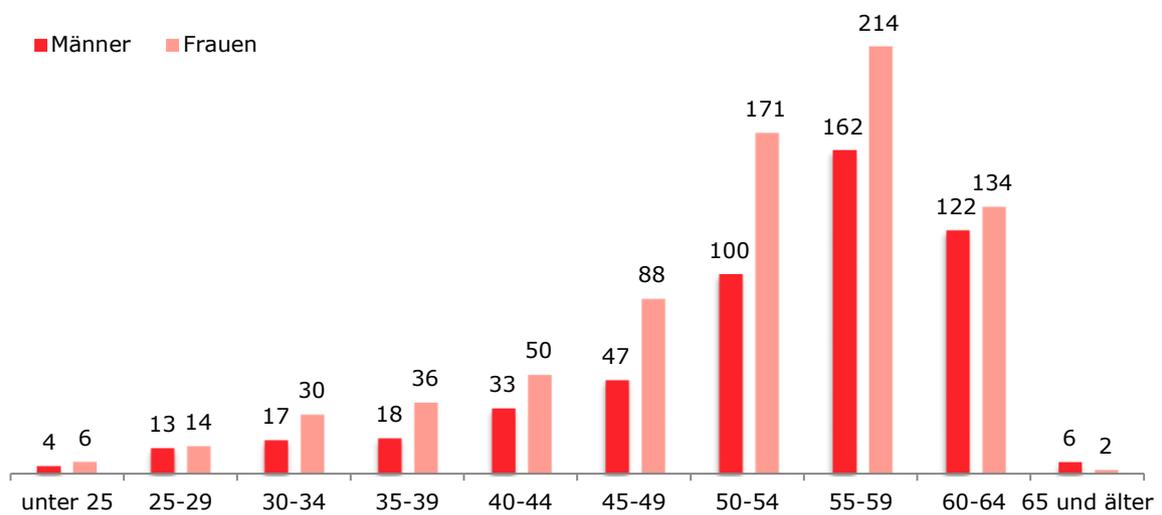


Abbildung 45 Schwerbehinderte Mitarbeitende nach Alter und Geschlecht

Über die Hälfte der rund 1.300 schwerbehinderten Mitarbeitenden ist über 50 Jahre alt.

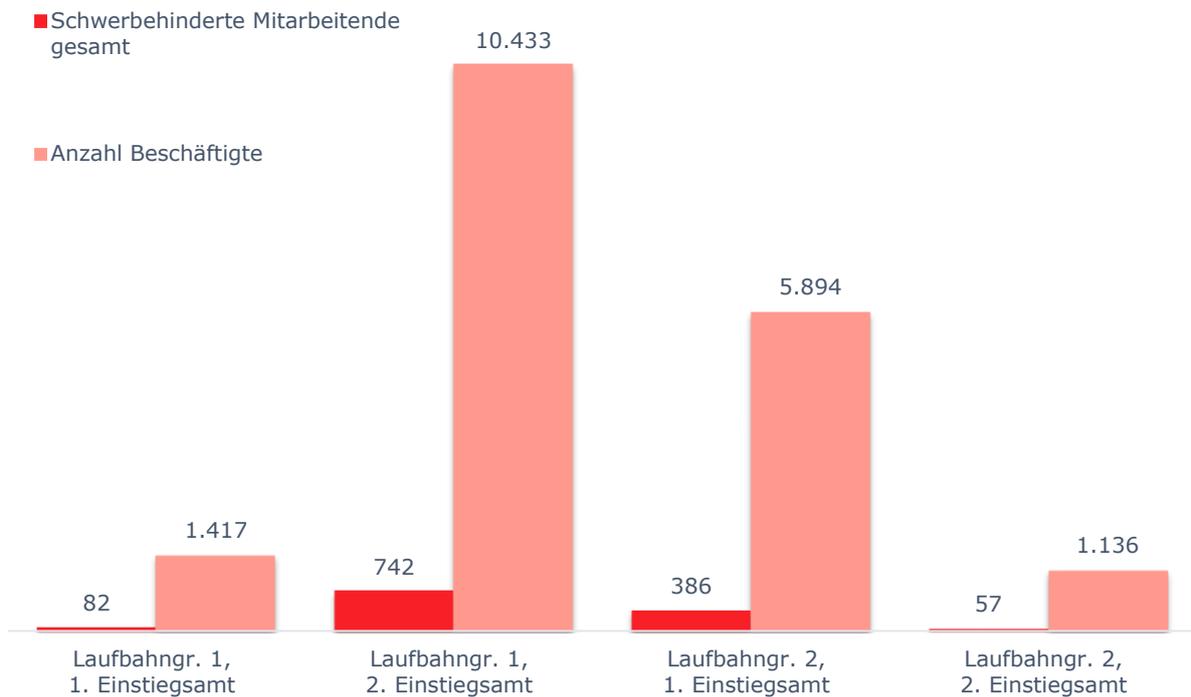


Abbildung 46 Schwerbehinderte Mitarbeitende nach Laufbahngruppe

Die Anzahl der schwerbehinderten Mitarbeitenden der Stadtverwaltung Köln ist in allen Laufbahngruppen im gesamtstädtischen Verhältnis weitestgehend gleichmäßig vertreten.

| Laufbahn | Anzahl Gesamt | Männer | davon schwer behindert | davon Teilzeit | Frauen | davon schwer behindert | davon Teilzeit | Schwerbehinderte Gesamt |
|------------------------------------|---------------|--------|------------------------|----------------|--------|------------------------|----------------|-------------------------|
| Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt | 1.417 | 175 | 23 | 7 | 1.242 | 59 | 19 | 82 |
| Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt | 10.433 | 3.971 | 303 | 29 | 6.462 | 439 | 229 | 742 |
| Laufbahngruppe. 2, 1. Einstiegsamt | 5.894 | 2.350 | 168 | 22 | 3.544 | 218 | 131 | 386 |
| Laufbahngruppe. 2, 2. Einstiegsamt | 1.136 | 534 | 28 | 5 | 602 | 29 | 16 | 57 |
| Gesamt | 18.880 | 7.030 | 63 | 63 | 11.850 | 745 | 395 | 1.267 |

Abbildung 47 Schwerbehinderte Mitarbeitende nach Laufbahngruppe, Geschlecht und Teilzeit

II.4 Personalbestand nach Alter

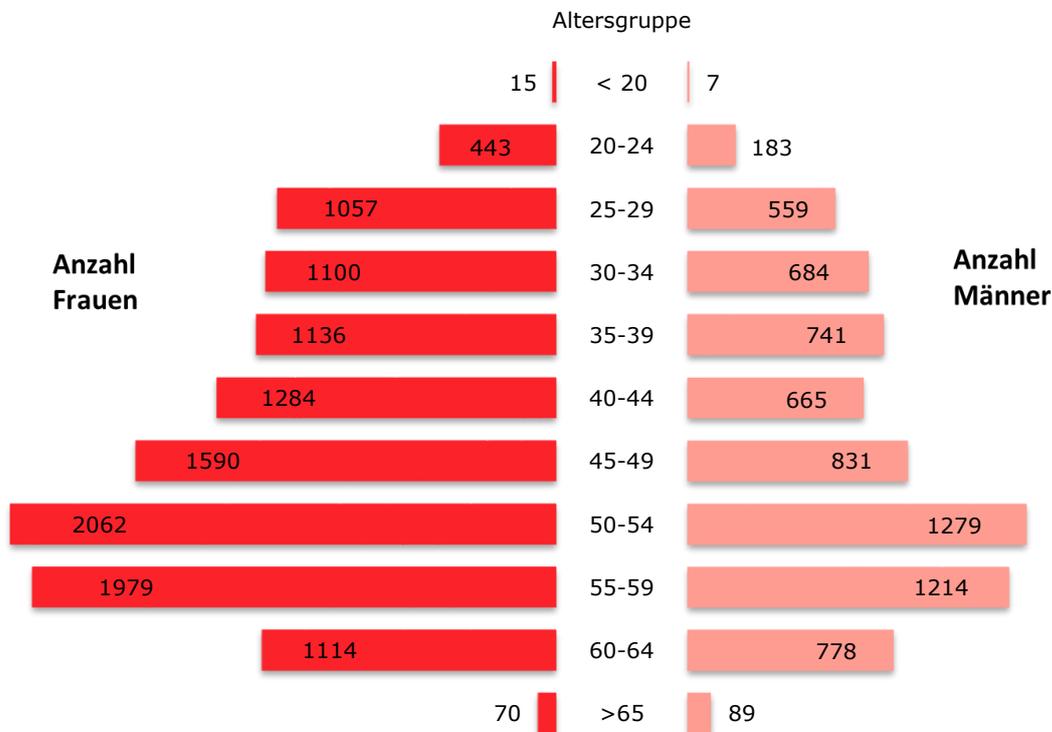


Abbildung 48 Altersbaum der Gesamtverwaltung

Wie weiter oben ausgeführt, sind rund 58 Prozent des städtischen Stammpersonals über 45 Jahre alt (57 Prozent der Frauen, 60 Prozent der Männer). Das Durchschnittsalter der 18.880 Personen liegt bei 45,7 Jahren (45,4 Jahre bei Frauen, 46,3 Jahre bei Männern) und entspricht damit dem bundesweiten Durchschnittsalter im öffentlichen Dienst.

| Alterskohorte | Männer | Frauen | Summe |
|---------------|------------|------------|------------|
| < 20 | 7 | 15 | 22 |
| 20- 24 | 183 | 443 | 626 |
| 25- 29 | 559 | 1.057 | 1.616 |
| 30- 34 | 684 | 1.100 | 1.784 |
| 35- 39 | 741 | 1.136 | 1.877 |
| 40- 44 | 665 | 1.284 | 1.949 |
| 45- 49 | 831 | 1.590 | 2.421 |
| 50- 54 | 1.279 | 2.062 | 3.341 |
| 55- 59 | 1.214 | 1.979 | 3.193 |
| 60- 64 | 778 | 1.114 | 1.892 |
| > 65 | 89 | 70 | 159 |
| Gesamt | 7.030 | 11.850 | 18.880 |
| Ø - Alter | 45,4 Jahre | 46,3 Jahre | 45,7 Jahre |

Abbildung 49 Altersverteilung nach Geschlecht

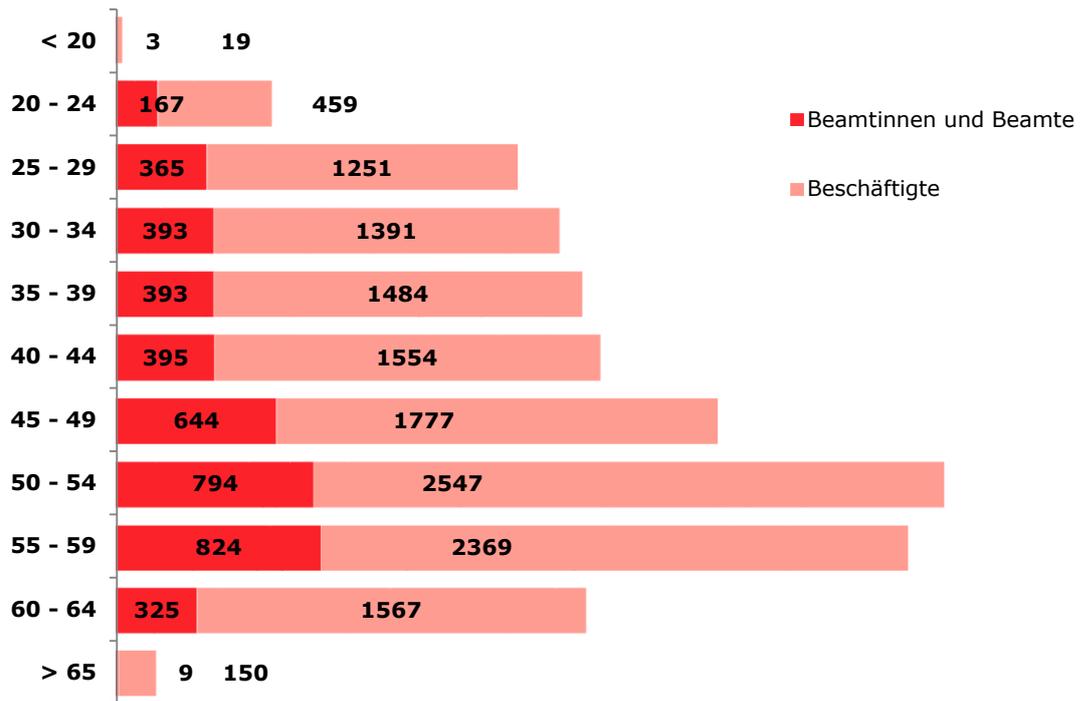


Abbildung 50 Alterskohorten nach Beamtinnen/Beamten und Beschäftigten

II.5 Personalbewirtschaftung

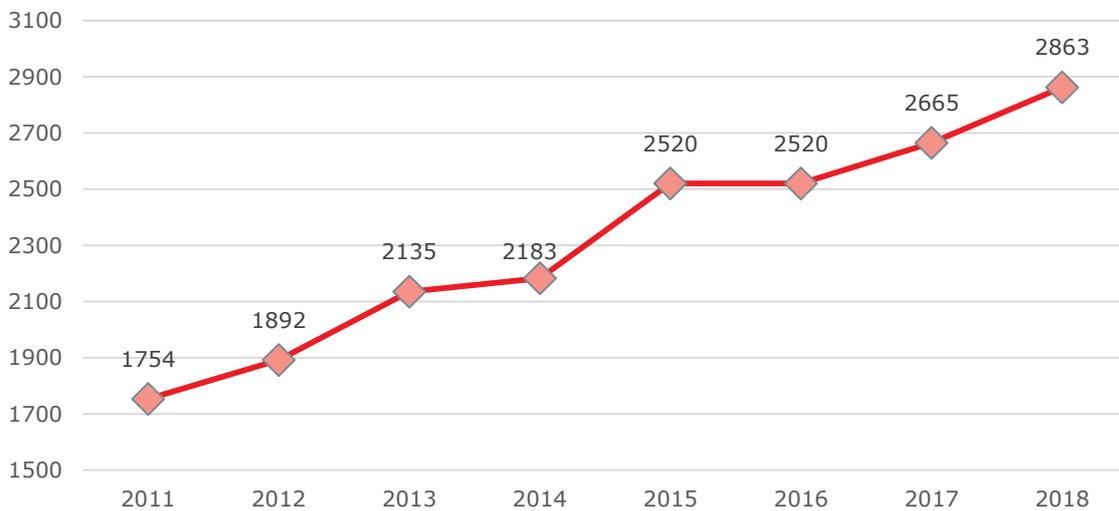


Abbildung 51 Stellenbesetzungsvorgänge 2011-2018

Im Jahr 2018 haben wir nach erneuter Steigerung im Vergleich zu den Vorjahren über 2.800 Stellenbesetzungsverfahren im Rahmen der Fachaufsicht und internen Service-dienstleistung betreut.

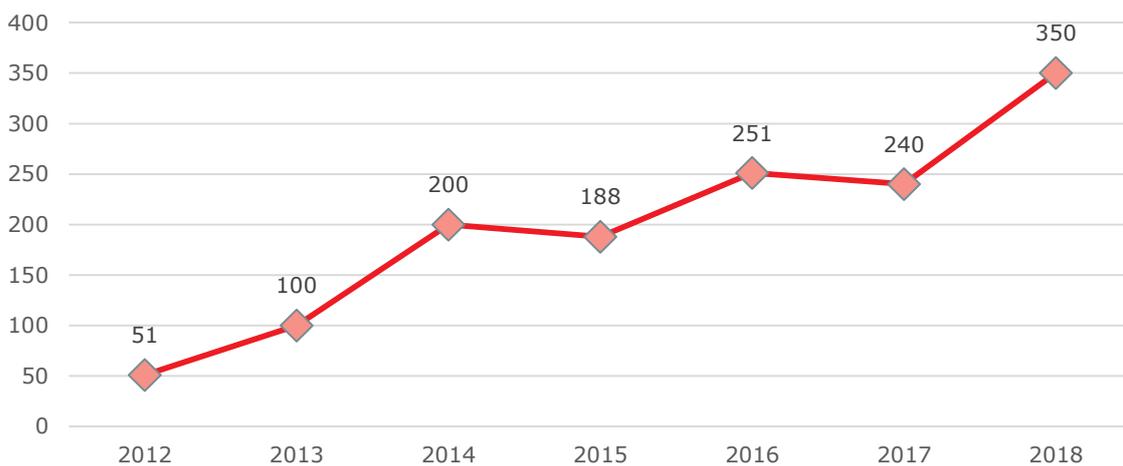


Abbildung 52 Entwicklung der externen Stellenausschreibungen

Von 2012 bis 2018 ist die Anzahl der externen Stellenausschreibungen von 51 auf 350 pro Jahr gestiegen.

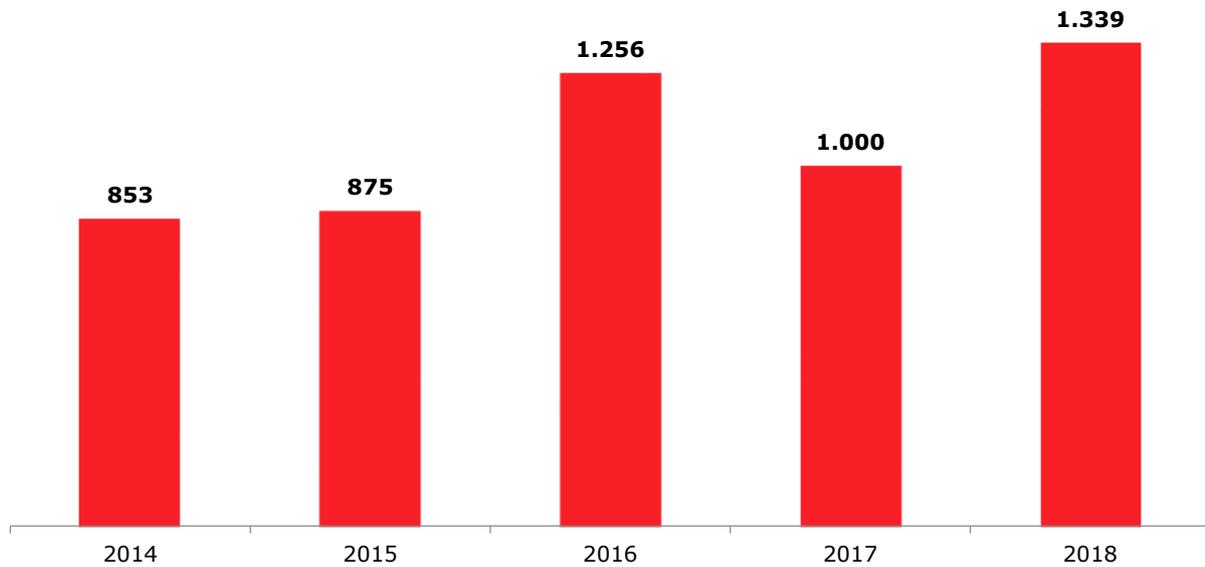


Abbildung 53 Entwicklung der externen Neueinstellungen

Die Anzahl an externen Einstellungen hat vor dem Hintergrund der verschiedenen Maßnahmen ab 2016 noch einmal signifikant zugenommen.

II.6 Ausbildung

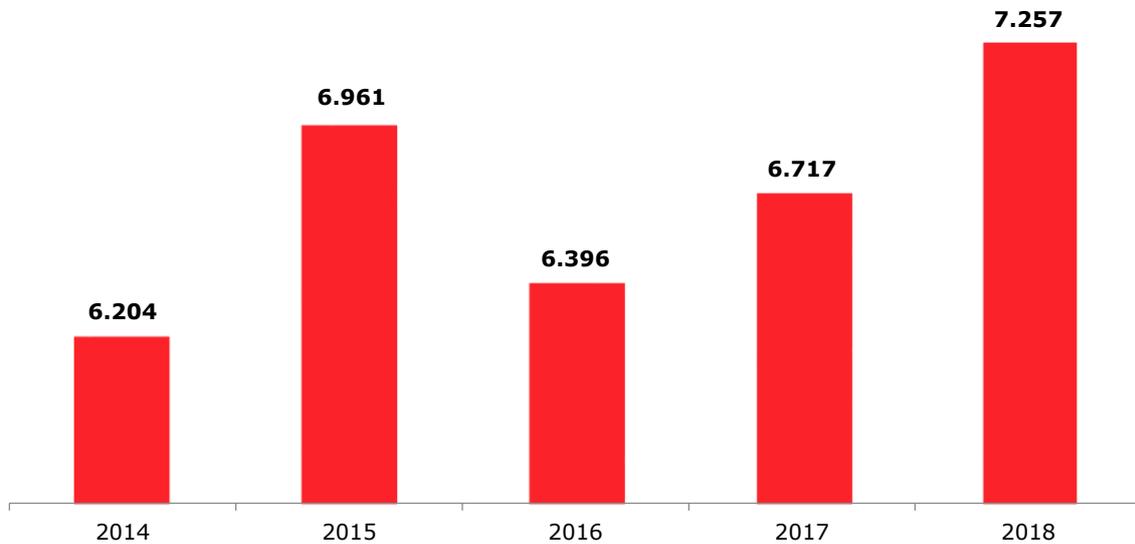


Abbildung 54 Anzahl der Ausbildungsbewerbungen 2014 - 2018

Die Bewerbungszahlen im Ausbildungsbereich stiegen 2018 nochmals um über 500 Bewerbungen auf 7.257. Potenzielle Nachwuchskräfte konnten sich um einen Ausbildungs- beziehungsweise Studienplatz bei der Stadt Köln in circa 30 Berufsbildern bewerben.

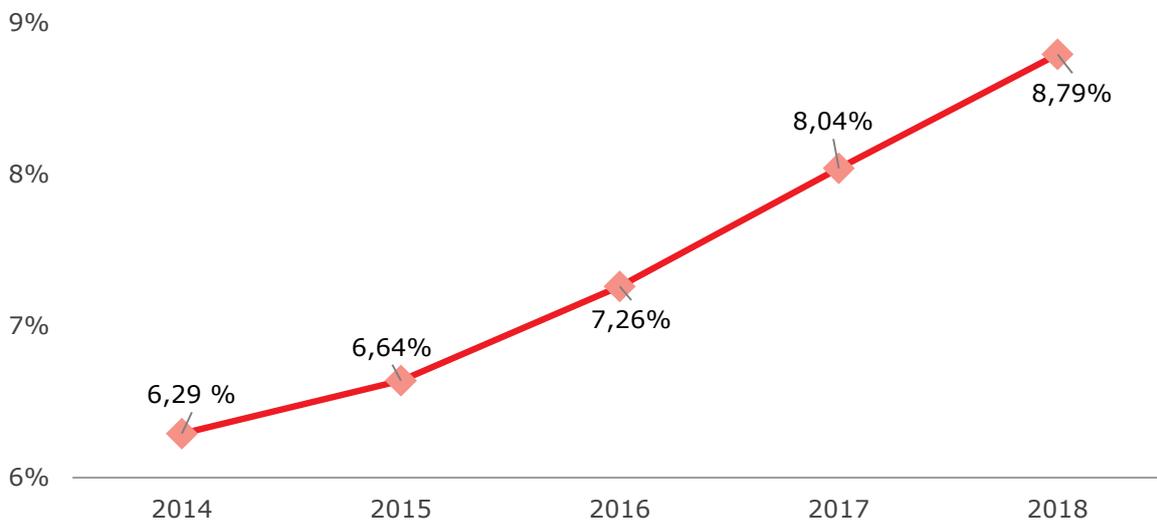


Abbildung 55 Ausbildungsquote 2014 - 2018

Inklusive der Einstellungen bei der Berufsfeuerwehr, aller Praktikantinnen und Praktikanten beim Amt für Kinder, Jugend und Familie, der Teilnehmenden der Angestelltenlehrgänge I und II sowie sonstiger Praktikantinnen und Praktikanten liegt die Ausbildungsquote 2018 konstant bei über 8 Prozent und übertrifft erneut die vom Rat der Stadt Köln beschlossene Maxime von 6 Prozent deutlich.

II.7 Ausfall durch Krankheit

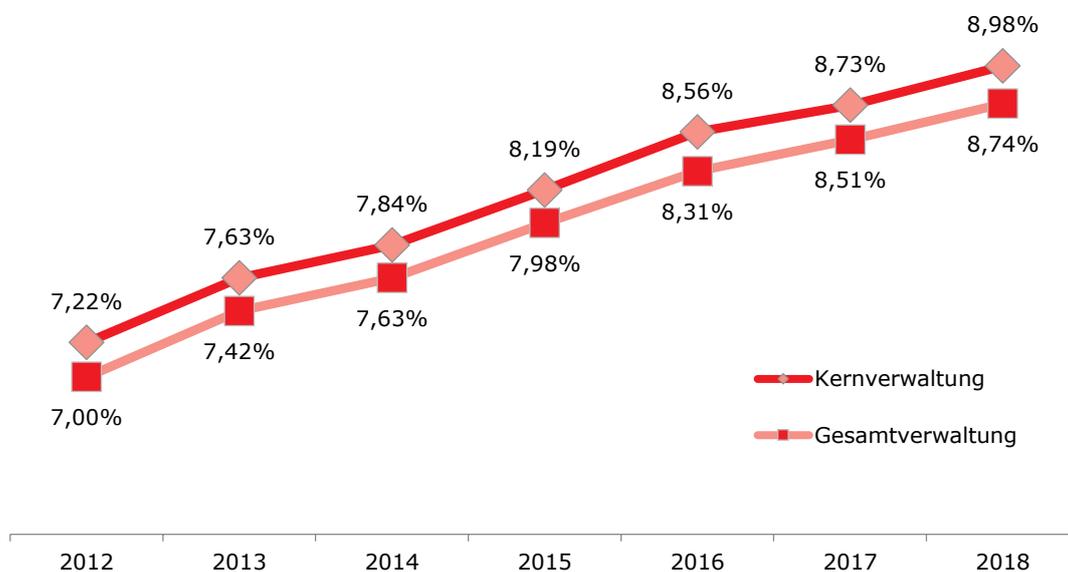


Abbildung 56 Entwicklung der Ausfallquote durch Krankheit seit 2012

Die Ausfallquote durch Krankheit beträgt 2018 in der Gesamtverwaltung 8,74 Prozent und 8,98 Prozent in der Kernverwaltung. Damit befindet sie sich weiter auf einem ansteigenden Kurs.

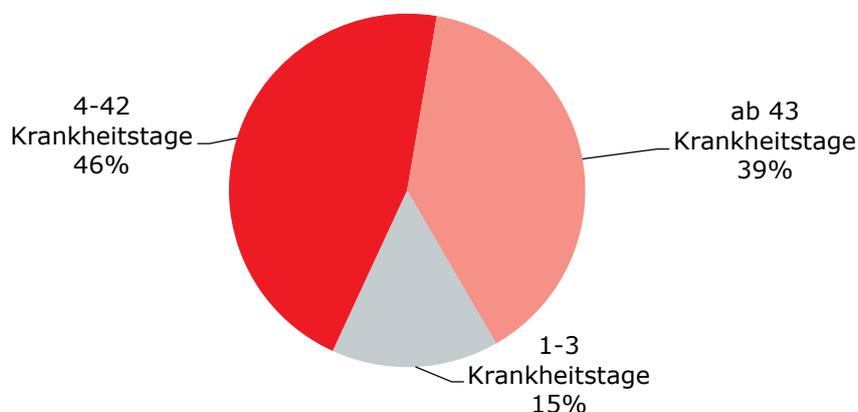


Abbildung 57 Aufteilung der Krankheitstage nach Krankheitsdauer

Von den gesamtstädtischen rund 600.000 Krankheitstagen (Krankheitstage von Mitarbeitenden in Teilzeit werden auch als ganzer Tag gezählt) resultieren rund 46 Prozent aus mittelfristigen (rund 275.000 Fehltage) und rund 39 Prozent (230.000 Fehltage) aus langfristigen Abwesenheiten. Sie machen damit 85 Prozent der gesamten krankheitsbedingten Ausfälle aus. Die Kurzzeiterkrankungen (bis 3 Tage) fallen hierbei mit rund 15 Prozent (90.000 Fehltage) bei den Krankheitsabwesenheiten kaum ins Gewicht, obwohl sie mit rund 67 Prozent am häufigsten auftraten, also den größten Anteil (Anzahl) an den Ausfällen stellten.

II.8 Altersteilzeit

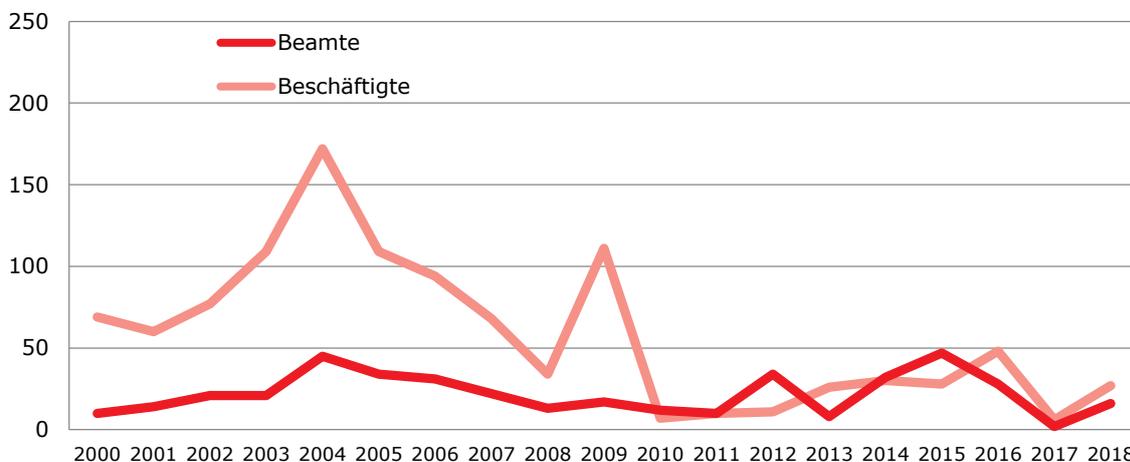


Abbildung 58 Entwicklung der Inanspruchnahme von Altersteilzeitmodellen ab 2000

Im Jahr 2017 kam es im Vergleich zu den Vorjahren zu einer Stagnation bei der Inanspruchnahme von Altersteilzeitmodellen. Dies war bedingt durch die Tatsache, dass über den 31.12.2016 hinaus zunächst keine Anschlussregelung für die Gewährung der Altersteilzeit bestand. Durch den Beschluss des Verwaltungsvorstandes vom 21.03.2017 konnte eine Anschlussregelung für die Gewährung der Altersteilzeit gefunden werden.

| Jahr | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 |
|-----------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| Beamtinnen/ Beamte | 22 | 13 | 17 | 12 | 10 | 34 | 8 | 32 | 47 | 28 | 2 | 16 |
| Beschäftigte | 68 | 34 | 111 | 7 | 10 | 11 | 26 | 30 | 28 | 48 | 6 | 27 |
| Gesamt | 90 | 47 | 128 | 19 | 20 | 45 | 34 | 62 | 75 | 76 | 8 | 43 |

Abbildung 59 Inanspruchnahme von Altersteilzeitmodellen in absoluten Zahlen

II.9 Stellenplan

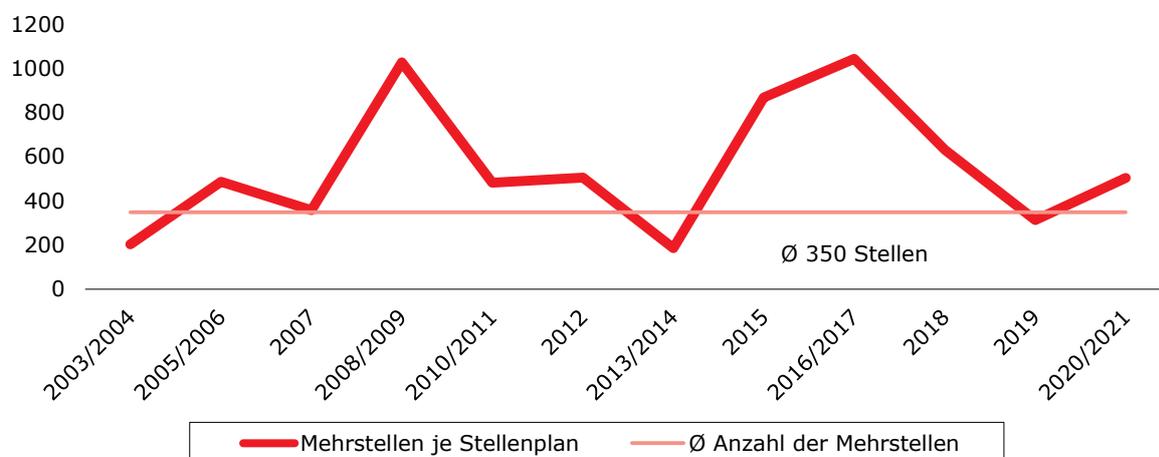


Abbildung 60 Entwicklung der Mehrstellen seit 2003/2004

Nachdem zunächst unter anderem aufgrund der Flüchtlingsthematik seit 2015 höher ausfallende Stellenzusetzungen erforderlich waren, ist die Anzahl der Mehrstellen ab dem Stellenplan (StPI) 2016/2017 wieder rückläufig. Mit dem aktuellen Stellenplan konnte der Jahresdurchschnitt auf 350 Stellen pro Jahr gesenkt werden.

Mit dem Doppelstellenplan 2020/2021, den der Rat der Stadt Köln am 7. November 2019 verabschiedet hat, ist der Stellenbestand der Kernverwaltung auf 18.673 Stellen gestiegen. Die Tabelle zeigt (saldiert) die Entwicklung der Stellenzusetzungen und -absetzungen sowie der Entfristungen und Befristungsverlängerungen seit dem Stellenplanjahr 2016/2017:

| Art | StPI 2016/2017 | StPI 2018 | StPI 2019 | StPI 2020/2021 |
|---|----------------------|---------------|----------------------------|----------------|
| Unbefristete Mehrstellen | 967,10 | 573,06 | 279,85 | 497,52 |
| Befristete Mehrstellen | 76,27 | 57,70 | 32,25 | 44,40 |
| Summe | 1.043,37 | 630,76 | 312,10 | 541,92 |
| Entfristungen | 36,50 | 77,00 | 7,77 | 36,70 |
| Befristungsverlängerungen | 149,72 | 58,72 | 85,72 | 118,95 |
| Summe | 186,22 | 135,72 | 93,49 | 155,65 |
| Mehrbedarf insgesamt (Mehrstellen+ Entfristungen + Befristungsverlängerungen) | 1.229,59 | 766,48 | 405,59 | 697,57 |
| Wenigerstellen unbefristet | -39,36 | -12,98 | -1,91 | -22,67 |
| Wenigerstellen befristet | -16,83 | -22,25 | -3,00 | -25,55 |
| Summe | -56,19 | -35,23 | -4,91 | -48,22 |
| Saldo Mehr-/ Wenigerstellen | 987,18 | 595,53 | 307,19 | 493,70 |
| Saldo Mehrbedarf insgesamt /Wenigerstellen | 1.173,40 | 731,25 | 400,68 | 649,35 |
| Gesamtstellenzahl¹⁾ | 17.306 | 17.902 | 18.179³⁾ | 18.673 |
| Mehrstellen Nachwuchskräfte | 112,00 | 340,00 | 5,00 | 66,00 |
| Befristungsverlängerungen | 9,00 | 2,00 | 0,00 | 0,00 |
| Mehrbedarf insgesamt (Mehrstellen + Befristungsverlängerungen) | 121,00 | 342,00 | 5,00 | 66,00 |
| Wenigerstellen Nachwuchskräfte | -21,00 ²⁾ | -12,00 | 0,00 | -1,00 |
| Saldo Mehr-/ Wenigerstellen Nachwuchskräfte | 91,00 | 328,00 | 5,00 | 65,00 |
| Saldo Mehrbedarf insgesamt /Wenigerstellen Nachwuchskräfte | 100,00 | 330,00 | 5,00 | 65,00 |

Abbildung 61 Stellenentwicklung ab 2016/2017*

***Erläuterungen:**

| | |
|-----------|--|
| 1) | Gerundete vollzeitverrechnete Stellen, ohne Nachwuchskräfte und ohne eigenbetriebsähnlichen Einrichtungen; die zu den jeweiligen Stellenplanjahren vom Rat beschlossenen Änderungsanträge der Fraktionen sind in den Gesamtstellenzahlen berücksichtigt. |
| 2) | Aufgrund der Ausbildung an der Notfallsanitäter/-innen-Berufsfachschule (hierfür werden 60 Stellen zugesezt) werden die Stellen für Rettungsdienstpraktikantinnen und -praktikanten nicht mehr benötigt. |
| 3) | Unter Berücksichtigung der Mehr- und Wenigerstellen zum Stellenplan 2019 sowie abzüglich 30,0 Stellen (saldiert), die im Rahmen der Aufgabenübertragung für Kulturbauten in das Sondervermögen von 26 übertragen worden sind. |

Die zum Stellenplan 2020/2021 zusätzlich eingerichteten 541,92 Stellen verteilen sich auf folgende Aufgabenschwerpunkte (nicht abschließend):

| Anzahl Stellen | Thema/Aufgabe und Amt |
|----------------|--|
| 65,33 | Themenfeld Digitalisierung (1000, 11, 12, 32, 37, 20, 23, 5110, 50, 62, 64, 66, 67) |
| 60,00 | Beschäftigung von Langzeitarbeitslosen im Rahmen des Teilhabechancengesetzes (I/D-2, 1000, 11, 37, 41, 50, 51, 4511, 4518) |
| 24,00 | Ausbildung der Notfallsanitäter (37) |
| 15,00 | Objektkoordination im Rahmen der Schulbetreuung und des Schulbaus (40) |
| 15,00 | Schulsozialarbeiter/-innen (40) |
| 14,00 | Stadtentwicklung und -planung |
| 5,00 | Umsetzung der Wohnungsbauoffensive 2020 / 2021 (67) |
| 5,00 | Umsetzung des Projektes Parkstadt Süd (52, 61, 67) |
| 4,00 | Umsetzung der Sozialen Erhaltungssatzung (15) |
| 11,00 | Neuausrichtung des Innendienstes im Sinne des „Zielbildes Ordnungsdienst 2020“ (32) |
| 10,50 | Tierärzte für veterinärrechtliche Kontrollen (57) |
| 10,00 | Umsetzung der Kommunikationsstrategie (13, II, IV, V) |
| 10,00 | Weiterqualifizierung von Erziehern / Erzieherinnen (51) |
| 9,00 | Durchsetzung der Wohnraumschutzsatzung (30, 56) |
| 8,00 | Verbundprojekt zur Beschleunigung von Baugenehmigungsprozessen (61, 63) |
| 7,50 | Bearbeitung von Fundangelegenheiten (32) |
| 7,00 | Musikschullehrer (40) |

Abbildung 62 Mehrstellen 2020/2021 nach Aufgabenschwerpunkten

Alleine 65 zusätzliche Stellen werden für Bedarfe zur stadtweiten Digitalisierung geschaffen. Hiermit können sowohl die Digitalisierung der internen Prozesse (beispielsweise zentrale Scanstelle, Entwicklung und Einführung von E-Akten, Optimierung und Ausweitung der genutzten Software, IT-Sicherheit) als auch die Digitalisierung der angebotenen Leistungen (beispielsweise Optimierung der Fachanwendungen Bewohnerparken und eGewerbe, Beschleunigung der Baugenehmigungsverfahren, Projekt SmartCity) erheblich vorangebracht werden.

II.10 Personalaufwendungen

Angaben in Mio. Euro

1) Planwerte gemäß Beschluss vom 08.11.2018

2) Planwerte gemäß HPL-Entwurf Stand Juli 2019 (Version 205)

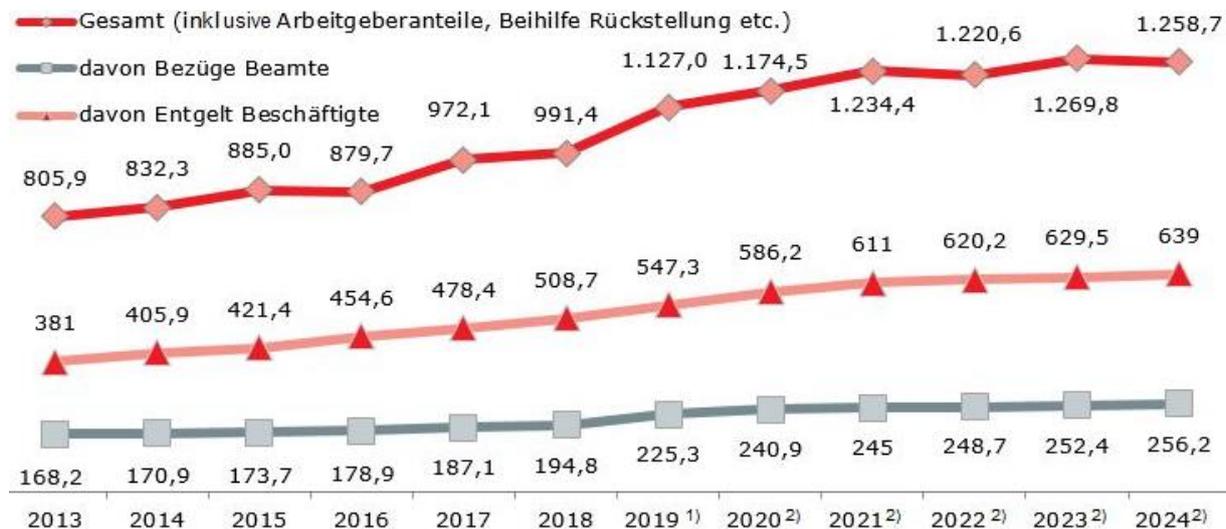


Abbildung 63 Personalaufwendungen seit 2013

Abgebildet sind die Personalaufwendungen einschließlich der Beihilfen und der Zusatzversorgungskasse (ZVK) für das aktive Personal je Haushaltsjahr in Millionen Euro.

| Übersicht Personalaufwendungen | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 ¹⁾ | 2020 ²⁾ | 2021 ²⁾ | 2022 ²⁾ | 2023 ²⁾ | 2024 ²⁾ |
|--|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|
| Bezüge Beamtinnen/ Beamte | 168,2 | 170,9 | 173,7 | 178,9 | 187,1 | 194,8 | 225,3 | 240,9 | 245 | 248,7 | 252,4 | 256,2 |
| Entgelt Beschäftigte | 381 | 405,9 | 421,4 | 454,6 | 478,4 | 508,7 | 547,3 | 586,2 | 611 | 620,2 | 629,5 | 639 |
| Arbeitgeberanteile Sozialversicherung | 107,5 | 114,6 | 119,2 | 129,2 | 136 | 144,9 | 150,4 | 168,8 | 169,3 | 171,8 | 174,4 | 177 |
| Unfallversicherung | 2,1 | 2,1 | 2,2 | 2,3 | 2,4 | 2,7 | 2,8 | 3,1 | 3,2 | 3,2 | 3,3 | 3,4 |
| Beihilfe | 12,8 | 13,5 | 14,1 | 15,5 | 16,3 | 15,4 | 15,7 | 16 | 15,9 | 16,1 | 16,4 | 16,6 |
| Summe 1 | 671,6 | 707 | 730,6 | 780,5 | 820,2 | 866,5 | 941,5 | 1.015 | 1.045,9 | 1.060 | 1.076 | 1.092,2 |
| Veränderung zum Vorjahr | 3,70% | 5,30% | 3,30% | 6,80% | 5,10% | 5,60% | 8,70% | 7,81% | 3,04% | 1,35% | 1,51% | 1,51% |
| Pensionsrückstellungen | 86,9 | 74,8 | 102,1 | 55,7 | 111,4 | 75,6 | 127,9 | 100 | 125 | 100 | 125 | 100 |
| Beihilferückstellung | 25,1 | 22 | 27,7 | 14,7 | 4,9 | 17,9 | 29,9 | 25 | 30,5 | 25 | 30,5 | 25 |
| Rückstellungen für ATZ, Urlaub, Überstunden., LOB etc. | 22,3 | 28,6 | 24,7 | 28,8 | 35,6 | 31,3 | 27,8 | 34,4 | 34,4 | 35,5 | 38,3 | 41,6 |
| Summe 2 | 104,4 | 134,3 | 125,4 | 154,5 | 99,2 | 151,9 | 124,8 | 185,6 | 159,4 | 189,9 | 160,5 | 193,8 |
| Veränderung zum Vorjahr | 28,6% | -6,6% | 23,2% | 35,8% | 53,1% | 17,8% | 48,7% | -14,1% | 19,1% | 15,5% | 20,7% | -14,0% |
| Personalaufwendungen gesamt | 805,9 | 832,3 | 885 | 879,7 | 972,1 | 991,4 | 1.127 | 1.174,5 | 1.234,4 | 1.220,6 | 1.269,8 | 1.258,7 |
| Veränderung zum Vorjahr | 7,2% | 3,3% | 6,3% | 0,6% | 10,5% | 2,0% | 13,7% | 4,2% | 5,1% | -1,1% | 4,0% | -0,9% |

Abbildung 64 Personalaufwendungen seit 2013 aufgeschlüsselt

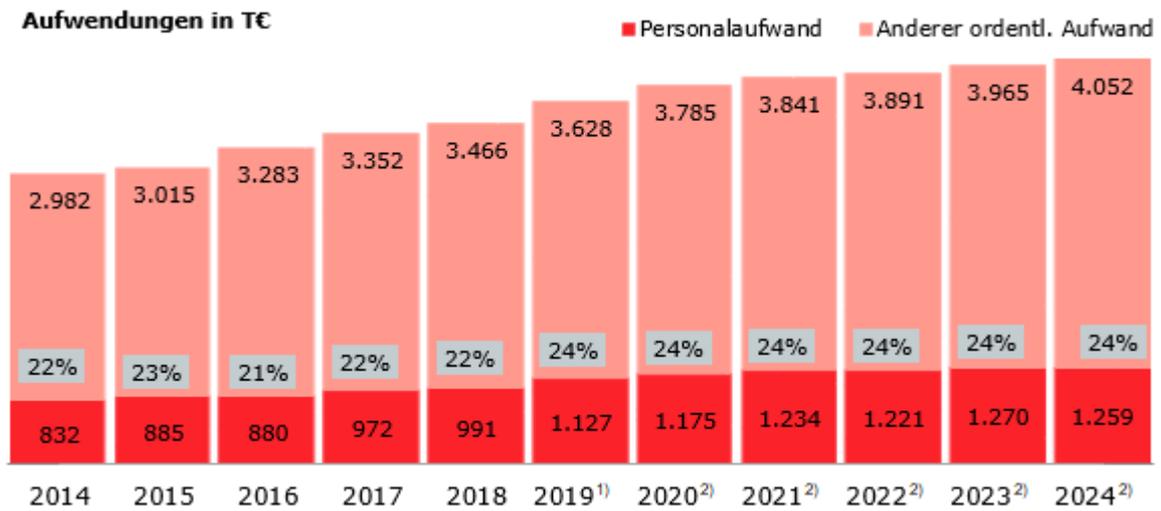


Abbildung 65 Personalintensität in Prozent I

Die Personalintensität drückt aus, in welchem Umfang im operativen Kernbereich einer Gemeinde die ordentlichen Aufwendungen durch die Personalaufwendungen gebunden werden.

| Übersicht Personalintensität | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 ¹⁾ | 2020 ²⁾ | 2021 ²⁾ | 2022 ²⁾ | 2023 ²⁾ | 2024 ²⁾ |
|------------------------------------|---------|---------|---------|---------|---------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|
| Ordentliche Aufwendungen | 3.814,5 | 3.899,7 | 4.162,5 | 4.324 | 4.457,2 | 4.755 | 4.959,7 | 5.075,4 | 5.112 | 5.234,4 | 5.311,1 |
| Davon Personalaufwand | 832,3 | 885 | 879,7 | 972,1 | 991,4 | 1.127,1 | 1.174,5 | 1.234,4 | 1.220,6 | 1.269,8 | 1.258,7 |
| Davon anderer ordentlicher Aufwand | 2.982,2 | 3.014,7 | 3.282,8 | 3.351,9 | 3.465,8 | 3.627,9 | 3.785,2 | 3.841 | 3.891,4 | 3.964,6 | 4.052,4 |
| Personalintensität | 21,82% | 22,69% | 21,13% | 22,48% | 22,24% | 23,70% | 23,68% | 24,32% | 23,88% | 24,26% | 23,70% |

Abbildung 66 Personalintensität in Prozent II

...und abschließend unser Vornamenranking (aus der Kategorie unnützes Wissen)

| | | | | | |
|---|-----|----------|-----------|-----------|-----|
| | 255 | Claudia | 1 | Michael | 297 |
| | 239 | Sabine | 2 | Thomas | 217 |
| | 222 | Petra | 3 | Andreas | 179 |
|  | 202 | Andrea | 4 | Christian | 147 |
| | 178 | Gabriele | 5 | Frank | 143 |
| | 162 | Monika | 6 | Peter | 109 |
| | 150 | Susanne | 7 | Martin | 107 |
| | 145 | Martina | 8 | Stefan | 106 |
| | 144 | Heike | 9 | Dirk | 103 |
| | 138 | Birgit | 10 | Wolfgang | 100 |

Abbildung 67 Vornamenranking der Stadt Köln