



Stadt Köln

Über 2.000 Jahre Geschichte.

Schreib sie mit uns weiter.

WIR MACHEN KÖLN!

Personal-
bericht
2021



Inhalt

Vorwort	4
Einleitung	6
Auf einen Blick: Personaldaten der Kölner Stadtverwaltung 2021	8
Dezernatsneuordnung 2021	10
Bewerbercenter	12
Daten und Fakten	13
Teil 1	14
1.1 Die Marke der Arbeitgeberin Stadt Köln und ihr Versprechen	15
1.2 Neues Arbeiten bei der Stadt	18
1.3 Weiterentwicklungsmöglichkeiten für Mitarbeitende	22
1.4 Vereinbarkeit von Beruf, Leben und Familie	27
1.5 Für die Stadt und für die Menschen	29
Teil 2	32
2.1 Personalbestand im Überblick	33
2.2 Personalbestand im Detail	36
2.3 Teilzeit	39
2.4 Laufbahngruppen und Führungskräfte	43
2.5 Demographie	46
2.6 Diversität	49
2.7 Teilhabe	50
2.8 Krankenquote	52
2.9 Stellenbesetzung	54
2.10 Stellenplan	60
2.11 Ausbildung	64
2.12 Altersteilzeit	67
2.13 Personalaufwendungen	68
Fazit	71
Glossar	75



Andrea Blome
Stadtdirektorin

Vorwort

Liebe Mitarbeiter*innen, liebe Leser*innen,

Köln steht weiterhin vor vielen Herausforderungen. Herausforderungen wie dem demografische Wandel, dem Klimaschutz, der Mobilitätswende und der Digitalisierung, um nur einige zu nennen. Gemeinsam stellen wir uns als Stadtverwaltung diesen Aufgaben und sind als eines der größten Dienstleistungsunternehmen in Nordrhein-Westfalen für die Kölner*innen in ihren verschiedensten Lebenssituationen da.

Das ist auch der Kern unserer neuen Arbeitgebermarke: Gemeinsam machen wir Köln! Unsere vielen engagierten Mitarbeitenden zu halten und zu motivieren sowie neue Fachkräfte zu gewinnen, sind das Ziel und der Grund, warum wir die Arbeitgebermarke entwickelt haben.

Fachkräfte sind in vielen Bereichen rar und rund ein Viertel unseres Personals wird uns altersbedingt in den nächsten 10 Jahren verlassen.

Hier müssen wir alle Register ziehen:

// Wir müssen zeigen, was die Arbeit für die Stadt Köln attraktiv macht, wir müssen auf uns aufmerksam machen und Nachwuchskräfte für eine Karriere bei der Stadt begeistern. //

Aber wir müssen auch Prozesse verbessern und an Stellen arbeiten, die noch nicht so rund laufen. Mobiles Arbeiten und die fortschreitende Digitalisierung stellen uns vor neue Herausforderungen. Wir werden neue Wege finden, um in Kontakt zu bleiben, Teams zusammenzuhalten und weiterhin ein gutes Miteinander zum Wohle der Menschen in unserer Stadt zu schaffen.

Mein Dank gilt allen Kolleginnen und Kollegen, die – vor allem auch in den letzten zwei Jahren – den Krisen und Herausforderungen begegnet sind und sich trotz vielfacher Belastung Tag für Tag engagiert für unsere Stadt einsetzen.

Ich wünsche Ihnen viel Spaß beim Lesen!

Ihre

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Andrea Blome'. The signature is written in a cursive, flowing style.

Andrea Blome
Stadtdirektorin



Dr. Monique Offelder
Amtsleitung



Hannes Ganze
Organisation

Einleitung

Liebe Kolleg*innen, liebe Leser*innen,

die Corona-Pandemie und die Hochwasserkatastrophe 2021, gefolgt vom Krieg in der Ukraine in diesem Jahr, haben von allen Mitarbeitenden der Stadtverwaltung viel abverlangt. Diese Situation, kombiniert mit hohem Druck im Tagesgeschäft und in zum Teil nicht vollständig besetzten Teams, beansprucht und fordert uns alle sehr.

Der Fachkräftemangel und der demografische Wandel erschweren jetzt und zukünftig die Gewinnung von qualifiziertem Personal. Wir befinden uns dabei in großer Konkurrenz mit anderen Unternehmen. Um uns deutlicher zu positionieren und Menschen für die Beschäftigung bei der Stadt zu gewinnen, haben wir 2021 unter anderem eine neue Arbeitgebermarke entwickelt. Sie soll zeigen, wie attraktiv die Stadt als Arbeitgeberin ist. Die Stadt Köln wird von Fachkräften und Jobsuchenden oft nicht als mögliche Arbeitgeberin wahrgenommen und die Vielschichtigkeit der Aufgaben, die Vielzahl an Berufen und Karrieremöglichkeiten ist teilweise unbekannt. Das zu ändern, ist das Ziel unseres Personalmarketings und der Kampagne „Mach Köln!“.

Auch intern möchten wir durch die Marke die Identifikation mit der Arbeitgeberin Stadt Köln erhöhen. Dass sich die Mitarbeitenden mit Herzblut für ihre Aufgaben und die Kölner*innen engagieren, spüren wir jeden Tag. Wir können es uns nicht leisten, Kolleg*innen zu verlieren.

Um das Stellenbesetzungsverfahren zu optimieren, wurde das Bewerbercenter als Projekt 2018 gestartet. 2021 konnten wir weitere 40 Dienststellen an den sogenannten Fullservice anbinden. Das bedeutet, dass wir neue Standards für externe Stellenbesetzungsverfahren geschaffen haben und mit großer Professionalität das Recruiting durchführen. Wir haben erfolgreich die Projektphase beendet und den Grundstein gelegt, wissen aber auch, dass es nur ein Element zu einer schnelleren Stellenbesetzung ist.

Um vakante Stellen mit gut qualifizierten Kolleg*innen zu besetzen, ist auch die Ausbildung unverzichtbar. Wir konnten 2021 erneut alle Ausbildungsplätze mit Studierenden und Auszubildenden in 32 verschiedenen Berufsbildern besetzen: 2021 sind 341 Nachwuchskräfte zur Stadt Köln hinzugekommen.

Allerdings wurde auch unser Tages- und Projektgeschäft stark von der Krisenbewältigung beeinträchtigt:

Zum einen haben wir über 2.000 Personen zur Bekämpfung der Pandemie eingestellt. Das ist unser Teil zur Lösung der gesellschaftlichen Aufgabe des Infektionsschutzes und war eine große Herausforderung für alle Abteilungen des Personal und Verwaltungsmanagement. Es mussten nicht nur die richtigen Personen in einer Mangelsituation gefunden werden, sondern auch über 2.000 zusätzliche Einstellungen mit Vertragsausstellung, Vertragsverlängerung und pünktlicher Entgeltzahlung unter hohem Zeitdruck umgesetzt werden. Hier waren vor allem das Recruiting und der Personalservice gefordert, aber alle Kolleg*innen haben sich gegenseitig unterstützt und vom Tagesgeschäft entlastet.

Zum anderen hatten wir natürlich auch intern als Arbeitgeberin die Aufgabe, sichere Arbeitsbedingungen zu schaffen und die gesetzlichen Vorgaben des Infektionsschutzes in der Praxis umzusetzen.

An vielen Stellen mussten wir priorisieren. Auch wichtige Aufgaben mussten manchmal liegen bleiben und konnten nicht wie gewohnt abgearbeitet werden, da die Krisenbewältigung dringlicher war.

Wir sind immer wieder beeindruckt davon, was von den Mitarbeitenden in der Stadtverwaltung geleistet wird.

Liebe Kolleg*innen: Vielen Dank für Ihr Engagement und Ihre Leidenschaft für Köln – gemeinsam schreiben wir jeden Tag an der Geschichte dieser Stadt mit!

Dr. Monique Offelder (Amtsleitung), Hannes Ganze (Organisation), Markus Löhner (Zentrale Verwaltung), Renate Schliffke (Kompetenzzentrum)*



Markus Löhner
Zentrale Verwaltung



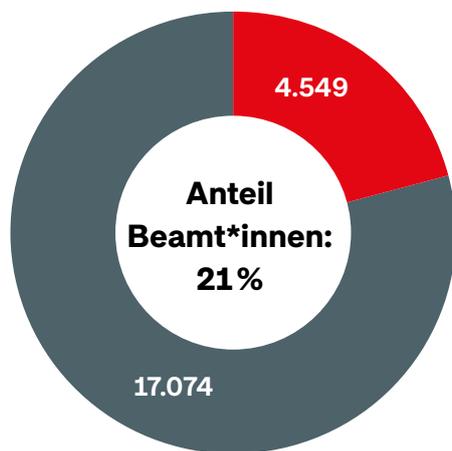
Renate Schliffke
Kompetenzzentrum

*Zum Zeitpunkt der Berichterstellung war die Abteilungsleitung „Personalservice- und beratung“ nicht besetzt. Ab September 2022 übernimmt Katharina Meier die Position.

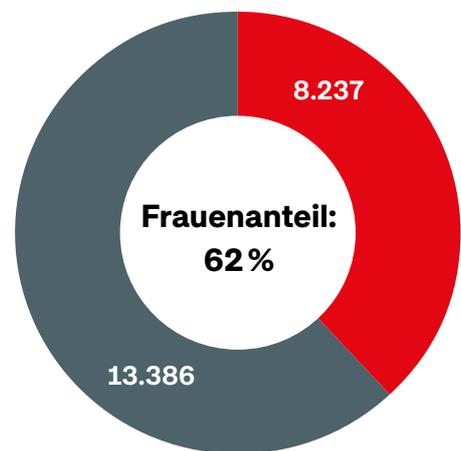
Auf einen Blick: Personaldaten der Kölner Stadtverwaltung 2021

Stichtag 31.12.2021, bezogen auf das Stammpersonal der Gesamtverwaltung

Mitarbeitende: 21.623



■ Beschäftigte ■ Beamt*innen

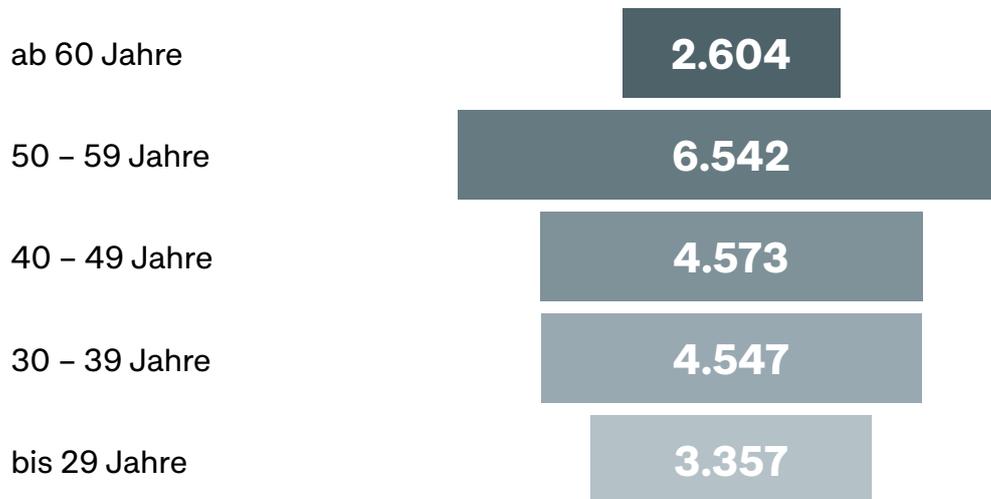


■ Frauen ■ Männer



■ Vollzeit ■ Teilzeit

Altersstruktur: Ø 44,6 Jahre



Externe Neueinstellungen: 2.365

Betriebszugehörigkeit: Ø 18 Jahre

Ausbildungsquote: 8,2%

Schwerbehindertenquote: 9%

Dezernatsneuordnung 2021

Der Geschäfts- und Dezernatsverteilungsplan ist die Gliederung der Stadt Köln in Dezernate und Dienststellen. Die Zuordnung der einzelnen Dienststellen zu den Dezernaten zeigt den Geschäftsbereich der Dezernent*innen.

Dezernat OB	Dezernat I Allgemeine Verwaltung und Ordnung	Dezernat II Finanzen und Recht	Dezernat III Mobilität	Dezernat IV Bildung, Jugend und Sport
OB-1 Persönliche*r Referent*in OB-2 Referat für strategische Steuerung 01 Amt der Oberbürger- meisterin 13 Amt für Presse- und Öffentlich- keitsarbeit 14 Rechnungs- prüfungsamt 16 Amt für Integration und Vielfalt	I/D1 Dezernatsbüro I/1 Datenschutz- beauftragte*r der Stadt Köln I/2 Betriebliches Gesundheits- management I/3 Zentrum für Kriminal- prävention und Sicherheit 02 Bürgerämter • 1000 Zentrale Dienste 11 Personal- und Verwaltungs- management • 1100 Zusatz- versorgung und Beihilfe 32 Amt für öffentliche Ordnung 33 Ausländeramt 34 Bürgerdienste 37 Berufsfeuerwehr, Amt für Feuer- schutz, Rettungs- dienst und Bevölkerungs- schutz	II/1 Dezernatsbüro II/2 Stabsstelle für Beteiligungs- steuerung und öffentliches Finanz- und Unternehmens- recht 03 Amt für Gleichstellung von Frauen und Männern 20 Kämmerei 21 Steueramt 30 Amt für Recht, Vergabe und Versicherungen	III/1 Dezernatsbüro 62 Bauverwaltungs- amt 64 Amt für Verkehrs- management 66 Amt für Straßen und Radwegebau 68 Amt für nachhaltige Mobilitäts- entwicklung 69 Amt für Brücken, Tunnel und Stadtbahnbau	IV/1 Dezernatsbüro IV/2 Integrierte Jugendhilfe- und Schul- entwicklungs- planung 40 Amt für Schul- entwicklung 42 Amt für Weiterbildung 51 Amt für Kinder, Jugend und Familie • 5110 Familien- beratung und Schulpsychologischer Dienst Stadt Köln • 5111 Kinder- und Jugendpädagogische Einrichtung der Stadt Köln 52 Sportamt

Im März 2021 hat der Rat zum 24. Juni 2021 eine Dezernatsneuordnung beschlossen. Es wurden zwei neue Dezernate „VIII Umwelt, Klima und Liegenschaften“ und „IX Stadtentwicklung, Wirtschaft, Digitalisierung und Regionales“ eingerichtet. Durch die Verlagerung, Neueinrichtung und auch Umbenennung einzelner Dienststellen wurden die Geschäftskreise einiger Dezernate angepasst.

Hier sehen Sie eine vereinfachte Fassung des Geschäfts- und Dezernatsverteilungsplans – Stand 09. September 2022. Eine ausführliche und aktuelle Version können Sie jederzeit auf der Website der Stadt Köln unter „Politik & Verwaltung“ → „Dezernate und Ämter“ einsehen.

Dezernat V Soziales, Gesundheit und Wohnen	Dezernat VI Planen und Bauen	Dezernat VII Kunst und Kultur	Dezernat VIII Klima, Umwelt, Grün und Liegenschaften	Dezernat IX Stadtentwicklung, Wirtschaft, Digitalisierung und Regionales
V/1 Dezernatsbüro V/3 Sozialplanung/ Sozialberichterstattung 50 Amt für Soziales, Arbeit und Senioren • 5000 Jobcenter 53 Gesundheitsamt 56 Amt für Wohnungswesen	VI/1 Dezernatsbüro VI/2 Zentrales Raummanagement VI/3 Wohnungsbauleitstelle VI/4 Stadtbau im Quartier 26 Gebäudewirtschaft der Stadt Köln (e. E.) 48 Stadtkonservator*in, Amt für Denkmalschutz und Denkmalpflege 61 Stadtplanungsamt 63 Bauaufsichtsamt	VII/1 Dezernatsbüro VII/2 Planungsreferat VII/3 Archäologische Zone VII/4 Referat für Museumsangelegenheiten VII/5 Kulturraummanagement 41 Kulturamt • 4101 Puppenspiele 43 Stadtbibliothek 44 Historisches Archiv • 4510 Wallraf-Richartz-Museum/Fondation Corboud (e. E.) • 4511 Museum Ludwig • 4512 Römisch-Germanisches Museum • 4513 Rautenstrauch-Joest-Museum • 4514 Museum für Angewandte Kunst • 4515 Museum für Ostasiatische Kunst • 4516 Museum Schnütgen • 4518 Kölnisches Stadtmuseum • 4520 NS-Dokumentationszentrum • 4522 Museumsdienst • 4523 Kunst- und Museumsbibliothek 46 Bühnen (e. E.) 47 Orchester (e. E.)	VIII/1 Dezernatsbüro VIII/2 Koordinationsstelle Klimaschutz VIII/3 e. E.– Abfallwirtschaftsbetrieb (AWB) 23 Amt für Liegenschaften, Vermessung und Kataster 57 Umwelt- und Verbraucherschutzamt 67 Amt für Landschaftspflege und Grünflächen	IX/1 Dezernatsbüro IX/2 Stabsstelle Digitalisierung IX/3 Stabsstelle Wirtschaftsförderung 12 Amt für Informationsverarbeitung 15 Amt für Stadtentwicklung und Statistik Stand: 09.09.2022

e. E.: eigenbetriebsähnliche Einrichtung

Bewerbercenter

Seit 2020

2.000 Einstellungen

für das Gesundheitsamt zur Pandemie-Bewältigung

1,6 Mio. €

verfügbare
Haushaltsmittel 2021

2021:

91

zentrale Auswahl-
runden mit Initiativ-
bewerbenden

Über **1.000** persönliche Beratungsgespräche
auf 9 Messen im 2. Halbjahr 2021

2021:

18 Amtsleitungsverfahren, über **2.300** externe Einstellungen
und circa **1.800** interne Auswahlverfahren

Daten und Fakten

Wir haben uns bei der Befüllung von insgesamt

1.480

Jutebeuteln für Studierende mit unseren Werbemitteln zum Start des Wintersemesters 2021 beteiligt

40

Dienststellen wurden 2021 im Fullservice angebunden

Über **3.200 Personalwerbepлакate**

2021 erstmals auch in 10 weiteren Städten

Durch gesponserte Posts bei Instagram und Facebook erzielte Impressionen 2021:

ca. 2 Millionen

Profile der Arbeitgeberin auf

6 Plattformen

1.695 interne und über **445 externe Ausschreibungen**, mehr als **10.000 externe Bewerbungen**

Teil 1

Was die Stadt Köln als Arbeitgeberin ausmacht



Im ersten Teil dieses Berichts stellen wir Ihnen die neue Arbeitgebermarke der Stadt Köln vor. Unsere Markenbotschaft lässt sich anhand der Personalarbeit überzeugend belegen und ist mehr als ein wohlklingendes Versprechen an die Mitarbeitenden und interessierte Bewerber*innen. Lesen Sie, welche Maßnahmen 2021 unter anderem zeigen, dass unsere Marke ein authentisches Bild der Arbeitgeberin Stadt Köln zeichnet.

Hinweis:

Dieser Bericht betrachtet Projekte und Statistiken für das Jahr 2021, alle Zahlen im Teil 2 wurden zum Stichtag 31. Dezember 2021 erhoben. Mit Erstellung des Berichts im Sommer 2022 haben sich Projekte, die 2021 nicht abgeschlossen wurden, selbstverständlich weiterentwickelt. Wichtige Meilensteine aus dem ersten Halbjahr 2022 haben wir daher, wo es sinnvoll erschien, ebenfalls aufgenommen.

1.1 Die Marke der Arbeitgeberin Stadt Köln und ihr Versprechen

Wozu braucht die Stadtverwaltung Köln eine Marke speziell als Arbeitgeberin?

Weil demografischer Wandel und Fachkräftemangel auch vor den Toren der Stadt nicht Halt machen. Der Arbeitsmarkt bietet Jahr für Jahr weniger qualifizierte Bewerbende; hier muss die Stadt Köln aktiv und selbstbewusst für sich werben. Auf die Frage „Was unterscheidet uns von anderen Arbeitgeberinnen?“ gibt die Arbeitgebermarke eine gute Antwort.

Der Weg zur Arbeitgebermarke

Um eine authentische Antwort geben zu können, haben wir die Marke gemeinsam mit unseren Mitarbeitenden entwickelt – unterstützt von einer erfahrenen Agentur. Über 4.000 Kolleg*innen waren an dem 1,5 Jahre dauernden Prozess beteiligt, unter anderem in Workshops mit Vertreter*innen der 25 größten Berufsgruppen aus rund 40 Dienststellen, sowie in Einzelinterviews mit Stadtspitze und Interessenvertretungen.

Das Ergebnis wurde in einer verwaltungsweiten Umfrage auf den Prüfstand gestellt: Passen die Story und die Markenbotschaft wirklich zu dem, wie unsere Mitarbeitenden die Stadt Köln sehen? Halten wir, was wir Bewerber*innen versprechen? In einem ausgewogenen Verhältnis zwischen Ist-Zustand und Soll-Vorstellung haben wir dann die Markenbotschaft formuliert.

Der Kern: Unsere Markenbotschaft

// Schreib (Deine) Geschichte: Nutze vielfältige Möglichkeiten für Deine individuelle Entwicklung und die Zukunft Deiner Stadt. //

Wir sind eine Behörde mit rund 22.000 Mitarbeitenden. Jede*r Einzelne kann hier die eigene Geschichte schreiben. Und damit einen individuellen, ganz persönlichen Teil zur großen, gemeinsamen Geschichte und der unserer Stadt beitragen.

Unsere Arbeitgeberstory verdeutlicht, worauf diese Botschaft aufbaut.

Die Geschichte dahinter: Unsere Arbeitgeberstory

Wer einmal hier ist, will nicht mehr weg.

Kein Zufall, denn wir sind eine Heimat fürs Leben. Hier bekommst du langfristig alles unter einen Hut. Egal in welcher Lebensphase du gerade steckst, wir passen zu dir. Dank unserer Flexibilität musst du dein Leben nicht um deine Arbeitswelt herumbauen. Bei uns kannst du dich von Anfang an zu Hause fühlen, egal wo du herkommst. Wir stellen uns individuell auf dich ein und finden passende Lösungen, damit du Privat- und Berufsleben in Einklang bringen kannst. Unsere Vielfältigkeit zeichnet uns aus. Jede*r ist hier willkommen.

Vielfältige Menschen verdienen vielfältige Möglichkeiten.

Und zwar nicht nur bei den Aufgaben. Wenn du einmal bei uns bist, musst du nicht mehr die Arbeitgeberin wechseln, um neue Impulse zu sammeln. Unsere Vielseitigkeit macht unsere Arbeitswelt abwechslungsreich. So kannst du immer wieder neue Möglichkeiten für deine Entwicklung nutzen und dein Leben flexibel gestalten – immer mit der Sicherheit der ganzen Stadt im Rücken.

Und das Schönste dabei: Du tust es nicht nur für dich.

Du gestaltest die Stadt mit und kümmerst dich um die lebenswerte Zukunft deiner Mitmenschen. Damit schreibst du nicht nur deine eigene, sondern auch die Geschichte unserer Stadt Köln.

Einführung der Marke

Mit Markenbotschaft und Arbeitgeberstory hat die Arbeit erst begonnen: Die Marke muss eingeführt und etabliert werden. Bei einer digitalen Amtsleitungskonferenz am 22. Februar 2022 haben wir sie allen Amtsleitungen der Stadt Köln und ihren Vertreter*innen vorgestellt.

Anfang März haben wir uns dann mit dem neuen Intranet-Bereich „Wir machen Köln“ an die gesamte Belegschaft gewandt. Hier werden die Marke und der Prozess dahinter unter anderem in einem 8-minütigen Film präsentiert.



Amtsleitungstag zur Bekanntmachung der neuen Arbeitgebermarke: Stadtdirektion Andrea Blome, Oberbürgermeisterin Henriette Reker und Leiterin des Personal- und Verwaltungsmanagements Dr. Monique Offelder (von links nach rechts mit Moderator Daniel Goihl)

Wir haben darüber hinaus, mit Hilfe der GWK – Gemeinnützige Werkstätten Köln GmbH Goodie Bags an alle über 22.000 Mitarbeitenden verschickt. „Was macht Köln mit Dir?“ war unsere Frage an dieser Stelle und der Aufruf an die Kolleg*innen, uns ihre ganz persönlichen Geschichten als Mitarbeitende bei der Stadt zu schicken.

Mit diesen Geschichten machen wir die Marke 2022 intern und extern erlebbar: Zusammen mit den neu gewonnenen Markenbotschafter*innen produzieren wir Videos, Interviews und vieles mehr.

Nach der Entwicklung der Marke heißt es, sie nachhaltig zu verankern und über Jahre hinweg kontinuierlich zu pflegen.



Die Goodie Bag für alle Mitarbeitenden

1.2 Neues Arbeiten bei der Stadt

„Nutze vielfältige Möglichkeiten“

Hierzu zählen auch bei der Stadt moderne und aktuelle Arbeitsmethoden. Die technische Ausstattung zum mobilen Arbeiten ist dabei nur ein Teil. Ein Teil, der sich allerdings durch die Corona Pandemie bei der Stadt Köln mit unerwartet hohem Tempo verbreitet hat und auch zukünftig nicht mehr wegzudenken ist. Doch auch Strukturen und Prozesse bei der Stadt wandeln sich und passen sich den Anforderungen des neuen Arbeitens an.

Mobiles Arbeiten



Nahezu alle Mitarbeitenden können über das Internet auf ihr städtisches E-Mail-Postfach zugreifen, das Intranet nutzen und Hilfe vom IT-Support in Anspruch nehmen.

80 Prozent der Mitarbeitenden sind technisch mit einem vollumfänglichen Zugang zum mobilen Arbeiten ausgestattet – das sind so gut wie alle Mitarbeitenden, die

einen PC-Arbeitsplatz nutzen. Denn nicht alle Berufsgruppen bei der Stadt arbeiten am Schreibtisch, wie zum Beispiel Erzieher*innen, Einsatzkräften von Feuerwehr und Ordnungsdienst oder Mitarbeitende im Grünflächenbereich.

Führen auf Distanz

Mit mobilem Arbeiten kommen auch ganz neue Herausforderungen und Chancen auf Führungskräfte zu. Die Personalentwicklung steht in dieser Situation unterstützend zur Seite.

Coaching war eine Möglichkeit für Führungskräfte zur individuellen Begleitung – online, damit es auch unter Corona-Bedingungen möglich war. Zudem haben wir im letzten Jahr das neue Angebot „Führen auf Distanz“, zunächst mit zwei Pilotterminen und einem Impulsvortrag, im Führungskräfte-Innovationsnetzwerk gestartet und danach in weiteren Terminen erfolgreich fortgeführt. Es wurde stark nachgefragt und ist nun fester Bestandteil des Fortbildungsprogramms.



Digitales Fortbildungsprogramm – während Corona und danach

Die Fortbildungsangebote der Personalentwicklung wurden im Laufe des Jahres 2021 sukzessive auf Online-Formate umgestellt. Im Fortbildungszentrum Nippes konnten im Herbst 2021 bereits **rund 90 Prozent der angebotenen Seminare online** durchgeführt werden.

Wir haben dazu einen großen Teil der internen und externen Dozent*innen intensiv geschult, wie sie Online-Seminare ausgestalten können. Sie wurden fit gemacht hinsichtlich nutzbarer Online-Tools wie auch bezüglich didaktischer Fragen, die sich im Rahmen einer Online-Veranstaltung ergeben.

Für Mitarbeitende ohne die notwendige technische Ausstattung konnten wir in Kooperation mit dem Amt für Informationsverarbeitung ein **Depot an Kameras und Headsets** beschaffen, um es bei Bedarf zur Verfügung zu stellen.

Aufgrund unserer guten Erfahrungen bieten wir auch 2022 weiterhin Online-Seminare und Blended-Learning-Veranstaltungen (eine Kombination aus digitalen und analogen Formaten) an und bauen sie – neben unseren bewährten Präsenzformaten – aus.

Steuerungskreis Neues Arbeiten

Um die vielen Initiativen und Projekte rund um das Thema digitales Arbeiten bei der Stadt zusammenzubringen, haben wir den „Steuerungskreis Digitales Arbeiten“ ins Leben gerufen. Schon beim ersten Treffen wurde klar, dass es um mehr als nur die technischen Möglichkeiten der Digitalisierung gehen muss. Daher haben wir ihn in „Steuerungskreis **Neues** Arbeiten“ umbenannt.

Geleitet durch die Organisationsentwicklung, wurde das Thema bei der Stadt Köln untersucht und für eine zukunftsfähige Arbeitswelt gestaltet. Hierzu trafen Akteur*innen aus verschiedenen Dezernaten und Ämtern zusammen, entwickelten gemeinsam Ideen und tauschten sich über laufende Projekte aus, um Synergieeffekte zu nutzen.



Ziele des Steuerungskreises:

- Themen rund um Neues Arbeiten vernetzen
- Ideen und Anforderungen der Dienststellen zusammenbringen
- Erkenntnisse zum digitalen Arbeiten bei der Stadt Köln sammeln

Der Steuerungskreis ist fünfmal zusammengekommen und hat Themenschwerpunkte und Maßnahmen identifiziert, die nun in verschiedenen Projekten und Bereichen unserer Stadtverwaltung auf operativer Ebene weiterverfolgt werden.

Einführung der Allgemeinen E-Verwaltungsakte

Neben dem Zugang zum mobilen Arbeiten und digitalen Angeboten zur Fortbildung und Vernetzung braucht es auch eine entsprechende Infrastruktur der Arbeitsprozesse. Noch läuft ein Großteil der Verwaltungsarbeit in Papierform, was unter anderem die Arbeit im Homeoffice erschwert. Nachdem bereits einige Dienststellen E-Fachakten wie die E-Ausländerakte, die E-Wohngeldakte oder die E-Personalakte eingeführt haben, wird nun nach und nach allen Dienststellen die Allgemeine E-Verwaltungsakte zur Verfügung gestellt.

Die Allgemeine E-Verwaltungsakte ermöglicht

- eine flexible, rechtssichere und strukturierte Vorgangsbearbeitung,
- bereichsübergreifende Zugriffe sowie
- die elektronische Ablage sämtlicher Dokumente, die nicht in E-Fachakten abgelegt werden können.

Ziel ist es, zukünftig alle städtischen Geschäftsgänge digital abzuwickeln. 2021 ist die Organisationsentwicklung selbst als Pilotbereich mit der Einführung gestartet, 2022 beginnt das stadtweite Rollout der Allgemeinen E-Verwaltungsakte. Bis Ende 2025 soll das System in allen Dienststellen eingeführt werden und in Benutzung sein.



Feedback der ersten Testnutzer*innen der Allgemeinen E-Verwaltungsakte

1.3 Weiterentwicklungsmöglichkeiten für Mitarbeitende

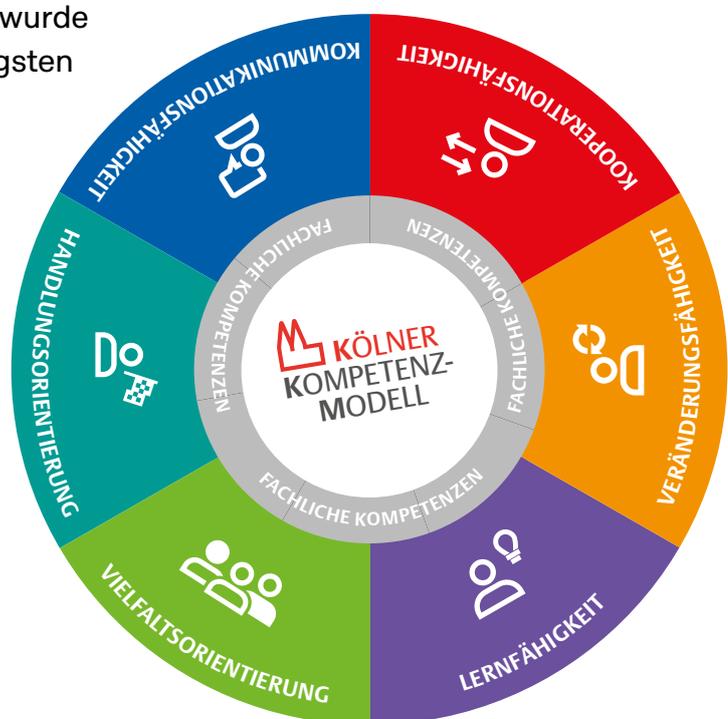
„Für Deine individuelle Entwicklung“

Unsere Mitarbeitenden haben eine Vielzahl von Möglichkeiten, sich beruflich und persönlich bei der Stadt Köln weiterzuentwickeln. Nicht nur der interne Stellenmarkt ist bei rund 80 Dienststellen groß, auch unser Fortbildungsprogramm ist – neben vielen anderen Maßnahmen der Personalentwicklung – sehr umfangreich.

Fortbildungsprogramm und KölnerKompetenzModell (KKM)

Das KölnerKompetenzModell (KKM) wurde 2021 entwickelt und zeigt die wichtigsten Kompetenzen, die es braucht, um die Aufgaben der Stadtverwaltung erfolgreich zu erledigen. Es beschreibt die unterschiedlichen Anforderungen an Mitarbeitende und Führungskräfte, damit die Stadtverwaltung ihren Auftrag heute und in Zukunft bestmöglich erfüllen kann.

Die Umstellung des städtischen Kompetenzmanagements auf das KKM beeinflusst auch die Gestaltung des gesamtstädtischen Fortbildungsprogramms. Unseren



Mitarbeitenden stehen aktuell jährlich über 200 verschiedene Angebote in über 700 Veranstaltungen zur Verfügung. 2021 haben wir dazu genutzt, das Fortbildungsprogramm komplett nach den Kompetenz(-bereichen) des KKM zu strukturieren. So bietet das neue Programm auch eine gute Grundlage für unsere Führungskräfte, um Personalentwicklung gezielter zu betreiben und die Kompetenzen ihrer Mitarbeitenden zu fördern.

Man findet zum Beispiel unter dem Kompetenzbereich „Lernfähigkeit“ – wozu die Kompetenzen Analysefähigkeit, Selbstreflexion und Lernbereitschaft gehören – über 30 Seminare auf einen Blick, die auf diesen Bereich einzahlen.

Coaching für Mitarbeitende und Führungskräfte

Mit internen und externen Coachings können die städtischen Mitarbeitenden und Führungskräfte ihrer Anliegen und Ziele bearbeiten. 2021 wurde das interne Coaching-Angebot von 194 Beschäftigten in Anspruch genommen.

Insgesamt 21 Coaches bilden das interne Coaching-Team der Stadt Köln, davon sind 13 neu hinzugekommen. Sie haben sich mit einer Fortbildung zum systemischen Coaching für die Tätigkeit als (interne) Coaches qualifiziert und darauf aufbauend 2021 die Zertifizierung des Deutschen Bundesverbands Coaching (DBVC) erworben. Nicht nur die Ausbildung, auch ihre Tätigkeit als Coach absolvieren die Mitarbeitenden neben ihren eigentlichen Tätigkeiten, was zeigt, mit welchem großen Engagement und Leidenschaft sie sich dem Thema verschrieben haben.

Coaching hilft bei der Aufarbeitung von Konflikten, kann aber noch viel mehr. Es ist ein intensives Instrument der Personalentwicklung und wird ganz bewusst zur Entwicklung und Stärkung von vorhandenen Kompetenzen sowie der Reflexion des eigenen Verhaltens eingesetzt. Coaching macht aus guten Mitarbeitenden und Führungskräften noch bessere und das ist eine Überzeugung, die auch bei uns immer mehr gelebt wird.

Für Beschäftigte mit Interesse an einem Coaching oder einer anderen Form der Weiterentwicklung gibt es die Beratungsstelle LebensLangesLernen. Hier können sie sich bei Veränderungen und der Karriereplanung beraten lassen. Gearbeitet wird mit vielen Methoden, vom „Tipp geben“ bis hin zum professionellen Coaching. Dabei sind auch Angebote außerhalb der Dienststelle und der Stadtverwaltung möglich.

Mentoring

Im Mentoring wird die Entwicklung weniger erfahrener Mentees durch erfahrene Mentor*innen unterstützt und gefördert. Diese Partnerschaft (auch: Tandem) ist auf die Dauer des Projektes begrenzt. In dieser Zeit können beide Personen voneinander lernen und profitieren. Ziel des Tandems ist die Vermittlung von Erfahrung und Kompetenzen sowie die beidseitige Weiterentwicklung.

Wir bieten unseren Mitarbeitenden seit vielen Jahren verschiedene Mentoring-Projekte für unterschiedliche Zielgruppen an.

2021 gab es folgende Angebote:

– Internes Mentoring Projekt

6. Auflage des Projekts in Kooperation mit dem Amt für Gleichstellung von Frauen und Männern, diesmalige Zielgruppe: „Teilzeitbeschäftigte der Laufbahngruppe 1“

– Cross Mentoring im Bündnis mit Frauen in Führung

6. Cross Mentoring zwischen großen Kölner Wirtschaftsunternehmen mit 2 Mentees aus der Belegschaft der Stadt Köln

– Aufbau MentoringPool „Führung“

Internes Mentoring-Angebot für potentielle sowie bereits aktive Führungskräfte, für das 2021 Mentor*innen und Mentees für die ersten 15 Tandems gewonnen wurden



Abschlussveranstaltung des 6. internen Mentorings – Mentee Martina Fischer und Mentorin Sabine Galuschka

Karrierewege

Im öffentlichen Dienst bedeutet Karriere oftmals der Aufstieg in eine andere Laufbahngruppe und ist tariflich an bestimmte Bedingungen gebunden. Um eine höhere Durchlässigkeit zu ermöglichen, bieten wir unterschiedliche Aufstiegsmöglichkeiten in Form von Qualifizierungen und Förderung von berufsbegleitenden Masterstudiengängen an.

Für Mitarbeitende im **nichttechnischen Verwaltungsdienst** ist es möglich, sich durch die sogenannte modulare Qualifizierung oder einen berufsbegleitenden Master für eine Stelle der Laufbahngruppe 2.2 zu qualifizieren. Diese Qualifizierung ersetzt einen wissenschaftlichen Hochschulabschluss und die Absolventen können aus dem ehemals gehobenen Dienst in den höheren Dienst aufsteigen.

Für weitere Fachbereiche ist eine solche Aufstiegsmöglichkeit gesetzlich nicht vorgegeben.

Für **technisches Personal** haben wir als Stadt Köln als erste Kommune bundesweit die gleichen Aufstiegsmöglichkeiten in den ehemals höheren Dienst geschaffen, wie es sie für nichttechnische Verwaltungskräfte gibt. Im nächsten Schritt geht es uns um Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten in den Laufbahngruppen 1 und 2.1. Ein konkretes Weiterbildungsangebot „Staatlich geprüfte Techniker*in – Fachrichtung Tiefbau“ in Kooperation mit dem Amt für Verkehrsmanagement und dem Amt für Straßen und Radwegebau ist als Pilotprojekt im August 2021 gestartet. 2022 werden wir entsprechende Weiterbildungsangebote analog auf weitere Dienststellen und andere Fachrichtungen übertragen. 2021 haben wir zudem mit einer stadtweiten Abfrage potentiell förderungswürdige Bachelorstudiengänge für den technischen Dienst ermittelt, um ein entsprechendes Förderungskonzept für unser Bestandspersonal in diesem Bereich zu entwickeln.

Auch für **Sozialarbeitende und Sozialpädagog*innen** sieht der geltende Sozialtarifvertrag keinen Aufstieg in die Laufbahngruppe 2.2 vor. Das ist für sie nur als „sonstige Beschäftigte“ im Verwaltungsdienst möglich ist. Hierfür benötigen sie eine Qualifizierung, die wir ihnen 2021/2022 auf den bekannten zwei Wegen anbieten: als Förderung eines Masterstudiums und als modulare Qualifizierung „Soziales- und Gesundheit“.

Zusätzlich wird seit 2019 durch das Amt für Kinder, Jugend und Familie in Kooperation mit dem Personal- und Verwaltungsmanagement das berufsbegleitende Bachelorstudium „Pädagogik der Kindheit und Familienbildung“ für Erzieher*innen an der TH Köln als Modellprojekt angeboten. 2022 evaluieren wir gemeinsam, ob das Projekt fortgesetzt wird und auch Erzieher*innen anderer Dienststellen angeboten werden kann.

Qualifizierung kompakt für neue Führungskräfte

Um neue Führungskräfte bei der Rollenfindung zu unterstützen, gibt es seit 2019 die verpflichtende 10-tägige Schulungsreihe „Qualifizierung kompakt“. In einer festen Gruppe und im geschützten Rahmen befassen sich neue Führungskräfte ganzheitlich mit dem Thema „Führung in der Stadtverwaltung Köln“. Ziel ist es, die Einarbeitungszeit durch eine fundierte Einführung in die verschiedenen Bereiche und Fragestellungen von Führung zu unterstützen und innerhalb der Stadtverwaltung ein gemeinsames Führungsverständnis zu etablieren und zu festigen.

2021 haben wir in diesem Rahmen insgesamt 129 Schulungstage für 139 neue Führungskräfte durchgeführt.

1.4 Vereinbarkeit von Beruf, Leben und Familie

„Privat- und Berufsleben in Einklang bringen“

Gleichstellungsplan, Zertifizierung als familienfreundliche Arbeitgeberin, strategische Kooperation zwischen Personal- und Gleichstellungsamt und ein Projektteam allein für Vereinbarkeitsthemen – all dies zeigt, wie wichtig uns die so oft angeführte Work-Life-Balance als Arbeitgeberin ist.

Bündnis BerufLeben

Absichtserklärungen und Zertifikate sind das eine, die Umsetzung im Arbeitsalltag oftmals etwas anderes. Mit dem Bündnis BerufLeben und dem daran angegliederten Projektteam wird das Thema Vereinbarkeit gemeinsam durch das Amt für Gleichstellung von Männern und Frauen und das Personal- und Verwaltungsmanagement operativ vorangetrieben. Wichtige Umsetzungsergebnisse im Jahr 2021 waren unter anderem betriebseigene Kinderbetreuungsplätze, die Gründung eines Väternetzwerkes und ein praktisch anwendbares Konzept zu „Führen in Teilzeit“.



BerufLeben
Wir. Unterstützen. Vereinbarkeit.

„Kölner Stadtpatzen“ – betriebliche Kinderbetreuung

In enger Kooperation mit dem Familienbüro des Amtes für Kinder, Jugend und Familie hat das Bündnis BerufLeben ein Portfolio an Kindertagesbetreuungsangeboten an zentralen Standorten in Köln aufgebaut.



Im Juli 2021 wurde am Alter Markt die erste Kindertagespflege für bis zu 9 städtische Pänz im Alter von ein bis drei Jahren eröffnet. Eine weitere Kindertagespflege unweit des Stadthauses Deutz folgte im Frühjahr 2022 und auch in der Nähe des Kalk-Karrees gibt es seit Februar 2022 betriebseigene Betreuungsplätze in der städtischen Kita Robertstraße.

„stadtväter“ – Ein Netzwerk für Väter und die es noch werden wollen

Im neu gegründeten Väternetzwerk können sich Männer über die Angebote der Stadt Köln für Väter informieren und austauschen. Das Netzwerk soll Mut machen, die Möglichkeiten für eine gleichberechtigte Kindererziehung zu nutzen und steht auch angehenden Vätern offen.

Mit Unterstützung von „conpadres“, der Väter gGmbH, fanden 2021 mehrere Workshops statt, die zu der Bildung der Kerngruppe führten. Im Strategieworkshop wurden die Ziele und Wünsche der Väter definiert und ein Leitbild bestimmt.



Führen in Teilzeit – mit Konzept

Gute Führung ist auch ohne durchgehende Präsenz und Erreichbarkeit möglich, dies beweisen Führungskräfte schon seit Jahren mit unterschiedlichen Arbeitsmodellen. Allerdings ist auch bei der Stadt Köln Führen in Teilzeit noch die Ausnahme und die Idee trifft immer wieder auf Vorurteile und Hürden in der Praxis. Um dem entgegen zu wirken und Vereinbarkeit auch mit Führungsaufgaben besser zusammenzubringen, wurde 2021 ein Konzept zum Thema veröffentlicht. Das Konzept und die darin enthaltenen praktischen Checklisten bieten die Chance zur Reflektion der eigenen Einstellung, zielorientierte Hilfestellung und Tipps zur praktischen Umsetzung für Führungskräfte und Dienststellen. Die Veröffentlichung des Konzepts wurde durch vier Workshops für Verwaltungsleitende und Führungskräfte begleitet, um nachhaltig in der Verwaltung Fuß zu fassen.

1.5 Für die Stadt und für die Menschen

„Und das Schönste dabei: Du tust es nicht nur für dich.“

Sinnhaftigkeit nimmt einen immer höheren Stellenwert bei den Berufswünschen von Arbeitnehmer*innen ein. Für die eigene Stadt zu arbeiten, den Menschen hier zu helfen und (in-)direkt die Gemeinschaft zu prägen, geben der eigenen Tätigkeit einen höheren Zweck. Das drückt sich selbstverständlich in der Aufgabe der einzelnen Beschäftigten aus, doch auch die Personalarbeit nimmt darauf Einfluss. Einer der Grundwerte der Stadt Köln ist die Vielfältigkeit unserer Stadtgesellschaft und die offene Weise, wie Diversität willkommen geheißen wird. Maßnahmen und Weiterbildungen zu Inklusion, Diversität und Diskriminierung unterstützen unsere Mitarbeitenden, diese Werte umzusetzen, wie sie auch im KölnerKompetenzModell verankert sind.

Inhouse-Schulung „Diversity“ für das Kompetenzzentrum

Das Kompetenzzentrum im Personal- und Verwaltungsmanagement ist für Personalentwicklung, Stellenbesetzungen und Ausbildung stadtweit zuständig. In dieser zentralen Position haben die Mitarbeitenden der Abteilung großen Einfluss auf die Zusammenstellung und Weiterentwicklung der Belegschaft – Chancengleichheit, diskriminierungsfreies und unvoreingenommenes Handeln haben besonders hohe Relevanz.

2021 und Anfang 2022 haben sich über 50 Mitarbeiter*innen des Kompetenzzentrums in Inhouse-Schulungen mit dem eigenen unconscious bias (unbewusste Vorurteile) auseinandergesetzt. Sie haben dabei ihre Rolle, Haltung und die Bedeutung von Diversity für die einzelnen Sachgebiete beleuchtet, wie zum Beispiel für den Recruiting-Prozess, Bewerbungsgespräche und die Gestaltung des Fortbildungsprogramms.

Weiterbildungsangebote für städtische Mitarbeitende zur Rassismus-Sensibilität



Ein neues Weiterbildungsangebot zur Rassismus-Sensibilität fordert zum Perspektivwechsel auf und möchte einen Reflexionsprozess anstoßen, der letztlich zu mehr Sicherheit im Umgang mit Rassismus(-Vorwürfen) führen soll.

Hierzu haben wir in Kooperation mit dem Amt für Integration und Vielfalt eine

Fortbildungsreihe im Ordnungsdienst gestartet und das Seminar „Rassistisch – ich doch nicht?!“ in den Fortbildungskatalog 2022 aufgenommen. Das Seminar soll die Mitarbeiter*innen der Stadt Köln darin unterstützen, die eigene Haltung und die konkrete Arbeit aus einer rassismuskritischen Perspektive zu reflektieren und neue Perspektiven und Betrachtungsweisen zu eröffnen. Auch bei der Auseinandersetzung mit Rassismus-Vorwürfen sollen die Mitarbeitenden gestärkt werden.

Der Ordnungsdienst erfährt als „Aushängeschild“ der Stadt besondere öffentliche Aufmerksamkeit. Daher wird die rassismuskritische Schulung aller Kolleg*innen im Ordnungsdienst vorangestellt. Die Schulungsreihe stärkt die Präventionsarbeit, das Image und die Vorbildfunktion des Ordnungsdienstes. Durch die Fortbildung sollen die Kolleg*innen eine Stärkung und mehr Sicherheit im Umgang mit Rassismus(-Vorwürfen) erfahren. 2021 wurde die Schulung konzipiert und organisiert; 2022 ist die Schulungsreihe gestartet – nach dem Umzug des Ordnungsdienstes von Deutz nach Junkersdorf und der Lockerung der Corona-Einschränkungen zu Präsenzveranstaltungen.

Inklusionsschulung für Führungskräfte

(Schwer-)Behinderte sowie gleichgestellte Menschen in das Arbeitsleben zu integrieren ist – gemäß der städtischen Inklusionsvereinbarung – unser konkretes Ziel als Arbeitgeberin. In einer verpflichtenden Schulung bilden wir regelmäßig die Führungskräfte der Stadtverwaltung zu rechtlichen Grundlagen dieser Aufgabe weiter. Sie erhalten außerdem Einblick in gelungene inklusive Arbeitspraxis bei der Stadtverwaltung, wie zum Beispiel in den (gut integrierten) Arbeitsalltag eines Kollegen mit Sehbehinderung

und die erfolgreiche Suche nach einer leidensgerechten Tätigkeit für eine Kollegin, deren Gesundheitszustand sich verändert hat.

Corona-bedingt haben wir die Schulung 2021 digitalisiert und rund 250 Führungskräfte weitergebildet. Insgesamt haben seit Einführung der Inklusionsschulung 2019 über 1.000 Führungskräfte daran teilgenommen.

Unterstützung bei der Hochwasserkatastrophe im Juli 2021

Im Juli 2021 führten Starkregenfälle insbesondere in Nordrhein-Westfalen und Rheinland-Pfalz zu Sturzfluten und massiven Überschwemmungen. Um im Krisengebiet zu helfen, konnte jede*r Mitarbeitende bis zu 3 Tage Sonderurlaub nehmen. Persönlich schwer betroffene Kolleg*innen konnten bis zu 20 Tage bezahlten Sonderurlaub beantragen.

Mehr als 430 Mitarbeitende mussten diese Freistellung in Anspruch nehmen, um Schäden in ihrem persönlichen Umfeld zu beheben. Fast 1.400 Arbeitstage waren bis Ende September für Aufräumarbeiten nötig, ungeachtet der Wochenenden, Nachmittage und vieler Stunden Freizeit, die auch noch nach der Behebung der dringlichsten Schäden in den folgenden Monaten aufgebracht werden mussten.

197 Mitarbeitende haben Sonderurlaub genommen, um im Krisengebiet zu helfen, ohne direkt betroffen zu sein und es wurden so insgesamt 400 Tage zur Hilfe vor Ort eingesetzt.



Dies ungeachtet der offiziellen Amtshilfe. Viele Beschäftigte waren zur Krisenbewältigung im Einsatz – von der Berufs-

feuerwehr und dem M.U.T, über das Amt für Grünflächen und Landschaftspflege und das Wohnungsamt bis hin zu Mitarbeitenden aus dem Historischen Archiv.

Der Zusammenhalt in der Belegschaft hat sich auch in einer internen Spendenaktion gezeigt, die vom Personal- und Verwaltungsmanagement organisiert wurde. Fast 40.000 Euro wurden von Kolleg*innen für Kolleg*innen gegeben und an 70 Beschäftigte gespendet, die Mobiliar, Autos, Keller oder ganze Häuser in den Fluten verloren haben.

Teil 2

Zahlen – Daten – Fakten



Wir haben die Daten sorgfältig zusammengeführt, bearbeitet und analysiert.

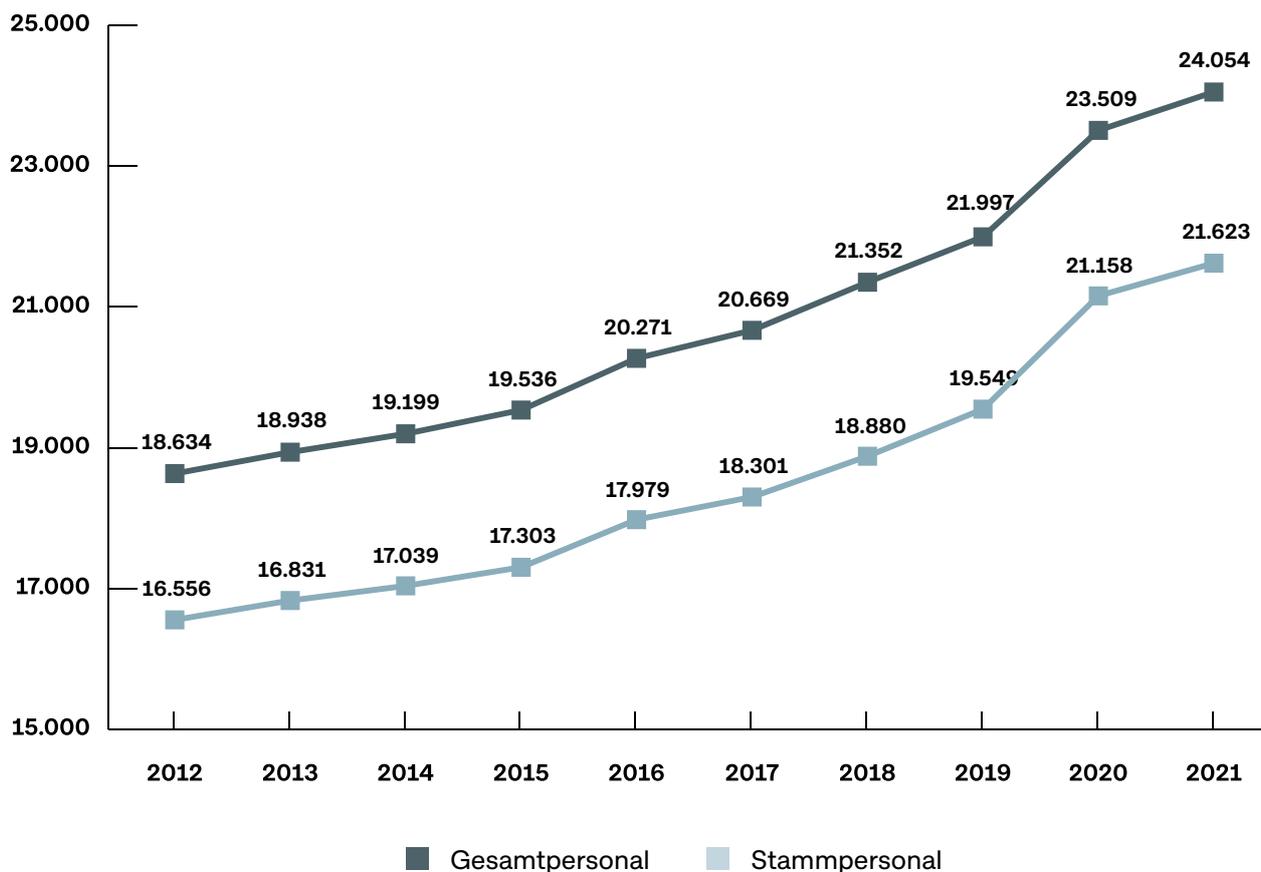
Alle folgenden Auswertungen beziehen sich – solange nicht anders ausgewiesen – auf das Stammpersonal der Dienststellen, die im Dezernatsverteilungsplan (siehe Seite 10 – 11) der Stadt Köln abgebildet werden.

Es kann vorkommen, dass es zu geringfügigen Abweichungen zu anderen Berichten kommt, die zum Beispiel zu einem anderen Stichtag oder auf Basis einer anderen Grundgesamtheit ermittelt wurden. Der Fokus dieses Berichts liegt darauf, Zahlen und Erkenntnisse mit langfristiger Gültigkeit für die Stadt Köln zu gewinnen.

Einige Statistiken in diesem Bericht betrachten die Personalzahlen geschlechtergetrennt nach männlich und weiblich, eine statistische Auswertung des Anteils nicht-binärer Personen in der Belegschaft ist in Vorbereitung, aber aktuell leider noch nicht möglich.

2.1 Personalbestand im Überblick

Personalbestandsentwicklung in der Gesamtverwaltung



Stammpersonal: alle aktiven angestellten und verbeamteten Mitarbeiter*innen der Gesamtverwaltung (inklusive der eigenbetriebsähnlichen Einrichtungen Gebäudewirtschaft, Wallraf-Richartz-Museum & Fondation Corboud, Bühnen und Orchester und der Zusatzversorgungs- und Beihilfekasse als Sondervermögen der Stadt Köln) wie im Dezernatsverteilungsplan der Stadt Köln abgebildet

Gesamtpersonal: Stammpersonal plus abgeordnetes Personal, Honorarkräfte, Studierende, Auszubildende, Praktikant*innen, Volontär*innen, Zivildienstleistende, Bundesfreiwillige, Beurlaubte und Mitarbeitende in der Freistellungsphase der Altersteilzeit

Entwicklung des Personalbestands in der Gesamtverwaltung 2019 – 2021

Mitarbeitende

Personalbestand	31.12.2019	31.12.2020	31.12.2021	Veränderung zum Vorjahr
Beamt*innen	4.404	4.525	4.549	24
Angestellte	15.145	16.633 ¹⁾	17.074 ¹⁾	441
Stammpersonal	19.549	21.158	21.623	465
Abgeordnetes Personal	70	67	58	-9
Honorarkräfte	14	13	14	1
Ausbildung/Studium ...				
Beamtenrecht	607	575	481	-94
Tarifrecht	386	406	543	137
Praktika, Volontariate etc.	294	240	283	43
Bundesfreiwilligendienst	55	58	58	0
aktive Beschäftigte	20.975	22.517	23.060	543
Altersteilzeit – Freizeitphase	110	101	85	-16
Beurlaubte	912	891	909	18
Gesamtpersonalbestand	21.997	23.509	24.054	545

1) Inklusive der zur Corona-Unterstützung eingestellten, befristeten Beschäftigten, die im jeweiligen Jahr zum Stichtag 31.12. in einem Arbeitsverhältnis mit der Stadt Köln standen

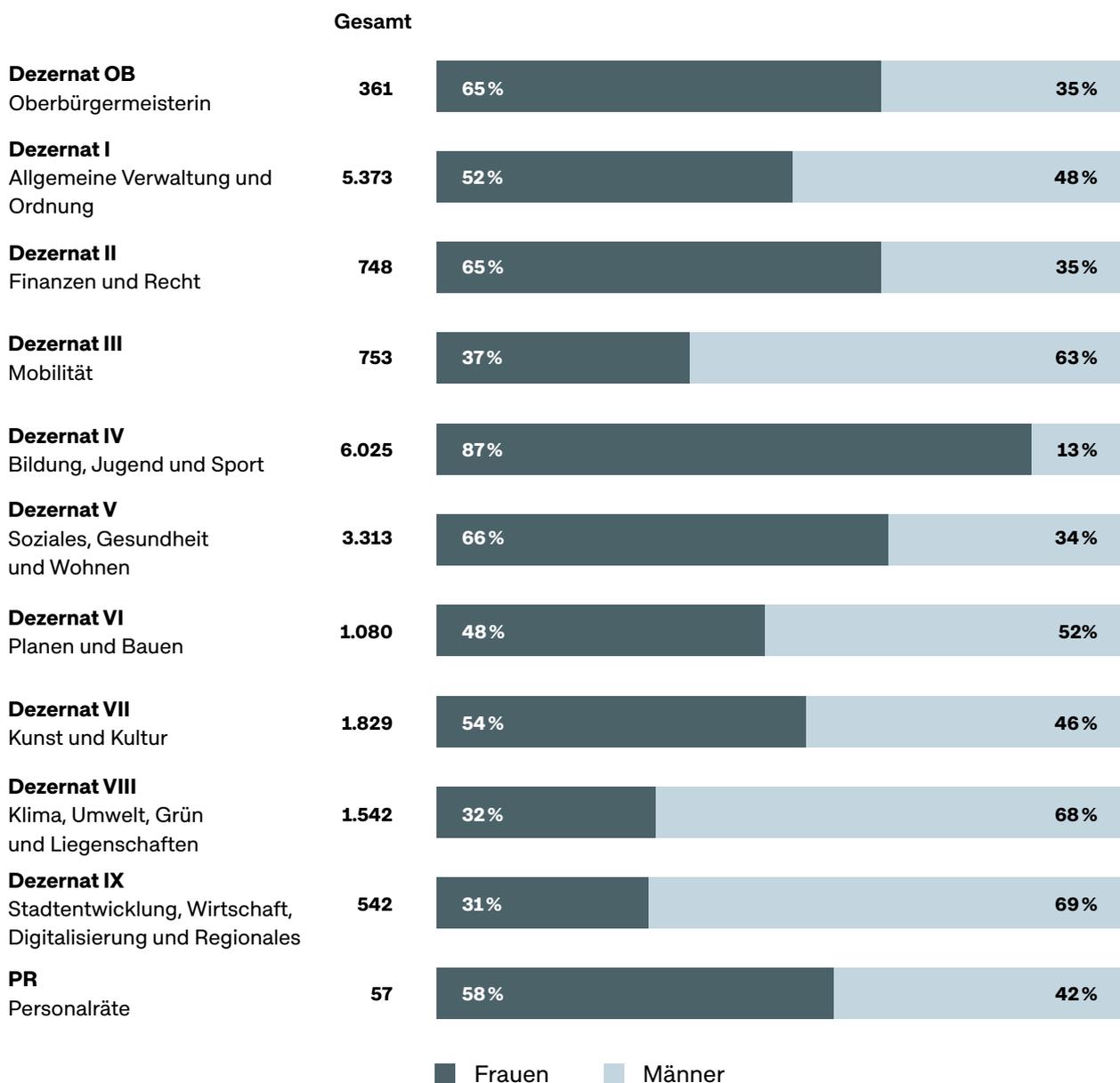
Vollzeitäquivalent (VZÄ)¹⁾

Personalbestand	31.12.2019	31.12.2020	31.12.2021	Veränderung zum Vorjahr
Beamt*innen	4.115,16	4.232,50	4.263,05	30,55
Angestellte	13.173,07	14.173,95	14.504,41	330,46
Stammpersonal	17.288,23	18.406,45	18.767,46	361,01
Abgeordnete Beschäftigte	63,82	60,92	51,65	-9,27
Honorarkräfte	8,10	6,89	7,92	1,03
Ausbildung/Studium ...				
Beamtenrecht	601,77	574,63	479,63	-95,00
Tarifrecht	384,86	405,36	540,82	135,46
Praktika, Volontariate etc .	277,87	230,21	265,24	35,03
Bundesfreiwilligendienst	54,54	58,00	57,10	-0,90
aktive Beschäftigte	18.679,19	19.742,46	20.169,82	427,36
Altersteilzeit - Freizeitphase	50,05	46,39	38,72	-7,67
Beurlaubte	745,05	725,85	748,56	22,71
Gesamtpersonalbestand	19.474,29	20.514,70	20.957,10	442,40

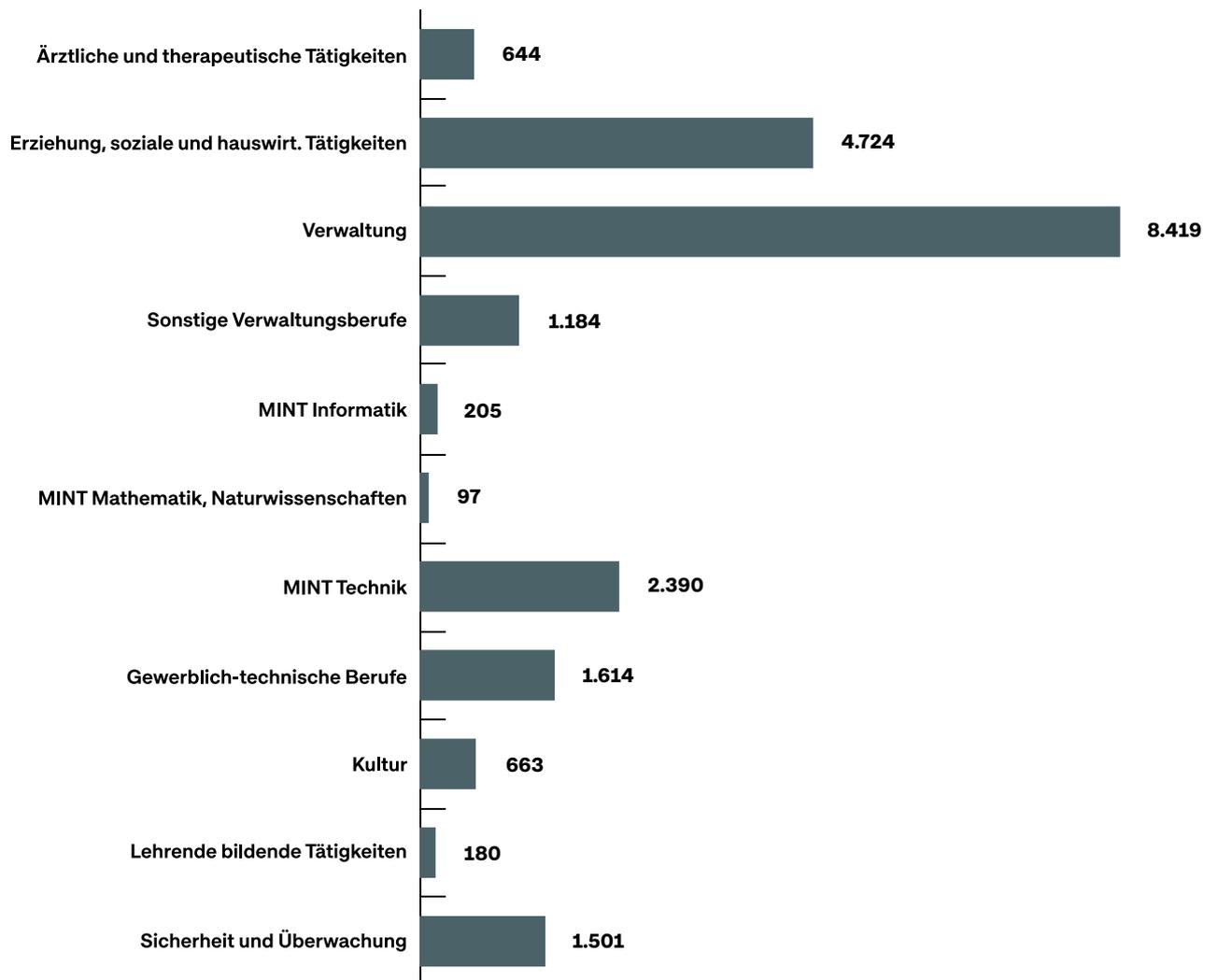
1) Die Anzahl der VZÄ gibt an, wie viele Vollzeitstellen sich rechnerisch bei einer gemischten Personalbelegung mit Teilzeitbeschäftigten ergeben. Es ist eine hypothetische Zahl, die ausdrückt, wie hoch die Zahl der Erwerbstätigen wäre, wenn es nur Vollzeitarbeitsplätze gäbe.

2.2 Personalbestand im Detail

Mitarbeitende nach Dezernaten sowie Geschlecht

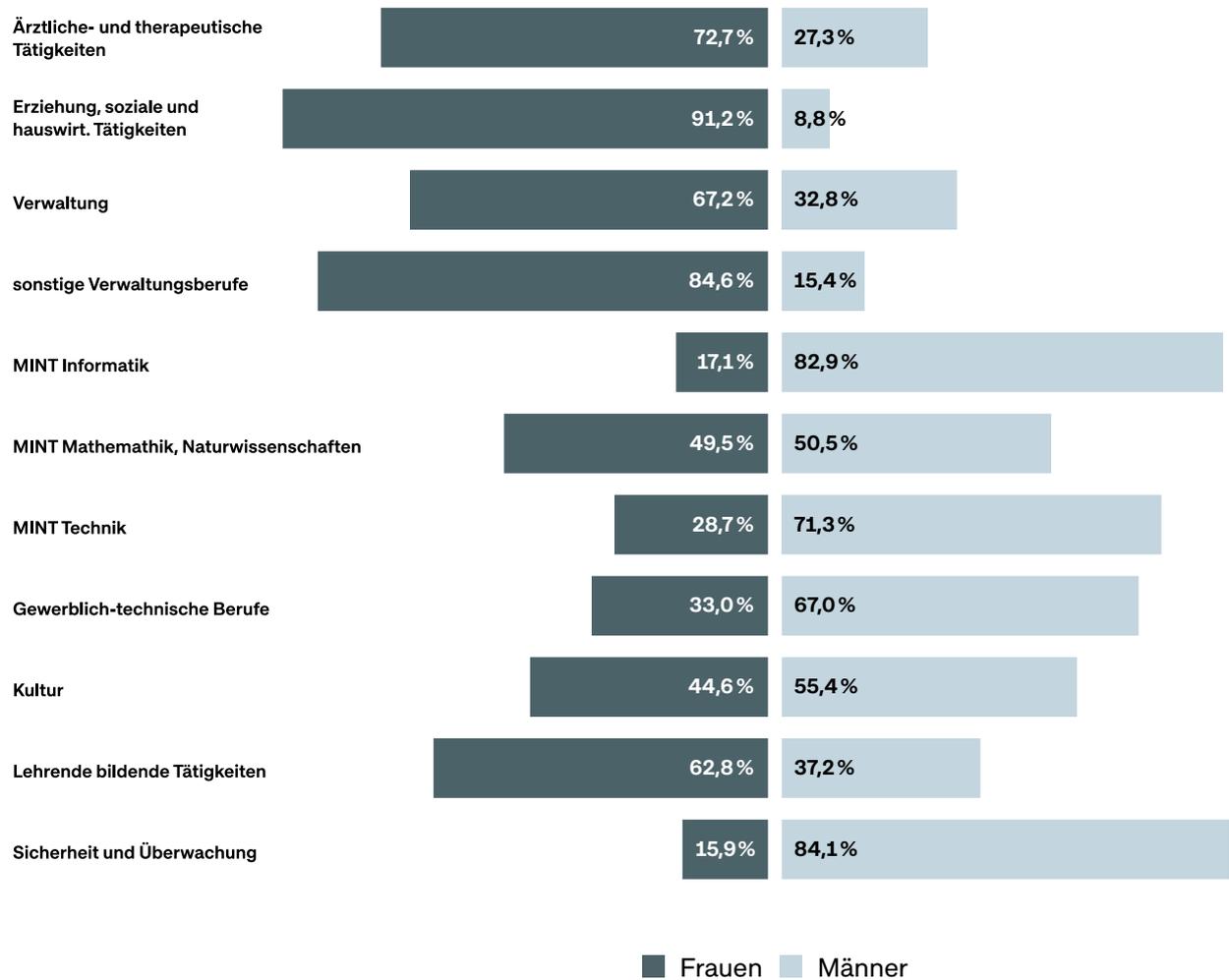


Personalbestand nach Jobfamilien

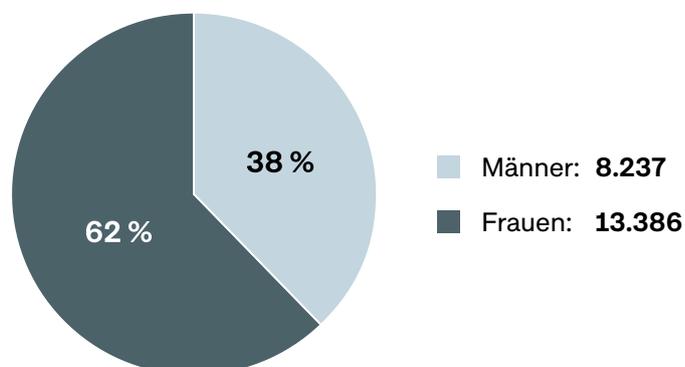


Erläuterungen zu den Jobfamilien finden Sie im Glossar.

Aufteilung der Geschlechter nach Jobfamilien

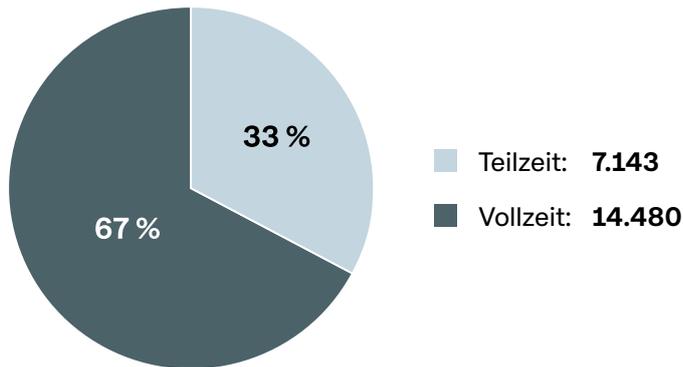


Geschlechterverteilung im Stammpersonal



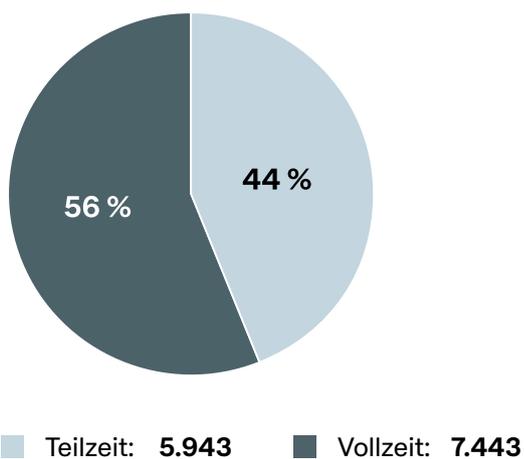
2.3 Teilzeit

Teilzeitquote in der Gesamtverwaltung

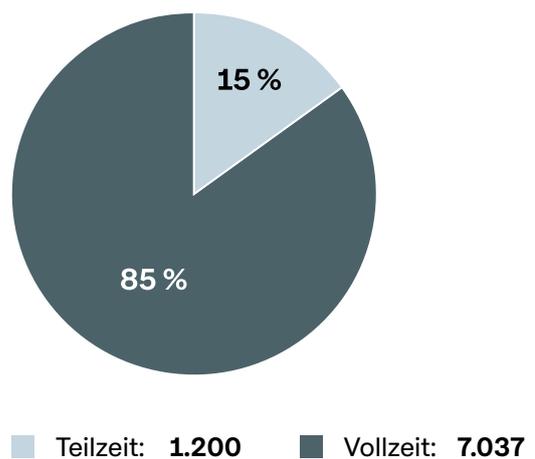


Teilzeitquoten nach Geschlecht

Frauen

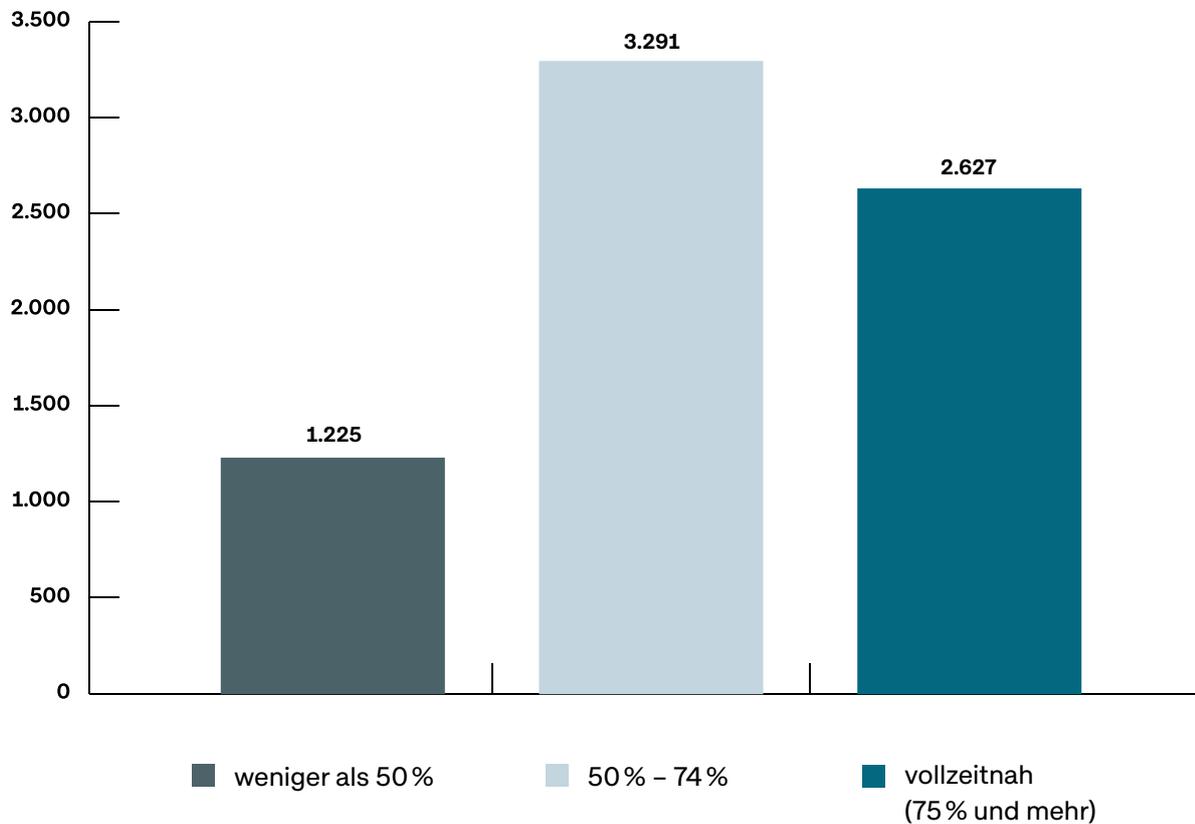


Männer



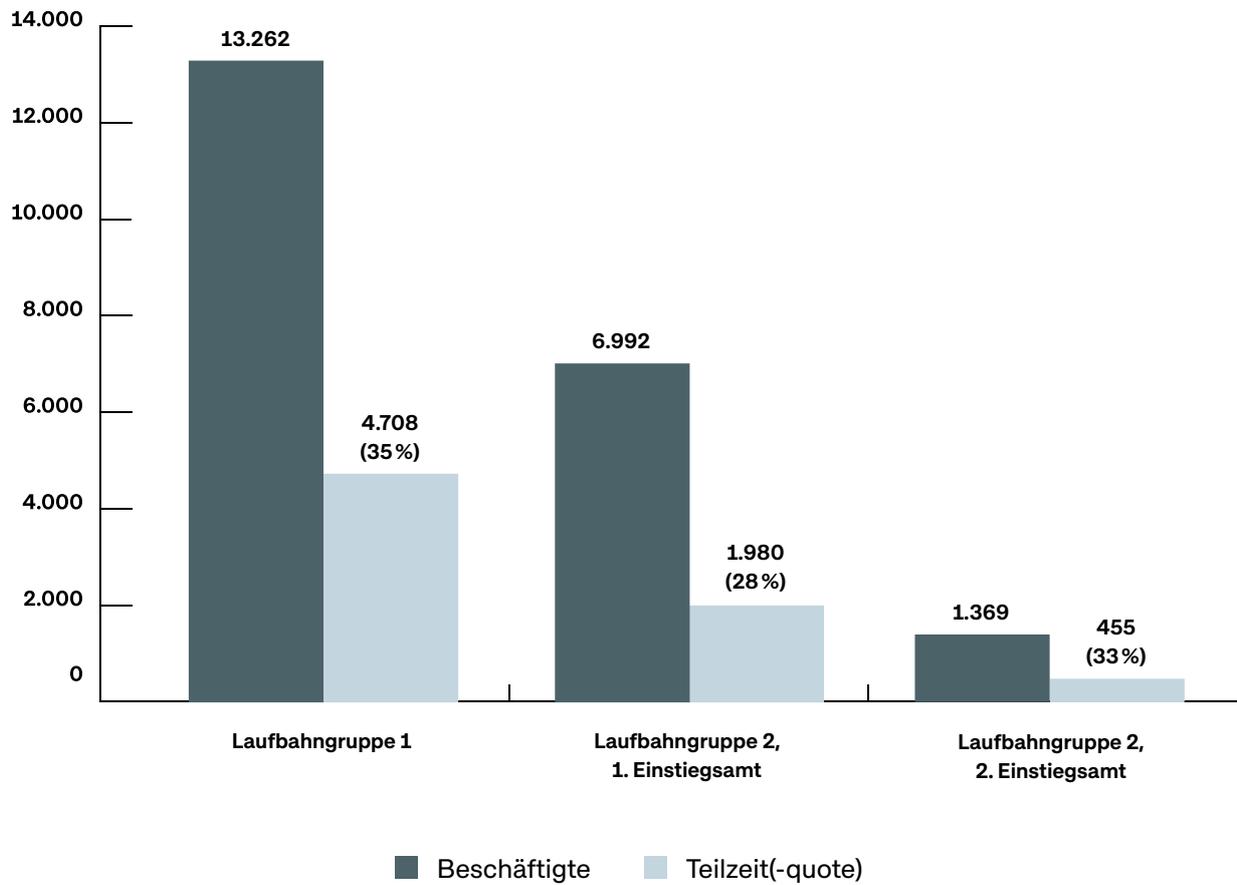
Verteilung Teilzeit anteilig zu einer Vollzeitstelle

Ein Drittel der städtischen Mitarbeitenden arbeiten in Teilzeit, allerdings zu unterschiedlichen Anteilen.



17 Prozent der Teilzeitkräfte (1.225 Mitarbeitende) arbeiten weniger als die Hälfte der Stunden einer Vollzeitstelle. 37 Prozent der Teilzeitkräfte (2.627 Mitarbeitende) arbeiten vollzeitnah, das bedeutet mehr als 29 Stunden in der Woche.

Teilzeit(-quote) nach Laufbahngruppen



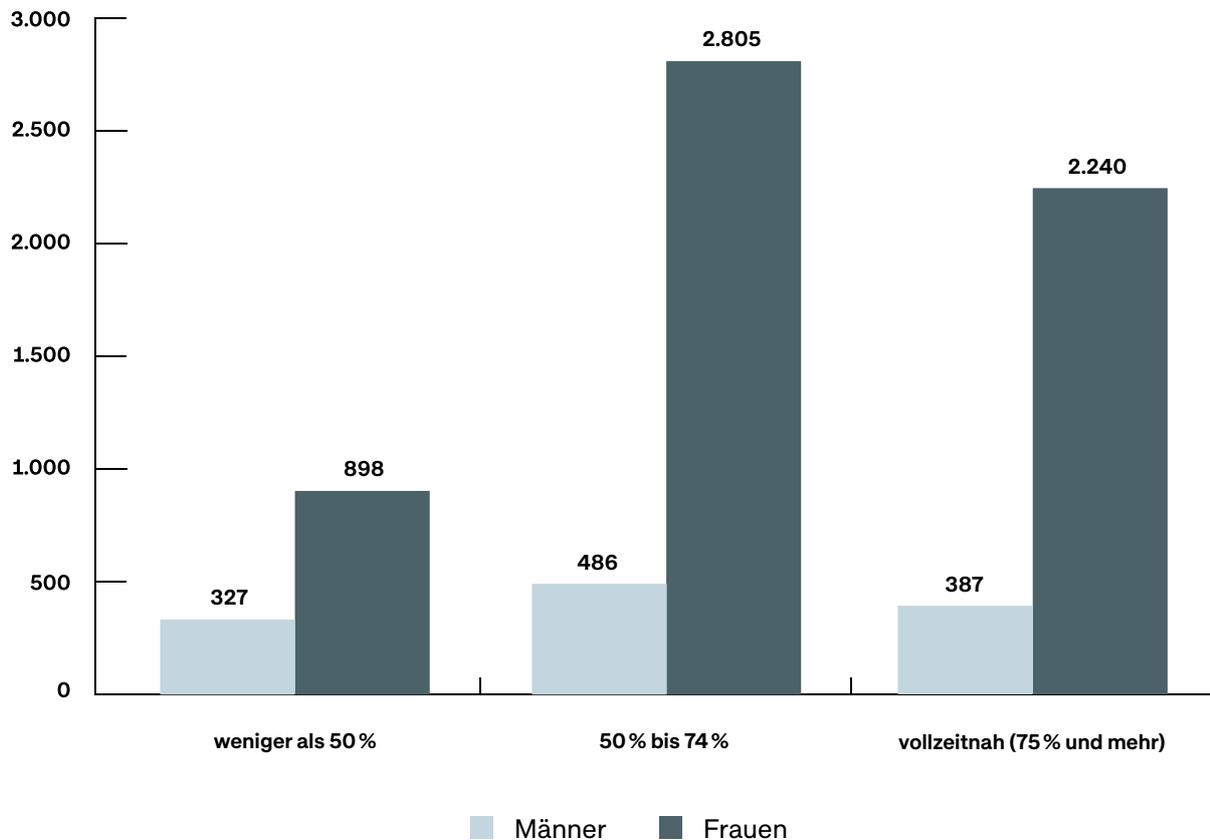
Hinweis:

Laufbahngruppe 1: ehemals einfacher und mittlerer Dienst

Laufbahngruppe 2.1: ehemals gehobener Dienst

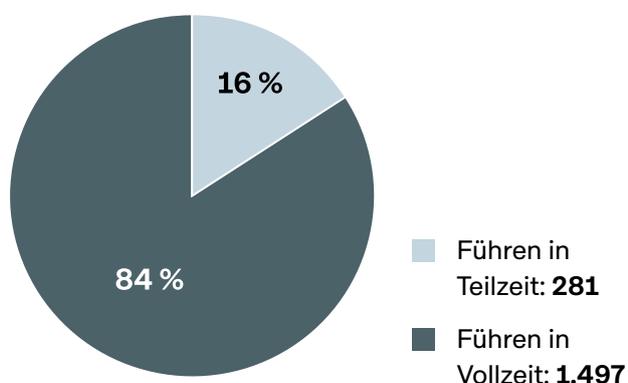
Laufbahngruppe 2.2: ehemals höherer Dienst

Verteilung Teilzeitanteile nach Geschlecht

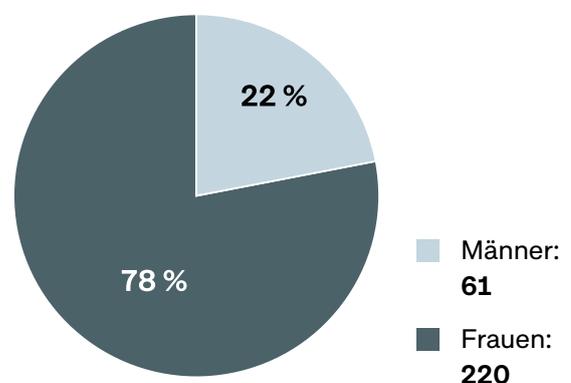


83 Prozent der Mitarbeitenden in Teilzeit sind weiblich, 17 Prozent der Teilzeitbeschäftigten sind männlich. Betrachtet man die Stundeverteilung der weiblichen Teilzeitkräfte, arbeiten 38 Prozent vollzeitnah, 15 Prozent arbeiten weniger als die Hälfte der Vollzeitstunden.

Teilzeitquote in Führungspositionen

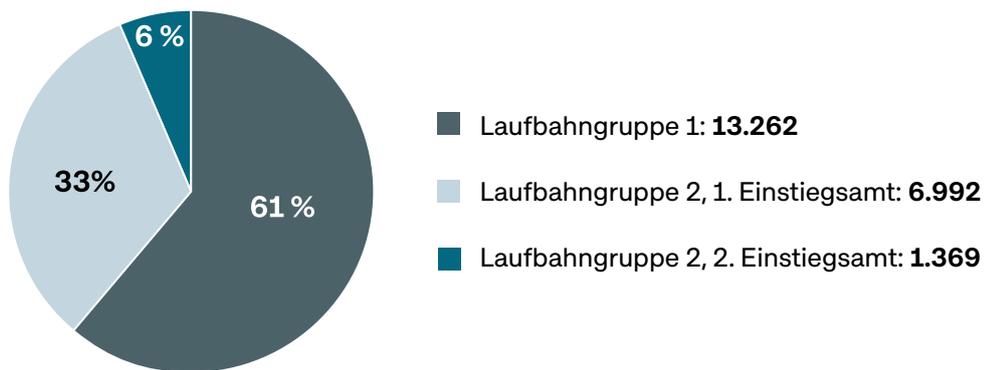


Führen in Teilzeit nach Geschlecht



2.4 Laufbahngruppen und Führungskräfte

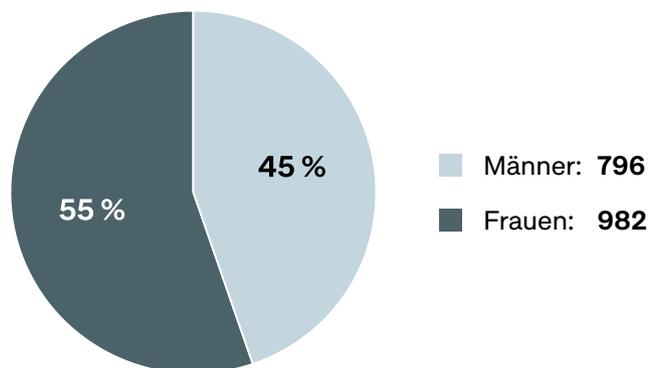
Mitarbeitende nach Laufbahngruppen



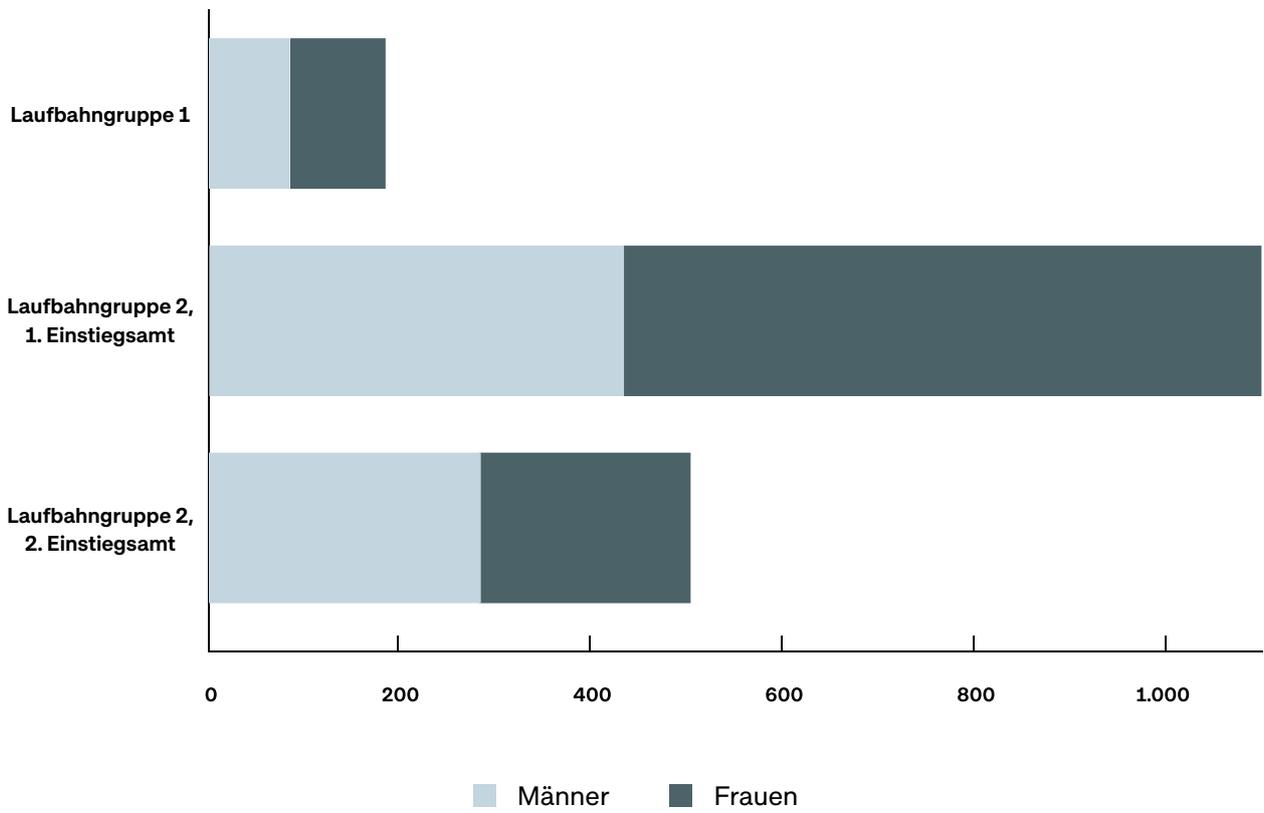
Führungskräfte

Gesamtzahl Führungskräfte: **1.778**

Führungskräfte nach Geschlecht



Führungskräfte nach Laufbahngruppe und Geschlecht



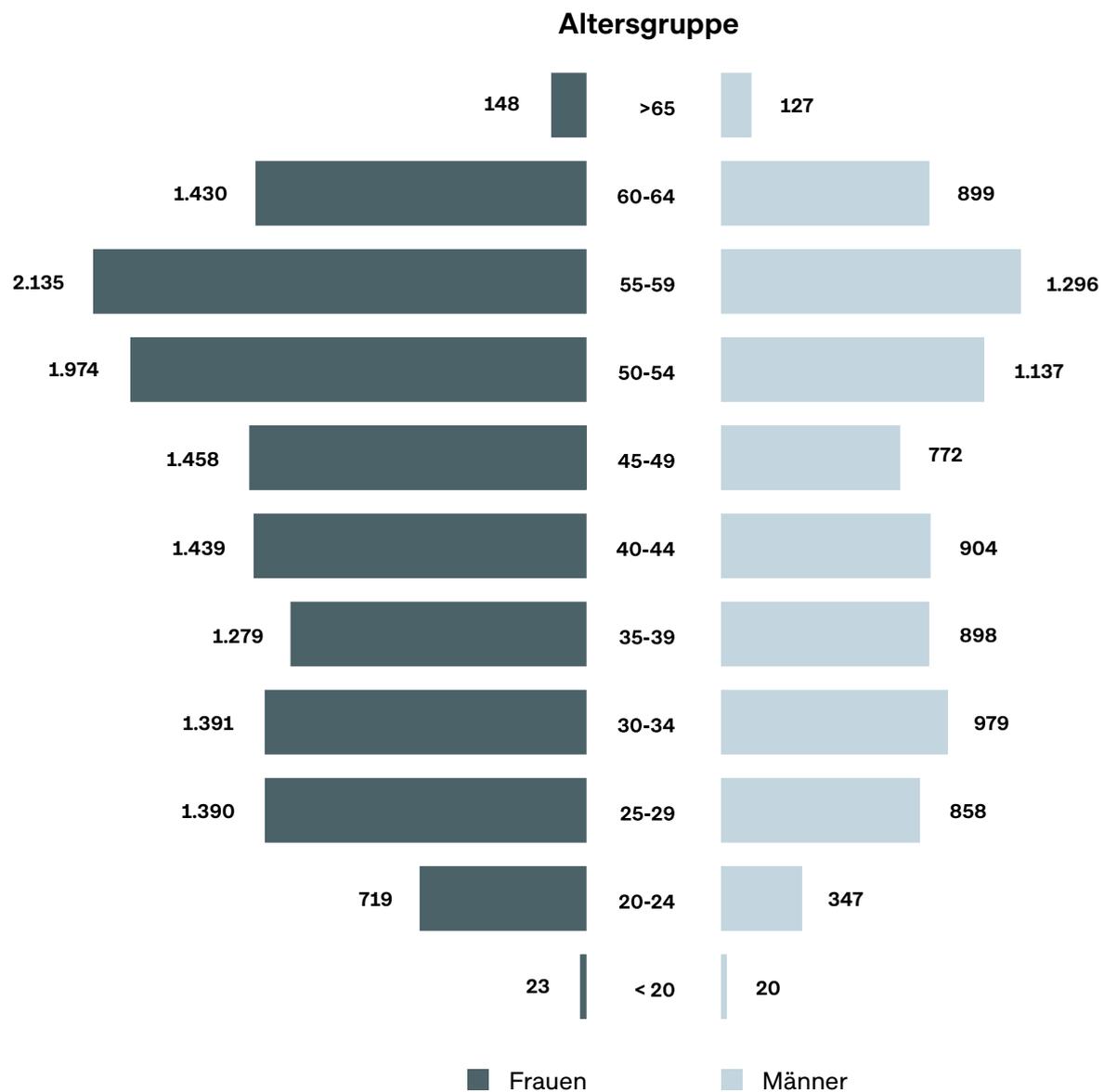
Führungskräfte nach Funktion



2.5 Demographie

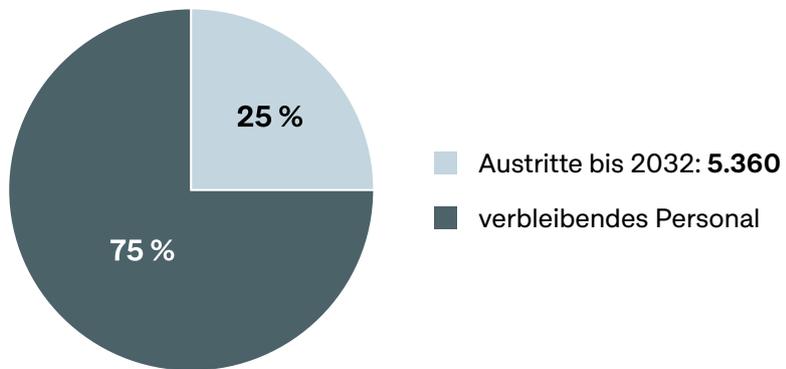
Durchschnittsalter: 44,6 Jahre

Altersverteilung in der Stadtverwaltung

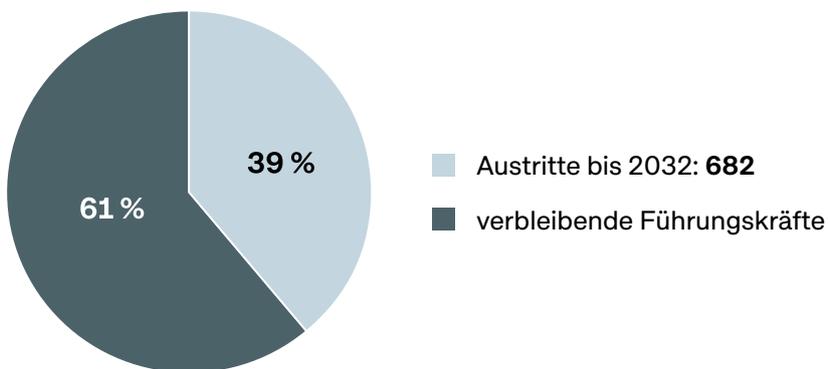


Altersbedingte Austritte in den nächsten 10 Jahren

...gesamt



... unter den Führungskräften



Altersbedingte Austritte in den nächsten 10 Jahren

... nach Jobfamilien

Jobfamilie	Austritte bis 2032	Anteil
Ärztliche und therapeutische Tätigkeiten	154	24 %
Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Tätigkeiten	1.015	21 %
Verwaltung	1.924	23 %
Sonstige Verwaltungsberufe	344	29 %
MINT Informatik	42	20 %
MINT Mathematik, Naturwissenschaften	22	23 %
MINT Technik	704	29 %
Gewerblich-technische Berufe	453	28 %
Kultur	166	25 %
Lehrende bildende Tätigkeiten	73	41 %
Sicherheit und Überwachung	463	31 %

2.6 Diversität

Die Stadt Köln ist bunt und vielfältig – das spiegelt sich auch in der Belegschaft wieder. Wir erheben keine Daten zur internationalen Familiengeschichte unserer Mitarbeitenden, können jedoch anhand von Staatsangehörigkeiten einen kleinen Einblick in die Diversität der Verwaltung geben. Folgender Anteil an Mitarbeitenden hat (zum Teil neben der deutschen) eine ausländische Staatsangehörigkeit:

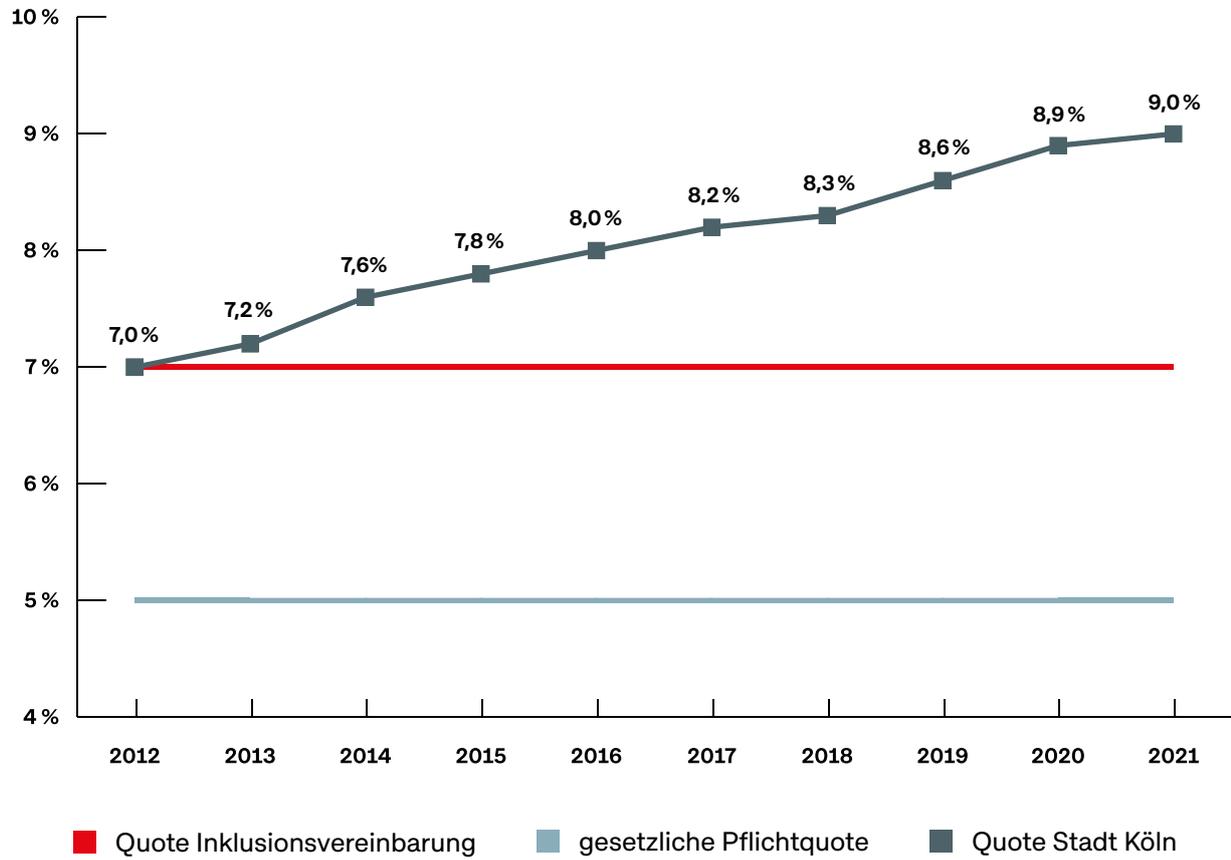
Mitarbeitende mit ausländischer Staatsangehörigkeit

	2019	2020	2021
Mitarbeiter*innen mit nicht-deutscher Staatsangehörigkeit	1.314	1.445	1.560
Anteil an der Gesamtverwaltung	6,72 %	6,83 %	7,21 %

Top 10 der Herkunftsländer

Ranking	Staatsangehörigkeit	Anzahl der Mitarbeitenden
Platz 1	türkisch	659
Platz 2	italienisch	191
Platz 3	griechisch	76
Platz 4	polnisch	56
Platz 5	russisch	36
Platz 6	österreichisch	31
Platz 7	kroatisch	30
Platz 8	spanisch	28
Platz 9	koreanisch	24
Platz 10	portugiesisch	23

2.7 Teilhabe



Schwerbehindertenquote

Die Beschäftigungsquote schwerbehinderter Menschen von 9 Prozent im Jahr 2021 basiert auf der Jahresmeldung an die Agentur für Arbeit und den Landschaftsverband (nach § 163 Absatz 2 Neuntes Buch Sozialgesetzbuch). Die gesetzliche Pflichtquote beträgt 5 Prozent; die Zielquote der Inklusionsvereinbarung der Stadt Köln liegt bei 7 Prozent.

Am 31.12.2021 waren von den 21.623 Mitarbeitenden der Stadt Köln **1.765 Menschen mit Schwerbehinderung** beziehungsweise gleichgestellte Beschäftigte

6,3 Prozent aller Führungskräfte haben eine Schwerbehinderung (111 Personen).

12 Auszubildende zum*zur Fachpraktiker*in für Bürokommunikation

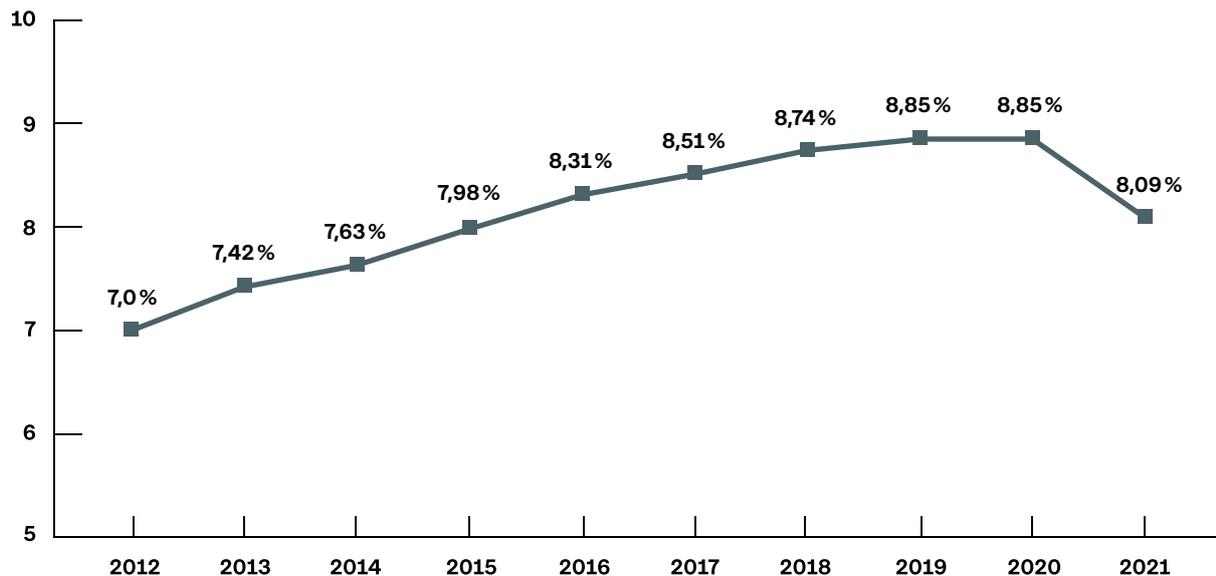
Seit 2018 haben wir unser Ausbildungsangebot um das Berufsbild Fachpraktiker*in für Bürokommunikation erweitert. Das Inklusionsprojekt ist auf Menschen mit Behinderung zugeschnitten und orientiert sich dabei am Ausbildungsberuf Kauf-frau*mann für Büromanagement. 2021 konnten erneut vier junge Menschen mit unterschiedlichen Beeinträchtigungen in die lernreduzierte Ausbildung starten. Die in 2018 als einzige Teilnehmerin am Inklusionsprojekt eingestellte Auszubildende hat 2021 ihre Ausbildung erfolgreich abgeschlossen und wurde übernommen.

Detaillierte Information zur Situation von Mitarbeitenden mit Schwerbehinderung finden Sie im jährlichen Inklusionsbericht der Stadt Köln¹.

¹ Einzelne Zahlen im Inklusionsbericht und Personalbericht können voneinander geringfügig abweichen, da die Auswertungen nicht am gleichen Tag gemacht werden oder andere Grundgesamtheiten als Berechnungsgrundlage dienen

2.8 Krankenquote

Entwicklung der Ausfallquote durch Krankheit (Gesamtverwaltung)

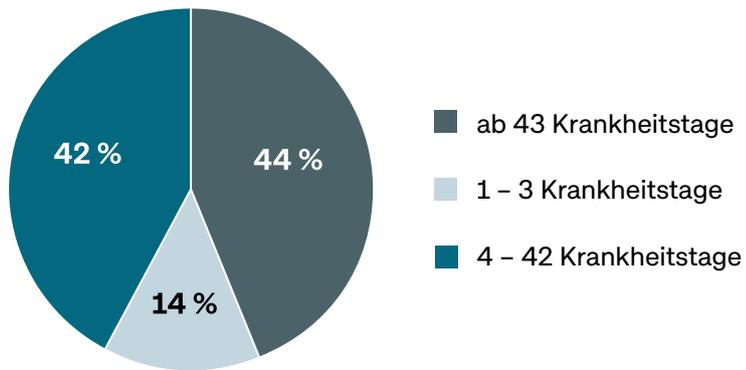


Hinweis zur Vergleichbarkeit:

Die Krankenquote, wie sie in Kommunen wie der Stadt Köln ermittelt wird, lässt sich nur sehr eingeschränkt mit den Zahlen vergleichen, die Krankenkassen und private Unternehmen veröffentlichen.

- Die Quoten der Krankenkassen beinhalten keine Kurzeiterkrankungen (1 – 3 Tage) ohne ärztliches Attest
- Unternehmen rechnen oft die Langzeiterkrankungen (ab 43 Tage) heraus, da die Mitarbeiter*innen ausgesteuert sind und somit keine Kosten für das Unternehmen verursachen
- Des Weiteren werden in manchen Branchen die Ausfalltage auf Vollzeitäquivalente umgerechnet (nicht wie hier auf Personen)
- Auch wird die Krankenstandquote in diesem Bericht anhand von 365 Kalendertagen inklusive Wochenenden und Feiertagen ermittelt, während diese in anderen Unternehmen und bei Krankenkassen oft rausgerechnet wird.

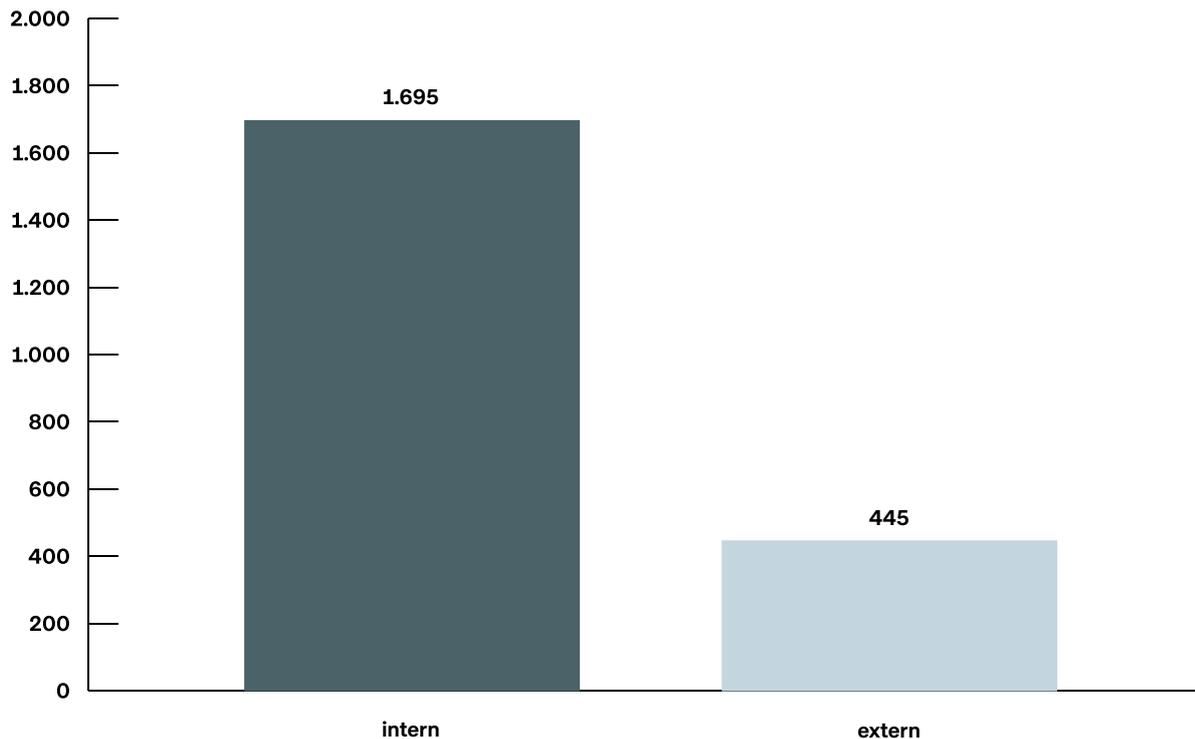
Aufteilung der Krankheitstage nach Krankheitsdauer



Wie man an der Verteilung erkennen kann, sind ein großer Anteil Krankheitstage ab 43 Tagen, also Langzeiterkrankungen. Würde man diese aus der Krankenquote rausrechnen, wie es in privaten Unternehmen oft gemacht wird, läge die Krankenquote der Stadt Köln (Erkrankungen von 1 bis 42 Tagen) im Jahr 2021 bei 4,56 Prozent.

2.9 Stellenbesetzung

Stellenausschreibungen 2021

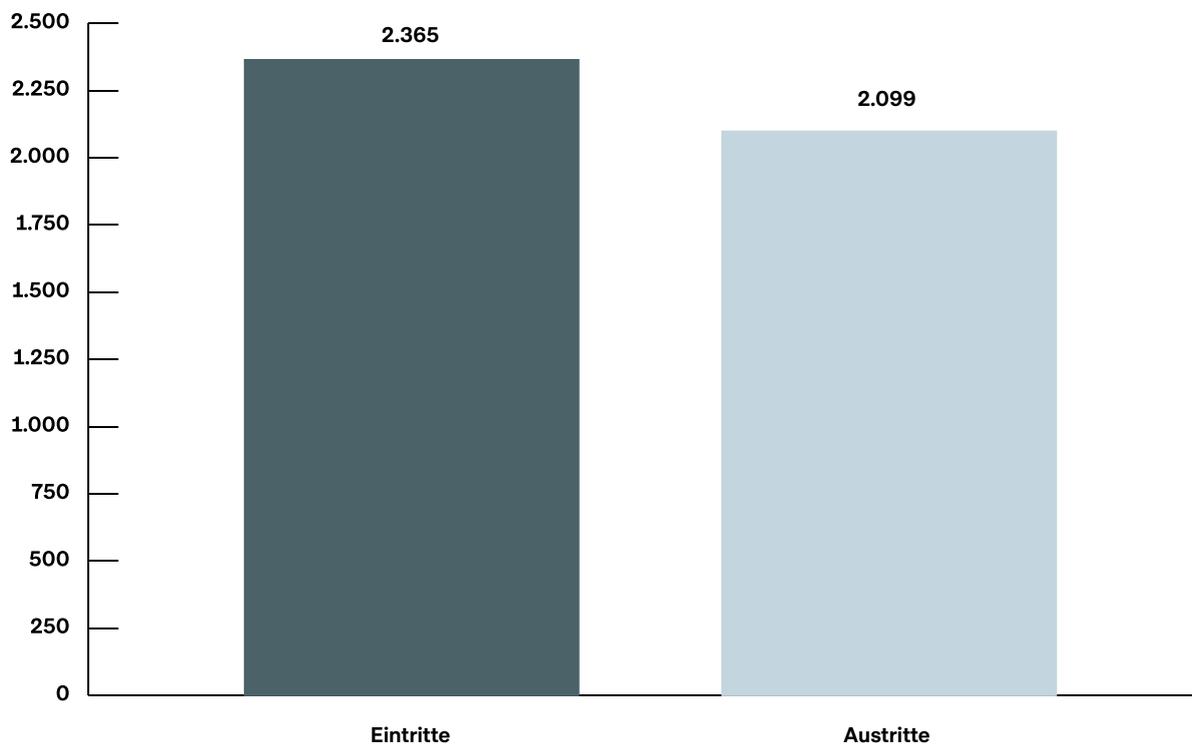


Viele Stellenausschreibungen umfassen nicht nur eine, sondern mehrere gleiche Stellen. Aus einer Ausschreibung können so mehrere Neueinstellungen entstehen, zum Beispiel bei Stellenausschreibungen für Erzieher*innen oder für die Verkehrsüberwachung.

In der Regel werden Stellen zunächst intern ausgeschrieben, um den Mitarbeitenden Entwicklungs- und Veränderungsmöglichkeiten zu bieten. Diese Form der Beschäftigtenförderung dient aktiv der Mitarbeitendenbindung und Wissensbewahrung.

Da der Personalbedarf aufgrund der demografischen Entwicklung und Aufgabenzuwächse stetig steigt, muss in einigen Bereichen von vornherein zusätzlich extern Personal gewonnen werden. So erfolgen immer häufiger auch (parallele) externe Stellenausschreibungen. Insbesondere in den Fachkräftemangelbereichen ist die externe Personalakquise unerlässlich, auch wenn hier der Fokus weiterhin auf der geförderten Qualifizierung von internen Fachkräften liegt.

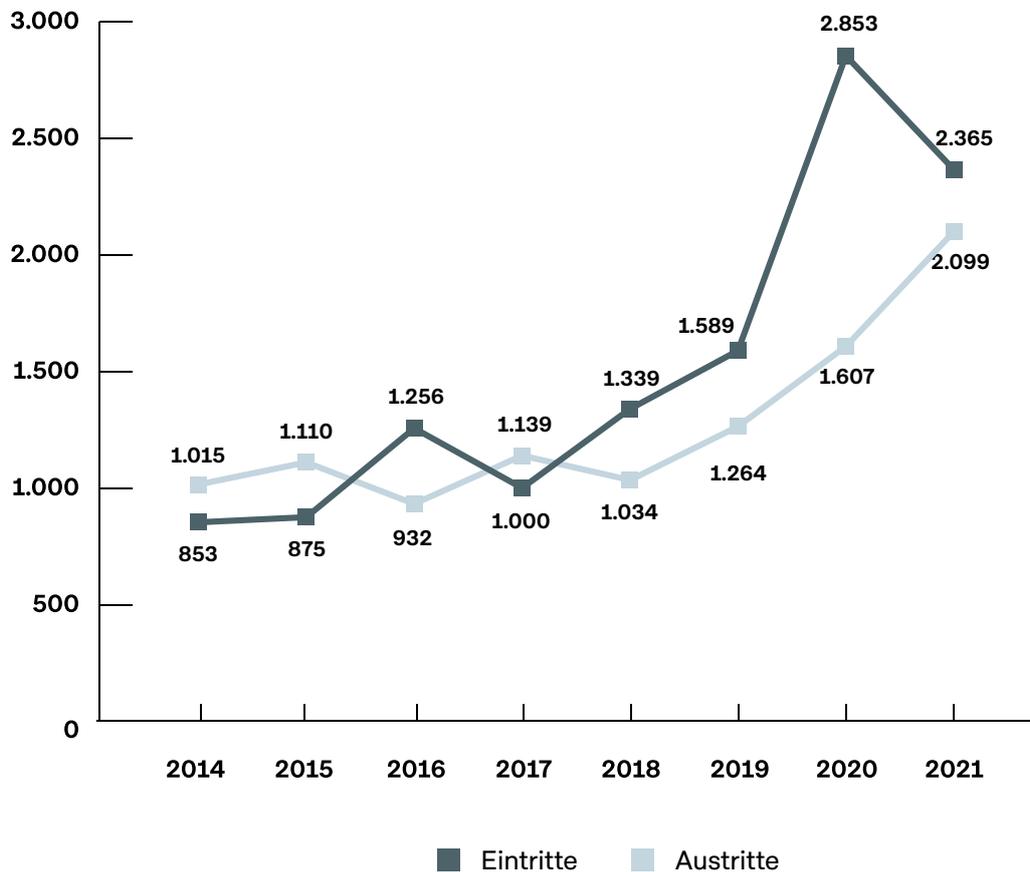
Ein- und Austritte Gesamtverwaltung 2021



Zu den Austritten zählen unter anderem altersbedingte Gründe wie Rente und Pension wie auch arbeitgeber- und arbeitnehmerseitige Kündigungen und das Ende befristeter Beschäftigungen.

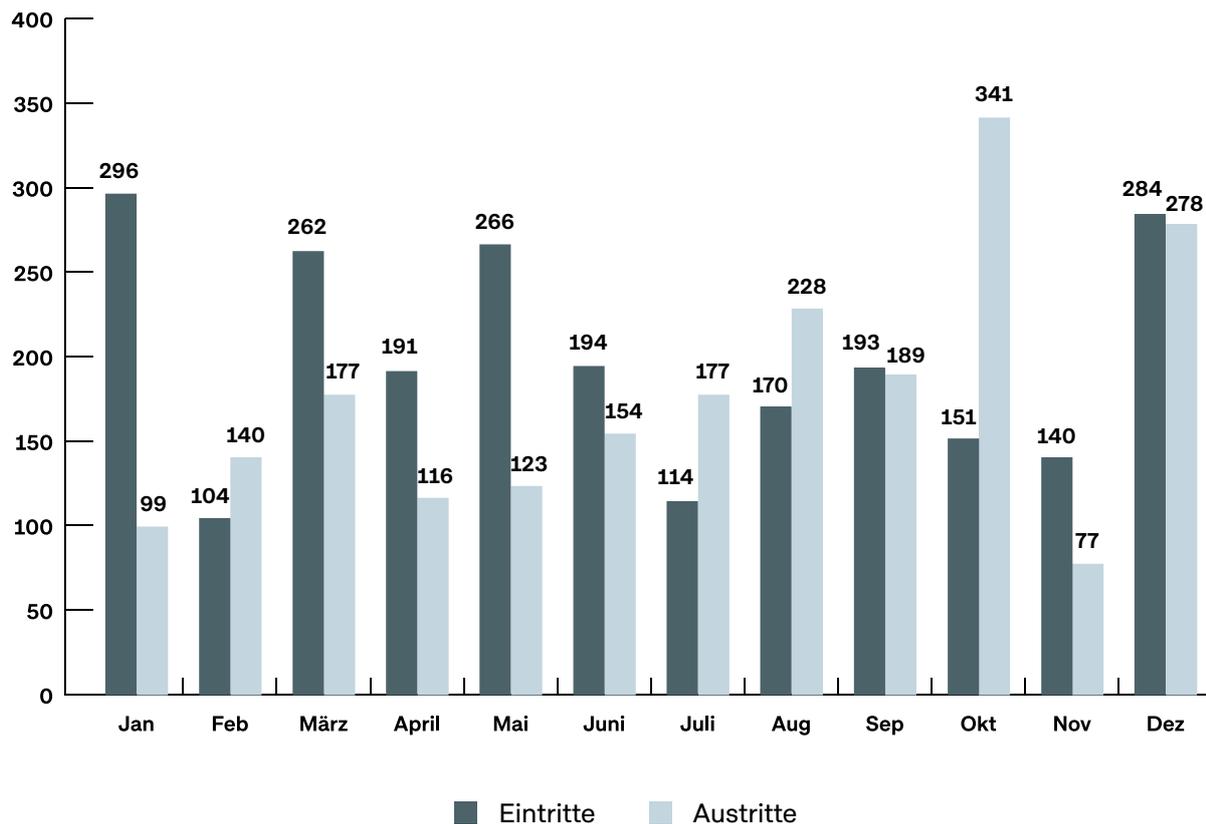
Eintritte und Austritte seit 2014

Im Jahr 2021 lag die Anzahl der Austritte bei der Stadt Köln höher als in den Vorjahren. Das lag zum großen Teil am Ende befristeter Arbeitsverhältnisse aufgrund der Corona-Pandemie.



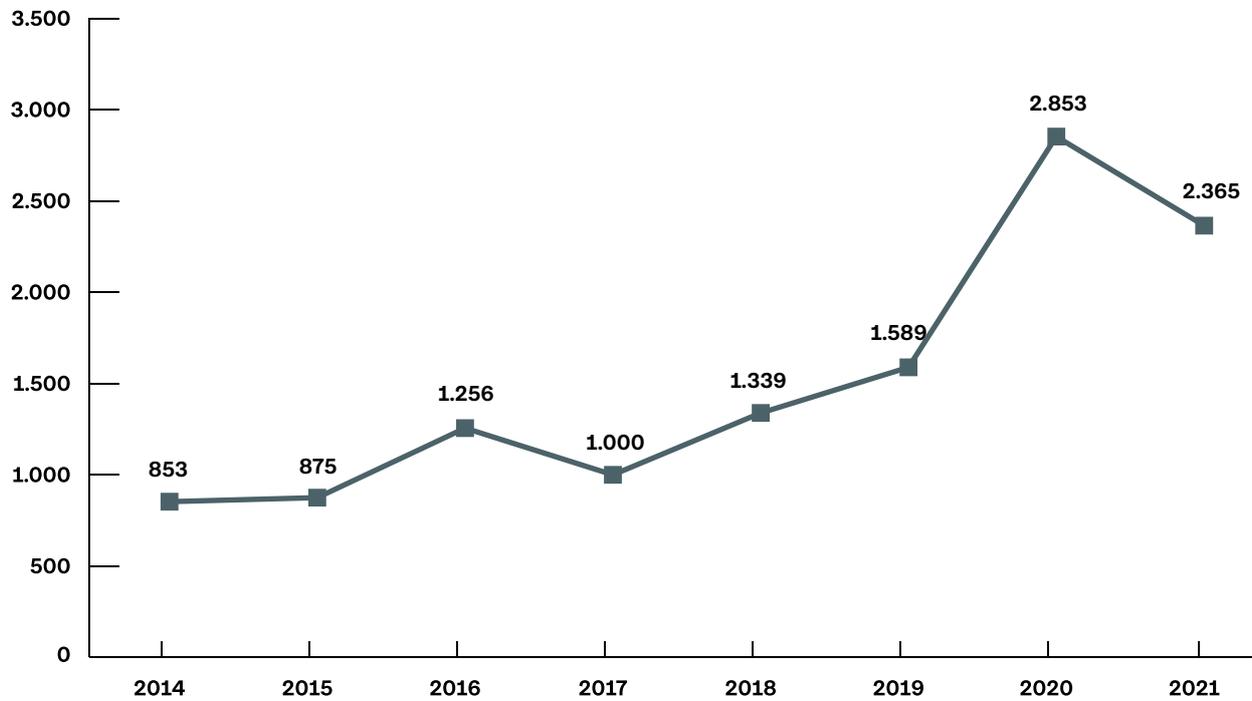
Ein- und Austritte Gesamtverwaltung im Jahresverlauf 2021

Das sieht man auch im Jahresverlauf: Während zu Beginn des Jahres noch Mitarbeitende zur Bekämpfung der Pandemie eingestellt worden sind, sind im August, September und Oktober viele ausgetreten. Im Dezember mussten dann mit Aufflammen der Pandemie wieder neue Mitarbeitende für das Gesundheitsamt eingestellt werden.

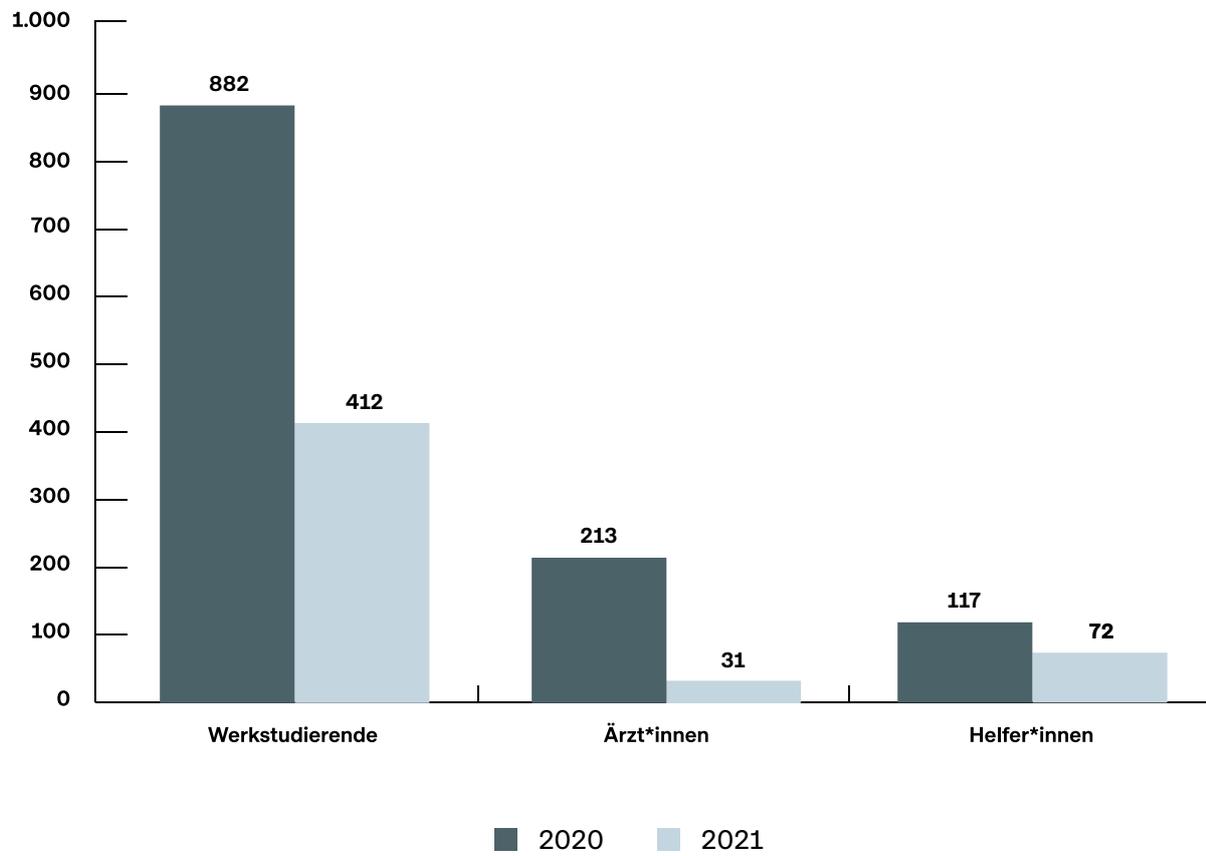


Externe Neueinstellungen

2020 wurden sehr viele Mitarbeitende zur Bekämpfung der Corona-Pandemie eingestellt. Das war auch 2021 der Fall, jedoch nicht mit der gleichen Intensität.



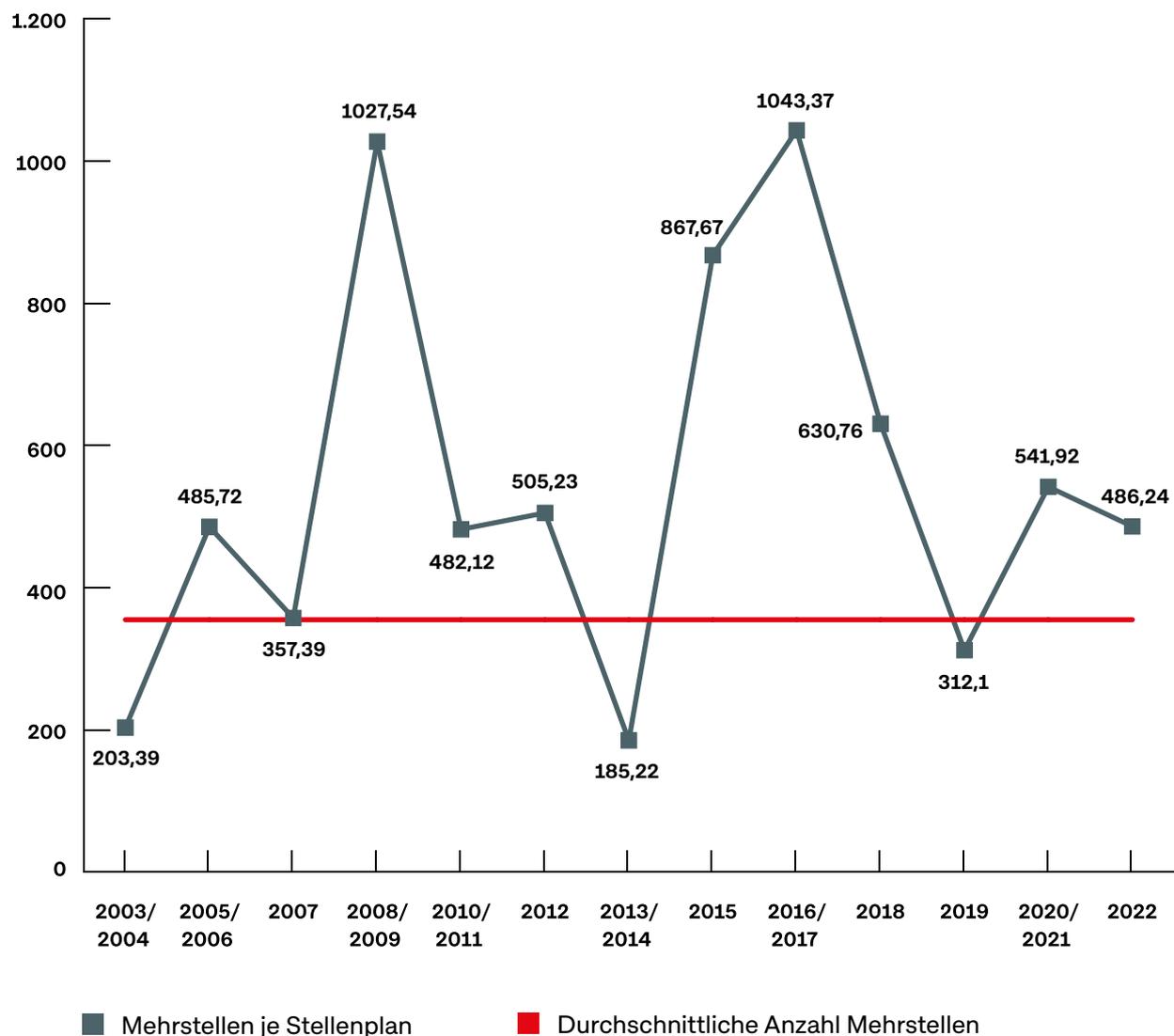
Einstellungen zur Corona-Unterstützung



2.10 Stellenplan

Entwicklung der Mehrstellen seit 2003/2004

Nachdem seit 2015 – unter anderem wegen der Flüchtlingskrise in Deutschland – mehr Stellen zugesetzt werden mussten, geht die Anzahl der Mehrstellen seit dem Stellenplan 2016/2017 wieder zurück. Betrachtet man die Jahre seit 2003, liegt der Durchschnitt bei 355 zusätzlichen Stellen pro Stellenplan (hier wird nicht zwischen Plänen für ein Jahr und Doppelstellenplänen unterschieden).



Änderungen im Stellenplanverfahren 2022

Zum Stellenplan 2022 ist erstmals ein zentrales Mehrstellenkontingent eingerichtet worden. Dies umfasst Stellen, die nicht – zum Beispiel durch Drittmittel oder die Umschichtung von Sachmitteln – gegenfinanziert werden konnten. Stellen aus diesem Kontingent werden weitestgehend nach strategischen Schwerpunkten verteilt. Diese Schwerpunkte setzt der Verwaltungsvorstand und hier wird auch über die fortlaufende und bedarfsgerechte Zuteilung der Stellen entschieden. Im Stellenplan 2022 umfasst dieses Mehrstellenkontingent 252 Stellen.

Weitere 234 Mehrstellen sind für akute Bedarfe zugesetzt worden. Diese sind überwiegend durch Dritt- oder Sachmittel finanziert. Die Stadt Köln hat zum Stellenplan 2022 eine engere Verzahnung zwischen Stellenplanverfahren und Haushaltsplanung angestrebt, sodass seit diesem Stellenplan nicht die Anzahl der Mehrstellen, sondern die Finanzierung im Vordergrund steht. Künftig können Dienststellen daher notwendige Stellen, die organisatorisch erforderlich und zudem finanziert sind, unbegrenzt und bedarfsgerecht einrichten. Somit konnte die Eigenverantwortlichkeit und Flexibilität der Dienststellen kontinuierlich gesteigert werden. Auch im Stellenplanverfahren 2023/2024 soll die Finanzierung wieder im Mittelpunkt stehen.

Insgesamt sind mit dem Stellenplan 2022 486,24 Mehrstellen zugesetzt worden. Mit der Verabschiedung des Stellenplanes 2022 ist der Stellenbestand der Kernverwaltung somit auf 19.119 Stellen gestiegen. Details finden Sie in der nachfolgenden Tabelle.

Stellenentwicklung seit 2019

	2019	2020/2021	2022
Mehrstellen insgesamt	405,59	697,57	573,44
Neue Mehrstellen	312,10	541,92	486,24
... davon unbefristete	279,85	497,52	454,16
... davon befristete	32,25	44,40	32,08
Mehrstellen aus befristeten Stellen	93,49	155,65	87,20
... davon aus Entfristungen	7,77	36,70	5,50
... davon Verlängerungen von befristeten Stellen	85,72	118,95	81,70
Wenigerstellen insgesamt	-4,91	-48,22	-40,02
... davon unbefristet	-1,91	-22,67	-25,02
... davon befristet	-3,00	-25,55	-15,00
„Echte“ Mehrstellen¹⁾	307,19	493,70	446,22
Gesamtstellenzahl gerundet²⁾	18.179³⁾	18.673	19.119

1) Mehrstellen abzüglich Wenigerstellen und Mehrstellen aus befristeten Stellen

2) Die Gesamtstellenzahlen beinhalten vollzeitverrechnete Stellen ohne Nachwuchskräfte und ohne eigenbetriebsähnliche Einrichtungen.

3) 2019 sind 30 Stellen im Rahmen der Aufgabenübertragung für Kulturbauten zur Gebäudewirtschaft übertragen worden. Da die Gebäudewirtschaft eine eigenbetriebsähnliche Einrichtung ist, sind diese Stellen nicht mehr im Stellenplan berücksichtigt. Sie sind somit nicht Teil der Gesamtstellenzahl 2019 und wurden zusätzlich zu den „Echten“ Mehrstellen berechnet.

Mehrstellen 2022 nach Aufgabenschwerpunkten (nicht abschließend)

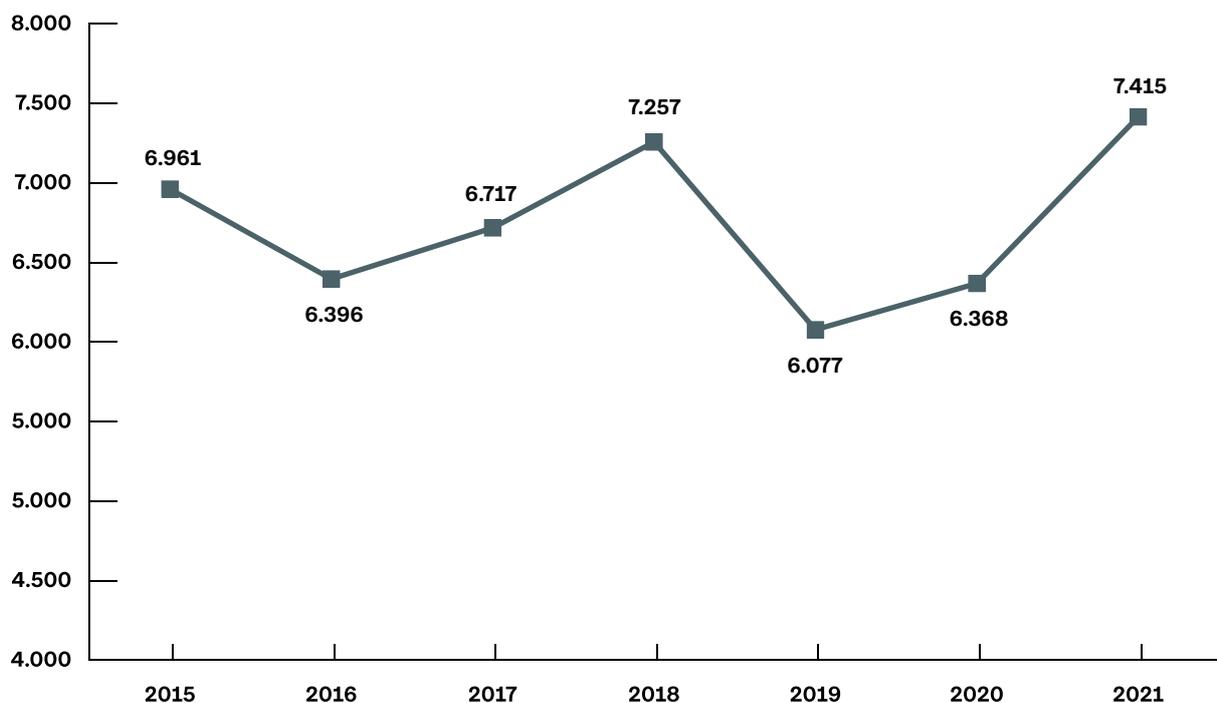
Anzahl Stellen	Thema/Aufgabe und Amt
252	Mehrstellenkontingent (für die Realisierung von Mehrbedarfen, für die keine anderweitige Refinanzierungsmöglichkeit wie zum Beispiel durch Fördergelder besteht)
69	Mehrstellen auf Grundlage des Bundesteilhabegesetzes (Amt für Kinder Jugend und Familie)
26,50	Themenfeld Digitalisierung (Amt für Informationsverarbeitung, Bürgerdienste, Amt für Schulentwicklung, Amt für Soziales, Arbeit und Senioren, Amt für Kinder Jugend und Familie, Bauaufsichtsamt)
15,25	Mehrstellen aufgrund der Anpassung des Rettungsdienstbedarfsplans (Feuerwehr)
14,25	Ausbau der neuen Eigenreinigung (Zentrale Dienste)
11	Themenfeld Integration (16, 33, 53)
10,51	Mehrstellen Drogenprävention (Gesundheitsamt)
10,50	Personelle Grundausstattung für die Dezernate VIII und IX im Rahmen der Dezernatsneuordnung
9	Unterstützung des Verbundprojektes „Beschleunigung von Baugenehmigungsprozessen“ (Bauaufsichtsamt)
8	Mehrstellen zur Bekämpfung der Wohnungsnot (Amt für Wohnungswesen)
7	Mehrstellen aufgrund der Neuorganisation der Zentralen Ausländerbehörde (Amt für Informationsverarbeitung, Ausländeramt)
6,50	Mehrstellen für den Bereich der Privat- und Großkundenzulassungen (Bürgerdienste)
6,25	Themenfeld Gesundheit (Gesundheitsamt)

2.11 Ausbildung

2021 wurden **341 Nachwuchskräfte** (Studierende und Auszubildende) in 32 verschiedenen Berufsbildern eingestellt.

So konnten erneut alle Ausbildungsplätze bei der Stadt Köln besetzt werden, auch wenn allgemein ein Mangel an Auszubildenden auf dem Arbeitsmarkt herrscht und viele Unternehmen 2021 nicht alle Ausbildungsplätze besetzen konnten.

Anzahl der Ausbildungsbewerbungen¹

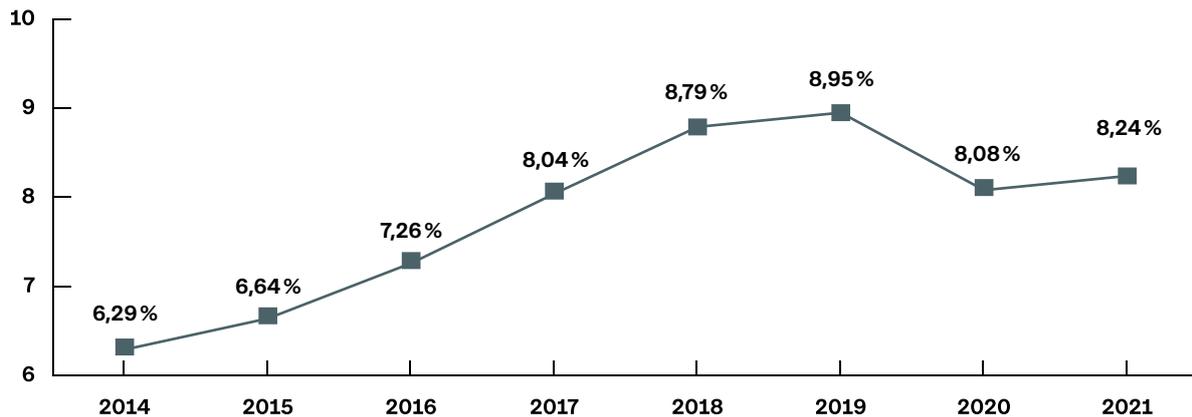


Die Zahl der Bewerbungen ist 2021 erneut stark gestiegen und lag um 16,44 Prozent höher als im Vorjahr. Damit konnte 2021 ein neuer Höchststand erreicht werden.

¹ Bewerbungszahlen im Ausbildungsbereich ohne Bewerbungen bei Feuerwehr, Bühnen und Amt für Kinder, Jugend und Familie, da diese Bereiche eigene Ausbildungsverantwortung haben und nicht zentral ausgewertet werden.

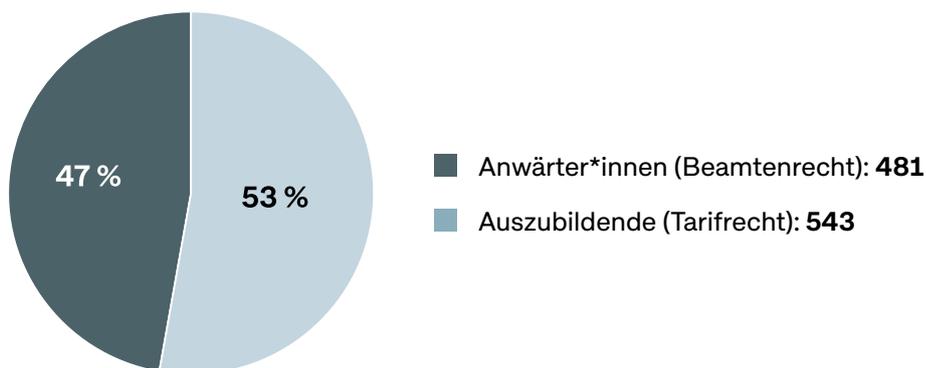
Ausbildungsquote¹

Die Quote in den Jahren 2020 und 2021 fiel etwas niedriger als im Jahr 2019 aus, die Sollvorgabe von 6 Prozent (gemäß des Ratsbeschlusses aus 2006) wurde jedoch erneut übertroffen. Grund für die geringere Quote ist der überproportional angestiegene Personalbestand durch die coronabedingten Einstellungen. So hat sich die Gesamtzahl der Mitarbeitenden, zu der die Auszubildenden im Verhältnis stehen, unerwartet erhöht, ohne dass Auszubildende im gleichen Maße dazugewonnen worden sind.



Gesamtzahl Auszubildende und Studierende 2021: 1.024
zuzüglich Praktikant*innen und Volontär*innen: 283

Art der Ausbildung

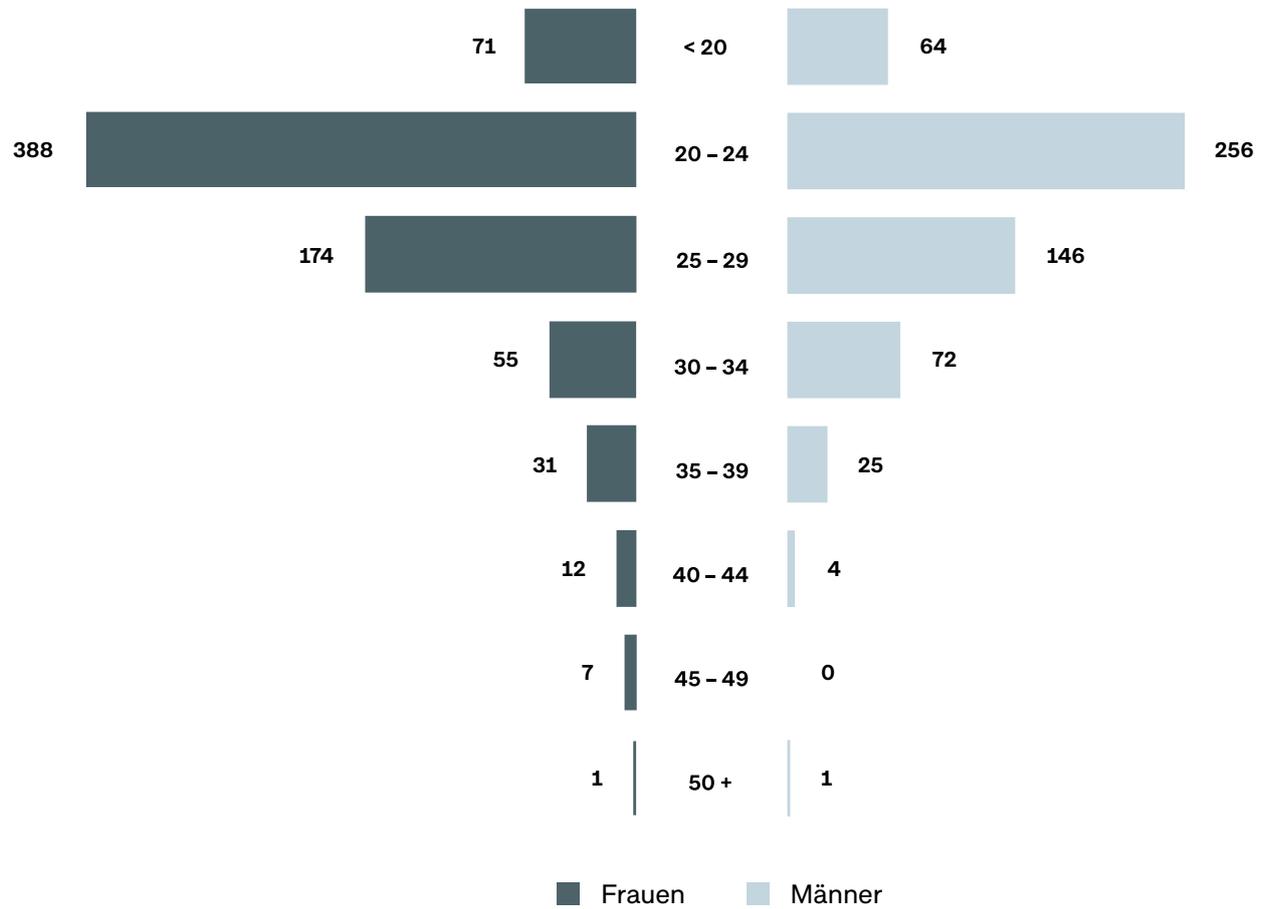


¹ Inklusive Einstellungen bei der Berufsfeuerwehr, Praktikant*innen beim Amt für Kinder, Jugend und Familie, Teilnehmende der Angestelltenlehrgänge I und II, Aufstiegsbeam*innen sowie sonstige Praktikant*innen

Altersgruppen Nachwuchskräfte

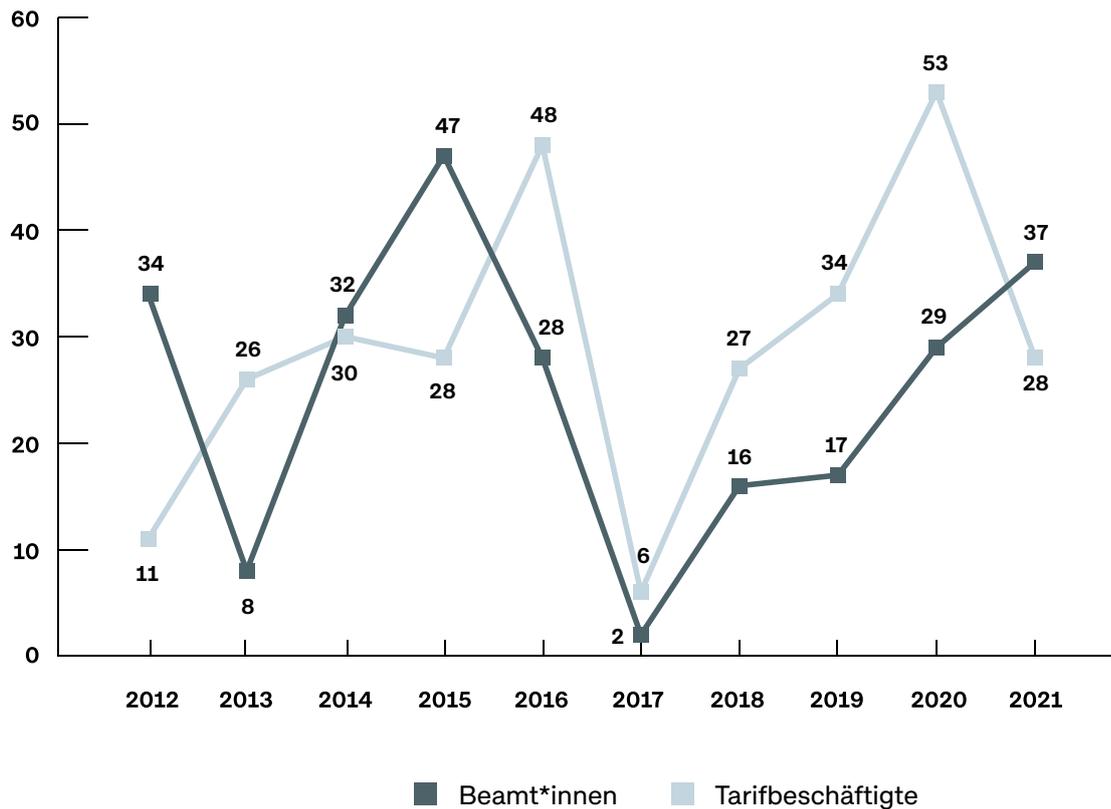
Studierende, Auszubildende, Praktikant*innen, Volontär*innen

Durchschnittsalter: 25 Jahre



2.12 Altersteilzeit

Entwicklung der Inanspruchnahme von Altersteilzeitmodellen

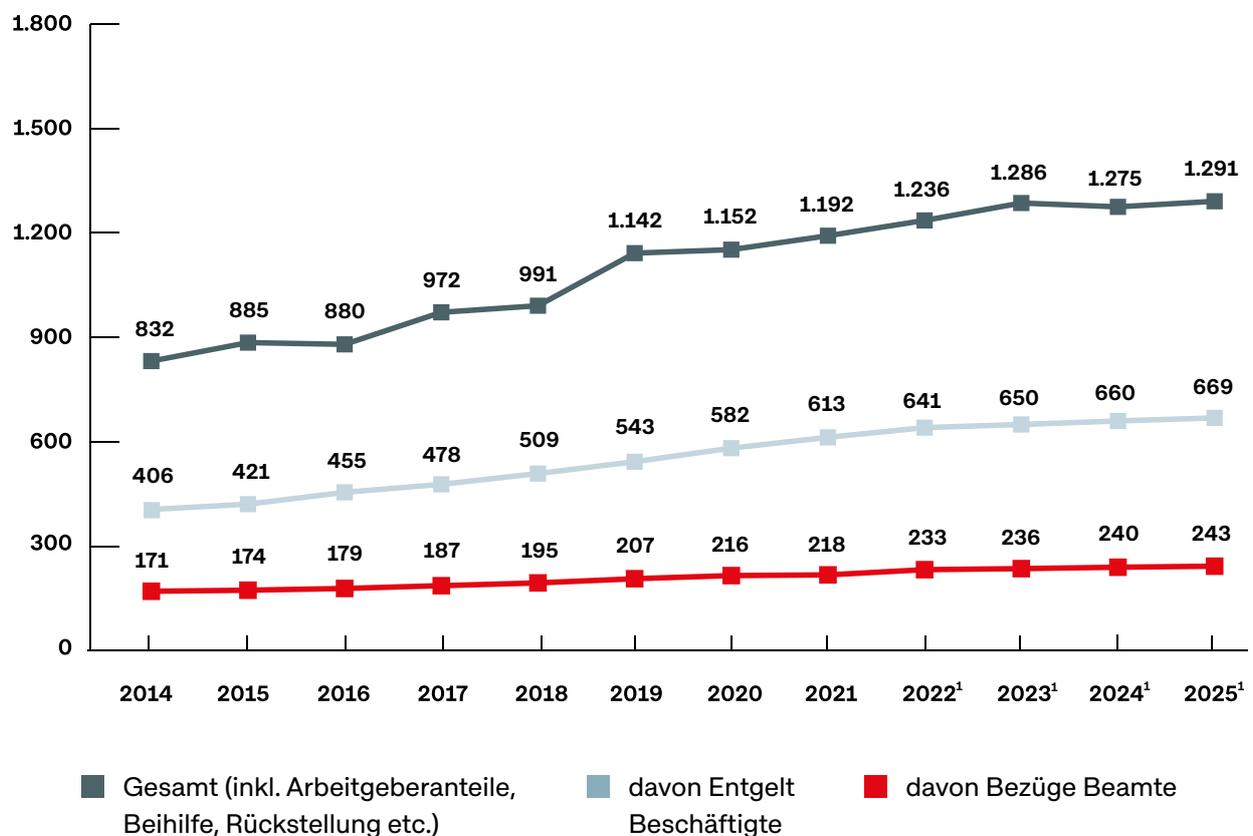


Stagnation bei der Inanspruchnahme von Altersteilzeitmodellen 2017 bedingt durch fehlende Anschlussregelung für die Gewährung der Altersteilzeit nach dem 31.12.2016. Durch den Beschluss des Verwaltungsvorstandes vom 21.03.2017 konnte eine Anschlussregelung für die Gewährung der Altersteilzeit gefunden werden.

2.13 Personal- aufwendungen

Personalaufwendungen Kernverwaltung

Angaben in Millionen Euro



1) Planwerte gemäß Beschluss vom 09.11.2021

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

Personalaufwendungen Kernverwaltung aufgeschlüsselt

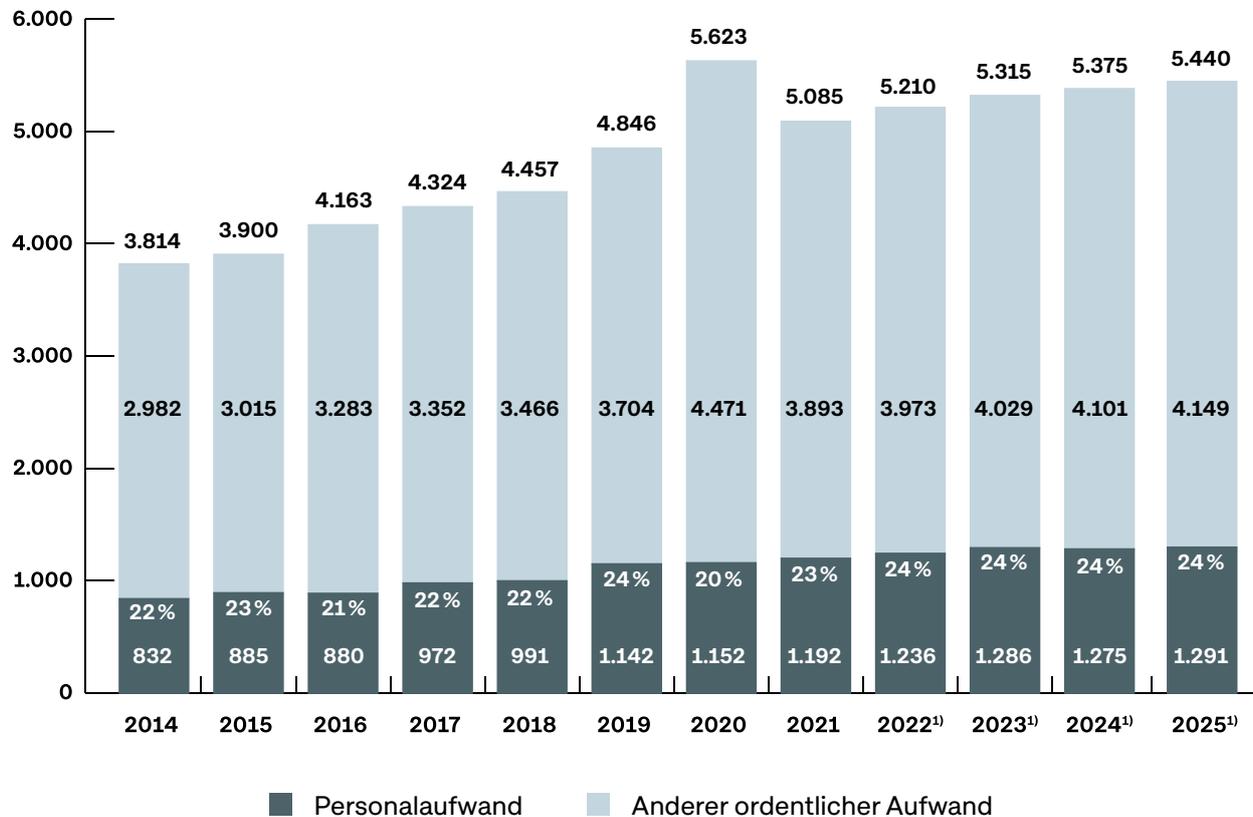
Angaben in Millionen Euro

Übersicht Personalaufwendungen	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022 ¹⁾	2023 ¹⁾	2024 ¹⁾	2025 ¹⁾
Bezüge Beamt*innen	171	174	179	187	195	207	216	218	233	236	240	243
Entgelt Beschäftigte	406	421	455	478	509	543	582	613	641	650	660	669
Arbeitgeberanteile Sozialversicherung	115	119	129	136	145	157	166	178	181	183	186	189
Unfallversicherung	2	2	2	2	3	3	2	4	4	4	4	4
Beihilfe	14	14	16	16	15	16	16	16	16	17	17	17
zahlungs-wirksamer Personalaufwand	707	731	781	820	867	925	982	1.028	1.074	1.090	1.106	1.122
Pensionsrückstellungen	75	102	56	111	76	151	91	105	100	125	100	100
Beihilferückstellung	22	28	15	5	18	37	31	26	25	31	25	25
Rückstellungen für ATZ, Urlaub, Überstunden, LOB etc.	29	25	29	36	31	29	47	33	37	40	44	44
Rückstellungsaufwand insgesamt	125	155	99	152	125	217	169	164	162	196	169	169
Personalaufwendungen gesamt	832	885	880	972	991	1.142	1.152	1.192	1.236	1.286	1.275	1.291

1) Planwerte gemäß Beschluss vom 09.11.2021

Personalintensität Kernverwaltung in Prozent

Angaben in Millionen Euro, gerundet



1) Planwerte gem. Beschluss vom 09.11.2021

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

Fazit

Wir wachsen...

Der Personalbestand der Stadt Köln wächst stetig und hat insbesondere in den letzten zwei Jahren stark zugenommen. Im Jahr 2020 waren es 1.609 Personen mehr im Stammpersonal, 2021 kam ein weiterer Anstieg um 465 Kolleg*innen dazu. Das erklärt sich zu einem großen Teil in der Bewältigung der Corona-Pandemie. Hierfür wurden über 2.000 Menschen – oftmals befristet – eingestellt. Eine große Kraftanstrengung für das Recruiting bei der Suche nach geeigneten Bewerbenden und für den Personal-service in der Vertragsabwicklung.

Wir spüren den Fachkräftemangel

Auf der anderen Seite ist auch die Stadt Köln an vielen Stellen vom deutschlandweiten **Fachkräftemangel** betroffen und steht in starker Konkurrenz mit anderen Arbeitgeber*innen. Dass die Stadt Köln als Arbeitgeberin beliebt ist, zeigt sich unter anderem in der hohen Anzahl von 7.415 Bewerbungen um die rund 340 begehrten Ausbildungsplätze als auch in den über 10.000 Bewerbungen auf die zahlreichen externen Stellenausschreibungen. Aber für einige Berufe wie Ingenieur*innen, staatlich geprüfte Techniker*innen und Personal für den handwerklichen, den IT-, den erzieherischen, sozialpädagogischen und Sozialarbeiter*innen-Bereich sowie für den fachärztlichen Dienst bleibt es schwierig ausreichend – beziehungsweise bei speziellen Qualifikationen überhaupt – die richtigen Bewerber*innen zu finden.

Verschärft wird die Situation durch den **demografischen Wandel**: Ungefähr ein Viertel der rund 22.000 Beschäftigten verlässt die Stadtverwaltung altersbedingt in den nächsten 10 Jahren, der Anteil unter den Führungskräften liegt sogar bei knapp 40 Prozent.

Und begegnen ihm durch Mitarbeitendenbindung und Personalakquise

Um dem Fachkräftemangel etwas entgegen zu setzen haben wir auch 2021 weiterhin einen großen Fokus auf die **Akquise neuer Mitarbeitender gelegt und Maßnahmen zur Bindung der vorhandenen Fachkräfte** fortgeführt beziehungsweise eingeleitet. Die

neue Arbeitgebermarke unterstützt und verstärkt die Personalmarketingmaßnahmen wie Werbekampagnen on- und offline, Messeauftritte und passende Stellenausschreibungen. Auch nach innen wirkt eine Arbeitgebermarke und stärkt auf lange Sicht die Bindung der Mitarbeitenden an die Arbeitgeberin. Hierzu muss sie sich jedoch noch etablieren, auch wenn die ersten, wichtigen Schritte gemacht sind.

Ein Thema, das sich auf die Mitarbeitendenbindung auswirkt, ist die Führungskultur in einem Unternehmen. Hier hat sich im Zuge der Verwaltungsreform und auch bei Bewertungen auf der Arbeitgeberplattform kununu gezeigt, dass es immer wieder Kritik in Richtung Führung und Fehlerkultur bei der Stadtverwaltung gibt. Mit den Leitlinien für Führung und Zusammenarbeit arbeiten wir seit 2019 an einer Kultur der Wertschätzung und streben nicht weniger als einen Kulturwandel an.

Die **Zentralisierung der stadtweiten Recruitings** im Bewerbercenter ist ein sehr wichtiges Element zur Professionalisierung der Personalgewinnung und zur Beschleunigung der Stellenbesetzungsverfahren. 2021 konnten wir 40 Dienststellen in den Fullservice einbinden, Anfang 2022 haben wir das geplante Ziel von 69 Dienststellen erreicht. Für alle angebotenen Dienststellen agiert das Bewerbercenter wie ein internes Personalberatungsunternehmen: Wir unterstützen bei den Stellenausschreibungen, übernehmen die Kommunikation mit den Bewerbenden und führen die Personalauswahl komplett oder modular bis hin zum sogenannten Onboarding durch. Im Jahr 2021 wurden hier circa 10.000 Bewerbungen bearbeitet und über 2.300 Personen eingestellt.

Unsere Ausbildungsquote und Schwerbehindertenquote steigen

Der Anstieg des Personals insgesamt – inklusive der befristeten Corona-Kräfte – wirkt sich auf die in diesem Bericht abgebildeten Quoten aus. Eigentlich müssten bei einer größeren Grundgesamtheit die Schwerbehinderten- und Ausbildungsquote sinken. 2021 sind sie jedoch beide gestiegen, was zeigt, dass unsere Ausbildungsakquise 2021 erfolgreich war und wir auch weiterhin eine inklusiv arbeitende Verwaltung sind.

Um noch mehr Bewusstsein für das Thema zu schaffen, haben wir im August 2022 mit einem Inklusionstag Führungskräften und mit Inklusion besonders betrauten Mitarbeitenden die Möglichkeit zum Austausch und vielfältige Informationen für einen inklusiveren Arbeitsalltag geboten. Denn es ist nicht nur die Quote, die für eine inklusive Arbeitsumgebung spricht, sondern insbesondere auch das Verhalten und Erleben im Arbeitsalltag. Das ist uns bewusst und wir wissen, dass sich hier neben bestehenden Maßnahmen wie Inklusionsvereinbarung, Pflichtschulungen für Führungskräften und Inklusionsbeauftragten in den Dienststellen die Inklusion noch optimieren lässt.

Unsere Krankenquote sinkt leicht

Die städtische Krankenstandquote steigt seit langem kontinuierlich an und erreichte regelmäßig neue Höchstwerte: 2019 lag sie in der Gesamtverwaltung bei 8,85 Prozent. Überraschenderweise ist die Quote jedoch im Jahr 2021 – nach einer Stagnation in 2020 – das erste Mal deutlich auf 8,09 Prozent gesunken. Das ist mit einigen Effekten aus der Pandemie-Eindämmung erklärbar:

- › Mehr mobiles Arbeiten führte zur Senkung der Unfallzahlen und hat vermutlich auch dazu beigetragen, dass Betroffene Erkrankungsfolgen besser organisieren konnten
- › Reduzierte Kontakte bei zugleich erhöhtem Hygienebewusstsein führten zu weniger Erkrankungen
- › Aussetzen der Kernarbeitszeit ermöglicht eine flexiblere Kombination von privaten und dienstlichen Pflichten und mehr Rücksicht auf gesundheitliche Zwänge
- › Insbesondere im Gesundheitsamt wurde pandemiebedingt eine große Zahl junger Menschen eingestellt; der Altersdurchschnitt der Stadtverwaltung ist um ein Lebensjahr (2019: 45,6 Jahre auf 2021: 44,6 Jahre) gesunken, was zum Teil darauf zurückzuführen ist

Die Annahme, dass hauptsächlich Corona-Maßnahmen für den niedrigeren Krankenstand verantwortlich sind, bedeutet im Umkehrschluss jedoch, dass eine Rückkehr zur Vor-Corona-Situation auch wieder zu einer ansteigenden Krankenstandquote führen könnte.

Leider zeichnet sich im ersten Halbjahr 2022 ein Anstieg ab: Die Zahl der Beschäftigten, die die Voraussetzungen für das Angebot eines Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM, innerhalb der letzten 12 Monate 6 Wochen am Stück oder kumuliert erkrankt) erfüllen, ist gegenüber dem Vorjahr um fast 30 % gestiegen.

Wir merken den gesellschaftlichen Trend zu mehr Gleichberechtigung

Gesamtgesellschaftlich hat sich die **Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern in den letzten Jahren Schritt für Schritt verbessert**. Mehr Väter nehmen Elternzeit (wenn auch oft nur 2 Monate gemeinsam mit der Partnerin); Teilzeit wird nach und nach auch für Männer denkbar, um einen größeren Anteil an der Erziehungsarbeit zu übernehmen. Es gibt vermehrt Kampagnen, die den Frauenanteil in männlich geprägten Berufen steigern sollen und die Vorteile eines als weiblich konnotierten Führungsstils und von diversen (Führungs-)Teams aufzeigen.

Auch in unseren Beschäftigtenzahlen zeichnet sich dieser Trend leicht ab:

Der Anteil von Männern, die in Teilzeit arbeiten, ist von 10 Prozent im Jahr 2018 auf 15 Prozent gestiegen. 2021 haben sich insgesamt 1.200 Männer für eine Teilzeitbeschäftigung entschieden. Der Anteil von Frauen in Führung ist in dieser Zeit um 2 Prozentpunkte gestiegen – von 53 auf 55 Prozent, während der Gesamtanteil von Frauen im Stammpersonal um ein Prozent auf 62 Prozent gesunken ist.

In einigen Berufsbereichen mit hohem Männeranteil sind in den letzten drei Jahren mehr Frauen dazugekommen: Bei MINT Informatik stieg der Frauenanteil von 11,6 Prozent auf 17,1 Prozent, in gewerblich-technischen Berufe von 32 Prozent auf 33 Prozent. Bei ärztlichen und therapeutischen Tätigkeiten ist im Gegenzug der Anteil der Männer von 19,6 Prozent auf 24,4 Prozent gestiegen. Bei Erziehung, sozialen und hauswirtschaftlichen Tätigkeiten konnte der Anteil der Männer jedoch kaum erhöht werden, hier waren es 2018 8,6 Prozent und 2021 8,8 Prozent.

Als Arbeitgeberin fördert die Stadt Köln Chancengleichheit und erkennt den gesellschaftlichen Trend. Zur besseren Vereinbarkeit von Beruf, Leben und Familie ist das Bündnis BerufLeben entstanden, eine Kooperation zwischen Personal- und Verwaltungsmanagement und dem Amt für Gleichstellung von Männern und Frauen. Ein höheres Selbstverständnis bei Vätern für Arbeitsmodelle in Teilzeit ermöglicht eine gleichberechtigtere Aufteilung von Care- und Erwerbsarbeit in Familien. Das Bündnis BerufLeben unterstützt das unter anderem mit dem Konzept zu Führen in Teilzeit und dem neu gegründeten Väternetzwerk.

Glossar

Stammpersonal: alle aktiven angestellten und verbeamteten Mitarbeiter*innen der Gesamtverwaltung (inklusive der eigenbetriebsähnlichen Einrichtungen Gebäudewirtschaft, Wallraf-Richartz-Museum & Fondation Corboud, Bühnen und Orchester und der Zusatzversorgungs- und Beihilfekasse als Sondervermögen der Stadt Köln) wie im Dezernatsverteilungsplan der Stadt Köln abgebildet

Gesamtpersonal: Stammpersonal plus Abgeordnete, Honorarkräfte, Anwärter*innen, Auszubildende, Praktikant*innen, Volontär*innen, Zivildienstleistende, Bundesfreiwilligendienst, Beurlaubte und Mitarbeitende in der Freistellungsphase der Altersteilzeit

Abgeordnete/abgeordnetes Personal: verbeamtete Mitarbeitende, die vorübergehend ihre Tätigkeit bei einem anderen Dienstherrn wahrnehmen (nicht zu verwechseln mit politischen Abgeordneten)

Kernverwaltung: alle Organisationseinheiten im administrativen Kernbereich (Dezernate, Fachbereiche, Ämter, Abteilungen, Sachgebiete oder ähnliche) einer kommunalen Verwaltung, ohne eigenbetriebsähnliche Einrichtungen sowie organisatorisch und/oder rechtlich verselbstständigten Einrichtungen (Eigenbetrieb, Eigengesellschaft, Stiftung und andere)

Gesamtverwaltung: Kernverwaltung plus die eigenbetriebsähnlichen Einrichtungen und Sondervermögen: Gebäudewirtschaft, Wallraf-Richartz-Museum & Fondation Corboud, Bühnen, Orchester und die Zusatzversorgungs- und Beihilfekasse

Punktdienststellen: Aus Dienststellen ausgelagerte, selbstständige Teilbereiche mit eigenen Entscheidungskompetenzen, für die wirtschaftliche und/oder rechtliche Besonderheiten gelten (zum Beispiel 1100/Zusatzversorgung und Beihilfe, 5000/Jobcenter). Im Dezernatsverteilungsplan mit einem Punkt vor der Dienststellennummer gekennzeichnet

Jobfamilien: Zusammenfassung von unterschiedlichen Berufsbildern zu Gruppen auf Basis des Berufskatalogs der Bundesagentur für Arbeit in Verbindung mit den sogenannten MINT-Berufen

Nummer	Jobfamilie
1	Ärztliche und therapeutische Tätigkeiten Zum Beispiel Arzt*Ärztin, Logopäd*in, (Schul-)Psycholog*in
2	Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Tätigkeiten Zum Beispiel Erzieher- und Kinderpflegeberufe, Sozialarbeiter*in
3a	Verwaltung Verwaltungsberufe
3b	Sonstige Verwaltungsberufe Zum Beispiel Jurist*in, Call-Center-Agents, (Schul-)Sekretär*in, Bibliothekar*in
4a	MINT Informatik Berufe in der Datenverarbeitung
4b	MINT Mathematik, Naturwissenschaften Berufe im Geo- und Umweltbereich
4c	MINT Technik Zum Beispiel Techniker*in, Architekt*in, Ingenieur*in, technische Feuerwehrberufe, Vermessungsberufe
5	Gewerblich-technische Berufe Zum Beispiel Reinigungskraft, Schneider*in, Sportplatzwart*in, Straßenbauberufe, Gärtner*in
6	Kultur Berufe im künstlerischen Bereich
7	Lehrende bildende Tätigkeiten Zum Beispiel Musikschullehrer*in
8	Sicherheit und Überwachung Zum Beispiel Ordnungs- und Ermittlungsdienst, Feuerwehrberufe, Schulwegbegleiter*in

MINT-Berufe: steht für Berufsbilder in den Bereichen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik

Vollzeitäquivalent (VZÄ): Hilfsgröße bei der Messung von Arbeitszeit, definiert als die Anzahl der gearbeiteten Stunden, geteilt durch die übliche Arbeitszeit eines Vollzeit-Erwerbstätigen. Die Anzahl der VZÄ gibt an, wie viele Vollzeitstellen sich rechnerisch bei einer gemischten Personalbelegung mit Teilzeitbeschäftigten ergeben.

Laufbahngruppen: Laufbahnen, die verwandte und gleichwertige Vor- und Ausbildungen voraussetzen

Laufbahngruppe 1 – ehemaliger Einfacher Dienst und Mittlerer Dienst

Laufbahngruppe 2,1. Einstiegsamt – ehemaliger Gehobener Dienst

Laufbahngruppe 2,2. Einstiegsamt – ehemaliger Höherer Dienst

Inklusionsvereinbarung: Vertrag der Arbeitgeberin Stadt Köln mit der Gesamtschwerbehindertenvertretung und dem Gesamtpersonalrat, welcher die Teilhabe behinderter und schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben stärken und unterstützen soll. Abgeschlossen im Dezember 2016, löst die Inklusionsvereinbarung die vorherige Integrationsvereinbarung der Stadt Köln ab.

Gleichstellungsplan: definiert die Ziele und Schwerpunkte der städtischen Gleichstellungsarbeit für die kommenden Jahre und benennt entsprechende Maßnahmen zur Erreichung der Gleichstellungsziele. Der Gleichstellungsplan löst den vorherigen Frauenförderplan ab.

Kontakt

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

personalundverwaltungsmanagement@stadt-koeln.de
Telefon 0221 221-34888
Fax 0221 221-22219



Stadt Köln

Dezernat für Allgemeine Verwaltung, Ordnung und Recht
Personal- und Verwaltungsmanagement
Amt für Presse- und Öffentlichkeitsarbeit

Gestaltung
Zentrale Dienste der Stadt Köln

Bildnachweis

S. 4: Birgitta Petershagen; S. 6, 7: Falko Alexander Photography; S. 18: Moon Safari/
stock.adobe.com; S. 19: fizkes/stock.adobe.com; S. 21: trazobananan/www.flaticon.com;
S. 24: Maria Schulz; S. 28: Animaflora PicsStock/stock.adobe.com; S. 30: Stadt Köln/
Kommunales Integrationszentrum; S. 31: Christian/stock.adobe.com

Druck
dieUmweltDruckerei GmbH

13-CS/211-22/Dez I/50/10.2022

