



Stadt Köln

WIR MachEN KÖLN!



Personal-
bericht
2023

Inhalt

Vorwort	4
Wir machen Köln.	6
Im Interview	8
Wir sind Kölnmacher*innen.	12
Teil 1	14
1.1 Personalakquise 2023	14
1.2 Personalmanagement	16
1.3 Personalentwicklung	20
Teil 2	22
2.1 Personalbestand im Überblick	23
2.2 Personalbestand im Detail	26
2.3 Teilzeit	29
2.4 Laufbahngruppen und Führungskräfte	33
2.5 Demographie	36
2.6 Diversität	39
2.7 Teilhabe	40
2.8 Krankenquote	41
2.9 Stellenbesetzung	45
2.10 Stellenplan	49
2.11 Ausbildung	53
2.12 Personalaufwendungen	56
Absender	59
Fazit	60
Dank	63
Glossar	64

Vorwort



Andrea Blome
Stadtdirektorin

Liebe Mitarbeiter*innen, liebe Leser*innen,

unsere Stadt Köln lebt von den Menschen, die in ihr wohnen, arbeiten und ihre Zukunft gestalten. Damit wir auch in den kommenden Jahren ein Ort bleiben, an dem sich Bürger*innen wohlfühlen und sich aktiv einbringen, ist es unerlässlich, dass wir unseren Service stetig verbessern und an die Bedürfnisse der Kölnerinnen und Kölner anpassen. Dabei stehen wir vor der Herausforderung, als Arbeitgeberin gleichermaßen attraktiv zu bleiben und die besten Talente für unsere Stadtverwaltung zu gewinnen.

Als eine der größten Arbeitgeberinnen der Region möchten wir nicht nur neue Mitarbeitende für uns begeistern, sondern auch langfristig an uns binden. Das gelingt uns durch eine gezielte Personalentwicklung, die individuelle Stärken fördert und Karrierechancen eröffnet. Gleichzeitig legen wir großen Wert darauf, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das sowohl auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf als auch auf die Gesundheit unserer Mitarbeitenden Rücksicht nimmt.

Unser Ziel ist es, die Stadt Köln als moderne und zukunftsfähige Arbeitgeberin zu positionieren, die nicht nur exzellenten Service bietet, sondern auch engagierten und motivierten Menschen die Möglichkeit gibt, die Zukunft unserer Stadt aktiv mitzugestalten.

Ich danke allen, die sich täglich für unsere Stadt und ihre Bürger*innen einsetzen und lade Sie ein, einen Blick in unseren Personalbericht zu werfen.

Ihre



Andrea Blome
Stadtdirektorin

Wir machen Köln.

Wir gestalten die Arbeit von morgen.





Kölnmacher*innen
aus dem Personal- und Verwaltungsmanagement

Im Interview

3 Fragen an die Amtsleitung des Personal- und Verwaltungsmanagements, Frau Dr. Monique Offelder

Mit Ihrem Team der Abteilungsleitungen ist sie für das Personalgeschehen in der Kölner Stadtverwaltung verantwortlich. Die knapp 400 Mitarbeitenden im Personal- und Verwaltungsmanagement unterstützen die gesamte Stadtverwaltung in Personal-, Organisations- und Verwaltungsfragen.

Was ist Ihnen im Rückblick auf das vergangene Jahr 2023 besonders wichtig und was für die Zukunft?

Ich schaue grundsätzlich lieber nach vorne als zurück. Das ist bei vielen Themen auch ganz normal, da sie sich nicht in einem Jahr abarbeiten lassen, sondern in der Regel über einen längeren Zeitraum strategisch begleitet werden. So zum Beispiel der Aufbau unserer Arbeitgebermarke „Mach Köln!“. Dieser Prozess ist eine Daueraufgabe und wir lassen nicht nach zu zeigen, was wir für eine vielfältige Arbeitgeberin sind. Wir möchten in die Köpfe der Menschen bringen, dass die Stadt Köln für viele Berufe und Jobfamilien spannende und sinnstiftende Aufgaben hat.

Oder denken Sie daran, wie wir die Marke auch im internen Employer Branding mit „Wir machen Köln!“ weiter ausbauen. Im letzten Jahr waren das unter anderem Corporate Benefits, die wir für die Mitarbeitenden einführen konnten. Denn damit komme ich an diesem Beispiel auch zur Zukunft:

„Es ist absolut wichtig, dass wir uns als attraktive Arbeitgeberin nach innen und außen präsentieren, für alle Zielgruppen in allen Berufsbereichen und dies auch leben.“



In Sachen Demographie ist es unsere Aufgabe, Mitarbeitende zu entwickeln und zu halten und neue Talente zu finden.

So haben wir in 2023 insgesamt 19 Trainees als Nachwuchsführungskräfte eingestellt, die nun ihre Karriere bei uns starten. Dabei verlieren wir natürlich auch die internen Möglichkeiten für bestehende Mitarbeitende nicht aus den Augen, das bedeutet zum Beispiel Aufstiegsprogramme in die nächst höhere Laufbahn. Erst letzte Woche war ich bei den Auswahlverfahren für Führungskräfte für den höheren Dienst (unsere sogenannte modulare Qualifizierung) mit dabei. Ich war sehr begeistert, dass sich über 90 Kolleg*innen beworben haben und sich bei uns weiterentwickeln wollen.

Können Sie die Maßnahmen zur Mitarbeitendenbindung etwas konkreter ausführen?

Natürlich gerne. Wir machen in diesen Bereichen nämlich schon so viel: wir bieten unter anderem Coaching, Mentoring und Crossmentoring, Karriereberatung, Führungskräfteentwicklung, Aufstiegslehrgänge, Leitlinien für Führung und Zusammenarbeit, Betriebssportgemeinschaft, die erst kürzlich eingeführten Corporate Benefits, digitale Lernangebote, 40 Prozent mobiles Arbeiten, betriebliches Vorschlagsmanagement, unser Bündnis „BerufLeben“ als eine enge Kooperation des Amtes für Gleichstellung von Frauen und Männern und des Personal- und Verwaltungsmanagements. Hier werden Themen vorangetrieben wie Vereinbarkeit, Väternetzwerk, Pflegelotsen*innen, Führung in Teilzeit, Teilzeitkonzepte und vieles mehr.

Diese Themen wollen immer wieder überprüft, eventuell neu gedacht, eingeführt, verankert und gelebt werden. Wir sind also nie fertig. *(lacht)*

Und was bringt die Zukunft?

Für die Zukunft ist es wichtig, dass wir uns auch weiterhin hinterfragen.

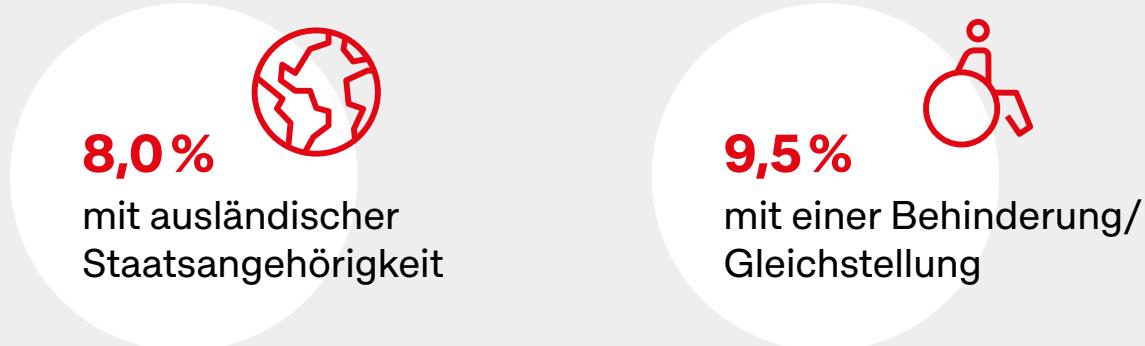
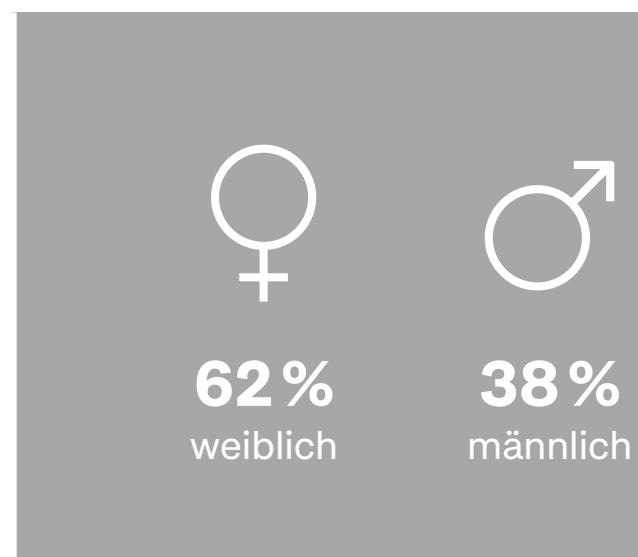
„Tun wir das Richtige und tun wir es richtig?“ ist eine meiner Leitfragen.

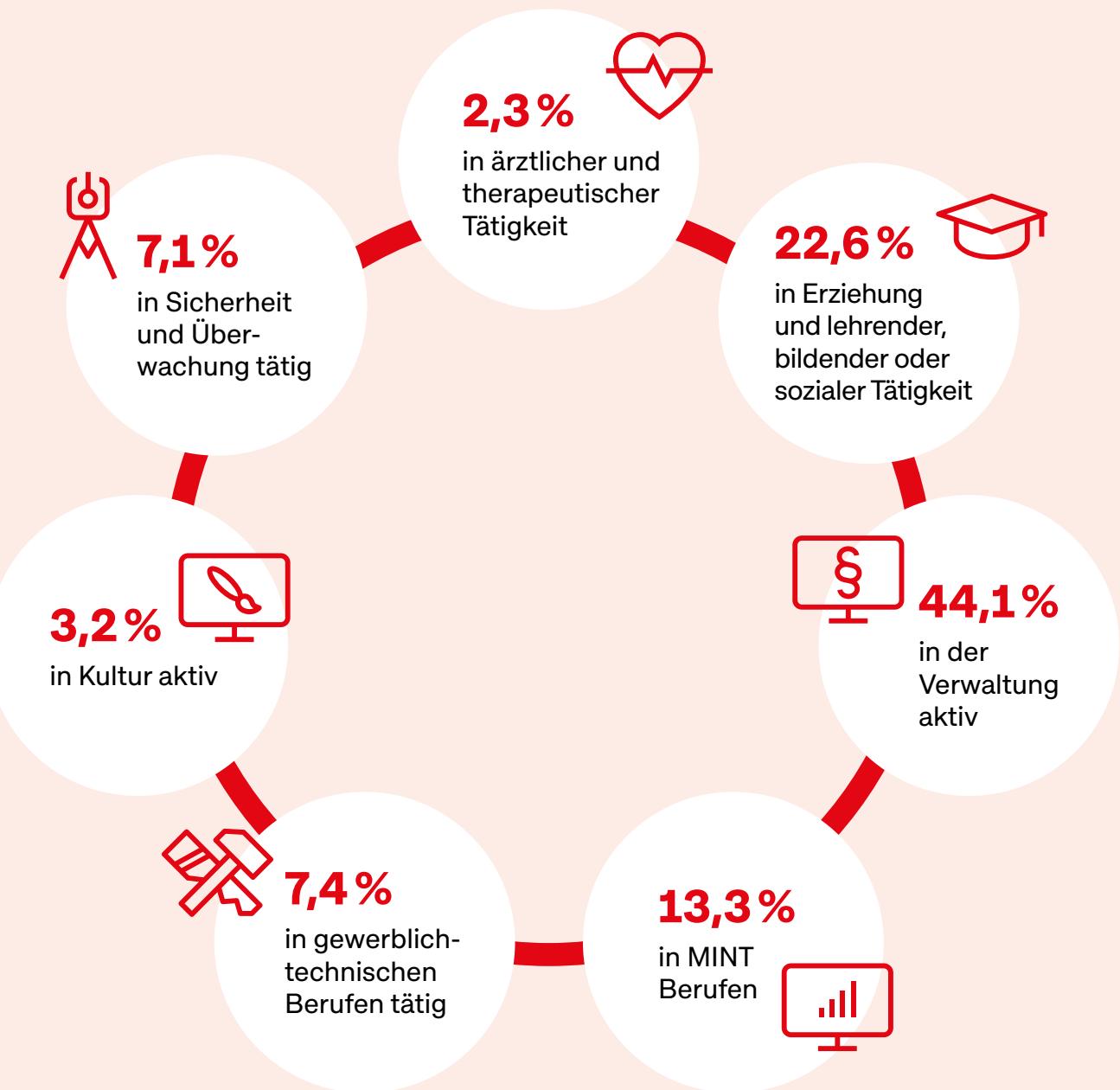
Es ist erforderlich, dass wir kontinuierlich unsere Prozesse hinterfragen, optimieren und vereinfachen.

Ein besonderer Schwerpunkt wird auf der Digitalisierung unserer Personal-Prozesse liegen. Das hat uns im vergangenen Jahr sehr beschäftigt und wird es auch in Zukunft tun.

Ein großes Projekt war zum Beispiel, den Bewerbungsprozess noch weiter zu optimieren. Wir haben interne Schnittstellen abgebaut und Vereinfachungen vorgenommen, mit dem klaren Ziel, noch schneller zu werden. Es gibt sowohl im Personal- und Verwaltungsmanagement als auch stadtweit unzählige Prozesse, die wir uns intensiver anschauen werden. Stadtweites Prozessmanagement bedeutet für mich, dass wir uns als Stadtverwaltung zukunftsfähig und sicher aufstellen, was komplexe Abläufe angeht. Aktuell wird bereits überall Prozessmanagement angewendet, allerdings machen dies jede Dienststelle und die Mitarbeitenden selbst und individuell. Im Personal- und Verwaltungsmanagement werden wir daher eine neue Einheit aufbauen, die das Thema strategisch und strukturiert betrachtet und berät. Hierfür wird es erforderlich sein, die Mitarbeitenden mitzunehmen und Veränderungen zu gestalten.

Wir sind Kölnmacher*innen. Die 21.461 Mitarbeitenden sind zu...






8,8%
 Führungskräfte

 **90,59%** (95,64 %*) ihrer Arbeitszeit gesund
 **9,41%** (4,36 %*) krank

* Definition vergleichbar zur Wirtschaft:
 Gesamtjahresbetrachtung 4 – 42 Krankheitstage,
 alle Kalendertage inklusive Wochenenden.

Teil 1

Wir machen Köln –
wir gestalten die Zukunft



1.1 Personalakquise 2023

Wir betreiben moderne Personalgewinnung.

Stichtag für die Zahlen ist der 31.12.2023.



14

Besetzungen Amtsleitungen
und Stellvertretungen

1.794

Einstellungen bei der
Gesamtverwaltung stadtweit

**1.712 interne und 652 externe
Ausschreibungen** bei über
14.000 externen Bewerbungen



105

Zentrale Auswahlrunden
mit Initiativbewerbenden

Nahezu alle Dienststellen
nutzen den **Fullservice**
(externe Personalsuche nach
einheitlichen Standards
durch das Personal- und
Verwaltungsmanagement).



Immer mehr Menschen
sehen **Werbung**
im Stadtbild auf Bahnen,
Bussen, Fahrrädern,
LKW's...

**18**

Messe und
Veranstaltungsteilnahmen

**über 3.775**

Beratungsgesprächen

**12.080** (2022: 6.000)

Werbemittel an Hochschulen
verteilt

**3.000** (2022: 2.886)

Personalwerbeplakate
in 8 Städten

**2,7 Mio. Aufrufe**

(2022: 2,2 Mio)

der Karrierewebsiten

**Nicht nur Kölner*innen
sehen den „Mach Köln!“-
Werbespots im Kino,
Fitnessstudio, beim Einkaufen,
auf Car-Sharing-Autos oder bei
Sportveranstaltungen**

(2022: 4,0 %) **4,0 von 5**

Aktueller kununu Score Bewerbende

(2022: 3,7 %) **3,8 von 5**

Aktueller kununu Score insgesamt

(2022: 77 %) **70 % von 100 %**

Weiterempfehlungsrate

(2022: 4.000) **> 4.000**

XING Follower*innen

(2022: 7.500) **> 9.700**

LinkedIn Follower*innen

1.2 Personalmanagement

Wir bilden aus – für heute und morgen

Fokus: Nachwuchs Kräfte finden

Die Stadt Köln hat im Jahr 2023 insgesamt 267 Auszubildende und Dual-Studierende über den Ausbildungsbereich eingestellt. Bei den Prüfungsabsolvent*innen konnte eine Erfolgsquote von 98,3 Prozent erzielt werden.

Die Ausbildung in einem der über 30 Berufsbilder ist von entscheidender Bedeutung, da sie die Grundlage für den zukünftigen Erfolg und das nachhaltige Wachstum in der Stadtverwaltung legt. Durch eine gezielte Nachwuchsförderung wird die Wettbewerbsfähigkeit der Stadt Köln gesichert und die neuen Talente als Kölmacher*innen gebunden. Gut ausgebildete Mitarbeitende garantieren die Innovation und Qualität von morgen. Investitionen in Ausbildung sind Investitionen in die Zukunft.

Talente finden – keine leichte Aufgabe

Für das Ausbildungsjahr 2023 sind insgesamt 5.228 Bewerbungen eingegangen.

Mit 1.274 Bewerbungen stieß erneut die Laufbahnausbildung für die Laufbahngruppe 2.1. (Einstiegsamt) auf das größte Interesse unter den Berufsbildern. Auf Platz zwei folgen die IT-Berufe.

Mach Köln frischer

Zur Stärkung der Arbeitgebermarke und für einen nachhaltigen Eindruck werden zielgruppengerechte Give aways im Rahmen der Auswahlrunden eingesetzt.

Mit Blick auf die junge Zielgruppe und die Zukunft bei der Stadt Köln lautet der Slogan: „Mach Köln frischer“.

In 2023 haben insgesamt 582 Auswahlgespräche stattgefunden.

Unsere Bewerbenden erhalten in der Regel innerhalb von ein bis zwei Tagen eine Rückmeldung/Einstellungszusage.



Personalgewinnung

Eine Werbung für eine Ausbildung oder ein Studium bei der Stadt Köln findet klassisch über Öffentlichkeitsarbeit statt. Hierzu zählen Pressemitteilungen, Stadtinformationskampagnen im Kölner Stadtgebiet, Teilnahme an 7 großen Messen mit dem „Mach Köln“ Messestand und bei den Kölner Berufswochen des Amtes für Schulentwicklung. Darüber hinaus wird ein eigener Social Media Kanal auf Instagram mit aktuellen Inhalten aus dem Bereich Ausbildung bespielt. Hier gibt es unter anderem Einblicke in den Ausbildungsalldag, wie Vorstellung von Tätigkeiten und Abteilungen, Hintergrundberichte zu Praktika und Auslandsaufenthalten sowie Tipps und Tricks zur Bewerbung. Die Formate der Plattform Instagram werden mittels Ausspielung von Reels und Livestreams optimal genutzt; bestehende Mitarbeitende werden über Story-Formate gebunden. Oberste Ziele hierbei: Authentizität nach außen schaffen und Identifikation mit der Arbeitgeberin Stadt Köln.



Erfolgsfaktoren: Vielseitige Events und Nähe zur Zielgruppe

Neben bestehenden und neuen Kanälen versucht der Ausbildungsbereich auch, live ganz nah an die Zielgruppen heranzurücken. Dazu zählen die Teilnahme an 24 Informationsveranstaltungen in Schulen und Ausbildungsbörsen mit dem Ziel der Berufsorientierung und -beratung. Darüber hinaus pflegt der Ausbildungsbereich Kooperationen mit Schulen mit dem Ziel, städtische Ausbildungs- und Studienangebote frühzeitig zu bewerben und auch Angebote für Praktika einzuräumen. Abgerundet wird die Auszubildenden-Suche mit dem „Date mit deiner Zukunft“ einem neuen Veranstaltungsformat, welches die Ausbildungs- und Studiengänge vorstellt und Beratung zu Bewerbung und Unterlagen sowie einen direkten Draht zum Team Ausbildung ermöglicht. Um den ersten Kontakt einfach und unkompliziert zu halten, hat der Bereich Ausbildung außerdem am Jobspeeddating teilgenommen. Unter dem Motto „Schwebend junge Talente finden“ haben Vorstellungen und Gespräche im Riesenrad am Schokoladenmuseum stattgefunden.

Globale Perspektiven in der Ausbildung

Während der Ausbildungszeit legt die Stadtverwaltung besonderen Wert darauf, neben den regulären Ausbildungsinhalten auch den internationalen Horizont der Auszubildenden und Student*innen zu erweitern. Neben einem regen Austausch mit internationalen Partnerstädten, zählt beispielsweise auch die Teilnahme an den NMUN-Veranstaltungen (National Model United Nations) dazu. Diese Gelegenheiten bieten den Auszubildenden die Chance, einen Vergleich zu anderen Stadtverwaltungen zu ziehen, tiefgehende Einblicke in globale politische Prozesse zu gewinnen und stärkt die interkulturellen Kompetenzen.

Ausbildung in Zahlen



5.228 Bewerbungen



Teilnahme an **7** Ausbildungsmessen

582 Auswahlgespräche

24 Berufsorientierungsveranstaltungen in Schulen

267 Einstellungen



292 Absolvent*innen haben ihre Prüfungen in 2023 erfolgreich bestanden



Erfolgsquote
98,3%

1.3 Personalentwicklung

Wir entwickeln uns weiter.

Allgemeine Fortbildung 2023



Talente fördern, Zukunft sichern. Personalentwicklung im Fokus.

Die Personalentwicklung spielt eine zentrale Rolle für den Erfolg einer Organisation, insbesondere bei der Bindung von Mitarbeitenden. In einem wettbewerbsintensiven Arbeitsmarkt ist die gezielte Förderung und Weiterbildung der Mitarbeitenden ein entscheidender Faktor, um talentierte Fachkräfte anzuziehen und langfristig zu halten.

Durch kontinuierliche Weiterbildung stellt die Stadtverwaltung sicher, dass die Mitarbeitenden stets auf dem neuesten Stand und damit den Herausforderungen der täglichen Arbeit gewachsen sind – heute wie auch morgen. Die kontinuierliche Investition in das Personal bildet so eine Grundlage für Innovation und langfristigen Erfolg.

Hierbei spielen folgende Maßnahmen zusammen:

- eigenes Fortbildungszentrum
- umfangreiches Fortbildungsprogramm zur Kompetenzentwicklung
- Qualifizierungsprogramme
- Führungskräfteentwicklung
- Beratung, Coaching, Training, Mentoring



Teil 2

Zahlen – Daten – Fakten



Wir haben die Daten sorgfältig zusammengeführt, bearbeitet und analysiert.

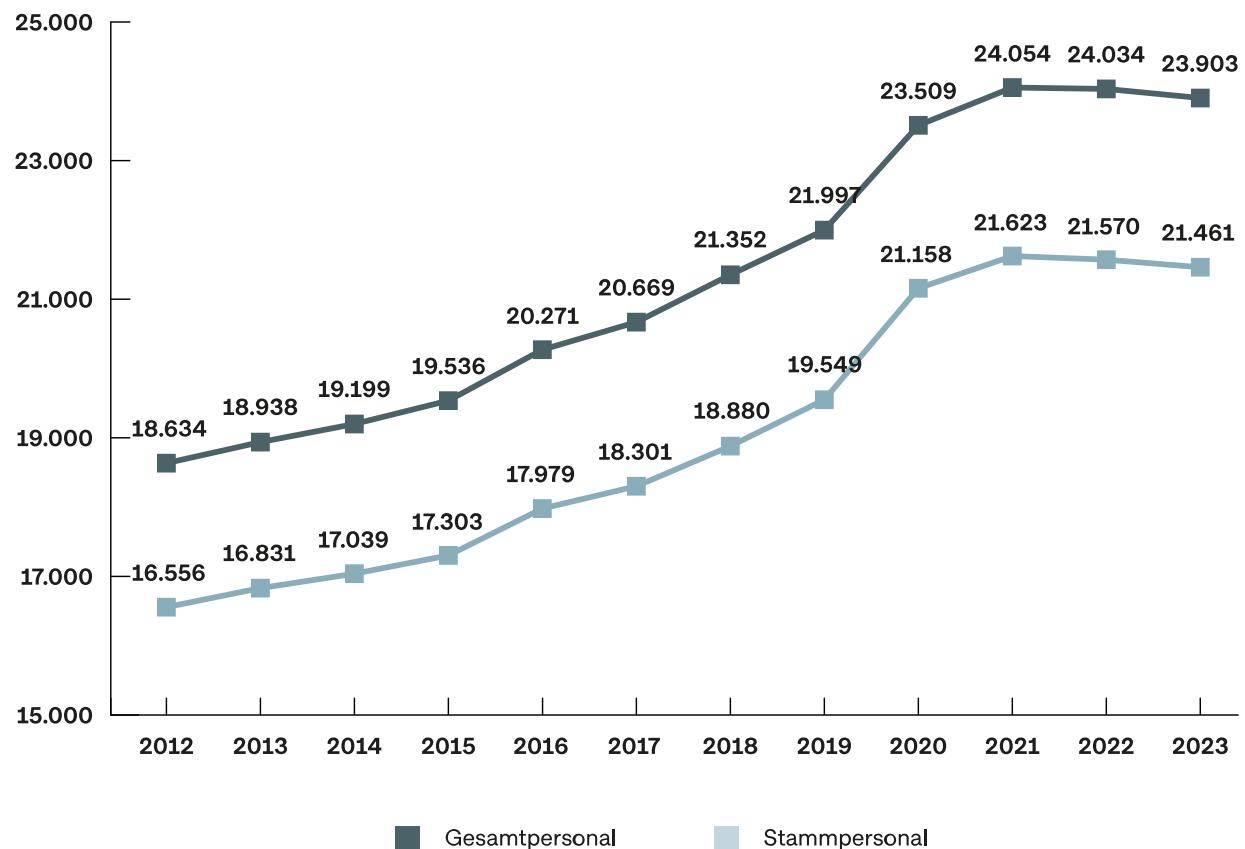
Alle folgenden Auswertungen beziehen sich – solange nicht anders ausgewiesen – auf das Stammpersonal der Dienststellen, die im Dezernatsverteilungsplan der Stadt Köln abgebildet werden.

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 weiblich und männlich. In Deutschland sind folgende Geschlechtseinträge möglich: „männlich“, „weiblich“, „divers“ und „ohne Angabe“. Die Verwaltung arbeitet daran, auch eine Aussage zu nicht (binär) weiblich oder männlichen Mitarbeitenden treffen zu können. Hierfür sind wir auf die freiwillige Mithilfe der Kolleg*innen angewiesen. Bislang liegen uns noch nicht genug aussagefähige Daten vor. Daher ist in diesem Bericht nur eine Darstellung getrennt nach Frauen und Männern möglich. In den Gesamtsummen der jeweiligen Analysen sind immer alle Mitarbeitenden enthalten.

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 2021 – 2023

Mitarbeitende

Personalbestand	31.12.2021	31.12.2022	31.12.2023	Veränderung zum Vorjahr
Beamt*innen	4.549	4.565	4.601	36
Tarifbeschäftigte	17.074 ¹⁾	17.005 ¹⁾	16.860	-145
Stammpersonal	21.623	21.570	21.461	-109
Abgeordnetes Personal	58	53	47	-6
Honorarkräfte	14	7	7	0
Ausbildung/Studium ...				
Beamt*innen	481	584	574	-10
Tarifbeschäftigte	543	462	416	-46
Praktika, Volontariate etc.	283	290	351	61
Bundesfreiwilligendienst	58	55	52	-3
aktive Beschäftigte	23.060	23.021	22.908	-113
Altersteilzeit – Freizeitphase	85	75	108	33
Beurlaubte	909	938	887	-51
Gesamtpersonalbestand	24.054	24.034	23.903	-131

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

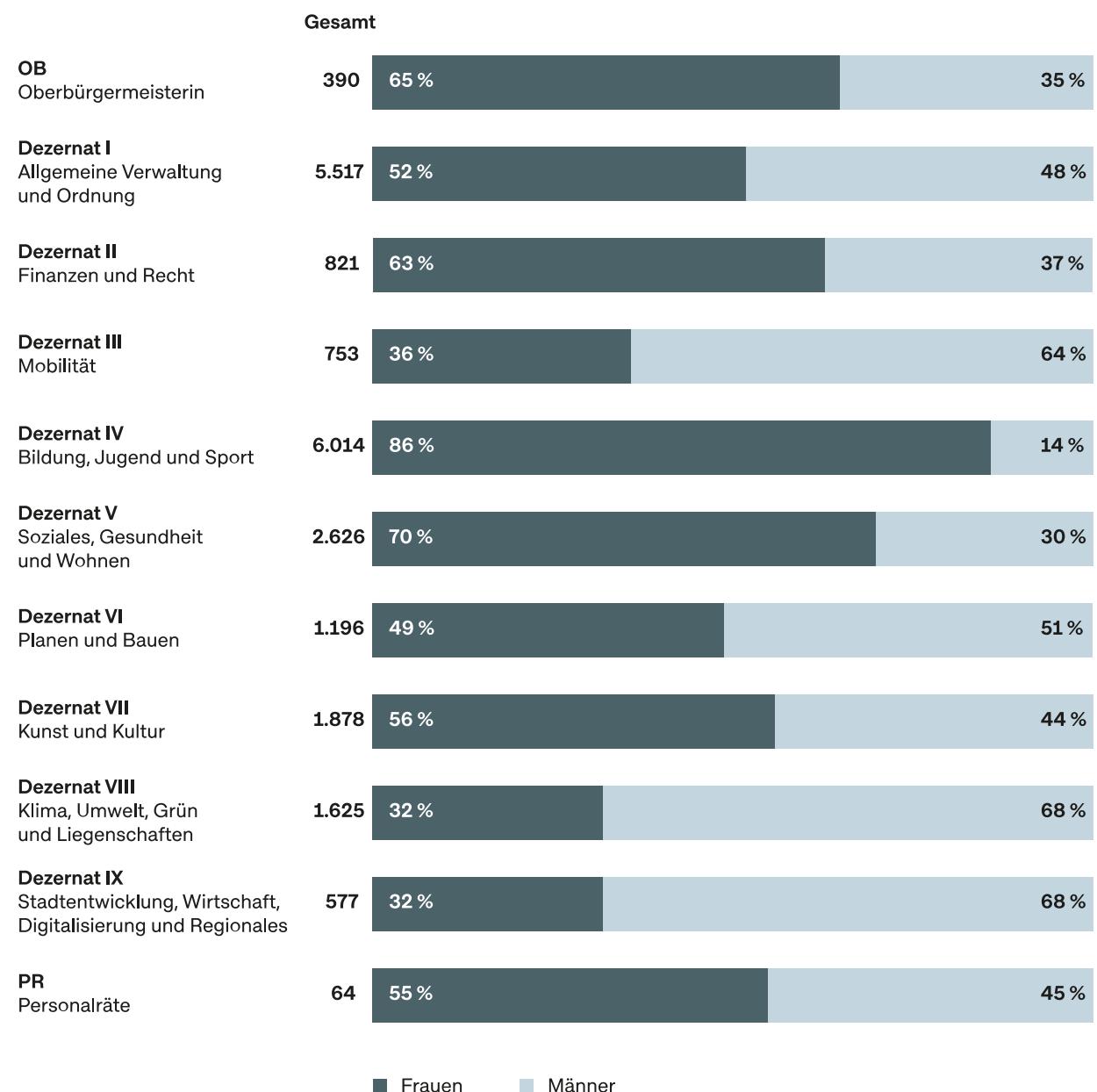
Vollzeitäquivalent (VZÄ)¹⁾

Personalbestand	31.12.2021	31.12.2022	31.12.2023	Veränderung zum Vorjahr
Beamt*innen	4.263,05	4.274,78	4.309,06	34,28
Tarifbeschäftigte	14.504,41	14.529,16	14.603,30	74,14
Stammpersonal	18.767,46	18.803,94	18.912,36	108,42
Abgeordnetes Personal	51,65	46,28	41,52	-4,76
Honorarkräfte	7,92	7,00	7,00	0,00
Ausbildung/Studium ...				0,00
Beamt*innen	479,63	580,60	571,98	-8,62
Tarifbeschäftigte	540,82	458,78	413,59	-45,19
Praktika, Volontariate etc.	265,24	273,18	327,26	54,08
Bundesfreiwilligendienst	57,10	54,52	50,01	-4,51
aktive Beschäftigte	20.169,82	20.224,30	20.323,72	99,42
Altersteilzeit – Freizeitphase	38,72	34,91	48,85	13,94
Beurlaubte	748,56	778,99	743,59	-35,40
Gesamtpersonalbestand	20.957,10	21.038,20	21.116,16	77,96

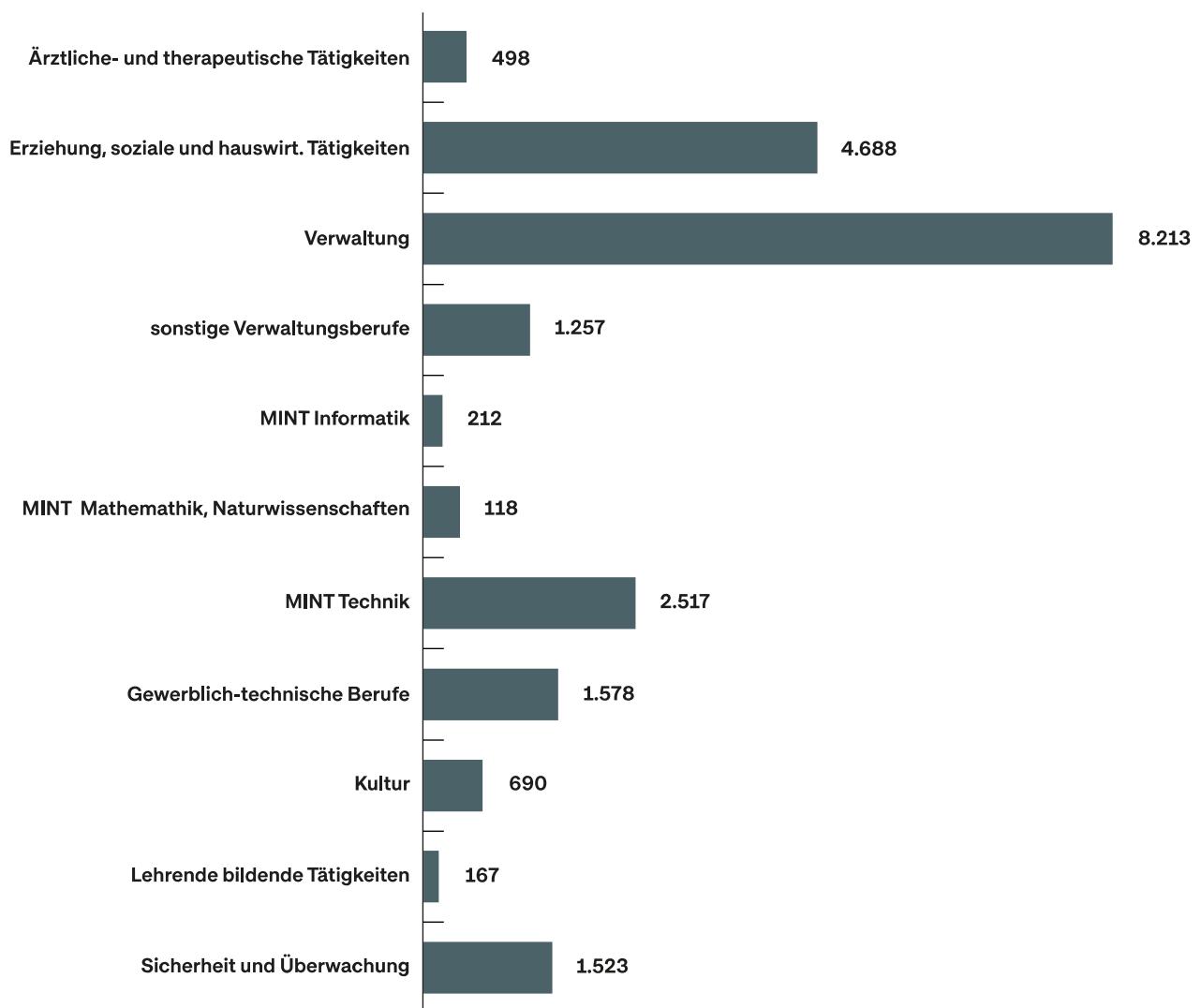
- 1) Die Anzahl der VZÄ gibt an, wie viele Vollzeitstellen sich rechnerisch bei einer gemischten Personalbelegung mit Teilzeitbeschäftigten ergeben. Es ist eine hypothetische Zahl, die ausdrückt, wie hoch die Zahl der Erwerbstätigen wäre, wenn es nur Vollzeitarbeitsplätze gäbe

2.2 Personalbestand im Detail

Mitarbeitende nach Dezernaten sowie Geschlecht

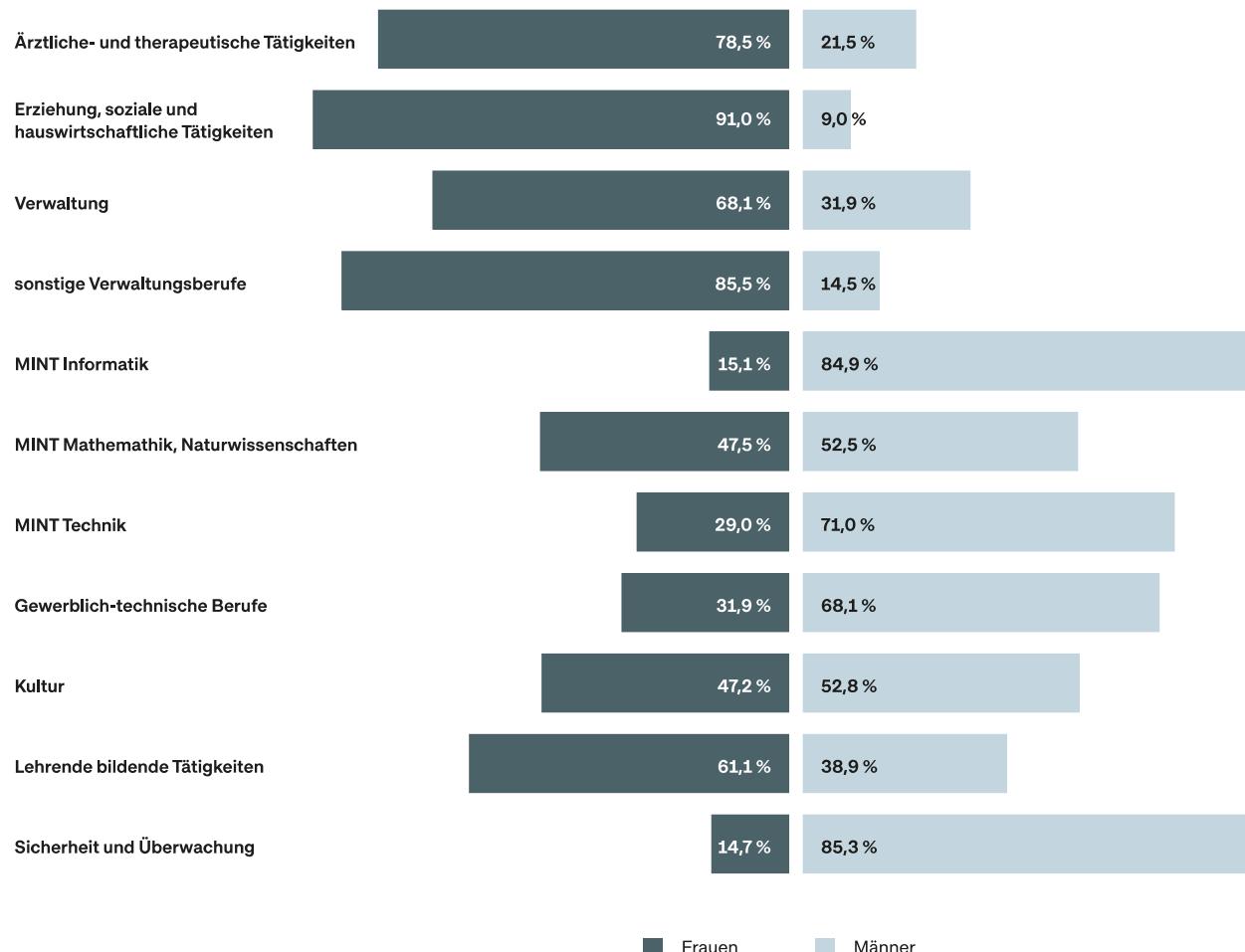


Personalbestand nach Jobfamilien

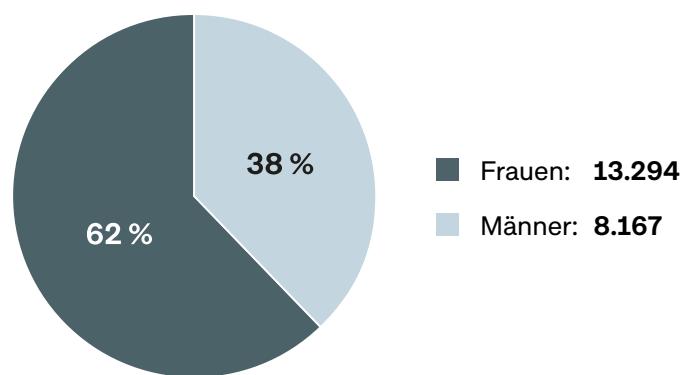


Erläuterungen zu den Jobfamilien finden Sie im Glossar.

Aufteilung der Geschlechter nach Jobfamilien

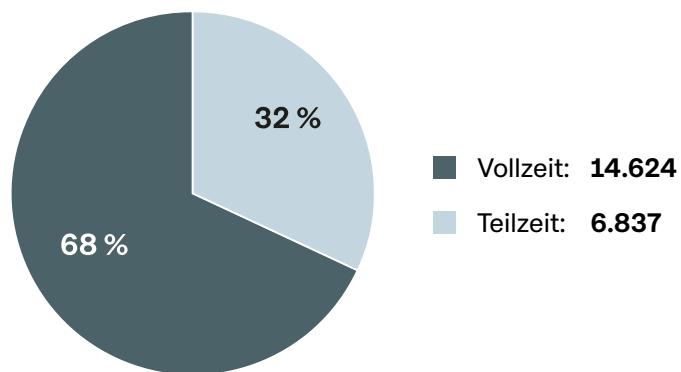


Geschlechterverteilung im Stammpersonal



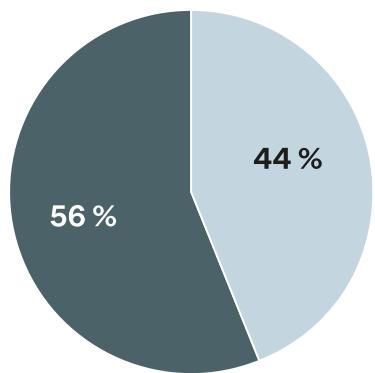
2.3 Teilzeit

Teilzeitquote in der Gesamtverwaltung

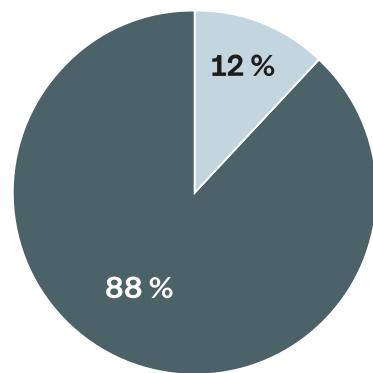


Teilzeitquoten nach Geschlecht

Frauen

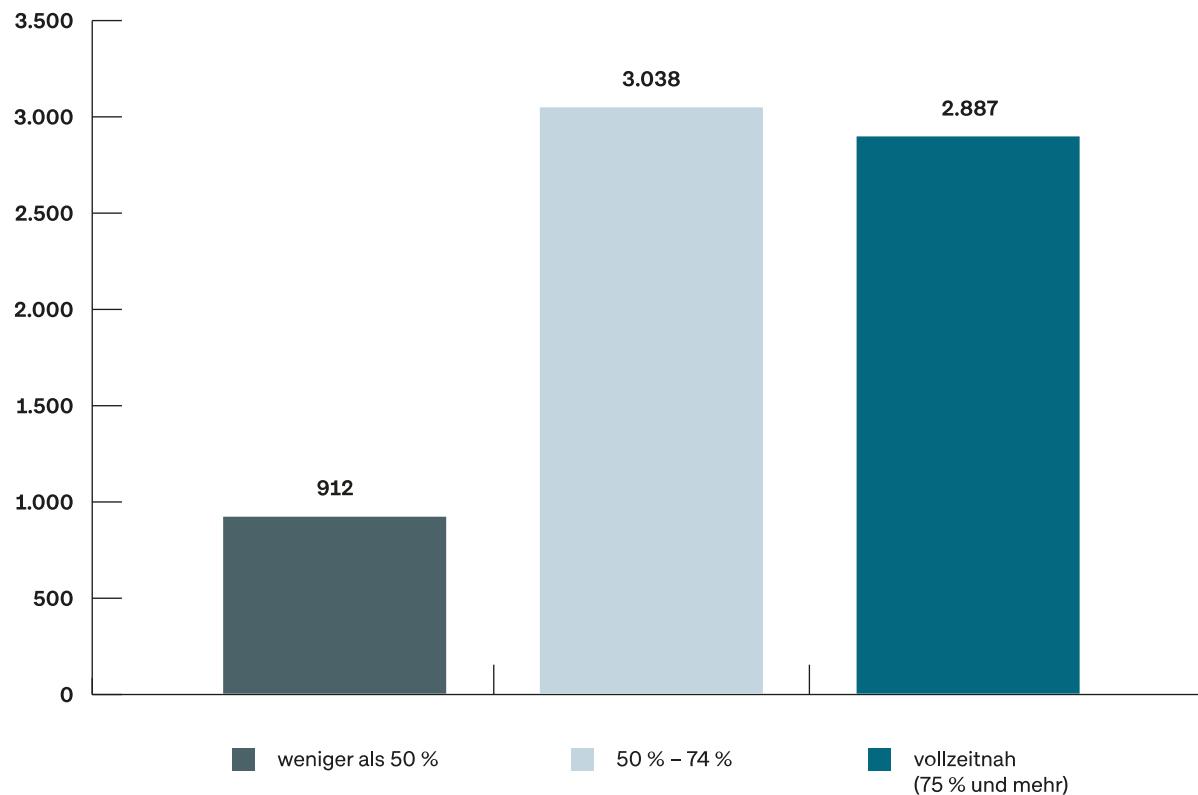


Männer



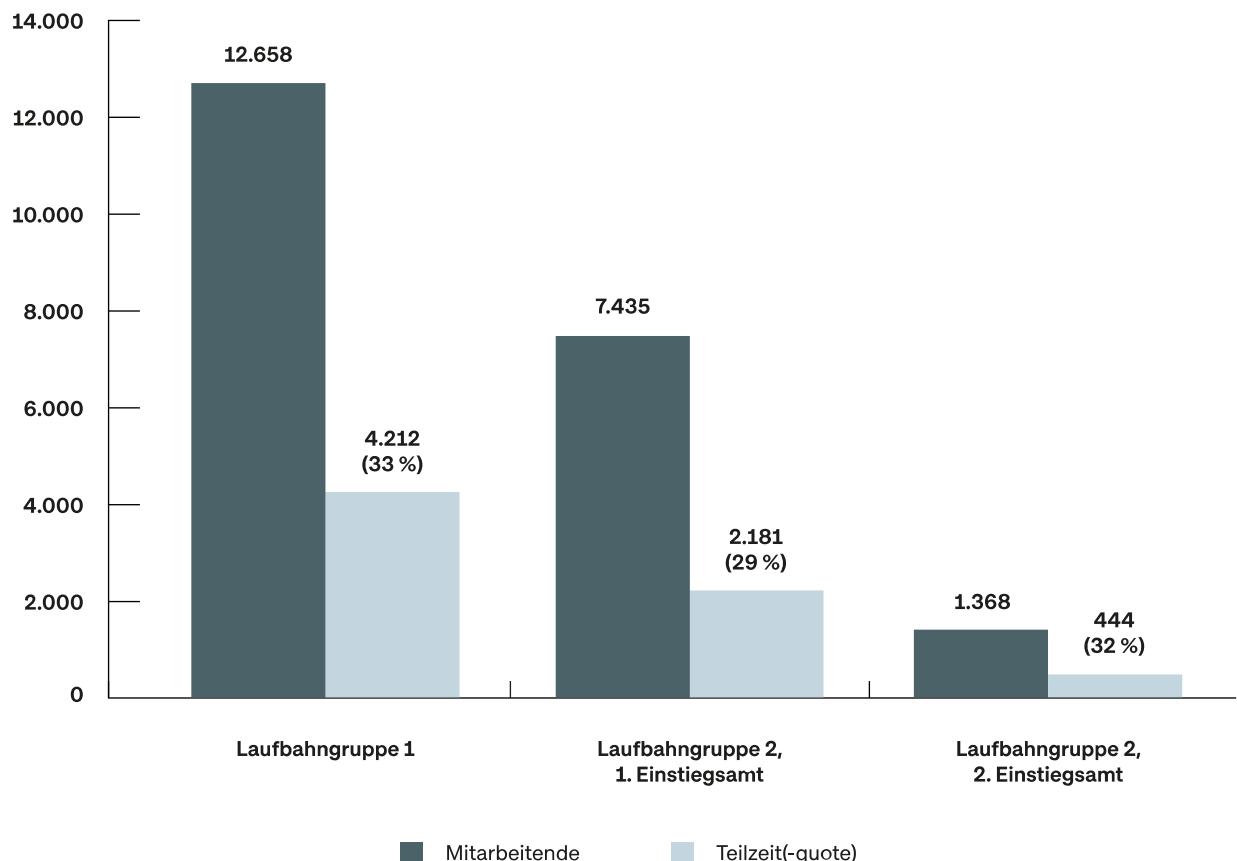
Verteilung Teilzeit anteilig zu einer Vollzeitstelle

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



13 Prozent der Teilzeitkräfte (912 Mitarbeitende) arbeiten weniger als die Hälfte der Stunden einer Vollzeitstelle. 44 Prozent der Teilzeitkräfte (3.038 Mitarbeitende) arbeiten vollzeitnah, das bedeutet mehr als 29 Stunden in der Woche.

Teilzeit(-quote) nach Laufbahngruppen



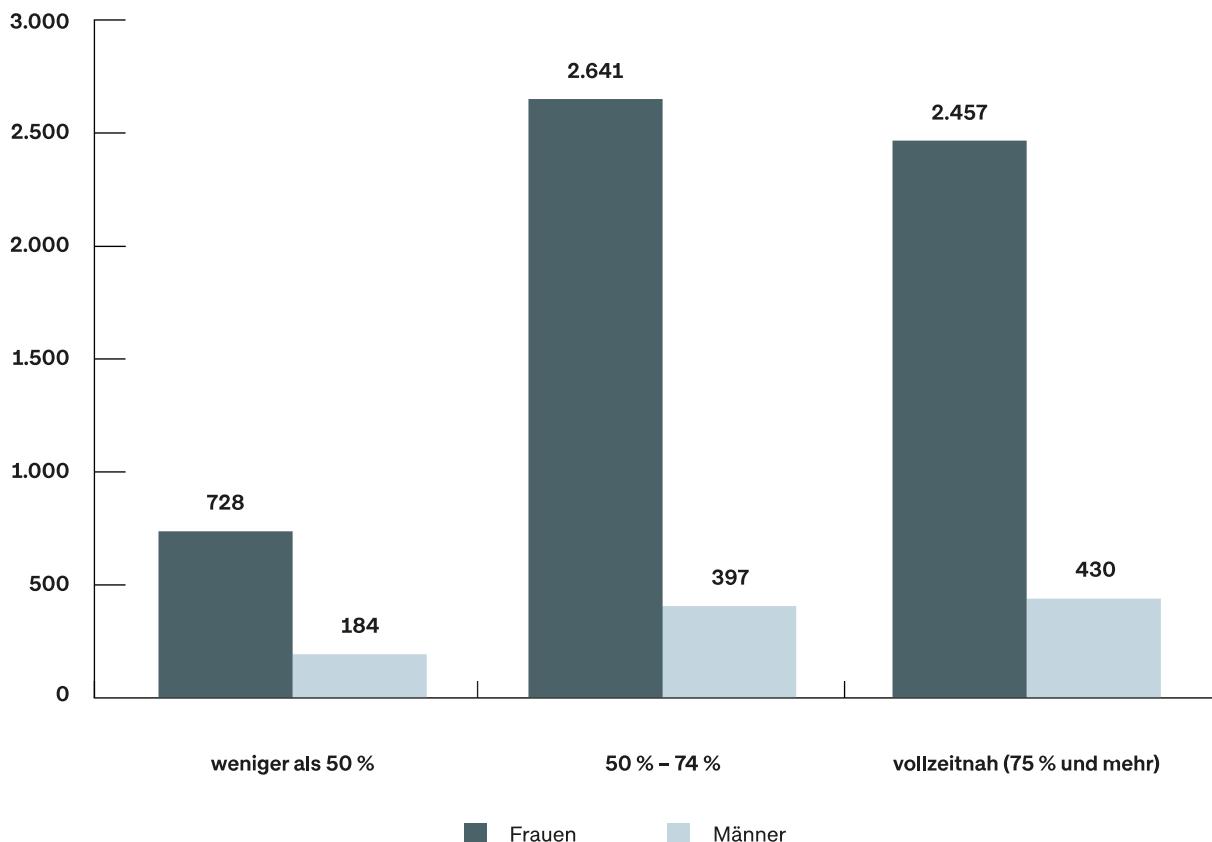
Hinweis:

Laufbahngruppe 1: ehemals Einfacher und Mittlerer Dienst

Laufbahngruppe 2.1: ehemals Gehobener Dienst

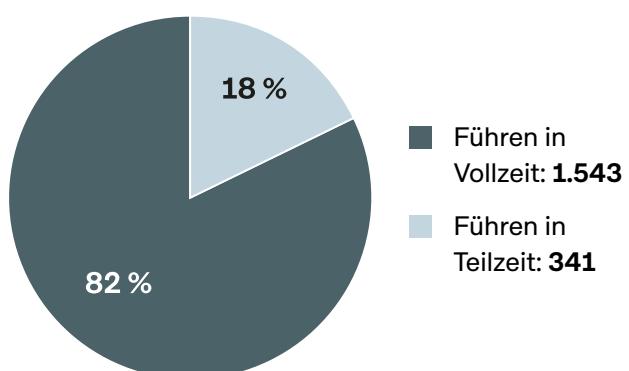
Laufbahngruppe 2.2: ehemals Höherer Dienst

Verteilung Teilzeitanteile nach Geschlecht

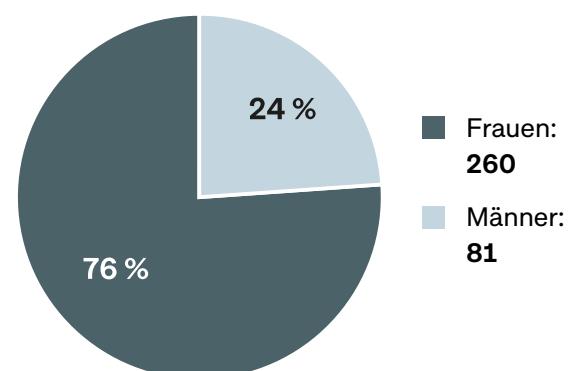


85 Prozent der Mitarbeitenden in Teilzeit sind weiblich, 15 Prozent der Teilzeitbeschäftigte sind männlich. Betrachtet man die Stundenverteilung der weiblichen Teilzeitkräfte, arbeiten 42 Prozent vollzeitnah, 12 Prozent arbeiten weniger als die Hälfte der Vollzeitstunden.

Teilzeitquote in Führungspositionen

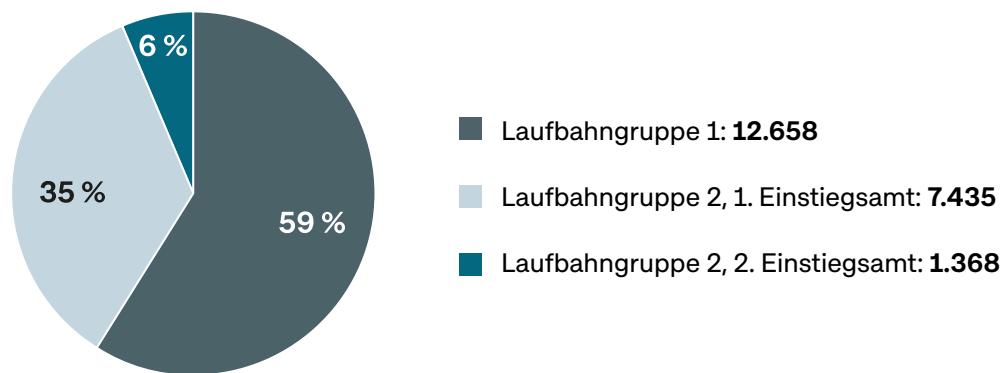


Führen in Teilzeit nach Geschlecht



2.4 Laufbahnguppen und Führungskräfte

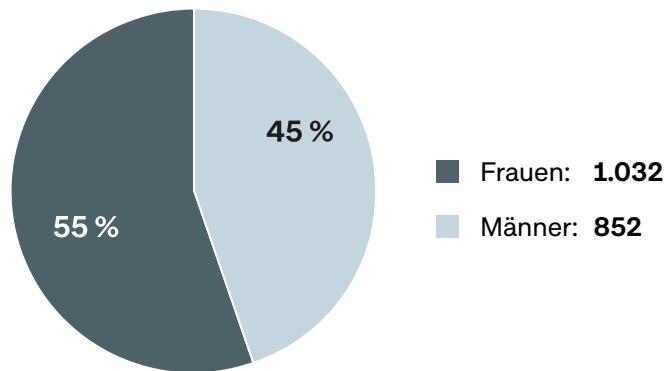
Mitarbeitende nach Laufbahnguppen



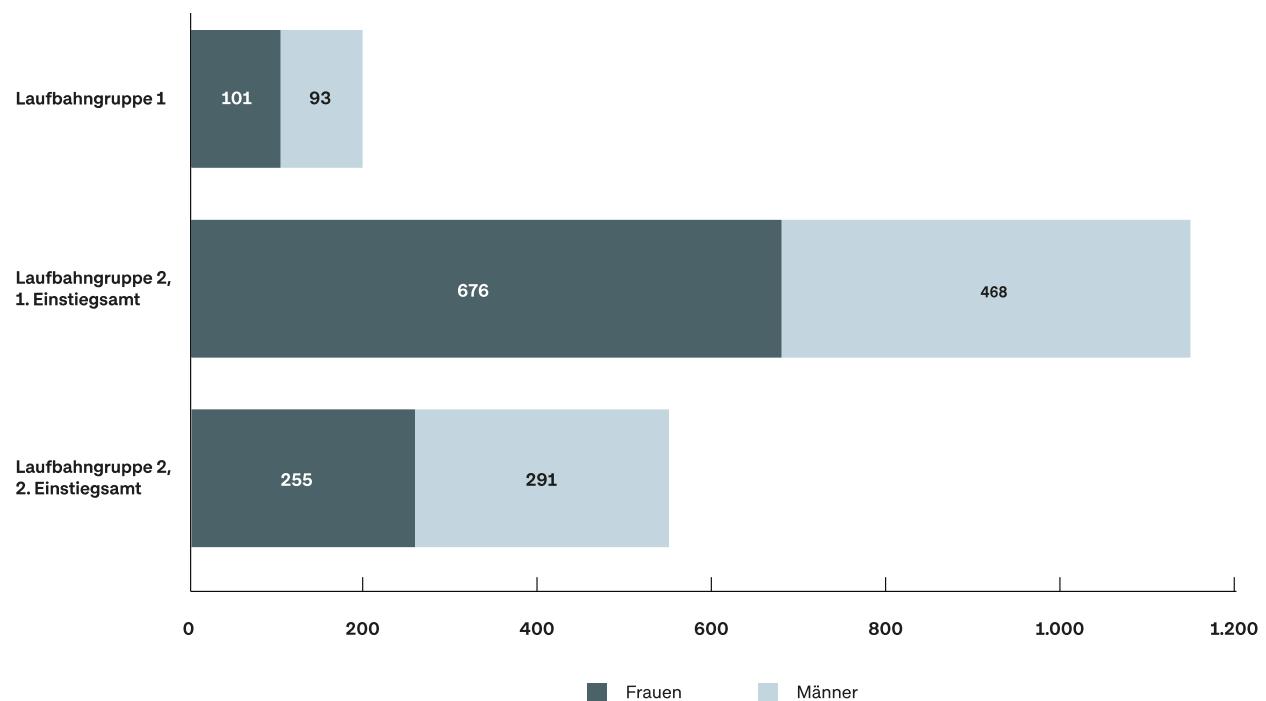
Führungskräfte

Gesamtzahl Führungskräfte: **1.884**

Führungskräfte nach Geschlecht



Führungskräfte nach Laufbahngruppe und Geschlecht



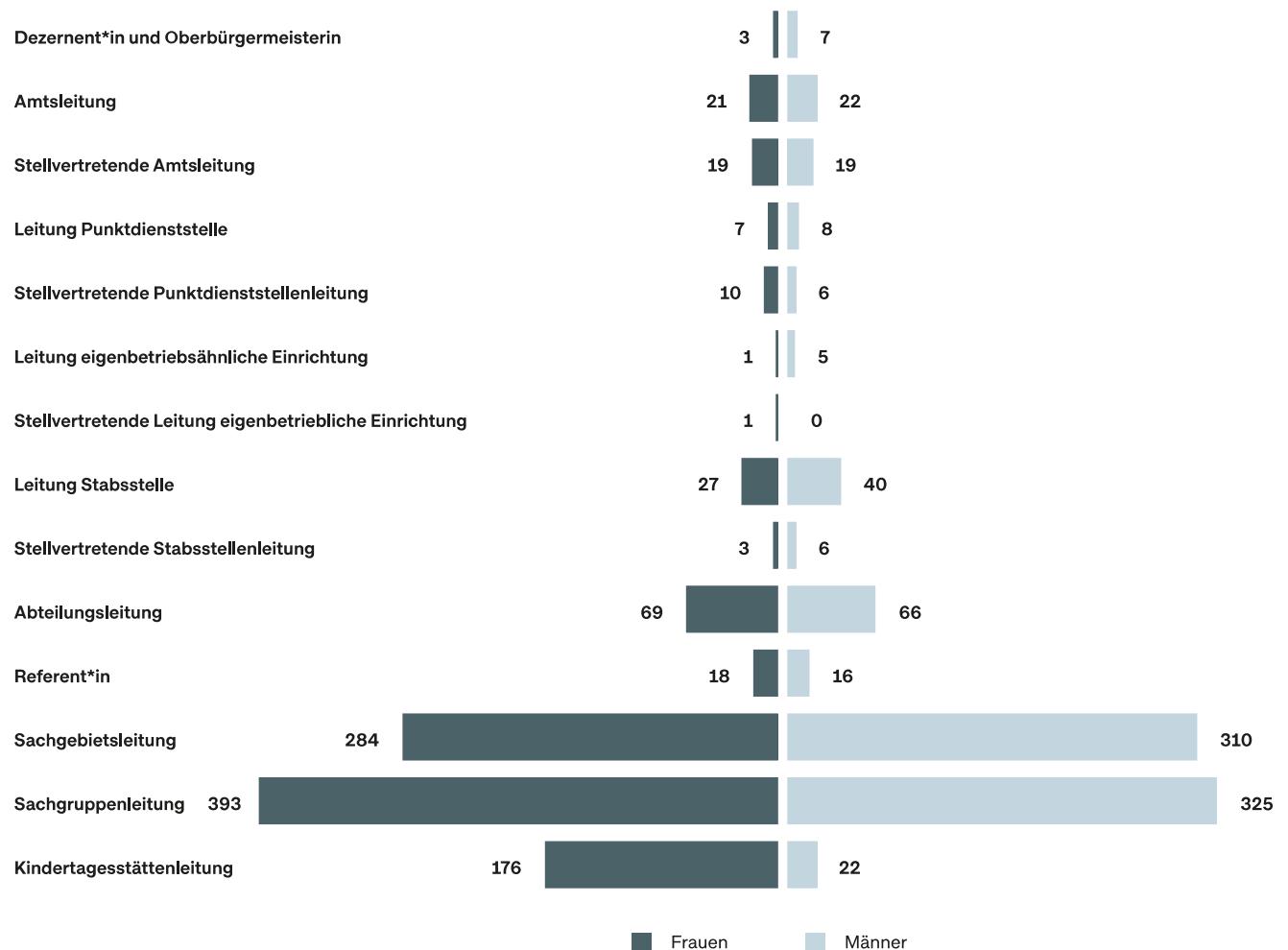
Laufbahngruppen: Laufbahnen, die verwandte und gleichwertige Vor- und Ausbildungen voraussetzen

Laufbahngruppe 1: ehemaliger Einfacher Dienst und Mittlerer Dienst

Laufbahngruppe 2.1.: Einstiegsamt – ehemaliger Gehobener Dienst

Laufbahngruppe 2.2.: Einstiegsamt – ehemaliger Höherer Dienst

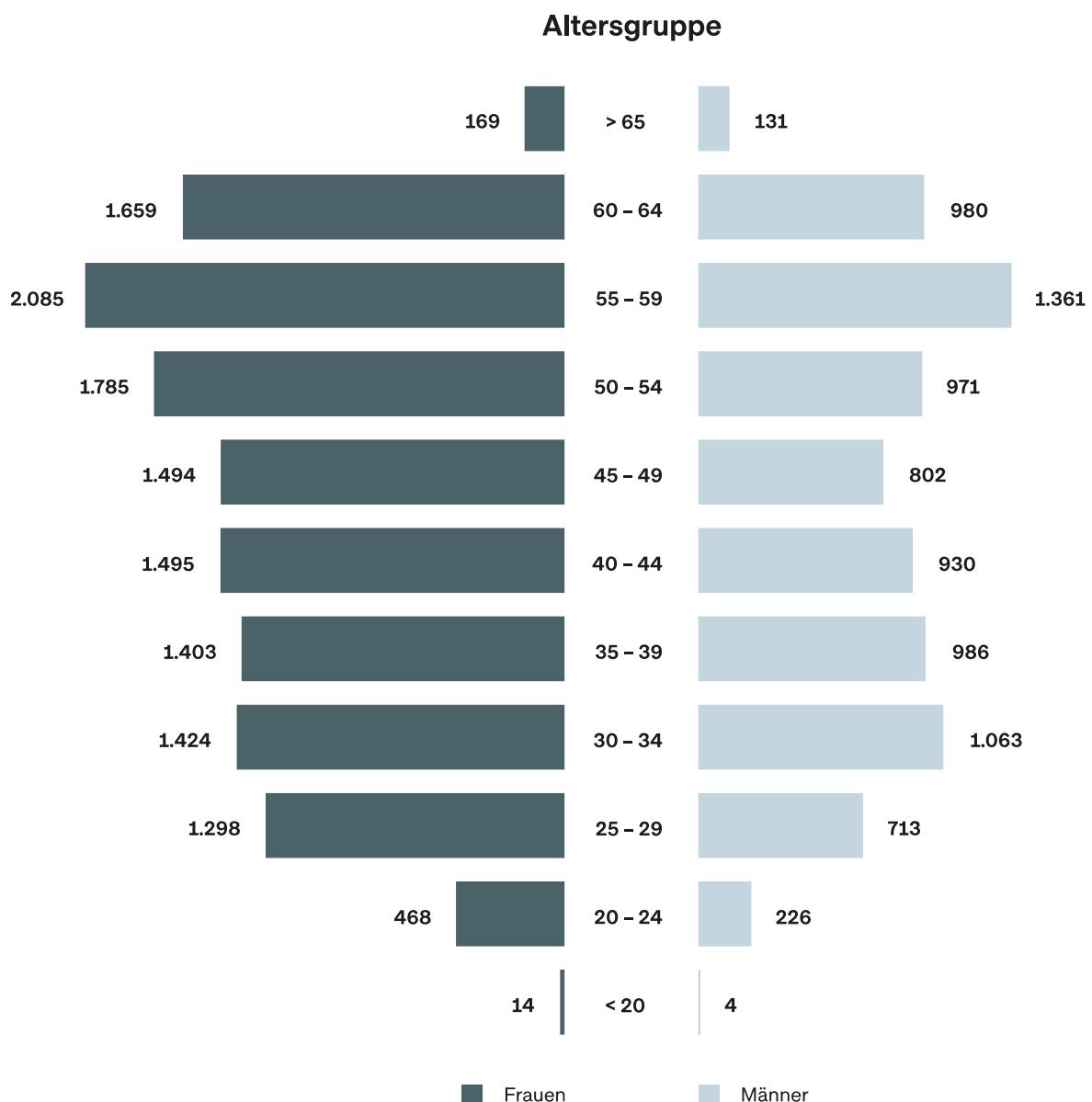
Führungskräfte nach Funktion



2.5 Demographie

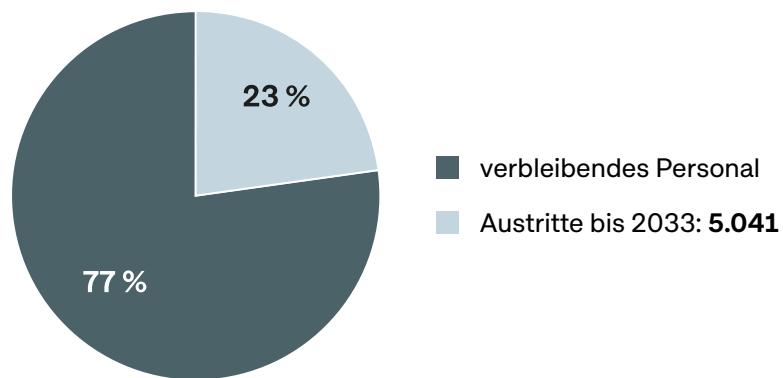
Durchschnittsalter: 45,3 Jahre

Altersverteilung in der Stadtverwaltung

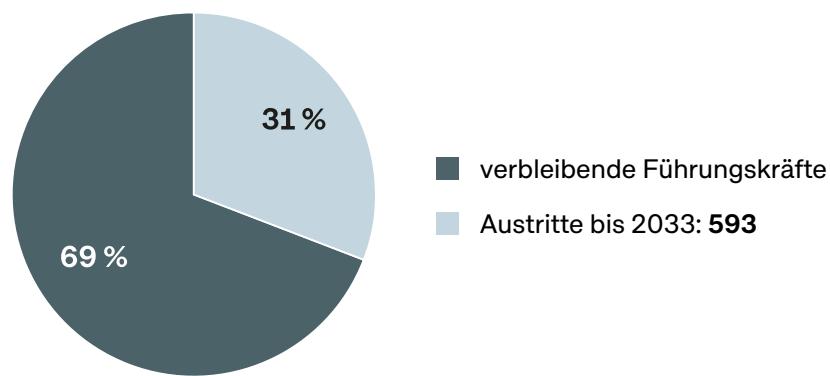


Altersbedingte Austritte in den nächsten 10 Jahren

...gesamt



... unter den Führungskräften



Altersbedingte Austritte in den nächsten 10 Jahren

... nach Jobfamilien

Jobfamilie	Austritte bis 2033	Anteil
Ärztliche und therapeutische Tätigkeiten	138	28 %
Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Tätigkeiten	893	19 %
Verwaltung	1.850	23 %
Sonstige Verwaltungsberufe	326	26 %
MINT Informatik	41	19 %
MINT Mathematik, Naturwissenschaften	21	18 %
MINT Technik	691	27 %
Gewerblich-technische Berufe	440	28 %
Kultur	150	22 %
Lehrende bildende Tätigkeiten	57	34 %
Sicherheit und Überwachung	433	28 %
Gesamtergebnis	5.040	23 %

Der Anteil bemisst sich am Bestand des Stammpersonals in der Jobfamilie zum 31.12.2023

2.6 Diversität

Die Stadt Köln ist bunt und vielfältig – das spiegelt sich auch in der Belegschaft wieder. Die Angabe zur internationalen Familiengeschichte ist freiwillig. Wir können jedoch anhand von Staatsangehörigkeiten einen kleinen Einblick in die Diversität der Verwaltung geben. Es ist davon auszugehen, dass der Anteil an Mitarbeitenden mit internationaler Familiengeschichte wesentlich höher liegt. Folgender Anteil an Mitarbeitenden hat (zum Teil neben der deutschen) eine ausländische Staatsangehörigkeit.

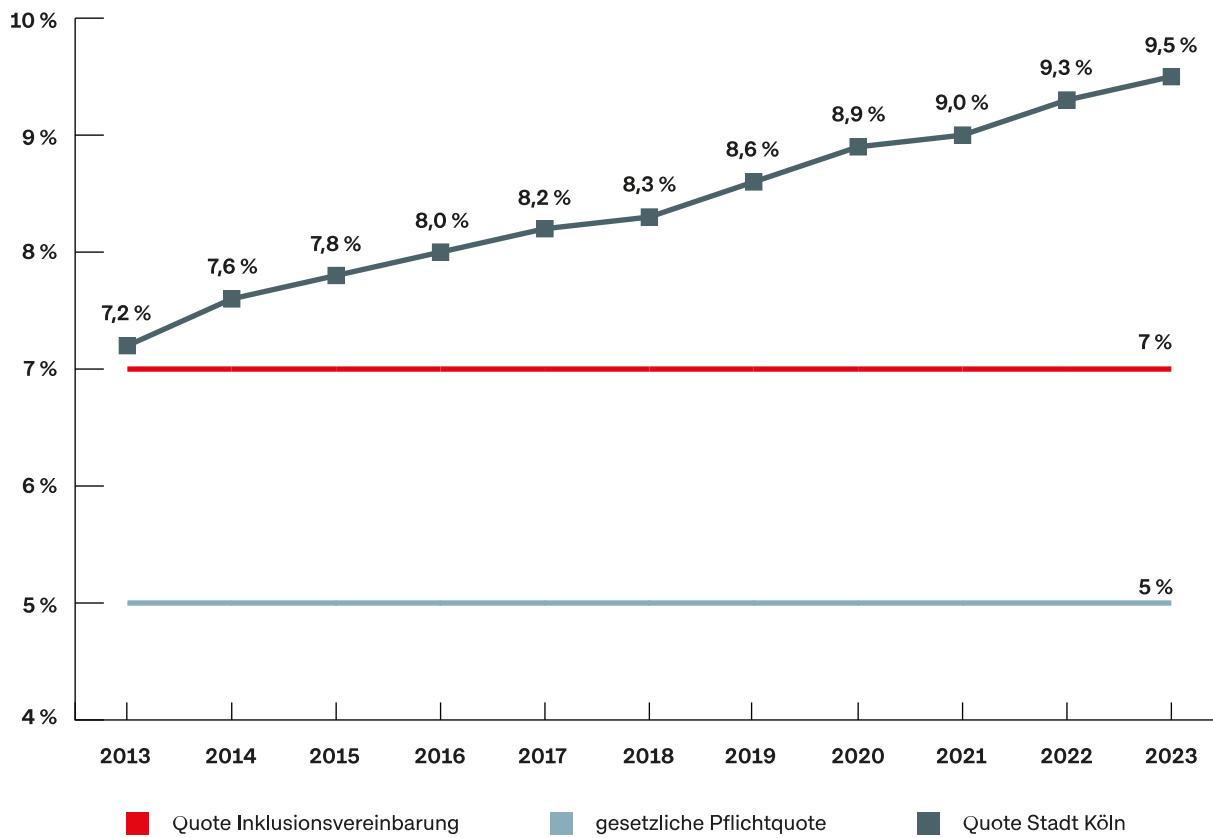
Mitarbeitende mit ausländischer Staatsangehörigkeit

	2021	2022	2023
Mitarbeiter*innen mit nicht-deutscher Staatsangehörigkeit	1.560	1.674	1.721
Anteil an der Gesamtverwaltung	7,21 %	7,76 %	8,02 %

Top 10 der Herkunftsländer

Ranking	Staatsangehörigkeit	Anzahl der Mitarbeitenden
Platz 1	türkisch	722
Platz 2	italienisch	218
Platz 3	griechisch	75
Platz 4	polnisch	56
Platz 5	russisch	41
Platz 6	spanisch	36
Platz 7	portugiesisch	31
Platz 8	österreichisch	29
Platz 9	kroatisch	28
Platz 10	iranisch	26

2.7 Teilhabe



Schwerbehindertenquote

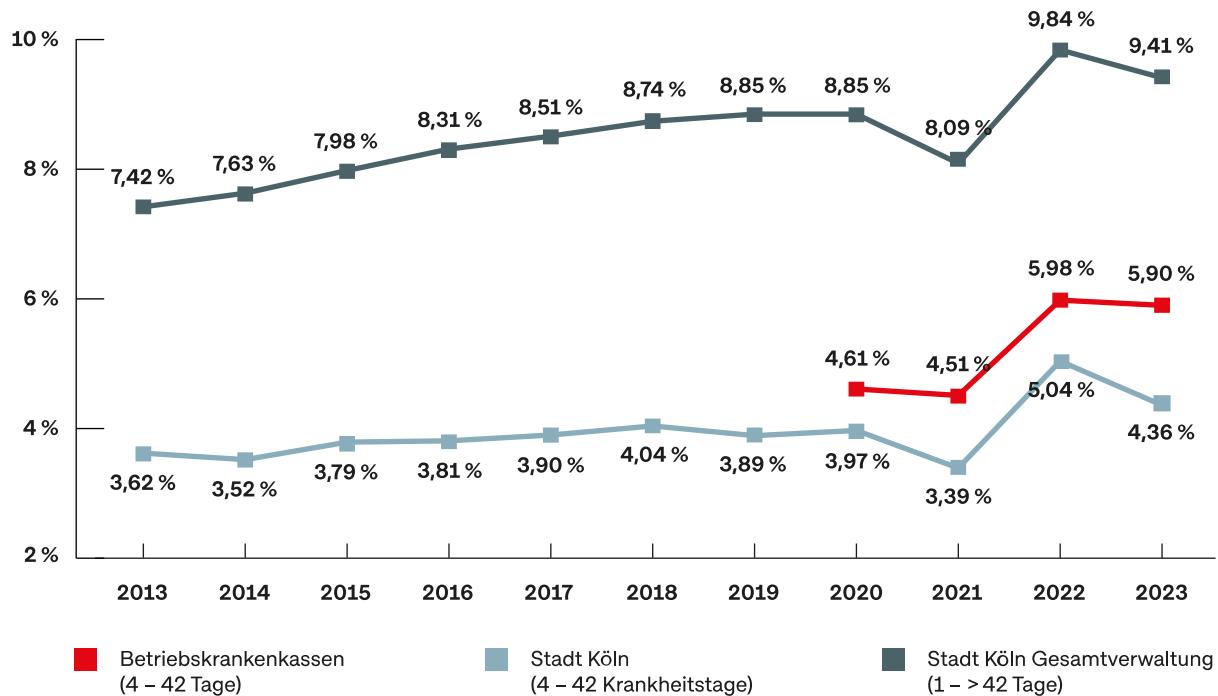
Die Beschäftigungsquote schwerbehinderter Menschen von 9,5 Prozent im Jahr 2023 basiert auf der Jahresmeldung an die Agentur für Arbeit und den Landschaftsverband (nach § 163 Absatz 2 Neuntes Buch Sozialgesetzbuch). Die gesetzliche Pflichtquote beträgt 5 Prozent; die Zielquote der Inklusionsvereinbarung der Stadt Köln liegt bei 7 Prozent.

Am 31.12.2023 waren von den 21.461 Mitarbeitenden der Stadt Köln **1.849 Menschen mit Schwerbehinderung** beziehungsweise gleichgestellte Beschäftigte

5,5 Prozent aller Führungskräfte haben eine Schwerbehinderung (104 Personen).

2.8 Krankenquote

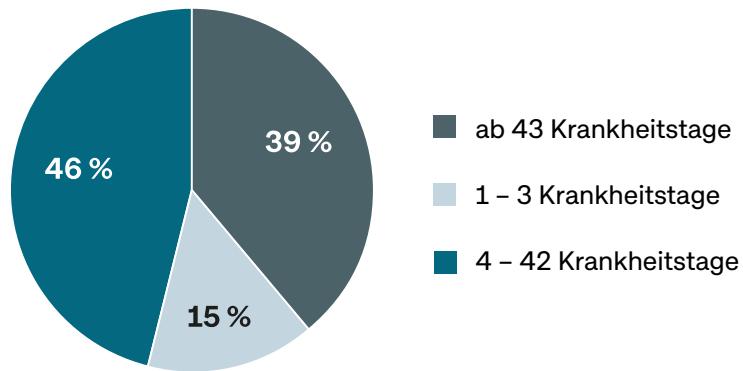
Entwicklung der Ausfallquote durch Krankheit
(Gesamtverwaltung mit unterschiedlichen Berechnungsmethoden und im Vergleich)



Die Krankenquote der Stadt Köln hat sich in 2023 um 0,43 Prozentpunkte auf 9,41 Prozent gesenkt.

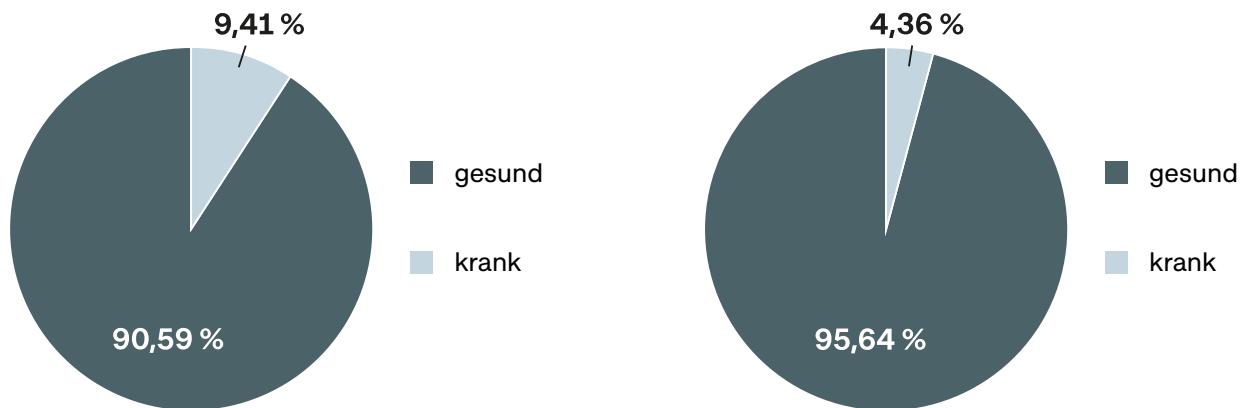
Der Deutsche Städtetag hat eine freiwillige Umfrage initiiert. Insgesamt stellt er fest, dass die Krankenquote bei allen Städten, die teilgenommen haben, um 0,62 Prozentpunkte gesunken ist. Unter Berücksichtigung der Gesamtjahresbetrachtung, das bedeutet: alle Zeiträume, alle Krankheitstage, alle Kalendertage, inkl. Wochenenden und Feiertagen und aller Gruppen kommt der Deutsche Städtetag auf eine Krankenquote von 8,36 Prozent

Aufteilung der Krankheitstage nach Krankheitsdauer (Verwaltungsberechnung)



Wie man an der Verteilung erkennen kann, ist ein bedeutender Anteil Krankheitstage ab 43 Tagen, also Langzeiterkrankungen. Rechnet man diese aus der Krankenquote heraus, wie es bei Krankenkassen üblich ist, liegt die Krankenquote der Stadt Köln (Erkrankungen von 4 bis 42 Tagen) im Jahr 2023 bei 4,36 Prozent.

Die Mitarbeitenden sind in ihrer Arbeitszeit zu



Berechnung nach Verwaltungsdefinition:

1 bis > 42 Tagen, alle Zeiträume,
Krankheitstage alle Kalendertage,
inklusive Wochenenden und Feiertagen,
alle Gruppen

Berechnung vergleichbar zur Definition der Wirtschaft:

Gesamtjahresbetrachtung
4 – 42 Krankheitstage, alle Kalendertage
inklusive Wochenenden

Versuch eines Vergleichs

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. Daher gibt es in der unten aufgeführten Übersicht den Versuch einer Einordnung der Quote der Stadt Köln mit den Krankenquoten anderer Institutionen, zusammen mit der jeweiligen Berechnungsmethode im Vergleich. Eine direkte Vergleichbarkeit ist aufgrund verschiedener Berechnungsmethoden nur schwer herzustellen.

Krankenquote der Stadt Köln nach unterschiedlichen Berechnungsansätzen

Stadt Köln – Gesamtverwaltung (1 – 42 Krankheitstage)	5,75 %	Gesamtjahresbetrachtung, 1 – 42 Krankheitstage, alle Kalendertage, inklusive Wochenenden und Feiertagen
Stadt Köln – Gesamtverwaltung (4 – 42 Krankheitstage)	4,36 %	Gesamtjahresbetrachtung, 4 – 42 Krankheitstage, alle Kalendertage, inklusive Wochenenden und Feiertagen

Zum Vergleich die jeweiligen Krankenquoten weiterer Institutionen

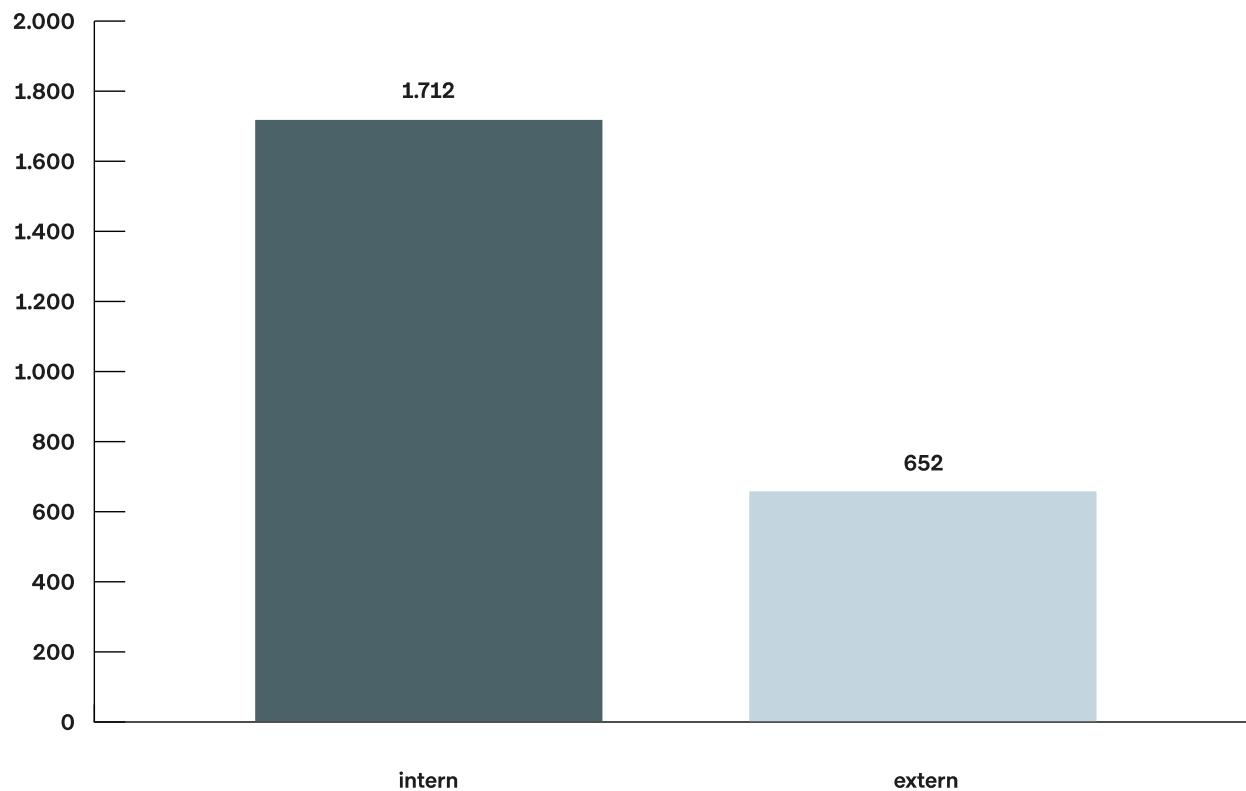
Krankenquote des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung	6,11 %	Basis Kalendertage (ohne Wochenenden und Feiertage), Krankentage laut Meldung 1 – 42 Tage, aus Monatswerten wird der Jahresdurchschnitt ermittelt Quelle: IAB
Krankenquote der Gesetzlichen Krankenversicherung	6,76 %	Basis Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung, 1 – 42 Tage (in der Regel erst ab 3 Tagen), aus 12 Stichtagswerten (zum Monatsanfang) wird der Jahresdurchschnitt ermittelt, Basis Arbeitstage ohne Wochenenden und Feiertage, Beschäftigte und Arbeitslose Quelle: Statista
Krankenstand Betriebskrankenkassen	5,90 %	Basis Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung, 1 – 42 Tage (in der Regel erst ab 3 Tagen), in der Regel auch über 42 Tage hinaus, aus Monatswerten wird der Jahresdurchschnitt ermittelt, Basis Kalendertage, nur Beschäftigte Quelle: BKK Dachverband

Hinweis zur Vergleichbarkeit:

- Die Quoten der Krankenkassen beinhalten keine Kurzzeiterkrankungen (1 – 3 Tage) ohne ärztliches Attest.
- Unternehmen sowie Krankenkassen 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 beziehungsweise nur die Arbeitstage berücksichtigt werden.

2.9 Stellenbesetzung

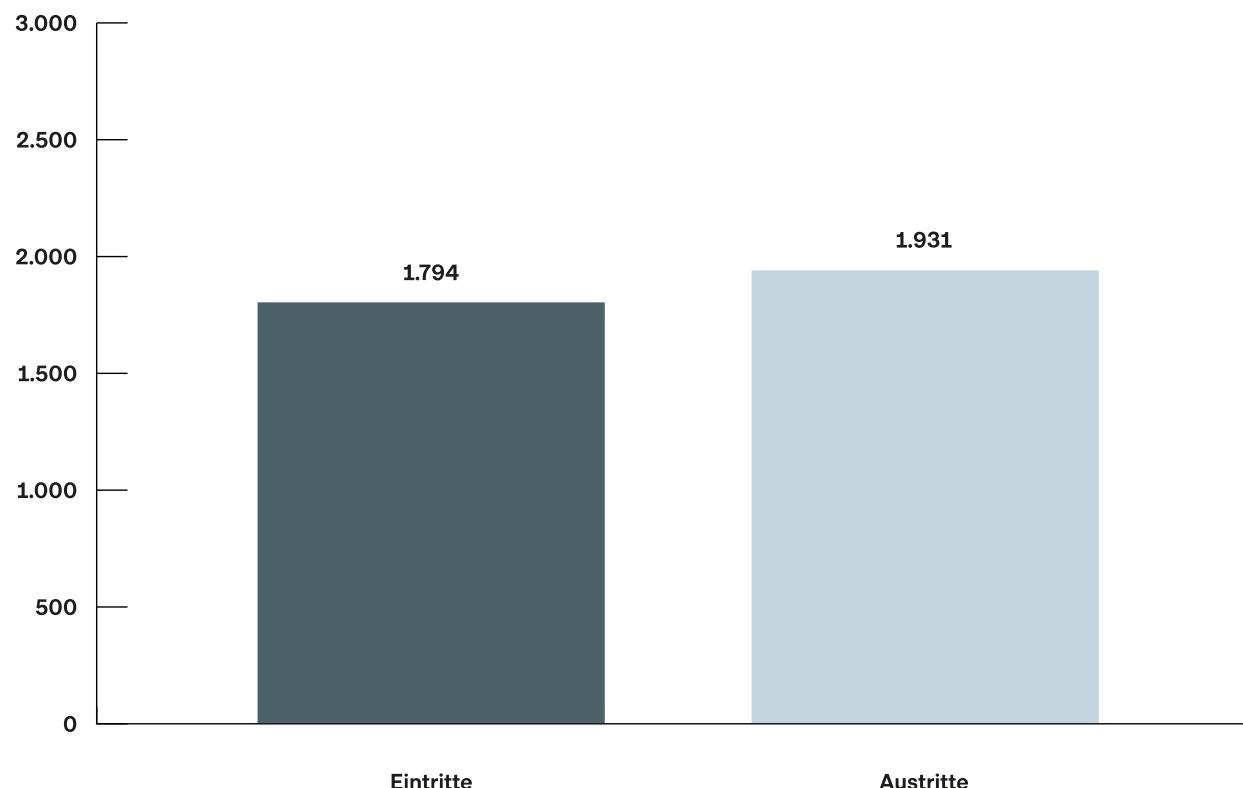
Stellenausschreibungen 2023



Da der Personalbedarf aufgrund der demografischen Entwicklung und Aufgabenzuwächse stetig steigt, muss in einigen Bereichen von vornherein zusätzlich auf externem Weg Personal gewonnen werden. Pro Jahr müssten 600 neue Kolleg*innen gewonnen werden, um den bisherigen Personalbestand halten zu können.

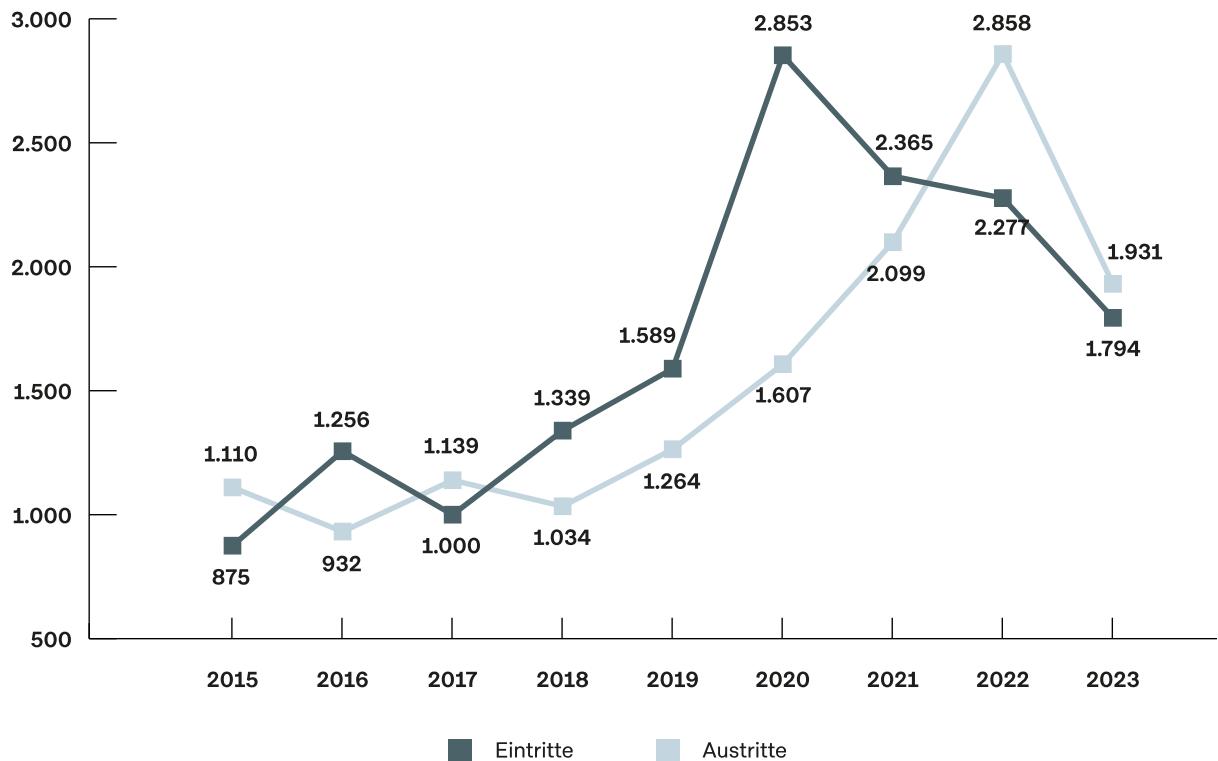
Ein- und Austritte Gesamtverwaltung 2023

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 2015

Im Jahr 2023 ist die Anzahl der Eintritte aber auch Austritte bei der Stadt Köln niedriger als in den Vorjahren. Das lag zum großen Teil daran, dass weniger Krisenpersonal beschäftigt wurde.



Echte Fluktuation

Die echte Fluktuation berücksichtigt den Teil der Mitarbeitenden, die die Organisation innerhalb eines bestimmten Zeitraums, aus nicht von der Stadtverwaltung beeinflussbaren Gründen verlassen hat. Hierzu zählen folgende Austrittsgründe:

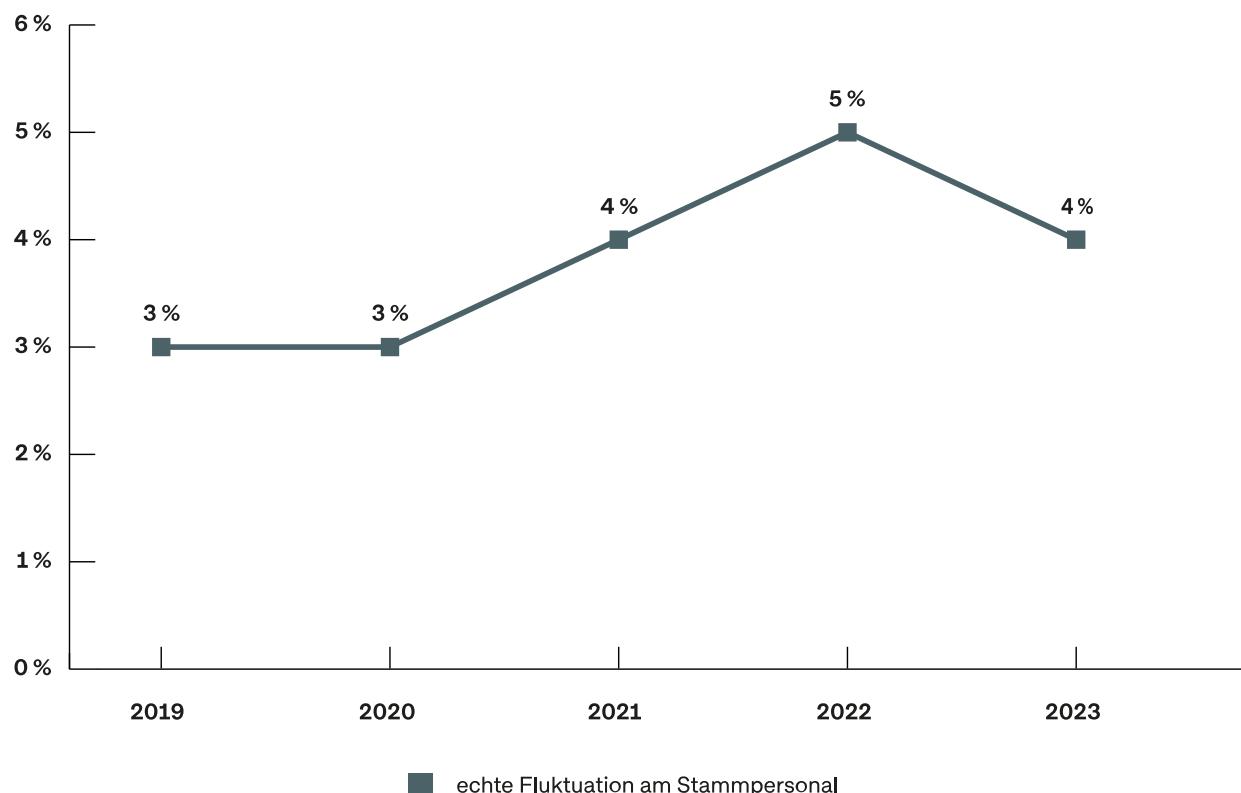
Eigenkündigung:

Entlassung auf Verlangen, arbeitnehmerseitige Kündigung, Probezeitkündigung durch die*den Arbeitnehmenden, Versetzung zu anderem Dienstherren

Kündigungsgründe Arbeitgeber:

Außerordentliche Kündigung, arbeitgeberseitige Kündigung, Probezeitkündigung Arbeitgeber

Diese Zahl wird als Jahresdurchschnitt für das Jahr 2023 ermittelt und in das Verhältnis zum Stammpersonal zum Stichtag 31.12.2023 gesetzt.



2.10 Stellenplan

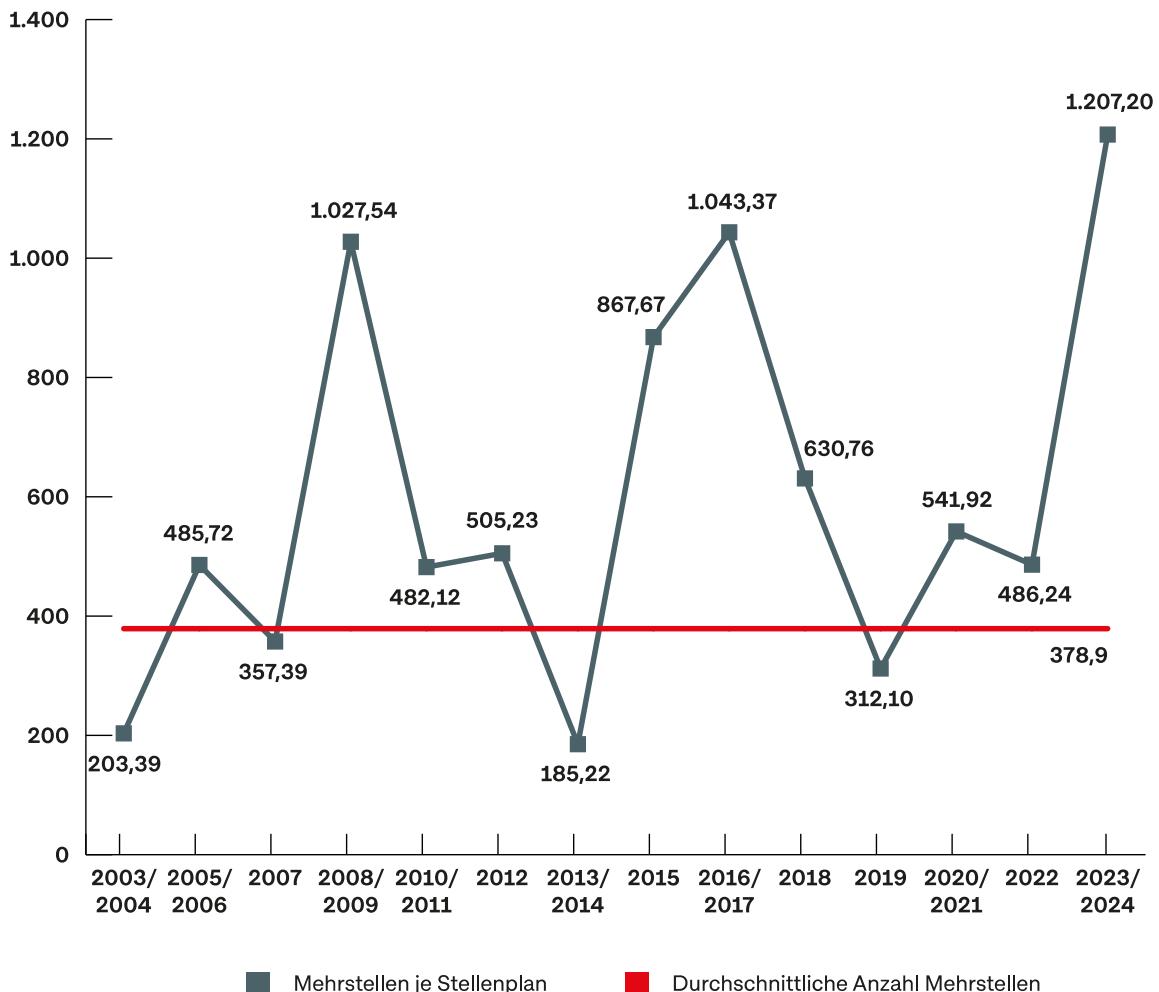
Entwicklung der Mehrstellen seit 2003/2004

Nachdem unter anderem aufgrund der Geflüchtetenthematik seit 2015 höher ausfallende Stellenzusetzungen erforderlich waren, war die Anzahl der Mehrstellen ab dem Stellenplan 2016/2017 zunächst wieder stark rückläufig. Die Corona-Pandemie machte kurzfristig eine temporäre Personalaufstockung erforderlich, sowie langfristig eine Stärkung des öffentlichen Gesundheitsdienstes. Diese Entwicklung und die Auswirkungen des russischen Angriffskrieges auf die Ukraine haben ab dem Stellenplan 2022 erhöhte Stellenzusetzungen gefordert.

Zum Stellenplan 2023/2024 wurden zudem etwa 530 Stellen zugesetzt, die der formalen und haushaltsneutralen Absicherung bevorstehender Maßnahmen dienen. Rund 400 dieser Stellen werden im nächsten Stellenplan wieder abgesetzt. Nur rund 330 der insgesamt zugesetzten Stellen verursachen Mehraufwendungen im gesamtstädtischen Haushalt. Dies entspricht einer Steigerung des zentralen Personalaufwandsbudgets um 1 Prozent. Alle übrigen Stellenzusetzungen sind durch Einsparungen, Mehreinnahmen, Fördergelder oder ähnliches gegenfinanziert.

Unter Berücksichtigung der Mehrstellen zum Stellenplan 2023/2024 liegt der Durchschnitt der Mehrstellen je Stellenplan bei rund 379 Stellen.

Entwicklung der Mehrstellen seit 2003/2004



Stellenentwicklung seit 2020/2021

Mit der Verabschiedung des Stellenplanes 2023/2024, ist der Stellenbestand der Kernverwaltung auf rund 20.343 Stellen gestiegen. Die Tabelle zeigt (saldiert) die Entwicklung der Stellenzusetzungen und -absetzungen sowie der Entfristungen und Befristungsverlängerungen seit dem Stellenplanjahr 2020/2021.

	2020/2021	2022	2023/2024
Mehrbedarfe insgesamt	697,57	573,44	1.237,70²⁾
Neue Mehrstellen	541,92	486,24	1.207,20
... davon unbefristet	497,52	454,16	1.134,93
... davon befristet	44,40	32,08	72,27
Mehrbedarfe aus befristeten Stellen	155,65	87,20	30,50
... davon aus Entfristungen	36,70	5,50	11,50
... davon Verlängerungen von befristeten Stellen	118,95	81,70	19,00
Wenigerstellen insgesamt	-48,22	-40,02	-47,89
... davon unbefristet	-22,67	-25,02	-5,14
... davon befristet	-25,55	-15,00	-42,75
Mehrstellen insgesamt (Saldo Mehr-/Wenigerstellen)	493,70	446,22	1.159,31
Gesamtstellenzahl gerundet¹⁾	18.673	19.188	20.343

- 1) Gerundete vollzeitverrechnete Stellen, ohne Nachwuchskräfte und ohne die Stellen der eigenbetriebsähnlichen Einrichtungen. Die zu den jeweiligen Stellenplanjahren vom Rat beschlossenen Änderungsanträge der Fraktionen sind in den Gesamtstellenzahlen berücksichtigt.
- 2) Davon führen rund 330 Stellen zu Mehraufwendungen, die durch Fortschreibung des Personalaufwandsbudgets finanziert werden. Alle übrigen Mehrbedarfe sind gegenfinanziert oder ausschließlich zur formalen, kostenneutralen Verrechnung bestimmter Bedarfe erforderlich (siehe vorherige Seite).

Mehrstellen 2023/2024 nach Aufgabenschwerpunkten (nicht abschließend)

Die 1.237,70 Mehrstellen verteilen sich insbesondere auf folgende Schwerpunktthemen (nicht abschließend):

Anzahl Stellen	Thema/Aufgabe und Amt
327	Einrichtung eines im Haushalt finanzierten Mehrstellenbudgets für die Realisierung von Mehrbedarfen, für die keine anderweitige Refinanzierungsmöglichkeit wie zum Beispiel durch Fördergelder besteht
331	Einrichtung eines Kontingentes zur Verrechnung möglicher Beförderungen im Bereich der Berufsfeuerwehr (Umsetzung des KGSt®-Gutachtens „Stellenbewertung Feuerwehr“). Diese Stellen werden zum nächsten Stellenplan wieder abgesetzt.
200,72	Einrichtung eines Kontingentes an Mehrstellen zur Ablöse langjährig genutzter Personalreservestellen (PR-Planstellen). Diese Stellen werden zum nächsten Stellenplan teilweise wieder abgesetzt.
70	Aufstockung des Stellenpools im Bereich des Jobcenters aufgrund der Ausweitung des Kapazitätsplans (refinanziert)
56,65	Mehrstellen auf Grundlage des Bundesteilhabegesetzes (51)
28,4	Mehrstellen auf Grundlage des Pakt für den öffentlichen Gesundheitsdienst (ÖGD)
23,75	Ausbau der Eigenreinigung (1000)
21,5	Mehrstellen im Bereich der Kundenzentren aufgrund pflichtiger Mehraufgaben (34)
20	Mehrstellen aufgrund der Aufstockung der Höhenrettung (37)
12,8	Mehrstellen aufgrund von Neubauten im Bereich der Schulen (02)
9	Mehrstellen im Bereich der Zusatzversorgung und Beihilfe (1100)

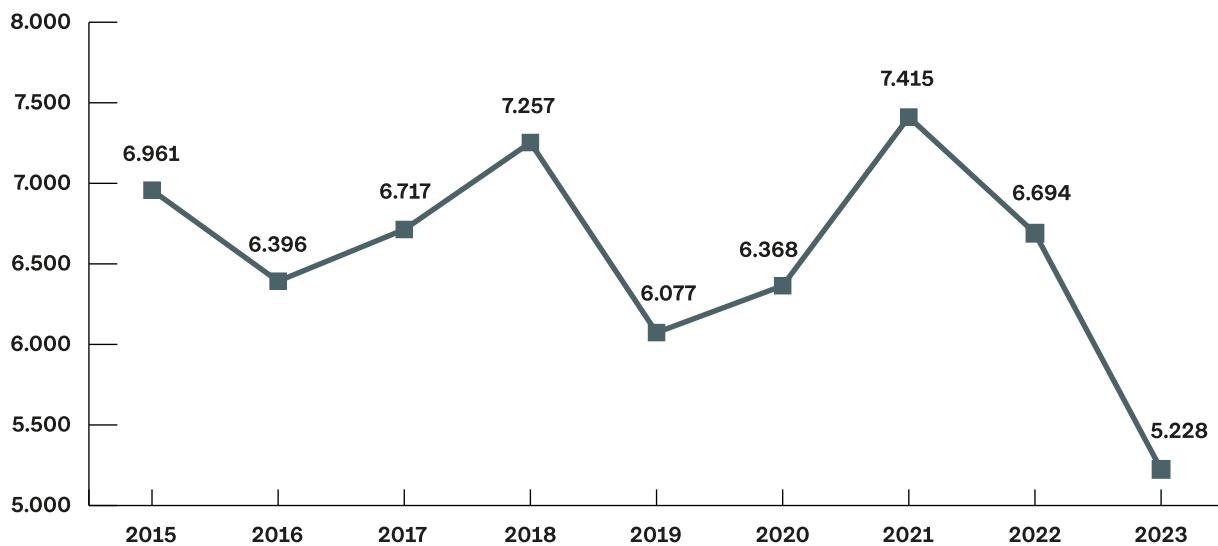
2.11 Ausbildung

2023 wurden **267 Nachwuchskräfte** (Studierende und Auszubildende) in 30 verschiedenen Berufsbildern eingestellt.

So konnten bei der Stadt Köln 77,62 Prozent der Ausbildungsplätze vergeben werden. Leider führten viele kurzfristige Absagen dazu, dass neue Talente nicht im selben Maße gewonnen werden konnten wie in den Vorjahren. Zu berücksichtigen sind hierbei die Prozesse für Einstellungstests, sowie Auswahl- und Untersuchungsverfahren.

Anzahl der Ausbildungsbewerbungen¹

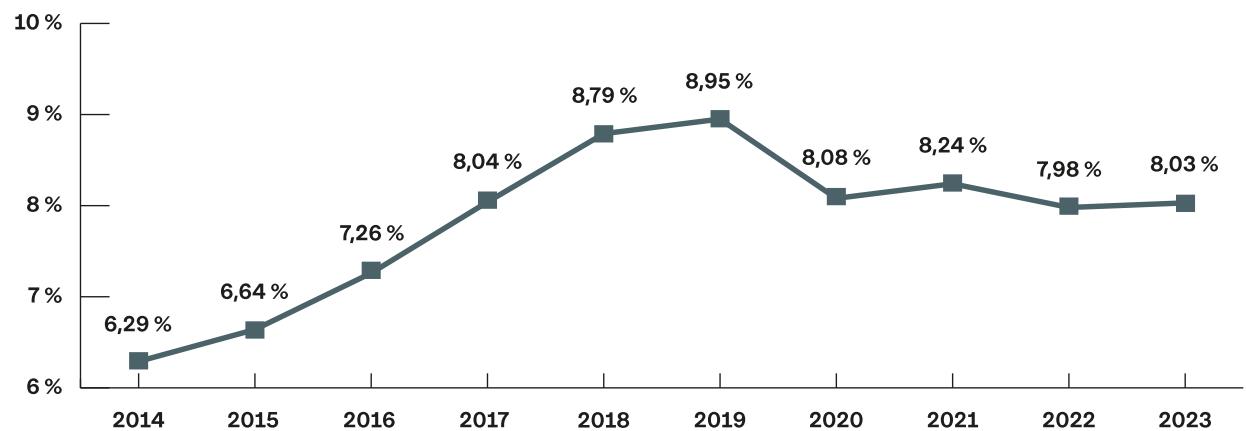
Die Zahl der Bewerbungen ist 2023 gesunken und lag um -21,90 Prozent niedriger als im Vorjahr. Gerade nach den Bewerbungs-Hochjahren unter dem Einfluss der Corona-Pandemie ist diese Entwicklung nun besonders auffällig. In den Jahren 2021/2022 bestand ein erhöhter Wunsch nach einem sicheren Arbeitsplatz und damit ein gesteigertes Interesse an Ausbildungs- und Studienangeboten im öffentlichen Dienst. Diesen Trend gilt es besonders im Blick zu behalten.



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.

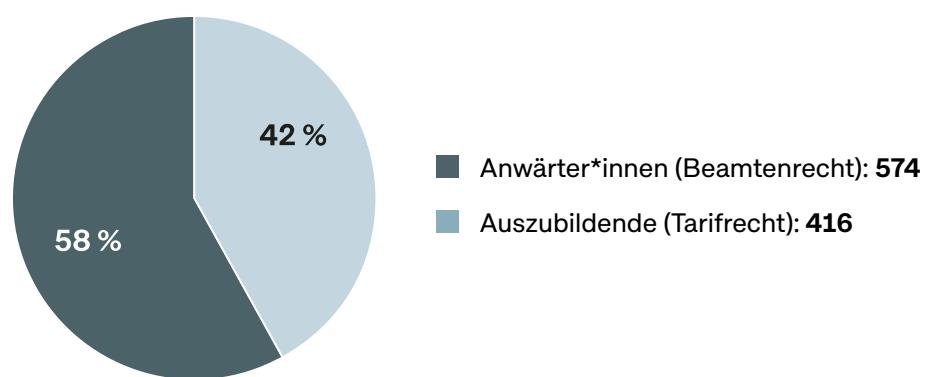
Ausbildungsquote²

Quote in den Jahren 2020 bis 2022 fiel etwas niedriger als im Jahr 2019 aus, die Sollvorgabe von 6 Prozent (gemäß des Ratsbeschlusses aus 2006) wurde jedoch erneut übertroffen.



**Gesamtzahl Auszubildende und Studierende 2023: 990
zuzüglich Praktikant*innen und Volontär*innen: 351**

Art der Ausbildung

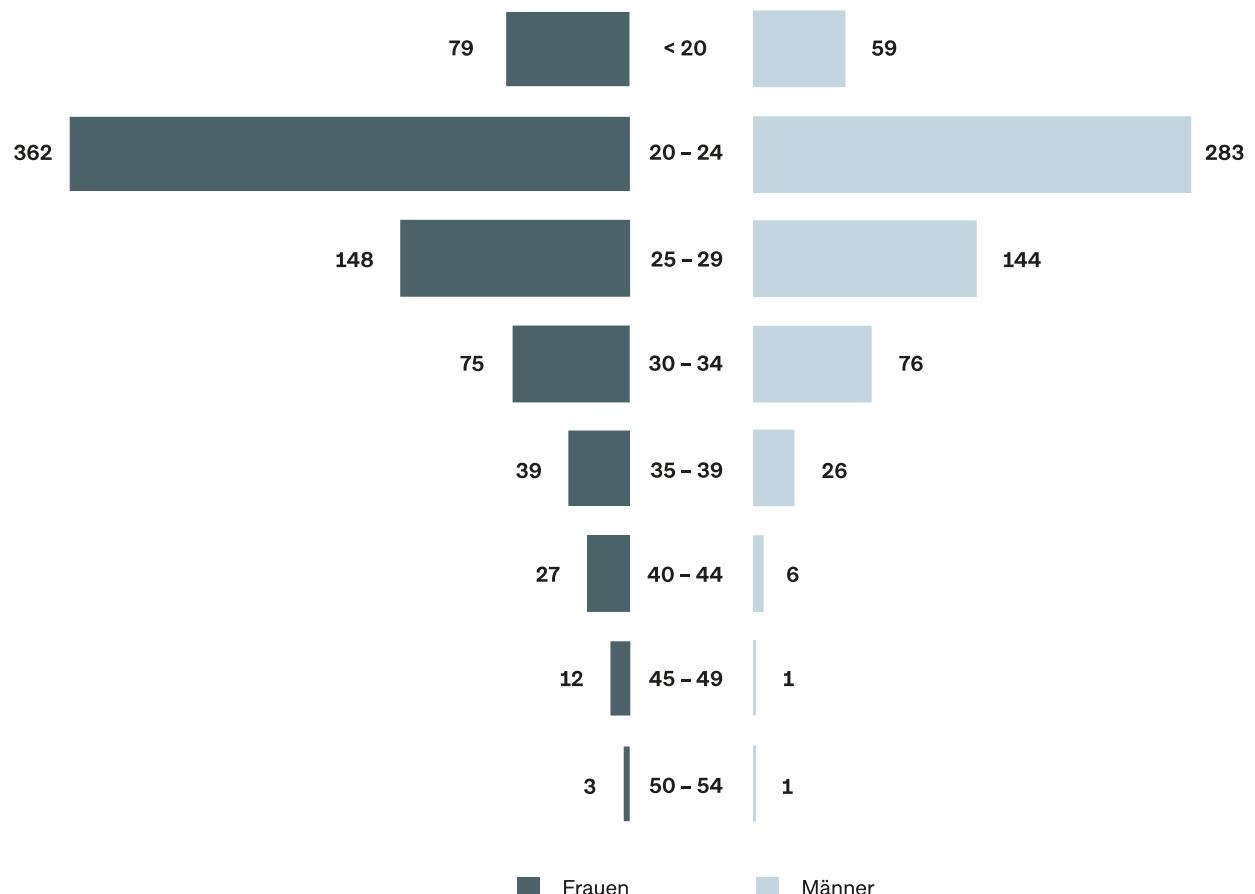


² Inklusive Einstellungen bei der Berufsfeuerwehr, Praktikant*innen beim Amt für Kinder, Jugend und Familie, Aufstiegsbeamte*innen sowie sonstige Praktikant*innen

Altersgruppen Nachwuchskräfte

Studierende, Auszubildende, Praktikant*innen, Volontär*innen

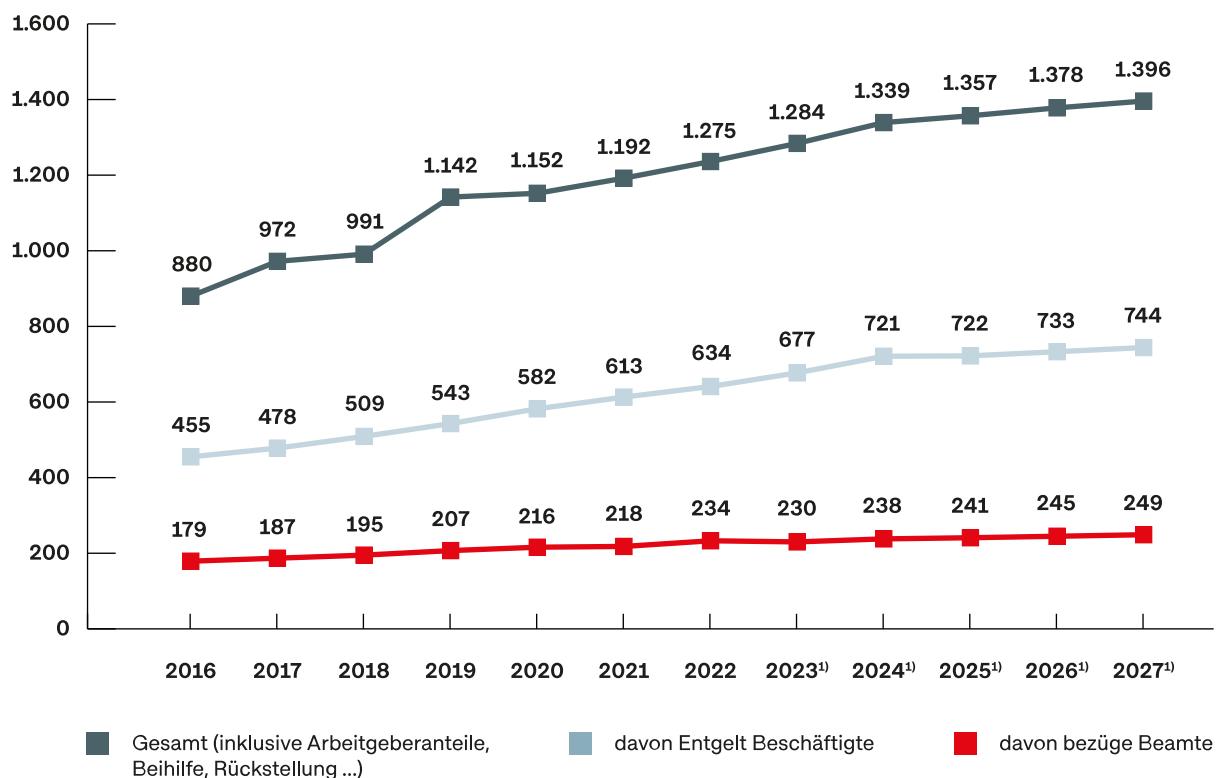
Durchschnittsalter: 25 Jahre



2.12 Personalaufwendungen

Personalaufwendungen Kernverwaltung

Angaben in Millionen Euro



1) Planwerte gemäß Beschluss vom 10.11.2022

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

Personalaufwendungen Kernverwaltung aufgeschlüsselt

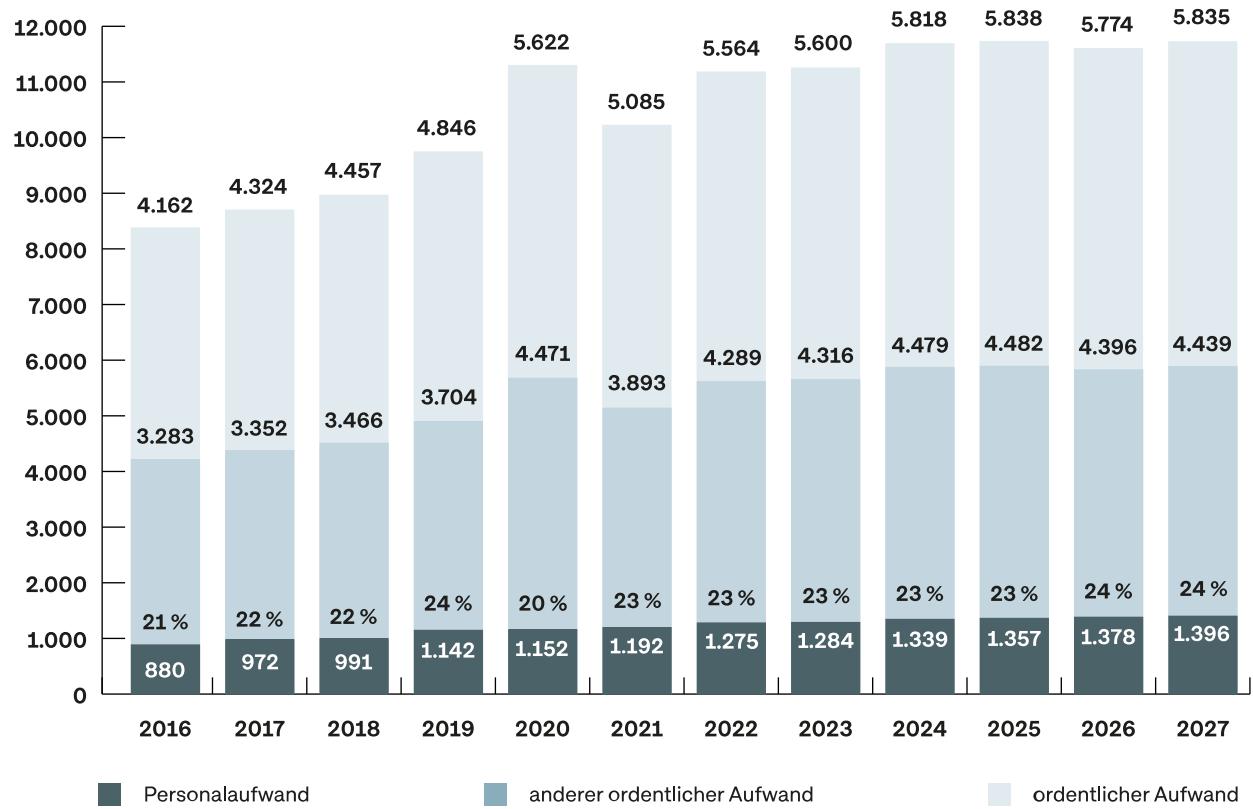
Angaben in Millionen Euro

Übersicht Personalaufwendungen	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023 ¹⁾	2024 ¹⁾	2025 ¹⁾	2026 ¹⁾	2027 ¹⁾
Bezüge Beamte*innen	179	187	195	207	216	218	234	230	238	241	245	249
Entgelt Beschäftigte	455	478	509	543	582	613	634	677	721	722	733	744
Arbeitgeberanteile Sozialversicherung	129	136	145	157	166	178	186	183	183	185	188	191
Unfallversicherung	2	2	3	3	2	4	3	4	4	4	4	4
Beihilfe	16	16	15	16	16	16	16	17	17	17	17	17
zahlungswirksamer Personalaufwand	781	820	867	925	982	1.028	1.074	1.110	1.162	1.170	1.187	1.205
Pensionsrückstellungen	56	111	76	151	91	105	129	110	112	113	113	110
Beihilferückstellung	15	5	18	37	31	26	37	26	27	27	27	26
Rückstellungen für ATZ, Urlaub, Überstunden, LOB etc.	29	36	31	29	47	33	35	38	37	47	52	55
Rückstellungsaufwand insgesamt	99	152	125	217	169	164	201	174	177	186	191	191
Personalaufwendungen gesamt	880	972	991	1.142	1.152	1.192	1.275	1.275	1.339	1.356	1.378	1.396

1) Planwerte gemäß Beschluss vom 10.11.2022

Personalintensität Kernverwaltung in Prozent

Angaben in Millionen Euro, gerundet



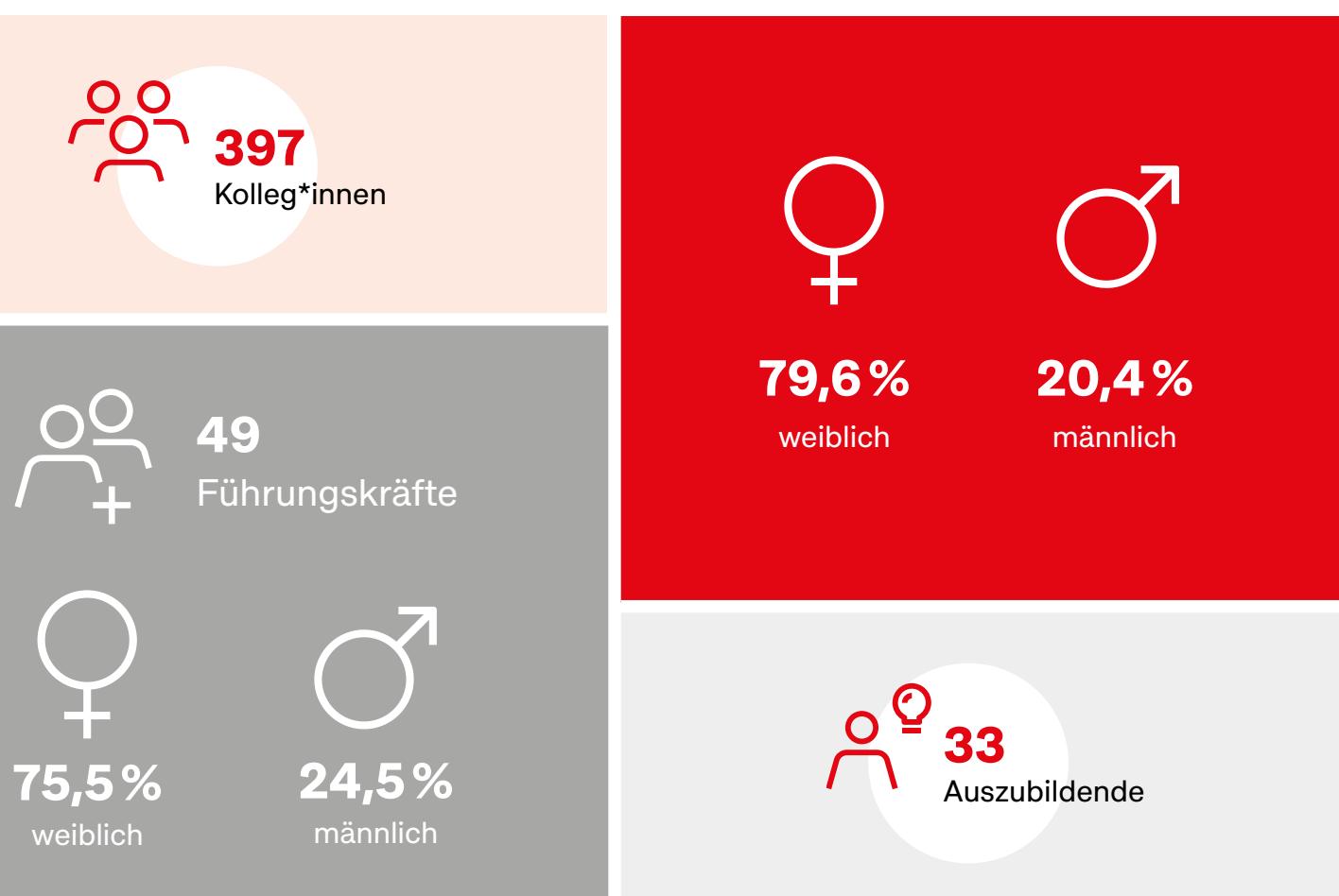
1) Planwerte gem. Beschluss vom 10.11.2022

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

Absender

Das Personal- und Verwaltungsmanagement

Möglichmacher*innen für 21.461 Beschäftigte



110 – Zentrale Verwaltung

Personalcontrolling, Finanzen

111 – Kompetenzzentrum

Personalentwicklung, Personalmarketing, Ausbildung

112 – Organisation

Standards und Grundsätze, Organisationsmanagement und -entwicklung

113 – Personalservice und -beratung

Entgelt, Versorgung, Arbeits- und Beamtenrecht

114 – Bewerbercenter

Recruiting und Bewerberbüro

Fazit

Wir machen Köln – wir fassen zusammen

Personalberichts-Summary

21.461 Menschen haben zum Stichtag (31. Dezember 2023) im Stammpersonal für die Stadt Köln als Kölnmacher*innen gearbeitet.

Teilzeitspannweiten verändern sich

Obwohl die Anzahl der Mitarbeitenden von 21.570 auf 21.461 im Jahr 2023 gesunken ist, hat sich die Zahl der Vollzeitäquivalente im Stammpersonal um mehr als 100 erhöht. Die Teilzeitquote hat sich um einen Prozentpunkt von 33 auf 32 Prozent von 2022 auf 2023 verringert. Die Mitarbeitenden in Teilzeit haben ihren Stundenanteil erhöht. Dies wird vor allem deutlich, wenn man die Verteilung der Teilzeit in den Spannweiten genauer betrachtet. Demgegenüber arbeiten Führungskräfte mehr in Teilzeit. Hier ist die Teilzeitquote um einen Prozentpunkt auf 18 Prozent in 2023 gestiegen.

Demographischer Wandel

Das Durchschnittsalter der Mitarbeitenden ist weiter gestiegen. Betrug die Zahl in 2022 noch 44,9 Jahre, ist das Durchschnittsalter in 2023 auf 45,3 Jahre geklettert. Bis 2033 ist mit altersbedingten Austritten von 5.041 Mitarbeitenden und 593 Führungskräften zu rechnen.

Die echte Fluktuation berücksichtigt Eigenkündigungen und Kündigungen durch den Arbeitgeber. Sie wurde für 2023 erstmalig und gleichzeitig auch für die Vorjahre ermittelt. Die echte Fluktuationsquote liegt in 2023 bei 4 Prozent.

Insgesamt bewegt sich diese Zahl in den letzten fünf Jahren auf einem stabilen Niveau zwischen 3 und 5 Prozent. Zum Vergleich lag die Fluktuation im Bereich Öffentliche Verwaltung, Verteidigung und Sozialversicherung zuletzt für 2018 bei 13,8 Prozent.

Die Stadt Köln sieht als Lösungsansatz für die allgemeine demographische Entwicklung einen Maßnahmen-Mix, der die Themen Digitalisierung, Prozessoptimierung und Employer Branding vorsieht.

In 2023 hat die Stadtverwaltung 1.712 interne und 652 externe Ausschreibungen für Stellen vorgenommen. Im Bereich der Personalgewinnung konnte ein erheblicher Anstieg der Bewerbungen von 10.000 auf 14.000 Bewerbungen in 2023 verzeichnet werden. Das bedeutet, dass die bisherigen Bemühungen im Aufbau einer Arbeitgebermarke und die Anstrengungen im Bereich Personalmarketing und Recruiting wirken. Die Sichtbarkeit der Stadt Köln als moderne Arbeitgeberin steigt verstärkt im Online-Bereich über die Karrierewebsite und Social Media, sowie auch in Veranstaltungen und anderen Offline-Bereichen. Dieses Engagement ist dringend notwendig, um den Bedarf an neuen Talenten für die jährlich 600 Mitarbeitenden, die in den nächsten 10 Jahren die Stadtverwaltung verlassen, zu decken.

Neue Talente für die Zukunft

Die Stadt Köln hat im Jahr 2023 insgesamt 267 Auszubildende und Dual-Studierende über den Ausbildungsbereich eingestellt. Insgesamt hat die Stadt Köln die vorgegebene Ausbildungssollquote von 6 Prozent um 2,03 Prozentpunkte übertrffen. Bei den Prüfungsabsolvent*innen konnte eine Erfolgsquote von 98,3 Prozent erzielt werden.

Divers, bunt und vielfältig

Der Anteil der Mitarbeitenden mit nichtdeutscher Staatsangehörigkeit beträgt erstmals über 8 Prozent in 2023. Das bedeutet eine Steigerung um 0,26 Prozentpunkte gegenüber dem Vorjahr.

Die Beschäftigungsquote schwerbehinderter Menschen konnte nochmals um 0,2 Prozentpunkte auf 9,5 Prozent gesteigert werden und befindet sich damit weit über der Inklusionsquote von 7 Prozent, die sich die Stadt Köln als Ziel gesetzt hat, wie auch der gesetzlichen Pflichtquote von 5 Prozent.

Einige Statistiken in diesem Bericht betrachten die Personalzahlen geschlechtergetrennt nach weiblich und männlich. In Deutschland sind folgende Geschlechtereinträge möglich: „weiblich“, „männlich“, „divers“ und „ohne Angabe“. Die Verwaltung arbeitet daran, auch eine Aussage zu nicht (binär) weiblichen oder männlichen Mitarbeitenden treffen zu können. Hierfür sind wir auf die freiwillige Mithilfe der Kolleg*innen angewiesen. Bislang haben wir nur von 6 Personen eine Angabe „divers“ oder „ohne Angabe“ erhalten. Diese Zahl ist aus Datenschutzgründen leider zu gering. Daher ist in diesem Bericht nur eine Darstellung getrennt nach Frauen und Männern möglich. In den Gesamtsummen der jeweiligen Analysen sind natürlich immer alle Mitarbeitenden enthalten.

Rückläufige Krankenquote

Die Krankenquote der Stadt Köln hat sich in 2023 um 0,43 Prozentpunkte auf 9,41 Prozent gesenkt. Das bedeutet: die Mitarbeitenden der Stadtverwaltung sind in der Jahresbetrachtung zu 90,6 Prozent gesund und zu 9,4 Prozent krank.

Die Krankenquote wird nach einem Berechnungsansatz nach Verwaltungsdefinition ermittelt. Hierbei werden alle Tage ausgewertet, inklusive aller Wochenenden und Feiertage sowie aller Gruppen. Um diese Zahl vergleichbar zur Wirtschaft zu machen, kann die Berechnungsmethode nicht komplett angepasst, aber wenigstens die Tagebetrachtung auf 4 – 42 Tage eingeschränkt werden. So ergibt sich eine gesund-zu-krank-Quote von 95,64 Prozent zu 4,36 Prozent.

Der Anteil an Langzeiterkrankten ist von 36 Prozent in 2022 auf 39 Prozent gestiegen. Dienststellen und Führungskräfte sollen im Umgang mit Langzeiterkrankung sowie sich anbahnender oder vorhandener Leistungsminderung von Kolleg*innen besser unterstützt werden. Daher gibt es seit 2023 gesteigerte Bemühungen, um noch wirksamere und nachhaltigere Beratung, Begleitung und das Suchen und Aufzeigen von Perspektiven zu ermöglichen.

Zukunft

Wir wollen unseren Weg fortsetzen und weiterhin das Menschliche in den Mittelpunkt unseres Handelns rücken, um eine vielfältige, inklusive und zukunftsorientierte Verwaltung zu schaffen.

Dank

Wir bedanken uns bei allen Kölnmacher*innen, die bei diesem Jahresbericht zur Personal- und Organisationsentwicklung mitgewirkt haben.

Danke an alle Abteilungen, die uns mit Daten, Feedback und wertvollen Einblicken unterstützt haben.

Glossar

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

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

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

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.

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.

Jobfamilien: Zusammenfassung von unterschiedlichen Berufsbildern zu Gruppen auf Basis des Berufskatalogs der Bundesagentur für Arbeit in Verbindung mit den sogenannten MINT-Berufen (siehe Seite 72)

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)

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

Laufbahnguppe 1 – ehemaliger Einfacher Dienst und Mittlerer Dienst

Laufbahnguppe 2,1. Einstiegsamt – ehemaliger Gehobener Dienst

Laufbahnguppe 2,2. Einstiegsamt – ehemaliger Höherer Dienst

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

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

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

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

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

Kontakt

Stadt Köln

Personal- und Verwaltungsmanagement

Willy-Brandt-Platz 3

50679 Köln

T: 0221 221-34888

F: 0221 221-22219

personalundverwaltungsmanagement@stadt-koeln.de



Stadt Köln

Die Oberbürgermeisterin

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

Gestaltung und Druck
Zentrale Dienste der Stadt Köln

Bildnachweis
Titel: BullRun/stock.adobe.com; Seite 6 – 7: Gruppenfoto Personal- und Verwaltungsmanagement:
Constantin Ehrchen für Stadt Köln; weitere Fotos: Stadt Köln

13-HF/230-24/Dez I/40/09.2024

