



Stadt Köln

WIR MACHEN KÖLN!

Personalbericht 2025



Stadt Köln

Der Oberbürgermeister

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

Gestaltung und Druck
Zentrale Dienste der Stadt Köln

Bildnachweis

Seite 6 – 7: Gruppenfoto Personal- und Verwaltungsmanagement: Constantin Ehrchen für Stadt Köln;

Seite 28: Jubilarenehrung: Sabine Große Wortmann für Stadt Köln;

Wenn nicht anders angegeben: Stadt Köln

13-JH/156-26/Dez I/40/06.2026

Inhalt

Vorwort	4
Wir machen Köln.	6
Im Interview	8
Wir sind Kölnmacher*innen.	12
Teil 1	14
1.1 Organisation weiterentwickeln	14
1.2 Talente gewinnen, Kompetenzen entwickeln	16
1.3 Personalakquise 2025	20
1.4 Interne Kommunikation	22
1.5 Employer Branding weiterentwickeln	24
Teil 2	30
2.1 Personalbestand im Überblick	32
2.2 Personalbestand im Detail	35
2.3 Teilzeit	38
2.4 Laufbahngruppen und Führungskräfte	42
2.5 Demographie	45
2.6 Diversität	48
2.7 Teilhabe	49
2.8 Krankenquote	50
2.9 Stellenbesetzung	53
2.10 Ausbildung	57
2.11 Personalaufwendungen	59
Absender	62
Fazit	63
Dank	66
Glossar	67

Vorwort



Andrea Blome
Stadtdirektorin

Liebe Mitarbeiter*innen, liebe Leser*innen,

die Leistungsfähigkeit unserer Verwaltung entsteht im Zusammenspiel aus klaren Strukturen, modernen Instrumenten und einer starken gemeinsamen Kultur. Die Entwicklungen des vergangenen Jahres zeigen, wie konsequent wir daran arbeiten, Organisation, Personalgewinnung, Qualifizierung, Personalerhalt und interne Kommunikation zukunftsgerichtet weiterzuentwickeln.

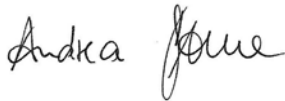
Mit einem systematisch ausgebauten Prozessmanagement sorgen wir für transparente Abläufe, sichern Wissen und erhöhen die Verlässlichkeit unseres Handelns. Praxisbeispiele verdeutlichen, wie strukturierte Prozesse konkret zur Entlastung beitragen und Verwaltungsleistungen effizienter gestalten.

Mit der LernStadt Köln bauen wir eine zentrale, digital zugängliche Weiterbildungsstruktur aus, die fachliche Entwicklung, lebenslanges Lernen und flexible Qualifizierung unterstützt. Parallel dazu entwickeln wir unsere Personalgewinnung weiter. Digitale Bewerbungsprozesse, ein modernes Bewerbermanagement sowie vielfältige Ausbildungs- und Studienangebote stärken unsere Wettbewerbsfähigkeit im Arbeitsmarkt.

Eine leistungsfähige Stadtverwaltung lebt nicht allein von Prozessen und Instrumenten. Sie lebt von Menschen. Mit neuen Formaten der internen Kommunikation fördern wir Dialog, Transparenz und Vernetzung in der „Stadt internen“ Familie. Willkommensformate für Nachwuchskräfte sowie Initiativen wie die „Kölnmacher*innen“ machen sichtbar, wer wir sind und wofür wir stehen. Und geben unserer Arbeitgeberin damit ein klares Gesicht.

All diese Maßnahmen verfolgen ein gemeinsames Ziel: die Stadt Köln als moderne, handlungsfähige und attraktive Arbeitgeberin nachhaltig zu stärken.

Ihre



Andrea Blome
Stadtdirektorin

Eine leistungsfähige Stadtverwaltung lebt nicht allein von Prozessen und Instrumenten. Sie lebt von Menschen.

Wir machen Köln.

Wir gestalten die Arbeit von morgen.





Kölnmacher*innen

aus dem Personal- und Verwaltungsmanagement

Im Interview

Ein Jahr später: Wo stehen wir in der Weiterentwicklung unserer Personalarbeit, Frau Dr. Offelder?

Sie verantwortet mit Ihrem Team der Abteilungsleitungen das Personalgeschehen in der Kölner Stadtverwaltung und unterstützt so mit den mehr als 400 Mitarbeitenden im Personal- und Verwaltungsmanagement die gesamte Stadtverwaltung in Personal-, Organisations- und Verwaltungsfragen.

Im vergangenen Personalbericht haben Sie zentrale Leitlinien für die Weiterentwicklung der Personalarbeit beschrieben. Von effizienteren Prozessen über stärkere Dialogorientierung bis hin zu modernen Arbeitsmodellen. Was davon ist heute konkret spürbar?

Viele der damals beschriebenen Ziele waren bewusst als Entwicklungsrichtung formuliert. Nicht als kurzfristige Einzelmaßnahmen. Inzwischen sehen wir erste strukturelle Fortschritte.

Im Prozessmanagement wurden Abläufe systematisch erfasst und optimiert, was zu mehr Transparenz und Verlässlichkeit führt. Mit der Veröffentlichung des Prozessmanagement-Handbuchs wurde zudem eine wichtige Grundlage geschaffen, um das Know-how rund um Prozessmanagement flächendeckend in die Stadtverwaltung weiterzugeben.

Auch in der Personalgewinnung haben digitale Bewerbungsprozesse und ein schrittweise eingeführtes Bewerbermanagementsystem zu mehr Geschwindigkeit, Klarheit und Transparenz bei der Personalsuche geführt.

Darüber hinaus wurden Weiterbildungsangebote stärker gebündelt und digital zugänglich gemacht. Mit der digitalen LernStadt Köln entsteht eine zentrale Struktur, die Lernen flexibler und bedarfsgerechter, on demand mit E-Learnings, ermöglicht. Insgesamt zeigt sich: Die organisatorische Weiterentwicklung erfolgt Schritt für Schritt, mit spürbaren Verbesserungen im Alltag unserer Mitarbeitenden.



Wo zeigen sich für Sie die größten Veränderungen in der täglichen Arbeit im Personal- und Verwaltungsmanagement?

Die größten Veränderungen zeigen sich aktuell vor allem in der eben genannten fortschreitenden Digitalisierung unserer Arbeitsprozesse, die wir gemeinsam mit dem Amt für Digitalisierung und Informationstechnik vorantreiben.

In der täglichen Arbeit bedeutet das im Recruiting zum Beispiel, dass Bewerbungen nicht mehr dezentral oder in unterschiedlichen Formaten eingehen, sondern

gebündelt und transparent in einem System bearbeitet werden können. Abstimmungen erfolgen strukturierter, Rückmeldungen schneller und der gesamte Prozess ist für alle Beteiligten jederzeit nachvollziehbar.

Im Bereich der Weiterbildung, also der LernStadt Köln, zeigt sich die Veränderung vor allem in der eigenständigeren und geführten Nutzung durch die Mitarbeitenden. Lernangebote werden direkt über die Lernplattform ausgewählt und gebucht, während gleichzeitig Planung, Genehmigung und Dokumentation deutlich transparenter und effizienter ablaufen.

Bis Ende 2025 konnten alle Dezernate und Dienststellen wie geplant an die Allgemeine E-Verwaltungsakte angeschlossen werden. Das ist ein großer Erfolg und natürlich auch ein ganz wesentlicher Schritt zur weiteren Digitalisierung der Stadtverwaltung.

Weitere Initiativen im Recruiting, im Ausbildungsbereich und im Employer Branding sorgen für eine erweiterte Wahrnehmung der Stadt Köln als moderne Arbeitgeberin. So haben wir uns gezielt auf Mangelberufe konzentriert und spezielle Themenfelder in den Fokus genommen.

Nehmen wir die Kölnmacher*innen-Kampagne: klassisch zur Personalgewinnung gedacht und aufgesetzt, wirkt diese Videoreihe auch ganz stark nach innen. Wie viele Mitarbeitende haben mich angesprochen, wie vielfältig die Profile, wie individuell die Menschen und Geschichten hinter den Jobs sind. Das wollen wir zeigen. Nach außen wie auch nach innen. Außerdem veranschaulichen wir damit, wie vielschichtig wir als Arbeitgeberin sind.

**Ganz nach unserem Arbeitgebersprechen
„Eine Heimat für's Leben“. Denn bei der Stadt Köln muss
man den Arbeitgeber nicht wechseln, wenn man eine neue
Herausforderung sucht.**

Mit Blick nach vorne: Welche Schwerpunkte setzen Sie für das kommende Jahr?

Die kommende Zeit wird deutlich stärker durch die angespannte Haushaltslage und damit verbundene Einsparvorgaben geprägt sein. Das bedeutet natürlich auch, dass Wachstum nicht in allen Bereichen im bisherigen Umfang fortgeführt werden kann. Umso wichtiger ist es, die vorhandenen Ressourcen gezielt und wirksam einzusetzen.

Ein zentraler Schwerpunkt liegt daher auf der weiteren Digitalisierung der Personalarbeit sowie der konsequenten Weiterentwicklung von Prozessen. Ziel ist es, Abläufe zu vereinfachen, Bearbeitungszeiten zu reduzieren und die Organisation insgesamt effizienter aufzustellen.

Gleichzeitig bleibt unser Anspruch unverändert: die Arbeitsbedingungen für unsere Mitarbeitenden weiter zu verbessern und die Leistungsfähigkeit der Verwaltung für die Bürger*innen zu sichern. Gerade unter veränderten Rahmenbedingungen kommt es darauf an, die richtigen Prioritäten zu setzen und vorhandene Potenziale konsequent zu nutzen.

Wir sind Kölnmacher*innen. Die 21.751 Mitarbeitenden sind zu ...

33%
teilzeitbeschäftigt



67%
vollzeitbeschäftigt



61%
weiblich



39%
männlich

11,5%
unter 30 Jahren

46,9%
30 bis unter
50 Jahren

41,6%
50 Jahre
und älter

8,4%

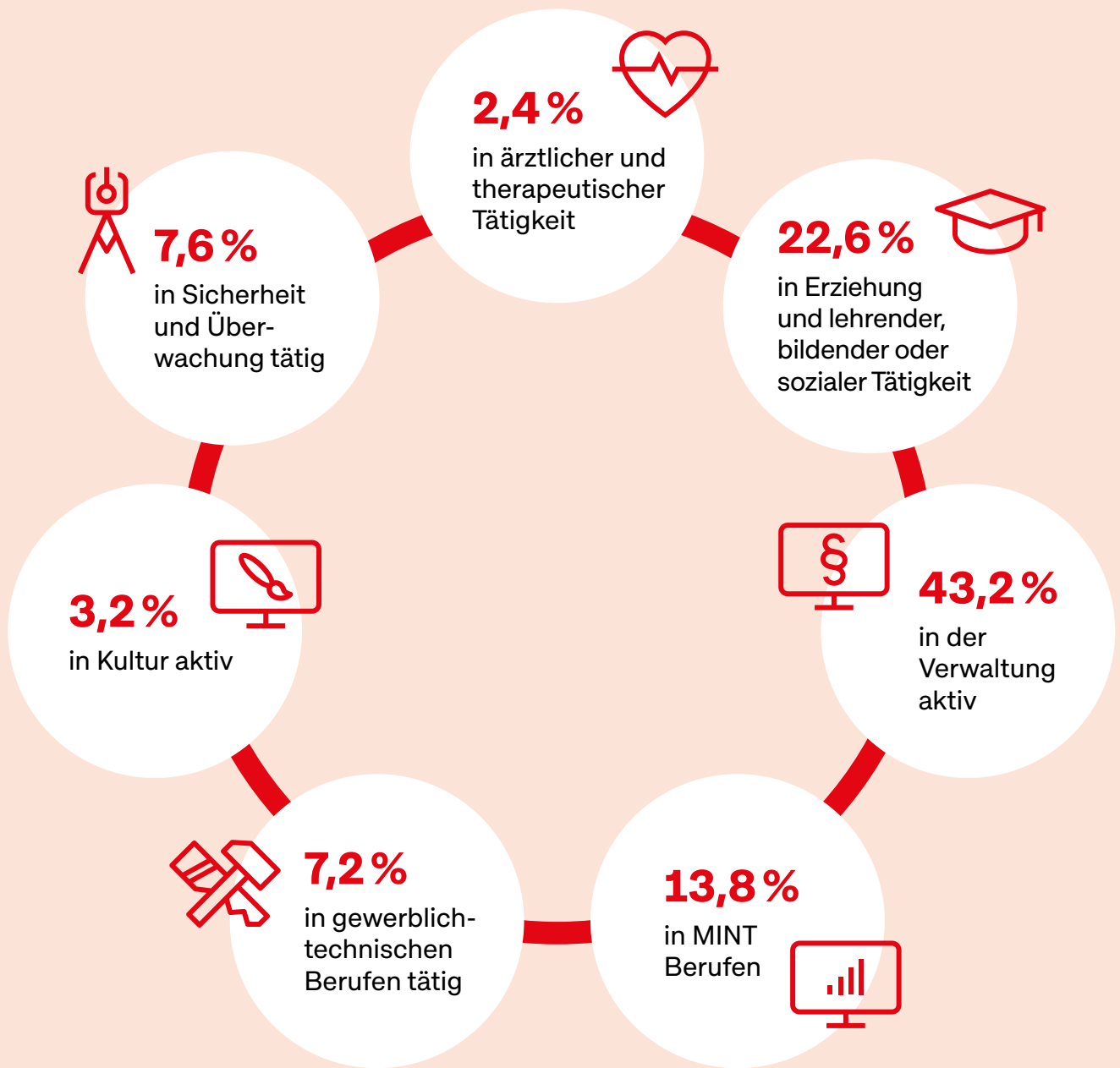
mit ausländischer
Staatsangehörigkeit



9,7%

mit einer Behinderung/
Gleichstellung





9,2%
Führungskräfte



14,45 Jahre
durchschnittliche
Betriebszugehörigkeit

Teil 1

Wir machen Köln –
wir gestalten die Zukunft



1.1 Organisation weiterentwickeln

Prozessmanagement –
Abläufe klar gestalten, Wissen sichern

Digitalisierung, steigende Anforderungen an eine moderne Stadtverwaltung sowie der demografische Wandel prägen den Arbeitsalltag vieler Mitarbeitender. Gleichzeitig stellt die aktuelle Haushaltslage mit den damit verbundenen Einsparvorgaben besondere Anforderungen an Organisation, Steuerung und Effizienz. Diese Entwicklungen machen deutlich, wie wichtig es ist, Abläufe klar zu strukturieren, Wissen dauerhaft zu sichern und Prozesse nachvollziehbar zu gestalten.

Genau hier setzt das Prozessmanagement an. Es unterstützt Führungskräfte und Mitarbeitende dabei, Verwaltungsprozesse so zu gestalten, dass sie für alle Beteiligten verständlich, transparent und verlässlich sind und leistet damit einen wichtigen Beitrag zur Sicherung der Leistungsfähigkeit der Verwaltung.

Prozesse selbst gestalten

Mit dem seit Ende 2025 verfügbaren Prozessmanagement-Handbuch steht den Mitarbeitenden ein praxisorientiertes Nachschlagewerk zur Verfügung. Es bietet eine strukturierte Einführung in das Thema, beschreibt zentrale Rollen und Vorgehensweisen und unterstützt mit konkreten Methoden und Arbeitshilfen bei der Anwendung im Alltag. Das Ziel: den Change-Prozess selbst steuern können. Abgerundet wird das Thema durch Beratung und gegebenenfalls Begleitung durch erfahrene Mitarbeitende aus dem Bereich Prozessmanagement.

Praxisbeispiel – Prozessmanagement in der Anwendung

Neugestaltung des Genehmigungsverfahrens für Außengastronomie

Wie Prozessmanagement konkret wirkt, zeigt ein Begleitprojekt im Amt für Öffentliche Ordnung. Im Fokus stand die Neugestaltung des Verfahrens zur Ersterteilung von Genehmigungen für Außengastronomie auf öffentlichen Flächen.

Hintergrund war das Auslaufen einer vereinfachten Corona-Sonderregelung zum 1. Januar 2026. In der Folge mussten künftig bis zu 3.000 Sondernutzungserlaubnisse nach einem neu zu entwickelnden Verfahren geprüft und beschieden werden – eine erhebliche organisatorische Herausforderung.

Zur Bewältigung dieser Aufgabe arbeitete eine Projektgruppe aus der Gewerbeabteilung und dem Prozessmanagement der Organisationsentwicklung eng zusammen.

Ergebnis:

- Klare und einheitliche Bearbeitungsstandards
- Organisatorische Optimierungen und Vorbereitung weiterer Digitalisierungsansätze
- Sowie die Grundlage für eine Reduzierung der Prozessdauer von mehreren Monaten auf rund sechs Wochen.

Das Projekt zeigt exemplarisch, wie durch strukturiertes Prozessmanagement, fachübergreifende Zusammenarbeit und klare Zielorientierung schnell wirksame Lösungen entstehen können – auch unter hohem Zeit- und Umsetzungsdruck.

1.2 Talente gewinnen, Kompetenzen entwickeln

Digitale Personalgewinnung und moderne Lernangebote aus einer Hand.

Digitale Personalgewinnung – modernes Bewerbermanagement schrittweise eingeführt

Mit der Einführung eines neuen Bewerbermanagementsystems wurde ein weiterer konsequenter Schritt in Richtung digitale Personalgewinnung und zukunftsfähiger Recruiting-Prozesse umgesetzt.

Start im Bewerbercenter

Der Systemstart zum 1. Juni 2025 war das Ergebnis einer rund einjährigen Planungs- und Vorbereitungsphase gemeinsam mit dem Amt für Digitalisierung und Informationstechnik. In dieser Zeit wurden bestehende Prozesse analysiert, Testläufe durchgeführt und Abläufe gezielt optimiert. Ein Produktivstart erfolgte zunächst pilotiert im Berufsfeld Ingenieurwesen und wurde anschließend schrittweise auf weitere Berufsfelder ausgeweitet.

Prozesse vereinfachen, Transparenz erhöhen

Ziel der Einführung war es, ein modernes Bewerbermanagement zu etablieren, das sowohl die internen Abläufe als auch die externe Ansprache unterstützt. Im Zuge dessen wurden auch die Karriereseite sowie die Ausschreibungstexte in Struktur, Aufbau und Design grundlegend überarbeitet.

Technische und prozessuale Verbesserungen ermöglichen unter anderem:

- Die Anbindung weiterer Jobportale über Schnittstellen,
- eine kosteneffizientere Veröffentlichung von Ausschreibungen,
- eine bessere Auswertbarkeit der Bewerbungswege,
- sowie eine stärkere Automatisierung von Abläufen im Vergleich zum bisherigen System.

Gleichzeitig bietet die im Einsatz befindliche Lösung einen transparenten Einblick für weitere Prozessbeteiligte und ermöglicht die digitale Bereitstellung relevanter Unterlagen entlang des gesamten Auswahlverfahrens. Das Projekt ist noch nicht vollumfänglich abgeschlossen. Die Umsetzung dauert auch in 2026 noch an.

Ausbildung setzt durchgängig auf digitale Bewerbungsprozesse

Auch im Bereich Ausbildung konnte die Bewerbermanagementlösung erfolgreich etabliert werden. Sämtliche Ausschreibungen für den Ausbildungsstart 2026, einschließlich Inhalte, Veröffentlichungen und Bewerbungsprozess, werden inzwischen vollständig über das neue System abgewickelt.

Seit der Einführung sind rund 5.500 der jährlich etwa 6.200 Bewerbungen im Ausbildungsbereich über die neue Software eingegangen. Bisherige Medienbrüche konnten dabei konsequent vermieden werden. Auch hier gilt: Der gesamte Bewerbungsprozess wird digital unterstützt und nachvollziehbar abgebildet.

Spürbare Verbesserungen im Auswahlverfahren

Durch die neue digitale Lösung konnte die Durchlaufzeit der Bewerbungsverfahren im Bereich Ausbildung deutlich reduziert werden. Bewerbende erhalten zu jedem Zeitpunkt eine bessere Nachvollziehbarkeit über den aktuellen Stand ihrer Bewerbung. Gleichzeitig wurde der Austausch mit den beteiligten Dienststellen zu eingegangenen Bewerbungen vereinfacht.

Schrittweise Weiterentwicklung

Die Umsetzung des neuen Bewerbermanagementsystems ist bewusst schrittweise angelegt. Weitere Ausbauprojekte, etwa im Bereich erweitertes Recruiting-Controlling, Nutzung von Talentpools, automatisierte Beteiligungen oder zusätzliche Schnittstellen werden geprüft und perspektivisch weiterentwickelt.

Damit stärkt das neue System nicht nur die Effizienz der Personalgewinnung, sondern legt zugleich die Grundlage für transparente, nachvollziehbare und zukunftsfähige Recruiting-Prozesse.

LernStadt Köln – Wir digitalisieren unsere HR-Prozesse

Die LernStadt Köln ist eine digitale Plattform, die die Weiterbildungsangebote der Stadt an einem zentralen Ort bereit hält und damit den Zugang zu Lernen und Qualifizierung im städtischen Alltag umfassend regelt.

Mitarbeitende können in der LernStadt die städtischen Lernangebote einsehen und sich direkt digital zu Schulungen anmelden. Bei genehmigungspflichtigen Angeboten ist der Freigabeprozess über die jeweilige Führungskraft vollständig im System integriert. Der Registrierungsstatus, eine Planung beziehungsweise Merkmalfunktion, die persönliche Lernhistorie sowie Teilnahmezertifikate sind jederzeit abrufbar.

Passende Angebote lassen sich schnell finden, freie Kursplätze werden in Echtzeit angezeigt. Die Anmeldung erfolgt direkt im System – medienbruchfrei und ohne zusätzlichen Verwaltungsaufwand. Gleichzeitig können verpflichtende Schulungen, wie etwa zum Thema Datenschutz, Sicherheit und Antidiskriminierung sehr einfach und systematisch zugewiesen und die Nachverfolgung sichergestellt werden.

Die Vorteile der LernStadt liegen auf der Hand: Mitarbeitende haben einen kompletten Überblick über das Schulungsangebot, können einfach nach Themen suchen und den Anmeldeprozess abwickeln. Die Historie und Zertifikate sind gesichert.

Führungskräfte haben neben Transparenz einen geführten Freigabeprozess der entlastet und können sicher sein, dass sicherheitsrelevante Themen automatisch zugewiesen und bei Bedarf auch erinnert werden.

Digitales Lernen flexibel nutzen

Neben Präsenzs Schulungen sind in der LernStadt zahlreiche E-Learning-Angebote hinterlegt, die eine flexible, selbstbestimmte Weiterbildung, unabhängig von Ort und Zeit, ermöglichen. Damit ergänzt digitales Lernen die bestehenden Formate und erweitert das Angebot bedarfsgerecht.

Wirkung im Arbeitsalltag

Die LernStadt Köln unterstützt die persönliche und berufliche Weiterentwicklung der Mitarbeitenden und trägt gleichzeitig zu einer effizienteren Organisation von Weiterbildung bei. Durch die Bündelung bestehender Angebote, digitale Prozesse und transparente Informationen wird Lernen einfach, digital und planbar. Für Mitarbeitende ohne digitalen Zugang gibt es weiterhin Präsenzs Schulungen. Außerdem wird an einer hybriden Lösung gearbeitet, bei der digitale Inhalte der LernStadt in Schulungsräumen für mehrere Mitarbeitende präsentiert werden.

Die LernStadt steht damit exemplarisch für einen pragmatischen Digitalisierungsansatz: bestehende Strukturen bündeln, Prozesse vereinfachen und Lernen im Alltag wirksam unterstützen.

Allgemeine Fortbildung 2025

Mit vielfältigen Fortbildungsangeboten, neuen digitalen Formaten und gezielter Nachwuchsförderung können Mitarbeitende optimal auf ihrem individuellen Karriereweg als Kölnmacher*innen unterstützt werden. Neue Führungskräfte werden auf Ihre anstehende Rolle vorbereitet und bestehende Führungskräfte finden interessante Führungsthemen aufbereitet.



676 Veranstaltungen
5.973 Teilnehmende



Note 1,4
Zufriedenheit der
Teilnehmenden



**Digitale
Lernplattform**

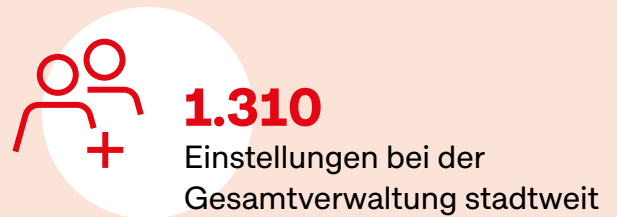
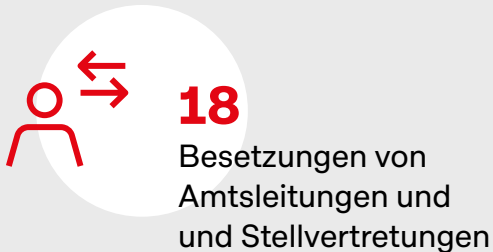
16.758 Teilnehmende

(seit Juli 2025, inklusive verpflichtenden Schulungen wie zum Beispiel Datenschutz/-sicherheit)

1.3 Personalakquise 2025

Wir betreiben moderne Personalgewinnung.

Die Entwicklung der Kennzahlen im Personalmarketing und Recruiting ist im Jahr 2025 vor dem Hintergrund der angespannten Haushaltslage und der damit entwickelten Nachbesetzungsstrategie zu betrachten. Weniger externe und interne Ausschreibungen sowie eine geringere Anzahl an Nachbesetzungsverfahren wirken sich folgerichtig auf die Zahl der Bewerbungen und Einstellungen aus. Die rückläufigen Werte sind daher das Ergebnis einer bewussten Steuerung. Dennoch ist die Bewerbungsanzahl nach wie vor auf einem erfreulich hohen Niveau, welches die Attraktivität der Arbeitgeberin Stadt Köln weiterhin bestätigt.



1.152 interne und **279 externe Ausschreibungen**
bei über **15.000 externen Bewerbungen**



22

Messe und
Veranstaltungsteilnahmen



mit

über 3.700

Beratungsgesprächen



8.100

Werbemittel an Hochschulen
verteilt



1.650

Personalwerbepлакate
in 8 Städten



(2024: 4,1%) **4,2 von 5**

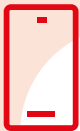
Aktueller kununu Score Bewerbende

(2024: 3,8%) **3,8 von 5**

Aktueller kununu Score insgesamt

(2024: 68%) **63% von 100%**

Weiterempfehlungsrate



(2024: 4.100) **> 4.143**

XING Follower*innen

(2024: 12.249) **> 16.695**

LinkedIn Follower*innen

(2024: 3.396) **> 3.760**

Instagram „Mach Köln!“ Kanal Follower*innen

1.4 Interne Kommunikation

Wir entwickeln Dialogkultur weiter.

Stadt intern wächst: Videotalk und Newsletter ergänzen das Informationsangebot

Premiere für „Stadt intern – Der Talk“

Mit „Stadt intern – Der Talk“ startete in 2025 ein neues internes Videoformat, das die Mitarbeitenden der Stadtverwaltung in den Mittelpunkt stellt. Als dialogorientierte Ergänzung zu den bekannten Köln-Macher*innen Videos der Macht Köln Kampagne setzt das neue Format auf persönliche Einblicke, fachliche Themen und einen offenen Austausch.

So spricht der Moderator mit unterschiedlichen Köln-Macher*innen aus der Verwaltung über ihre Tätigkeit und jeweils ein zentrales Fokusthema. Ziel ist es, Arbeitsbereiche anschaulich, kompakt und verständlich vorzustellen. Nah an der Praxis und nah an den Menschen. Gleichzeitig stärkt das Format die Identifikation mit der Stadt Köln als Arbeitgeberin, indem es die Vielfalt der Aufgaben sichtbar macht und die Menschen hinter den Leistungen in den Mittelpunkt stellt.

Auftakt mit dem Ordnungsdienst

Den Auftakt machte Natalie Riha, Schulungsleiterin im Ordnungsdienst. Die erste Folge entstand zudem im Kontext des Zentrums für Kriminalprävention und Sicherheit. Neben Einblicken in den beruflichen Alltag wurde das System „ZeMAG“ vorgestellt, (ZeMAG steht für das Zentrale Melde- und Auskunftssystem bei Gefährdung von städtischen Mitarbeitenden im Innen- und Außendienst).



In insgesamt fünf veröffentlichten Folgen im Jahr 2025 verbindet das Format persönliche Perspektiven mit konkreten fachlichen Informationen und macht zentrale Themen der Verwaltung transparent.

Kompakt informiert: Der stadtinterne Newsletter

Seit Januar 2025 ergänzt zudem ein wöchentlicher Newsletter die „Stadt intern“-Familie. Er bündelt relevante Informationen aus Verwaltung, Organisation und Stadtgeschehen in kompakter, verständlicher Form und stellt diese kuratiert für alle Mitarbeitenden bereit.

Der Newsletter fasst zentrale Entwicklungen, Hinweise, Serviceinformationen und Hintergrundthemen zusammen und trägt via Verlinkung dazu bei Transparenz zu schaffen und Orientierung im Arbeitsalltag zu geben. Als redaktionell aufbereitete Wochenübersicht unterstützt er die interne Vernetzung und sorgt dafür, dass wichtige Themen nochmal in den Fokus gelangen.

Besondere Ausgaben setzen dabei auch kulturelle Akzente: So erschien zur Karnevalszeit eine Ausgabe in kölscher Sprache, der, ganz im Sinne des rheinischen Grundgesetzes, augenzwinkernd und informativ durch die „fünfte Jahreszeit“ begleitete. Damit zeigt das Format, dass interne Kommunikation neben Sachinformation auch Identifikation und Gemeinschaft fördern kann.

Eine starke „Stadt intern“-Familie

Mit Magazin, Newsletter und Videotalk entsteht ein abgestimmtes Kommunikationsangebot, das unterschiedliche Informationsbedürfnisse und Nutzungsgewohnheiten berücksichtigt, vom vertiefenden Quartalsmagazin über die kompakte Wochenübersicht bis hin zum persönlichen Gespräch im Videopodcastformat.

Damit wird interne Kommunikation dialogorientierter, sichtbarer und näher an den Menschen, die die Stadtverwaltung täglich gestalten.

1.5 Employer Branding weiterentwickeln

Wir wachsen gemeinsam.

Kölnmacher*innen zeigen die Vielfalt der Stadtverwaltung

Mit der Weiterführung der Kampagne „Die Kölnmacher*innen“ wurde das Employer-Branding-Format der Stadt Köln im Jahr 2025 gezielt und strategisch weiterentwickelt. Der Ausbau erfolgte insbesondere mit Blick auf Bereiche mit erhöhtem Fachkräftebedarf, um die Vielfalt der Berufsbilder sichtbar zu machen und gezielt neue Zielgruppen anzusprechen.

Gleichzeitig verfolgt die Stadt Köln das übergeordnete Ziel, sich als moderne und attraktive Arbeitgeberin zu positionieren, ganz im Sinne des Leitgedankens: „In uns steckt mehr, als man von außen vermutet.“



Inzwischen wurde die Reihe um neun weitere Kölnmacher*innen ergänzt. Die Porträts zeigen Mitarbeitende aus ganz unterschiedlichen Bereichen, von der Stadtteilbibliothek über das Sportamt und das Jugendamt bis hin zum Ordnungsdienst, zur Kindertagesstätte oder zu großen Infrastrukturprojekten. Sie machen sichtbar, wie vielfältig die Aufgabenfelder innerhalb der Stadtverwaltung sind und welche individuellen Entwicklungswege möglich sind.

Ob langjährige Führungskraft, Auszubildende, Quereinsteiger oder Fachingenieur: Die Kampagne stellt Menschen in den Mittelpunkt, die auf unterschiedliche Weise Verantwortung übernehmen und Köln mitgestalten.

Einblicke statt Schlagworte

Die Videoporträts geben authentische Einblicke in den beruflichen Alltag und zeigen Motivation, Haltung und Entwicklungsperspektiven. So wird beispielsweise deutlich, wie vielseitig die Arbeit in einer Stadtteilbibliothek sein kann, wie sich Kommunikationsaufgaben im Sportbereich gestalten oder welche Chancen sich durch einen Quereinstieg eröffnen.

Ziel der Kampagne ist es, die Stadt Köln als moderne und vielfältige Arbeitgeberin sichtbar zu machen, sowohl nach außen im Rahmen der stadtweiten Imagekampagne (Online, Social Media, Plakatflächen) als auch nach innen im Mitarbeitendenmagazin „Stadt intern“, wo das Format in angepasster Form weitergeführt wird.

Menschen machen Köln

Die „Kölnmacher*innen“ stehen exemplarisch für die Bandbreite an Berufsgruppen, Biografien und Entwicklungsmöglichkeiten innerhalb der Verwaltung. Die Fortsetzung der Kampagne stärkt die Arbeitgeberpositionierung der Stadt Köln und macht deutlich: Köln wird von Menschen gemacht und zwar auf ganz unterschiedliche Art und Weise.

Wir sind weitere Kölnmacher*innen



Willkommen neue Kölnmacher*innen 2025

479 Nachwuchskräfte starten gemeinsam in ihren neuen Lebensabschnitt

Am 1. September 2025 begann für 479 Nachwuchskräfte ein neuer beruflicher Abschnitt bei der Stadt Köln. Die zentrale Willkommensveranstaltung im Staatenhaus der Kölner Oper bot einen festlichen und zugleich verbindenden Auftakt in Ausbildung, Studium und Berufseinstieg.

Die neuen Mitarbeitenden kommen aus ganz unterschiedlichen Bereichen: 318 Nachwuchskräfte starten in Verwaltung, IT sowie im handwerklichen, technischen und kaufmännischen Umfeld. Hinzu kommen acht Nachwuchskräfte der Bühnen, 129 Nachwuchskräfte des Amtes für Kinder, Jugend und Familie sowie 24 Nachwuchskräfte des Amtes für Feuerschutz, Rettungsdienst und Bevölkerungsschutz. Diese Vielfalt verdeutlicht die Bandbreite der Aufgabenfelder innerhalb der Stadtverwaltung.





Ausbildung in Zahlen*



6.374

Bewerbungen



308

Einstellungen



mit über **1.100**
Beratungsgesprächen



262 Absolvent*innen
haben ihre Prüfungen in 2025
erfolgreich bestanden



Teilnahme an über **20**
Ausbildungsmessen und
Berufsorientierungs-
veranstaltungen in Schulen



Erfolgsquote
98,1%

** Ausbildung in Zahlen ohne Ausbildung Amt für Jugend, Bildung, Feuerwehr und Bühnen*

Neue Berufsbilder in der Ausbildung

Zum Einstellungsjahr 2025 wurden zwei neue Berufsbilder in der Ausbildung eingeführt: das duale Studium Verwaltungsinformatik eGovernment (Bachelor of Science) sowie die Ausbildung zur Fachkraft für Lagerlogistik. Damit wird das Ausbildungsangebot gezielt weiterentwickelt, um aktuellen und zukünftigen Anforderungen in Verwaltung, Digitalisierung und Infrastruktur Rechnung zu tragen.

Kölnmacher*innen beim B2Run 2025

Gemeinsam aktiv

Auch 2025 nahm die Stadt Köln wieder am B2Run teil. Und das mit einer deutlich gewachsenen Beteiligung. Am 3. September gingen doppelt so viele Kölnmacher*innen an den Start wie im Vorjahr.

Grundlage hierfür war ein neues Anmeldeverfahren: Viele Teilnehmende hatten in der Vergangenheit angeregt, einen moderaten Eigenanteil zu leisten, um zusätzlichen Kolleg*innen die Teilnahme zu ermöglichen. Dieses Modell wurde 2025 umgesetzt. Mit Erfolg! Durch den geringen Unkostenbeitrag konnten mehr Startplätze finanziert und vergeben werden.

Bewegung, Begegnung und Zusammenhalt

Ausgestattet mit einem einheitlichen Laufshirt im „Mach Köln!“-Design machte das Team der Stadt Köln auch optisch seine Verbundenheit sichtbar. Der gemeinsame Zieleinlauf in das RheinEnergieSTADION bildete für viele einen besonderen Moment.

Mehr als ein Lafevent

Die Teilnahme am B2Run steht exemplarisch für eine aktive, gemeinschaftlich gelebte Organisationskultur. Sie verbindet Bewegung, Teamgeist und Identifikation mit der Arbeitgeberin Stadt Köln und schafft Begegnungen jenseits des Arbeitsalltags. So wird sichtbar: Köln wird nicht nur gemeinsam gestaltet, sondern auch gemeinsam erlebt.



Teil 2

Zahlen – Daten – Fakten

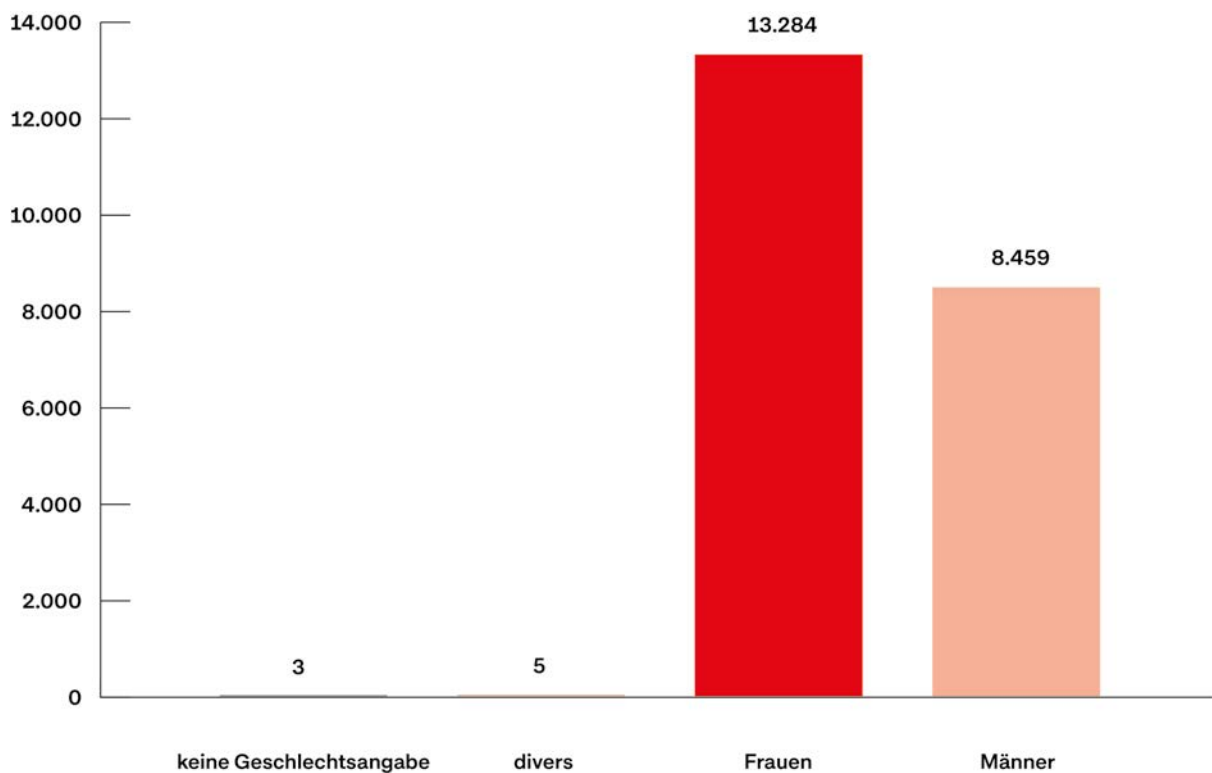


Wir haben die Daten sorgfältig zusammengeführt, bearbeitet und analysiert.

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

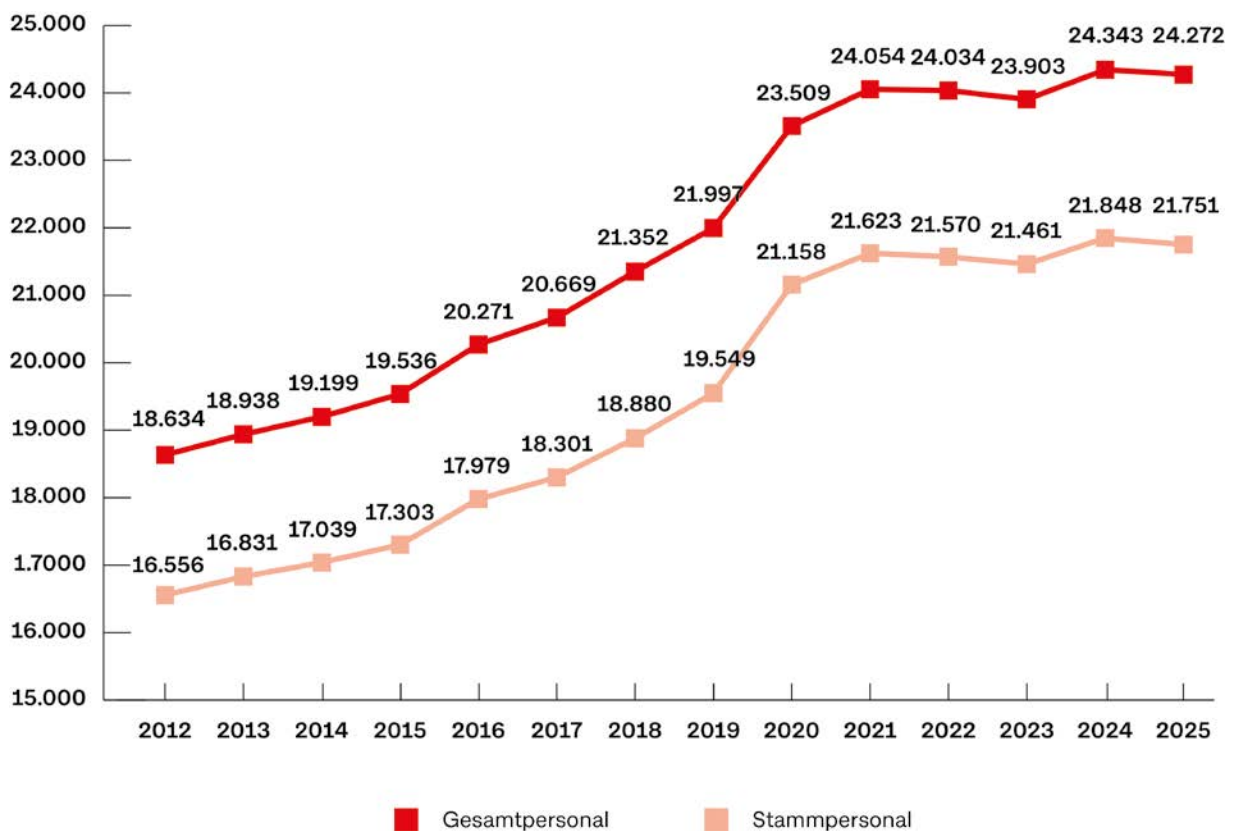
Es kann vorkommen, dass es zu geringfügigen Abweichungen zu anderen Berichten kommt, die zum Beispiel zu einem anderen Stichtag oder auf Basis einer anderen Grundgesamtheit ermittelt wurden. Der Fokus dieses Berichts liegt darauf, Zahlen und Erkenntnisse mit langfristiger Gültigkeit für die Stadt Köln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

Einige Statistiken in diesem Bericht betrachten die Personalzahlen geschlechtergetrennt nach weiblich und männlich. In Deutschland sind folgende Geschlechtseinträge möglich: „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 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 ohne Auszubildende und Studierende (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 2023 – 2025

Mitarbeitende

Personalbestand	31.12.2023	31.12.2024	31.12.2025	Veränderung zum Vorjahr
Beamt*innen	4.601	4.574	4.541	-33
Beschäftigte (Tarif)	16.860	17.274	17.210	-64
Personalbestand Stammpersonal	21.461	21.848	21.751	-97
Abgeordnete Beschäftigte	47	40	34	-6
Honorarkräfte	7	6	7	+1
Ausbildung				
Anwärter*innen	574	619	694	+75
Auszubildende	416	431	398	-33
Praktikanten, Volontäre ...	351	375	349	-26
Bundesfreiwilligendienst	52	51	51	0
aktive Beschäftigte	22.908	23.370	23.284	-86
Altersteilzeit – Freizeitphase	108	121	134	+13
Beurlaubte	887	852	854	+2
Summe Beschäftigungsverhältnisse	23.903	24.343	24.272	-71

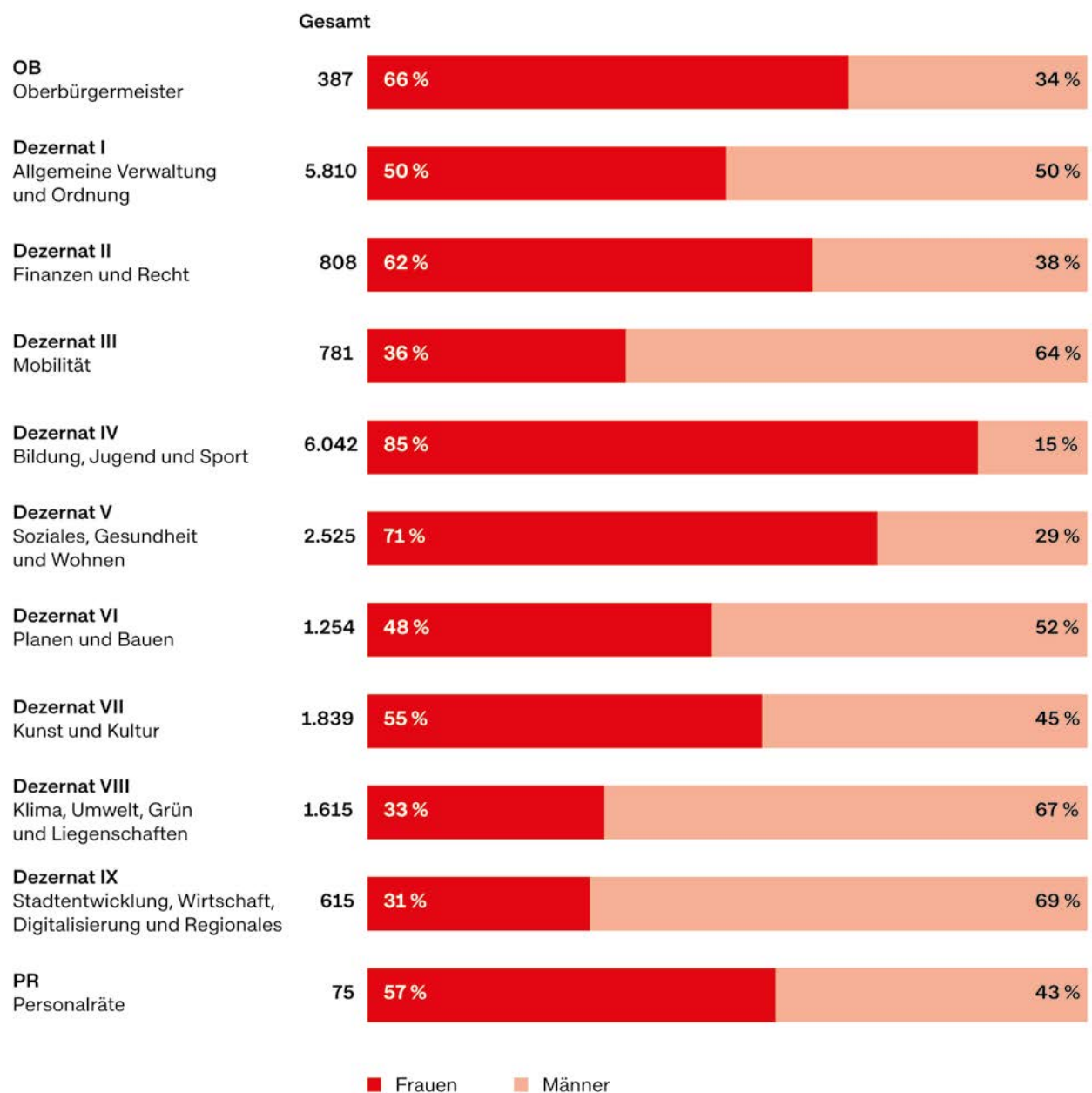
Vollzeitäquivalent (VZÄ)*

Personalbestand	31.12.2023	31.12.2024	31.12.2025	Veränderung zum Vorjahr
Beamte*innen	4.309,06	4.295,02	4.279,30	-15,72
Tarifbeschäftigte	14.603,30	14.895,73	14.872,10	-23,63
Personalbestand Stammpersonal	18.912,36	19.190,75	19.151,40	-39,35
Abgeordnete Beschäftigte	41,52	36,48	31,87	-4,61
Honorarkräfte	7,00	6,00	7,00	+1,00
Ausbildung				
Anwärter	571,98	614,99	686,50	+71,51
Auszubildende	413,59	426,77	395,37	-31,40
Praktikanten, Volontäre ...	327,26	348,18	325,73	-22,45
Bundesfreiwilligendienst	50,01	48,00	47,68	-0,32
aktive Beschäftigte	20.323,72	20.671,17	20.645,55	-25,62
Altersteilzeit – Freizeitphase	48,85	54,91	61,88	+6,97
Beurlaubte	743,59	714,03	705,26	-8,77
Summe Beschäftigungsverhältnisse	21.116,16	21.440,11	21.412,69	-27,42

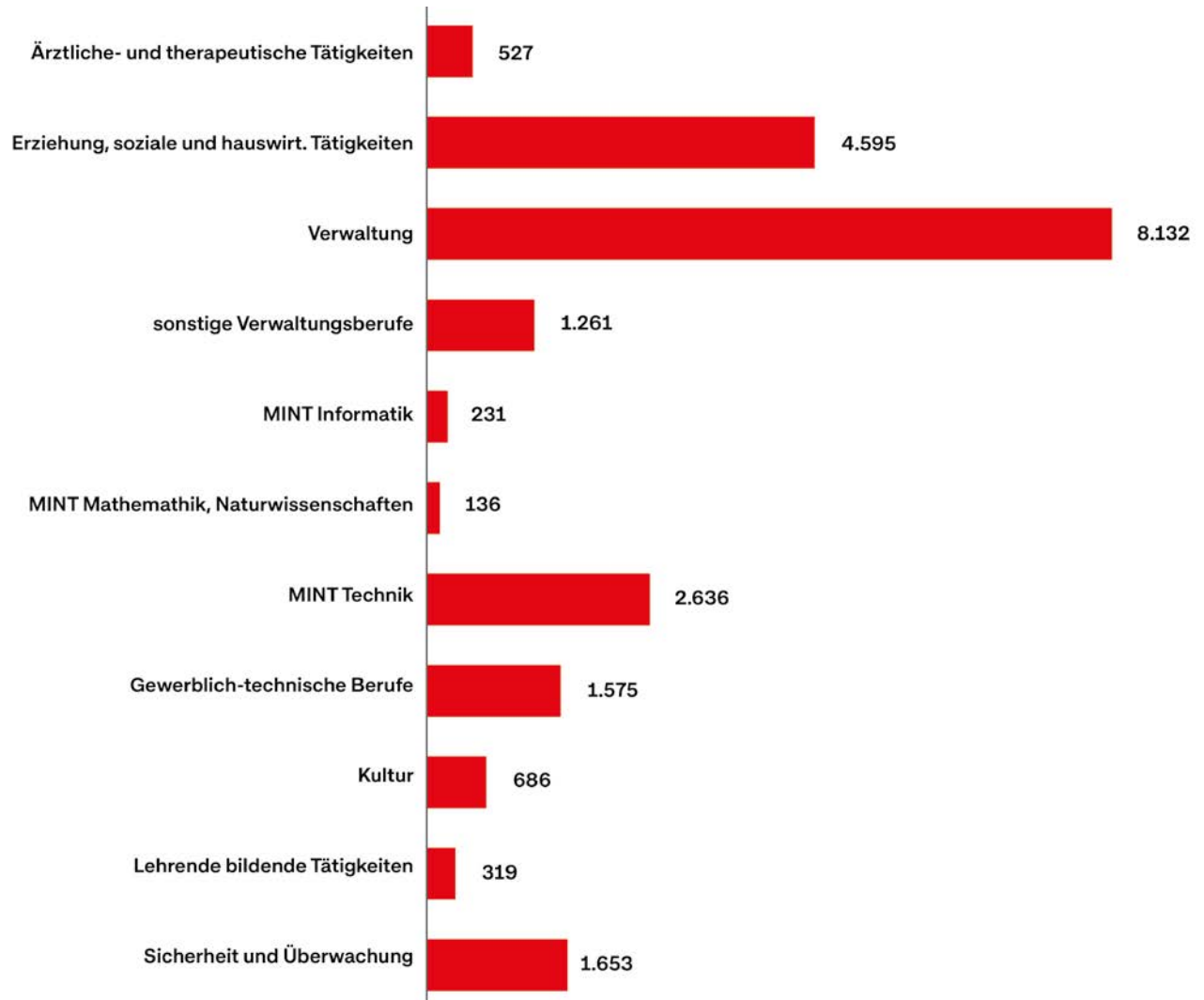
* Die Anzahl der VZÄ gibt an, wie viele Vollzeitstellen sich rechnerisch bei einer gemischten Personalbelegung mit Teilzeitbeschäftigten ergeben. Es ist eine hypothetische Zahl, die ausdrückt, wie hoch die Zahl der Erwerbstätigen wäre, wenn es nur Vollzeitarbeitsplätze gäbe

2.2 Personalbestand im Detail

Mitarbeitende nach Dezernaten sowie Geschlecht

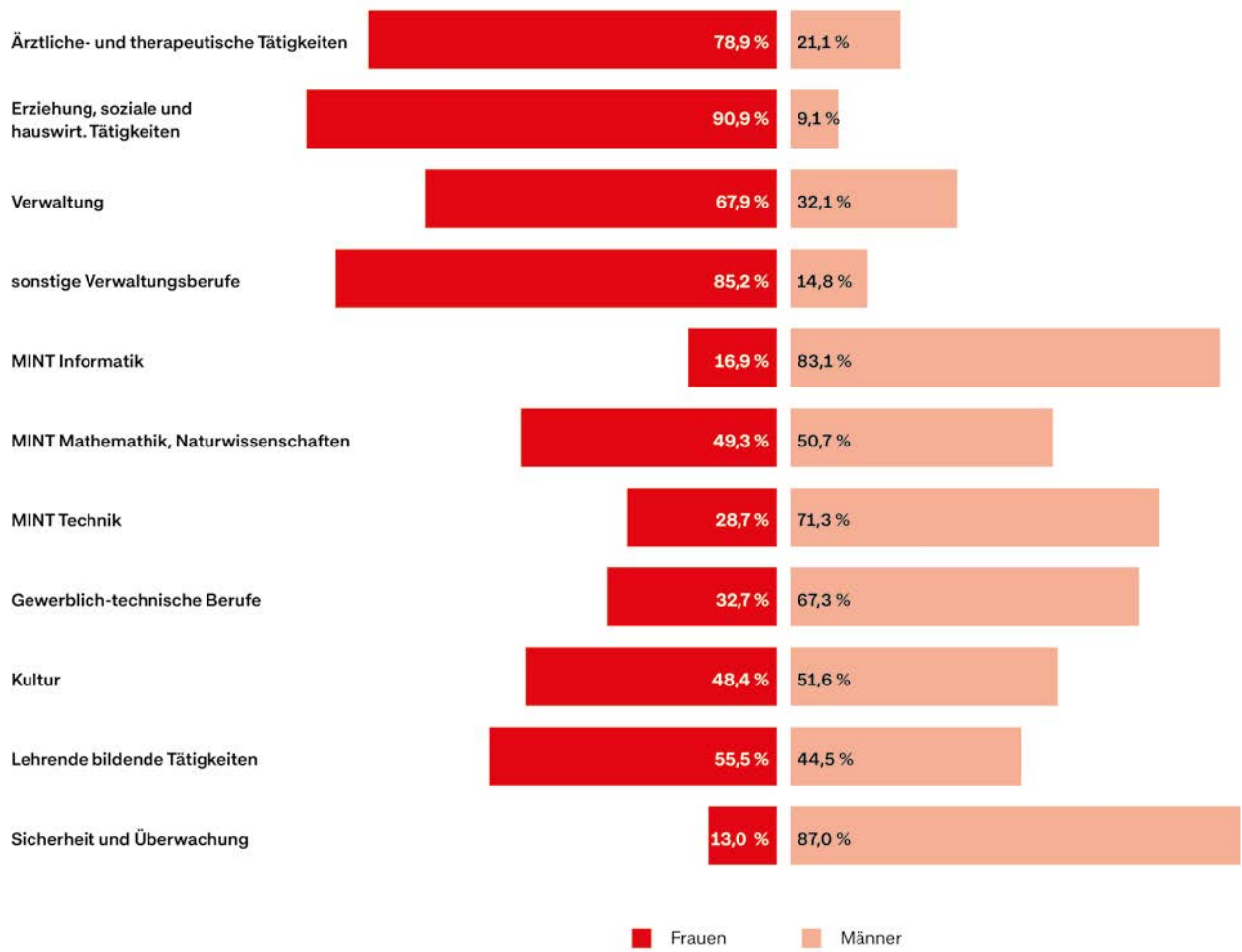


Personalbestand nach Jobfamilien

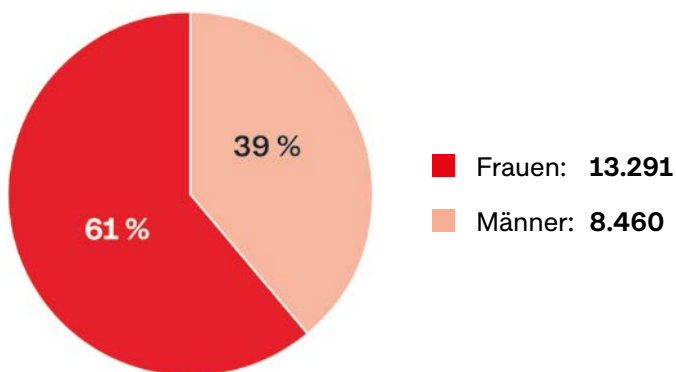


Erläuterungen zu den Jobfamilien finden Sie im Glossar.

Aufteilung der Geschlechter nach Jobfamilien

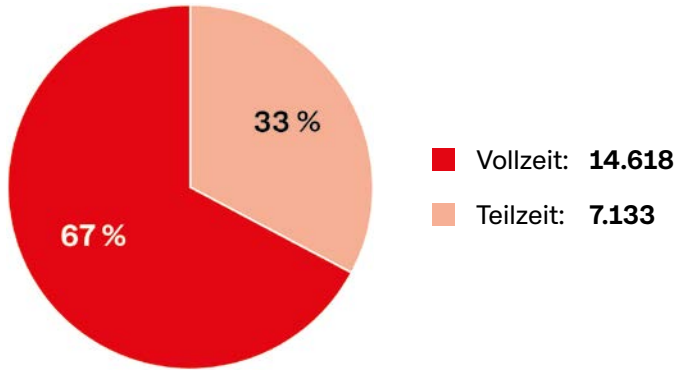


Geschlechterverteilung im Stammpersonal



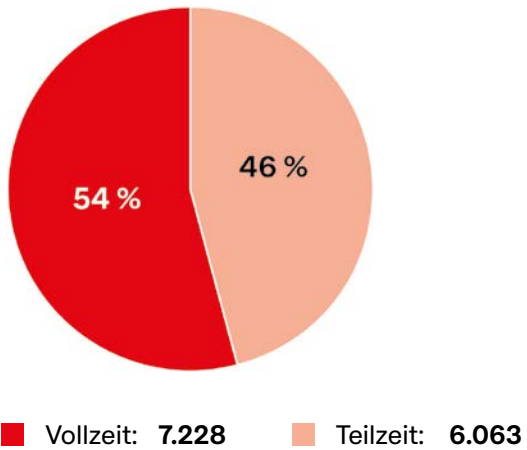
2.3 Teilzeit

Teilzeitquote in der Gesamtverwaltung

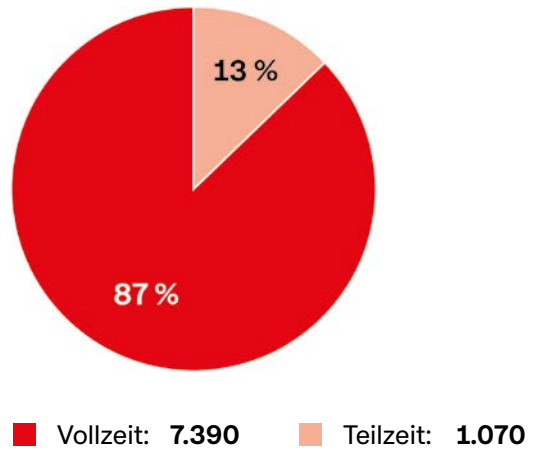


Teilzeitquoten nach Geschlecht

Frauen

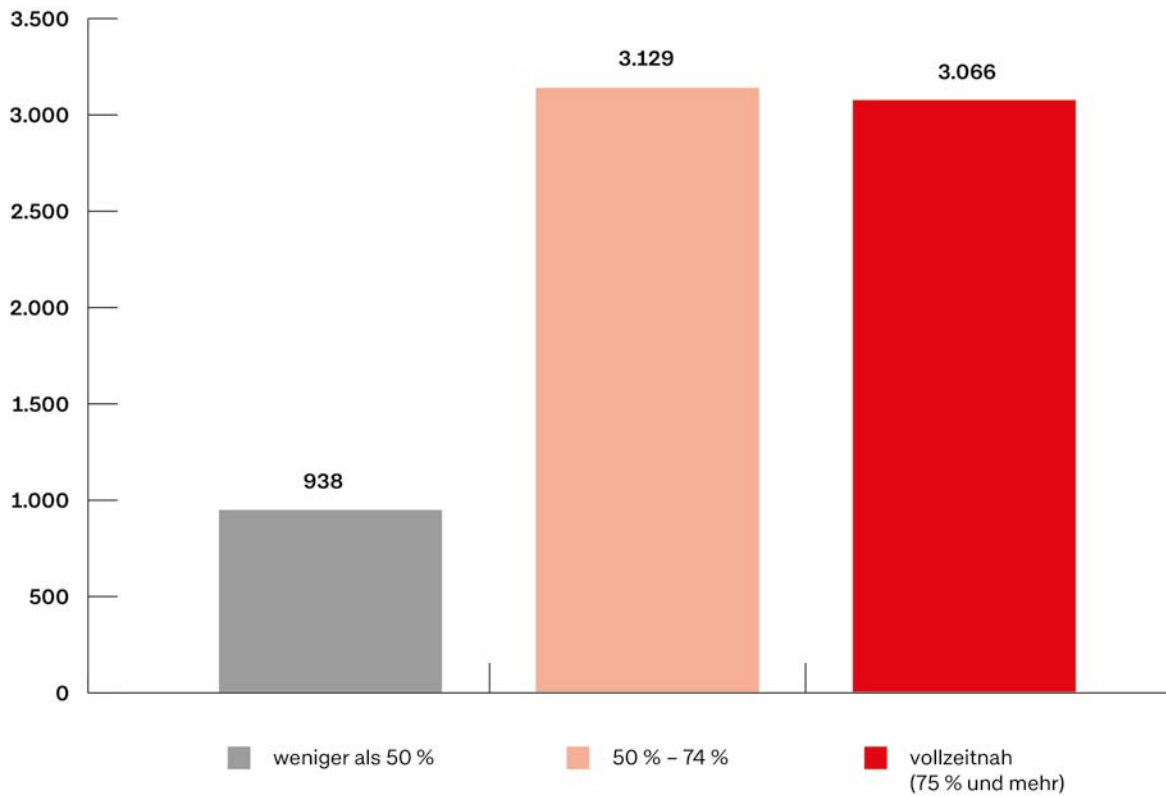


Männer



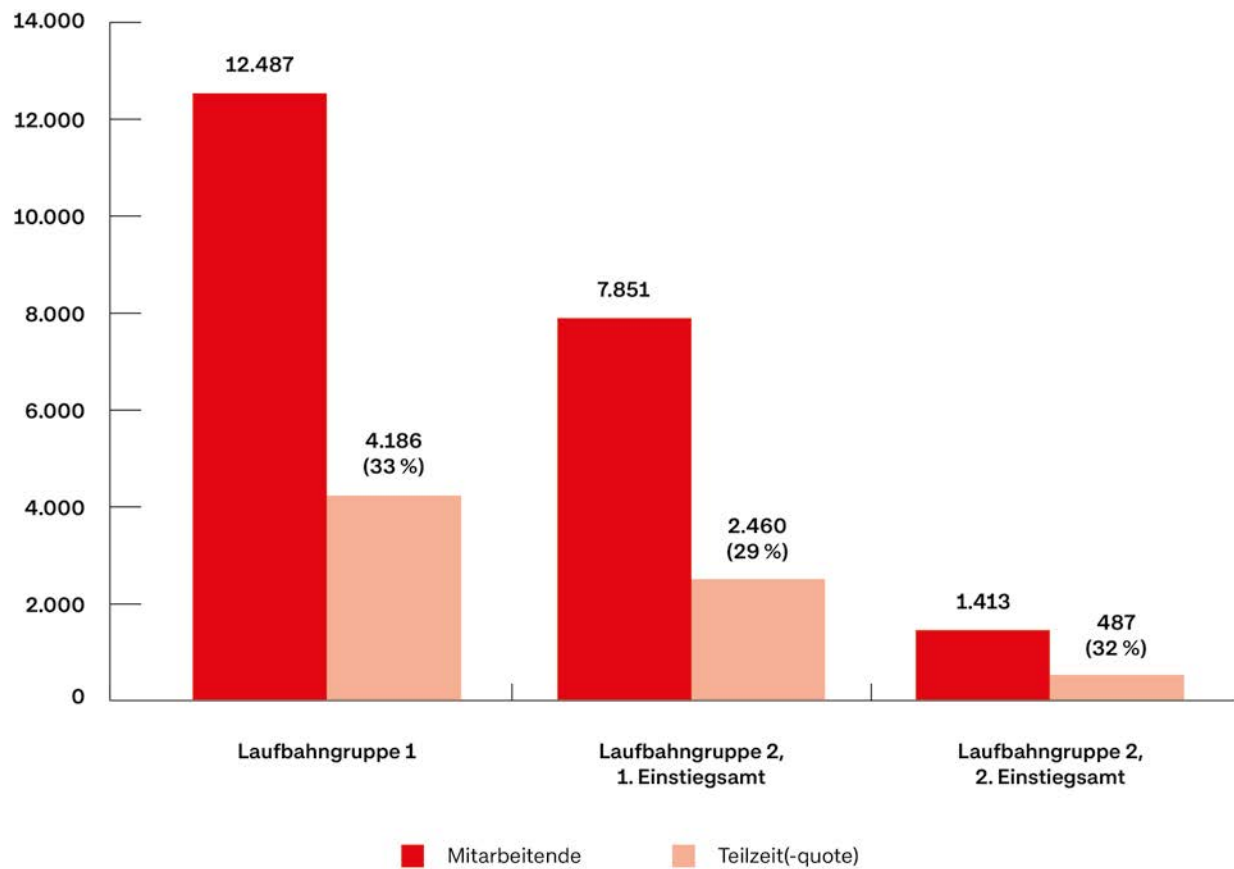
Verteilung Teilzeit anteilig zu einer Vollzeitstelle

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



13 Prozent der Teilzeitkräfte (938 Mitarbeitende) arbeiten weniger als die Hälfte der Stunden einer Vollzeitstelle. 43 Prozent der Teilzeitkräfte (3.066 Mitarbeitende) arbeiten vollzeitnah, das bedeutet mehr als 29 Stunden in der Woche.

Teilzeit(-quote) nach Laufbahngruppen



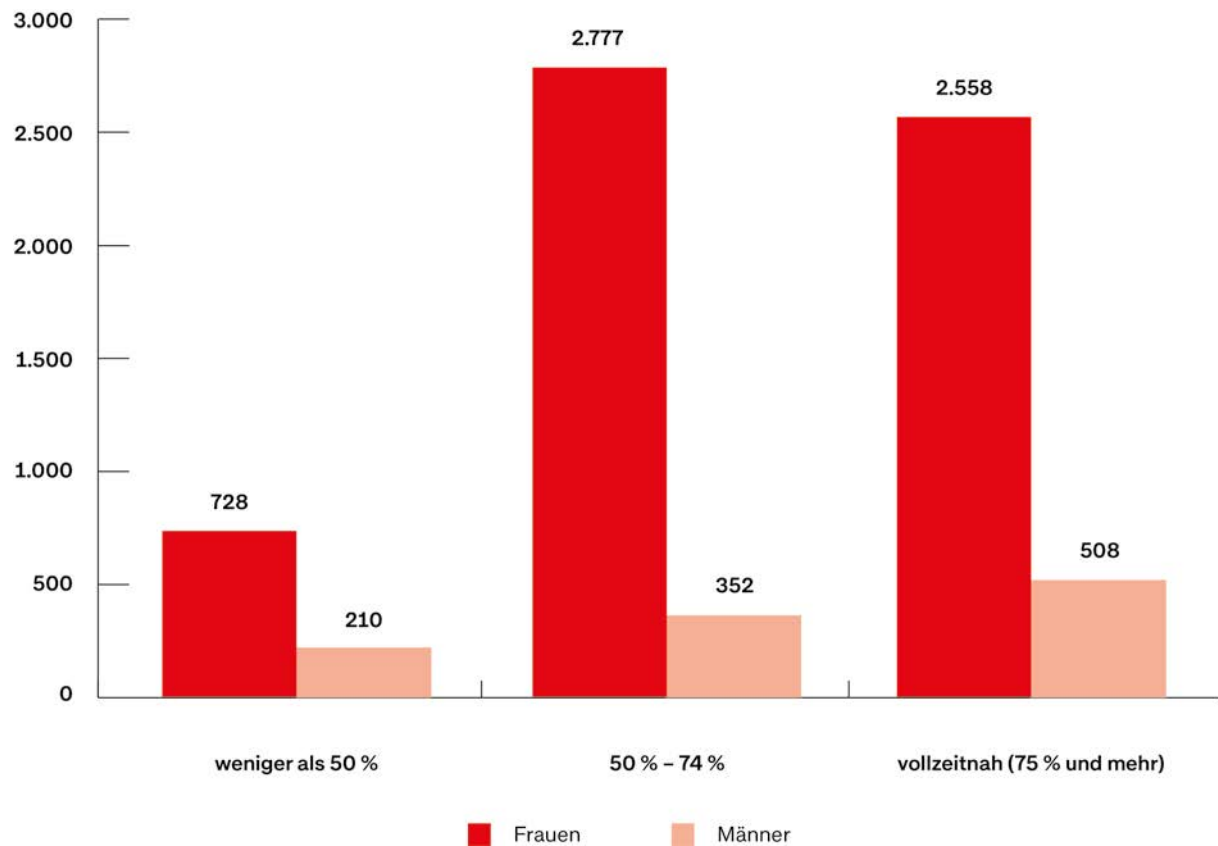
Hinweis:

Laufbahngruppe 1: ehemals Einfacher und Mittlerer Dienst

Laufbahngruppe 2.1: ehemals Gehobener Dienst

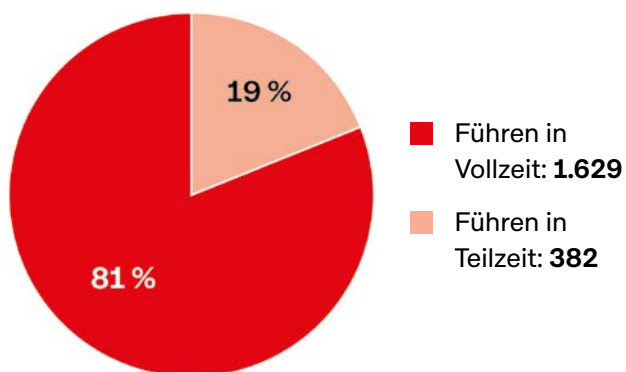
Laufbahngruppe 2.2: ehemals Höherer Dienst

Verteilung Teilzeitanteile nach Geschlecht

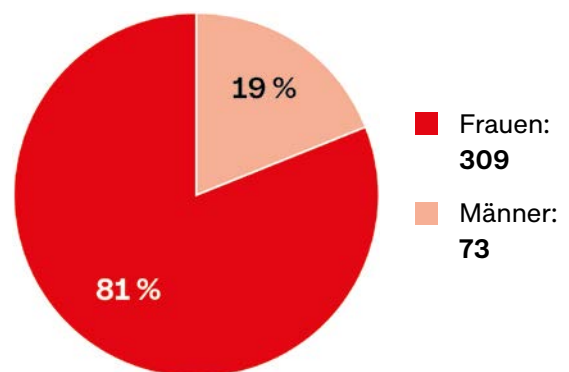


85 Prozent der Mitarbeitenden in Teilzeit sind weiblich, 15 Prozent der Teilzeitbeschäftigten sind männlich. Betrachtet man die Stundenverteilung der weiblichen Teilzeitkräfte, arbeiten 42 Prozent vollzeitnah, 12 Prozent arbeiten weniger als die Hälfte der Vollzeitstunden.

Teilzeitquote in Führungspositionen

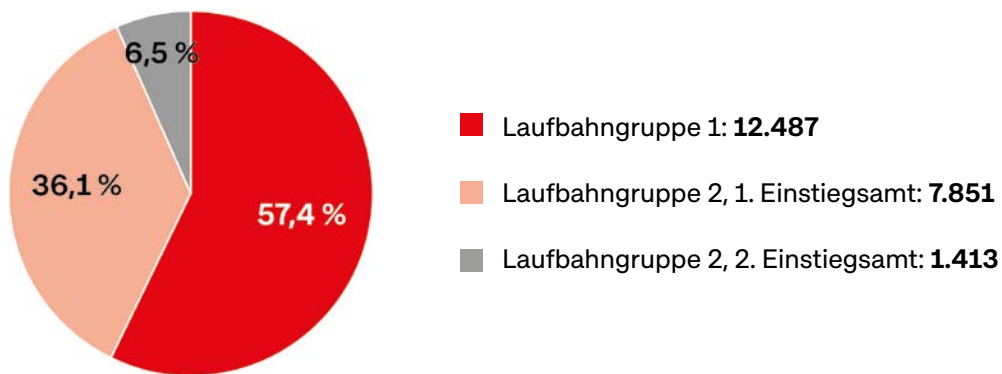


Führen in Teilzeit nach Geschlecht



2.4 Laufbahngruppen und Führungskräfte

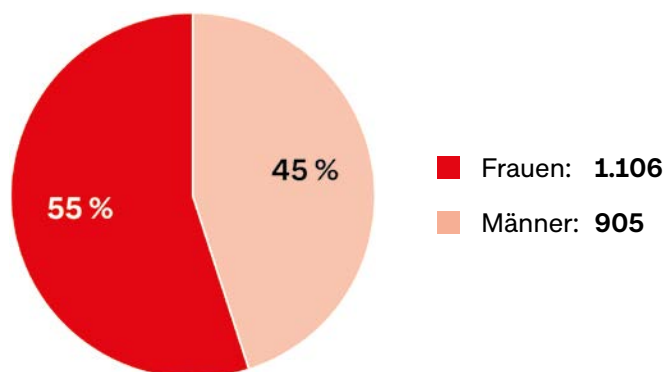
Mitarbeitende nach Laufbahngruppen



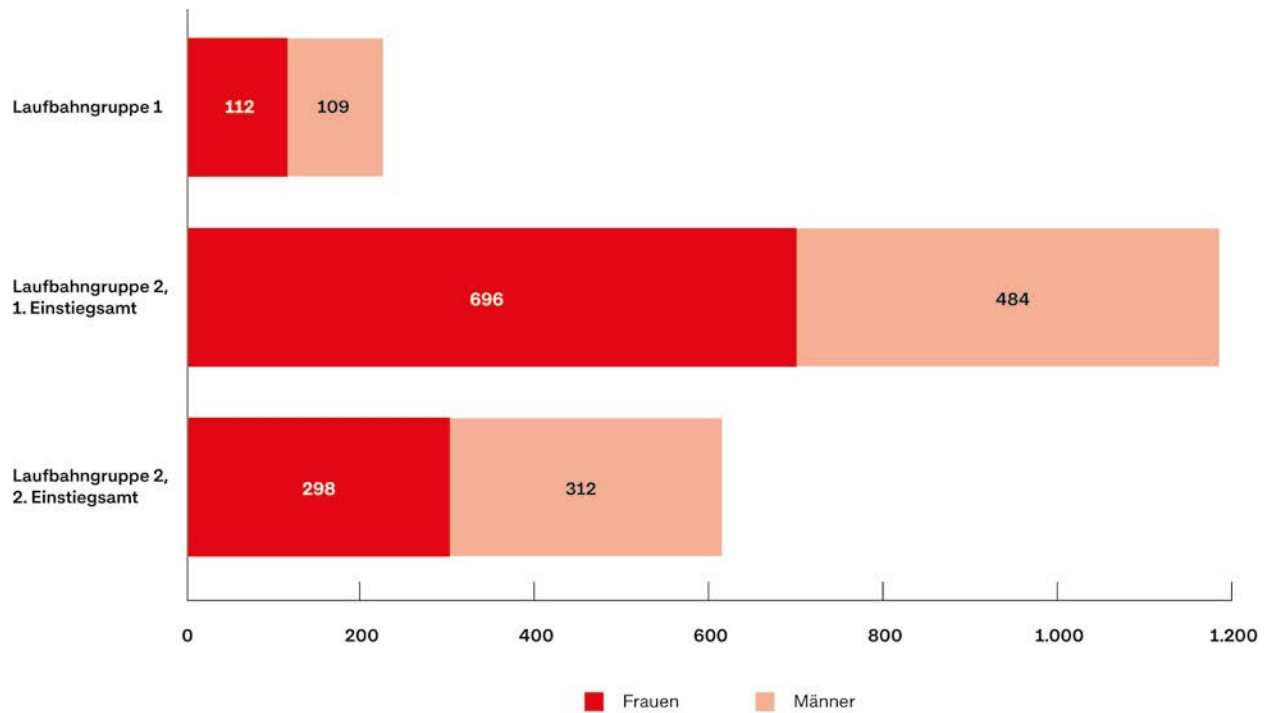
Führungskräfte

Gesamtzahl Führungskräfte: **2.011**

Führungskräfte nach Geschlecht



Führungskräfte nach Laufbahngruppe und Geschlecht



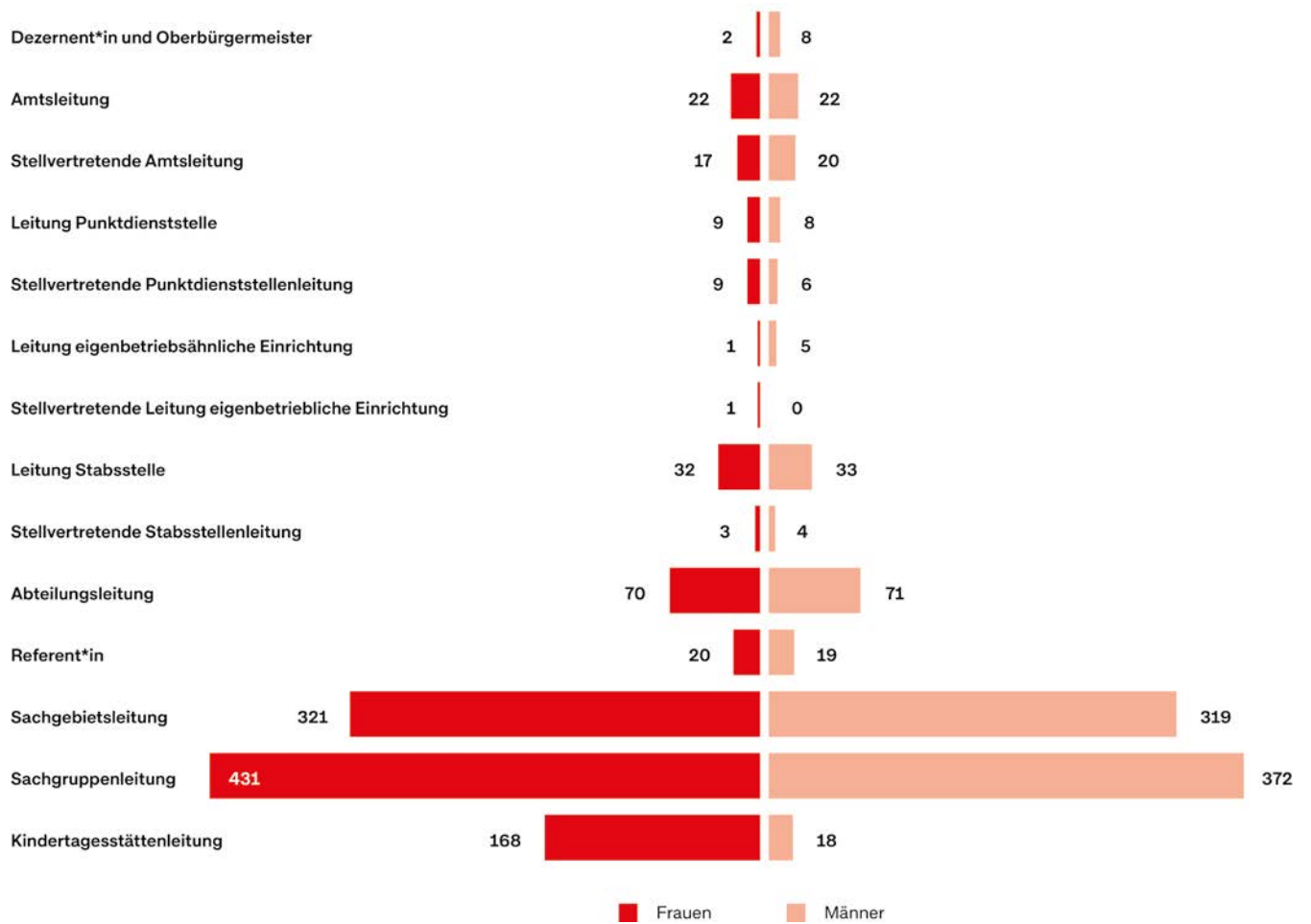
Laufbahngruppen: Laufbahnen, die verwandte und gleichwertige Vor- und Ausbildungen voraussetzen

Laufbahngruppe 1: ehemaliger Einfacher Dienst und Mittlerer Dienst

Laufbahngruppe 2.1.: Einstiegsamt – ehemaliger Gehobener Dienst

Laufbahngruppe 2.2.: Einstiegsamt – ehemaliger Höherer Dienst

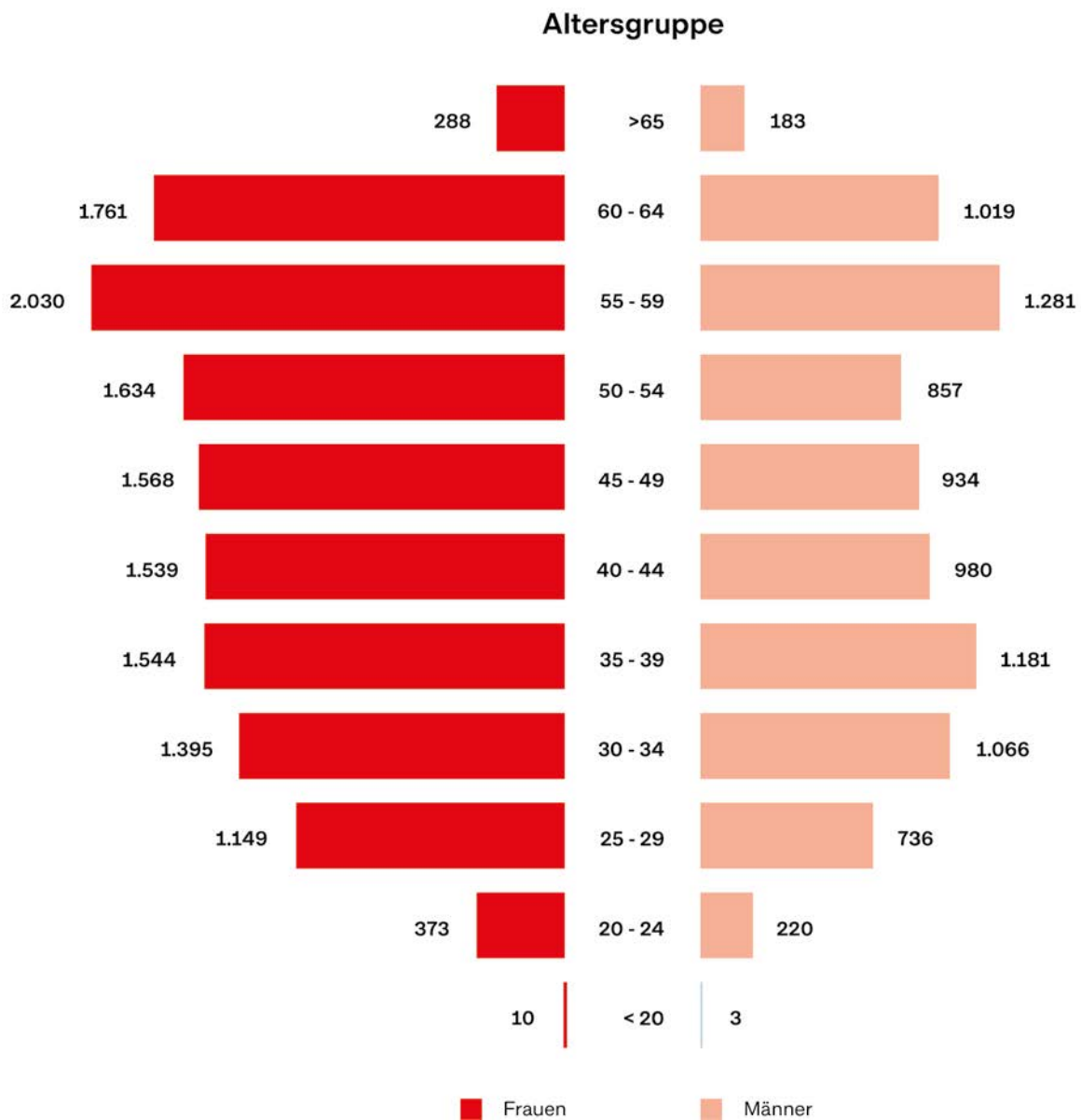
Führungskräfte nach Funktion



2.5 Demographie

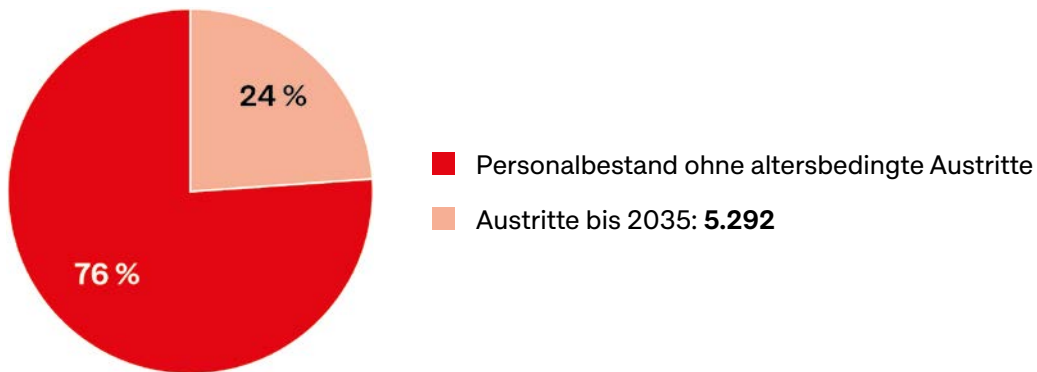
Durchschnittsalter: 45,5 Jahre

Altersverteilung in der Stadtverwaltung



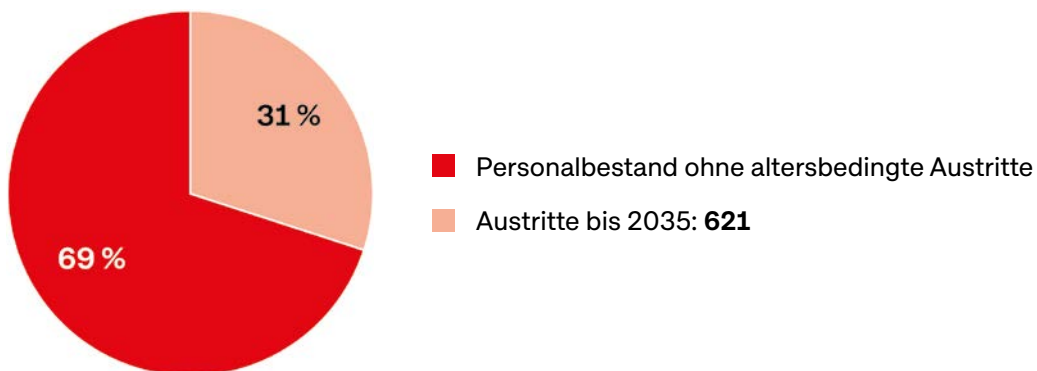
Altersbedingte Austritte in den nächsten 10 Jahren

...gesamt



Das sind pro Jahr etwa 530 Mitarbeitende.

... unter den Führungskräften



Das sind pro Jahr etwa 62 Führungskräfte.

Altersbedingte Austritte in den nächsten 10 Jahren

... nach Jobfamilien*

Jobfamilie	Austritte bis 2035	Anteil
Ärztliche und therapeutische Tätigkeiten	128	24 %
Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Tätigkeiten	888	19 %
Verwaltung	1.991	24 %
Sonstige Verwaltungsberufe	375	30 %
MINT Informatik	52	23 %
MINT Mathematik, Naturwissenschaften	25	18 %
MINT Technik	722	27 %
Gewerblich-technische Berufe	469	30 %
Kultur	145	21 %
Lehrende bildende Tätigkeiten	96	30 %
Sicherheit und Überwachung	401	24 %
Gesamtergebnis	5.292	24 %

* Anteil bemisst sich am Bestand des Stammpersonals in der Jobfamilie zum 31.12.2025.

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.

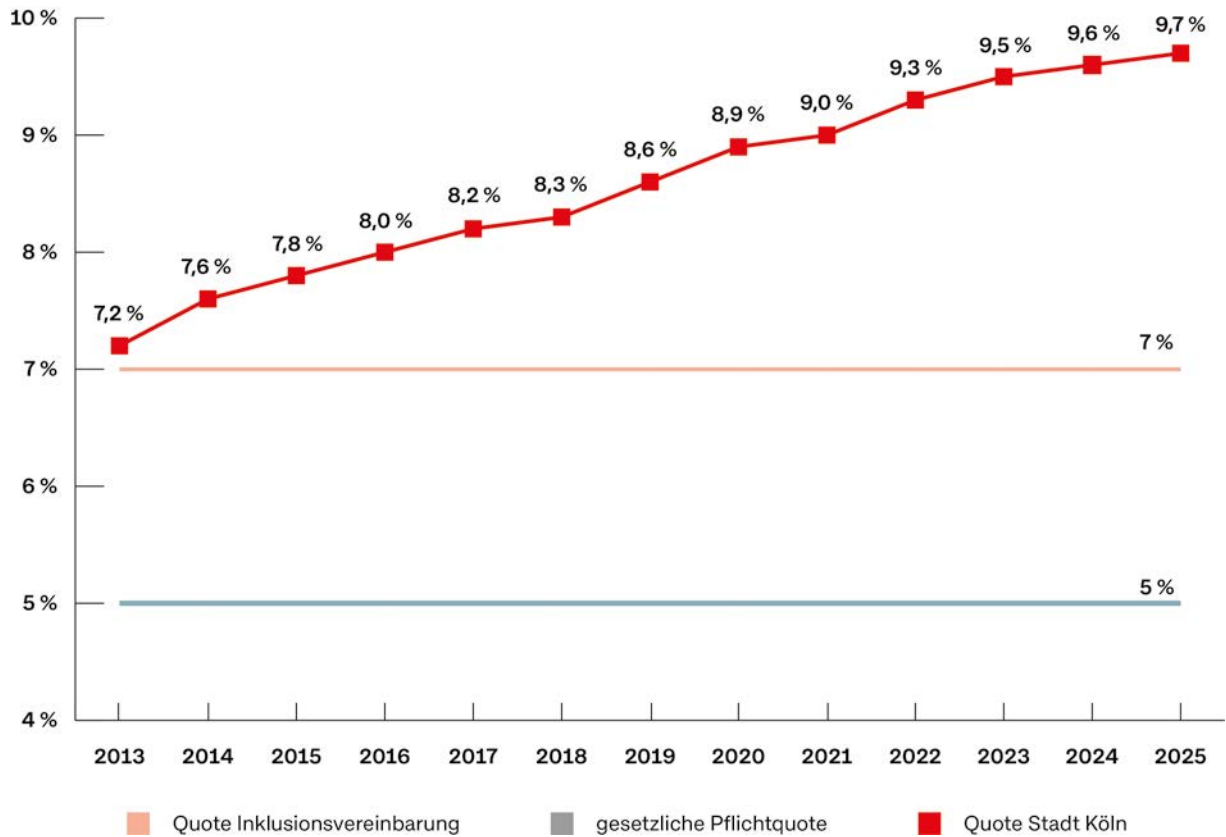
Mitarbeitende mit ausländischer Staatsangehörigkeit

	2023	2024	2025
Mitarbeiter*innen mit nicht-deutscher Staatsangehörigkeit	1.721	1.796	1.827
Anteil	8,02 %	8,22 %	8,40 %

Top 10 der Herkunftsländer

Ranking	Staatsangehörigkeit	Anzahl der Mitarbeitenden
Platz 1	türkisch	725
Platz 2	italienisch	229
Platz 3	griechisch	79
Platz 4	polnisch	63
Platz 5	russisch	46
Platz 6	spanisch	43
Platz 7	österreichisch	34
Platz 8	koreanisch	31
Platz 9	portugiesisch	31
Platz 10	iranisch	29

2.7 Teilhabe



Schwerbehindertenquote

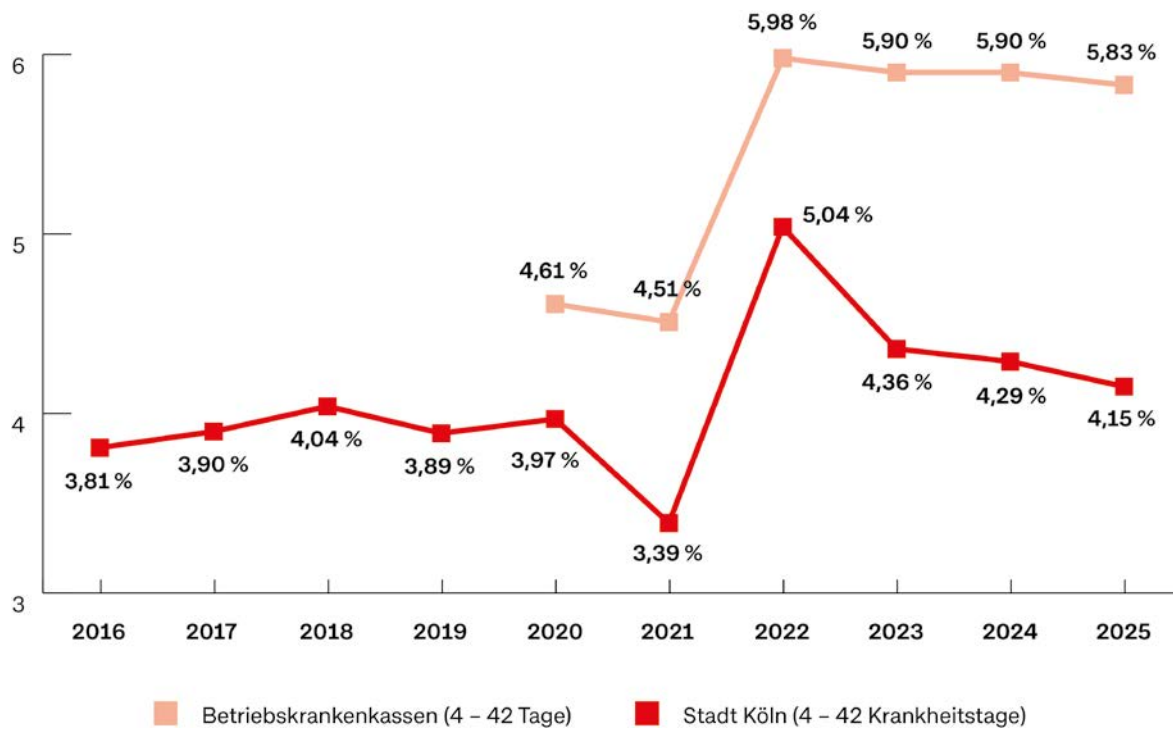
Die Beschäftigungsquote schwerbehinderter Menschen von **9,72 Prozent** im Jahr 2025 basiert auf der Jahresmeldung an die Agentur für Arbeit und den Landschaftsverband (nach § 163 Absatz 2 Neuntes Buch Sozialgesetzbuch). Die gesetzliche Pflichtquote beträgt 5 Prozent; die Zielquote der Inklusionsvereinbarung der Stadt Köln liegt bei 7 Prozent.

Am 31.12.2025 waren von den 21.751 Mitarbeitenden der Stadt Köln **1.938 Menschen mit Schwerbehinderung** beziehungsweise gleichgestellte Beschäftigte.

5,5 Prozent aller Führungskräfte haben eine Schwerbehinderung (111 Personen).

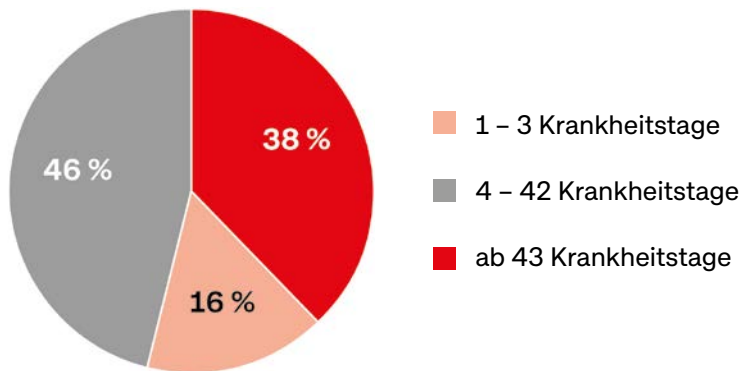
2.8 Krankenquote

Entwicklung der Ausfallquote durch Krankheit
(Gesamtverwaltung für 4 – 42 Krankheitstage im Vergleich zu Betriebskrankenkassen)



Die Krankenquote der Stadt Köln hat sich in 2025 um 0,14 Prozentpunkte auf 4,15 Prozent gesenkt.

Aufteilung der Krankheitstage nach Krankheitsdauer (Verwaltungsberechnung)



Wie man an der Verteilung erkennen kann, ist ein bedeutender Anteil Krankheitstage ab 43 Tagen, also Langzeiterkrankungen.

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

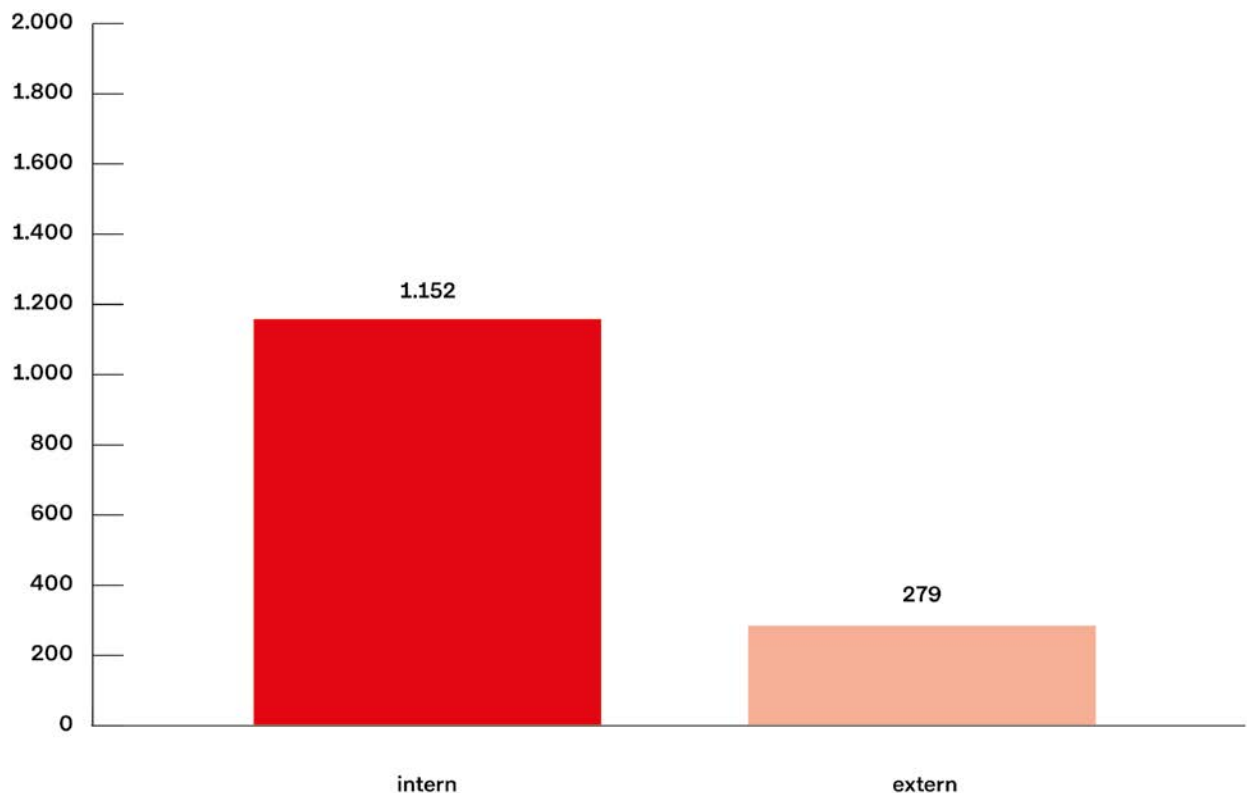
Stadt Köln – Gesamtverwaltung (1 – > 42 Krankheitstage)	9,09 %	Gesamtjahresbetrachtung, alle Zeiträume Krankheitstage, alle Kalendertage, inklusive Wochenenden und Feiertagen, alle Gruppen
Stadt Köln – Gesamtverwaltung (1 – 42 Krankheitstage)	5,66 %	Gesamtjahresbetrachtung, 1 – 42 Krankheitstage, alle Kalendertage, inklusive Wochenenden und Feiertagen
Stadt Köln – Gesamtverwaltung (4 – 42 Krankheitstage)	4,15 %	Gesamtjahresbetrachtung, 4 – 42 Krankheitstage, alle Kalendertage, inklusive Wochenenden und Feiertagen

Zum Vergleich die jeweiligen Krankenquoten weiterer Institutionen

Krankenquote des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung	5,86 %	Basis Kalendertage (ohne Wochenenden und Feiertage), Krankentage laut Meldung 1 – 42 Tage, aus Monatswerten wird der Jahresdurchschnitt ermittelt Quelle: IAB
Krankenstand Betriebskrankenkassen	5,83 %	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

2.9 Stellenbesetzung

Stellenausschreibungen 2025

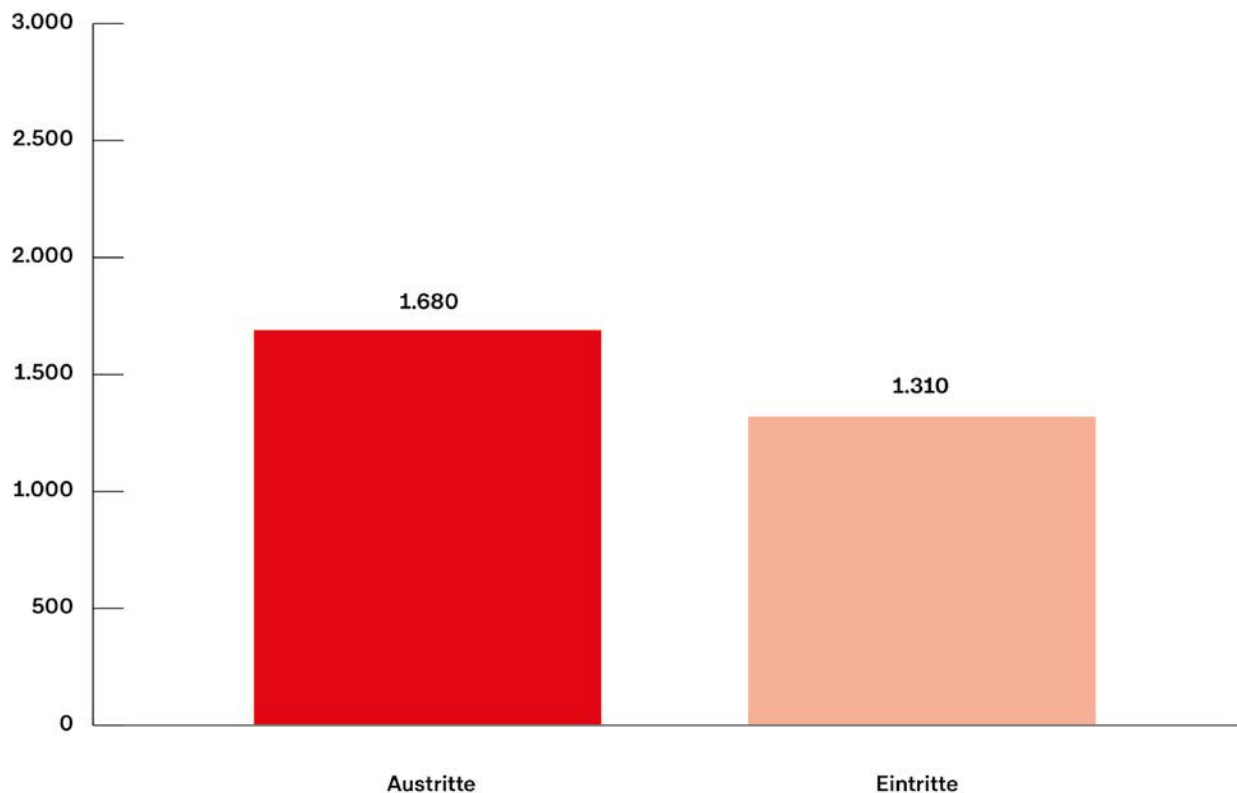


Zum Teil werden mehrere Personen mit einer Ausschreibung gesucht.

Ein- und Austritte Gesamtverwaltung 2025

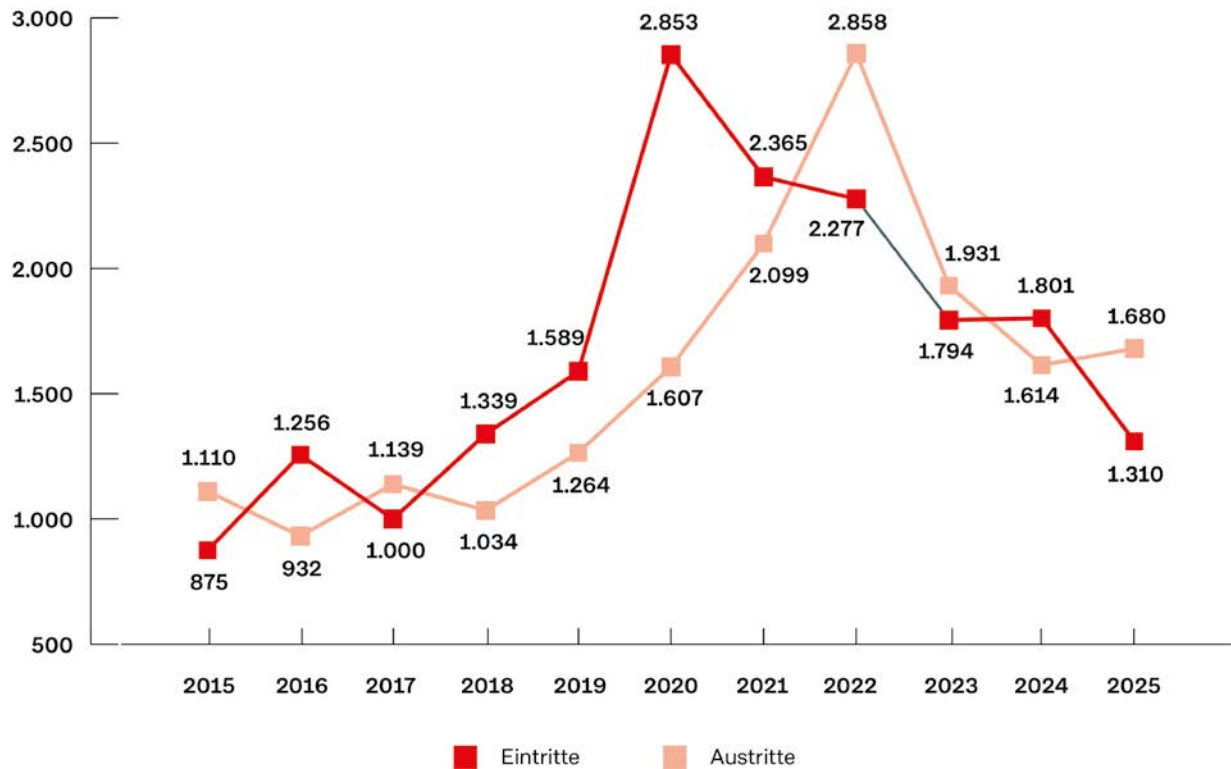
Zu den Austritten zählen unter anderem altersbedingte Gründe wie Rente und Pension wie auch arbeitgeber- und arbeitnehmerseitige Kündigungen und das Ende befristeter Beschäftigungen.

Im Jahr 2025 verzeichnen wir eine Trendumkehr (mehr Austritte als Eintritte) im Vergleich zum Vorjahr. Die Ursachen hierfür sind in der angespannten Haushaltslage und der damit einhergehenden angepassten Nachbesetzungsstrategie zu finden.



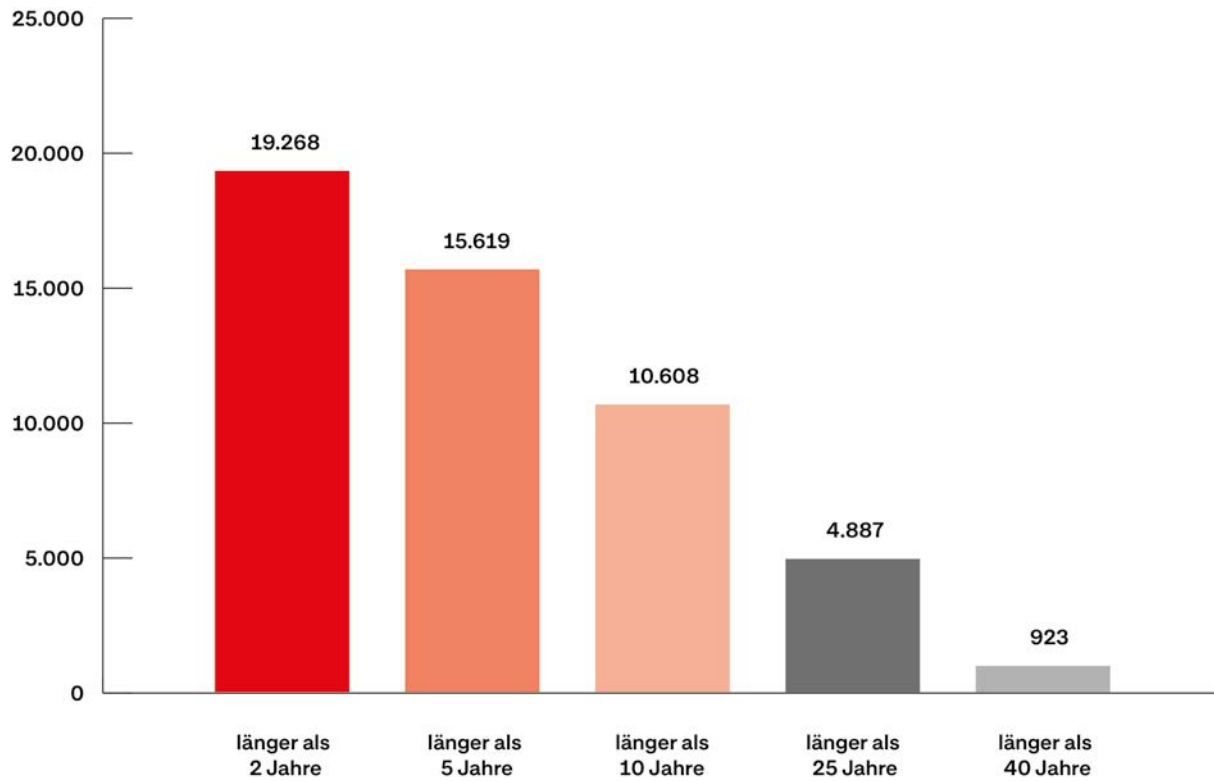
Eintritte und Austritte seit 2018

Im Jahr 2025 hat sich die Anzahl der Eintritte um etwa 490 verringert gegenüber dem Vorjahr. Gleichzeitig ist die Anzahl der Austritte mit 1.680 auf vergleichbarem Niveau geblieben.



Betriebszugehörigkeit Stammpersonal

Ein hoher Anteil langjährig Beschäftigter sichert Erfahrung und Kontinuität, während gleichzeitig ein wachsender Anteil neuer Mitarbeitender die Organisation verjüngt.

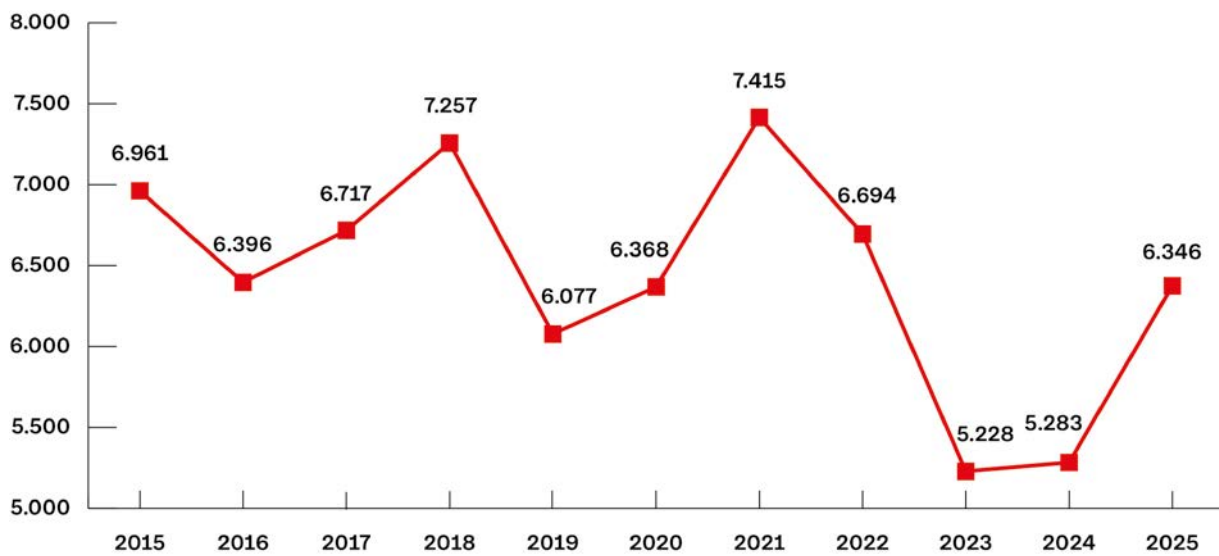


Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit gesamt 14,45 Jahre

2.10 Ausbildung

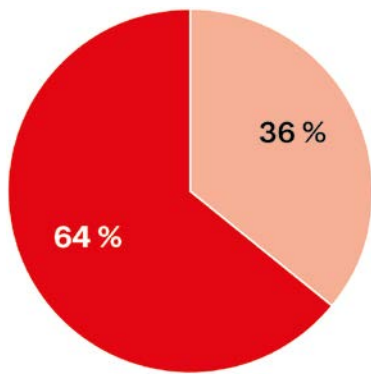
2025 wurden alleine durch das Personal- und Verwaltungsmanagement **308 Nachwuchskräfte** (Studierende und Auszubildende) in 30 verschiedenen Berufsbildern eingestellt.

Anzahl der Ausbildungsbewerbungen*



* 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.

Art der Ausbildung



- Anwärter*innen (Beamtenrecht): **694**
- Auszubildende (Tarifrecht): **398**

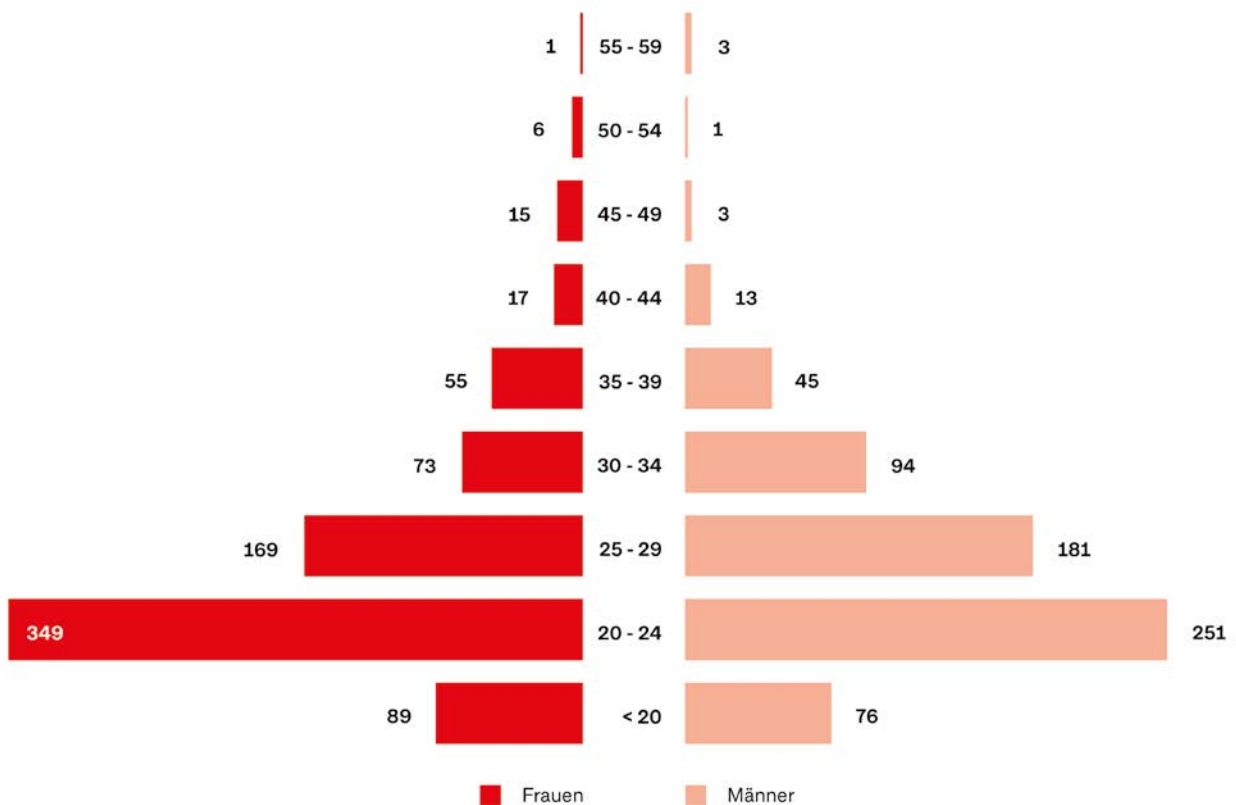
*Inklusive Einstellungen bei der Berufsfeuerwehr, Praktikant*innen beim Amt für Kinder, Jugend und Familie, Aufstiegsbeamt*innen sowie sonstige Praktikant*innen*

Zum Stichtag 31.12.2025 waren insgesamt 1.441 Personen in Ausbildung beschäftigt.

Altersgruppen Nachwuchskräfte

Studierende, Auszubildende, Praktikant*innen, Volontär*innen

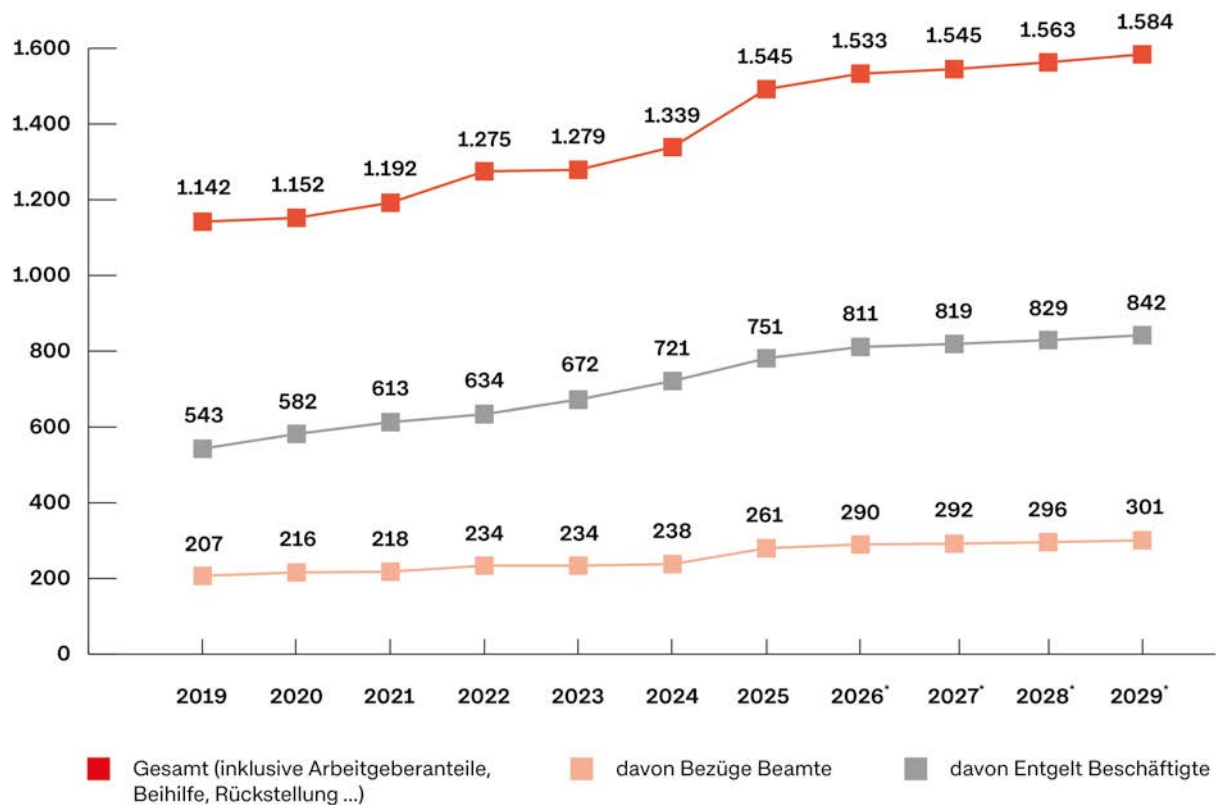
Durchschnittsalter: 25,8 Jahre



2.11 Personalaufwendungen

Personalaufwendungen Kernverwaltung

Angaben (gerundet) in Millionen Euro



* Planwerte gemäß Ratsbeschluss vom 13.02.2025

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

Personalaufwendungen Kernverwaltung aufgeschlüsselt

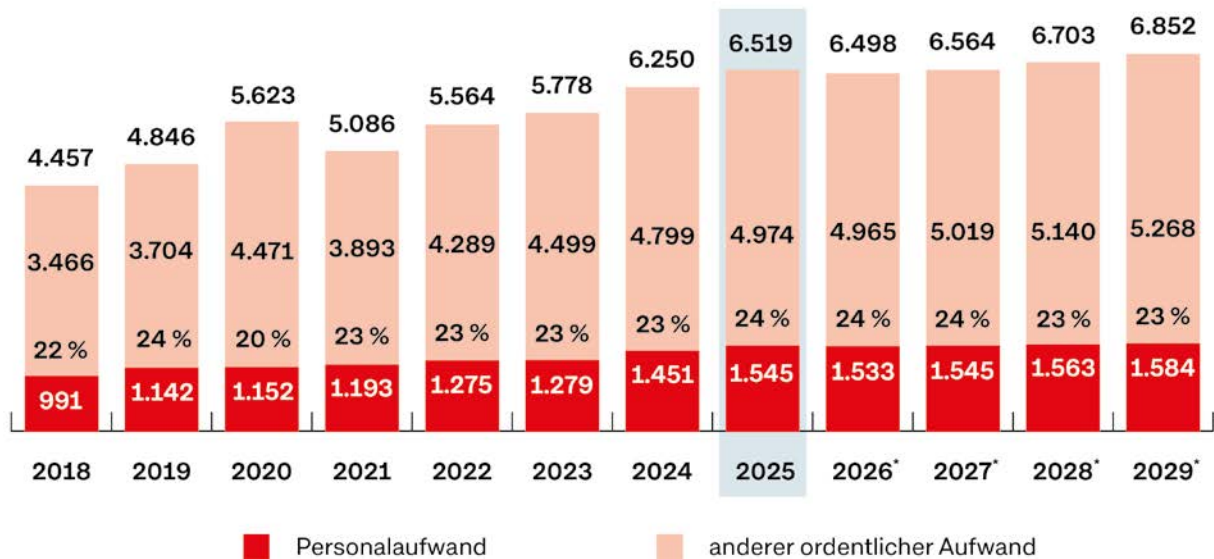
Angaben (gerundet) in Millionen Euro

Übersicht Personalaufwendungen	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026*	2027*	2028*	2029*
Bezüge Beamt*innen	215,8	218,2	234,2	233,7	250,6	260,9	289,8	292,0	296,4	300,9
Entgelt Beschäftigte	582,1	612,6	634,4	671,6	725,4	750,6	811,2	818,9	829,4	842,0
Arbeitgeberanteile Sozialversicherung	166,3	177,7	185,7	188,9	212,3	227,7	217,7	219,9	222,7	226,1
Unfallversicherung	2,4	3,6	3,2	3,5	3,7	3,7	4,3	4,4	4,5	4,5
Beihilfe	15,7	16,0	16,3	17,6	21,4	21,0	18,8	19,0	19,2	19,5
zahlungswirksamer Personalaufwand	982,3	1.028,1	1.073,8	1.115,3	1.213,4	1.264,0	1.341,8	1.354,2	1.372,3	1.393,2
Pensionsrückstellungen	90,8	105,3	129,0	99,4	149,0	166,5	124,2	124,2	124,2	124,2
Beihilferückstellung	31,3	25,5	37,4	23,8	41,0	74,3	74,3	29,8	29,8	29,8
Rückstellungen für ATZ, Urlaub, Überstunden, LOB etc.	47,1	33,3	35,0	41,0	48,0	40,2	36,8	36,8	36,8	36,8
Rückstellungsaufwand insgesamt	169,2	164,1	201,4	164,2	238,0	281,1	190,8	190,8	190,8	190,8
Personalaufwendungen gesamt	1.151,5	1.192,3	1.275,2	1.279,4	1.451,4	1.545,0	1.532,7	1.545,0	1.563,2	1.584,1

* Planwerte gemäß Ratsbeschluss vom 13.02.2025

Personalintensität Kernverwaltung in Prozent

Angaben in Millionen Euro, gerundet



* Planwerte gemäß Beschluss vom 13.02.2025

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 21.751 Beschäftigte



426

Kolleg*innen



15

Auszubildende



56

Führungskräfte



78,6%

weiblich



21,4%

männlich



71,4%

weiblich



28,6%

männlich



5

Abteilungen

Zentrale Verwaltung (110)

Personalcontrolling, Finanzen

Kompetenzzentrum (111)

Personalentwicklung, Personalmarketing, Ausbildung

Organisation (112)

Standards und Grundsätze, Organisationsmanagement und -entwicklung

Personalservice und -beratung (113)

Entgelt, Versorgung, Arbeits- und Beamtenrecht

Bewerbercenter (114)

Recruiting und Bewerberbüro

Fazit

Wir machen Köln – wir fassen zusammen

Personalberichts-Summary

Stabilität in einem dynamischen Umfeld

Zum Stichtag 31. Dezember 2025 waren 21.751 Mitarbeitende im Stammpersonal der Stadtverwaltung Köln beschäftigt. Damit bleibt die Stadtverwaltung eine der größten Arbeitgeberinnen der Region. Der Personalbestand ist gegenüber dem Vorjahr leicht zurückgegangen, bewegt sich jedoch weiterhin auf einem stabilen Niveau. Diese Entwicklung steht im Zusammenhang mit einer bewussteren Steuerung von Nachbesetzungen sowie den aktuellen haushalterischen Rahmenbedingungen.

Kein weiterer Personalaufwuchs

Die Entwicklung der Ein- und Austritte zeigt eine veränderte Dynamik im Vergleich zu den Vorjahren. Mit 1.680 Austritten und 1.310 Eintritten wird deutlich, dass unsere Personalanpassungsstrategie Wirkung zeigt. Durch eine gezielte Personalbedarfssteuerung und verzögerte Nachbesetzung hat sich der Personalkörper verringert und ist nicht weiter angewachsen.

Recruiting weiterhin auf gutem Niveau

Die Resonanz auf Stellenausschreibungen ist weiterhin hoch. Im Jahr 2025 wurden 1.152 interne und 279 externe Ausschreibungen durchgeführt. Über 15.000 externe Bewerbungen zeigen weiterhin ein großes Interesse an der Stadtverwaltung als Arbeitgeberin. Ergänzend wurden 90 zentrale Auswahlrunden mit Initiativbewerbenden durchgeführt. Auch der direkte Austausch mit potenziellen Bewerbenden bleibt ein wichtiger Bestandteil der Personalgewinnung: insbesondere in Mangelberufen werden Marketingmaßnahmen und Messeauftritte gezielt eingesetzt, um passende Zielgruppen direkt zu erreichen. Recruiting und Ausbildung werden dabei noch enger verzahnt gedacht, von der ersten Ansprache über Bewerbungsprozesse bis hin zur nachhaltigen Bindung und Entwicklung innerhalb der Stadtverwaltung. So entsteht ein durchgängiger Ansatz, der Personalgewinnung, Nachwuchsförderung und Qualifizierung miteinander verbindet.

Nachwuchs als strategische Aufgabe

Die Nachwuchsförderung bleibt ein zentraler Bestandteil der Personalentwicklung. Für das Ausbildungsjahr 2025 gingen 6.374 Bewerbungen ein, aus denen 308 Einstellungen realisiert wurden. Gleichzeitig konnten 262 Nachwuchskräfte ihre Ausbildung erfolgreich abschließen, was einer Erfolgsquote von 98,1 Prozent entspricht. Mit der Einführung neuer Berufsbilder, etwa im dualen Studium der Verwaltungsinformatik im Bereich E-Government sowie der Ausbildung zur Fachkraft für Lagerlogistik, reagiert die Stadtverwaltung auf veränderte Anforderungen in Verwaltung und Gesellschaft.

Digitalisierung der Personalarbeit

Ein Schwerpunkt der Weiterentwicklung, in gemeinsamer Zusammenarbeit von Personal- und Verwaltungsmanagement mit dem Amt für Digitalisierung und Informationstechnik, lag im Ausbau digitaler Instrumente. Mit der schrittweisen Einführung eines modernen Bewerbermanagementsystems wurden Prozesse im Recruiting transparenter und effizienter gestaltet. Parallel dazu stärken digitale Kommunikations- und Informationsangebote, unter anderem über Karrierewebseiten und soziale Netzwerke, die Sichtbarkeit der Stadtverwaltung als Arbeitgeberin. Allein die Karrierewebseiten verzeichneten im Berichtsjahr rund 3,3 Millionen Aufrufe.

Qualifizierung und lebenslanges Lernen

Auch im Bereich Weiterbildung zeigt sich eine hohe Aktivität. Im Jahr 2025 wurden 676 Fortbildungsveranstaltungen mit insgesamt 5.973 Teilnehmenden durchgeführt. Die durchschnittliche Zufriedenheit lag bei der Note 1,4. Ergänzend etabliert sich die digitale Lernplattform „LernStadt Köln“ zunehmend als zentraler Baustein der Qualifizierung: 16.758 Teilnahmen an digitalen Lernangeboten unterstreichen den steigenden Bedarf an flexiblen Weiterbildungsformaten.

Arbeitsstrukturen und Organisationsentwicklung

Neben der Personalentwicklung wurden organisatorische Strukturen weiterentwickelt. Der Aufbau eines systematischen Prozessmanagements sowie konkrete Praxisprojekte zeigen, wie Abläufe innerhalb der Verwaltung transparenter und effizienter gestaltet werden können. Ziel ist es, Fachwissen langfristig zu sichern, Abstimmungsprozesse zu vereinfachen und Verwaltungsleistungen verlässlicher zu gestalten.

Struktur der Belegschaft

Die Mitarbeitendenstruktur der Stadtverwaltung bleibt insgesamt ausgewogen. 61 Prozent der Mitarbeitenden sind weiblich, 39 Prozent männlich. Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten liegt bei 33 Prozent. Gleichzeitig zeigt sich eine Verschiebung innerhalb der Teilzeitmodelle: geringfügige Teilzeit nimmt ab, während Arbeitszeitmodelle mit höherem Stundenumfang zunehmen.

Demografische Entwicklung

Die altersbedingten Austritte werden sich in den kommenden Jahren planbar fortsetzen. Bis 2035 werden voraussichtlich rund 5.292 Mitarbeitende, etwa 24 Prozent des Stammpersonals, aus dem Dienst ausscheiden. Bei den Führungskräften liegt der Anteil mit rund 31 Prozent höher.

Diese Entwicklung eröffnet zugleich die Möglichkeit, Personalbedarfe im Einklang mit den engen finanziellen Rahmenbedingungen gezielt zu steuern. Durch vorausschauende Planung, interne Entwicklung und die gezielte Besetzung von Schlüsselpositionen wird der demografische Wandel aktiv gestaltet und für die Weiterentwicklung der Verwaltung genutzt.

Vielfalt und Gesundheit

Die Stadtverwaltung Köln spiegelt zunehmend die Vielfalt der Stadtgesellschaft wider. Der Anteil von Mitarbeitenden mit ausländischer Staatsangehörigkeit liegt bei 8,4 Prozent und ist erneut gestiegen. Auch im Bereich Teilhabe setzt die Verwaltung ein deutliches Zeichen: 1.938 Beschäftigte mit Schwerbehinderung sind in der Stadtverwaltung tätig. Das entspricht einer Beschäftigungsquote schwerbehinderter Menschen von 9,72 Prozent für 2025.

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 Dienstherrn 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 71)

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)

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

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-Erwerbstätigen. 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

