



Personalbericht 2018

Kontakt

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

Telefon: 0221/221-31031

Telefax: 0221/221-30225

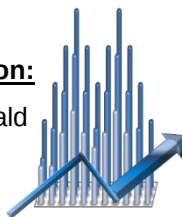
andreas.wald@stadt-koeln.de

www.stadt-koeln.de

Koordination:

Andreas Wald

Controlling



Oktober 2018

Version 08

Inhalt

1.	Einleitung	8
2.	Basisdaten und Kennzahlen	10
3.	Themen aus der Personal- und Organisationsberatung	11
3.1	Herausforderungen 2018.....	11
3.1.2	Bewerbercenter und E-Recruiting.....	13
3.1.3	Integration.....	14
3.1.4	Strategische Ausrichtung der Personalentwicklung	15
3.1.5	Neuausrichtung des Fortbildungsangebotes.....	15
3.1.6	Aufbau einer zukunftsfähigen IT-Unterstützung für die Personalentwicklung.....	16
3.1.7	Einrichtung einer Stellenbewertungskommission	16
3.1.8	Umstellung auf die digitale Personalakte	17
3.2	Qualifizierung und Fortbildung.....	17
3.2.1	Zentrale Maßnahmen.....	17
3.2.1.1	Mentoring	17
3.2.1.2	Coaching	18
3.2.1.3	Personalentwicklungs- und Klimagespräch	18
3.2.1.4	Beurteilungswesen	18
3.2.1.5	Jubilarenehrung.....	19
3.2.1.6	Verwaltungsreformprojekte.....	19
3.2.1.7	Qualifizierung	19
3.2.1.7.1	Qualifizierung von neuen Beschäftigten und Quereinsteigenden.....	19
3.2.1.7.2	Qualifizierungen für Beschäftigte des Verwaltungsbereichs	20
3.2.1.7.3	Qualifizierungen für Beschäftigte des technischen Bereichs.....	20
3.2.1.7.4	Qualifizierungen für Beschäftigte des Sozial-, Erziehungs- und Gesundheitsdienstes.....	21
3.2.1.8	Standardfortbildungen	21
3.2.1.9	Fortbildungsniveau und -quote	22
3.2.2	Dienststellenspezifische Maßnahmen	22
3.2.3	Beratungsstelle LebensLangesLernen (LLL)	23
4.	Personal in Köln	24
4.1	Personal 2017.....	24
4.1.1	Personalbestand im Überblick	24
4.1.2	Personalbestand nach Jobfamilien.....	26
4.1.4	Personalbestand nach Laufbahngruppen	26
4.1.3	Personalbestand nach Führungskräften	27
4.1.4	Altersstruktur und demografische Betrachtung	28

4.2	Personalveränderungen 2017	32
4.2.1	Stellenbewirtschaftung	32
4.2.2	Eintritte und Austritte 2017	36
4.2.3	Ausbildung	37
4.2.3.1	Bewerbungen und Einstellungen	37
4.2.3.2	Prüfungsleistungen und Übernahme	38
4.2.3.3	Engpässe bei den Zuweisungen von Auszubildenden	39
4.2.3.4	Angebote für geflüchtete Menschen	39
4.2.3.5	Öffentlichkeitsarbeit	40
4.2.3.6	Auslandsreisen	40
4.3	Personalbereiche im Besonderen	41
4.3.1	Gleichstellung der Geschlechter und Frauenförderung	41
4.3.1.1	Anteil Frauen und Männer am Personalbestand	41
4.3.1.2	Teilzeitquote	42
4.3.1.3	Frauen und Männer nach Jobfamilien	42
4.3.1.4	Frauen und Männer in Führungspositionen	43
4.3.2	Menschen mit Behinderung	43
4.3.3	Migration	44
4.4	Spezielle Auswertungen	45
4.4.1	Abwesenheiten aufgrund von Krankheit	45
4.4.2	Altersteilzeit (ATZ)	47
4.5	Weiteres	47
4.5.1	Stellenplan	47
4.5.1.1	Stellenplan 2019	47
4.5.1.2	Entwicklung der Mehrstellen seit 2003/2004	48
4.5.2	Personalaufwendungen	48
4.5.2.1	Personalintensität	49
5.	Statistische Übersichten	50
5.1	Statistiken zum Personalbestand Gesamtverwaltung	50
5.1.1	Personalbestand Gesamtverwaltung	50
5.1.1.1	Personalbestandsentwicklung (Anzahl) Gesamtverwaltung	50
5.1.1.2	Personalbestandsentwicklung (Vollzeitverrechnet) Gesamtverwaltung	50
5.1.1.3	Eintritte und Austritte 2016 und 2017 nach Jobfamilien Gesamtverwaltung Stammpersonal	51
5.1.1.4	Bestand nach Laufbahngruppen Gesamtverwaltung	51
5.1.1.5	Berufszuordnung zu Jobfamilien Anzahl Personen – Top 30	52
5.1.2	Beschäftigtenquoten im Stammpersonal	52
5.1.2.1	Teilzeitquote und Geschlechteranteil	52

5.1.2.2 Aufteilung Personalbestand auf Dezernate und Ämter sowie nach Geschlecht:	53
5.1.3 Führungskräfte	55
5.1.3.1 Personalbestand Führungskräfte nach Laufbahn und Geschlecht	55
5.1.3.2 Personalbestand Führungskräfte nach Funktion und Geschlecht	55
5.1.4 Personalbestand Kernverwaltung	56
5.1.5 Personalbestand eigenbetriebsähnlicher Einrichtungen und Sondervermögen (Stammpersonal)	56
5.1.5.1 Gebäudewirtschaft	56
5.1.5.2 Bühnen	57
5.1.5.3 Orchester	57
5.1.5.4 Wallraf-Richartz-Museum & Fondation Corboud	57
5.1.5.5 Zusatzversorgungs- und Beihilfekasse	58
5.2 Altersaufteilung	59
5.2.1 Aufteilung des Personalbestandes nach Alterskohorten und Geschlecht	59
5.2.2 Altersdurchschnitt nach Dezernaten (in Jahren)	59
5.3 Altersbedingte Fluktuation	59
5.3.1 Austritte Bestand Gesamtverwaltung	59
5.3.1.1 Austritte der kommenden 10 Jahre nach Laufbahn	59
5.3.1.2 Austritte der kommenden 10 Jahre nach Geschlecht	59
5.3.1.3 Austritte der kommenden 10 Jahre nach Jobfamilien	60
5.3.2 Austritte Führungskräfte Gesamtverwaltung	60
5.3.2.1 Austritte von Führungskräften in kommenden 10 Jahren nach Laufbahnen	60
5.4 Personalbereiche im Besonderen	60
5.4.1 Menschen mit Behinderung	60
5.4.1.1 Schwerbehindertenquote 2007 - 2017	60
5.4.2 Migration	61
5.4.2.1 Aufteilung der Mitarbeitenden ausländischer Nationen	61
5.4.2.2 Anzahl der Mitarbeitenden ausländischer Nationen	61
5.4.3 Krankheitsbedingte Fehlzeiten	62
5.4.3.1 Fehlzeitenquote durch Krankheit im Vorjahresvergleich	62
5.4.3.2 Krankheitsbedingte Fehlzeiten 2017 nach Statusgruppen Gesamtverwaltung	62
5.4.3.3 Krankheitsbedingte Fehlzeiten 2017 nach Statusgruppen in der Kernverwaltung	62
5.4.3.4 Krankheitsbedingte Fehlzeiten 2017 nach Geschlecht Gesamtverwaltung	62
5.4.3.5 Krankheitsbedingte Fehlzeiten 2017 nach Geschlecht Kernverwaltung	62
5.4.4 Altersteilzeit	63
5.4.4.1 Inanspruchnahme von Altersteilzeitmodellen ab 2006	63

5.4.5 Stellenplan	64
5.4.5.1 Mehrstellen 2019 nach Aufgabenschwerpunkten	65
5.4.6 Personalaufwendungen	66
5.4.7 Personalintensität	67
5.4.8 Versorgungsaufwendungen inkl. Beihilfen	67
5.4.9 Inanspruchnahmen von Rückstellungen.....	67
5.5 Jobfamilien.....	68
6. Abbildungsverzeichnis.....	69
7. Tabellenverzeichnis.....	69

1. Einleitung

Mit dem **Personalbericht 2018** stellt das Personal- und Verwaltungsmanagement auch in diesem Jahr wieder umfangreiche Zahlen, Daten und Fakten rund um unsere wichtigste Ressource – das Personal – zur Verfügung.

Der neu gestaltete Bericht informiert über die Personalstruktur, über die Stellenplanentwicklung, den Personalaufwand, die Personalarbeit, die Personalentwicklung, etc.

- **Stand der Daten**

Die Mehrheit der Daten dieses Berichtes wurde stichtagsbezogen zum 31.12.2017 erhoben. Zeitraumbezogene Daten basieren in der Regel auf den Zeitraum des Vorjahres vom 01.01. bis 31.12.2017.

Die wesentlichen Stellen- und Personalbasisdaten sind in der nachfolgenden Übersicht „**Basisdaten und Kennzahlen**“ auf einen Blick zusammen gefasst. Detaillierte Informationen über die Entwicklung rund um unser Personal befinden sich in den jeweiligen Kapiteln.

Die im Bericht enthaltenen Ausführungen und Grafiken werden unter **5 - Statistische Übersichten** durch diverse Tabellen detailliert ergänzt.

- **Kernverwaltung und Gesamtverwaltung**

Die städtischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind neben der Kernverwaltung in den folgenden vier eigenbetriebsähnlichen Einrichtungen (keine Eigenbetriebe) und der Zusatzversorgungskasse/Beihilfekasse als Sondervermögen der Stadt Köln eingesetzt:

- Zusatzversorgung und Beihilfe (1100)
- Gebäudewirtschaft der Stadt Köln (26)
- Wallraf-Richartz-Museum & Fondation Corboud (4510)
- Bühnen (46)
- Orchester (47)

Zusammen mit der Kernverwaltung bilden sie die Gesamtverwaltung.

- **Stammpersonal und andere Statusgruppen**

Die Mehrheit der Daten weist das Stammpersonal der Kern- bzw. Gesamtverwaltung aus, also (fest)angestelltes bzw. verbeamtetes Personal, welches aktiv für die Stadt Köln tätig ist.

In manchen Übersichten werden darüber hinaus weitere Statusgruppen, wie Nachwuchskräfte, inaktives Personal (Beurlaubte, Personen in der Freistellungsphase der Altersteilzeit etc.), sowie das sonstige Personal (Bundesfreiwilligendienst, Honorarkräfte etc.) gezeigt.

- **Jobfamilien**

Bei allen Mitarbeitenden wurden nach ihrer bei der Stadt Köln ausgeübten Tätigkeit und aufgrund zusätzlich erworbener Berufe, die Berufsbilder auf Basis der Klassifizierung der Berufe der Bundesagentur für Arbeit (KldB 2010) hinterlegt. Bei der Stadt Köln sind rd. 650 verschiedene Berufsbilder vorhanden. Um diese sinnvoll zusammenfassen zu können, wurden die Berufe zu Jobfamilien gruppiert.

Folgende Gruppierungen wurden aufgrund des Berufekataloges in Verbindung mit den MINT-Berufen (Berufe für deren Ausübung ein hoher Anteil an Kenntnissen aus den Bereichen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik erforderlich ist) vorgenommen:

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

Eine Übersicht der maßgeblichen Berufe bzw. Berufsbereiche, welche in den Jobfamilien zusammengefasst wurden, ist Punkt 5.5 zu finden.

Aus den Daten können wichtige Hinweise für die Personalgewinnung, die Entwicklung neuer Ausbildungsberufe und die Förderung adäquater Personalentwicklungsmaßnahmen gewonnen werden.

Einen Einblick in die Systematik der Berufs-Klassifikation ist im Internet zu finden unter:

<https://statistik.arbeitsagentur.de/Navigation/Statistik/Grundlagen/Klassifikation-der-Berufe/KIdB2010/KIdB2010-Nav.html>

2. Basisdaten und Kennzahlen

Basisdaten und Kennzahlen

incl. eigenbetriebsähnll. Einrichtungen/Sondervermögen *)

Personalbestand (Stammpersonal)	zum Stichtag	31.12.2016	31.12.2017	+/-
	Anzahl	17.979	18.301	322
	Beamte	4.290	4.248	- 42
	Beschäftigte	13.689	14.053	364
	Frauen	11.307	11.495	188
	Männer	6.672	6.806	134
	Frauenquote	62,89%	62,81%	-0,08%

Altersstruktur (Stammpersonal)	Durchschnittsalter	31.12.2016	31.12.2017	+/-
	Jahre	45,7 Jahre	45,8 Jahre	0,1
	bis 29 Jahre	2.039	2.107	68
	30 - 39 Jahre	3.390	3.486	96
	40 - 49 Jahre	4.616	4.440	- 176
	50 - 59 Jahre	6.151	6.338	187
	ab 60 Jahre	1.783	1.930	147

Arbeitszeit (Stammpersonal)	Teilzeitquote	2016	2017	+/-
		30,71%	30,58%	-0,13%

Krankheit	Krankenquote	2016	2017	+/-
		8,31%	8,51%	0,20%

Schwerbehinderte	Schwerbehindertenquote	2016	2017	+/-
		7,97%	8,24%	0,27%

Ausbildung	Ausbildungsquote	31.10.2016	31.10.2017	+/-
		7,26%	8,04%	0,78%

*) Eigenbetriebsähnliche Einrichtungen / Sondervermögen

Zusatzversorgung und Beihilfe (1100), Gebäudewirtschaft der Stadt Köln (26), Wallraf-Richartz-Museum (4510)
Bühnen (46), Orchester (47)

3. Themen aus der Personal- und Organisationsberatung

Das Amt für Stadtentwicklung und Statistik der Stadt Köln prognostiziert einen Anstieg der Bevölkerungszahl in Köln bis 2040 auf bis zu 1,186 Mio. Einwohner.

Nach den letzten Bevölkerungsvorausberechnungen des Landes Nordrhein-Westfalen kann Köln in 2040 eine Einwohnerzahl von sogar rd. 1,234 Mio. erreichen. Damit soll die Kölner Bevölkerung bis 2040 um beinahe 20% wachsen. Köln würde im Vergleich zu anderen kreisfreien Städten und Kreisen im Bundesland Nordrhein-Westfalen am stärksten wachsen, gefolgt von Münster (+16,6 %), Düsseldorf (+13,1 %) und Bonn (+12,1 %).

Dieser Zuwachs wird sich auf alle Altersklassen verteilen. Köln profitiert vom Zuzug vergleichsweise jüngerer Menschen aus dem In- und Ausland und wird daher auch im Jahr 2040 im Bundesvergleich eine junge Kommune bleiben (Bundesdurchschnitt +5,4 Jahre).

Diese Entwicklung bedeutet für Köln eine große Herausforderung, in den nächsten Jahren die Voraussetzungen für zusätzlichen Wohnraum, Arbeitsplätze und die notwendige zusätzliche Infrastruktur und öffentlichen Dienstleistungen zu schaffen.

3.1 Herausforderungen 2018

3.1.1 Sachstand zur Neuorganisation von Personal- und Verwaltungsmanagement

Die Anforderungen, denen eine moderne Verwaltung gerecht werden soll, verändern sich in vielfacher Hinsicht und stellen die Stadt Köln aktuell vor besondere Herausforderungen. Um die Verwaltung zukunftsfähig aufzustellen, hat die Oberbürgermeisterin eine Verwaltungsreform angestoßen. Deren wesentliche Zielsetzung ist die innovative Weiterentwicklung der Verwaltung, damit sie viel mehr als heute den Anforderungen einer wachsenden Stadt, ihrer Bürgerinnen und Bürger sowie der Wirtschaftsunternehmen gerecht werden kann und wegweisende Zukunftstrends vorgibt. Als wichtiger Baustein hierfür wird das Personal- und Verwaltungsmanagement der Stadt Köln neu aufgestellt.

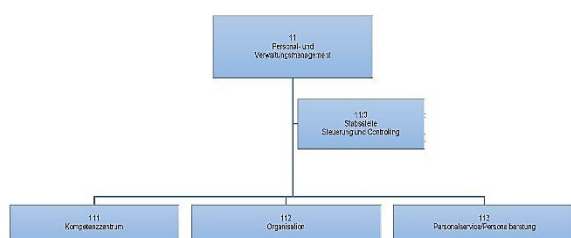


Abbildung 1: Organigramm Personal- und Verwaltungsmanagement

Der Fokus liegt hierbei künftig auf der Gewinnung, Weiterentwicklung und Bindung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an die Stadtverwaltung. Daneben sollen schlanke Prozesse den Arbeitsalltag unterstützen. Das Personal- und Verwaltungsmanagement versteht sich in diesem Kontext als Partner der Dienststellen und ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, innovativer Gestalter der Verwaltung und Unterstützer der Verwaltungsspitze.

Das Amt wird daher in eine Stabsstelle und drei Abteilungen gegliedert. Diese sind

- 11/0 - Stabsstelle Steuerung und Controlling
- 111 – Kompetenzzentrum
- 112 – Organisation
- 113 – Personalservice / Personalberatung

Im Ergebnis vollzieht sich die Neustrukturierung des Amtes 11 in unterschiedlicher Intensität. Teilweise werden Aufgaben und Verantwortungen grundlegend neu festgelegt, so dass der Neustrukturierungsprozess in weiteren Schritten angegangen und somit nur sukzessive umgesetzt werden kann. Im Folgenden werden Schwerpunkte der künftigen Aufgabenstellung vorgestellt.

Die Neuausrichtung des Amtes erfordert eine gut funktionierende Steuerung sowie ein Controlling über alle Maßnahmen und Prozesse. Diese Aufgaben beziehen sich insbesondere auf die Bereiche Finanzen, IT, Raummanagement, Strategie / Innovation / Marketing sowie Gremien (AVR, Personalvertretungen, Gleichstellungsbeauftragte und Schwerbehindertenvertretungen) und werden von der Stabsstelle übernommen.

In der Abteilung 111 – Kompetenzzentrum werden die Aufgaben eines modernen Arbeitgebers hinsichtlich Personalgewinnung und -entwicklung sowie der Personalbindung zusammengefasst.

Das Aufgabengebiet der Personalentwicklung (111/1) wird weiterentwickelt und mit innovativen Programmen für und mit den Beschäftigten der Stadt Köln versehen. Daneben werden die Anforderungen an die Stadtverwaltung und die Entwicklung der Organisation auf der Grundlage gesamtstädtischer Ziele mit den Erwartungen, Bedürfnissen, Fähigkeiten und Potenzialen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Führungskräften in Einklang gebracht. Eine systematische Personalentwicklung ist die Grundlage für eine verbesserte Personalgewinnung durch die Steigerung der Attraktivität der Stadtverwaltung als Arbeitgeber. Auch die Veränderung der Organisationskultur und des Selbstverständnisses der Verwaltung als modernes und innovatives Dienstleistungsunternehmen setzt umfassende und gesamtstädtische Personalentwicklungsprozesse voraus.

Im Bewerbercenter (111/2), als Eingangstor in und Visitenkarte für die Verwaltung, werden die städtischen Kompetenzen der Personalakquise gebündelt und weiterentwickelt, um sowohl für die Bewerberinnen und Bewerber als auch für die Dienststellen eine kompetente und verlässliche Ansprech- und Beratungsfunktion anbieten zu können. Ziel ist insbesondere die zügige und qualitativ hochwertige Stellenbesetzung durch bestmögliche Ausschöpfung des Bewerberpotenzials.

Ferner werden in der Abteilung 111 die Aufgaben rund um das Thema Ausbildung (111/3) wahrgenommen. Neben der Betreuung der Auszubildenden liegt der Schwerpunkt insbesondere auf der Einrichtung und Weiterentwicklung neuer Berufsbilder und der Konzeption neuer Aufstiegswege, um somit das Ausbildungsangebot kontinuierlich an die aktuellen Bedarfe und die künftigen Anforderungen der jungen Menschen anzupassen.

In der Abteilung 112 – Organisation werden sämtliche Aufgaben der Unternehmensorganisation gebündelt. Neben der Organisationsberatung und der Durchführung von Organisationsprojekten sind die Organisationsentwicklung sowie die Stellenbewertung und die Erstellung und Pflege des gesamtstädtischen Stellenplanes Bestandteil der Abteilung.

Aktuelle gesetzliche und politische Rahmenbedingungen, die technische Entwicklung, die Digitalisierung, der demographische Wandel sowie Ressourcenknappheit erfordern kontinuierliche Anpassungen und Veränderungen der Organisation in der kommunalen Verwaltung und spiegeln den Bedarf an Modernisierungsprojekten. Zur kontinuierlichen Entwicklung und Optimierung der städtischen Aufbau- und Ablauforganisation unter dem Stichwort „Steigerung der Effektivität und Effizienz“ bietet sich der Bereich 112/1 Organisationsberatung und -projekte den Dienststellen, Dezernaten und der Verwaltungsspitze als kompetentes Steuerungs- und Unterstützungsinstrument an. Neu ist hierbei, dass die Dienststellen perspektivisch in einem definierten Rahmen eigene Gestaltungs- und Entscheidungskompetenzen für die Selbstorganisation und Steuerung des Leistungsergebnisses erhalten. Daneben werden den Dienststellen grundsätzlich, insbesondere aber auch für die über den eigenen Gestaltungsrahmen hinausgehenden Organisationsangelegenheiten, qualifizierte Beratungs- und Unterstützungsleistungen zur Verfügung gestellt.

Der Aufgabenschwerpunkt des Sachgebietes 112/2 – Organisationsentwicklung liegt künftig auf der Entwicklung und Implementierung neuer Ansätze für die Organisationsentwicklung, beispielsweise neue Arbeitswelten und Szenariobildung für die Zukunft der Verwaltung. Zudem wird das Betriebliche Vorschlagswesen bei der Organisationsentwicklung angebunden und hin zu einem Ideenmanagement neu ausgerichtet.

Die Notwendigkeit einer gesamtstädtischen, einheitlichen Bearbeitung der Stellenbewertung und der Aufstellung des Gesamtstellenplanes besteht auch weiterhin. Die Aufgabe „Überprüfung von

Stellenbewertungen“ wird weiterhin in zentraler Verantwortung im Bereich 112/3 – Stellenbewertung und Gesamtstellenplan durchgeführt. Zudem wird eine Bewertungskommission eingerichtet und etabliert. Hierdurch soll eine gesamtstädtische einheitliche Bewertungsstruktur sichergestellt werden unter Beteiligung der erforderlichen und notwendigen Gremien und Personen.

In der Abteilung 113 werden alle Aufgaben der Personalberatung und der Personalservices gebündelt. Die Abteilung soll in allen Fragen rund um die Dienst- und Beschäftigungsverhältnisse beraten sowie die Dienststellen in sämtlichen Personalangelegenheiten unterstützen.

Mit der Neuausrichtung des Personal- und Verwaltungsmanagements wird der Schwerpunkt auf Innovation, Kompetenzentwicklung, Rekrutierung und schnellere Abläufe gelegt. Sie bildet daher die Grundlage für ein erfolgreiches Verwaltungshandeln und das Erreichen der strategischen Ziele.

3.1.2 Bewerbercenter und E-Recruiting

Im Zuge der Neuorganisation des Amtes 11 hat die Einrichtung eines Bewerbercenters begonnen. Das Bewerbercenter ist künftig das Eingangstor in und die Visitenkarte für die Verwaltung der Stadt Köln. Hier werden die städtischen Kompetenzen der Personalakquise gebündelt und weiterentwickelt, um sowohl für die Bewerberinnen und Bewerber als auch für die Fachdienststellen eine kompetente und verlässliche Ansprech- und Beratungsfunktion anbieten zu können.



Abbildung 2: Zukünftiges Bewerbercenter

Folgende Ziele sollen künftig erreicht werden:

- zielgerichtete, bedarfsgerechte, vorausschauende, transparente und serviceorientierte Gewinnung von bereits ausgebildetem Personal und von Nachwuchskräften
- zügige und qualitativ hochwertige Stellenbesetzung durch bestmögliche Ausschöpfung des Bewerberpotentials
- Präsentation der Stadtverwaltung Köln als moderne, leistungsfähige und kompetente Arbeitgeberin; Aufbau eines positiven Arbeitgeberimages.

Die Zielerreichung wird getragen durch **vier Säulen**:

1. Durchführung der Stellenbesetzungsverfahren im Auftrag der Dienststellen und der Ausbildungsleitung
→ Professionalisierung der Personalauswahl und Entlastung der Dienststellen
Für die Pilotdienststelle 51 übernimmt das Bewerbercenter bereits als Dienstleistung die Durchführung von externen Auswahlverfahren im Verwaltungsbereich.



Abbildung 3: Zukünftiges Bewerbercenter

Die Oberbürgermeisterin

2. Beratung und Information an einer Stelle (zentrale Anlauf- und Kontaktstelle)
→ „One face to the customer“
3. Koordiniertes Personalmarketing
→ u.a. Mitwirkung bei Bildung und Ausschärfung einer gesamtstädtisch ausgerichteten Arbeitgebermarke
4. Repräsentative und funktionale Auswahlräume im Bewerbercenter
→ moderne, professionelle Atmosphäre

Die Stadt Köln führt aktuell mit hoher Priorität die Bewerbermanagementsoftware „E-Recruiting“ von SAP ein. Ziel des Projektes ist es, gewünschte funktionale und prozessuale Anforderungen in den verschiedenen Personalgewinnungsprozessen in den betroffenen Bereichen zu unterstützen und zu einer weitgehend automatisierten und integrierten Lösung zu führen. Wir versprechen uns von der Nutzung der Bewerbermanagementsoftware -neben der Möglichkeit einer komfortablen Online-Bewerbung-, Unterstützung für die Bewerberverwaltung, schnellere Abläufe im Besetzungsverfahren und viele, weitere Vorteile und Synergien. Das System soll auch die Möglichkeit bieten, den Auswahlprozess abzuschließen und die Daten, die im Bewerbungsverfahren erhoben wurden, im Rahmen der Einstellung einer e-Personalakte sowie SAP HCM als Personalstammsatz zuzuführen. Der hohen Anzahl an Ausbildungsberufen und Stellenausschreibungen, sowie der zentralen und dezentralen Bearbeitung soll umfänglich Rechnung getragen werden. Dringend gewünscht sind hierbei u.a. eine starke Vereinfachung der allgemeinen Abläufe sowie eine Verbesserung der Servicedienstleistung für die Bewerbenden und eine Verbesserung der Bedienbarkeit für alle Beteiligten. Durch die Einführung eines Bewerbermanagementsystems werden Erfassungs- und Kommunikationsaufwände reduziert.

3.1.3 Integration

In Köln leben mehr als eine Millionen Einwohnerinnen und Einwohner aus 180 Nationen und etwa jede oder jeder Dritte von ihnen hat einen Migrationshintergrund. Bis 2040 wird ein Wachstum der Kölner Bevölkerung auf bis zu 1.186.000 Einwohner prognostiziert darunter werden bis zum Jahr 2020 voraussichtlich jährlich bis zu 20.000 Zuzüge aus dem Ausland sein

Die Auswirkungen auf die Stadt Köln sind vielschichtig, zumal die Altersstruktur und der Bildungsgrad dieses Bevölkerungsteils sehr unterschiedlich sind.

Die Stadt Köln muss für alle Lebenslagen für Menschen mit Migrationshintergrund Angebote schaffen, dazu gehört zum Beispiel die Bereitstellung von Kitaplätzen, Schulangeboten, Ausbildungsstellen, Wohnraum sowie Pflegeplätze in Altenheimen.

Um der kulturellen Vielfalt der Stadt Köln gerecht zu werden, ist es ein Ziel der Stadt Köln, diese Vielfalt auch in ihrer Mitarbeiterschaft wider zu spiegeln.

Das Angebot im gesamtstädtischen Fortbildungsprogramm zu den Themenschwerpunkten Diversity und interkulturelle Kompetenz wurde deshalb weiter ausgeweitet, um für den dahinterstehenden Gedanken in der Stadt Köln zu werben und eine möglichst hohe Akzeptanz bei den Mitarbeitenden zu erreichen. Zudem fördert die Stadt Köln offensiv die Entwicklung der Sprachkompetenz der Beschäftigten durch die Kostenübernahme entsprechender Fortbildungsmaßnahmen und Kurse.

3.1.4 Strategische Ausrichtung der Personalentwicklung

Die Personalentwicklung umfasst alle systematisch gestalteten Prozesse, die dazu dienen, das Leistungs- und Entwicklungspotenzial der Beschäftigten zu erkennen, zu erhalten und bedarfsgerecht sowie nachhaltig zu fördern. Sie bedient hierbei unterschiedliche Handlungsfelder, welche den aktuellen und zukünftigen Entwicklungen und Anforderungen angepasst werden. Um die bestehenden Instrumente und Maßnahmen der Personalentwicklung zukunftsgerichtet weiterzuentwickeln und sie mit neuen und innovativen Elementen systematisch und nachhaltig zu verzahnen, erarbeitet die Personalentwicklung aktuell ein gesamtstädtisches Personalentwicklungskonzept. Ziel ist die Fertigstellung des Konzeptes bis zum Herbst 2018 unter Beteiligung der Fachdienststellen und Gremien.

Ein wesentlicher Bestandteil des Konzeptes wird dabei die systematische Entwicklung von Führungskräften sein: In diesem Rahmen erfolgt die Bearbeitung der Fragestellungen, wo, wann und in welcher quantitativen und qualitativen Ausprägung Führungskräfte unter Berücksichtigung von gesamtstrategischen Unternehmenszielen entwickelt und eingesetzt werden. Die Maßnahmen zur Führungskräfteentwicklung beginnen im Rahmen eines Talentmanagements, bereits vor Übernahme der ersten Führungsposition und formen die individuell erforderlichen Kompetenzen im Sinne der strategischen Rahmenbedingungen und unterstützen Karriereplanungen bis hin zu einem guten Übergang in den Ruhestand.

Auch der Erhaltung und Förderung der Gesundheit und Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten kommt eine große Bedeutung zu: Gute Arbeitsbedingungen sind Voraussetzung für die Motivation der Beschäftigten. Gesundheitsfördernde Führung und Achtsamkeit im Berufsalltag sind Handlungsfelder, die einerseits das betriebliche Gesundheitsmanagement betreffen, gleichzeitig aber auch die Personalentwicklung. Hier wird zukünftig eine engere Kooperation zwischen beiden Dienststellen angestrebt, um so ein breiteres und passgenaues Angebot für die Beschäftigten der Stadtverwaltung bereitstellen zu können.

3.1.5 Neuausrichtung des Fortbildungsangebotes

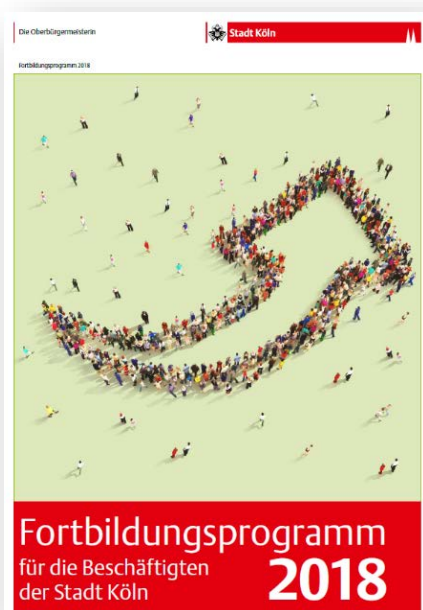


Abbildung 4: Fortbildungsprogramm 2018

Das Fortbildungsprogramm 2018 für die Beschäftigten der Stadt Köln hat eine optisch wie inhaltlich ansprechende Neugestaltung erfahren. Neben der Systematisierung nach unterschiedlichen Kompetenzen und der Fortschreibung bewährter Seminarangebote sind zahlreiche neue Angebote hinzugekommen.

Einen gelungenen Auftakt hierfür bildete ein Workshop im Januar 2018, in dem sich Teilnehmerinnen und Teilnehmer nahezu aller städtischen Dienststellen im konstruktiven Austausch mit Fragestellungen rund um das Thema Fortbildung befassten. Hierbei wurde insbesondere der Blick auf die zahlreichen guten Ideen, Vorschläge und Wünsche gelenkt, die die Mitarbeitenden im Zuge einer Abfrage über das städtische Intranet im September 2017 eingebracht hatten. Die daraus gemeinsam entwickelten Seminarideen konnten bereits zum Teil in das Programm 2018 einfließen. Dieses Veranstaltungsformat und der enge Austausch mit allen städtischen Dienststellen soll 2018 fortgeführt und verstetigt werden. Geplant ist eine Fortsetzung der Veranstaltung in der zweiten Jahreshälfte 2018 um die Ergebnisse des ersten Workshops erneut zu betrachten und die stetige Weiterentwicklung des Fortbildungsprogrammes – auch unterjährig – voranzutreiben.

Dabei wird – auch im Zuge der Digitalisierung – die Modernisierung des bestehenden Lernangebotes um flexible, individuelle und mobile Formen immer wichtiger. Vor diesem Hintergrund werden aktuell auch neue und digitale Lernformate näher betrachtet und im Hinblick auf den stadtweiten Einsatz getestet und ausgebaut, wie zum Beispiel Blended und E-Learning, Gamification, Webinare sowie Lernvideos. Ziel ist der Aufbau eines breiten Portfolios an Lernangeboten für unterschiedliche Lerntypen und Themen, um bedarfsrechtes und zeit- wie auch ortsunabhängiges Lernen der Beschäftigten zu ermöglichen.

Alle Lernformate erfordern neben der Ausarbeitung des methodisch-didaktischen Handlungsrahmens auch die Betrachtung von technischen, sicherheitsrelevanten und personalrechtlichen Fragestellungen und Lösungen, um sie in der Zukunft arbeitsplatznah und gewinnbringend einsetzen zu können.

3.1.6 Aufbau einer zukunftsfähigen IT-Unterstützung für die Personalentwicklung

Um in den Fortbildungs- und Schulungszentren ein zukunftsorientiertes, bedarfsgerechtes, transparentes und serviceorientiertes Fortbildungs- sowie Schulungsangebot anzubieten, ist eine moderne und zukunftsfähige IT-Unterstützung erforderlich.

Mit der Einführung einer neuen IT-Unterstützung für den Bereich der Personalentwicklung wird das Ziel verfolgt, eine Softwarelösung zu implementieren, die die Arbeit des Fortbildungszentrums Nippes und des IV-Schulungszentrum Deutz vereinheitlicht, Prozesse optimiert und zukunftsfähig gestaltet sowie größtmögliche elektronische Unterstützung bietet.

Bei den Planungen werden die Interessen unterschiedlicher Nutzer- und Zielgruppen, wie zum Beispiel der Beschäftigten, der Führungskräfte, der Stadtspitze, der Dozentinnen und Dozenten sowie der zentralen sowie dezentralen Personalentwicklerinnen und Personalentwickler berücksichtigt.

Die Erstellung des entsprechenden Soll-Konzeptes ist weitestgehend abgeschlossen. Zudem wurden bereits erste IT-Lösungen, welche im stadtnahen Umfeld im Einsatz sind, betrachtet.

3.1.7 Einrichtung einer Stellenbewertungskommission

Das Personal- und Verwaltungsmanagement der Stadt Köln befindet sich in einem Neugestaltungsprozess, um sich für die Anforderungen einer dynamisch wachsenden Stadt und die schnelllebigen Veränderungen der Arbeitswelt zukunftsorientiert aufzustellen.

Die Einrichtung einer Stellenbewertungskommission bildet einen Teil dieses Neustrukturierungsprozesses. Die sachgerechte Bezahlung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist eine Voraussetzung für eine leistungsfähige, wirtschaftliche und zukunftsfähige Verwaltung. Die Stellenbewertung ist mit ihrer Steuerungsfunktion eine zentrale Aufgabe des Personal- und Verwaltungsmanagements. Diese zentrale Verantwortlichkeit sichert die einheitliche Anwendung von Bewertungskriterien und eine Balance im gesamtstädtischen Bewertungsgefüge.

Bislang wurden Stellen interdisziplinär im Personal- und Verwaltungsmanagement geprüft und bewertet. Mit der Stellenbewertungskommission wird ein Gremium eingerichtet, in dem Stellen gemeinsam von fachkundigen Vertretern und Vertreterinnen der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite bewertet werden. Mit der Einbindung vielfältiger Sichtweisen in den Bewertungsprozess und die transparente Bewertungsentscheidung wird ein hohes Maß an Akzeptanz einhergehen. Flankierend wird das Bewertungsverfahren durch weitere Serviceleistungen und umfangreiche Informationen transparent gestaltet werden.

Im Februar 2018 startete das Projekt zur Einrichtung einer Stellenbewertungskommission in Köln mit der ersten Sitzung der Lenkungsgruppe. Im Projektverlauf wurden die Verfahrensbeteiligten eingebunden und die zukünftigen Mitglieder der Kommission auf ihre neue Aufgabe vorbereitet. Ein Schwerpunkt war hierbei die fachliche Qualifizierung sowie die Vereinbarungen zur Kultur in der

Bewertungskommission. Für diesen Part konnte die Stadt Köln Herrn Norbert Ottersbach als Dozent und Moderator gewinnen. Herr Ottersbach ist ausgewiesener Experte für Stellenbewertungen bei der Kommunalen Gemeinschaftsstelle für Verwaltungsmanagement (KGSt).

Mit der Einrichtung der Stellenbewertungskommission stellt sich die Stadt Köln der Herausforderung, die Diversität und Vielzahl der Stellenbewertungen einer Millionenstadt in einer Stellenbewertungskommission abzubilden. Hierbei verfolgt sie das langfristige Ziel, alle Stellenbewertungen in der Kommission abzustimmen und für alle Stellen eine Bewertung zu erstellen. Der erste Schritt hin zu diesem Ziel ist mit dem Start der Stellenbewertungskommission gemacht!

3.1.8 Umstellung auf die digitale Personalakte

Am 01. September 2017 hat beim Personal- und Verwaltungsmanagement ein neues Zeitalter begonnen. Sukzessive wurden bis Mitte November 2017 alle bei 11 geführten Personalakten auf elektronische Aktenführung umgestellt. Alle aktenrelevanten Vorgänge werden seitdem digital in der jeweiligen E-Personalakte abgelegt.

Von Oktober 2017 bis April 2018 wurden die rund 19.000 Personalaltakten durch einen externen Scandienstleister digitalisiert und automatisiert in die E-Personalakte eingespielt. Parallel dazu wurden bei der Zentralen Scanstelle die bisher getrennt zur Personalakte geführten Gehaltsakten ebenfalls digitalisiert und automatisiert eingelesen. Nach erfolgter Qualitätssicherung wurden alle bisherigen Papierunterlagen vernichtet.

Ihre Anliegen können die städtischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wie auch die Dienststellen in den meisten Fällen einfach und schnell über die hierfür eingerichteten zentralen E-Mailpostfächer abwickeln. Daneben digitalisiert die Zentrale Scanstelle täglich rund 300 Poststücke, die noch in Papier verschickt werden. Über elektronischen Postworkflow werden die Digitalisate an das Geschäftszimmer von 11 und von dort an die Personalteams weitergeleitet. Aus den elektronischen Postfächern heraus können die Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeiter die eingegangenen Unterlagen bearbeiten und in der dazugehörigen E-Personalakte ablegen. Die E-Personalakte schafft dabei mehr Übersichtlichkeit, schnellere Zugriffs- und Bearbeitungszeiten sowie bessere Recherchemöglichkeiten.

Neben Personal- und Gehaltssachbearbeitung greifen Bewerbercenter, Ausbildung, Personalentwicklung, Fallmanagement, Nachversicherung, Personal- und Disziplinarrecht sowie die Versorgung bedarfsbezogen sowie zeit- und ortsunabhängig auf die E-Personalakten zu.

Durch technische Erweiterungen, Zugriffsmöglichkeiten für die dezentralen Personalstellen sowie der Verzahnung mit dem Personalkiosk wird sich die E-Personalakte weiterentwickeln.

3.2 Qualifizierung und Fortbildung

3.2.1 Zentrale Maßnahmen

3.2.1.1 Mentoring

Mentoring ist eine geförderte Persönlichkeits- und Führungsentwicklung. Für die Zeit des Mentorings wird die Mentee durch eine Mentorin oder einen Mentor begleitet. Diese geben dabei ihr Wissen und ihre Erfahrungen weiter und lassen die Mentee an ihren Strategien teilhaben. Sie werden so in ihrer beruflichen Entwicklung gestärkt und profitieren beim Auf- und Ausbau ihrer Netzwerke.

Zielgruppe des Mentoring-Projekts im Durchführungszeitraum 2018-2019 sind Frauen des gehobenen Dienstes. Von 39 Bewerbungen konnten 36 berücksichtigt werden. 15 Frauen konnten sich in einem Auswahlprozess durchsetzen.

Neben dem regelmäßigen Austausch zwischen Mentorin oder Mentor und Mentee finden die folgenden Maßnahmen im Rahmen des Projekts statt:

- eine Auftaktveranstaltung
- ein Rollenworkshop
- drei Seminare
- durchgehende Betreuung durch die Personalentwicklung sowie
- eine Abschlussveranstaltung

3.2.1.2 Coaching

Das interne Coaching, welches die Stadt Köln in Vorreiterrolle für andere Kommunen bereits 2004 eingeführt hat und für dessen innovative Methode der Einführung der Deutsche Trainingspreis Gold 2010/2011 verliehen wurde, bearbeitet unterschiedlichste Themen in eins-zu-eins-Gesprächen. Dazu gehören Themen aus dem Bereich Führung, Veränderung, organisatorische, berufliche und persönliche Entwicklung ebenso wie die Reflexion der eigenen Arbeit oder Unterstützung bei der Suche nach Lösungen, in Krisensituationen, bei Konflikten oder bei Entscheidungsfindung. Dazu kommt die Arbeit mit Gruppen im Teamcoaching. Von ursprünglich 12 internen Coachs sind zurzeit allerdings nur noch 5 im regelmäßigen Einsatz.

Neben dem internen Coaching bietet die Personalentwicklung den Beschäftigten und insbesondere den Führungskräften zudem zunehmend externes Coaching als individuelle Unterstützungsmaßnahme an. In 2017 wurden 18 externe (Führungs-)Coachings durchgeführt. In 2018 wurden mit Stand 31.05.2018 bereits 28 Coachings durch angehende sowie erfahrene Führungskräfte beantragt.

3.2.1.3 Personalentwicklungs- und Klimagespräch

Im Personalentwicklungs- und Klimagespräch zwischen Führungskraft und Mitarbeitenden steht die persönliche Weiterentwicklung im Vordergrund. Hier ist Raum für konstruktives Feedback sowohl in Richtung der Mitarbeitenden, aber auch in Richtung Führungskraft. Das Gespräch ist jährlich durchzuführen und besteht aus drei freiwilligen und drei verpflichtenden Fragestellungen. Verpflichtend seitens der Führungskraft zu thematisieren sind die Potentialeinschätzung, die Entwicklungswünsche des Mitarbeitenden und mögliche Qualifizierungsmaßnahmen. Das Führungsfeedback, Angaben zum Klima und Klimavereinbarungen sind für die Mitarbeitenden freiwillig zu beantworten, müssen jedoch von der Führungskraft angesprochen werden.

3.2.1.4 Beurteilungswesen

Mit der Beurteilung werden Leistung, Befähigung und Eignung der Mitarbeitenden bewertet. Die Beurteilung als Bestandteil der Personalentwicklung ist unmittelbare Führungsaufgabe. Die Führungskräfte haben die Aufgabe, das Potenzial ihrer Mitarbeitenden zu erkennen und zu fördern, gleichzeitig aber auch Hilfestellung bei allgemeinen oder fachlichen Schwächen zu geben. In entsprechenden Fortbildungen werden die städtischen Führungskräfte auf diese Aufgabe vorbereitet.

Die aktuell gültige Richtlinie für die dienstliche Beurteilung wird aus rechtlichen und personalwirtschaftlichen Gründen überarbeitet. Ein Modell zur Neugestaltung des Beurteilungswesens befindet sich derzeit im Entwicklungsprozess unter Beteiligung der Gremien.

3.2.1.5 Jubilarenehrung

Die Beschäftigten, die 2016 ein Dienstjubiläum feierten, wurden auch in 2017 als Zeichen der Wertschätzung von der Oberbürgermeisterin empfangen. Das bewährte Veranstaltungsformat dient der Förderung des Dialogs zwischen Beschäftigten und Verwaltungsspitze und soll auch zu-künftig fortgeführt werden.

3.2.1.6 Verwaltungsreformprojekte

Im Kontext der Verwaltungsreform unterstützt die Personalentwicklung in mehreren Projekten die unterschiedlichen Fachdienststellen zum Beispiel durch Konzeption und Durchführung von bedarfsgerechten Seminaren und Schulungen sowie Führungsworkshops und –entwick-lungsmaßnahmen.

Zudem hat das Personal- und Verwaltungsmanagement beziehungsweise die Personalentwicklung auch eigene Reformprojekte initiiert respektive hierfür die Federführung übernommen:

So ist das Personal- und Verwaltungsmanagement verantwortlich für die Implementierung und Umsetzung sowie Evaluation der stadtweiten „Leitlinien für Führung und Zusammenarbeit“. Die Leitlinien sollen dazu beitragen, dem Wunsch der Führungskräfte und Mitarbeitenden zu entsprechen und die Organisationskultur der Stadt Köln positiv – hin zu einem wertschätzenden und respektvollen Umgang – zu verändern.

Das Projekt „Potentiale erkennen – Förderung von zukünftigen Führungskräften“ der Personalentwicklung richtet sich an die Potentialträgerinnen und -träger der Stadtverwaltung, also diejenigen Beschäftigten, die in naher Zukunft eine Führungsposition anstreben. Im Rahmen eines Prozesses, der ein Orientierungscenter, eine Fortbildungsreihe und die Möglichkeit eines Coachings beinhaltet, setzen sich die Teilnehmenden mit ihrer Selbst- und Fremdwahrnehmung sowie mit ihrem eigenen Führungsverständnis und den Ansprüchen der Verwaltung an Führung auseinander. Ein zentrales Element ist die Reflektion und das Erlernen von konstruktiven Kommunikations- und Verhaltensmustern.

Im Rahmen des Reformprojektes „Etablierung einer Willkommenskultur“ ist die Integration neuer Beschäftigten zentrales Handlungsfeld der Unternehmenskultur. Die Etablierung einer Willkommenskultur mit konkreten Maßnahmen signalisiert, dass neue Mitarbeitende bei ihrer Arbeitgeberin Stadt Köln Unterstützung erhalten und Wertschätzung erfahren. Es ist wichtig sie durch umfassende Information und Begleitung in der Startphase dabei zu unterstützen, ihre Arbeitsaufnahme und Integration im Arbeitsbereich erfolgreich zu gestalten. Es wird daher ein Maßnahmen- und Methodenpaket geschnürt, um neuen Beschäftigten ab dem Zeitpunkt der Einstellungszusage bis 100 Tage nach Arbeitsbeginn einen angenehmen Start in ihrer neuen Arbeitsumgebung zu bereiten.

Das Reformprojekt „Durchführung von Innovationswerkstätten“ zielt darauf, zusätzlich zum bestehenden Fortbildungsangebot mit dem Schwerpunkt Methodik und Übung dienststellenspezifische Workshops zu implementieren, die spezielle Themen in den Fokus stellen, um „neue“ praktikable Lösungen für die einzelnen Bereiche zu entwickeln. Diese Workshops können individuell vereinbart werden und sollen den Einsatz von Kreativitätsmethoden und innovatives Denken in der Verwaltung fördern. Sie sind somit als Baustein einer städtischen Innovationskultur zu verstehen.

3.2.1.7 Qualifizierung

3.2.1.7.1 Qualifizierung von neuen Beschäftigten und Quereinsteigenden

Die Integration und Einarbeitung neuer Beschäftigten in ihre neuen Aufgaben wird durch ein Maßnahmenpaket mit unterschiedlichen Qualifizierungsangeboten unterstützt. Diesem Maßnahmenpaket hat der Verwaltungsvorstand im April 2016 zugestimmt.

Die Qualifizierungsoffensive wird auch in 2018 fortgeführt.

Die Basisqualifizierung basiert auf drei Kernsäulen:

Die Oberbürgermeisterin

- „Stadt Köln - wie funktioniert unser Unternehmen?“, Seminar im Umfang von 3 Tagen
- „Moderne Verwaltungskorrespondenz – Verfügungen kundengerecht schreiben“, Seminar im Umfang von 2 Tagen
- „Einstiegsqualifizierung Verwaltung (EQV) für neue Verwaltungskräfte“, Qualifizierung im Umfang von 10 Tagen

Zusätzlicher Qualifizierungsbedarf kann zudem durch spezielle Angebote für die Beschäftigten in den Dienststellen passgenau gedeckt werden. Dies kann neben Maßnahmen zur Teamentwicklung und Veranstaltungen zum Thema „Interkulturelle Kompetenz“, zum Beispiel auch Seminare mit den Schwerpunkten „Konfliktbewältigung“ oder „Konstruktive Kommunikation“ umfassen.

Die einheitliche Basis-Qualifizierung aller Quereinsteigenden ist wichtiger Bestandteil der Einarbeitung in das Unternehmen Stadt Köln. Durch den Beschluss des Stadtvorstandes aus dem Jahr 2016 besteht die Verpflichtung, neuen Beschäftigten die Teilnahme zu ermöglichen. Dies stellt nicht nur eine Investition in die Zukunft dar, sondern erleichtert neuen Beschäftigten die Orientierung innerhalb der Stadtverwaltung und die Identifikation mit der Arbeitgeberin Stadt Köln. Gleichzeitig wirkt es sich positiv auf die Personalerhaltung aus.

Darüber hinaus werden Quereinsteigenden des ehemaligen mittleren und gehobenen Dienstes zudem Qualifizierungen im Verwaltungsbereich zur zeitnahen tarifkonformen Eingruppierung angeboten.

3.2.1.7.2 Qualifizierungen für Beschäftigte des Verwaltungsbereichs

Der Aufstieg vom ehemaligen gehobenen in den ehemaligen höheren Dienst ist im Verwaltungsbereich durch ein Masterstudium oder durch eine modulare Qualifizierung möglich

Im Jahr 2017 wurden in verschiedenen Assessment Centern 20 Personen ausgewählt, die die modulare Qualifizierung, eine Seminarreihe aus vier Modulen, besuchen können, sowie eine Person, der ein berufsbegleitendes Masterstudium gefördert wird.

Darüber hinaus wurde nach Bestehen des Auswahlverfahrens 9 Personen, die eigeninitiativ ein Masterstudium bereits absolviert haben, die Befähigung für den ehemaligen höheren Dienst verliehen.

Die nächsten Auswahlverfahren für diese Aufstiegsqualifizierungen sind für 2019 geplant.

3.2.1.7.3 Qualifizierungen für Beschäftigte des technischen Bereichs

Zur Personalentwicklung und Personalgewinnung im technischen Dienst werden sukzessive neue Wege des Aufstiegs zur Erhöhung der Durchlässigkeit der Laufbahnen ermöglicht.

Bei der Gebäudewirtschaft hat im ersten Halbjahr 2018 ein Pilot-Verfahren zur Stellenbesetzung im technischen Dienst stattgefunden, bei dem sich auch Beschäftigte aus dem ehemals gehobenen Dienst auf Stellen in der Bewertung EG 13 und EG 14 TVöD bewerben konnten. Erfolgreiche Bewerberinnen und Bewerber werden durch eine modulare Qualifizierung für den technischen Dienst nachqualifiziert.

Für das zweite Halbjahr 2018 ist beabsichtigt, eine stadtweite Qualifizierung zur Befähigung der Übernahme von Stellen im ehemaligen höheren bautechnischen Dienst einzuführen. Die Qualifizierung erfolgt durch die Förderung eines berufsbegleitenden Masterstudiums oder durch eine modulare Qualifizierung für den technischen Dienst.

3.2.1.7.4 Qualifizierungen für Beschäftigte des Sozial-, Erziehungs- und Gesundheitsdienstes

Leistungsstarken Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsbereich soll durch unterschiedliche Qualifizierungsmaßnahmen ebenfalls die Möglichkeit der individuellen Personalentwicklung gegeben werden. Gleichzeitig ist es wichtig, die Beschäftigten durch ein gutes Angebot an individuellen Qualifizierungsmaßnahmen besser zu flankieren, um sie so längerfristig an die Stadt Köln zu binden.

Geplant ist zunächst ein Angebot für den Aufstieg in den ehemaligen höheren Dienst analog des Verwaltungs- und technischen Bereichs. Als Qualifizierungsmöglichkeiten werden die Förderung eines berufsbegleitenden Masterstudiums und eine modulare Qualifizierung angeboten werden.

Daran sollen sich zudem weitere Qualifizierungsangebote für die anderen Laufbahngruppen anschließen.

Im Vorgriff auf die Aufstiegsregelungen im Sozial- und Erziehungsbereich wurde im Zusammenhang mit konkreten Stellenbesetzungen bereits, unter dem Vorbehalt einer nachträglichen Qualifikation, der Aufstieg in den höheren Dienst zugelassen. Das Stellenbesetzungsverfahren erfolgte in Anlehnung an den Verwaltungsbereich als Assessment-Center, um die Eignung für den höheren Dienst festzustellen.

3.2.1.8 Standardfortbildungen

Im Jahr 2017 standen den Beschäftigten im Bereich der Standardfortbildungen im Fortbildungszentrum Nippes und im IV-Schulungszentrum Deutz 617 Fortbildungsangebote zur Verfügung. Insgesamt nahmen 7.136 Beschäftigte an Seminaren, Schulungen und Workshops teil (siehe auch Fortbildungsniveau 4.3.1.4).

Die durchschnittliche Bewertung der in 2017 stattgefundenen Veranstaltungen durch die Teilnehmenden lag bei 1,4.

Aktuell sind für das laufende Jahr bislang 586 Standardfortbildungen geplant. Es ist mit einem weiteren Anstieg dieser Zahl zu rechnen, da sich im Laufe des Jahres erfahrungsgemäß weitere Schulungsbedarfe ergeben, die sich insbesondere im Bereich der persönlichen und sozialen, methodischen Kompetenzen sowie bei den Angeboten für Führungskräfte und neue Mitarbeitende zeigen. Damit Fortbildungen und Schulungen auch tatsächlich zeitnah und quantitativ bedarfsgerecht angeboten werden können, werden im Jahr 2018 bereits eine große Zahl zusätzliche Termine – über den ursprünglich geplanten Umfang hinaus – angeboten. Dies betrifft insbesondere auch die Angebote im Bereich der Führungskompetenzen.

Der Anmeldestand zum Stichtag 31.05.2018 beläuft sich auf 6.178 Anmeldungen und erreicht damit bereits jetzt rund 87% der Anzahl der Teilnehmenden aus dem Vorjahr.

3.2.1.9 Fortbildungsniveau und -quote

Maßnahmen der Personalentwicklung	Anzahl Teilnehmende	Teilnehmertage
A Standardfortbildungen	7.136 (Vorjahr 4.648)	12.983,5 (Vorjahr 8.390,5)
B Dienststellenspezifische Maßnahmen	993 (Vorjahr 972)	5.205 (Vorjahr 1.125)
C Zentrale Maßnahmen	534 (Vorjahr 362)	2.200 (Vorjahr 1364)
D Umschulungen	3 (Vorjahr 1)	48 (Vorjahr 12)
Summen	8.666 (Vorjahr 5.983)	20.436,5 (Vorjahr 10.891,5)

Tabelle 1: Fortbildungsniveau

Das Fortbildungsangebot richtet sich an rd. 18.500 Mitarbeitende in der Gesamtverwaltung. Dem gegenüber stehen 8.666 Teilnehmende an Fortbildungsangeboten der Stadt Köln, was einem Anteil von 46,9 % entspricht (Mehrfachzählung möglich).

Der Frauenanteil an fortbildungsteilnehmenden Personen lag mit 5.347 Teilnehmerinnen bei 61,7%.

Der Anteil von schwerbehinderten Beschäftigten lag mit 390 Seminarteilnehmenden bei 4,5 %.

3.2.2 Dienststellenspezifische Maßnahmen

Neben den aufgeführten zentralen Maßnahmen unterstützt die Personalentwicklung darüber hinaus eine Vielzahl an dezentralen Personalentwicklungsmaßnahmen der Fachdienststellen. Die zuständigen Dezernatspatinnen und Dezernatspaten der Personalentwicklung beraten die Fachdienststellen, konzipieren entsprechende Maßnahmen, empfehlen geeignete Trainerinnen und Trainer und regeln die Kostenübernahme aus dem Budget der Personalentwicklung.

Zu dem Portfolio dieses Angebotes gehören Maßnahmen zur Teamentwicklung, die Begleitung von Veränderungsprozessen, Führungskräfteentwicklung und -schulung außerhalb des Standardangebotes, das Training von Soft-Skills, Supervision, Konfliktmoderation sowie Mediation.

In 2017 wurden in diesem Rahmen 48 Teamentwicklungsmaßnahmen (Teambildung, Teamtage, Teamtrainings, Teamcoachings, Teamsupervision) in 17 unterschiedlichen Dienststellen durchgeführt. Darüber hinaus erfolgten insgesamt 8 Führungskräfteentwicklungsmaßnahmen in 7 verschiedenen Dienststellen. Außerdem wurden insgesamt 17 Fachschulungen für 10 Dienststellen organisiert und durchgeführt.

Auch in 2018 werden diese Maßnahmen weiter fortgeführt. Bislang wurden mit Stand zum 31.05.2018 bereits 48 dezentrale Personalentwicklungsmaßnahmen unterstützt zu einem Großteil auch bereits durchgeführt. Der Schwerpunkt der Maßnahmen liegt auch in diesem Jahr erneut auf Maßnahmen zur Team- und Führungskräfteentwicklung.

3.2.3 Beratungsstelle LebensLangesLernen (LLL)

Die Beratungsstelle LLL besteht seit 2015 und hat die Aufgabe, ein Beratungsangebot für alle Beschäftigten der Stadtverwaltung sicher zu stellen, welches Hilfestellungen bei Fragen der individuellen beruflichen Zukunftsplanung gibt.

2017 wurden 130 Einzelberatungen durchgeführt, 2018 bisher 74 (Stand 31.05.2018). Die Intensität der Beratungen ist unterschiedlich. So gibt es Kurzzeitberatungen, bei denen das Ziel nach einem Treffen erreicht ist, aber auch sehr aufwendige und zeitintensive Beratungen, die bis zu (im Extremfall) 18 Treffen umfassen, wobei ein Treffen in der Regel zwischen ein und zwei Stunden dauert. Die durchschnittliche Beratungsspanne liegt bei etwas über zwei Treffen.

Schwerpunkte in den durchgeführten Gesprächen waren

- Wunsch nach Aufstieg und potentialgerechter Entwicklung
- Suche nach einer gleichwertigen Tätigkeit mit anderen inhaltlichen Schwerpunkten
- gesundheitlich bedingte Suche nach einem anderen Einsatzgebiet
- Fortbildungsberatung als Vorbereitung auf einen Stellenwechsel
- Beratung zu Studiengängen als Vorbereitung für den Aufstieg

Mehr als zwei Drittel der Beratungsanfragen kamen von Frauen und weniger als ein Drittel von Männern. Damit sind Frauen deutlich überrepräsentiert, obwohl Themen, die Frauen häufiger betreffen, nicht zu den nachgefragten Themen der durchgeführten Beratungen zählen (etwa Berufsrückkehrerinnen nach Erziehungszeiten oder Mutterschaftsschutzzeiten).

Zunehmend suchen auch Dienststellen Beratung zu Themen, die zum Portfolio der Beratungsstelle gehören.

Zur Qualität der Beratungsarbeit wird regelmäßig ein Feedback bei den Beratenen erbeten, das zu dem Schluss führt, dass das Beratungsangebot positiv gesehen wird und in einer angemessenen Weise stattfindet. Dies wird auch dadurch gestützt, dass manche Beratene später eine weitere Beratung mit anderem Schwerpunkt in Anspruch nehmen.

Für die Arbeitgeberin Stadt Köln lässt sich ein positives Resümee ziehen, da sich die Beschäftigten durch die Beratung nach vorne gebracht sehen, was mittelfristig und eventuell auch langfristig eine höhere Motivation und eine stärkere Bindung an die Arbeitgeberin Stadt Köln nach sich ziehen wird.

4. Personal in Köln

Die Stadt Köln als eine der größten Arbeitgeberinnen in der Region hat eine besondere Vorbildfunktion für die Attraktivität sowie die Wettbewerbs- und Zukunftsfähigkeit unserer Stadt. Umso wichtiger ist es für die Beschäftigten, sie als verlässlich, sozial gerecht, fair und fördernd zu erleben. So sind zum Beispiel betriebsbedingte Kündigungen grundsätzlich ausgeschlossen. Befristete Arbeitsverträge werden - gute Leistungen vorausgesetzt – in der Regel entfristet. Überwiegend wird unbefristet eingestellt bzw. auf befristete Arbeitsverträge verzichtet. Persönlichen Wünschen der Beschäftigten wird -wo immer es geht- Rechnung getragen, so zum Beispiel bei der Ermöglichung von Teilzeitbeschäftigung, mobilem Arbeiten oder Arbeitsplatzwechsel.

Vakante Stellen werden grundsätzlich im Interesse von Transparenz, Chancengleichheit und Bestenauslese ausgeschrieben. Arbeitsplatzwechsel aus organisatorischen, persönlichen oder gesundheitlichen Gründen werden durch Qualifizierungsmaßnahmen unterstützt. Betriebliches Gesundheitsmanagement und Betriebliches Eingliederungsmanagement werden stetig und über gesetzliche bzw. tarifliche Bestimmungen hinaus ausgebaut. Die gesetzlich geforderte Quote zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen wird seit Jahren übererfüllt.

Qualifizierung bei der Stadt Köln geht über bloße Seminarangebote hinaus. In Personalentwicklungs- und Klimagesprächen werden unter anderem Zusammenarbeit, Teamarbeit, Qualifizierungsmaßnahmen und berufliche Entwicklungsmöglichkeiten mit den Beschäftigten besprochen. Führungskräfte und solche, die es werden wollen, erhalten Unterstützung in Seminaren, in Workshops, durch externe Coachings oder auch Mentoring. Zudem werden maßgeschneiderte Konzepte für besonders förderwürdige Führungsnachwuchskräfte angeboten (z. B. Modulare Qualifizierung und Masterförderung).

4.1 Personal 2017

4.1.1 Personalbestand im Überblick

Das Diagramm zeigt die anzahlmäßige Entwicklung des Stammpersonals und des Gesamtpersonalbestandes (incl. aller Statusgruppen wie Nachwuchskräfte, Beurlaubte etc.) in der Gesamtverwaltung (incl. der eigenbetriebsähnlichen Einrichtungen und Sondervermögen) von 2012 bis 2017.

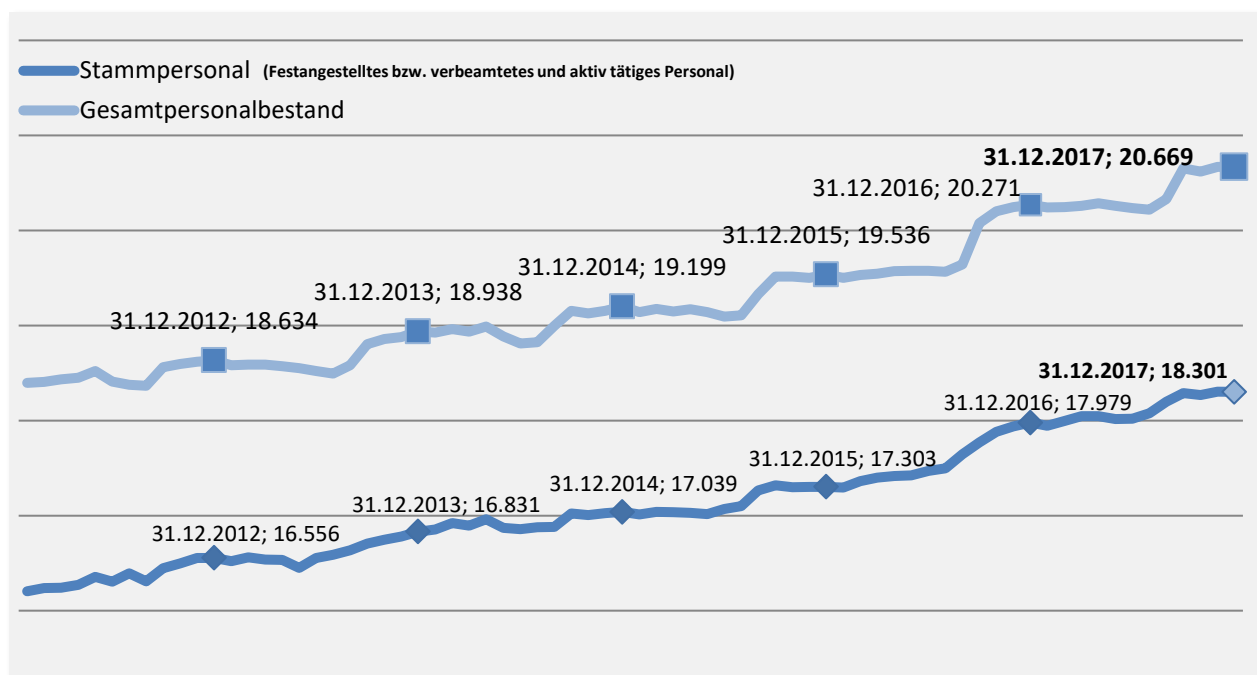


Abbildung 5: Entwicklung Personalbestand in der Gesamtverwaltung

Lag der durchschnittliche Zuwachs im Gesamtpersonalbestand in den vergangenen Jahren bei rund 250 bis 300 Mitarbeitenden, so konnte nach einem starken Zuwachs im Jahr 2016 mit 735 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in 2017 erneut ein Zuwachs von 398 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verzeichnet werden.

Zusammengefasst nach aktiven, inaktiven und sonstigem Personal (Erläuterung siehe unter nachfolgender Tabelle) erkennt man, dass alleine das **Stammpersonal** in 2017 im Saldo um 322 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gestiegen ist.

Die Veränderungen in den Kategorien ergeben sich aus der Differenz von Zu- und Abgängen in der Stadtverwaltung.

Kategorie		Anzahl Personen	31.12.2015	31.12.2016	31.12.2017	+/-
Aktives Personal a)	Stammpersonal		17.303	17.979	18.301	322
	Anwärter / Auszubildende / Praktikanten		941	1.042	1.195	153
	Summe aktives Personal		18.244	19.021	19.496	475
Inaktives Personal b)	Abgeordnete / Freistellungsphase Altersteilzeit		246	213	209	-4
	Beurlaubte		1.000	990	917	-73
	Summe inaktives Personal		1.246	1.203	1.126	-77
Sonstiges Personal c)	Zivildienst / Bundesfreiwilligendienst / Honorarkräfte		46	47	47	0
	Summe sonstiges Personal		46	47	47	0
Summe aller Beschäftigungsverhältnisse			19.536	20.271	20.669	398

Tabelle 2: Veränderungen im Personalbestand der Gesamtverwaltung

Erläuterungen zur Tabelle

a) Aktives Personal

Festangestelltes bzw. verbeamtetes und aktiv tätiges Personal sowie aktiv tätige Nachwuchskräfte für Stammpersonal

b) Inaktives Personal

Festangestelltes bzw. verbeamtetes Personal, welches nicht aktiv für die Stadt Köln tätig ist

c) Sonstiges Personal

Nichtfestangestelltes Personal in einem Beschäftigungsverhältnis mit der Stadt Köln

***) Eigenbetriebsähnliche Einrichtungen / Sondervermögen**

Zusatzversorgung und Beihilfe (1100)
Gebäudewirtschaft der Stadt Köln (26)
Wallraf-Richartz-Museum & Fondation Corboud (4510)
Bühnen (46)
Orchester (47)

Detaillierte Übersichten (z. B. nach einzelnen Statusgruppen) sind in Punkt 5 „Statistische Übersichten“ zu finden.

4.1.2 Personalbestand nach Jobfamilien

Jobfamilie	2015	2016	2017	+/-
Ärztliche- und therapeutische Tätigkeiten	428	435	440	5
Erziehung, soziale und hauswirt. Tätigkeiten	4.554	4.687	4.742	55
Verwaltung	5.595	5.914	6.112	198
Sonstige Verwaltungsberufe	1.092	1.152	1.131	-21
MINT Informatik	118	120	124	4
MINT Mathematik, Naturwissenschaften	65	63	65	2
MINT Technik	1.911	1.882	2.049	167
Gewerblich-technische Berufe	1.358	1.395	1.399	4
Kultur	630	650	656	6
Lehrende und bildende Tätigkeiten	174	166	167	1
Sicherheit und Überwachung	1.378	1.515	1.416	-99
Gesamt	17.303	17.979	18.301	322

Tabelle 3: Personalbestand der Gesamtverwaltung nach Jobfamilien

Zusammen mit den „sonstigen Verwaltungsberufen“ (Juristinnen und Juristen, Callcenter-Agents, Sekretärinnen und Sekretären etc.) bilden die reinen Verwaltungsberufe nach wie vor den größten Anteil am städt. Stammpersonal.

Gefolgt vom zweitgrößten Bereich „Erziehung, soziale und hauswirt. Tätigkeiten“ bestehend aus hauptsächlich Erzieherinnen und Erzieher sowie Kinderpflegerinnen und -pfleger, soziale Tätigkeiten (Sozialpädagoginnen und -pädagogen, (Diplom)Sozialarbeiterinnen und -arbeiter etc.) sowie Personen im hauswirtschaftlichen Bereich.

Diese Jobfamilien konnten zusammen mit dem technischen Bereich den stärksten Personalzuwachs verzeichnen, was auch auf den wachsenden Personalbestand im Bereich der Berufsfeuerwehr zurückzuführen ist.

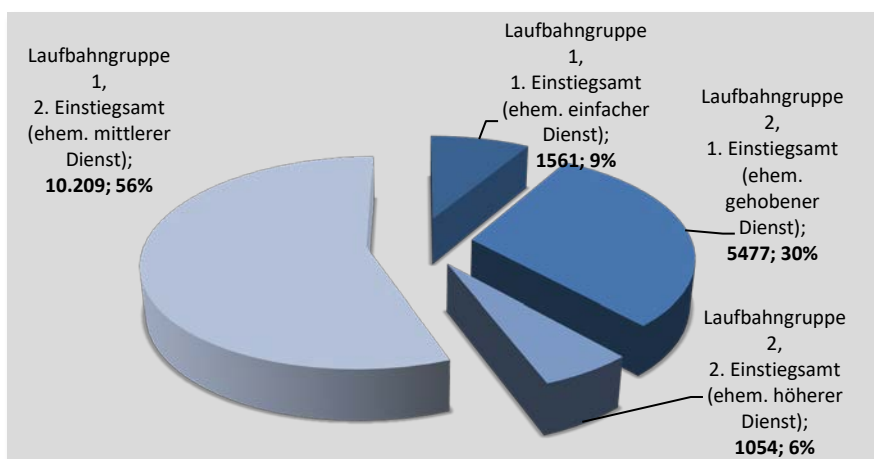
Hierbei ist zu beachten, dass die Jobfamilien 4 – MINT Technik und 8 – Sicherheit und Überwachung eng zusammen hängen und es im Jahresvergleich zu Verschiebungen kommen kann, da Mitarbeitende in einem Feuerwehrberuf je nach Berufsklassifizierung zu beiden Jobfamilien gehören können.

Im Bereich der statistischen Übersichten ist unter Punkt 5.1.1.3 eine Auflistung der 30 am häufigsten bei der Stadt Köln vertretenen Berufe mit Zuordnung zu den Jobfamilien aufgeführt.

4.1.4 Personalbestand nach Laufbahngruppen

Aufgeteilt auf Laufbahngruppen ist erkennbar, 56 % der Mitarbeitenden im (ehem.) mittleren Dienst und 30 % im (ehem.) gehobenen Dienst eingesetzt sind.

Abbildung 6: Bestand nach Laufbahnen in der Gesamtverwaltung



4.1.3 Personalbestand nach Führungskräften

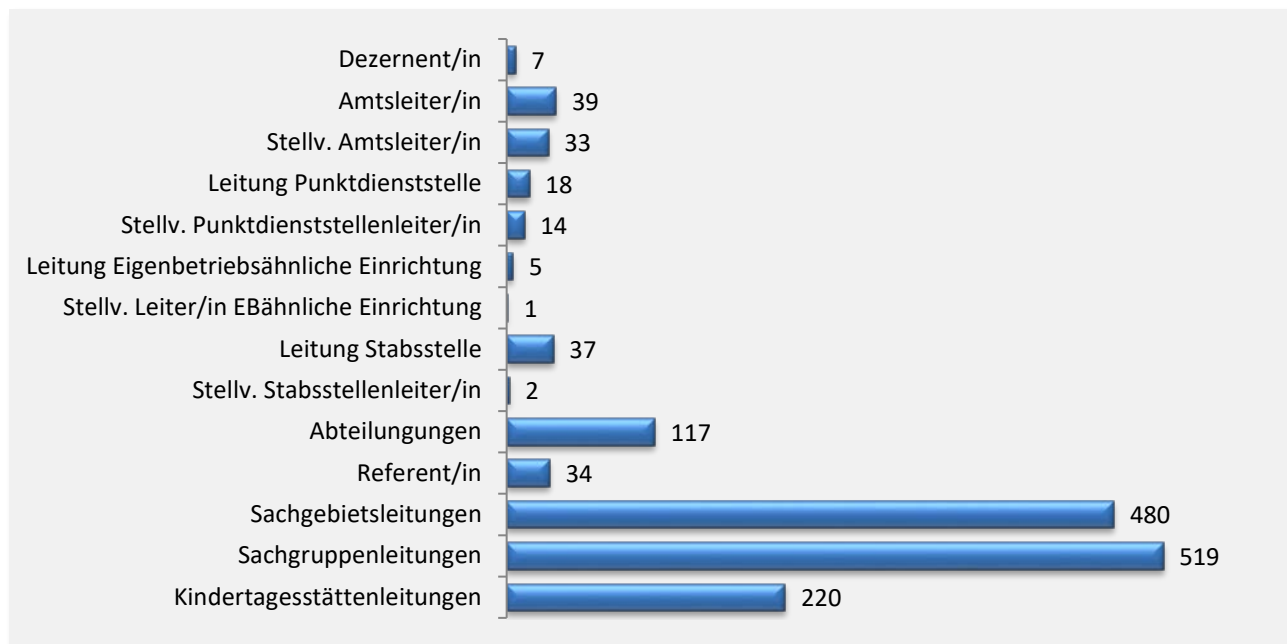
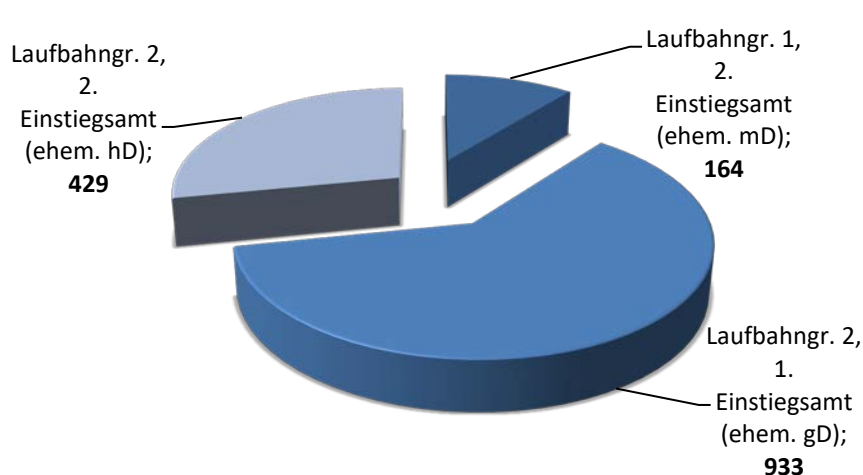


Abbildung 7: Bestand Führungskräfte nach Funktion in der Gesamtverwaltung

Von den 18.301 Personen im Stammpersonal der Gesamtverwaltung waren zum 31.12.2017 insgesamt 1.526 Personen als Führungskraft eingesetzt. Die nachfolgende Übersicht zeigt die Aufteilung des Bestandes an Führungskräfte auf ihre einzelnen Funktionen. Erkennbar ist, dass rd. 1.000 Personen sich in der Funktion als Sachgruppen- bzw. Sachgebietsleitungen befinden.



Mit 933 Personen befindet sich der überwiegende Teil der Führungskräfte in der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt (ehem. g.D.) oder vergleichbar. Gefolgt von rd. einem Drittel in der Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt (ehem. h.D.) oder vergleichbar.

Abbildung 8: Bestand Führungskräfte nach Laufbahngruppe in der Gesamtverwaltung

4.1.4 Altersstruktur und demografische Betrachtung

In den vergangenen 20 Jahren hat eine deutliche Verschiebung der Altersstruktur aller Beschäftigten hin zu den Altersgruppen 45+ stattgefunden.

Entsprechend stieg in den letzten 10 Jahren das bundesweite Durchschnittsalter auch im öffentlichen Dienst von 41,8 auf 45,8 Jahre an.

Rund 60 % des städtischen Stammpersonals der Stadt Köln sind über 45 Jahre alt (58 % der Frauen, 61 % der Männer). Das Durchschnittsalter der insgesamt 18.301 Personen im Stammpersonal liegt mit Stand 31.12.2017 bei 45,8 Jahren (45,4 Jahre bei Frauen, 46,5 Jahre bei Männern) und entspricht damit dem Durchschnittsalter im öffentlichen Dienst.

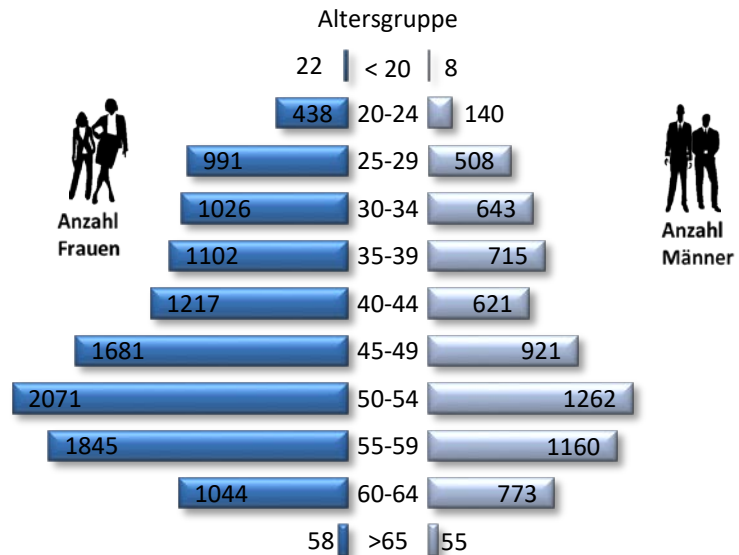
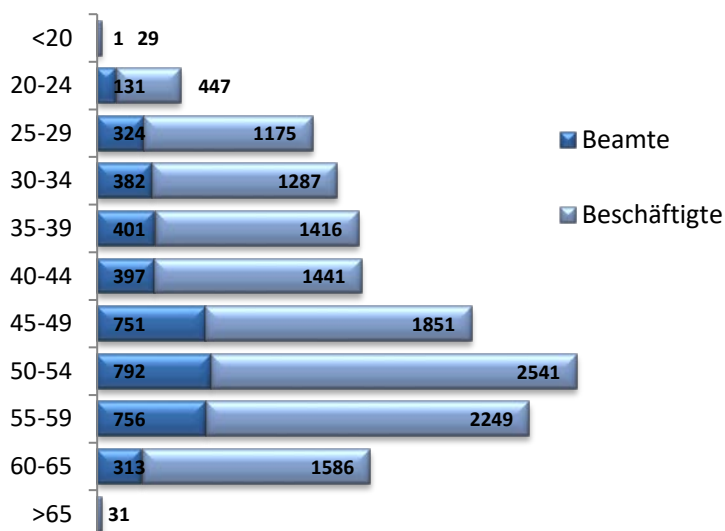


Abbildung 9: Altersbaum der Gesamtverwaltung (Stammpersonal)



Die Aufteilung der Alterskohorten nach Beamten und Beschäftigten zeigt, dass im Schnitt rd. 77 % der Mitarbeitenden auf die Gruppe der Beschäftigten entfallen.

Das Durchschnittsalter der Beamten beträgt 45,7 Jahre und das der Beschäftigten 45,8 Jahre.

Abbildung 10: Alterskohorten nach Beamten und Beschäftigten (Stammpersonal)

Infolge des demografischen Wandels und des Fachkräftemangels wird es deutlich schwieriger, junge Beschäftigte zu rekrutieren, sodass der Wettbewerb um qualifizierte Kräfte in allen Altersklassen zunimmt.

Daher wird sich die Stadt Köln - wie auch andere Kommunen - in der Folge darauf einstellen müssen, dass die Gruppe der über 55-Jährigen künftig einen wesentlichen Teil der Belegschaften bildet. Die Leistungsfähigkeit von Behörden wird deutlich stärker als bisher von der Motivation und Arbeitsfähigkeit ihrer älteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter abhängen.

Ein Ziel sollte es daher sein, einen möglichst langen, produktiven Verbleib älterer Beschäftigter im Unternehmen des öffentlichen Dienstes zu fördern durch beispielsweise:

- die altersgerechte Gestaltung von Arbeitsplätzen
- eine flexible, altersgerechte Dienstverteilung
- die Entwicklung adäquater Qualifizierungsangebote
- das Angebot von Rotations- und Aufstiegsprogrammen
- die Qualifizierung von Führungskräften
- eine intensive betriebliche Gesundheitsförderung über Pflichtangebote hinaus.

In den nächsten 10 Jahren werden rd. 4.300 Personen altersbedingt aus dem Stammpersonal austreten.

Die anzahlmäßig meisten altersbedingten Austritte der nächsten 10 Jahre werden in der Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt (ehem. mittlerer Dienst) zu verzeichnen sein, gefolgt von der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt (ehem. gehobener Dienst).

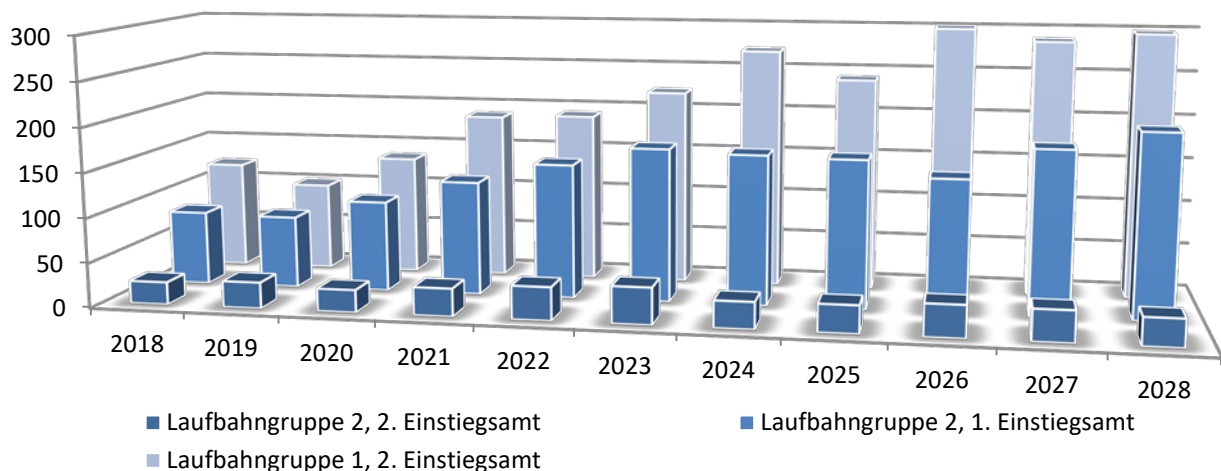


Abbildung 11: Austritte innerhalb 10 Jahre nach Laufbahnen(Stammpersonal)

Aufgeteilt auf die Jobfamilien ergibt sich in den kommenden 10 Jahren folgendes Austrittsbild. (In Prozent: Anteil der Austritte am aktuellen Jobfamilien-Gesamtbestand)

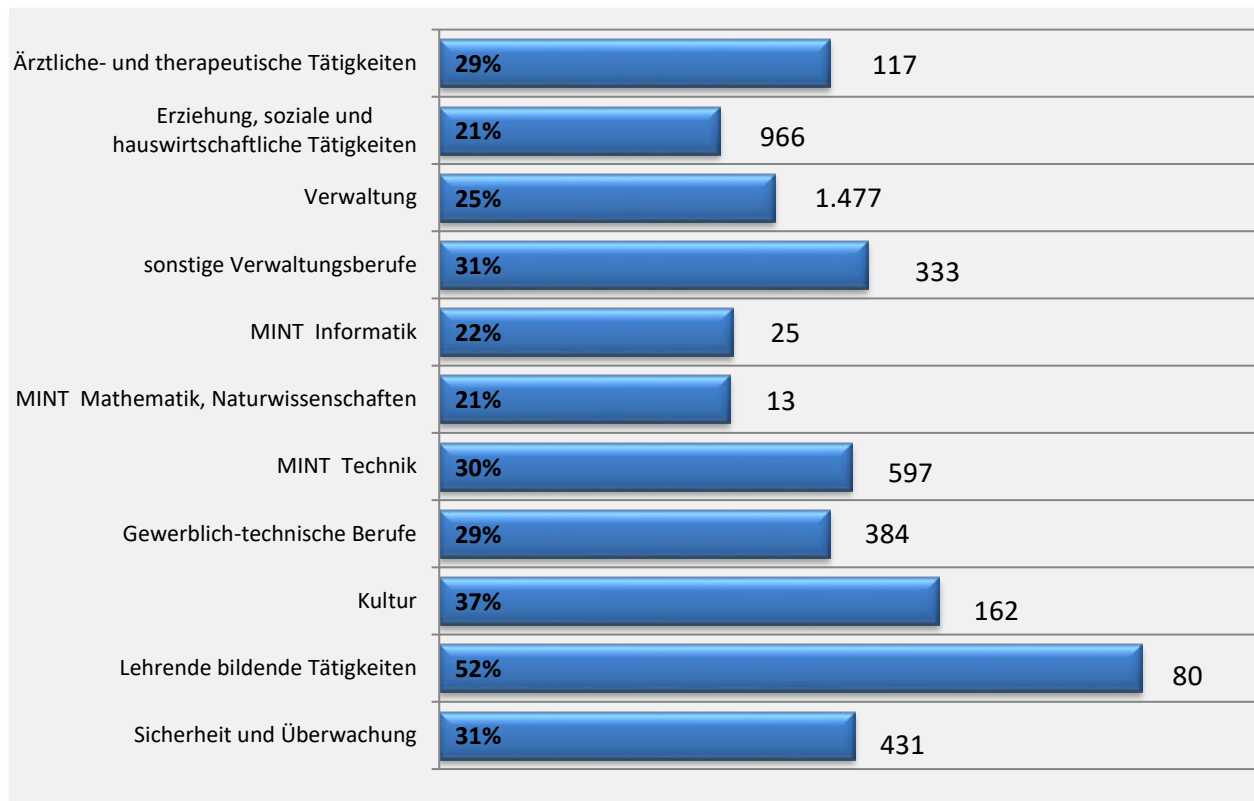


Abbildung 12: Austritte innerhalb 10 Jahre nach Jobfamilien (Stammpersonal)

Daraus ist erkennbar, dass der größte Teil der Austritte im Bereich der Verwaltung gefolgt vom Erziehungs- und Sozialbereich liegen wird.

Beschränkt man die altersbedingten Austritte auf den Bereich der **Führungskräfte**, erkennt man, dass in den kommenden 10 Jahren rd. 41 % der 1.526 als Führungskraft eingesetzten Personen ausscheiden werden.

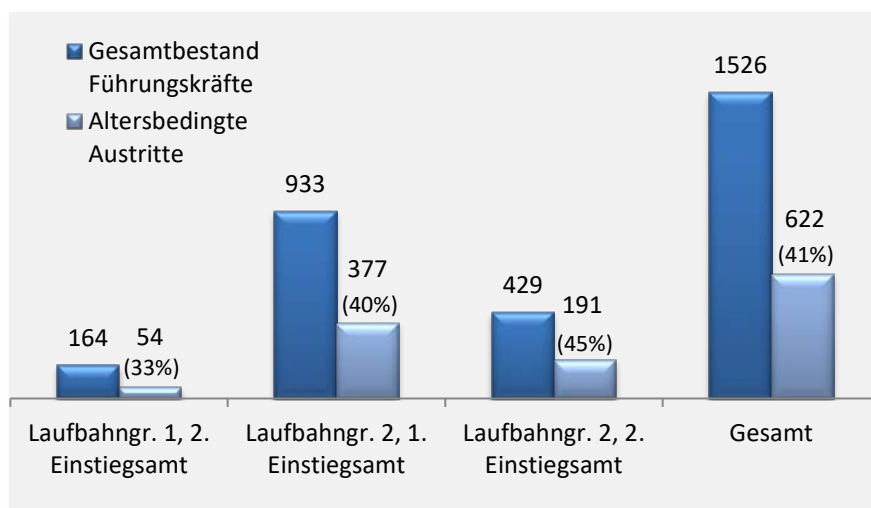


Abbildung 13: Austritte innerhalb 10 Jahre nach Führungskräften (Stammpersonal)

Insgesamt werden rd. 600 Führungskräfte in den kommenden 10 Jahren ausscheiden. Deutlich erkennbar in der nachfolgenden Grafik sind die steigenden Austrittszahlen von Führungskräften in der Laufbahngruppe 2 ab dem Jahr 2018 im zweiten Einstiegsamt (ehem. hD) und ab 2019 im ersten Einstiegsamt (ehem. gD).

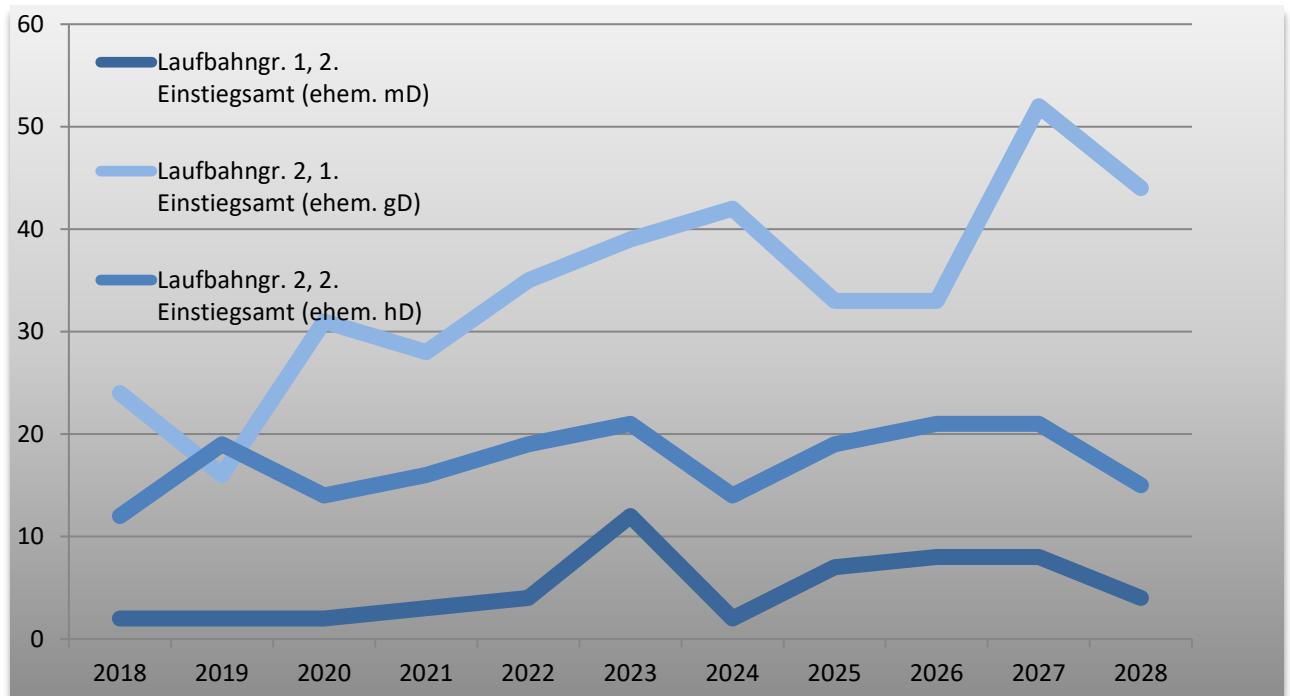


Abbildung 14: Austritte innerhalb 10 Jahre nach Führungskräften und Jahren (Stammpersonal)

Detaillierte Übersichten zu den zukünftigen altersbedingten Austritten sind unter Punkt 5 – Statistische Übersichten zu finden.

4.2 Personalveränderungen 2017

4.2.1 Stellenbewirtschaftung

Die Besetzung von Stellen wird durch das Stellenbesetzungsverfahren geregelt. Das Verfahren zur Stellenbesetzung stellt die wirtschaftliche, transparente und rechtssichere Bewirtschaftung der Stellen sicher.

Hierbei steht die kontinuierliche Vereinfachung und Beschleunigung der der internen Abläufe im Fokus. Darüber hinaus ermöglicht es einen gleichwertigen Wechsel durch Vermittlung im Rahmen des bestehenden Beschäftigungs- beziehungsweise Dienstverhältnis (Rotation). Wenn die Besetzung nicht durch prioritär zu vermittelnde oder rotationsinteressierte Mitarbeiter/innen oder durch Ersteinsatzkräfte nach der Ausbildung erfolgen kann, werden die Stellen in Abhängigkeit der Erfolgsaussichten intern, extern oder parallel intern und extern ausgeschrieben.

Findet sich -für den Fall einer vorgeschalteten internen Stellenausschreibung- intern nicht genügend interessiertes und geeignetes Personal, erfolgt eine externe Ausschreibung bzw. externe Besetzung mittels Initiativbewerbungen. Die Erfolgsaussichten der einzelnen Maßnahmen sind von der jeweiligen Beschäftigtengruppe abhängig. Zum Beispiel erfolgen in Fachkräftemangelbereichen wie z. B. im Technischen Bereich (Ingenieure/innen und staatlich geprüfte Techniker/innen) regelmäßig externe Ausschreibungen. Bei höher bewerteten Stellen sind die Aussichten, diese durch internes Personal besetzen zu können, größer als bei Stellen der Eingangsämter, da hiermit Höhergruppierungen bzw. Beförderungen verbunden sind.

Unter folgendem Link sind die aktuellen externen Stellenangebote der Stadt Köln zu finden:

<http://www.stadt-koeln.de/politik-und-verwaltung/arbeiten-bei-der-stadt>

Bei der Personalauswahl steht das Bestenprinzip im Vordergrund, d. h. die bzw. den leistungsbesten und geeignetsten Bewerber/in für eine Stelle bzw. Aufgabe auszuwählen. Hierbei werden dem Prinzip der Bestenauslese Rechnung getragen, eine höchstmögliche Akzeptanz und Wertschätzung geschaffen und Fehlbesetzungen vermieden.

Es werden neben dem Leistungsvergleich auf der Grundlage der aktuellen Leistungsnachweise Instrumente wie z. B. strukturierte Interviews, Rollenspiele, fingierte Konfliktgespräche bis hin zu Assessment-Centern herangezogen. Professionelle Auswahlverfahren mit den Instrumentarien einer modernen Personalauswahl werden bei allen Stellenbesetzungen unabhängig der Laufbahngruppe und der notwendigen Qualifikationen konsequent angewendet und die Anforderungen kontinuierlich an die internen und rechtlichen Rahmenbedingungen angepasst. Mit der Einrichtung und Weiterentwicklung eines Bewerbercenters wird die Personalauswahl weiter professionalisiert.

Vor dem Hintergrund des demographischen Wandels und der Bewältigung der zahlreichen Herausforderungen (wachsende Stadt, Versorgung von Geflüchteten, Infrastrukturmaßnahmen, sowie zukünftig besserer Bürgerservice, zunehmende Bürgerbeteiligung, Digitalisierung etc.) wird weiterhin zusätzliches Personal benötigt.

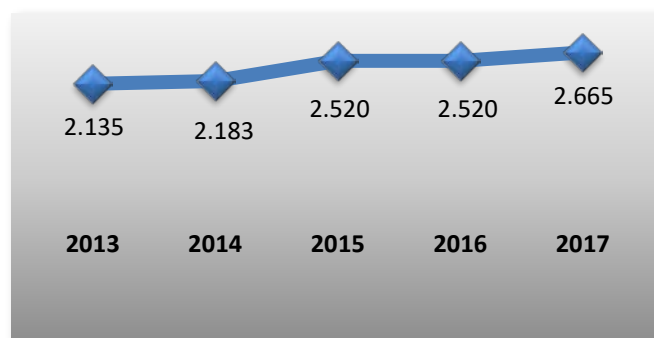


Abbildung 15: Anzahl Stellenbesetzungsanträge pro Jahr

Infolgedessen erfolgte auch ein Philosophiewandel in der Stellenbewirtschaftung.

Wurde die Stellenbesetzung bis 2015 eher restriktiv gehandhabt, wird seitdem zunehmend aktiv Personal gesucht und mehr Ressourcen für die Personalakquise eingesetzt. Seit 2011 ist eine Zunahme an gesamtstädtischen Stellenbesetzungsverfahren von über 50% festzustellen.

Da für die Stellenbesetzungen weniger internes Personal zur Verfügung steht und keine Umverteilungen von -z. B. durch ein Haushaltssicherungskonzept oder den Abbau von Aufgaben- freigesetztem Personal möglich ist, gleichzeitig jedoch eine große Anzahl an Mehrstellen zugesetzt wurden, wird verstärkt qualifiziertes Personal extern eingestellt. Parallel bildet die Stadt Köln mehr eigenes Personal aus und weiter, optimiert und beschleunigt das Stellenbesetzungsverfahren und geht neue Wege bei der Personalgewinnung, beim Personalmarketing und der Personalentwicklung.

Bei der externen Personalsuche steht die Stadt Köln in Konkurrenz zu anderen, auch öffentlichen, Arbeitgebern und muss hierbei die tarifrechtlichen Rahmenbedingungen beachten.

Deshalb wirbt die Arbeitgeberin Stadt Köln zur Personalgewinnung verstärkt für eine Beschäftigung bei der Stadt Köln und geht hierzu aktiv auf die Zielgruppen zu.

Dabei werden neue Wege beschritten und verschiedene Personalgewinnungs-, Marketing- und Werbemaßnahmen durchgeführt.

Die Aktion „1.000 freie Stellen“, die Mitte 2016 zu großer Aufmerksamkeit und Resonanz geführt hat und bei der mit nachhaltigem Erfolg auf verschiedenen Wegen (u. a. mittels Posteraushängen, dem Internet, Social Media und mit Hilfe der Medien) darauf aufmerksam gemacht wurde, dass die Stadt Köln ausgebildetes Personal mit unterschiedlichen Fachqualifikationen sucht und einstellt, ist abgeschlossen. Die Aktion wurde in einer veröffentlichten Standortbestimmung des NEGZ (Nationales E-Government Kompetenzzentrum) als „Erfolgsbeispiel“ für den Aufbau einer starken Arbeitgebermarke der öffentlichen Verwaltung bezeichnet und es ist ein positiver Marketingeffekt festzustellen, dokumentiert unter anderem durch gestiegene Bewerberzahlen.

Aufgrund der oben beschriebenen Herausforderungen und weiteren Stellenzusetzungen besteht weiterhin kontinuierlich Bedarf an qualifiziertem Personal.

Daher wurden beispielsweise Sammel-ausschreibungen für verschiedene freie Stellen vorgenommen, beim Personal- und Verwaltungsmanagement koordinierte Auswahlverfahren mit einer Vielzahl an Initiativbewerbern/innen durchgeführt, erneut Kooperationen mit anderen Arbeitgebern, dem Jobcenter Köln (Geförderte Beschäftigungen) und der Bundesagentur für Arbeit eingegangen, die Internetpräsenz verstärkt, die Teilnahme an Job-, Kontakt-, Hochschul- und Karrieremessen, auch außerhalb Kölns, ausgebaut, sowie weitere zielgruppenge-rechte Stadtinformationskampagnen und andere Aktionen durchgeführt. Auf Europas größtem Karriere-Event für Frauen, der Women&Work, nimmt die Stadt Köln bereits seit Jahren als einzige kommunale Arbeitgeberin teil.



Abbildung 16: Women&Work

Im Rahmen der Stadtinformationskampagnen wurden beispielsweise die Zielgruppen Ingenieurinnen und Ingenieure, Technikerinnen und Techniker (u. a. flankiert in den Sozialen Medien und mit eigener Landing Page auf der Homepage der Stadt Köln),

sowie Posteraktionen inkl. flankierenden Maßnahmen zur Personalgewinnung von Fachpersonal für die städtischen Kindertagesstätten und 2018 für den sozialen Bereich durchgeführt.



Abbildung 17: Posteraktion



Abbildung 18: Posteraktion

Darüber hinaus wurde Ende 2017 erneut ein Trainee-Programm zur Einstellung mehrerer angehenden Führungskräfte verschiedener Professionen im vergleichbar (ehemals) höheren Dienst aufgelegt bzw. ausgeschrieben und mehrere angehende Führungskräfte 2018 eingestellt.

Neben der Konkretisierung der inhaltlichen Ausgestaltung in Bezug auf die Zielsetzung, Nachwuchskräfte für Führungspositionen gewinnen zu können, wurde -neben einem abgeschlossenen Jura-Studium (2. Staatsexamen)- eine Erweiterung der Qualifikationsanforderungen um die Fachrichtungen Betriebswirtschaftslehre, Volkswirtschaftslehre, Verwaltungswissenschaften und Sozialwissenschaften mit entsprechender Schwerpunktsetzung vorgenommen.



Abbildung 19: Einführungswoche Nachwuchskräfte

Im Rahmen der Einführungswoche wurden die neuen Trainee-Kräfte durch den Stadtdirektor Dr. Stephan Keller begrüßt und es wurde eine Besichtigung des RheinEnergieStadions durchgeführt.



Abbildung 20: Einführungswoche Nachwuchskräfte

Die Anzahl an externen Einstellungen hat vor dem Hintergrund der verschiedenen Maßnahmen ab 2016 deutlich zugenommen (neben auch deutlich gestiegenen Auszubildenden-Zahlen). 2017 gab es erneut fast 1.000 Eintritte (externe Einstellungen Stammpersonal Gesamtverwaltung, ohne Auszubildende); im Vergleich zu den Jahren 2012 bis 2015 (= durchschnittlich 838 Einstellungen) somit eine deutliche Steigerung.

Die Entwicklung der Einstellungszahlen gesamtstädtisch anhand SAP-Auswertungen (ohne Einstellungen als Auszubildende und ohne Übernahmen von Auszubildenden, die jeweils ebenfalls steigen) ist aus der Übersicht erkennbar.

Zur Steigerung der Zufriedenheit und der Akzeptanz bei der Zuweisung von Stellen nach Abschluss der Laufbahnprüfung in den Verwaltungsbezirken wird den Absolventinnen und

Externe Einstellungen seit 2013

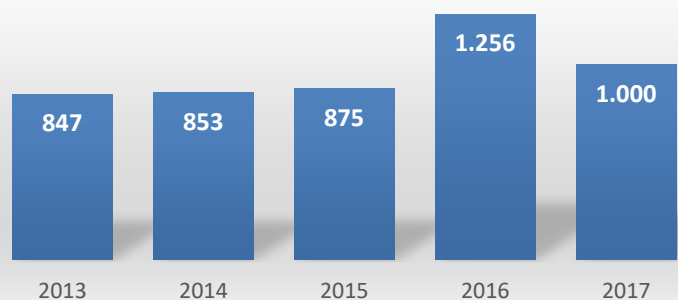


Abbildung 13: Externe Einstellung seit 2013

Absolventen seit dem Prüfungsjahrgang 2017 (Bachelor of Law und Bachelor of Arts (ehem. gehobener nicht-technischer Verwaltungsdienst) und ab 2018 auch für den (ehem.) mittleren nicht-technischen Verwaltungsdienst die Möglichkeit eröffnet, sich eigenverantwortlich an der Stellenauswahl zu beteiligen.

Hierzu wurde ein 3-stufiges Verfahren eingeführt, bei dem am Ende des Verfahrens Nachwuchskraft und Fachdienststelle eine gemeinsame verbindliche Erklärung über übereinstimmende Einsatz- und Besetzungswünsche abgeben (Besetzungsvereinbarung). Über eine eigens eingerichtete Plattform informieren sich die Auszubildenden über die nach Abschluss der Prüfung zur Verfügung stehenden Stellen und bekunden dort ihr Interesse. Die Fachdienststellen bieten allen Interessenten/innen Termine für ein Kennenlernen an. Interessieren sich mehrere Nachwuchskräfte für ein und dieselbe Stelle, gibt das Personal- und Verwaltungsmanagement gegenüber der Fachdienststelle eine Empfehlung für die Auswahl, die auf den bisher in der Ausbildung erbrachten Leistungen und auf der Einschätzung der Nachwuchskräfte aus der Betreuung während der Ausbildung beruht. Erhält die Nachwuchskraft Zusagen mehrerer Dienststellen, kann sie sich eine Stelle auswählen und sich auf Wunsch diesbezüglich von 11 beraten lassen. Konnte eine Nachwuchskraft keine Stelle gewinnen, wird ihr angeboten, sich aus dem verbliebenen und bisher abgelehnten Stellenkontingent eine auszuwählen. Die Zuweisung erfolgt dann ohne weiteres Auswahlverfahren.

Die Entwicklung des Personalbestandes zeigt ebenfalls einen deutlich steigenden Trend: Gab es 2012 noch unter 18.500 Mitarbeiter/-innen insgesamt (Gesamtpersonal, d. h. alle aktiven und inaktiven Mitarbeiter/-innen, in der Gesamtverwaltung (inkl. eigenbetriebsähnlichen Einrichtungen und Sondervermögen)), so sind es inzwischen über 12% mehr (fast 20.700 mit Stand 31.12.2017). Siehe auch Abbildung 5, S. 24

4.2.2 Eintritte und Austritte 2017

In 2017 führten im Stammpersonal der Gesamtverwaltung 1.461 Personalzugänge und 1.139 Personalabgänge per Saldo zu einem Zuwachs von 322 Personen. Der Personalzuwachs ergibt sich aus der Differenz von Zu- und Abgängen im Stammpersonal der Gesamtverwaltung (incl. Beurlaubungen).

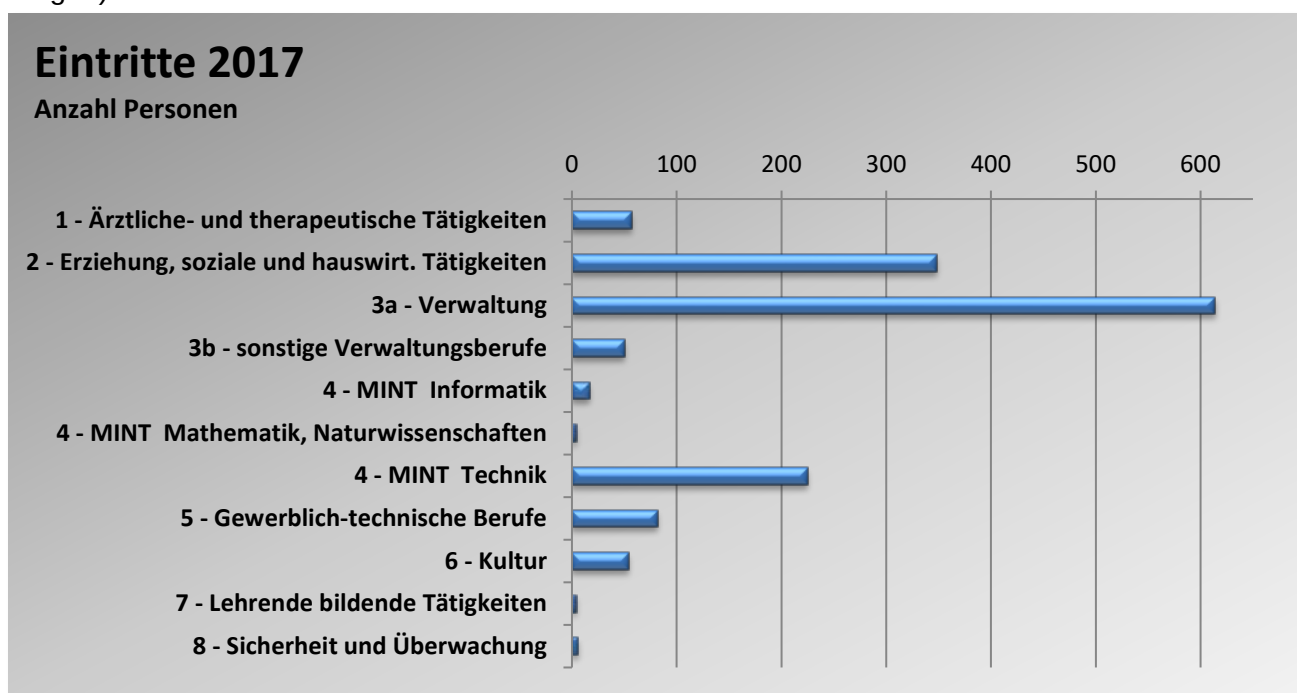


Abbildung 21: Eintritte 2017

Der stärkste Zuwachs ist im Bereich der Jobfamilie **3a – Verwaltung** (Verwaltungsberufe) zu verzeichnen, gefolgt von **2 – Erzieher, soziale und hauswirtschaftliche Tätigkeiten** (maßgeblich Erziehungsbereich, Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen etc.) und **4 – MINT Technik** (hauptsächlich Ingenieur/in, Architekt/in, Techniker/in, techn. Feuerwehrdienst). Diese drei Bereiche machen rd. 70 % der Eintritte im Stammpersonal der Gesamtverwaltung aus.

Austritte 2017

Anzahl Personen

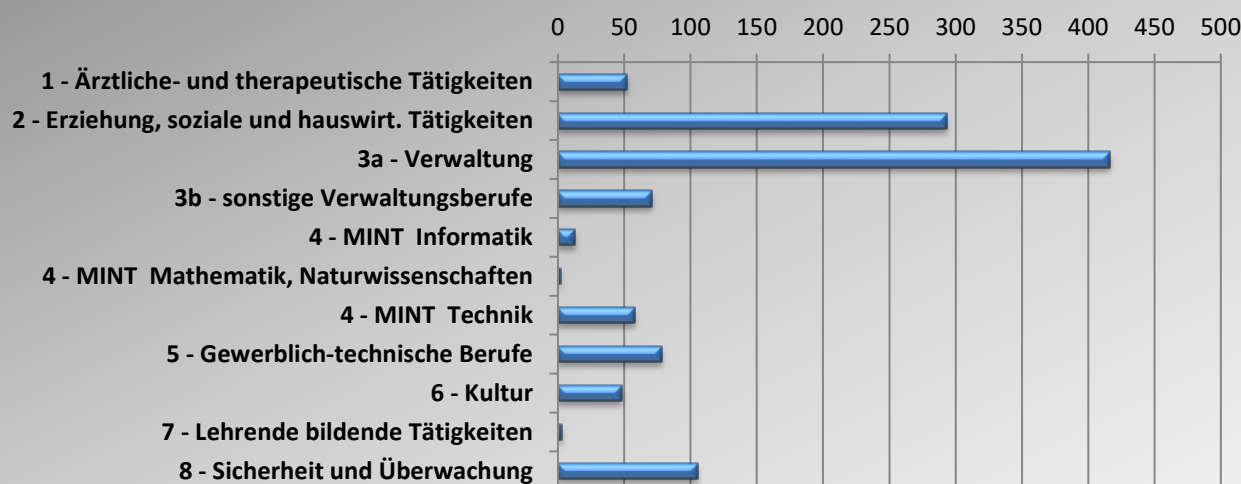


Abbildung 22: Austritte 2017

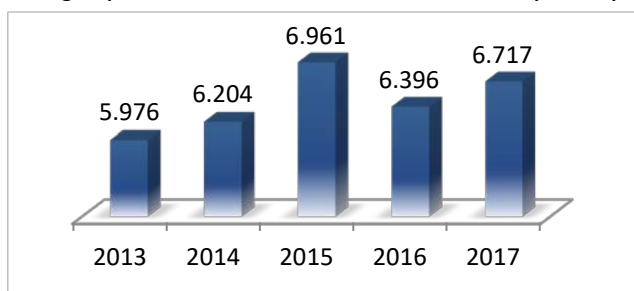
Bei den Austritten zeigt sich ein ähnliches Bild. Auch hier ist die die Jobfamilie **3a – Verwaltung** gefolgt von **2 – Erzieher, soziale und hauswirtschaftliche Tätigkeiten** am stärksten vertreten. Die drittstärkste Austritts-Jobfamilie ist hier **8 – Sicherheit und Überwachung** (hauptsächlich nichttechnischer Feuerwehrdienst und Verkehrsüberwachung). Diese drei Jobfamilien machen rd. 71 % der Austritte aus der Gesamtverwaltung aus.

Eine tabellarische Übersicht ist unter 5. – Statistische Übersichten zu finden.

4.2.3 Ausbildung

4.2.3.1 Bewerbungen und Einstellungen

Die Stadt Köln bleibt für junge Menschen auch im Jahr 2017 weiterhin eine attraktive Ausbilderin. So stiegen die Bewerbungszahlen 2017 auf insgesamt 6.717 potenzielle Nachwuchskräfte um einen Ausbildungs- bzw. Studienplatz bei der Stadt Köln in ca. 30 Berufsbildern (2016: 6.396 Bewerbungen). Dabei wurden erneut ca. 62% (4.131) Bewerbungen von Frauen eingereicht.



Am beliebtesten waren hierbei, wie jedes Jahr, die Verwaltungslaufbahnen des mittleren und gehobenen Dienstes sowie zur bzw. zum Verwaltungsfachangestellten, die zusammen ca. 4.700 Bewerbungen ausmachten.

Abbildung 23: Bewerbungen 2013 – 2017

Im Ganzen konnten 2017 in den Bereichen Verwaltung, IT sowie den kaufmännischen, technischen und handwerklichen Berufen 318 Nachwuchskräfte eingestellt werden.

Hierzu fanden alleine ca. 200 Auswahlrunden statt, um das passende Personal zu akquirieren.

Hierbei wurden 2017 abermals 5 Menschen mit ganz unterschiedlichen Einschränkungen eingestellt. Aus diesem Personenkreis gingen dabei 2017 insgesamt 181 Bewerbungen ein. Dabei befanden sich am 31.10.2017 16 Nachwuchskräfte mit einer nachgewiesenen Schwerbehinderung in einer Ausbildung bei der Stadt Köln.

Auch der Anteil an Jugendlichen mit Zuwanderungsgeschichte ist weiterhin hoch. So kann hier für 2017 von einer Bewerbungsquote von ca. 29% sowie von einer Einstellungsquote von ca. 30% ausgegangen werden. Anzumerken ist dabei nochmals, dass die Angaben der Bewerberinnen und Bewerber bezüglich des Migrationshintergrunds freiwilliger Natur sind. Daher ist die Zahl hier nicht valide und in Wirklichkeit vermutlich wesentlich höher. Auffällig ist in Gesprächen mit Menschen mit Zuwanderungsgeschichte zudem, dass sich viele einfach als „Menschen“ in einer weltoffenen, toleranten Stadt fühlen und sich nicht auf die eine oder andere Nationalität reduzieren lassen möchten.

In diesem Rahmen konnten zudem 22 von 23 Absolventinnen und Absolventen des zehnten Qualifizierungsprojekts für Jugendliche mit Migrationshintergrund in eine Ausbildung als Verwaltungsfachangestellte bzw. beim Bürgertelefon übernommen werden.

Addiert man zu der oben genannten Zahl nun noch die Einstellungen der Berufsfeuerwehr, alle Praktikantinnen und Praktikanten beim Amt für Kinder, Jugend und Familie, die Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Verwaltungslehrgänge I und II sowie sonstige Praktika, so wurden 2017 im Ganzen 774 quotenrelevante Einstellungen vorgenommen.

Insgesamt ist die Ausbildungsquote 2017 auf über 8% gestiegen und übertrifft erneut die vom Rat der Stadt Köln beschlossene Maxime von 6% deutlich. Sie ist damit im Vergleich zu anderen Betrieben auch weiterhin überdurchschnittlich hoch.

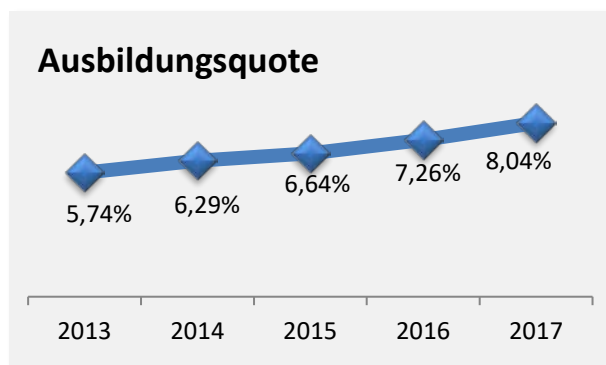


Abbildung 24: Ausbildungsquote 2013 - 2017

4.2.3.2 Prüfungsleistungen und Übernahme

Nicht nur im Bereich der Neueinstellungen, sondern auch bei den Prüfungsleistungen der Auszubildenden und Studierenden ist die Stadt Köln weiterhin sehr gut aufgestellt. So haben im Jahr 2017 98% der Prüflinge ihre Prüfung erfolgreich gemeistert (2016: 97 %).

Darunter waren, berufsbildübergreifend, erneut einige besonders gute Prüfungsergebnisse zu finden. So haben mehrere Auszubildende und Studierende ihre Prüfungen mit der Note „sehr gut“ bestanden.

Insgesamt konnten daraufhin 2017 162 von 180 Prüflingen übernommen werden.

Die Nachwuchskräfte, denen die Stadt Köln kein Übernahmeangebot unterbreiten konnte, haben erneut entweder ein Übernahmeangebot eines Verbundpartners erhalten, eine Festanstellung bei anderen Arbeitgebern gefunden, ein Studium aufgenommen oder eine weitere Ausbildung begonnen.

Zudem haben auch 2017 einzelne Prüflinge das bestehende Übernahmeangebot der Stadt Köln nicht angenommen und sind, aus ganz unterschiedlichen Beweggründen, zu einem anderen Arbeitgeber gewechselt (z.B. Wohnortnähe, Aufgabenspektrum).

4.2.3.3 Engpässe bei den Zuweisungen von Auszubildenden

Wie bereits im Personalbericht 2016 ausgeführt, stellte die adäquate Unterbringung der Verwaltungsauszubildenden in den Praxisabschnitten die Ausbildungsleitung auch 2017 vor sehr große Herausforderungen.

So waren vor allem bei den Zuweisungen im Sommer 2017 Anstrengungen bis zum letzten Tag nötig, um alle ca. 580 Auszubildenden fast zeitgleich den Dienststellen zuzuweisen. Diese Entwicklung wird mindestens bis ins Jahr 2018 andauern, wenn der Höchststand an Verwaltungsauszubildenden erreicht wird.

Hierbei hat die Ausbildungsleitung bereits 2017 u.a. in einem ersten Schritt 20 Laptops angeschafft, um die Auszubildenden auch bei Infrastrukturengpässen an den Dienststellen sinnvoll einsetzen zu können.

Weiterhin denkbare, wenn auch nicht wirklich wünschenswerte Alternative bleibt als letzter Schritt aktuell eine quotierte Zuweisung, z.B. orientiert an der Zahl der Verwaltungsbeschäftigten pro Amt.

4.2.3.4 Angebote für geflüchtete Menschen

Wie bereits in den letzten Personalberichten ausgeführt, hat die Ausbildungsleitung auch im Jahr 2017 weiterhin Praktikumsangebote für geflüchtete Menschen bereitgehalten.

So konnten die insgesamt bis 2019 mit der Initiative „Chance+“ vereinbarten 30 Praktika schon 2017 übertroffen werden. Ende des Jahres waren bereits ca. 40 Menschen in teils nochmals verlängerte Praktika vermittelt.

Zudem konnten 8 Personen in Ausbildung oder Beruf vermittelt werden, u.a. die 3 im Personalbericht 2016 erwähnten Teilnehmenden des Projekts für Jugendliche mit Migrationshintergrund.

Auch für die Zukunft wird sich die Ausbildungsleitung hier stark engagieren.

Dabei stellt das größte Hindernis bei der erfolgreichen Integration von geflüchteten Menschen in die Arbeitsabläufe der Stadt Köln auch weiterhin die deutsche Sprache dar.

4.2.3.5 Öffentlichkeitsarbeit

Die Stadt Köln hat ihre Öffentlichkeitsarbeit im Bereich der Ausbildung auch 2017 weiter verstärkt.

So hat die Ausbildungsleitung 2016 an über 40 Veranstaltungen teilgenommen, um die vielfältigen Karrierechancen noch aktiver zu bewerben. Hierbei wurden neben vielen Ausbildungsmessen (z.B. Messe Einstieg, Abenteuer Beruf, Kölner Karrieretag, Messe Stuzubi, Berufe Live) nochmals vermehrt auch Schulen besucht, um mit Vorträgen und bei gemeinsamen Workshops Kontakt zu potenziellen Nachwuchskräften aufzunehmen.

In allen Fällen spielte die eingehende Beratung der jungen Menschen eine tragende Rolle.

Zudem hat die Ausbildungsleitung den seit Ende 2016 genutzten Instagram-Account weiter mit Leben gefüllt, um auch hier junge Menschen für die Stadt Köln zu begeistern.

4.2.3.6 Auslandsreisen

Die Stadt Köln hat die Auslandsaktivitäten auch 2017 nochmals gesteigert.

Neben einer wiederholten Reise nach Griechenland bestand u.a. die Möglichkeit, an Reisen nach Cluj (Rumänien), Skopje (Mazedonien) sowie an einer Dienstreise nach Namibia zur Reaktivierung eines Wasserlochs für Elefanten teilzunehmen.

Hierbei fanden in allen Fällen abermals viele offizielle Termine, Empfänge, Diskussionsrunden, Präsentationen sowie weitere Veranstaltungen mit den vor Ort beteiligten Institutionen statt.

Für 2018 ist eine weitere Ausweitung der Angebote geplant. So sollen u.a. Bildungsreisen nach China, Japan, Amerika sowie erneut nach Russland angeboten werden.



Abbildung 25: Auslandsreisen

Wie bereits 2016 angekündigt, hat die Ausbildungsleitung zudem die Kennenlernfahrten mit den Verwaltungsauszubildenden wieder eingeführt und ausgebaut. Hierbei gingen die 2-tägigen Reisen u.a. nach Montabaur und Hellenthal.

4.2.3.7. Inklusionsprojekt

Die Ausbildungsleitung hat 2017 die ersten Schritte in Richtung eines Inklusionsprojekts für Jugendliche mit Einschränkungen gemacht. So wurde ein Grobkonzept erstellt und Kontakt zu Inklusionsverbänden und beteiligten Schulen aufgenommen.

Für das Jahr 2018 ist die Einstellung einer Sozialarbeiterin bzw. eines Sozialarbeiters ebenso geplant wie die anschließende Erarbeitung eines entsprechenden Projektplans sowie bestenfalls dessen erstmalige Umsetzung.

4.3 Personalbereiche im Besonderen

4.3.1 Gleichstellung der Geschlechter und Frauenförderung

Gleichstellung der Geschlechter und Frauenförderung wird bei der Stadt gelebt. Die Stadt Köln ist Trägerin des Prädikats TOTAL E-QUALITY - Engagement für Chancengleichheit von Frauen und Männern sowie des Zusatzprädikats DIVERSITY.

Das Unternehmen Stadt Köln kann auf das Potenzial qualifizierter Mitarbeiterinnen nicht verzichten. Mehr noch: Frauenförderung bringt nachweislich positive Effekte. Gemischte Führungsteams arbeiten besser zusammen, und Unternehmen mit einem höheren Frauenanteil in Top-Positionen haben bessere Ergebnisse. Deshalb ist Frauenförderung kein Selbstzweck, sondern Teil einer effizienten und innovativen Personal- und Organisationsentwicklung, gleichzeitig aber auch Voraussetzung für Fairness und Gerechtigkeit.

Quelle: 5. Frauenförderplan der Stadt Köln



4.3.1.1 Anteil Frauen und Männer am Personalbestand

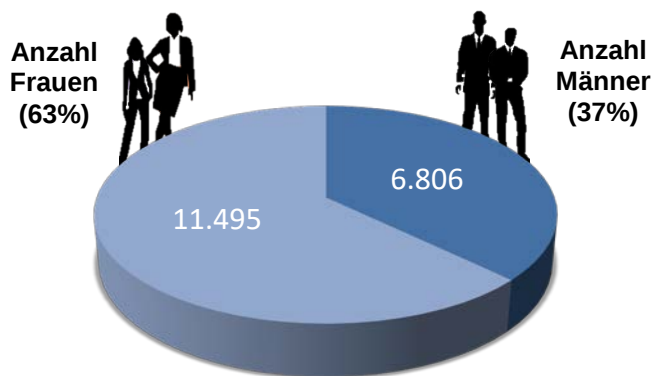


Abbildung 26: Anteil Männer und Frauen 2016

Der Anteil der Frauen am städtischen Stammpersonal beträgt mit rd. 11.500 Personen rd. 63 %. Mit rd. 37 % haben Männer Anteil am Stammpersonal (rd. 6.800 Personen).

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf stellt insbesondere für Frauen eine besondere Herausforderung dar. Es bleibt abzuwarten, ob und wie verschiedene familien-, sozial- und arbeitsmarktpolitische Maßnahmen die Erwerbstätigkeit von Müttern (und Vätern) künftig beeinflussen. Neben staatlichen Fördermaßnahmen spielen aber auch das Angebot familienfreundlicher Arbeitszeitmodelle sowie persönliche Einstellungen eine entscheidende Rolle.

Den aktuellen Frauenförderplan finden Sie unter folgendem Link:

http://www.stadt-koeln.de/mediaasset/content/pdf-dezernat1/gleichstellung/5._frauenfoerderung/5._frauenfoerderung.pdf

4.3.1.2 Teilzeitquote

Gegenüber dem Vorjahr haben sich die Quoten nur sehr geringfügig verändert. Die Teilzeitquote betrug 2017 in der Gesamtverwaltung: 30,58 (2016: 30,71 %);

Tabellarische Ansichten sind unter 5. – Statistische Übersichten zu finden.

4.3.1.3 Frauen und Männer nach Jobfamilien

Nachfolgende Grafik zeigt den prozentualen Anteil der Geschlechter innerhalb der Jobfamilien. Die Werte in Klammern hinter den Jobfamilien zeigen Anzahl der Personen.

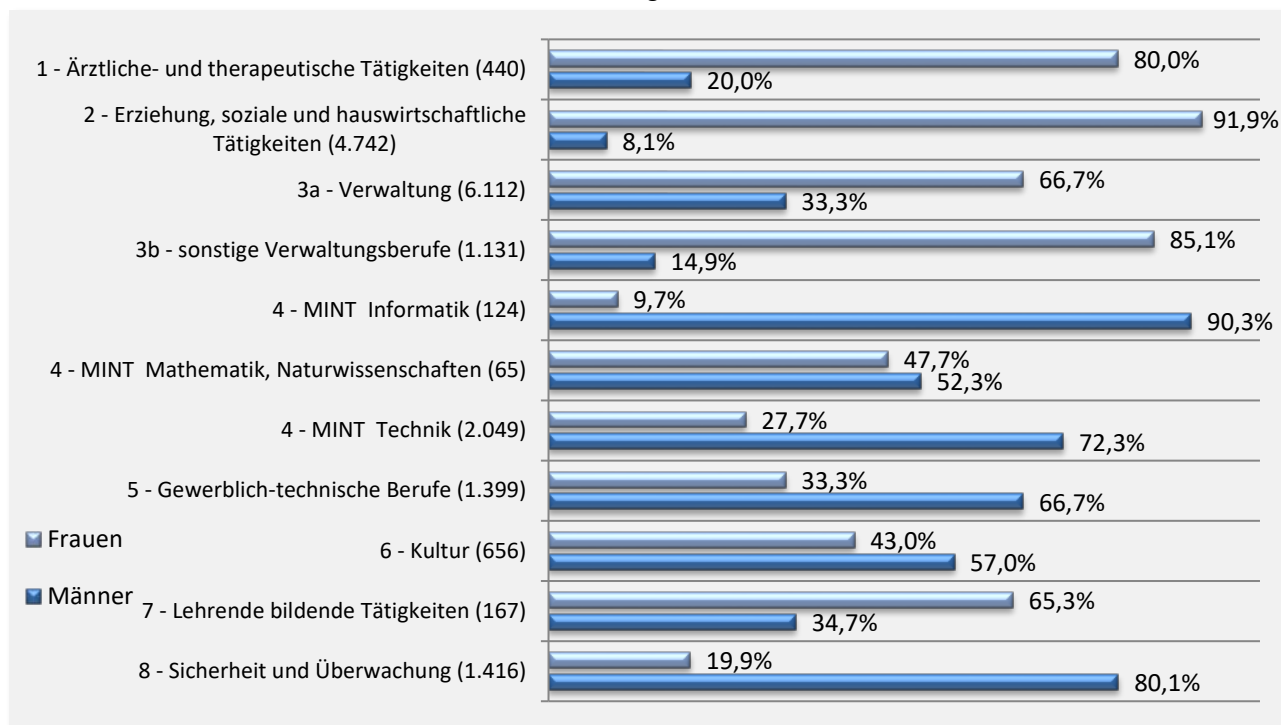


Abbildung 27: Anteil Aufteilung der Geschlechter nach Jobfamilien

Erkennbar ist, dass je nach Jobfamilie sich der Anteil von Frauen und Männern z. T. erheblich unterscheidet was auf die jeweiligen enthaltenen Berufsbilder zurückzuführen ist.

4.3.1.4 Frauen und Männer in Führungspositionen

Von den 1.526 Führungskräften im Stammpersonal (s. Punkt 4.1.3) sind 808 Personen weiblich und 718 Personen männlich. In der Summe ist die Verteilung somit fast ausgeglichen.

In der Grafik ist erkennbar, dass je nach Laufbahngruppe der Anteil von Frauen und Männern in Führungspositionen voneinander abweicht.

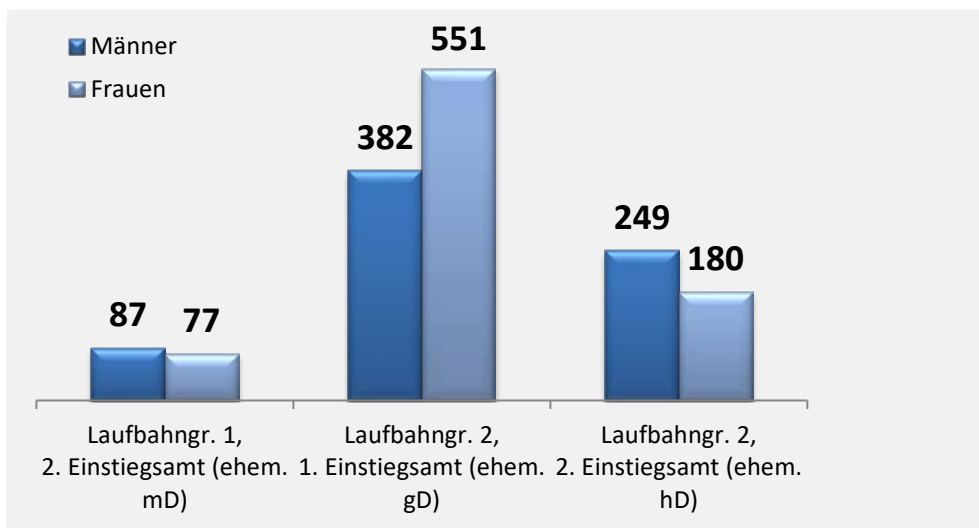


Abbildung 28: Anteil Männer und Frauen in Führungspositionen

4.3.2 Menschen mit Behinderung

Zum Stichtag 31.12.2017 hatten 1.546 Menschen durch ihre Arbeit bei der größten Kommune in Nordrhein-Westfalen die Möglichkeit zur selbstbestimmten Teilhabe am gesellschaftlichen Leben.

Die Stadt Köln hat in 2017 mit 8,24 % erneut die im Sozialgesetzbuch IX (Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen) gesetzlich vorgeschriebene Pflichtquote von 5 % der Beschäftigten deutlich überschritten. Die Grundsätze der Inklusionsvereinbarung für die Stadtverwaltung Köln tragen dazu bei, die geforderte Mindest-Beschäftigungsquote von 5 % (§ 154 SGB IX) durch geeignete Maßnahmen zu sichern bzw. mit mindestens 2 % deutlich zu überschreiten.

Die Stadtverwaltung wird auch weiterhin in ihrem Bestreben nicht nachlassen, die Inklusion schwerbehinderter Menschen fördern.

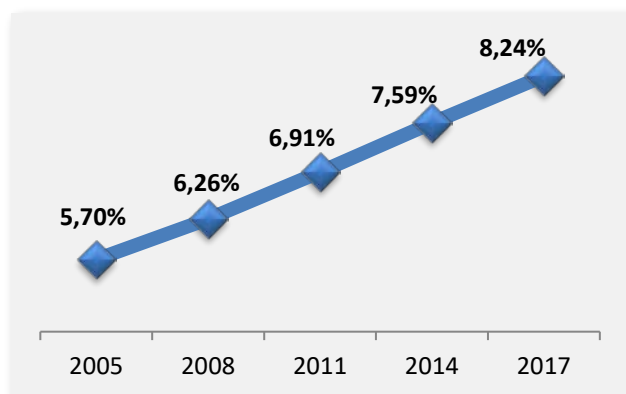


Abbildung 29: Schwerbehindertenquote bei der Stadtverwaltung gemäß § 80 Abs. 2 SGB IX

Die Stadtverwaltung Köln hat daher am 01.12.2016 mit der Gesamtschwerbehindertenvertretung und dem Gesamtpersonalrat eine Inklusionsvereinbarung abgeschlossen. Diese löst die Integrationsvereinbarung aus dem Jahr 2002 ab. Durch diese Inklusionsvereinbarung soll nicht nur das bereits vorhandene Bewusstsein für die Situation von Menschen mit Behinderung bei der Stadtverwaltung Köln geschaffen werden, sondern auch ein Bewusstseinswandel herbeigeführt werden.

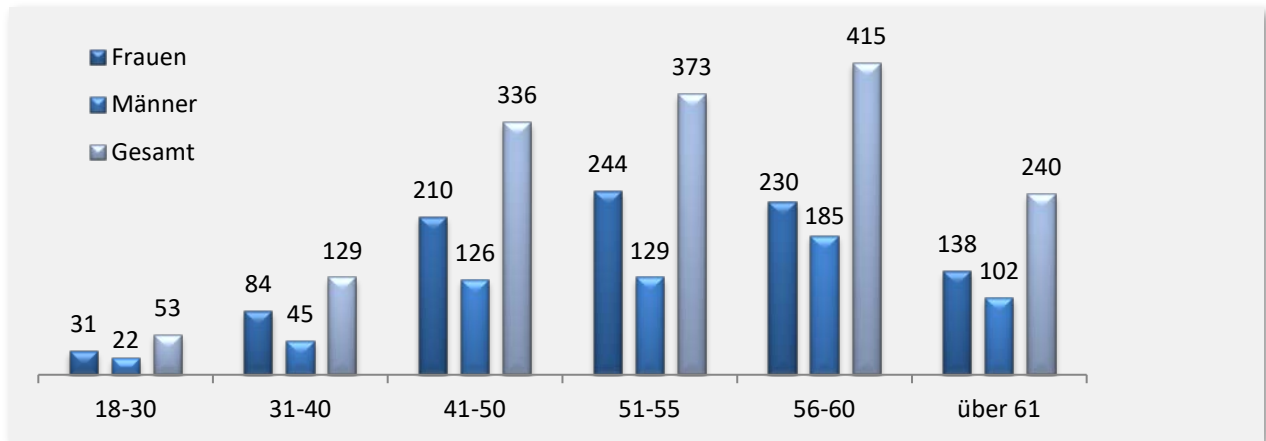


Abbildung 30: Schwerbehinderte Menschen bei der Stadtverwaltung nach Geschlecht und Alter

Die Inklusionsvereinbarung soll dazu beitragen, die Schwerbehindertenquote zu sichern und den Anteil schwerbehinderter/gleichgestellter Menschen, insbesondere Frauen, in der Stadtverwaltung nach Möglichkeit zu erhöhen. Ziel ist die Realisierung der gleichberechtigten Teilhabe aller Beschäftigten der Stadtverwaltung Köln am Arbeitsleben zu ermöglichen.

4.3.3 Migration

Zum Stand 31.12.2017 waren 1.210 Mitarbeitende im Stammpersonal der Gesamtverwaltung ausländischer Nationalität (im Vergleich 2016: 1.167 Beschäftigte). Damit ist der Anteil im Vergleich zum Vorjahr leicht gestiegen.

Insgesamt sind 77 Nationen vertreten. Eine Aufteilung der Nationalitäten gibt folgendes Bild:

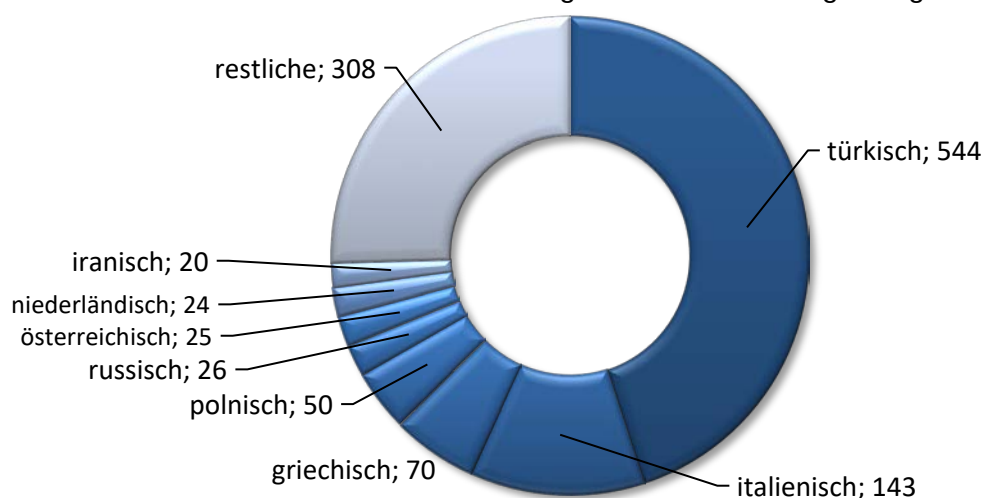


Abbildung 31: Aufteilung der vertretenen Nationen

Eine detaillierte Aufteilung über Mitarbeitende ausländischer Nationen ist unter Punkt 5 - Statistische Übersichten zu finden.

4.4 Spezielle Auswertungen

4.4.1 Abwesenheiten aufgrund von Krankheit

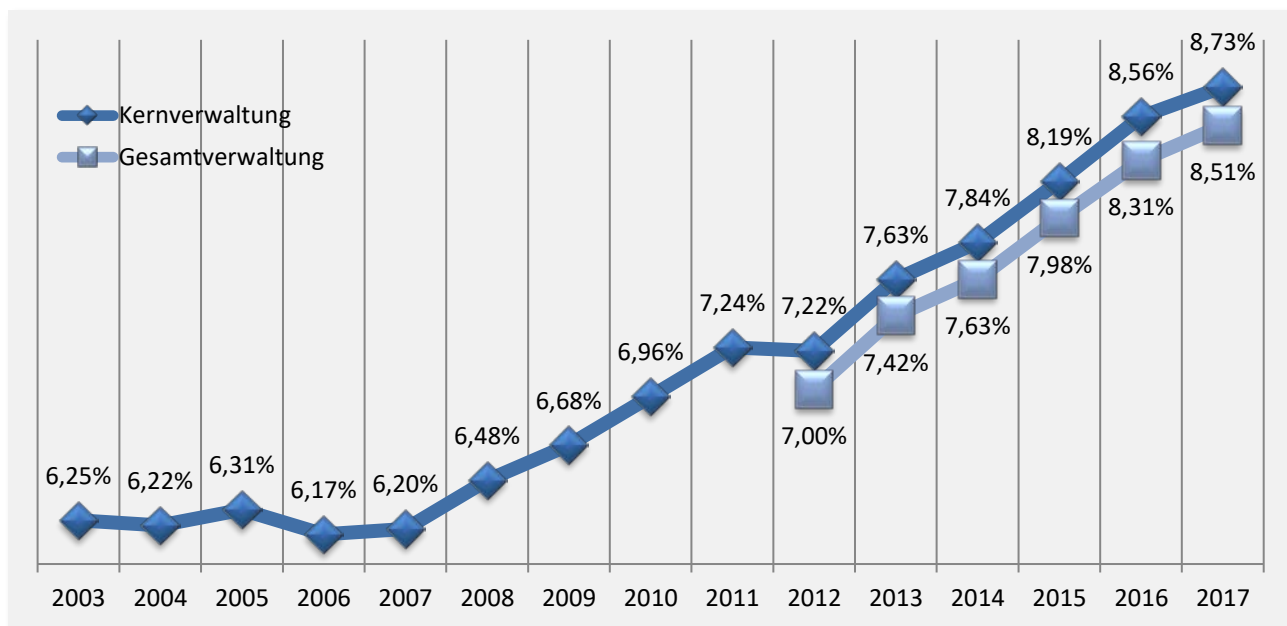


Abbildung 32: Entwicklung der Ausfallquote durch Krankheit seit 2003

Die Jahresquote für 2017 liegt bei 8,51 % in der Gesamtverwaltung und bei 8,73 % in der Kernverwaltung.

Damit ist, bis auf eine leichte Verbesserung (0,02 Prozentpunkte) in 2012, die städtische Fehlzeitenquote aufgrund von Krankheit seit 2006 zum zehnten Mal in Folge gestiegen.

Den größten Block umfassen sowohl in der in der Gesamtverwaltung als auch in der Kernverwaltung die Ausfallzeiten zwischen 4 und 42 Tagen – also die Ausfallzeiten, für die bereits eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung des Arztes beim Arbeitgeber vorgelegt werden muss.

Von den gesamtstädtischen Krankheitstagen i. H. v. rd. 567.000 Tagen resultieren rd. 46 % aus mittelfristigen (rd. 260.000 Fehltage) und rd. 39 % (221.000 Fehltage) aus langfristigen Abwesenheiten. Sie machen damit 85 % der gesamten krankheitsbedingten Ausfälle aus.

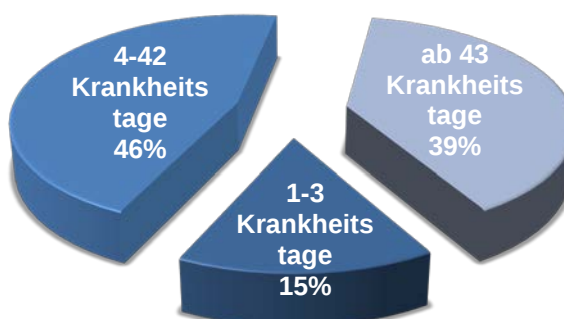


Abbildung 33: Verteilung der Krankheitstage 2017

Die Oberbürgermeisterin

Die Kurzzeiterkrankungen (bis 3 Tage) fallen hierbei mit rd. 15 % (86.000 Fehltagen) bei den Krankheitsabwesenheiten kaum ins Gewicht, obwohl sie mit rd. 67 % den größten Anteil an Fehlfällen stellten und demnach am häufigsten auftraten.

Im Vergleich zum Vorjahr sind nur eine geringe Veränderungen festzustellen. Der Anteil der Langzeiterkrankungen ist um rd. 0,3 Prozentpunkte gestiegen und die der mittleren Erkrankungszeiten ist um rd. 0,2 Prozentpunkte gesunken. Auch der Anteil der Kurzzeiterkrankungen ist mit einer Verringerung um 0,1 Prozentpunkte nahezu identisch mit dem des Vorjahres.

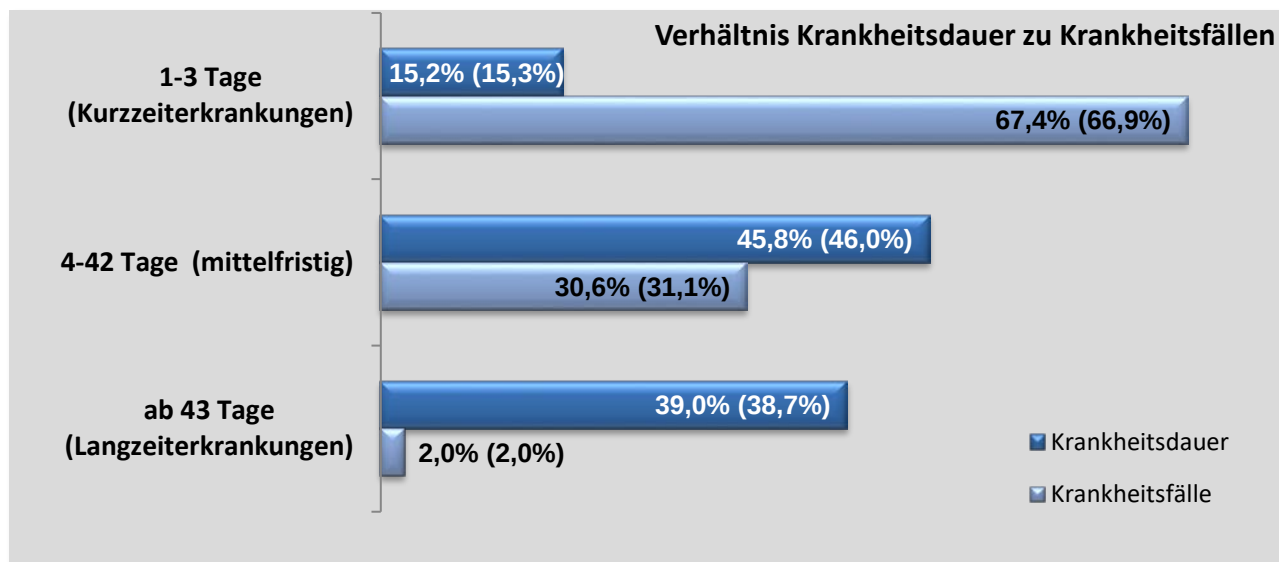


Abbildung 34: Aufteilung der Krankheitsfälle 2017 nach Dauer (Vorjahreswerte in Klammern)

Es überwiegen die Langzeiterkrankungen bei beiden Geschlechtern ab der Gruppe 55-59 Jahre. Die Kurzzeiterkrankungen ab 60 Jahren machen dagegen nur noch rund 10 % der krankheitsbedingten Fehlzeiten aus.

Faktoren wie z. B.

- die Altersstruktur der Beschäftigten,
- die Art der Tätigkeit,
- die Entwicklung von Volkskrankheiten
- betriebliche Faktoren
- etc.

beeinflussen eine Fehlzeitenquote sehr stark. Das aktuelle, seit Jahren stetig steigende Durchschnittsalter der Beschäftigten der Kölner Verwaltung lag am 31.12.2017 bei 45,8 Jahren in der Gesamtverwaltung und entspricht damit dem Durchschnittsalter im öffentlichen Dienst in 2016 (lt. Statistischem Bundesamt) von 45,7 Jahren.

4.4.2 Altersteilzeit (ATZ)

Grundlage hierfür ist für die Beschäftigten der Tarifvertrag zu flexiblen Arbeitszeitregelungen für ältere Beschäftigte (TV FlexAZ) und für die Beamtinnen und Beamten § 66 Landesbeamtengesetz (LBG).

Zur Konkretisierung der Anspruchsvoraussetzungen hat der Stadtvorstand am 21.03.2017 beschlossen, dass Anträge auf Altersteilzeit bewilligt werden, wenn die Antragstellerin bzw. der Antragsteller das 60. Lebensjahr vollendet hat und einen Antrag auf Altersteilzeit im Teilzeitmodell stellt.

Darüber hinaus ist die Gewährung der Altersteilzeit im Blockmodell möglich, soweit das jeweilige Dezernat bzw. die jeweilige Dienststelle eine entsprechende Aufwandsneutralität gewährleistet oder ein besonders begründeter Einzelfall vorliegt, der unter Abwägung von persönlichen und dienstlichen Interessen eine sinnvolle Einzelfallentscheidung rechtfertigt.

Nachfolgende Grafik zeigt die Entwicklung der Inanspruchnahme (Beginn) von Altersteilzeitmodellen ab 2000. Erkennbar war in 2017 eine abnehmende Anzahl von beginnenden Arbeitszeitmodellen. Für das Jahr 2018 liegt aber bereits ein wieder steigender Wert vor – nicht zuletzt auch aufgrund der oben genannten aktualisierten städtischen Regelung -

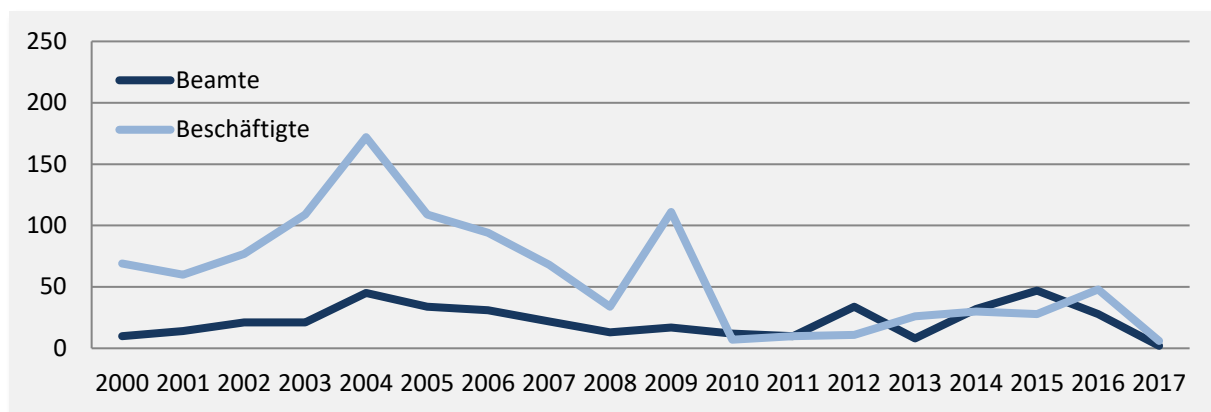


Abbildung 35: Inanspruchnahme von Altersteilzeitmodellen ab 2000

4.5 Weiteres

4.5.1 Stellenplan

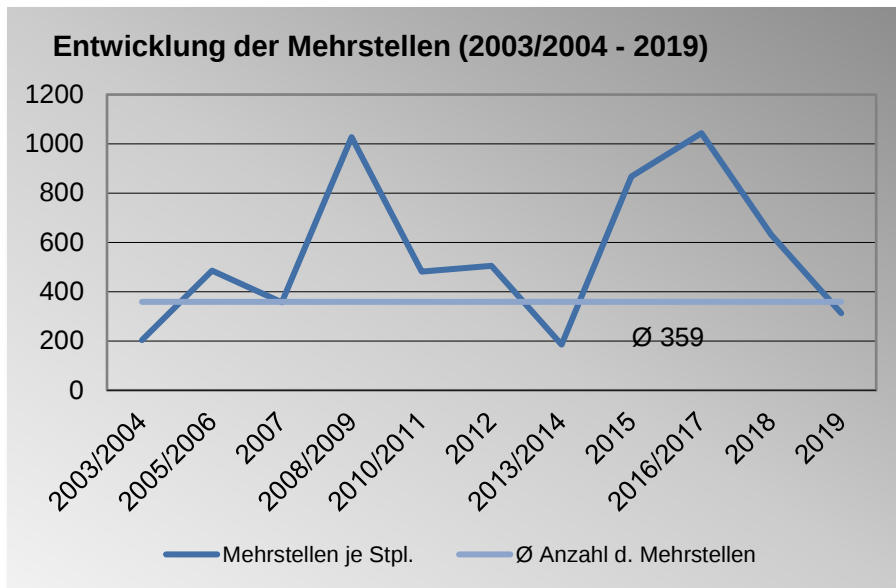
4.5.1.1 Stellenplan 2019

Bedingt durch die zu bewältigenden Herausforderungen zur Prozessoptimierung und Qualitätssteigerung der Stadtverwaltung sind für 2019 insgesamt 312,1 zusätzliche Stellen erforderlich. Diese entfallen insbesondere auf Maßnahmen zur Digitalisierung, Beschleunigung von Baugenehmigungsprozessen und Stärkung der Museen. Auch im Bereich der Sanierung und des Ausbaus der Infrastruktur besteht nach wie vor ein hoher Bedarf – beispielsweise für die Gesamtinstandsetzung der Mülheimer Brücke, den Betrieb einer Tunnel- und Verkehrsleitzentrale, Maßnahmen zur Stadtgestaltung und die Planung und den Bau von neuen Lichtsignalanlagen.

Eine detaillierte tabellarische Übersicht ist unter 5. – Statistische Übersichten zu finden.

4.5.1.2 Entwicklung der Mehrstellen seit 2003/2004

Nachfolgend ist die Entwicklung der Mehrstellen seit 2003 erkennbar.



Nachdem seit 2015 – unter anderem aufgrund der Flüchtlingsthematik - zunächst wieder höher ausfallende Stellenzusetzungen erforderlich waren, ist die Anzahl der Mehrstellen zum Stellenplan 2019 weiter rückläufig.

Abbildung 36: Entwicklung der Mehrstellen seit 2003

Die durchschnittliche Anzahl an Mehrstellen pro Stellenplan seit 2003 ist auf 359 gesunken. Zum Stellenplan 2018 lag der Durchschnitt bei 362 Stellen (durchschnittliche Anzahl im Bericht 2017: 362).

Eine Aufteilung der Mehrstellen nach Aufgabenschwerpunkten ist unter Punkt 5 - Statistische Übersichten zu finden.

4.5.2 Personalaufwendungen

Abgebildet sind die Personalaufwendungen einschl. Beihilfen und ZVK für das aktive Personal je Haushaltsjahr in Mio Euro.

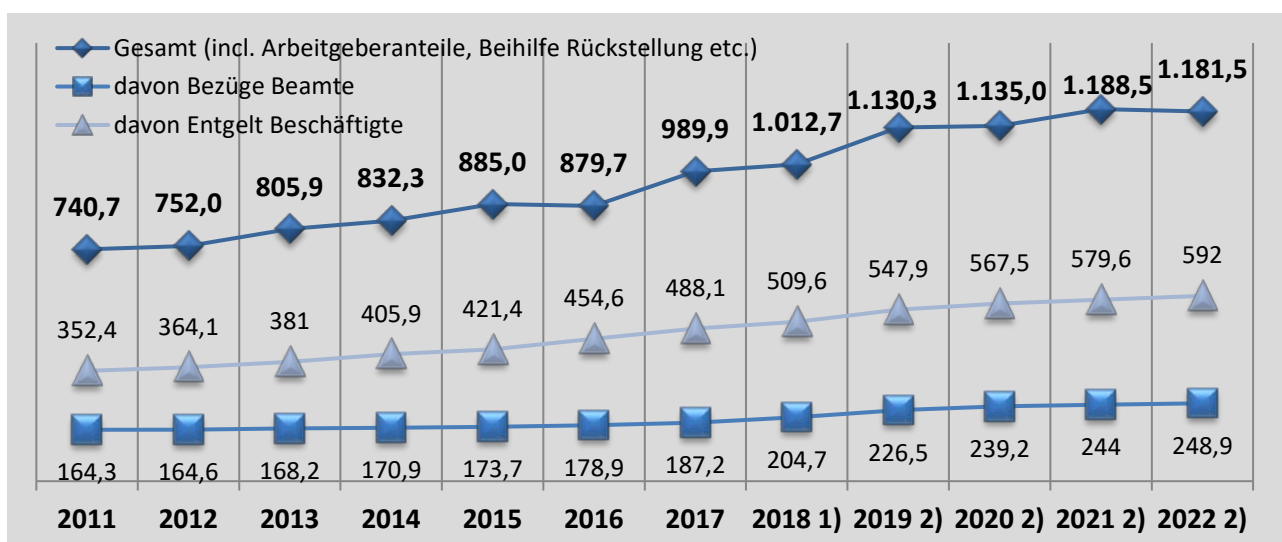


Abbildung 37: Entwicklung Personalaufwand seit 2011

Angaben in Mio. Euro

1) Planwerte gem. Beschluss vom 07.11.2017

2) Planwerte gem. HPL-Entwurf Stand Oktober 2018 (Version 919)

4.5.2.1 Personalintensität

Die Personalintensität drückt aus, in welchem Umfang im operativen Kernbereich einer Gemeinde die ordentlichen Aufwendungen durch die Personalaufwendungen gebunden werden. Die Ermittlung der Personalintensität basiert auf den Empfehlungen des Handbuches zum NKF-Kennzahlen-Set des Ministeriums für Inneres und Kommunales des Landes Nordrhein-Westfalen.

Trotz Wachstum des Standortes Köln und der damit verbundenen Steigerung des gesamten Haushaltsvolumens ist es gelungen, das Mehr an Leistung für die Bürger und Bürgerinnen mit im Verhältnis zum Wachstum nahezu konstanten Volumenanteil an Personalaufwendungen zu erbringen.

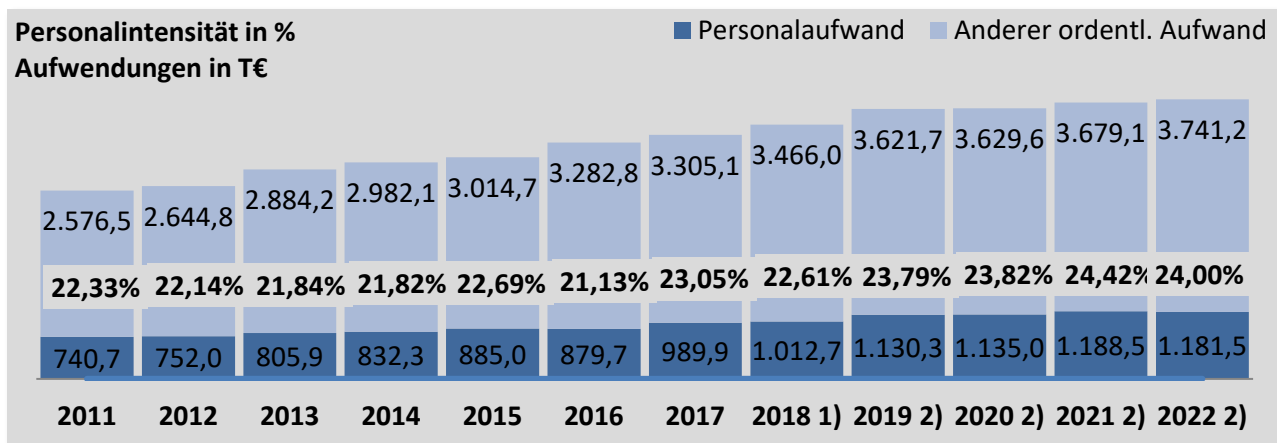


Abbildung 38: Personalintensität seit 2011

Angaben in Mio. Euro

1) Planwerte gem. Beschluss vom 07.11.2017

2) Planwerte gem. HPL-Entwurf Stand Oktober 2018 (Version 919)

Eine detaillierte Aufstellung des Personalaufwandes ist unter Punkt 5 - Statistische Übersichten zu finden.

5. Statistische Übersichten

5.1 Statistiken zum Personalbestand Gesamtverwaltung

5.1.1 Personalbestand Gesamtverwaltung

5.1.1.1 Personalbestandsentwicklung (Anzahl) Gesamtverwaltung

Personalbestand	31.12.2014	31.12.2015	31.12.2016	31.12.2017	+/-
Beamte/Beamtinnen	4.220	4.249	4.290	4.248	-42
Beschäftigte (Tarif)	12.819	13.054	13.689	14.053	364
Personalbestand Stammpersonal	17.039	17.303	17.979	18.301	322
Abgeordnete Beschäftigte	91	85	81	75	-6
Honorarkräfte	9	8	6	6	0
Ausbildung					
Anwärter/innen	297	339	427	573	146
Auszubildende	325	350	433	433	0
Prakt., Volontäre etc.	230	232	182	189	7
Qualifizierungsmaßnahmen	24	20	0	0	0
Bundesfreiwilligendienst	39	38	41	41	0
aktive Beschäftigte	18.054	18.375	19.149	19.618	469
Teilnehmer Altersteilzeit - Freizeitphase	191	161	132	134	2
Beurlaubte	954	1000	990	917	-73
Summe	19.199	19.536	20.271	20.669	398

Tabelle 4: Personalbestandsentwicklung (Anzahl) Gesamtverwaltung

5.1.1.2 Personalbestandsentwicklung (Vollzeitverrechnet) Gesamtverwaltung

Personalbestand	31.12.2014	31.12.2015	31.12.2016	31.12.2017	+/-
Beamte/Beamtinnen	3.893,71	3.919,09	3.961,65	3.951,17	-10,48
Beschäftigte (Tarif)	11.145,40	11.363,37	11.914,60	12.270,35	355,75
Personalbestand Stammpersonal	15.039,11	15.282,46	15.876,25	16.221,52	345,27
Abgeordnete Beschäftigte	83,44	76,30	72,95	68,23	-4,72
Honorarkräfte	1,60	1,51	0,74	0,74	0,00
Ausbildung					
Anwärter/innen	296,31	338,85	426,59	572,47	145,88
Auszubildende	323,30	348,52	431,30	430,98	-0,32
Prakt., Volontäre etc.	217,12	222,91	170,44	175,96	5,52
Qualifizierungsmaßnahmen	24,00	20,00	0,00	0,00	0,00
Bundesfreiwilligendienst	39,00	38,00	41,00	41,00	0,00
aktive Beschäftigte	984,77	1.046,09	1.143,02	1.289,38	146,36
Teilnehmer Altersteilzeit - Freizeitphase	87,75	74,75	60,52	60,77	0,25
Beurlaubte	791,66	833,26	823,03	756,58	-66,45
Summe	16.903,29	17.236,56	17.902,82	18.328,25	425,43

Tabelle 5: Personalbestandsentwicklung (VZ) Gesamtverwaltung

5.1.1.3 Eintritte und Austritte 2016 und 2017 nach Jobfamilien Gesamtverwaltung Stammpersonal

Eintritte / Austritte nach Jobfamilien	Eintritte 2016	Austritte 2016	+/- 2016	Eintritte 2017	Austritte 2017	+/- 2017
1 - Ärztliche- und therapeutische Tätigkeiten	53	46	7	57	52	5
2 - Erzieher, soziale und hauswirtschaftliche Tätigkeiten	362	229	133	348	293	55
3a - Verwaltung	598	279	319	614	416	198
3b - sonstige Verwaltungsberufe	122	62	60	50	71	-21
4 - MINT Informatik	15	13	2	17	13	4
4 - MINT Mathematik, Naturwissenschaften	2	4	-2	4	2	2
4 - MINT Technik	85	114	-29	225	58	167
5 - Gewerblich-technische Berufe	109	72	37	82	78	4
6 - Kultur	84	64	20	54	48	6
7 - Lehrende bildende Tätigkeiten	2	10	-8	4	3	1
8 - Sicherheit und Überwachung	176	39	137	6	105	-99
Gesamtergebnis	1.608	932	676	1.461	1139	322

Tabelle 6: Personalbestandsentwicklung (Anzahl) Gesamtverwaltung nach Jobfamilien

Der Personalzuwachs ergibt sich aus der Differenz von Zu- und Abgängen im Stammpersonal der Stadtverwaltung (incl. Beurlaubungen, Beurlaubungsrückkehrer, Befristungsende etc.)

Des Weiteren hängen die Jobfamilie 4 – MINT Technik und 8 – Sicherheit und Überwachung eng zusammen, da Mitarbeitende in einem Feuerwehrberuf je nach Berufsklassifizierung zu beiden Jobfamilien gehören können und es hier zum Vorjahresvergleich zu Verschiebungen kommen kann.

5.1.1.4 Bestand nach Laufbahngruppen Gesamtverwaltung

Laufbahn	Anzahl	Anteil
Laufbahngruppe 1, 1. Einstiegsamt (ehem. einfacher Dienst)	1.561	9 %
Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt (ehem. mittlerer Dienst)	10.209	56 %
Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt (ehem. gehobener Dienst)	5.477	30 %
Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt (ehem. höherer Dienst)	1.054	6 %
Gesamtbestand	17.979	

Tabelle 7: Bestand 2017 nach Laufbahnen

5.1.1.5 Berufszuordnung zu Jobfamilien Anzahl Personen – Top 30

Beruf (nach KldB2010 der Arbeitsagentur)	Jobfamilie	Anzahl
Erzieher/in	2 - Erzieher, soziale und hauswirt. Tätigkeiten	2.529
Kommunalbeamter/-beamtin (gehobener Dienst)	3a - Verwaltung	1.653
Verwaltungsfachangestellte/r - Kommunalverwaltung	3a - Verwaltung	1.465
Kommunalbeamter/-beamtin (mittlerer Dienst)	3a - Verwaltung	1.002
Feuerwehrmann/-frau (mittlerer technischer Dienst)	8 - Sicherheit und Überwachung	932
Kinderpfleger/in	2 - Erzieher, soziale und hauswirt. Tätigkeiten	833
Verwaltungsangestellte/r - gehobener Dienst	3a - Verwaltung	726
Sozialarbeiter/in	2 - Erzieher, soziale und hauswirt. Tätigkeiten	525
Verwaltungsangestellte/r (Kommunalverwaltung)	3a - Verwaltung	436
Sozialpädagoge/-pädagogin	2 - Erzieher, soziale und hauswirt. Tätigkeiten	334
Verkehrsrüberwacher/in / Hilfspolizist/in (nicht Beamte)	8 - Sicherheit und Überwachung	279
Schulsekretär/in	3b – sonstige Verwaltungsberufe	264
Hauswirtschaftsgehilfe/-gehilfin	2 - Erzieher, soziale und hauswirt. Tätigkeiten	259
Schulhausmeister/in	4 - MINT Technik	257
Sekretär/in	3b - sonstige Verwaltungsberufe	247
Ingenieur/in - Architektur	4 - MINT Technik	230
Kommunalbeamter/-beamtin (höherer Dienst)	3a - Verwaltung	211
Kindertagesstättenleiter/in	2 - Erzieher, soziale und hauswirt. Tätigkeiten	207
Gärtner/in	5 - Gewerblich-technische Berufe	189
Raumpfleger/in	5 - Gewerblich-technische Berufe	177
Verwaltungsangestellte/r - höherer Dienst	3a - Verwaltung	157
Call-Center-Agent/in	3b – sonstige Verwaltungsberufe	156
Gärtnerhilfsarbeiter/in	5 - Gewerblich-technische Berufe	126
Gartenbaufacharbeiter/in	5 - Gewerblich-technische Berufe	126
Bühnenarbeiter/in	6 - Kultur	106
Musikschullehrer/in	7 - Lehrende bildende Tätigkeiten	104
Arzt/Ärztin	1 - Ärztliche- und therapeutische Tätigkeiten	92
Ermittlungsbeamt(er/in)	3a - Verwaltung	84
Ingenieur/in – Bau	4 - MINT Technik	83
Vermessungstechniker/in - Vermessung	4 - MINT Technik	83

Tabelle 8: Berufszuordnung zu Jobfamilien Anzahl Personen – Top 30

Aus Platzgründen kann im Personalbericht keine abschließende Aufteilung der rd. 650 bei der Stadt Köln vertretenen Berufsbilder aufgenommen werden.

5.1.2 Beschäftigtenquoten im Stammpersonal

5.1.2.1 Teilzeitquote und Geschlechteranteil

Bereich	Frauen	Davon Teilzeit	Männer	Davon Teilzeit	Teilzeit- quote insgesamt
Kernverwaltung	64,44%	43,82%	35,56%	8,73%	31,34%
Gesamtverwaltung	62,81%	43,29%	37,19%	9,12%	30,58%

Tabelle 9: Geschlechter- und Teilzeitquoten 2017

5.1.2.2 Aufteilung Personalbestand auf Dezernate und Ämter sowie nach Geschlecht:

Dezernat	Anzahl Männer	Anzahl Frauen	Summen	Anteil Männer	Anteil Frauen
Dezernat OB	118	169	287	41%	59%
OB Oberbürgermeisterin	44	78	122	36%	64%
01 Amt d. Oberbürgermeisterin		1	1	0%	100%
13 Amt f. Presse-+Öffentlichkeitsarbeit	20	24	44	45%	55%
1300 E-Government+Online Service	1		1	100%	0%
14 Rechnungsprüfungsamt	37	27	64	58%	42%
80 Amt f. Wirtschaftsförderung	16	39	55	29%	71%
Dezernat I	2.452	2.453	4.905	50%	50%
I Dez.I Allg.Verw.,Ordnung, Recht	48	73	121	40%	60%
02-1 Bürgeramt Innenstadt	61	184	245	25%	75%
02-2 Bürgeramt Rodenkirchen	21	41	62	34%	66%
02-3 Bürgeramt Lindenthal	36	66	102	35%	65%
02-4 Bürgeramt Ehrenfeld	26	71	97	27%	73%
02-5 Bürgeramt Nippes	34	63	97	35%	65%
02-6 Bürgeramt Chorweiler	37	120	157	24%	76%
02-7 Bürgeramt Porz	36	78	114	32%	68%
02-8 Bürgeramt Kalk	24	66	90	27%	73%
02-9 Bürgeramt Mülheim	44	73	117	38%	62%
1000 Zentrale Dienste	68	381	449	15%	85%
11 Amt f. Personal, Organisation	64	187	251	25%	75%
1100 Zusatzvers./Beihilfe	16	48	64	25%	75%
12 Amt f. Informationsverarbeitung	242	71	313	77%	23%
2000 Wahlamt	10	10	20	50%	50%
27 Zentrales Vergabeamt	31	24	55	56%	44%
30 Rechts- u. Versicherungsamt	19	21	40	48%	53%
32 Amt für öffentl. Ordnung.	285	548	833	34%	66%
324 Ordnungs-+Verkehrsdienst	226	231	457	49%	51%
37 Berufsfeuerwehr	1.115	73	1.188	94%	6%
I 1 Amt f. Gleichst. Frauen/Männer		10	10	0%	100%
Dezernat II	174	330	504	35%	65%
II Dez. II Finanzen	4	8	12	33%	67%
20 Kämmerei	114	192	306	37%	63%
21 Kassen- und Steueramt	56	130	186	30%	70%
Dezernat III	227	123	350	65%	35%
III Dez. III Wirtsch.+Liegenschaften	2	2	4	50%	50%
23 Amt f.Liegensch.,Verm., Kataster	225	121	346	65%	35%
Dezernat IV	758	5.214	5.972	13%	87%
IV Dez. IV Bild.,Jugend.,Sport	7	11	18	39%	61%
40 Schulverwaltungsamt	135	401	536	25%	75%
42 Amt für Weiterbildung	56	104	160	35%	65%
51 Amt f. Kinder, Jugend, Familie.	377	4.374	4.751	8%	92%
5110 Familienberatung/Schulpsycho	14	60	74	19%	81%
5111 Kinder-+Jugendpäd. Einricht..	69	243	312	22%	78%
52 Sportamt	100	21	121	83%	17%

Dezernat	Anzahl Männer	Anzahl Frauen	Summen	Anteil Männer	Anteil Frauen
Dezernat V	726	1.489	2.215	33%	67%
V Dez. V Soz.,Integrat.,Umwelt.	9	15	24	38%	63%
50 Amt f. Soziales+Senioren	229	553	782	29%	71%
5000 Jobcenter	155	335	490	32%	68%
5001 Diversity	8	23	31	26%	74%
53 Gesundheitsamt	66	223	289	23%	77%
56 Amt für Wohnungswesen	171	215	386	44%	56%
57 Umwelt-, Verbraucherschutzamt	88	125	213	41%	59%
Dezernat VI	1.156	588	1.744	66%	34%
VI Dez. VI Stadtentw.,Plan, Bauen	6	10	16	38%	63%
15 Amt f. Stadtentwickl. u. Statistik	34	50	84	40%	60%
26 Gebäudewirtschaft	286	221	507	56%	44%
61 Stadtplanungsamt	27	48	75	36%	64%
62 Bauverwaltungsamt	18	31	49	37%	63%
63 Bauaufsichtsamt	81	98	179	45%	55%
67 Amt f.Landsch.pflege.,Grünfläch.	704	130	834	84%	16%
Dezernat VII	815	900	1.715	48%	52%
VII Dez. VII Kunst, Kultur	48	22	70	69%	31%
41 Kulturamt	5	17	22	23%	77%
4101 Puppenspiele	17	10	27	63%	37%
43 Stadtbibliothek	38	157	195	19%	81%
44 Historisches Archiv	56	97	153	37%	63%
4510 Wallraf-Richartz-Museum	10	14	24	42%	58%
4511 Museum Ludwig	14	34	48	29%	71%
4512 Römisch- Germani. Mus.	11	9	20	55%	45%
4512/2 Arch. Bodendenkmalpflege	14	4	18	78%	22%
4513 Rautenstr.-Joest-Museum	9	16	25	36%	64%
4514 Mus. f. Angewand. Kunst	7	10	17	41%	59%
4515 Museum für Ostasiat. Kunst	4	9	13	31%	69%
4516 Museum Schnütgen	4	7	11	36%	64%
4518 Kölnisches Stadtmuseum	13	26	39	33%	67%
4520 NS-Dokumentationszentrum	12	6	18	67%	33%
4522 Museumsdienst	6	18	24	25%	75%
4523 Kunst- u. Museumsbibliothek.	7	30	37	19%	81%
Zu Dezernat VII					
46 Bühnen	429	326	755	57%	43%
47 Orchester	94	65	159	59%	41%
48 Stadtkonservator/in	10	15	25	40%	60%
VII/3 Dez. VII/3 Archäol. Zone	7	8	15	47%	53%
Dezernat VIII	356	203	559	64%	36%
VIII Dez. VIII Mob./ Verkehr	4	6	10	40%	60%
66 Amt f. Straßen u. Verkehrstechn.	249	148	397	63%	37%
69 Amt f. Brücken, Stadtb.bau	103	49	152	68%	32%
Personalräte	24	26	50	48%	52%
PR Personalräte	24	26	50	48%	52%
Gesamtergebnis	6.806	11.495	18.301	37%	63%

Tabelle 10: Personalbestand nach Dezernaten, Dienststellen und Geschlecht

5.1.3 Führungskräfte

5.1.3.1 Personalbestand Führungskräfte nach Laufbahn und Geschlecht

Laufbahn/Geschlecht	Männer	Frauen	Summe
Laufbahngr. 1, 2. Einstiegsamt (ehem. mD)	87	77	164
Laufbahngr. 2, 1. Einstiegsamt (ehem. gD)	382	551	933
Laufbahngr. 2, 2. Einstiegsamt (ehem. hD)	249	180	429
Summe	718	808	1.526

Tabelle 11: Führungskräfte nach Geschlecht und Laufbahn

5.1.3.2 Personalbestand Führungskräfte nach Funktion und Geschlecht

Funktion	Männer	Frauen	Summe
Dezernent/in	2	5	7
Amtsleiter/in	24	15	39
Stellv. Amtsleiter/in	23	10	33
Leitung Punktdienststelle	13	5	18
Stellv. Punktdienststellenleiter/in	3	11	14
Leitung Eigenbetriebsähnliche Einrichtung	4	1	5
Stellv. Leiter/in EBähnliche Einrichtung		1	1
Leitung Stabsstelle	18	19	37
Stellv. Stabsstellenleiter/in	1	1	2
Abteilungen	68	49	117
Referent/in	17	17	34
Sachgebietsleitungen	265	215	480
Sachgruppenleitungen	265	254	519
Kindertagesstättenleitungen	15	205	220
Summe	718	808	1.526

Tabelle 12: Führungskräfte nach Funktion und Geschlecht

5.1.4 Personalbestand Kernverwaltung

Personalbestand	31.12.2014	31.12.2015	31.12.2016	31.12.2017	+/-
Beamte/Beamtinnen	4.081	4.107	4.143	4.106	-37
Beschäftigte (Tarif)	11.563	11.795	12.368	12.686	318
Personalbestand Stammpersonal	15.644	15.902	16.511	16.792	281
Abgeordnete Beschäftigte	91	85	81	75	-6
Honorarkräfte	9	8	6	6	0
Ausbildung					
Anwärter	297	339	427	573	146
Auszubildende	303	323	409	405	-4
Prakt., Volontäre etc.	201	211	164	165	1
Qualifizierungsmaßnahmen	24	20	0	0	0
Bundesfreiwilligendienst	37	37	40	39	-1
aktive Beschäftigte	16.606	16.925	17.638	18.055	417
Altersteilzeit - Freizeitphase	171	138	118	124	6
Beurlaubte	917	962	960	889	-71
Su. Beschäftigungsverhältnisse	17.694	18.025	18.716	19.068	352

Tabelle 13: Personalbestandsentwicklung (Anzahl) Kernverwaltung

5.1.5 Personalbestand eigenbetriebsähnlicher Einrichtungen und Sondervermögen (Stammpersonal)

Die städtischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind neben der Kernverwaltung in vier eigenbetriebsähnlichen Einrichtungen und der Zusatzversorgungskasse/Beihilfekasse als Sondervermögen der Stadt Köln eingesetzt.

Das Veranstaltungszentrum Köln als fünfte eigenbetriebsähnliche Einrichtung besitzt kein eigenes Stammpersonal; die Aufgaben werden durch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Kämmerei wahrgenommen.

5.1.5.1 Gebäudewirtschaft

Der Gebäudewirtschaft der Stadt Köln obliegt als eigenbetriebsähnlicher Einrichtung die zentrale umfassende Immobilienbewirtschaftung von Schulen, Kindertagesstätten, Verwaltungsgebäuden und sonstigen Gebäuden/ Bauten, die der Stadt Köln zur Erfüllung ihrer Aufgaben dienen. Dies umfasst auch die Zuständigkeit für die Durchführung von Neubau- und Sanierungsmaßnahmen sowie Modernisierungs- und Bauunterhaltungsmaßnahmen, die Wahrnehmung der Betreiberverantwortung, den Erwerb und die Veräußerung sowie die An- und Vermietung von Immobilien bzw. Liegenschaften.

Aktuell sind bei der Gebäudewirtschaft 507 Kolleginnen und Kollegen beschäftigt.

Bestand Gebäudewirtschaft zum 31.12.2017	Bestand 2017 Männer	Bestand 2017 Frauen	Bestand 2017 gesamt	Bestand 2016	Bestand 2015
Beamte/Beamtinnen	32	53	85	88	88
Beschäftigte	254	168	422	400	383
Personalbestand Stammpersonal	286	221	507	488	471

Tabelle 14: Personalbestand der Gebäudewirtschaft

5.1.5.2 Bühnen

Die Bühnen Köln mit den Sparten Oper, Schauspiel und exklusiven Tanzgastspielen bieten mit jährlich über 600 Veranstaltungen ein vielseitiges und attraktives Programm.

Bestand Bühnen zum 31.12.2017	Bestand 2017 Männer	Bestand 2017 Frauen	Bestand 2017 gesamt	Bestand 2016	Bestand 2015
Beamte/Beamtinnen	5	11	16	15	15
Beschäftigte	424	315	739	14	14
Personalbestand Stammpersonal	429	326	755	681	681

Tabelle 15: Personalbestand der Bühnen

Hinzu kommen aktuell rd. 185 Gastkünstler.

Nähere Informationen zu den Bühnen der Stadt Köln finden Sie unter: <http://www.buehnen-koeln.de/>

5.1.5.3 Orchester

Das Sinfonie-Orchester der Stadt Köln ist das Gürzenich-Orchester.

Bestand Orchester zum 31.12.2017	Bestand 2017 Männer	Bestand 2017 Frauen	Bestand 2017 gesamt	Bestand 2016	Bestand 2015
Beamte/Beamtinnen	0	1	1	0	0
Beschäftigte	94	64	158	154	150
Personalbestand Stammpersonal	94	65	159	1544	150

Tabelle 16: Personalbestand des Orchesters

Nähere Informationen zum Gürzenich-Orchester finden Sie unter: <http://www.guerzenich-orchester.de/>

5.1.5.4 Wallraf-Richartz-Museum & Fondation Corboud

Ebenfalls als eigenbetriebsähnliche Einrichtung wird das Wallraf-Richartz-Museum der Stadt Köln geführt.

Bestand WRM zum 31.12.2017	Bestand 2017 Männer	Bestand 2017 Frauen	Bestand 2017 gesamt	Bestand 2016	Bestand 2015
Beamte/Beamtinnen	1	3	4	4	4
Beschäftigte	9	11	20	18	19
Personalbestand Stammpersonal	10	14	24	22	23

Tabelle 17: Personalbestand Wallraf-Richartz-Museum & Fondation Corboud

Nähere Informationen zum Museum finden Sie unter: <http://www.wallraf.museum/>

5.1.5.5 Zusatzversorgungs- und Beihilfekasse

Die Zusatzversorgungskasse (ZVK) der Stadt Köln ist eine Dienststelle der Stadt Köln und gewährt seit über 60 Jahren betriebliche Zusatzrenten an die ehemaligen Beschäftigten ihrer Kassenmitglieder oder deren Hinterbliebenen.

Die Beihilfekasse der Stadt Köln erstattet ihren Kundinnen und Kunden im Rahmen der Fürsorgepflicht des Dienstherrn bzw. Arbeitgebers auf Antrag einen Teil der Kosten im Krankheits-, Geburts- und Todesfall.

Bestand ZVK/Beihilfe zum 31.12.2017	Bestand 2017 Männer	Bestand 2017 Frauen	Bestand 2017 gesamt	Bestand 2016	Bestand 2015
Beamte/Beamtinnen	8	28	36	39	35
Beschäftigte	8	20	28	25	26
Personalbestand Stammpersonal	16	48	64	64	61

Tabelle 18: Personalbestand Zusatzversorgungs- und Beihilfekasse

Nähere Informationen zur Zusatzversorgungskasse finden Sie unter

<http://www.stadt-koeln.de/1/verwaltung/zusatzversorgungskasse/>

und zur Beihilfekasse unter: <http://www.stadt-koeln.de/1/verwaltung/beihilfe/>

5.2 Altersaufteilung

5.2.1 Aufteilung des Personalbestandes nach Alterskohorten und Geschlecht

Alterskohorte	Frauen	Männer	Summe
< 20	22	8	30
20-24	438	140	578
25-29	991	508	1.499
30-34	1.026	643	1.669
35-39	1.102	715	1.817
40-44	1.217	621	1.838
45-49	1.681	921	2.602
50-54	2.071	1.262	3.333
55-59	1.845	1.160	3.005
60-64	1.044	773	1.817
> 65	58	55	113
Summe	11.495	6.806	18.301
Ø - Alter	45,4 Jahre	46,5 Jahre	45,8 Jahre

Tabelle 19: Personalbestand nach Alterskohorten und Geschlecht

5.2.2 Altersdurchschnitt nach Dezernaten (in Jahren)

Dezernat	OB	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	PR	Gesamt
Altersdurchschnitt	49,4	45,2	46,5	48,3	44,4	47,8	48,2	45,8	45,8	53,7	45,8

Tabelle 20: Altersdurchschnitt nach Dezernaten

5.3 Altersbedingte Fluktuation

5.3.1 Austritte Bestand Gesamtverwaltung

5.3.1.1 Austritte der kommenden 10 Jahre nach Laufbahn

Laufbahnen	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	Summe
Einf. Dienst	21	13	23	21	20	26	36	21	35	28	41	285
Mittl. Dienst	129	102	135	191	194	222	272	241	314	289	300	2.389
Geh. Dienst	84	81	103	128	151	174	168	166	149	184	204	1.592
Höh. Dienst	26	29	25	31	37	41	31	31	36	35	31	353
Summe	260	225	286	371	402	463	507	459	534	536	576	4.619

Tabelle 21: Austritte nach Laufbahnen

5.3.1.2 Austritte der kommenden 10 Jahre nach Geschlecht

Ge- schlecht	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	Summe
Männer	118	121	129	161	182	218	205	188	232	227	219	2.000
Frauen	142	104	157	210	220	245	302	271	302	309	357	2.619
Summe	260	225	286	371	402	463	507	459	534	536	576	4.619

Tabelle 22: Altersaustritte nach Geschlecht
5.3.1.3 Austritte der kommenden 10 Jahre nach Jobfamilien

Jobfamilie	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	Summe
1 - Ärztliche- und therapeutische Tätigkeiten	5	3	5	6	9	16	17	15	15	10	16	117
2 - Erzieher, soziale und hauswirt. Tätigkeiten	47	44	68	73	103	108	120	97	99	99	108	966
3a - Verwaltung	71	62	78	113	123	136	141	162	194	180	217	1.477
3b - sonstige Verwaltungsberufe	20	22	25	33	23	28	44	27	33	37	41	333
4 - MINT Informatik	1		1	4	4	3	4	1	3	2	2	25
4 - MINT Mathematik, Naturwissenschaften				1		2		3	2	3	2	13
4 - MINT Technik	36	34	41	47	50	73	79	50	50	73	64	597
5 - Gewerblich-technische Berufe	23	15	23	42	25	28	36	36	53	54	49	384
6 - Kultur	13	6	15	14	19	14	12	19	16	19	15	162
7 - Lehrende bildende Tätigkeiten	6	9	5	10	11	10	6	5	6	8	4	80
8 - Sicherheit und Überwachung	29	28	24	25	32	41	46	43	60	48	55	431
Gesamtergebnis	251	223	285	368	399	459	505	458	531	533	573	4.585

Tabelle 23: Altersaustritte nach Jobfamilien
5.3.2 Austritte Führungskräfte Gesamtverwaltung
5.3.2.1 Austritte von Führungskräften in kommenden 10 Jahren nach Laufbahnen

Laufbahn / Austrittsjahr	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	Summe
Laufbahngr. 1, 2. Einstiegsamt (ehem. mD)	2	2	2	3	4	12	2	7	8	8	4	54
Laufbahngr. 2, 1. Einstiegsamt (ehem. gD)	24	16	31	28	35	39	42	33	33	52	44	377
Laufbahngr. 2, 2. Einstiegsamt (ehem. hD)	12	19	14	16	19	21	14	19	21	21	15	191
Summe	38	37	47	47	58	72	58	59	62	81	63	622

Tabelle 24: Austritte von Führungskräften in kommenden 10 Jahren Laufbahnen
5.4 Personalbereiche im Besonderen
5.4.1 Menschen mit Behinderung
5.4.1.1 Schwerbehindertenquote 2007 - 2017

Jahr	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Quote in %	6,00	6,26	6,41	6,55	6,91	7,02	7,17	7,59	7,83	7,97	8,24

Tabelle 25: Schwerbehindertenquote 2007 - 2017

5.4.2 Migration

5.4.2.1 Aufteilung der Mitarbeitenden ausländischer Nationen

Stammpersonal	Kernver- waltung 2016	Kernver- waltung 2017	Gesamt- verwaltung 2016	Gesamt- verwaltung 2017
Mitarbeiter/innen nicht deutscher Staatsan- gehörigkeit	1.121	1.059	1.167	1.210
Anteil	6,79%	6,31%	6,49%	6,61%
Männer absolut	227	234	318	327
Frauen absolut	794	825	849	883
Beamte/Beamtinnen absolut	11	11	11	11
Beschäftigte absolut	1010	1048	1.156	1.199
Anteil Beamte/Beamtinnen	0,27%	0,27%	0,26%	0,26%
Anteil Beschäftigte	8,17%	8,26%	8,44%	8,53%
Durchschnittsalter	44,5	44,5	44,5	44,4
Anzahl Nationen	74	75	76	77

Tabelle 26: Mitarbeiter/innen ausländ. Staatsangehörigkeit – Gesamt- und Kernverwaltung

5.4.2.2 Anzahl der Mitarbeitenden ausländischer Nationen

Staat	Anz		Anz	Staat	Anz	Staat	Anz
türkisch	544	schweizerisch	9	chilenisch	3	ghanaisch	1
italienisch	143	litauisch	7	kasachisch	3	luxemburgisch	1
griechisch	70	irakisch	7	estländisch	2	ruandisch	1
polnisch	50	amerikanisch	6	finnisch	2	äthiopisch	1
russisch	26	japanisch	6	dänisch	2	venezolanisch	1
österreichisch	25	serbisch	6	kolumbianisch	2	kubanisch	1
niederländisch	24	rumänisch	5	tunesisch	2	kongolesisch	1
iranisch	20	tschechisch	5	afghanisch	2	kambodschanisch	1
spanisch	18	chinesisch	5	kosovarisch	2	eritreisch	1
kroatisch	18	australisch	5	albanisch	2	peruanisch	1
französisch	17	brasilianisch	4	serb./monten.	2	mexikanisch	1
belgisch	17	staatenlos	4	togoisch	2	israelisch	1
koreanisch	16	serbaischanisch	4	thailändisch	2	costaricanisch	1
portugiesisch	15	irisch	3	nigerianisch	2	libanesisch	1
britisch	14	slowenisch	3	kameruanisch	2	syrisch	1
mazedonisch	13	weissrussisch	3	slowakisch	2	laotisch	1
urkainisch	12	bulgarisch	3	argentinisch	1	ungarisch	1
bosnisch	10	serbisch-monten	3	bangladeschisch	1	kanadisch	1
marokkanisch	10	philippinisch	3	srilankisch	1	vietnamesisch	1
						kenianisch	1

Tabelle 27: Anzahl Mitarbeiter/innen ausländ. Staatsangehörigkeit – Gesamtverwaltung

5.4.3 Krankheitsbedingte Fehlzeiten

5.4.3.1 Fehlzeitenquote durch Krankheit im Vorjahresvergleich

Verwaltungsbereich	2016	2017	Veränderung
Gesamtverwaltung	8,31 %	8,51 %	+ 0,20 %-Punkte
Kernverwaltung	8,56 %	8,73 %	+ 0,17 %-Punkte

Tabelle 28: Fehlzeitenquote durch Krankheit im Vorjahresvergleich

5.4.3.2 Krankheitsbedingte Fehlzeiten 2017 nach Statusgruppen Gesamtverwaltung

Statusgruppe	1 - 3 Tage	4 - 42 Tage	ab 43 Tage	Ausfallquote gesamt
Beamte	1,24%	3,17%	3,39%	7,80%
Beschäftigte	1,31%	4,12%	3,30%	8,73%
Gesamtquote	1,29%	3,90%	3,32%	8,51%

Tabelle 29: Fehlzeitenquote 2017 nach Statusgruppen in der Gesamtverwaltung

5.4.3.3 Krankheitsbedingte Fehlzeiten 2017 nach Statusgruppen in der Kernverwaltung

Statusgruppe	1 - 3 Tage	4 - 42 Tage	ab 43 Tage	Ausfallquote gesamt
Beamte	1,23%	3,19%	3,43%	7,84%
Beschäftigte	1,36%	4,25%	3,42%	9,02%
Gesamtquote	1,33%	3,99%	3,42%	8,73%

Tabelle 30: Fehlzeitenquote 2017 nach Statusgruppen in der Kernverwaltung

5.4.3.4 Krankheitsbedingte Fehlzeiten 2017 nach Geschlecht Gesamtverwaltung

Geschlecht	1 - 3 Tage	4 - 42 Tage	ab 43 Tage	Ausfallquote gesamt
Männer	1,09%	3,55%	2,93%	7,57%
Frauen	1,42%	4,10%	3,55%	9,07%
Gesamtquote	1,29%	3,90%	3,32%	8,51%

Tabelle 31: Fehlzeitenquote 2017 nach Geschlecht in der Gesamtverwaltung

5.4.3.5 Krankheitsbedingte Fehlzeiten 2017 nach Geschlecht Kernverwaltung

Geschlecht	1 - 3 Tage	4 - 42 Tage	ab 43 Tage	Ausfallquote gesamt
Männer	1,13%	3,65%	3,02%	7,81%
Frauen	1,43%	4,17%	3,64%	9,24%
Gesamtquote	1,33%	3,99%	3,42%	8,73%

Tabelle 32: Fehlzeitenquote 2017 nach Statusgruppen in der Kernverwaltung



5.4.4 Altersteilzeit

5.4.4.1 Inanspruchnahme von Altersteilzeitmodellen ab 2006

Jahr	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Beamte	31	22	13	17	12	10	34	8	32	47	28	2
Beschäftigte	94	68	34	111	7	10	11	26	30	28	48	6
Gesamt	125	90	47	128	19	20	45	34	62	75	76	8

Tabelle 33: Inanspruchnahme von Altersteilzeitmodellen ab 2006

5.4.5 Stellenplan

Art	StPI 2013/2014	StPI 2015 ²⁾	StPI 2016/2017 ⁵⁾	StPI 2018 ⁶⁾	StPI 2019 ⁷⁾
Unbefristete Mehrstellen	138,98	751,44	967,10	573,06	279,85
Befristete Mehrstellen	46,24	116,23	76,27	57,70	32,25
Summe	185,22	867,67	1.043,37	630,76	312,10
Entfristungen	33,50	132,72	36,50	77,00	7,77
Befristungsverlängerungen	95,58	91,10	149,72	58,72	85,72
Summe	129,08	223,82	186,22	135,72	93,49
Mehrbedarf insgesamt (Mehrstellen+ Entfristungen + Befristungsverlängerungen)	314,30	1.091,49	1.229,59	766,48	405,59
Wenigerstellen unbefristet	- 88,19	- 251,36	-39,36	-12,98	-1,91
Wenigerstellen befristet	- 31,43	- 22,60	-16,83	-22,25	-3,00
Summe	- 119,62	- 273,96	- 56,19	-35,23	-4,91
Saldo Mehr-/ Wenigerstellen	65,60	593,71	987,18	595,53	307,19
Saldo Mehrbedarf ins- ges./Wenigerstellen	194,68	817,53	1.173,40	731,25	400,68
Gesamtstellenzahl¹⁾	rd. 15.725	rd. 16.319	rd. 17.306	rd. 17.902	rd. 18.179⁸⁾
Mehrstellen Nachwuchskräfte	0,00	51,00	112,00	340,00	5,00
Befristungsverlängerungen	0,00	0,00	9,00	2,00	0,00
Mehrbedarf insges. (Mehrstellen + Befristungs- verlängerungen)	0,00	51,00	121,00	342,00	5,00
Wenigerstellen Nachwuchskräfte	- 130,81	- 20,00 ³⁾	- 21,00 ⁴⁾	-12,00	0,00
Saldo Mehr-/ Weniger-stel- len Nachwuchskräfte	- 130,81	31,00	91,00	328,00	5,00
Saldo Mehrbedarf ins- ges./Wenigerstellen Nach- wuchskräfte	- 130,81	31,00	100,00	330,00	5,00

Tabelle 34: Stellenentwicklung ab 2013/2014

Die Oberbürgermeisterin

Erläuterungen:

- 1) vollzeitverrechnet, ohne Nachwuchskräfte und ohne eigenbetriebsähnlichen Einrichtungen
- 2) unter Berücksichtigung der Änderungen bzw. Ergänzungen gem. Änderungsantrag der Fraktionen von SPD und Bündnis90/Die Grünen
- 4) Im Gegenzug zur Absetzung der Praktikanten-/Praktikantinnenstellen werden 20 Stellen für ein Traineeprogramm im ASD zugesetzt.
- 5) Aufgrund der Ausbildung an der Notfallsanitäter/innen-Berufsfachschule (hierfür werden 60 Stellen zugesetzt) werden die Stellen für Rettungsdienstpraktikanten/-praktikantinnen nicht mehr benötigt.
- 6) unter Berücksichtigung der Ergänzungen gem. Änderungsantrag der Fraktionen von CDU, Bündnis90/Die Grünen, FDP und der Gruppe Deine Freunde
- 7) gem. Beschlussvorlage „Stellenplan für das Jahr 2018“ (Session-Vorlage 2834/2017) unter Berücksichtigung der Anlage 6 – Nachtrag zur Beschlussvorlage und unter Berücksichtigung der Ergänzungen gem. Änderungsantrag der Fraktionen von CDU, Bündnis90/Die Grünen, FDP und der Ratsgruppe GUT
- 8) unter Berücksichtigung der Mehr- und Wenigerstellen zum Stellenplan 2019 sowie abzüglich 30,0 Stellen (saldiert), die im Rahmen der Aufgabenübertragung für Kulturbauten in das Sondervermögen von 26 übertragen worden sind.

5.4.5.1 Mehrstellen 2019 nach Aufgabenschwerpunkten

Die 312,10 Stellen verteilen sich auf die folgenden Aufgabenschwerpunkte (nicht abschließend):

Anz. Stellen	Aufgabe und Amt
25,50	Themenfeld Digitalisierung (12, 37, 66, 67, 69)
50,00	Strategische Leitprojekte, unter anderem:
20,50	„Qualität im Rechnungswesen“ (20, 23, 66)
12,00	„Köln aufräumen“, Umsetzung des Gestaltungshandbuchs (61, 62, 66, 67)
10,00	„Museen, Menschen, Medien – neue Strategien für den Standort Köln“ (4522)
	Weitere Themen
16,00	Bau von Lichtsignalanlagen (64)
12,00	Musikschullehrer (40)
11,00	Verbundprojekt zur Beschleunigung von Baugenehmigungsprozessen (12, 23, 57, 63)
8,50	Überwachung der neu eingeführten Erlaubnispflicht für Wohnimmobilienverwalter (32)
8,00	Einrichtung der Tunnel- und Verkehrsleitzentrale (64, 69)
6,00	Stärkung des Bereiches „Steuerberatung“ (20)
5,00	Verpflichtung zu Integrationskursen für Asylbewerber/innen mit positiver Bleibeperspektive (33)
5,00	Grünpflege – pflege von Baumscheiben (67)
4,00	Verbesserung der Sauberkeit und Sicherheit in der Domumgebung (VI/4)
4,00	Umsetzung des Projektes „Bleibereichtersperspektive für langfristig geduldete Menschen“ (33)

Tabelle 35: Stellenmehrbedarf 2019

5.4.6 Personalaufwendungen

Abgebildet sind die Personalaufwendungen einschl. Beihilfen und ZVK für das aktive Personal je Haushaltsjahr in Mio. Euro und die Steigerungsrate zum Vorjahr.

Übersicht Personal-aufwendungen	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018 ¹⁾	2019 ²⁾	2020 ²⁾	2021 ²⁾	2022 ²⁾
Bezüge Beamte	164,3	164,6	168,2	170,9	173,7	178,9	187,2	204,7	226,5	239,2	244	248,9
Entgelt Beschäftigte	352,4	364,1	381,0	405,9	421,4	454,6	488,1	509,6	547,9	567,5	579,6	592
Arbeitgeberanteile Sozial-versicherung	100,9	103,9	107,5	114,6	119,2	129,2	124,2	141,5	150,6	153,8	157	160,3
Unfallversicherung	2,0	1,8	2,1	2,1	2,2	2,3	2,4	2,6	2,8	2,9	2,9	3
Beihilfe	14,4	13,2	12,8	13,5	14,1	15,5	15,1	16,4	15,8	16,1	16,5	16,8
Summe 1	634,0	647,6	671,6	707,0	730,5	780,5	817,0	874,9	943,6	979,5	1.000	1.021
Veränderung zum Vorjahr	2,2%	2,1%	3,7%	5,3%	3,3%	6,8%	4,7%	7,0%	-7,28%	-3,67%	-2,05%	-2,06%
Pensionsrückstellungen	63,4	65,9	86,9	74,8	102,1	55,7	117,1	87,8	128,7	100	125	100
Beihilferückstellung	21,5	16,6	25,1	22,0	27,7	14,7	29,4	21,0	30,1	25,1	30,5	25,1
Rückstellungen für ATZ, Urlaub, Überstd., LOB etc.	21,9	21,9	22,3	28,6	24,7	28,8	26,4	29,1	27,9	30,3	33	35,4
Summe 2	106,7	104,4	134,3	125,3	154,5	99,2	172,9	137,8	186,7	155,4	188,5	160,5
Veränderung zum Vorjahr	-17,9%	-2,1%	28,6%	-6,7%	23,3%	-35,8%	74,3%	-20,3%	-26,19%	20,14%	-17,6%	17,45%
Personalaufwendungen gesamt	740,7	752,0	805,9	832,3	885,0	879,7	989,9	1.012,7	1.130,3	1.135	1.188,5	1.181,5
Veränderung zum Vorjahr	-1,3%	1,5%	7,2%	3,3%	6,3%	-0,6%	12,5%	2,3%	-10,4%	-0,4%	-4,5%	0,6%

Tabelle 36: Entwicklung der Personalaufwendungen seit 2011

¹⁾ Planwerte gem. Beschluss vom 07.11.2017

²⁾ Planwerte gem. HPL-Entwurf Stand Oktober 2018 (Version 919)

5.4.7 Personalintensität

Personalintensität	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018¹⁾	2019²⁾	2020²⁾	2021²⁾	2021²⁾
Ordentl. Aufwendungen	3396,8	3690,0	3814,5	3899,7	4162,5	4295,1	4478,7	4.752,0	4.764,6	4.867,7	4.922,7
Personalaufwand	752,0	805,9	832,3	885,0	879,7	989,9	1012,7	1.130,3	1.135,0	1.188,5	1.181,5
Anderer ordentl. Aufwand	2644,8	2884,2	2982,1	3014,7	3282,8	3305,1	3466,0	3.621,7	3.629,6	3.679,1	3.741,2
Personalintensität	22,1%	21,8%	21,8%	22,7%	21,1%	23,0%	22,6%	23,79%	23,82%	24,42%	24,00%

Tabelle 37: Verhältnis Personalaufwand und anderer ordentlicher Aufwand (Angaben in T€)

Angaben in Mio. Euro

¹⁾ Planwerte gem. Beschluss vom 07.11.2017

²⁾ Planwerte gem. HPL-Entwurf Stand Oktober 2018 (Version 919)

5.4.8 Versorgungsaufwendungen inkl. Beihilfen

Die Schwankungen bei den Jahresergebnissen resultieren aus dem unterschiedlichen Niveau der jährlichen Inanspruchnahme, die den Aufwand mindern (Versorgungsauszahlungen abzgl. der Inanspruchnahme der Pensionsrückstellungen = Versorgungsaufwand).

Jahr	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018¹⁾	2019²⁾	2020²⁾	2021²⁾	2022²⁾
Versorgungsaufwand	44,6	51,8	48,3	37,7	60,3	56,0	53,8	45,8	64,5	64,3	67,4	69,1	70,8	72,5

Tabelle 38: Entwicklung des Versorgungsaufwandes seit 2009

Angaben in Mio. Euro

¹⁾ Planwerte gem. Beschluss vom 07.11.2017

²⁾ Planwerte gem. HPL-Entwurf Stand Oktober 2018 (Version 919)

5.4.9 Inanspruchnahmen von Rückstellungen

Die Entwicklung der jährlichen Inanspruchnahmen stellt sich seit 2008 wie folgt dar:

Jahr	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Inanspruchnahme	7,8	29,5	24,6	30,2	41,5	22,2	29,9	33,3	42,9	26,9

Angaben in Mio. Euro

Tabelle 39: Entwicklung der Rückstellungsinanspruchnahmen seit 2008

5.5 Jobfamilien

Folgende Übersicht zeigt die maßgeblichen Berufe bzw. Berufsbereiche, welche in den Jobfamilien zusammengefasst wurden. Diese ist nicht abschließend, sondern stellt lediglich einen Überblick dar:

1 - Ärztliche- und therapeutische Tätigkeiten	Ärztinnen/Ärzte Logopäde/Logopädin (Schul-)Psychologe/Psychologin ärztlicher Bereich
2 - Erzieher, soziale und hauswirtschaftliche Tätigkeiten	Erzieher- und Kinderpflegeberufe, Sozialarbeiter/in
3a - Verwaltung	Verwaltungsberufe
3b - Sonstige Verwaltungsberufe	Juristinnen/Juristen Call-Center-Agent/in Sekretär/in und Schulsekretär/in Bibliothekarberufe
4 - MINT Informatik	Berufe in der Datenverarbeitung
4 - MINT Mathematik, Naturwissenschaften	Berufe im Geo- und Umweltbereich
4 - MINT Technik	Vermessungsberufe Architektenberufe Techn. Feuerwehrberufe Technische Berufe Architektenberufen Ingenieurberufe
5 - Gewerblich-technische Berufe	Reinigungsberufe Helfer/in - Papierverarbeitung Schneider/in Sportplatzwart/in Straßenbauberufe Gartenberufe
6 - Kultur	Künstlerberufe
7 - Lehrende bildende Tätigkeiten	Musikschullehrer/in
8 - Sicherheit und Überwachung	Ordnungs- und Ermittlungsdienst Feuerwehrberufe Schulwegbegleiter/in

Tabelle 40: Jobfamilien mit maßgeblichen Berufen

6. Abbildungsverzeichnis

ABBILDUNG 1: ORGANIGRAMM PERSONAL- UND VERWALTUNGSMANAGEMENT	11
ABBILDUNG 2: ZUKÜNFTIGES BEWERBERCENTER	13
ABBILDUNG 3: ZUKÜNFTIGES BEWERBERCENTER	13
ABBILDUNG 4: FORTBILDUNGSPROGRAMM 2018	15
ABBILDUNG 5: ENTWICKLUNG PERSONALBESTAND IN DER GESAMTVERWALTUNG.....	24
ABBILDUNG 6: BESTAND NACH LAUFBAHNEN IN DER GESAMTVERWALTUNG.....	26
ABBILDUNG 7: BESTAND FÜHRUNGSKRÄFTE NACH FUNKTION IN DER GESAMTVERWALTUNG	27
ABBILDUNG 8: BESTAND FÜHRUNGSKRÄFTE NACH LAUFBAHNGRUPPE IN DER GESAMTVERWALTUNG	27
ABBILDUNG 9: ALTERSBAUM DER GESAMTVERWALTUNG (STAMMPERSONAL)	28
ABBILDUNG 10: ALTERSKOHORTEN NACH BEAMTEN UND BESCHÄFTIGTEN (STAMMPERSONAL)	28
ABBILDUNG 11: AUSTRITTE INNERHALB 10 JAHRE NACH LAUFBAHNEN(STAMMPERSONAL)	29
ABBILDUNG 12: AUSTRITTE INNERHALB 10 JAHRE NACH JOBFAMILIEN (STAMMPERSONAL).....	30
ABBILDUNG 13: AUSTRITTE INNERHALB 10 JAHRE NACH FÜHRUNGSKRÄFTEN (STAMMPERSONAL).....	30
ABBILDUNG 14: AUSTRITTE INNERHALB 10 JAHRE NACH FÜHRUNGSKRÄFTEN UND JAHREN (STAMMPERSONAL).....	31
ABBILDUNG 15: ANZAHL STELLENBESETZUNGSANTRÄGE PRO JAHR	32
ABBILDUNG 16: WOMEN&WORK	33
ABBILDUNG 17: POSTERAKTION.....	34
ABBILDUNG 18: POSTERAKTION.....	34
ABBILDUNG 19: EINFÜHRUNGSWOCHE NACHWUCHSKRÄFTE.....	35
ABBILDUNG 20: EINFÜHRUNGSWOCHE NACHWUCHSKRÄFTE.....	35
ABBILDUNG 21: EINTRITTE 2017	36
ABBILDUNG 22: AUSTRITTE 2017	37
ABBILDUNG 23: BEWERBUNGEN 2013 – 2017.....	37
ABBILDUNG 24: AUSBILDUNGSQUOTE 2013 - 2017	38
ABBILDUNG 25: AUSLANDSREISEN	40
ABBILDUNG 26: ANTEIL MÄNNER UND FRAUEN 2016.....	41
ABBILDUNG 27: ANTEIL AUFTEILUNG DER GESCHLECHTER NACH JOBFAMILIEN.....	42
ABBILDUNG 28: ANTEIL MÄNNER UND FRAUEN IN FÜHRUNGSPPOSITIONEN	43
ABBILDUNG 29: SCHWERBEHINDERTENQUOTE BEI DER STADTVERWALTUNG GEMÄß § 80 Abs. 2 SGB IX	43
ABBILDUNG 31: SCHWERBEHINDERTE MENSCHEN BEI DER STADTVERWALTUNG NACH GESCHLECHT UND ALTER	44
ABBILDUNG 32: AUFTEILUNG DER VERTRETENEN NATIONEN	44
ABBILDUNG 33: ENTWICKLUNG DER AUSFALLQUOTE DURCH KRANKHEIT SEIT 2003	45
ABBILDUNG 34: VERTEILUNG DER KRANKHEITSTAGE 2017	45
ABBILDUNG 35: AUFTEILUNG DER KRANKHEITSFÄLLE 2017 NACH DAUER (VORJAHRESWERTE IN KLAMMERN)	46
ABBILDUNG 36: INANSPRUCHNAHME VON ALTERSTEILZEITMODELLEN AB 2000.....	47
ABBILDUNG 37: ENTWICKLUNG DER MEHRSTELLEN SEIT 2003	48
ABBILDUNG 38: ENTWICKLUNG PERSONALAUFWAND SEIT 2011	48
ABBILDUNG 39: PERSONALINTENSITÄT SEIT 2011.....	49

7. Tabellenverzeichnis

TABELLE 1: FORTBILDUNGSNIVEAU	22
TABELLE 2: VERÄNDERUNGEN IM PERSONALBESTAND DER GESAMTVERWALTUNG	25
TABELLE 3: PERSONALBESTAND DER GESAMTVERWALTUNG NACH JOBFAMILIEN.....	26
TABELLE 4: PERSONALBESTANDSENTWICKLUNG (ANZAHL) GESAMTVERWALTUNG	50
TABELLE 5: PERSONALBESTANDSENTWICKLUNG (VZ) GESAMTVERWALTUNG	50
TABELLE 6: PERSONALBESTANDSENTWICKLUNG (ANZAHL) GESAMTVERWALTUNG NACH JOBFAMILIEN.....	51
TABELLE 7: BESTAND 2017 NACH LAUFBAHNEN	51
TABELLE 8: BERUFSZUORDNUNG ZU JOBFAMILIEN ANZAHL PERSONEN – TOP 30	52
TABELLE 9: GESCHLECHTER- UND TEILZEITQUOTEN 2017	52
TABELLE 10: PERSONALBESTAND NACH DEZERNATEN, DIENSTSTELLEN UND GESCHLECHT.....	54
TABELLE 11: FÜHRUNGSKRÄFTE NACH GESCHLECHT UND LAUFBAHN	55
TABELLE 12: FÜHRUNGSKRÄFTE NACH FUNKTION UND GESCHLECHT	55
TABELLE 13: PERSONALBESTANDSENTWICKLUNG (ANZAHL) KERNVERWALTUNG	56
TABELLE 14: PERSONALBESTAND DER GEBÄUDEWIRTSCHAFT.....	56

Die Oberbürgermeisterin

TABELLE 15: PERSONALBESTAND DER BÜHNEN	57
TABELLE 16: PERSONALBESTAND DES ORCHESTERS.....	57
TABELLE 17: PERSONALBESTAND WALLRAF-RICHARTZ-MUSEUM & FONDATION CORBOUD.....	57
TABELLE 18: PERSONALBESTAND ZUSATZVERSORGUNGS- UND BEIHILFEKASSE	58
TABELLE 19: PERSONALBESTAND NACH ALTERSKOHORTEN UND GESCHLECHT	59
TABELLE 20: ALTERSDURCHSCHNITT NACH DEZERNATEN.....	59
TABELLE 21: AUSTRITTE NACH LAUFBAHNEN	59
TABELLE 22: ALTERSAUSTRITTE NACH GESCHLECHT	60
TABELLE 23: ALTERSAUSTRITTE NACH JOBFAMILIEN	60
TABELLE 24: AUSTRITTE VON FÜHRUNGSKRÄFTEN IN KOMMENDEN 10 JAHREN LAUFBAHNEN	60
TABELLE 25: SCHWERBEHINDERTENQUOTE 2007 - 2017	60
TABELLE 26: MITARBEITER/INNEN AUSLÄND. STAATSANGEHÖRIGKEIT – GESAMT- UND KERNVERWALTUNG	61
TABELLE 27: ANZAHL MITARBEITER/INNEN AUSLÄND. STAATSANGEHÖRIGKEIT – GESAMTVERWALTUNG	61
TABELLE 28: FEHLZEITENQUOTE DURCH KRANKHEIT IM VORJAHRESVERGLEICH.....	62
TABELLE 29: FEHLZEITENQUOTE 2017 NACH STATUSGRUPPEN IN DER GESAMTVERWALTUNG	62
TABELLE 30: FEHLZEITENQUOTE 2017 NACH STATUSGRUPPEN IN DER KERNVERWALTUNG.....	62
TABELLE 31: FEHLZEITENQUOTE 2017 NACH GESCHLECHT IN DER GESAMTVERWALTUNG	62
TABELLE 32: FEHLZEITENQUOTE 2017 NACH STATUSGRUPPEN IN DER KERNVERWALTUNG.....	62
TABELLE 33: INANSPRUCHNAHME VON ALTERSTEILZEITMODELLEN AB 2006	63
TABELLE 34: STELLENENTWICKLUNG AB 2013/2014	64
TABELLE 35: STELLENMEHRBEDARF 2019	65
TABELLE 36: ENTWICKLUNG DER PERSONALAUFWENDUNGEN SEIT 2011.....	66
TABELLE 37: VERHÄLTNIS PERSONALAUFWAND UND ANDERER ORDENTLICHER AUFWAND (ANGABEN IN T€).....	67
TABELLE 38: ENTWICKLUNG DES VERSORGUNGSaufwandes SEIT 2009	67
TABELLE 39: ENTWICKLUNG DER RÜCKSTELLUNGSINANSPRUCHNAHMEN SEIT 2008	67
TABELLE 40: JOBFAMILIEN MIT MAßGEBLICHEN BERUFEN	68