

Personalbericht

2020

Wir machen Köln!

Stadt Köln
eine attraktive Arbeitgeberin

Inhalt

Vorwort	5
Einleitung	6
Auf einen Blick: Personaldaten der Kölner Stadtverwaltung 2020	8
Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die Stadtverwaltung 2020	10
Beschäftigtenumfrage „Corona und Homeoffice bei der Stadt Köln“	12
 Teil 1: Stadt Köln – attraktive Arbeitgeberin, auch in der Krise	18
 1.1 Umfassendes Personalmarketing mit Wiedererkennungswert	19
 1.2 Entwicklung einer authentischen Arbeitgebermarke	24
 1.3 Recrutierung und Weiterbildung mit dem Kölner KompetenzModell	28
 1.4 Umsetzung der Leitlinien für Führung und Zusammenarbeit	30
 1.5 Leistungen der Arbeitgeberin	33
 Teil 2: Zahlen – Daten – Fakten	36
2.1 Personalbestand im Überblick	37
2.2 Personalbestand im Detail	40
2.3 Teilzeit	43
2.4 Laufbahngruppen und Führungskräfte	47
2.5 Demographie	50
2.6 Diversität	53
2.7 Teilhabe	54
2.8 Krankenquote	56
2.9 Stellenbesetzung	58
2.10 Ausbildung	64
2.11 Altersteilzeit	67
2.12 Personalaufwendungen	68
Glossar	71



Vorwort



Liebe Mitarbeiter*innen, liebe Leser*innen,

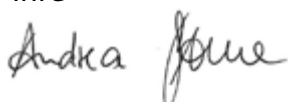
die Corona-Pandemie hat in den letzten eineinhalb Jahren für viele Veränderungen gesorgt – nicht nur im persönlichen Umfeld mussten wir mit zahlreichen Einschränkungen leben, sondern auch in der Arbeitswelt mussten wir uns ständig neuen Herausforderungen stellen. Innovative Lösungen, eine flexible Personalpolitik, neue (digitale) Prozesse sowie eine Führungskultur des Vertrauens haben maßgeblich dazu beigetragen, einen funktionierenden Dienstbetrieb aufrecht zu halten.

Auch wenn uns die Pandemie noch weiter begleiten wird, richten wir unseren Blick schon wieder nach vorne: Wie können wir die neugewonnene Agilität in die „Normalität“ übertragen? Welche Auswirkungen haben diese Veränderungen auf unsere Arbeitswelt und unser Arbeitsumfeld? Wie führen wir den erfolgreich eingeschlagenen Weg, als attraktive Arbeitgeberin wahrgenommen zu werden, fort? Und wie schaffen wir es, uns gegen andere Kommunen und die freie Wirtschaft im Bemühen um die besten Fachkräfte und Talente durchzusetzen?

Viele Antworten finden Sie in diesem Personalbericht, der auf transparente Art und Weise zeigt, was notwendig ist, um auf aktuelle und zukünftige Herausforderungen vorbereitet zu sein. Die vergangenen Monaten brachten für das Personal- und Verwaltungsmanagement auch eine personelle Veränderung an der Amtsspitze mit sich: Im Juni 2021 trat Dr. Monique Offelder als neue Amtsleiterin an. Ich bin mir sicher, dass sie den von Olaf Wagner eingeschlagenen Kurs erfolgreich fortsetzen, neue Impulse schaffen und – gemeinsam mit allen Mitarbeiter*innen des Personal- und Verwaltungsmanagement – einen wichtigen Beitrag leisten wird, die Stadtverwaltung zukunftssicher aufzustellen.

Ich bedanke mich bei allen Kolleg*innen, die an der Erstellung des Personalberichts 2020 beteiligt waren und wünsche Ihnen viel Spaß beim Lesen!

Ihre



Andrea Blome
Stadtdirektorin

Einleitung

**Liebe Kolleg*innen,
liebe Leser*innen,**

2020 wurde unser (Arbeits-)Leben in unvorhergesehenem Maß durcheinandergewirbelt. Für das Personalmanagement bedeutete die Pandemie unter anderem, dass wir allein für die Bewältigung coronabedingter Aufgaben stadtweit 1.212 neue Mitarbeitende eingestellt haben. Ungewöhnliche Bedingungen haben außergewöhnliche Maßnahmen und hohes Tempo erfordert: Teilweise lag zwischen Bewerbungsgespräch und Vertragsunterzeichnung nur ein Tag. Um Homeoffice, fehlender Kinderbetreuung und Pendelstoßzeiten zu begegnen, haben wir ad hoc unsere Arbeitszeitregelungen angepasst. Die Flexibilität, mit der wir diese Einstellungen und Maßnahmen umsetzen konnten, wurde auch durch die Unterstützung der Personalvertretung ermöglicht. Vielen Dank für die Bereitschaft, in dieser Ausnahmesituation formelle Prozesse zu beschleunigen.

So konnten wir unseren Mitarbeitenden zeigen, dass die Stadt Köln – auch in der Krise – eine attraktive Arbeitgeberin ist.

In diesem Bericht möchten wir Ihnen einen Einblick geben, was wir 2020 unternommen haben, um unsere Attraktivität als Arbeitgeberin weiter zu stärken.

Von der Professionalisierung des stadtweiten Personalmarketings, der Entwicklung einer authentischen Arbeitgebermarke über ein Kompetenzmodell für Mitarbeitende bis hin zu Maßnahmen für eine wertschätzende Zusammenarbeit und Führungskultur: Wir haben vieles vorangetrieben, um die Mitarbeitendenbindung zu fördern und neue Kolleg*innen zu gewinnen.

Dies ist selbstverständlich nur ein kleiner Ausschnitt unseres täglichen Geschäfts.



von links nach rechts: Hannes Ganze, Renate Schliffke, Dr. Monique Offelder, Judith Kaltscheuer, Markus Löhner,
nicht im Bild: Claudia Braeckeler

Auch 2021 wird der Mensch im Mittelpunkt unserer Arbeit stehen und unser Handeln stadtweit ausgerichtet sein. Wir werden auch bei uns die Digitalisierung vorantreiben, immer mit der Frage im Kopf: Wie können wir Prozesse für unsere „Kund*innen“, die Mitarbeiter*innen der Stadtverwaltung, transparenter machen und Arbeitsabläufe vereinfachen?

All dies war, ist und wird nur durch die Zusammenarbeit vieler möglich. Vielen Dank an unsere Teams für ihren Einsatz in der Krise und der Zeit des Umbruchs!

Gemeinsam wollen wir uns auf den Weg machen, zu einer der modernsten Kommunalverwaltungen Deutschlands zu werden.

Dr. Monique Offelder (Amtsleitung), Claudia Braeckeler (Personalservice & -beratung), Hannes Ganze (Organisation), Judith Kaltscheuer (Zentrale Verwaltung), Markus Löhner (Strategisches Management), Renate Schliffke (Kompetenzzentrum)

Auf einen Blick: Personaldaten der Kölner Stadtverwaltung 2020

* Stichtag 31.12.2020, bezogen auf das Stammpersonal der Gesamtverwaltung

Mitarbeitende: **21.158**

Beamte*innen: **4.525**

Beschäftigte: **16.633**

Frauen: **13.176**

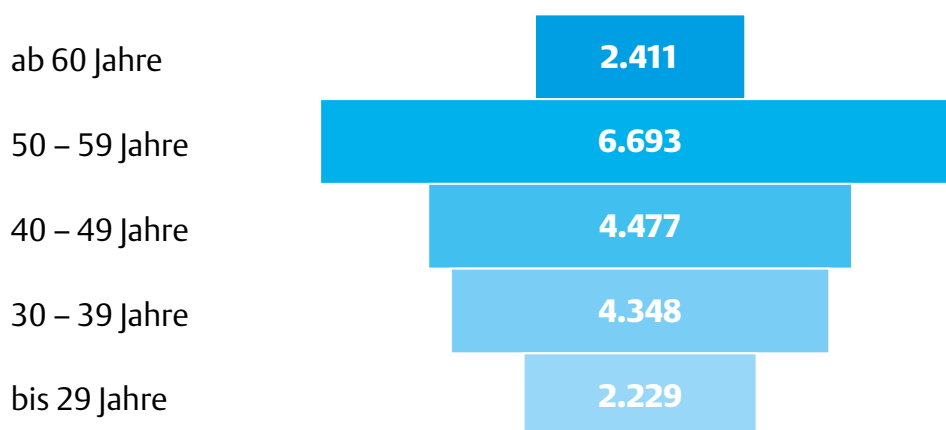
Männer: **7.982**

Vollzeit: **14.205**

Teilzeit: **6.953**

Teilzeitquote: **33 %**

Altersstruktur

Ø 44,8 Jahre

Externe Neueinstellungen: **2.853**

Betriebszugehörigkeit: **Ø 18 Jahre**

Fluktuationsquote: **7,6%**

Ausbildungsquote: **8,1%**

Schwerbehindertenquote: **8,9%**

Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die Stadtverwaltung 2020

* Stichtag 31.12.2020

Personalbesetzung:

1212 Coronabedingte Neueinstellungen davon

- **882** Werkstudierende
- **213** Ärzt*innen
- **117** Helfer*innen

Mobiles Arbeiten:

17.018 Mitarbeitende haben Zugriff auf u.a. Intranet und E-Mail Postfach

13.271 Mitarbeitende haben vollumfängliche Homeoffice-Zugänge

Bessere Vereinbarkeit:

Temporäre Flexibilisierung der Arbeitszeitregelungen:

- Aufhebung der Kernarbeitszeit
- Ausweitung des Arbeitszeitrahmens auf 6:00 – 21:00 Uhr
- Erweiterung des Gleitzeitrahmens auf 40 Stunden

10 Tage Sonderurlaub zur Kinderbetreuung im ersten Lockdown

5232 solcher Tage wurden in Anspruch genommen

Kommunikation:

Über 3.500 eingegangene E-Mails im internen Postfach für Corona-Fragen

19 Corona-Updates an die Dienststellen mit einem Überblick der Maßnahmen und Regelungen zur Bekämpfung der Corona-Pandemie

Beschäftigtenumfrage „Corona und Homeoffice bei der Stadt Köln“

Mit einer Beschäftigtenumfrage wollten wir im September 2020 herausfinden, wie es unseren Mitarbeitenden in den ersten Monaten der Corona-Pandemie ging und wie es um das Thema Homeoffice bestellt war. Über ein Drittel aller Mitarbeitenden der Stadtverwaltung haben mitgemacht – insgesamt wurden von 6.789 Teilnehmenden aus allen Ämtern der Stadtverwaltung 293.304 Antworten gesammelt.



Die wichtigsten Erkenntnisse

Für 42 % der Befragten bestand die **größte Schwierigkeit** im ersten Lockdown in der **Kommunikation mit den Kolleg*innen**, dicht gefolgt durch ein erhöhtes Arbeitsaufkommen während der Lockdown-Phase (40 % Zustimmung).

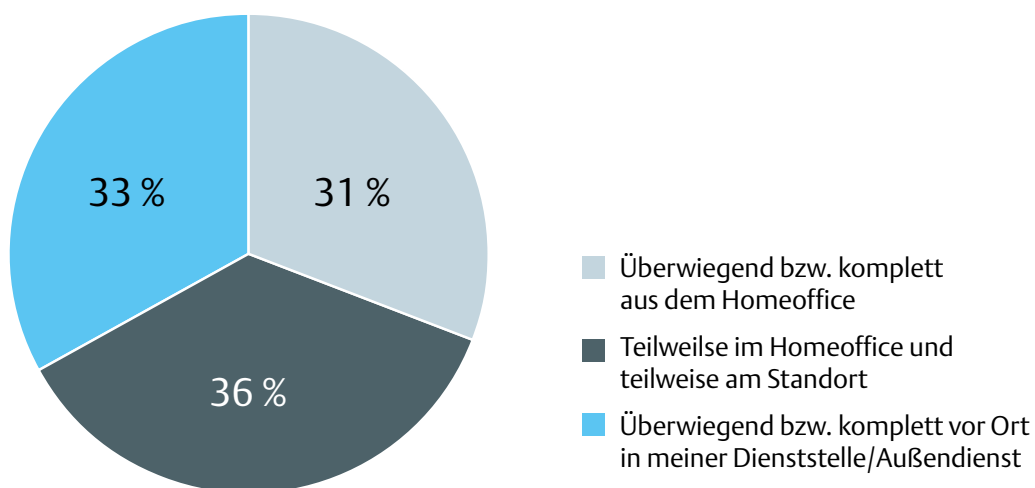
20 % der Befragten mussten Kinder betreuen. Für sie waren die größte Hürde eindeutig die geschlossenen Schulen und Kitas: 78 % stimmten der Aussage „Mangelnde Kinderbetreuung erschwert mir den Arbeitsalltag“ „voll und ganz“ bzw. „eher“ zu.

86 % der Befragten erkannten in der Krise die **Chance, Arbeitsabläufe zu überdenken**. Bei der Fragen nach der einen **positiven Sache**, die die Teilnehmenden aus der Krise mitnehmen möchten, tauchte in über 1.850 Antworten das Stichwort Homeoffice bzw. mobiles Arbeiten auf und 1.100 der Befragten nannten **Flexibilität** in der einen oder anderen Form.

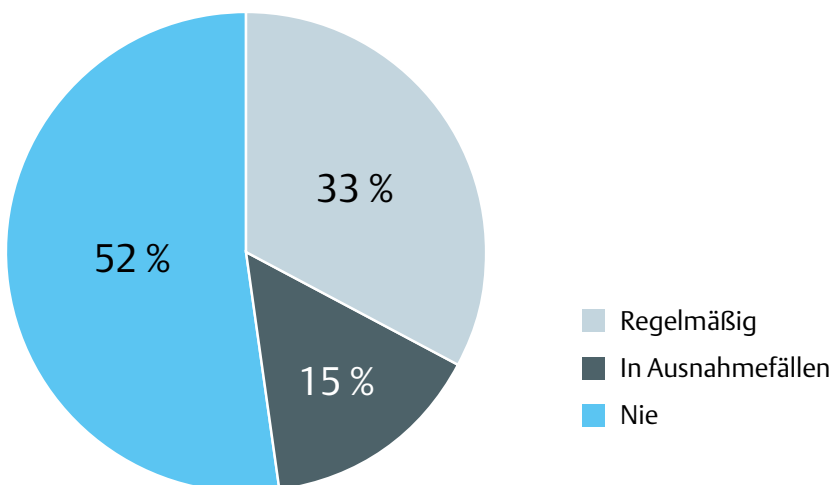
Immerhin 67 % der Befragten haben im ersten Lockdown (überwiegend oder teilweise) im **Homeoffice** gearbeitet. Vor der Pandemie hatten über die Hälfte der Teilnehmenden nie mobil gearbeitet. Fast alle Befragten (91 %) möchten in der Zukunft teilweise im Homeoffice arbeiten.

Nicht nur das Bedürfnis nach Homeoffice bei den Mitarbeitenden hat sich durch die Corona-Krise verändert, sondern auch die **Einstellung der Dienststellen**. Vor der Krise waren nur 40 % der Dienststellen in den Augen der Befragten offen für mobiles Arbeiten, im September 2020 waren es 65 %. Insbesondere hat sich gezeigt, dass auch im Homeoffice effiziente Arbeit möglich ist: Das Misstrauen, ob im Homeoffice genauso produktiv wie im Büro gearbeitet wird, hat sich in der Wahrnehmung der Befragten halbiert.

Wo haben Sie während des strengen Lockdowns (15. März – 11. Mai 2020) gearbeitet?

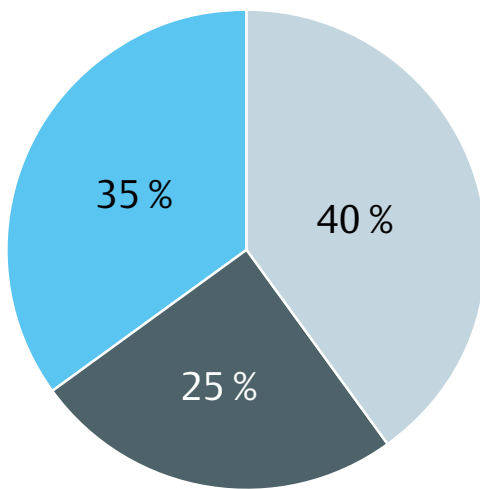


Wie oft haben Sie vor der Corona-Krise im Homeoffice gearbeitet?

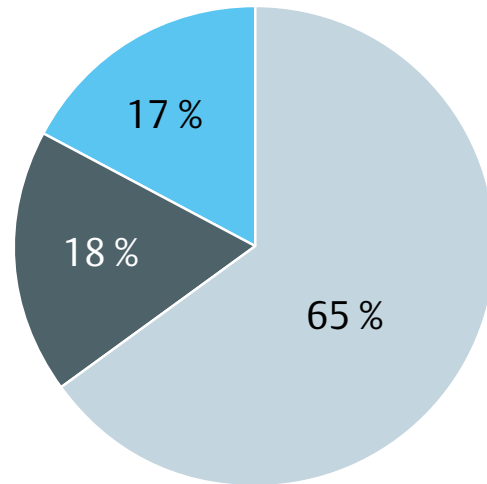


Wie schätzen Sie die Haltung Ihrer Dienststelle zur Arbeit im Homeoffice ...

... vor Corona ein?



... nach Corona ein?



- Meine Dienststelle stand/steht der Arbeit im Homeoffice offen gegenüber.
- Es wurde/wird großer Wert darauf gelegt, dass die Mitarbeitenden vor Ort anwesend sind, z.B. für den persönlichen Austausch.
- Man war/ist eher misstrauisch, ob im Homeoffice genauso produktiv wie im Büro gearbeitet wird.

Die Ergebnisse der Umfrage haben wir verwaltungsübergreifend ausgewertet und entsprechende Maßnahmen eingeleitet. Zum Beispiel hat sich die große Mehrheit der Teilnehmenden für eine Ausweitung der Gleitzeit, die Abschaffung der Kernarbeitszeit und ein erweitertes Gleitzeitkonto ausgesprochen. Diese Erkenntnisse arbeiten wir in eine neue Dienstanweisung zur Arbeitszeitregelung ein.

Was ist die EINE positive Sache, die Sie beruflich in Bezug auf Ihre Arbeit bei der Stadt Köln aus der Krise mitnehmen möchten?

Eine kleine Auswahl der Antworten unserer Mitarbeitenden

Durch die Nutzung des Heimarbeitsplatzes und die Flexibilität meiner Arbeitszeitgestaltung habe ich eine höhere Motivation erlangen können und fühle mich dadurch weniger eingeschränkt.

„Ich musste mir nie Sorgen um die Zukunft machen, da ich einen sicheren Job habe.“

„Wenn es darauf ankommt kann doch schnell auf neue Gegebenheiten reagiert werden. Es wurden schnell Abläufe angepasst und umgesetzt.“

„Es ist durch die Corona-Krise sehr deutlich geworden, dass mobiles Arbeiten zwar hilfreich und effizient ist, aber durch die zumindest in meinem Bereich nur wenig fortgeschrittene Digitalisierung zurzeit noch sehr umständlich ist.“

„Dass ich [...] viel Unterstützung bei der Bearbeitung von Rückständen durch Kolleginnen und Kollegen bekommen habe, die ins Homeoffice gehen mussten und von dort Erfassungs- und Qualitätssicherungsarbeiten [...] übernommen haben. Das war eine echte Win-Win-Situation.“

„Wir sind ein gutes Team! Menschlich und wirtschaftlich.“

„Die Stadt war handlungsfähig in der Krise. Es wurden Ressourcen gelockert, die im Normalbetrieb nicht zur Verfügung stehen. Teilweise wurden Anschaffungen gemacht, die nötig waren und im Normalbetrieb Jahre gedauert hätten.“

„Nach anfänglichen Schwierigkeiten und kapazitätsbedingten Engpässen wurden durch 12¹ relativ schnell die technischen Voraussetzungen für eine sinnvolle Homeoffice-Tätigkeit (umfassender Zugriff auf Dateien und Programme) geschaffen.“

„Dass ich die Chance hatte als Risikopatientin trotzdem in meinem Bereich weiter arbeiten zu können! Danke!“

„Durch die objektiven Einschränkungen ist mehr Eigenverantwortung entstanden.“

„Als alleinerziehende Mutter und in der Kategorie 2 der systemrelevanten Berufe war die Heimarbeit mit hoher Flexibilität die einzige Möglichkeit meiner Arbeit nachzugehen. In dieser Zeit habe ich auch für mich erkannt, dass diese Art des Arbeitens die beste Möglichkeit ist um Familie und Beruf miteinander zu vereinbaren, ohne sich mühsam durchs Leben zu kämpfen.“

„Das mobile Arbeiten gestaltete meine Arbeit flexibel und gab Raum für kreativeres Arbeiten und Eigeninitiativen. Ich fühlte mich auch wertgeschätzt.“

„Ich war positiv überrascht, dass ich meine Dienstgeschäfte fast zu 100 % aus dem Homeoffice erledigen konnte.“

Teil 1

Stadt Köln – attraktive Arbeitgeberin, auch in der Krise

Wieso sind wir eine gute Arbeitgeberin? Was macht eine Tätigkeit bei der Stadt Köln für Mitarbeitende und Bewerbende interessant? Und wie können wir die Vorteile einer Beschäftigung in der Stadtverwaltung vermitteln? Im Folgenden zeigen wir einen Ausschnitt aus unserer Personalarbeit mit dem Fokus auf Maßnahmen, die uns als Arbeitgeberin attraktiver machen.

1.1 Umfassendes Personalmarketing mit Wiedererkennungswert

Die Stadt Köln braucht personelle Verstärkung in allen Bereichen: Der demographische Wandel und damit einhergehender Fachkräftemangel, umfangreiche Digitalisierungsprozesse in allen Bereichen und der Anspruch an eine familienbewusste sowie lebensphasenorientierte Personalpolitik sind auch für uns große Herausforderungen. Um dem zu begegnen haben wir 2020 unsere Personalgewinnung ämterübergreifend professionalisiert.

„Mach Köln“ – die Stadtverwaltung präsentiert sich als attraktive Arbeitgeberin

Gemeinsam mit einer renommierten Agentur haben das Personal- und Verwaltungsmanagement und das Amt für Presse- und Öffentlichkeitsarbeit 2020 eine stadtweite Leitidee und Gestaltungsvorgabe für das Personalmarketing entwickelt. Unter dem aktivierenden Motto „Mach Köln!“ suchen wir für die Zukunft Kolleg*innen, die Köln noch ein bisschen bunter, sicherer, stärker, lebenswerter, kurz: besser machen wollen.

Als aufmerksamkeitsstarken Auftakt hingen im Oktober 2020 leuchtend rote Plakaten im neuen Design im gesamten Stadtbild. Auf emotionale Weise kommunizieren die Motive, was es bedeutet, für Köln zu arbeiten. Parallel dazu haben wir crossmedial eine passende Kampagnenwebsite ins Netz gebracht (mach-koeln.de), die Karriereseite auf der städtischen Website aufgefrischt (stadt-koeln.de/karriere), in den sozialen Netzen geworben und unseren Messestand modernisiert.





Personalrecruiting

Premiere hatte der neue gesamtstädtische Messestand auf dem Bonner Karrieretag im Oktober 2020. Ein neukonzipierter Messeclip mit Kolleg*innen verschiedener Fachdienststellen rundet die Beratung am Stand ab. Der modulare Stand konnte aufgrund der Maßnahmen zur Corona-Pandemie 2020 leider nur selten live zum Einsatz kommen. Insgesamt konnten wir uns 2020 trotz allem 14-mal auf Karriere- und Ausbildungsveranstaltungen präsentieren, sechs davon fanden rein digital statt.

Digitaler wurden auch die Möglichkeit, sich bei der Stadt zu bewerben: Der Prozess der Personaleinstellung wird seit Ende Oktober 2020 erstmalig durch eine neue eRecruiting-Software unterstützt. Somit besteht die Möglichkeit der externen Online-Bewerbung über ein Bewerbungsportal.

Ausblick auf 2021

2021 nimmt die „Mach Köln!“ Kampagne weiter Fahrt auf. Wir werben sowohl übergreifend für die Arbeitgeberin Stadt Köln als auch gezielt um Personal aus Fachkräftemangel-Berufen und für einzelne Dienststellen. Echte Kolleg*innen stehen hierbei im Zentrum der Kampagnen. Crossmedial werden unter anderem mit Plakatkampagnen, auf der städtischen Website und über die Social-Media-Kanäle authentische Geschichten erzählt. Erzieher*innen, Techniker*innen, Ingenieur*innen, IT-Fachkräfte und viele mehr geben ihrer Arbeit und ihrer Motivation dahinter ein Gesicht. So zeigen die Mitarbeitenden – ganz konkret und nahbar – wie sie „Köln machen“.

Auch neue Medien mit großer Reichweite kommen 2021 für das Personalmarketing zum Einsatz: Erstmals schalten wir Radiospots und eine KVB-Bahn fährt im Kampagnen-Design durch Köln. Wir starten zudem mit jeweils einem Stadt Köln Profil auf den Portalen XING, LinkedIn (Berufsnetzwerke) und kununu (Arbeitgeberbewertungsportal). Durch die Präsenz gestalten wir aktiv unser Arbeitgeberinnenimage, erhöhen die Reichweite der Kampagne „Mach Köln“, wecken das Interesse potenzieller Bewerber*innen und treten in Dialog.



Die Oberbürgermeisterin


Stadt Köln



**Du suchst ein Unternehmen
mit 700 Möglichkeiten?**

Mach KÖLN!

DEINE STADT. DEIN JOB.
Jetzt informieren unter www.mach-köln.de



Die Oberbürgermeisterin


Stadt Köln



**Individuelle Karriere
bei gleichen Chancen?**

Mach KÖLN!

DEINE STADT. DEIN JOB.
Jetzt informieren unter www.mach-köln.de

Die Oberbürgermeisterin


Stadt Köln



**Du suchst die
Family im Business?**

Mach KÖLN!

DEINE STADT. DEIN JOB.
Jetzt informieren unter www.mach-köln.de

Die Oberbürgermeisterin


Stadt Köln



**Arbeiten aus
1,091 Mio.
guten Gründen?**

Mach KÖLN!

DEINE STADT. DEIN JOB.
Jetzt informieren unter www.mach-köln.de

1.2 Entwicklung einer authentischen Arbeitgebermarke

Weil eine gute, langfristige Kommunikation als Arbeitgeberin ein starkes Fundament braucht, haben wir parallel zum Kampagnenauftritt damit gestartet, eine Arbeitgebermarke für die Stadt Köln zu entwickeln. Dabei haben wir nicht nur potentielle Bewerber*innen im Blick, sondern auch unsere aktuellen Mitarbeiter*innen, die wir bei der Stadt halten und fördern wollen.

Was ist eine Arbeitgebermarke?

Was macht ein Unternehmen aus der Sicht der Mitarbeitenden aus? Wie hebt es sich als Arbeitgeber*in von anderen Unternehmen ab? Mit diesen Kernfragen beschäftigen wir uns im Rahmen des einjährigen Entwicklungsprozesses gemeinsam mit einer erfahrenen Employer Branding Agentur. Ziel ist es, ein kurzes, prägnantes und vor allem authentisches Bild von der Stadtverwaltung als Arbeitgeberin zu zeichnen – das wir nach drinnen und draußen leben können, um Mitarbeitende zu gewinnen und zu binden.



Unterschiedliche Blickwinkel ergeben ein umfassendes Bild

Im ersten Schritt haben wir im Oktober 2020 durch eine Marktforschungsstudie die Sicht von außen auf die Stadt als Arbeitgeberin eingefangen. Überrascht haben wir festgestellt, dass nur etwa die Hälfte der über 600 Befragten aus Köln und Umgebung die Stadt überhaupt als Arbeitgeberin wahrnimmt. Auf diese Hälfte jedoch wirkt die Stadt eine hohe Anziehungskraft aus: Jede*r Dritte bezeichnet sie als „Attraktive Arbeitgeberin“ und kann sich vorstellen, sich bei der Stadtverwaltung zu bewerben. Insbesondere die Sicherheit des Arbeitsplatzes ist von außen betrachtet ein Pluspunkt für die Beschäftigung bei der Stadt.

Im zweiten Schritt haben wir in Interviews mit zentralen Entscheidungsträger*innen den Blick der Stadtspitze auf die Arbeitgeberin Stadt Köln eingefangen. So sind in ihren Augen unter anderem die Arbeit für das Gemeinwohl und der unmittelbare Einfluss auf die Lebensbedingungen der Kölner*innen wichtige, sinnstiftende Elemente der Arbeit für die Stadtverwaltung. Sie sehen große Chancen in der Vielfalt der Aufgaben und Einsatzmöglichkeiten, der Diversität der Mitarbeitenden, dem breiten Fortbildungs- und Weiterentwicklungsangebot und dem internen Stellenmarkt.

Wussten Sie schon?

Unsere Mitarbeitenden der Stadt Köln sprechen zusammen **125** Sprachen.

Diversity works!

Was passiert 2021?

Nach der Sicht „von außen“ und „von oben“ steht 2021 die „Sicht von innen“, also der Blickwinkel der Mitarbeitenden, im Vordergrund. Ohne die Mitarbeitenden lässt sich keine authentische Arbeitgebermarke entwickeln. Die Mitarbeitenden kennen die Stadt als Arbeitgeberin am besten und geben ihr tagtäglich ein Gesicht. Nur eine gemeinsam entwickelte Marke ist überzeugend und nachhaltig.

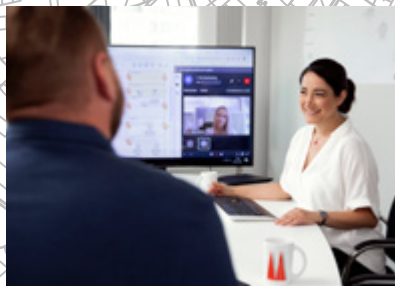
Entsprechend lautet das Motto des Entwicklungsprozesses „Wir machen Köln!“ – analog zum externen Aufruf „Mach Köln!“. Im Rahmen der Mitarbeitendenperspektive finden im nächsten Schritt Beteiligungsformate wie Workshops mit möglichst vielen Berufsgruppen und Dienststellen sowie Mitarbeitenden-Umfragen statt.

Aus den Erkenntnissen aller drei Sichtweisen arbeiten wir bis Herbst 2021 die Arbeitgebermarke Stadt Köln heraus. Mit der Marke können wir uns im „War for Talents“ sicher positionieren und das Besondere der Stadt Köln als Arbeitgeberin konsequent hervorheben. So halten wir engagierte Mitarbeitende und gewinnen die Richtigen dazu.



KÖLN Macher*innen

MEINE STADT. MEIN JOB.



1.3 Recrutierung und Weiterbildung mit dem Kölner KompetenzModell

Was zeichnet die richtigen Mitarbeitenden für die Stadt Köln aus? Mit dem Kölner Kompetenzmodell (KKM) definieren wir Kompetenzen und Fähigkeiten, die sie mitbringen müssen, um ihre Aufgaben bei der Stadtverwaltung erfolgreich erledigen zu können. Und dies nicht nur heute, sondern auch im Hinblick auf die Herausforderungen der Zukunft.

Was verstehen wir unter Kompetenzen?

Kompetenzen beschreiben Fertigkeiten und Kenntnisse, die wir in unserem Leben erwerben. Sie sind erlernbar und wir setzen sie in bestimmten Situationen ein. Das KKM bildet überfachliche Kompetenzen wie zum Beispiel Veränderungsfähigkeit und Handlungsorientierung ab und geht damit über die Beschreibung spezifischer Fachfähigkeiten hinaus. Wir formulieren Anforderungen an unsere Mitarbeitenden und Führungskräfte, damit die gesamte Stadtverwaltung ihre Aufgaben jetzt und in den kommenden Jahren bestmöglich erfüllen kann.

Wen betrifft das Modell?

Das KKM hat für alle Stellen der Stadtverwaltung Relevanz. Die Anforderungen gelten sowohl für Führungskräfte als auch für Mitarbeitende. Das bedeutet jedoch nicht, dass alle Mitarbeitenden über alle Kompetenzen verfügen sollten. Es ist wichtig zu prüfen, welche Kompetenzen für welche Stelle erforderlich sind und wie ausgeprägt sie sein müssen. Mitarbeitende im Bürgerservice müssen zum Beispiel in hohem Maß dienstleistungsorientiert sein, während bei der Arbeit von Fachkräften im Baubereich eine

ausgeprägte Zielorientierung erforderlich ist. So lassen sich gezielt intern und extern Mitarbeitende passend zur Aufgabenerfüllung finden. Auch können sich Aufgaben wandeln und damit die Anforderungen. Mit Fortbildungen und anderen Werkzeugen der Personalentwicklung können Mitarbeitende ihre Kompetenzen ausbauen und sich gezielt weiterqualifizieren.

Vom Modell zur Praxis

Mit der Implementierung des KKM passen wir bestehende Personalinstrumente an die Inhalte des KKM an, um es erlebbar und wirksam zu machen. Folgende beispielhafte Anwendungsbereiche werden auf den formulierten Anforderungen basieren:

- Anforderungsprofil zur Personalauswahl
- Stellenausschreibungen, -besetzung
- Personaleinsatz
- Führungsarbeit, Führungskräfteentwicklung
- Personalbeurteilung
- Personalgespräche und daraus resultierende Entwicklungspläne zur individuellen Entwicklung und Karriereplanung
- Fortbildung, Qualifizierungsprogramme

Ziel dieses umfassenden Ansatzes ist es unter anderem, dass die persönliche Weiterentwicklung, die Personalgewinnung und der optimale Personaleinsatz erfolgreicher ausgerichtet werden können. Wir wollen die richtigen Menschen mit den richtigen Kompetenzen für die richtigen Aufgaben einsetzen. Auch steigern sich Motivation und Zufriedenheit von Mitarbeitenden durch die strategische Entwicklung ihrer individuellen Kompetenzen und die Mitarbeitendenbindung wird gestärkt.



1.4 Umsetzung der Leitlinien für Führung und Zusammenarbeit

Jedes Kompetenzfeld des im vorherigen Kapitel beschriebenen Kölner Kompetenzmodells beinhaltet Fähigkeiten, die Führungskräfte in besonderem Maße mitbringen müssen. Die Führungskultur eines Unternehmens hat große Auswirkung auf die Qualität als Arbeitgeber. Eine gesunde Fehlerkultur, Wertschätzung und die Zusammenarbeit in den Teams wirken sich fundamental auf die Mitarbeitendenbindung aus. Mit den Leitlinien für Führung und Zusammenarbeit möchten wir eine Kultur der Wertschätzung innerhalb der Belegschaft fördern und streben nicht weniger als einen Kulturwandel an. Daher gehen wir in jedes einzelne Team der Stadtverwaltung, um die Leitlinien bekannt zu machen, bei der Umsetzung zu unterstützen und sie im Alltag zu verankern.

Das Jahr 2020 und die Einschränkungen durch die Corona-Pandemie haben hierbei unsere Kompetenz zur Veränderungsfähigkeit auf die Probe gestellt. Wenn auch vieles anders als geplant verlief, können wir trotzdem auf ein erfolgreiches Jahr mit zahlreichen Befragungen, digitalen Workshops und vertiefender Kommunikation zurückblicken.

Befragungen und Workshops

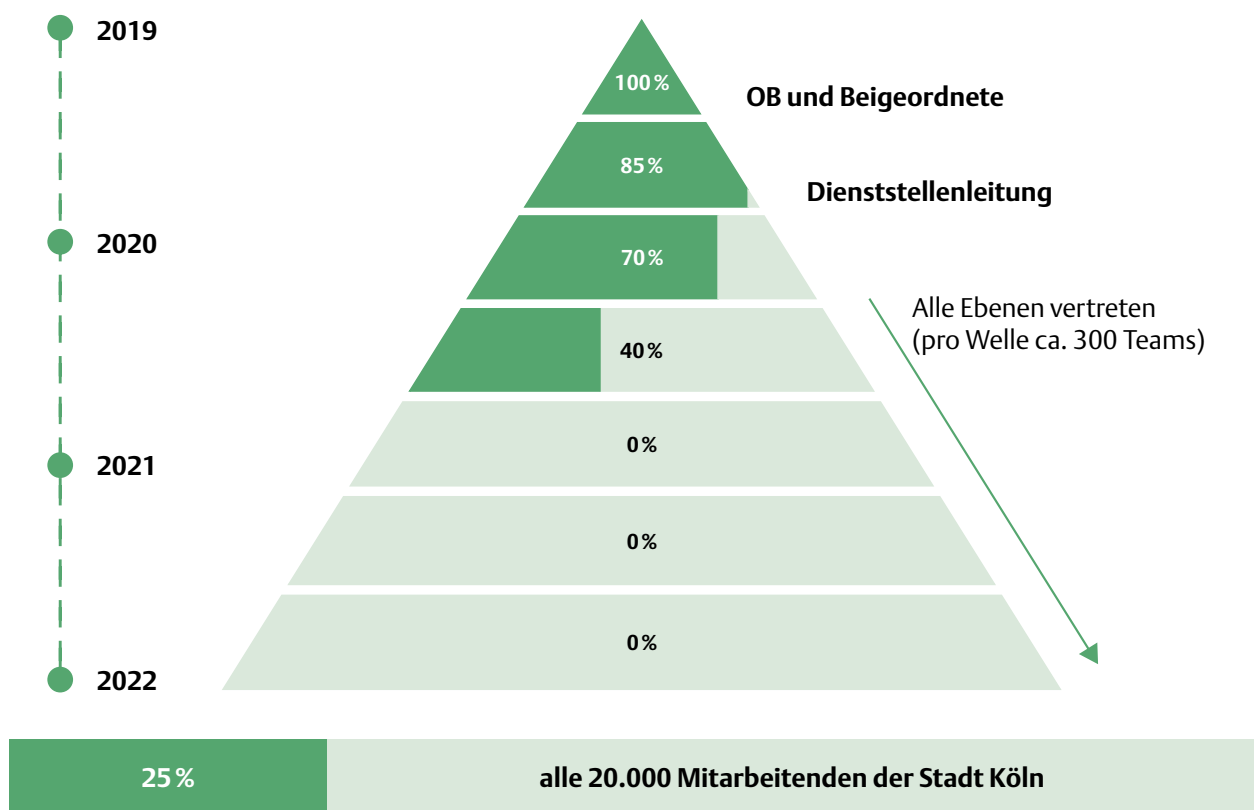
2020 haben insgesamt 600 Teams mit 5.000 Mitarbeitenden an der Befragung zu den Leitlinien teilgenommen. Das entspricht rund 25 % aller Kolleg*innen. Die Befragungen fanden im März und September statt. Die Teilnahmequoten können sich sehen lassen: Im März lag diese bei 66 %, im September bei knapp 73 %. Auf Basis der Befragungen finden nun Teamworkshops statt.

Um allen Führungskräften und Teams moderierte Workshops zu ermöglichen, haben wir aus dem Kreis unserer Mitarbeitenden 129 Kolleg*innen ausgewählt und zu Moderator*innen geschult. Ab Juli konnten wir die Zeit zwischen den Lockdowns nutzen und Vorgespräche mit 221 Führungskräften sowie einige Teamworkshops durchführen.

Wir haben außerdem begonnen, den sogenannten Regelprozess zu konzipieren, um ihn sinnvoll in Alltagsabläufe zu integrieren. Der Leitlinienprozess soll keine Eintagsfliege bleiben, sondern wir wollen eine regelmäßige Reflexion der Zusammenarbeit etablieren.

In 2021 werden in drei weiteren Befragungswellen die noch fehlenden 1.000 Teams der Stadtverwaltung in den Leitlinienprozess einsteigen. Teams, die den Prozess bereits in 2019 durchgeführt haben, starten in die zweite Runde und wir werden weitere Mitarbeitende zu Moderator*innen fortbilden.

Unser Prozess zur Einführung der Leitlinien in Zahlen



Die „Leitlinien unter der Lupe“ im Intranet

Auch wenn sich durch Corona die Workshop-Situation erschwert hat, konnten wir auf der anderen Seite die verstärkte digitale Kommunikation als Chance nutzen. Mit Intranetbeiträgen haben wir die Leitlinien im Arbeitsalltag präsent gehalten und neue Formate ausprobiert.

So entstand zum Beispiel eine Keynote zum Thema „Führen auf Distanz“, ein Interview zur Leitlinie „Wir erkennen gute Zusammenarbeit als wichtigen Erfolgsfaktor an!“ und eine Videoreihe für eine verbesserte Fehlerkultur. Die sogenannte „Fehlerchallenge“ lief von Juni bis November 2020, um gezielt Anstöße für einen Kulturwandel zu geben. In kurzen Videos berichten Führungskräfte aller Ebenen, unter anderem auch Oberbürgermeisterin Henriette Reker, über Fehler aus ihrem Arbeitsleben und teilen ihre Erkenntnisse mit allen Kolleg*innen. Die Idee hinter der Challenge: Wir holen Fehler aus dem Halbdunkel und machen sie „besprechbar“. Denn Fehler sind menschlich und gehören dazu. Und das kam gut an: Rund 45.000 Klicks haben die insgesamt zwanzig Videos der Fehlerchallenge erhalten.

Wenn mer ne Fähler maache, liere m'r drus!

Wir verstehen Fehler als Entwicklungschance!

Wir erkennen an, dass Jede und Jeder Fehler macht.
 Wir sehen diese als Chance zum Lernen.
 Wir sind lernbereit und selbstreflektiert.
 Wir schaffen Raum und Zeit, um aus Fehlern zu lernen.



Als Führungskraft:

- schaffe ich eine Atmosphäre, in der Mitarbeitende sanktionsfrei lernen dürfen, indem über Lösungsmöglichkeiten für Fehler gesprochen wird.
- gebe ich konstruktive, lösungsorientierte Rückmeldungen, wenn Fehler passiert sind.

Als Mitarbeiterin und Mitarbeiter:

- sehe ich Fehler als Chance, mich weiterzuentwickeln.
- gebe ich konstruktive Rückmeldungen in Bezug auf Fehler anderer und nehme die Rückmeldungen meiner Kolleginnen und Kollegen und Führungskräfte an.

#wirfürdiestadt

Leitlinie zur Fehlerkultur als Ausgangspunkt für die Fehlerchallenge

2021 werden wir weitere Leitlinien in den Fokus rücken. Den Anfang macht eine Auseinandersetzung mit der Leitlinie „Wir leben Vielfalt“ und Erfahrungsberichten zu Vorurteilen unter dem Motto #ichbinwieichbin.

1.5 Leistungen der Arbeitgeberin

Neben einer modernen Führungskultur und kollegialer Zusammenarbeit gibt es viele weitere Bausteine, um die Mitarbeitendenbindung zu stärken. Schaut man sich an, was die Stadt Köln als Arbeitgeberin zu bieten hat, zeigt sich: Sie ist schon heute eine attraktive Arbeitgeberin mit einem vielfältigen Leistungsspektrum. Wir haben 2020 erstmals systematisch unsere Arbeitgeberinnenleistungen zusammengetragen und sie im Intranet und auf Infokarten übersichtlich dargestellt. Weitere Potenziale – z.B. im Bereich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, der Flexibilisierung von Arbeitszeit oder der Personalentwicklung – ermitteln wir fortlaufend und setzen sie in unterschiedlichen Projekten um.

Wussten Sie schon?

2020 gab es **6.953** Teilzeitkräfte bei der Stadt Köln.

15% unserer Führungskräfte machen ihren Job in Teilzeit, **64** davon sind Männer!

Hier ein Ausschnitt der Leistungen, von denen unsere über 20.000 Mitarbeitenden aktuell profitieren:



Moderne Arbeitgeberin

- Zertifizierte Familienfreundlichkeit
- Vielfältige Teilzeitmöglichkeiten
- Führen in Teilzeit
- Chancengleichheit
- Flexible Arbeitszeitgestaltung
- Homeoffice und mobiles Arbeiten
- Sabbatical



Gehalt & Leistungen

- Krisensicherer Arbeitsplatz
- Lohngerechtigkeit
- Pünktliches Gehalt
- Vergünstigtes Ticket für den ÖPNV
- Betriebsrente
- 30 Tage Urlaub
- Bildungsurlaub
- Leistungsorientierte Bezahlung (LOB)



Karriere & Entwicklung

- mehr als 700 Fortbildungsangebote
- 40 Ausbildungs- und Studiengänge
- Karrierewege in 700 Berufsbildern
- Mentoringprogramme
- Coaching und Supervision
- Beratungsstelle LebensLangesLernen
- Gezielte Frauenförderung
- Teamentwicklungsmaßnahmen



Vielfalt & Zusammenhalt

- Diversity Management
- Gelebte Inklusion
- Gleichstellungsplan
- Buntwerk - Netzwerk der LSBTI-Mitarbeitenden
- Gemeinnütziges Unternehmensengagement
- Restcentspende



Gesundheit & Prävention

- Betriebliches Gesundheitsmanagement
- Betriebsärztliche Präventionsangebote
- Betriebliches Eingliederungsmanagement
- Ergonomischer Arbeitsplatz
- Kostenlose Grippe-schutzimpfung
- Betriebssport (BSG)
- Unternehmensweite Sportevents
- Gesundheitstage
- Psychologische Beratungsangebote

Teil 2

Zahlen – Daten – Fakten

Wir haben die Daten sehr sorgfältig zusammengeführt, bearbeitet und analysiert.

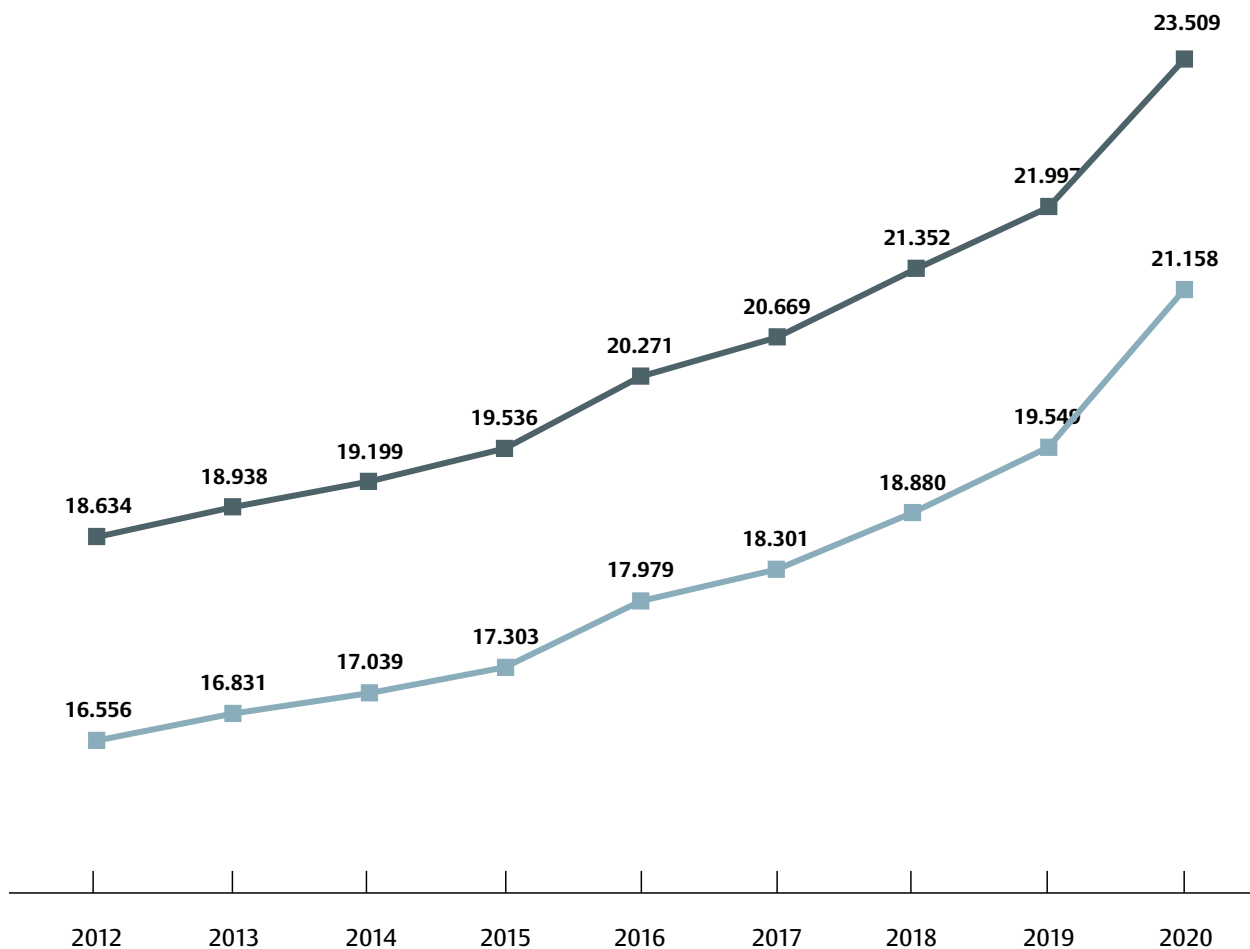
Alle folgenden Auswertungen beziehen sich auf das Stammpersonal der Gesamtverwaltung, solange nicht anders ausgewiesen.

Es kann vorkommen, dass es zu geringfügigen Abweichungen zu anderen Berichten kommt, die zum Beispiel zu einem anderen Stichtag oder auf Basis einer anderen Grundgesamtheit ermittelt wurden. Der Fokus dieses Berichts liegt darauf, Zahlen und Erkenntnisse mit langfristiger Gültigkeit für die Stadt Köln zu gewinnen. Für genaue und tagesaktuelle Auskünfte wenden Sie sich bitte direkt an das Personal- und Verwaltungsmanagement.

Die Stadt Köln hat sich eine wertschätzende und gendergerechte Sprache zum Ziel gesetzt, daher verwenden wir in diesem Bericht unter anderem den Genderstern. Einige Statistiken in diesem Bericht betrachten die Personalzahlen geschlechtergetrennt nach männlich und weiblich, eine statistische Auswertung des Anteils nicht-binärer Personen in der Belegschaft ist zurzeit noch nicht möglich.

2.1 Personalbestand im Überblick

Personalbestandsentwicklung in der Gesamtverwaltung



- **Stammpersonal:** alle aktiven angestellten und verbeamteten Mitarbeiter*innen der Gesamtverwaltung inklusive der eigenbetriebsähnlichen Einrichtungen/Sondervermögen
- **Gesamtpersonal:** Stammpersonal plus abgeordnetes Personal, Honorarkräfte, Anwärter*innen, Auszubildende, Praktikant*innen, Volontär*innen, Zivildienstleistende, Bundesfreiwillige, Beurlaubte und Mitarbeitende in der Freistellungsphase der Altersteilzeit

Entwicklung des Personalbestands in der Gesamtverwaltung 2018 – 2020

Mitarbeitende

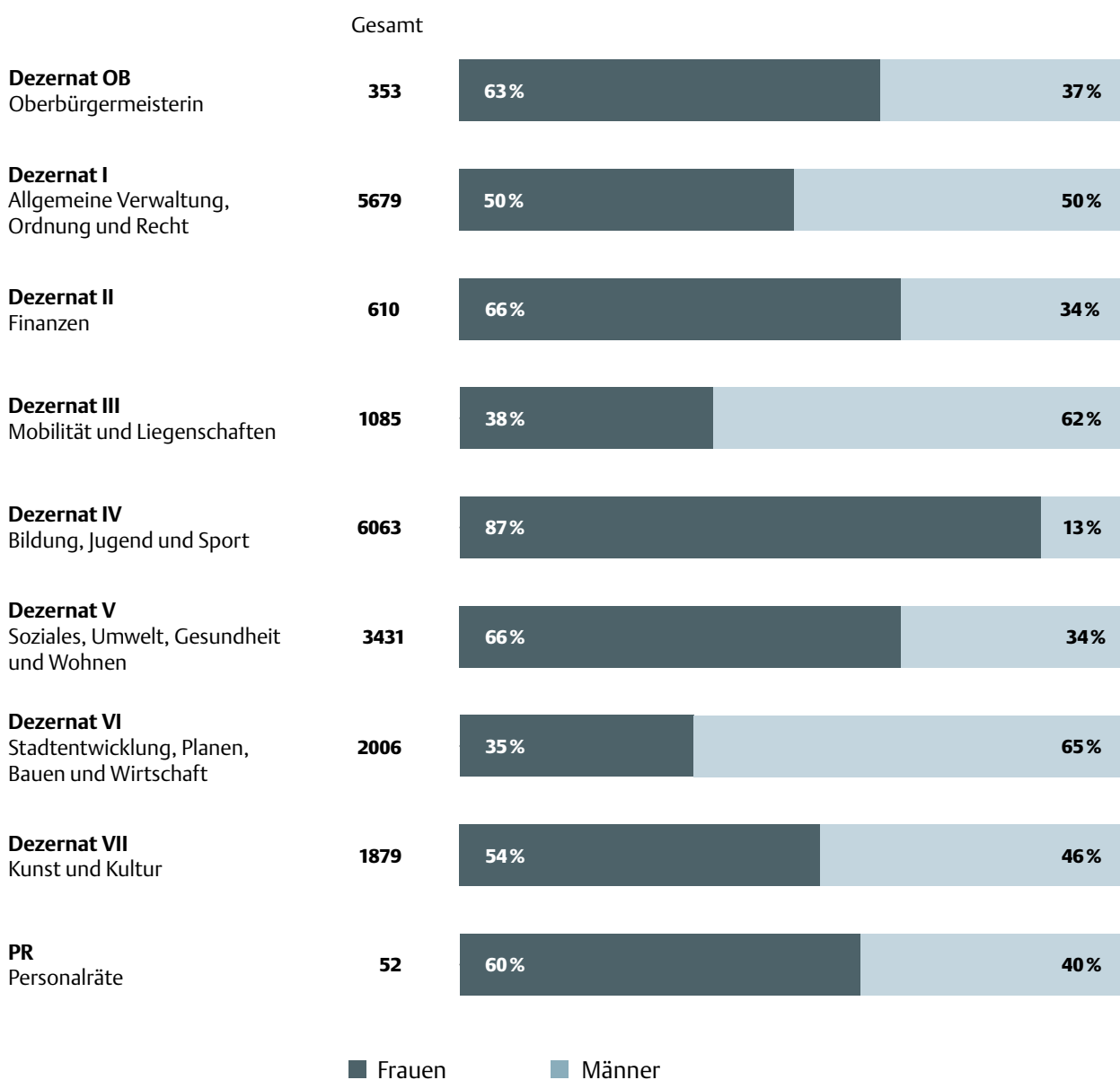
Personalbestand	31.12.2018	31.12.2019	31.12.2020	+/-
Beamte*innen	4.312	4.404	4.525	121
Beschäftigte	14.568	15.145	16.633	1488
Stammpersonal	18.880	19.549	21.158	1.609
Abgeordnetes Personal	70	70	67	-3
Honorarkräfte	14	14	13	-1
Ausbildung				
Anwärter*innen	623	607	575	-32
Auszubildende	376	386	406	20
Praktika, Volontariate etc.	284	294	240	-54
Bundesfreiwilligendienst	51	55	58	3
aktive Beschäftigte	20.298	20.975	22.517	1542
Altersteilzeit - Freizeitphase	134	110	101	-9
Beurlaubte	920	912	891	-21
Gesamtpersonalbestand	21.352	21.997	23.509	1512

Vollzeitäquivalent (VZÄ)

Personalbestand	31.12.2018	31.12.2019	31.12.2020	+/-
Beamt*innen	4.016,02	4.115,16	4.232,50	117,34
Angestellte	12.658,54	13.173,07	14.173,95	1.000,88
Stammpersonal	16.674,56	17.288,23	18.406,45	1.118,22
Abgeordnetes Personal	63,80	63,82	60,92	-2,90
Honorarkräfte	8,10	8,10	6,89	-1,21
Ausbildung				
Anwärter*innen	620,40	601,77	574,63	-27,14
Auszubildende	373,75	384,86	405,36	20,50
Praktika, Volontariate etc .	275,72	277,87	230,21	-47,66
Bundesfreiwilligendienst	49,54	54,54	58,00	3,46
aktive Beschäftigte	18.065,87	18.679,19	19.742,46	1.063,27
Altersteilzeit - Freizeitphase	61,81	50,05	46,39	-3,66
Beurlaubte	757,80	745,05	725,85	-19,20
Gesamtpersonalbestand	18.885,48	19.474,29	20.514,70	1.040,41

2.2 Personalbestand im Detail

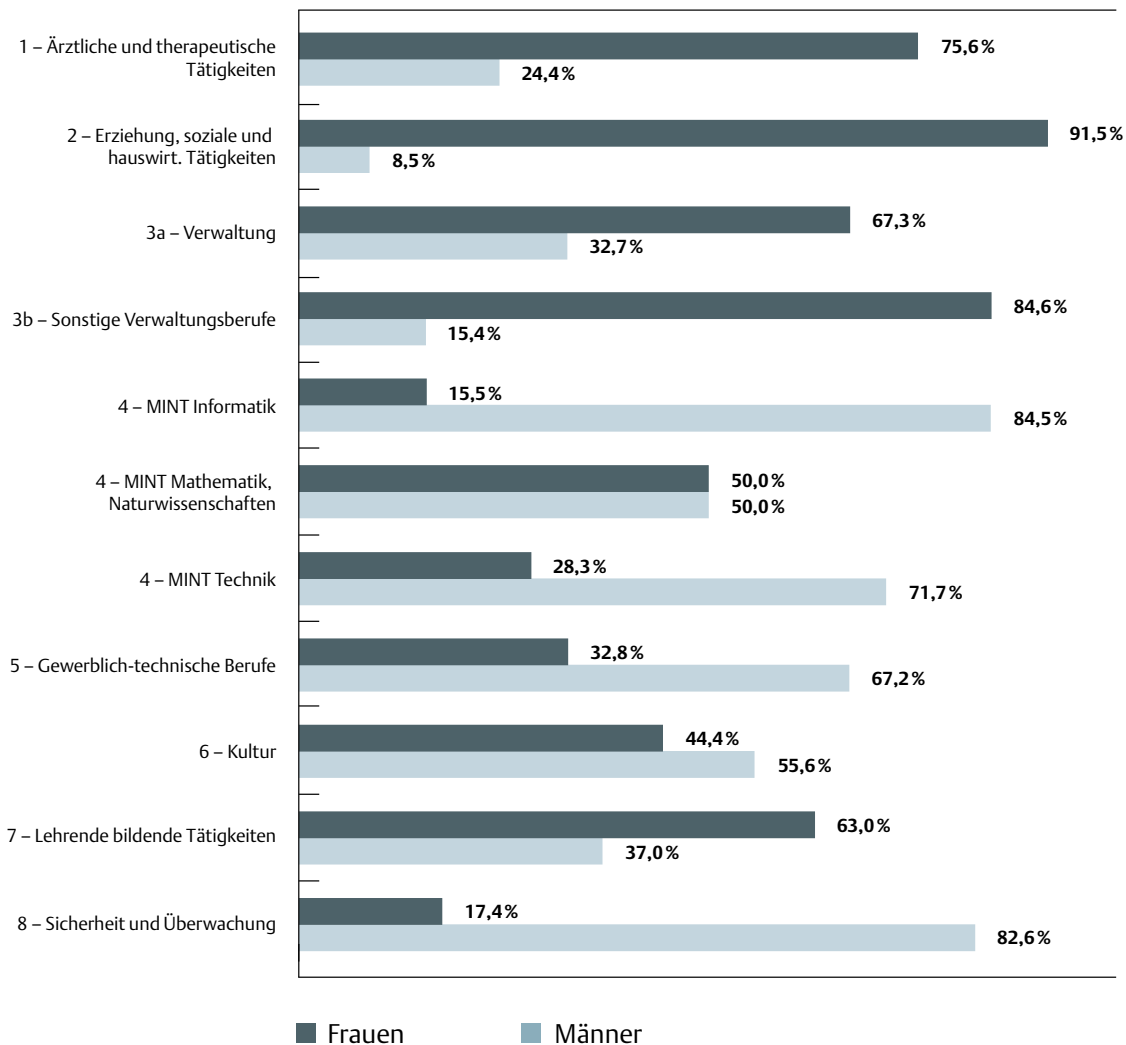
Mitarbeitende nach Dezernaten sowie Geschlecht



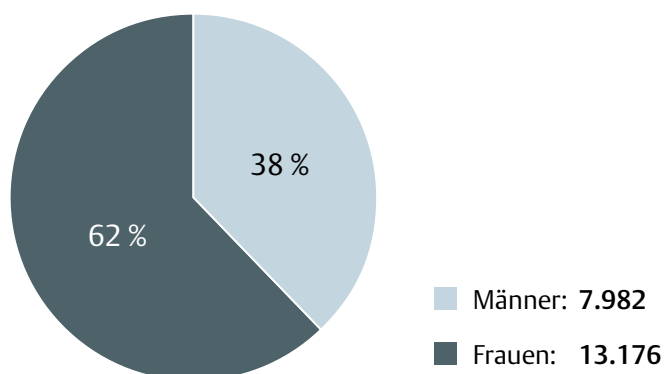
Personalbestandsentwicklung nach Jobfamilien

Jobfamilie	2018	2019	2020	+/-
Ärztliche und therapeutische Tätigkeiten Zum Beispiel Ärzt*in, Logopäd*in, (Schul-) Psycholog*in	454	475	651	176
Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Tätigkeiten Zum Beispiel Erziehungs- und Kinderpflegeberufe, Sozialarbeiter*in	4.812	4.780	4.763	-17
Verwaltung Verwaltungsberufe	6.413	6.826	8.002	1.176
Sonstige Verwaltungsberufe Zum Beispiel Jurist*in, Call-Center-Agents, (Schul-) Sekretär*in, Bibliothekar*in	1.163	1.171	1.201	30
MINT Informatik Berufe in der Datenverarbeitung	138	175	193	18
MINT Mathematik, Naturwissenschaften Berufe im Geo- und Umweltbereich	75	84	94	10
MINT Technik Zum Beispiel Techniker*in, Architekt*in, Ingenieur*in, Technische Feuerwehrberufe, Vermessungsberufe	2.119	2.234	2.354	120
Gewerblich-technische Berufe Zum Beispiel Reinigungskraft, Schneider*in, Sportplatzwart*in, Straßenbauberufe, Gärtner*in	1.455	1.484	1.565	81
Kultur Berufe im künstlerischen Bereich	669	665	665	0
Lehrende bildende Tätigkeiten Zum Beispiel Musikschullehrer*in	161	193	184	-9
Sicherheit und Überwachung Zum Beispiel Ordnungs- und Ermittlungsdienst, Feuerwehrberufe, Schulwegbegleiter*in	1.418	1.458	1.485	27
ohne Berufseintrag	3	4	1	-3

Aufteilung der Geschlechter nach Jobfamilien

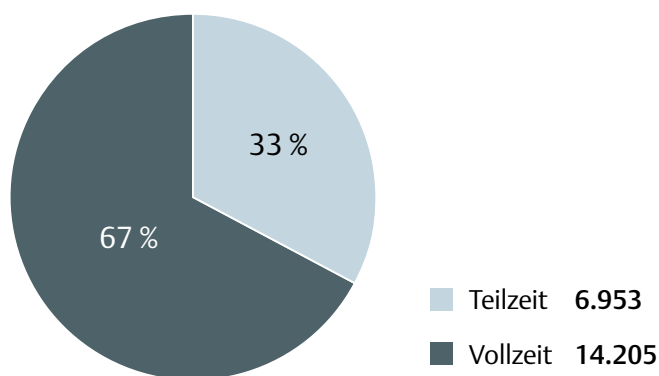


Geschlechterverteilung im Stammpersonal



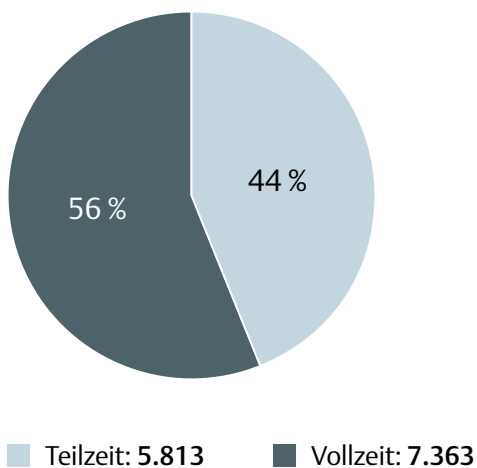
2.3 Teilzeit

Teilzeitquote in der Gesamtverwaltung

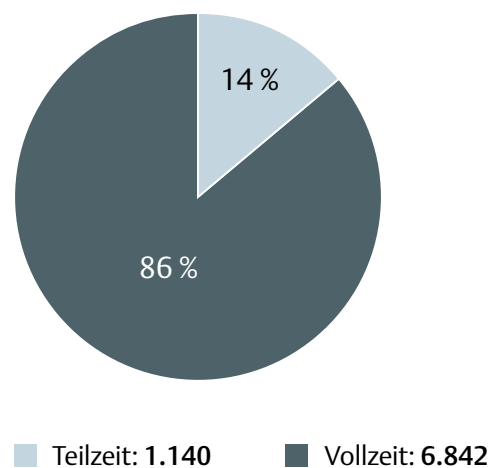


Teilzeitquoten nach Geschlecht

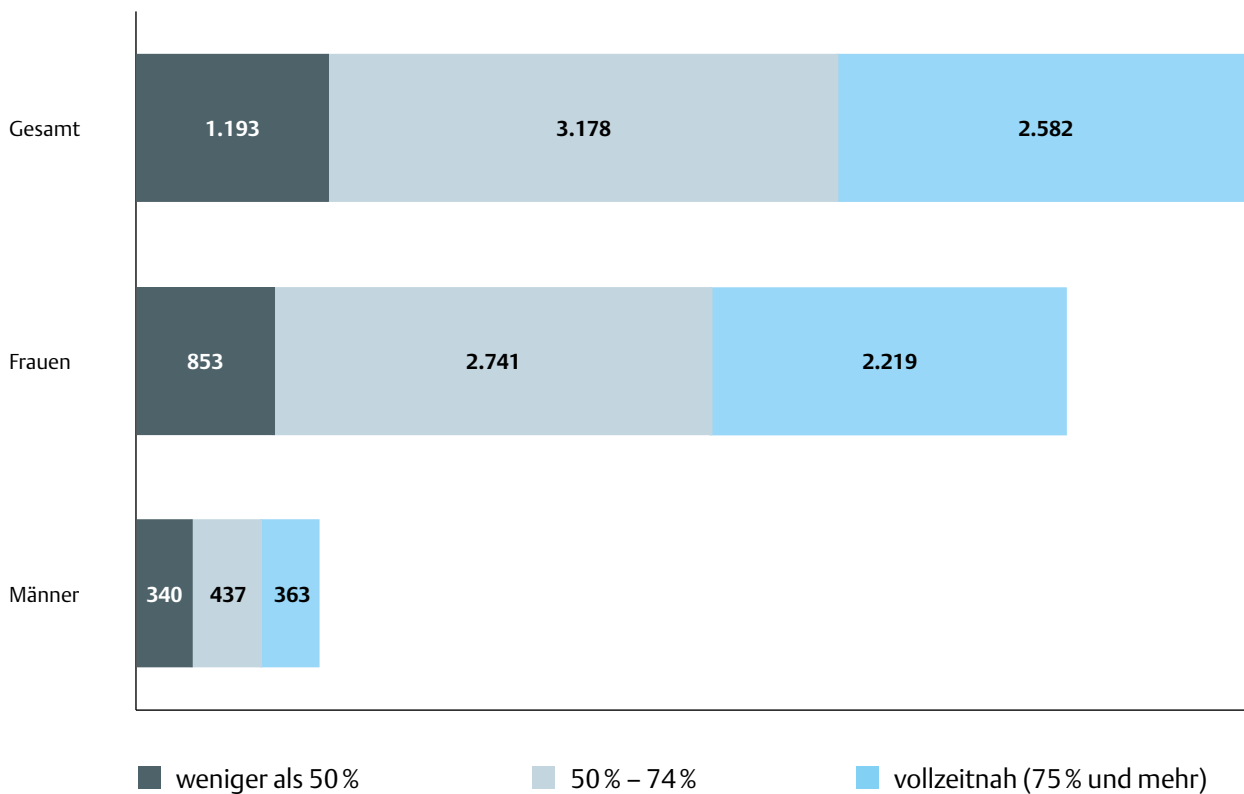
Frauen



Männer

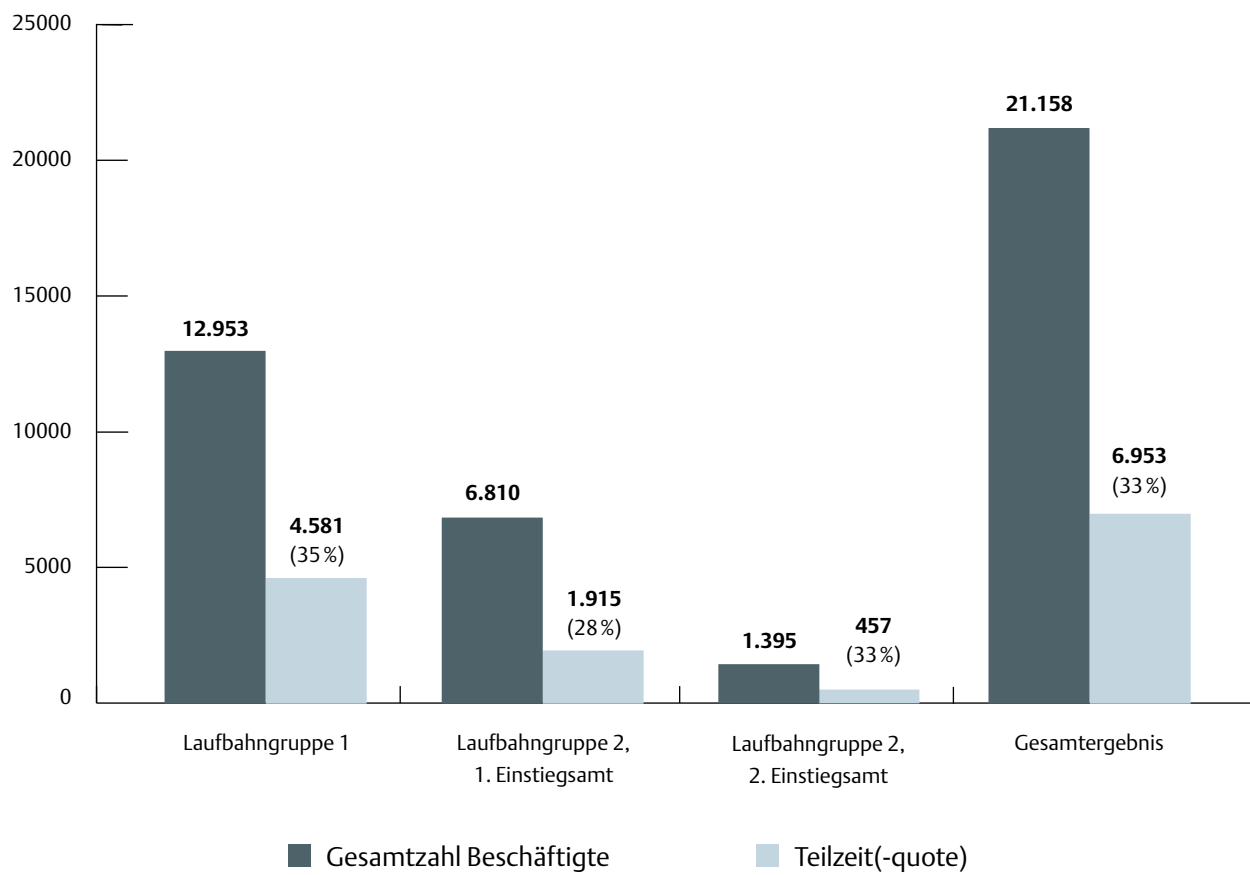


Verteilung Teilzeit anteilig zu einer Vollzeitstelle

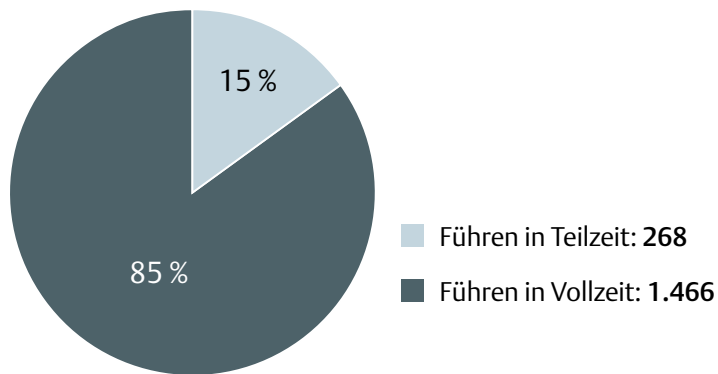


Ein Drittel der städtischen Mitarbeitenden arbeiten in Teilzeit, allerdings zu unterschiedlichen Anteilen. Nur 17 % der Teilzeitkräfte (1.193 Mitarbeitende) arbeiten weniger als die Hälfte der Stunden einer Vollzeitstelle. 37 % der Teilzeitkräfte (2.582 Mitarbeitende) arbeiten vollzeitnah, das bedeutet mehr als 75 % der wöchentlichen Arbeitszeit einer Vollzeitskraft.

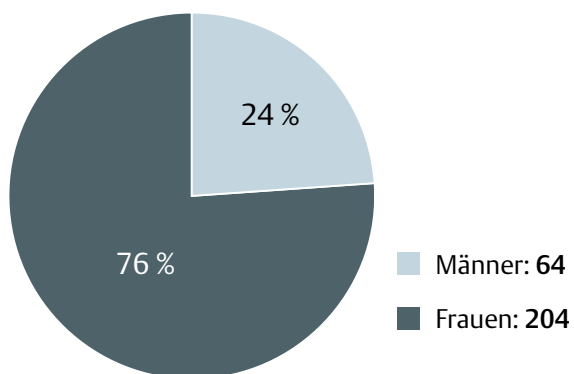
Teilzeit(-quote) nach Laufbahngruppen



Teilzeitquote in Führungspositionen

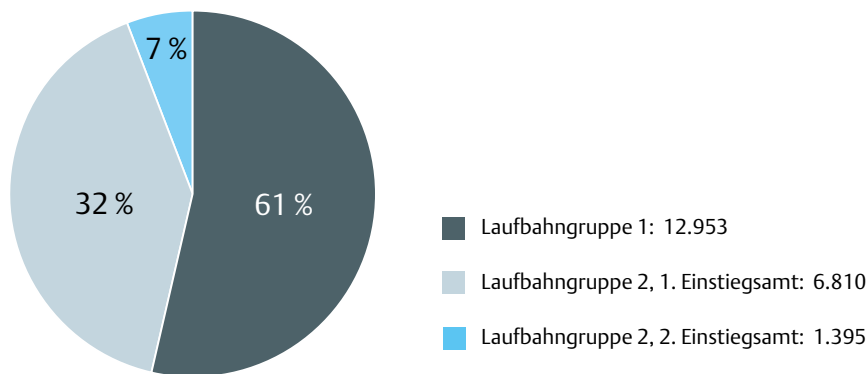


Führen in Teilzeit nach Geschlecht



2.4 Laufbahngruppen und Führungskräfte

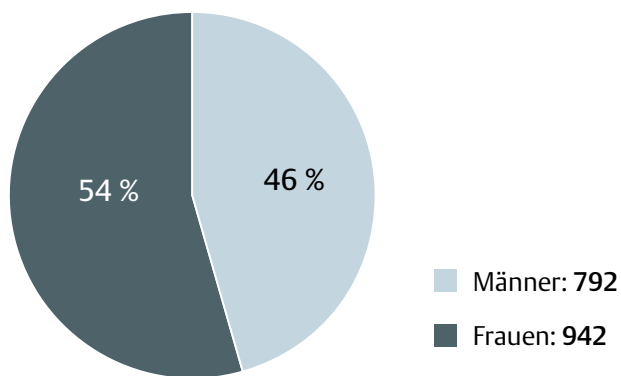
Mitarbeitende nach Laufbahngruppen



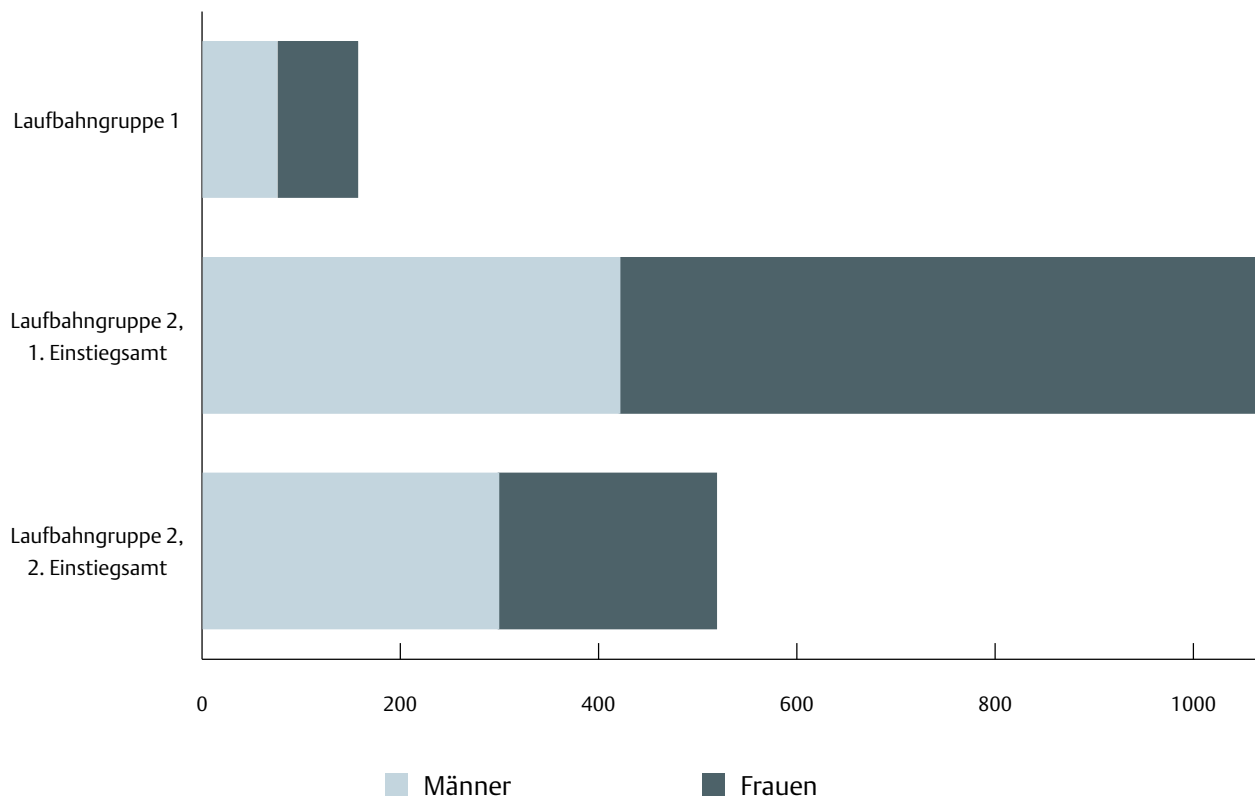
Führungskräfte

Gesamtzahl Führungskräfte **1.734**

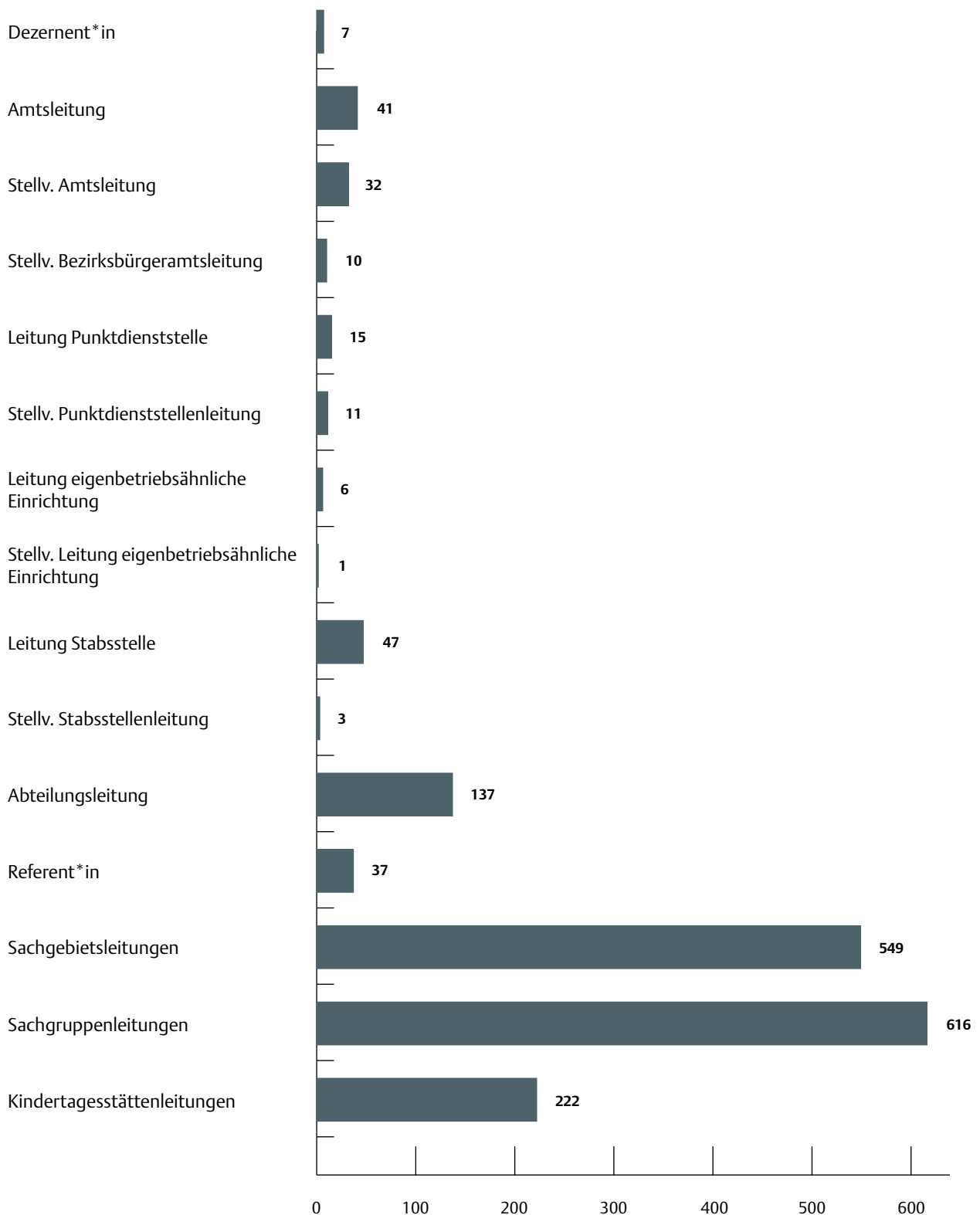
Führungskräfte nach Geschlecht



Führungskräfte nach Laufbahngruppen



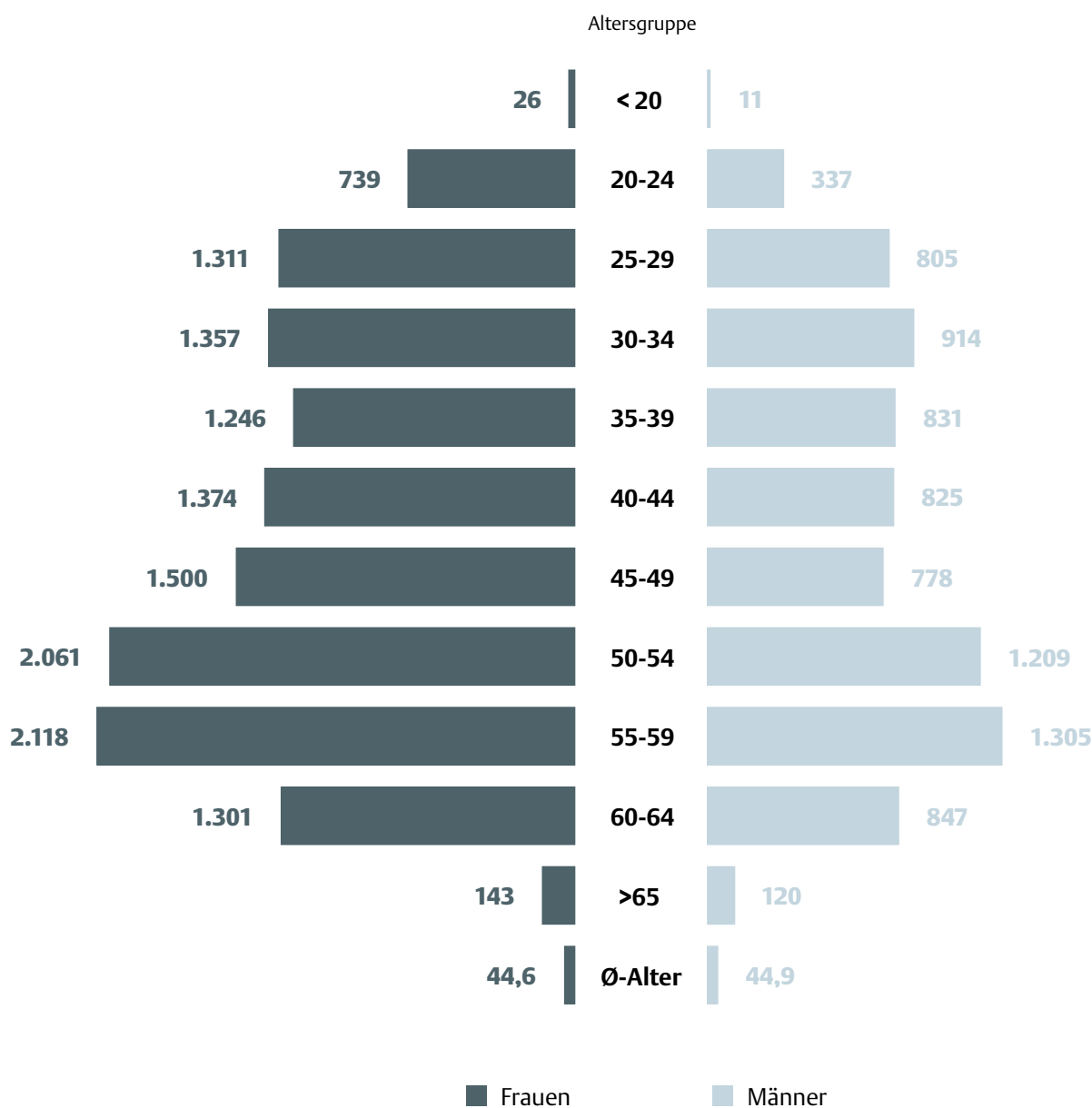
Führungskräfte nach Funktion



2.5 Demographie

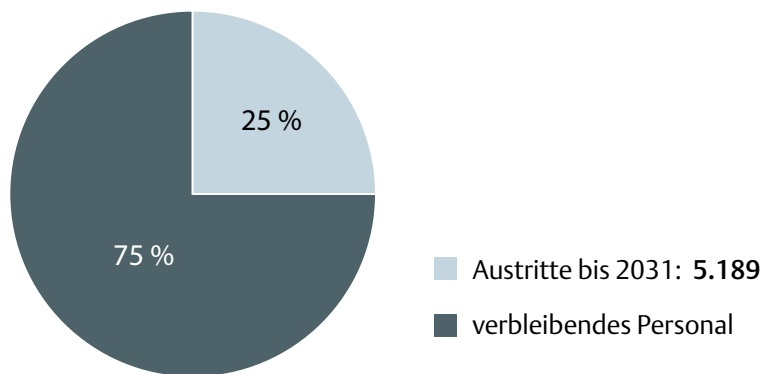
Altersverteilung

Durchschnittsalter: 44,8 Jahre

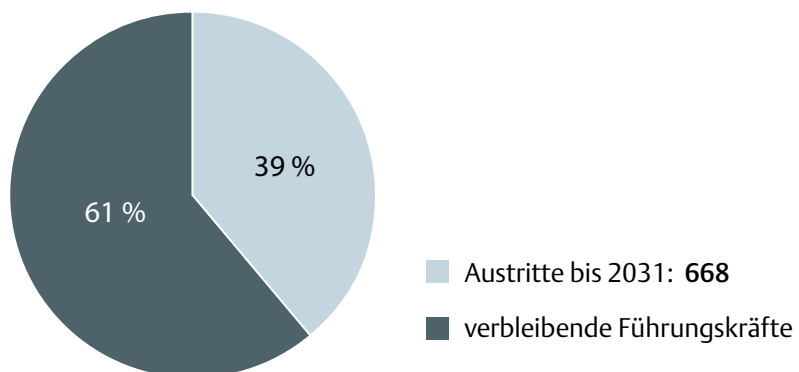


Altersbedingte Austritte in den nächsten 10 Jahren

...gesamt



... unter den Führungskräften



.... nach Jobfamilien

Jobfamilie	Austritte bis 2031	Anteil
Ärztliche- und therapeutische Tätigkeiten	144	22 %
Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Tätigkeiten	1.021	21 %
Verwaltung	1.828	23 %
sonstige Verwaltungsberufe	340	28 %
MINT Informatik	44	23 %
MINT Mathematik, Naturwissenschaften	21	22 %
MINT Technik	681	29 %
Gewerblich-technische Berufe	422	27 %
Kultur	167	25 %
Lehrende bildende Tätigkeiten	71	39 %
Sicherheit und Überwachung	450	30 %

2.6 Diversität

Die Stadt Köln ist bunt und vielfältig - das spiegelt sich auch in der Belegschaft wieder. Wir erheben keine Daten zum Migrationshintergrund unserer Mitarbeitenden, können jedoch anhand von Staatsangehörigkeiten einen kleinen Einblick in die Diversität der Verwaltung geben.

Folgender Anteil an Mitarbeitenden hat (zum Teil neben der deutschen) eine ausländische Staatsangehörigkeit:

Mitarbeitende mit ausländischer Staatsangehörigkeit

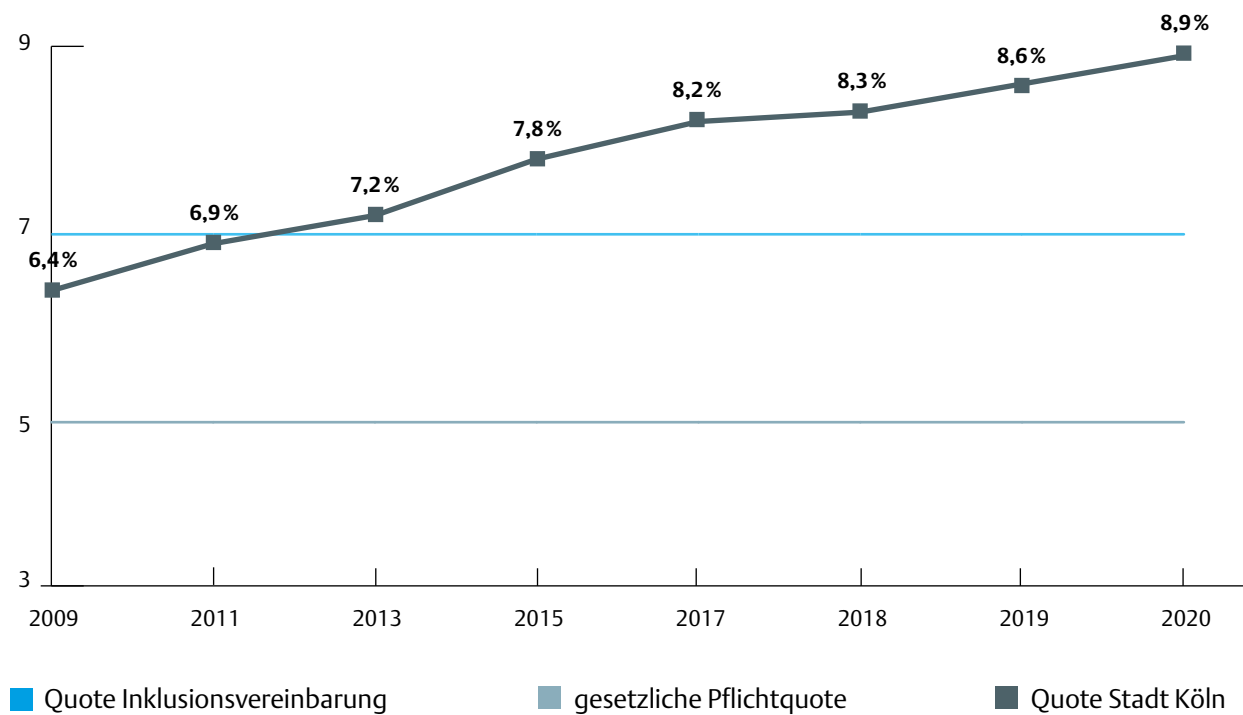
	2018	2019	2020
Mitarbeitende mit nicht-deutscher Staatsangehörigkeit	1.263	1.314	1.445
Anteil an der Gesamtverwaltung	6,69%	6,72%	6,83%

Top 10 der Herkunftsländer

Ranking	Staatsangehörigkeit	Anzahl der Mitarbeitenden
Platz 1	türkisch	599
Platz 2	italienisch	183
Platz 3	griechisch	75
Platz 4	polnisch	52
Platz 5	russisch	35
Platz 6	österreichisch	31
Platz 7	spanisch	30
Platz 8	kroatisch	27
Platz 9	niederländisch	23
Platz 10	koreanisch	22

2.7 Teilhabe

Schwerbehindertenquote



Die Beschäftigungsquote schwerbehinderter Menschen basiert auf der Jahresmeldung nach § 163 Absatz 2 Neuntes Buch Sozialgesetzbuch an die Agentur für Arbeit und den Landschaftsverband. Die gesetzliche Pflichtquote beträgt 5 % (§ 154 Neuntes Buch Sozialgesetzbuch). Die Zielquote der Stadt Köln liegt bei 7 % (Inklusionsvereinbarung für die Stadtverwaltung Köln).

Es gibt **1.682 Mitarbeitende mit Schwerbehinderung** beziehungsweise gleichgestellte Beschäftigte in der Gesamtverwaltung.

6,7% aller Führungskräfte haben eine Schwerbehinderung (113 Personen).

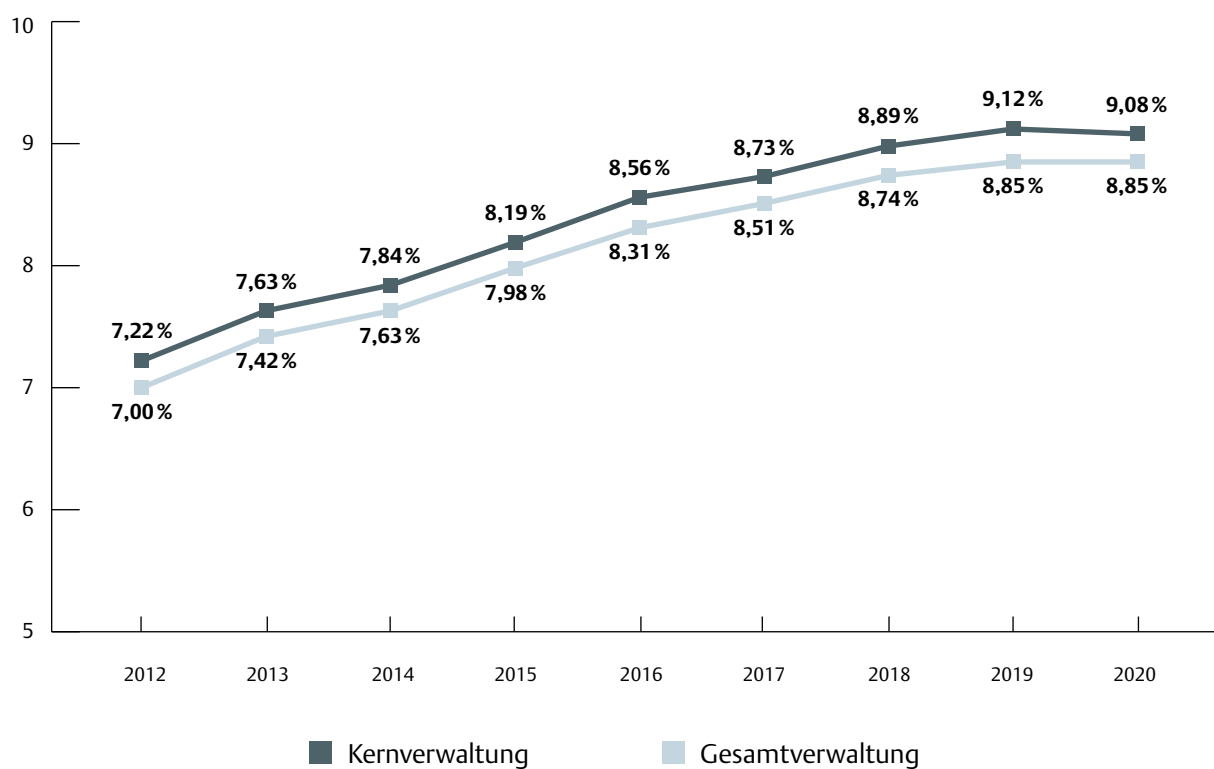
10 Auszubildende zur Fachpraktiker*in für Bürokommunikation

Seit 2018 haben wir unser Ausbildungsangebot um das Berufsbild Fachpraktiker*in für Bürokommunikation erweitert. Es ermöglicht Menschen mit unterschiedlichen Einschränkungen einen erfolgreichen Start ins Berufsleben und orientiert sich am Ausbildungsberuf Kauffrau*mann für Bürokommunikation.

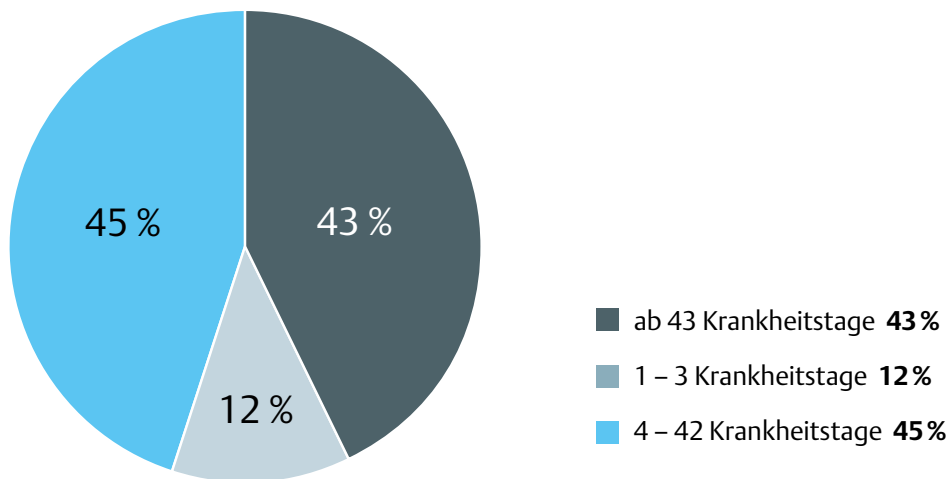
Detaillierte Information zur Situation von Mitarbeitenden mit Schwerbehinderung finden Sie im jährlichen Inklusionsbericht der Stadt Köln.

2.8 Krankenquote

Entwicklung der Ausfallquote durch Krankheit



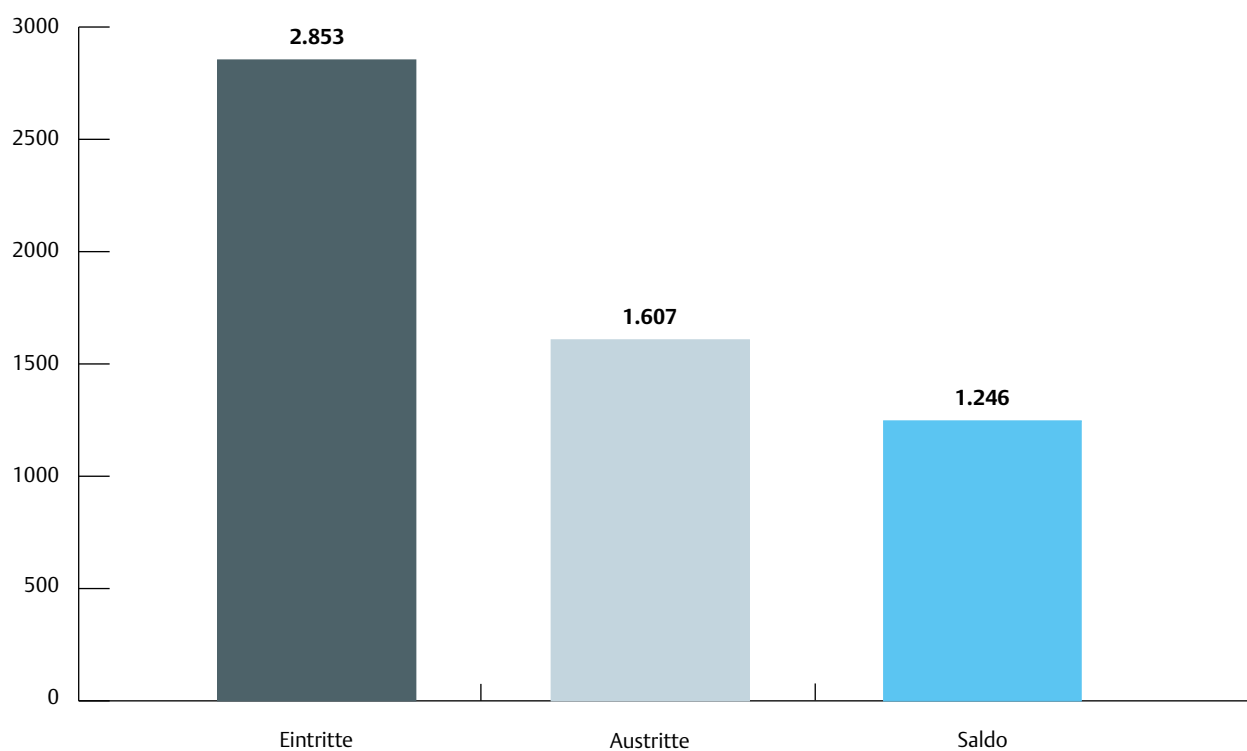
Aufteilung der Krankheitstage nach Krankheitsdauer



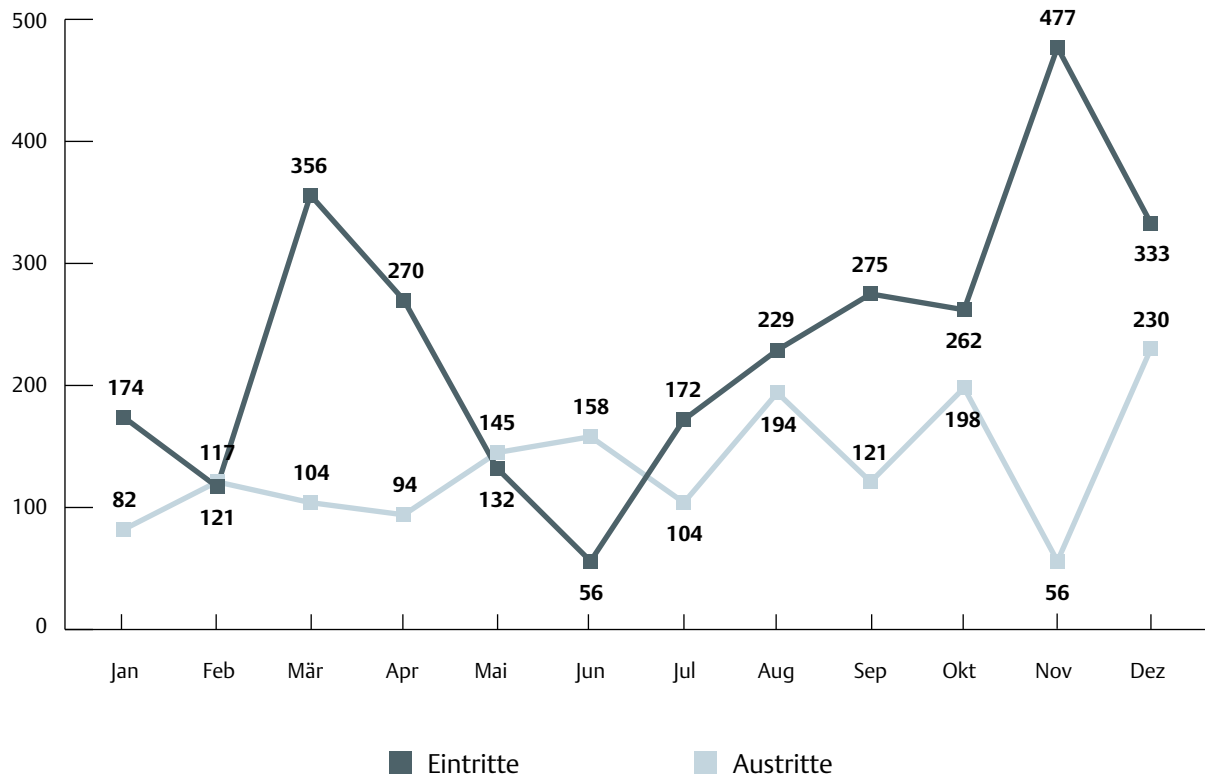
Hinweis: Im Unterschied zu den von den Krankenkassen regelmäßig veröffentlichten Zahlen zum bundesweiten Krankenstand werden in unserer Auswertung auch Fehltage ohne ärztliches Attest (1 – 3 Tage) berücksichtigt. Die von den Krankenkassen ermittelten Zahlen basieren ausschließlich auf Rückmeldungen der Ärzte und erfassen dementsprechend nur Krankmeldungen mit ärztlichem Attest. Auch wird die Krankenstandquote anhand von 365 Kalendertagen, d.h. inklusive Wochenenden und Feiertagen, ermittelt. Ein Vergleich des Krankenstandes mit den Zahlen der Krankenkassen ist daher nur sehr eingeschränkt möglich.

2.9 Stellenbesetzung

Ein- und Austritte Gesamtverwaltung 2020



Ein- und Austritte Gesamtverwaltung im Jahresverlauf 2020

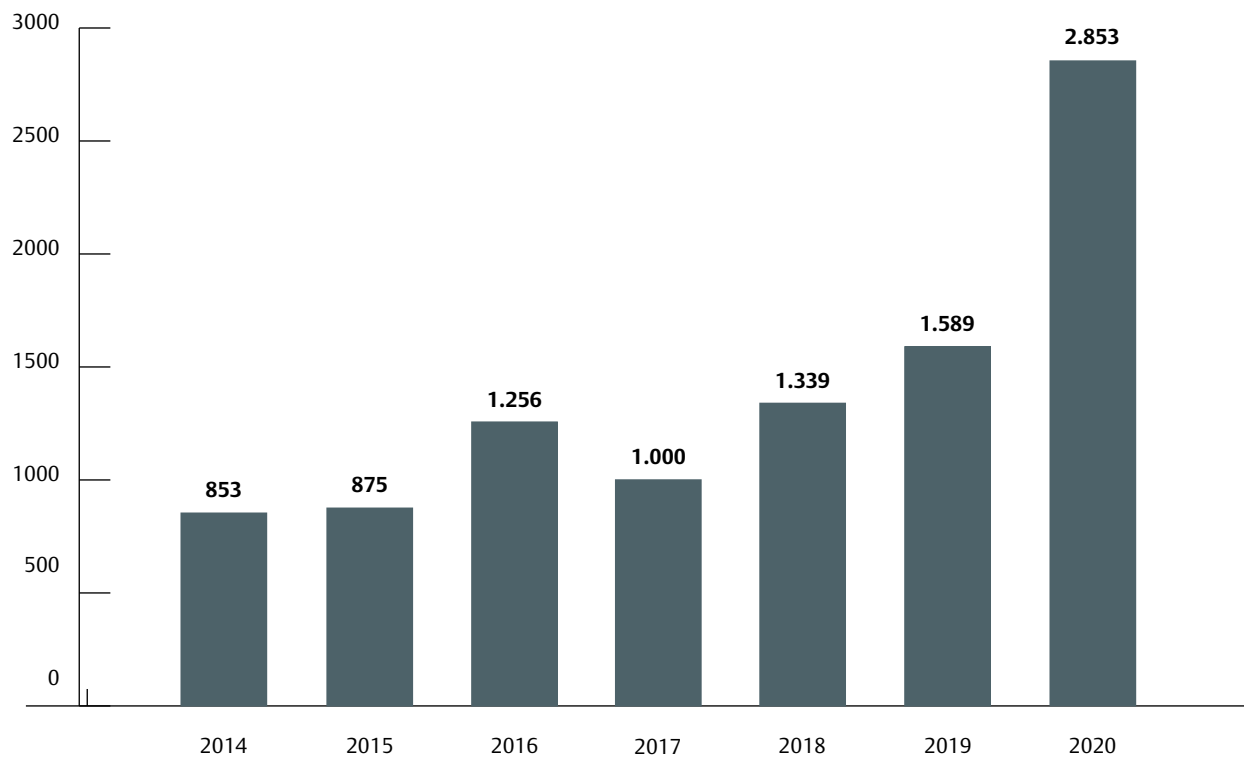


Fluktuationsquote Stadt Köln: **7,6%**

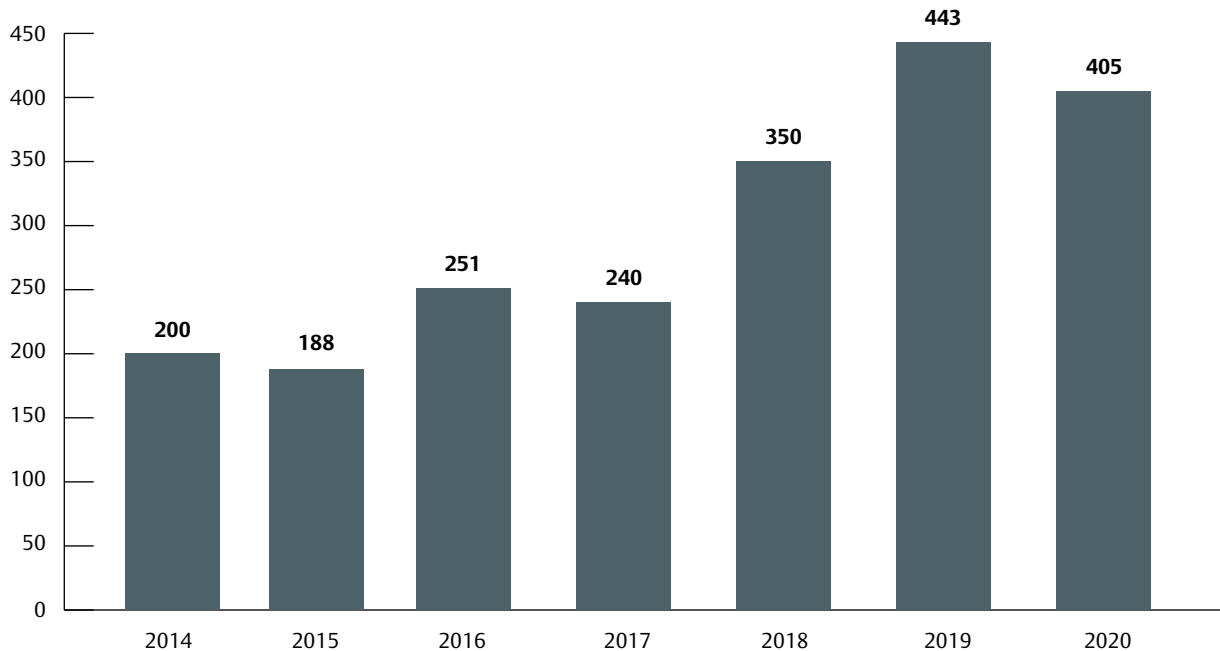
Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit: **18 Jahre**¹

¹ berücksichtigt: klassische Austrittsgründe wie Pensionierung, Rente, Kündigungen, Versetzungen zu anderem Dienstherrn etc.
nicht berücksichtigt: befristete Beschäftigungen, Probezeitkündigungen, Auflösungsverträge und Tod

Externe Neueinstellungen



Externe Stellenausschreibungen



Viele Stellenausschreibungen umfassen nicht nur eine, sondern mehrere gleiche Stellen, so dass aus einer Ausschreibung mehrere Neueinstellungen entstehen können.

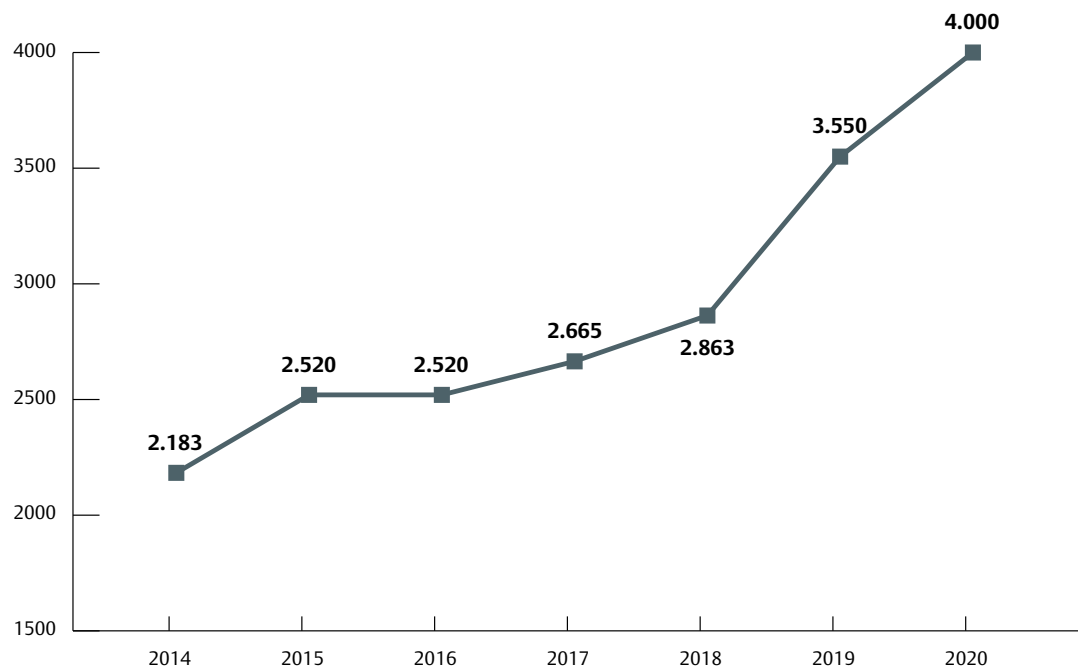
2020 wurden trotz weiterhin hoher Bedarfe etwas weniger externe Stellenausschreibungen als 2019 veröffentlicht. Aufgrund der Corona-Pandemie und der geltenden Kontaktbeschränkungen konnten weniger beziehungsweise für bestimmte Berufsbereiche keine Präsenz-Auswahlrunden durchgeführt werden. Auswahlverfahren per Telefon- und Videokonferenz konnten erst nach und nach umgesetzt werden und sind auch nicht für alle Berufsgruppen gleichermaßen zur Eignungsfeststellung geeignet. Daher wurden die Veröffentlichungen einzelner Stellenausschreibungen auf einen späteren Zeitpunkt verschoben.

Die Personalakquise 2020 war jedoch trotz allem sehr intensiv, was sich auch darin zeigt, dass in diesem Jahr über 1.200 Mitarbeitende mehr als 2019 eingestellt wurden.

Stellenbesetzungsverfahren

Die Anzahl der Stellenbesetzungsverfahren setzt sich zusammen aus

- internen und externen Stellenausschreibungen
- externen Auswahlrunden mit Initiativbewerbenden
- sonstige Stellenbesetzungen, wie zum Beispiel
 - gleichwertige Direktbesetzungen/-einstellungen
 - interne Umsetzungen
 - Auszubildendenübernahmen



Interne Stellenausschreibungen

In der Regel werden Beförderungsstellen zunächst intern ausgeschrieben, um den Mitarbeitenden Entwicklungs- und Veränderungsmöglichkeiten zu bieten. Diese Form der Beschäftigtenförderung dient aktiv der Mitarbeitendenbindung und Wissensbewahrung. Allerdings kann dies in einigen Fällen die Stellenbesetzung zeitlich verzögern, wenn intern keine geeigneten Kandidat*innen gefunden werden.

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

Full-Service

2020 wurden rund 4.000 Stellenbesetzungsverfahren vom Personal- und Verwaltungsmanagement im Rahmen der Fachaufsicht und internen Dienstleistung betreut. Ende des Jahres waren 25 Dienststellen der Stadtverwaltung an den sogenannten Full-Service durch das Bewerbercenter angebunden.

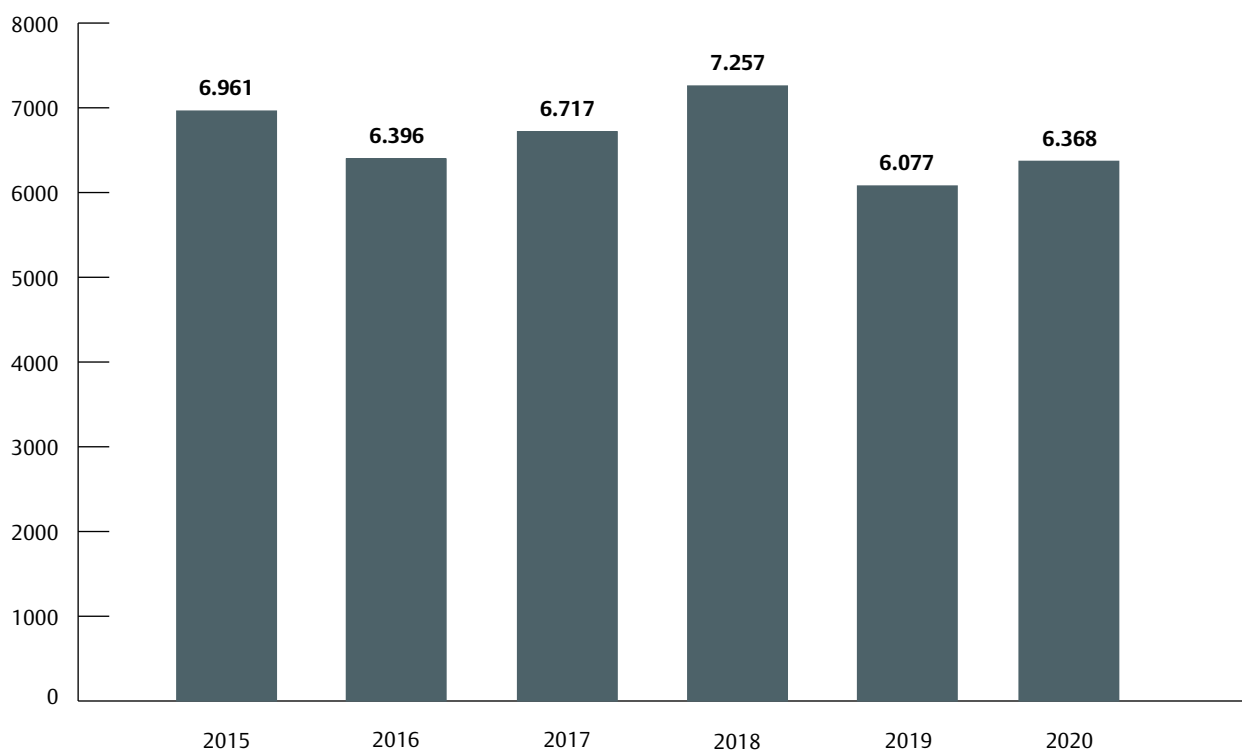
Stellenplan

Den Doppelstellenplan 2020/2021, wie im Rat am 7. November 2019 beschlossen, finden Sie im Personalbericht 2018/19.

2.10 Ausbildung

Anzahl der Ausbildungsbewerbungen

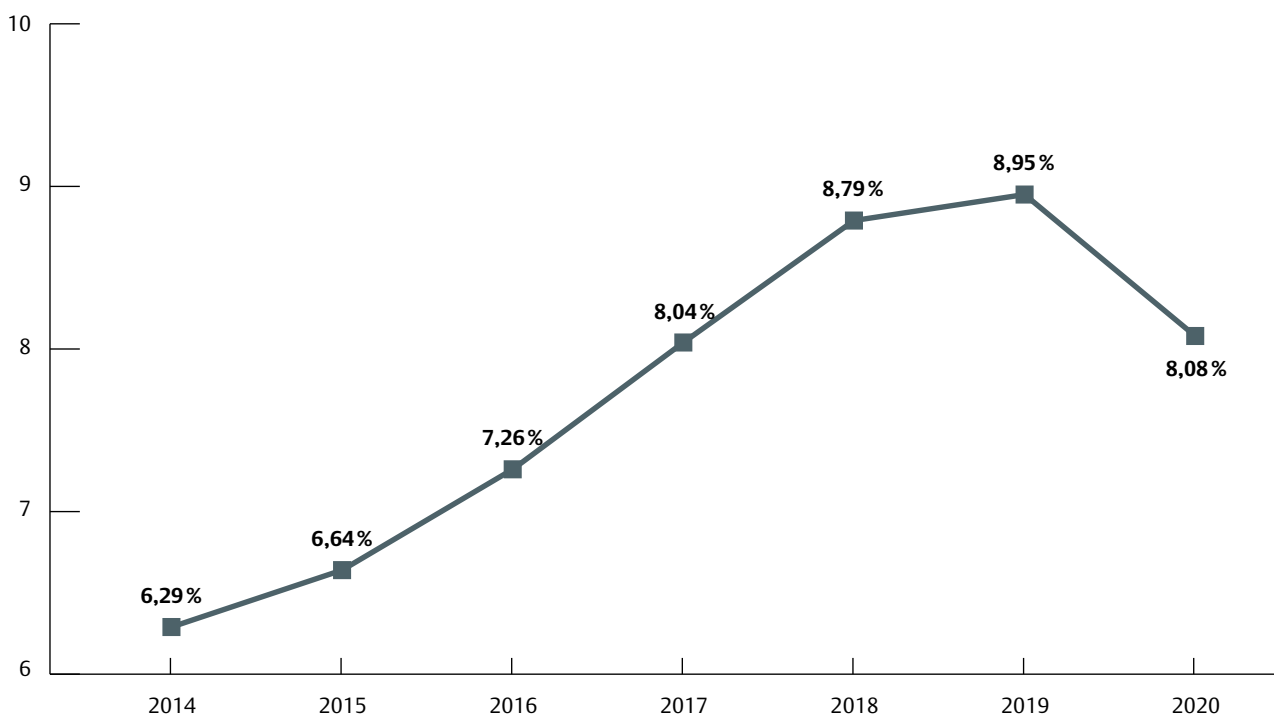
Bewerbungszahlen im Ausbildungsbereich ohne Bewerbungen bei der Feuerwehr, den Bühnen und dem Amt für Kinder, Jugend und Familie, da diese Bereiche eigene Ausbildungsverantwortung haben.



Ausbildungsquote

Inklusive der Einstellungen bei der Berufsfeuerwehr, aller Praktikantinnen und Praktikanten beim Amt für Kinder, Jugend und Familie, der Teilnehmenden der Angestelltenlehrgänge I und II sowie sonstiger Praktikantinnen und Praktikanten.

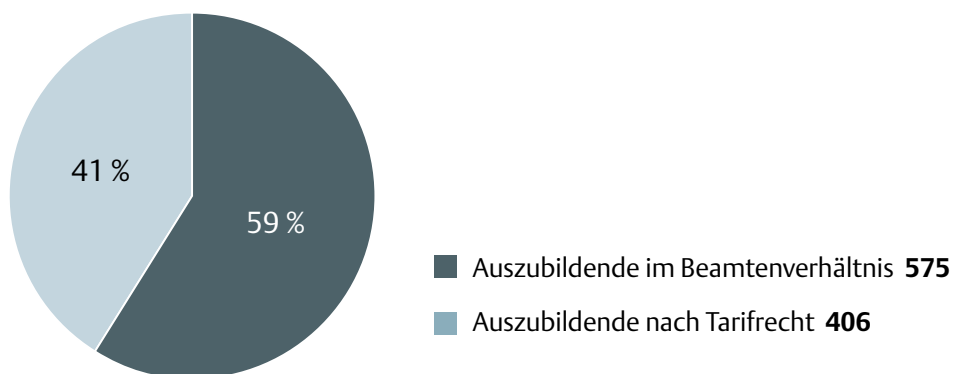
Die Quote im Jahr 2020 fiel etwas niedriger als in 2019 aus, jedoch wurde die Sollvorgabe von 6 % des Ratsbeschlusses aus 2006 erneut übertroffen. Grund für die geringere Quote ist der überproportional angestiegene Personalbestand durch die coronabedingten Einstellungen. So hat sich die Gesamtzahl der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



Anzahl Auszubildende 2020: **981**

zuzüglich Praktikant*innen und Volontär*innen: **240**

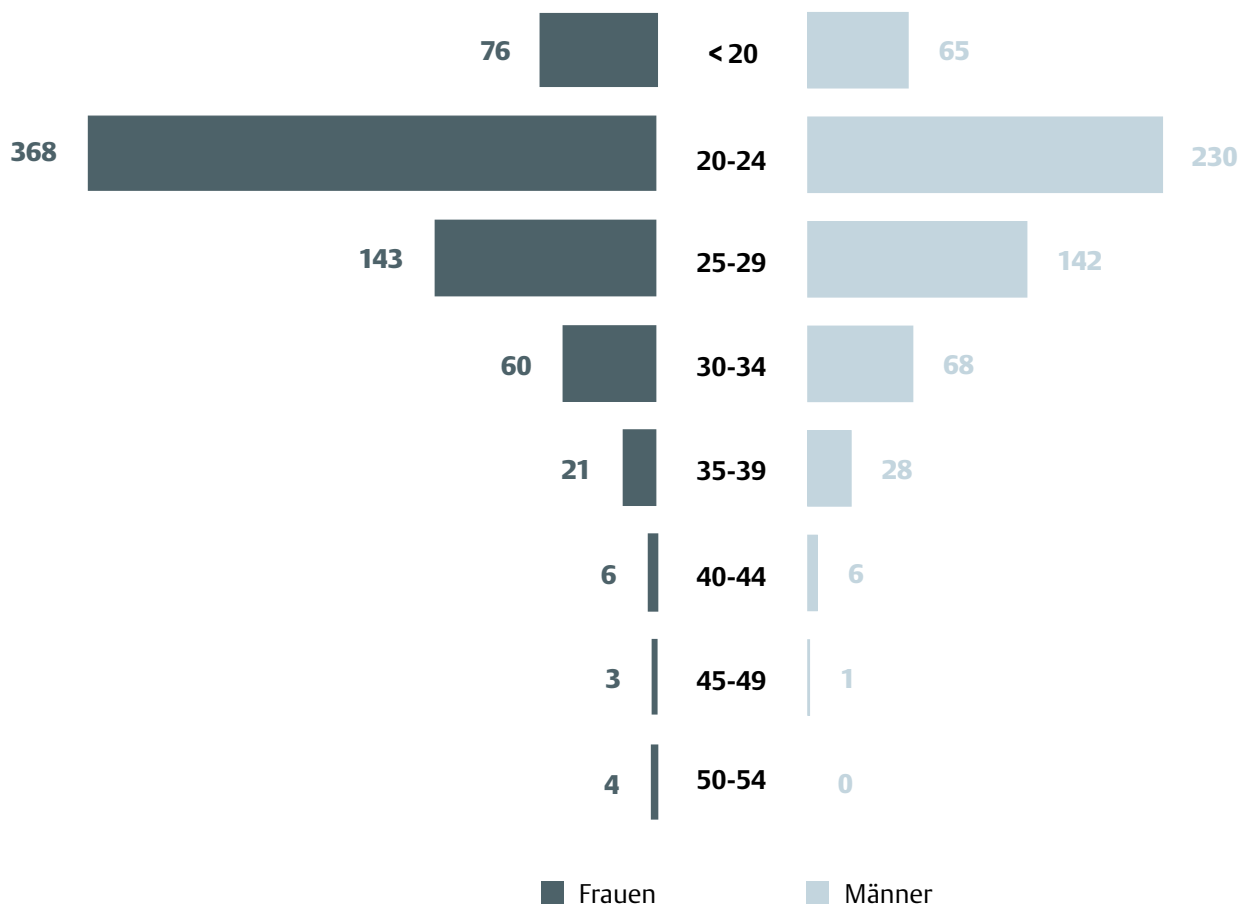
Art der Ausbildung



Altersgruppen Nachwuchskräfte

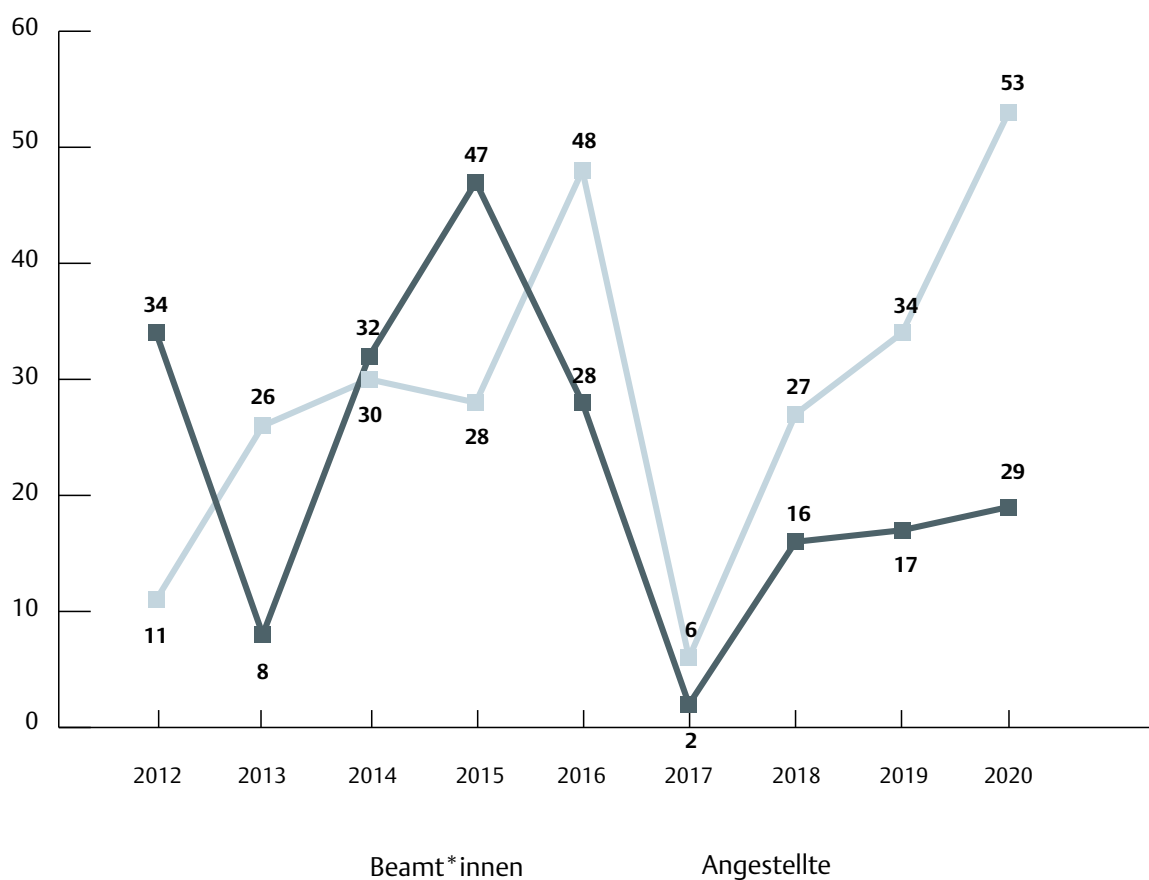
Anwärter*innen, Auszubildende, Praktikant*innen, Volontär*innen

Durchschnittsalter: 25 Jahre



2.11 Altersteilzeit

Entwicklung der Inanspruchnahme von Altersteilzeitmodellen

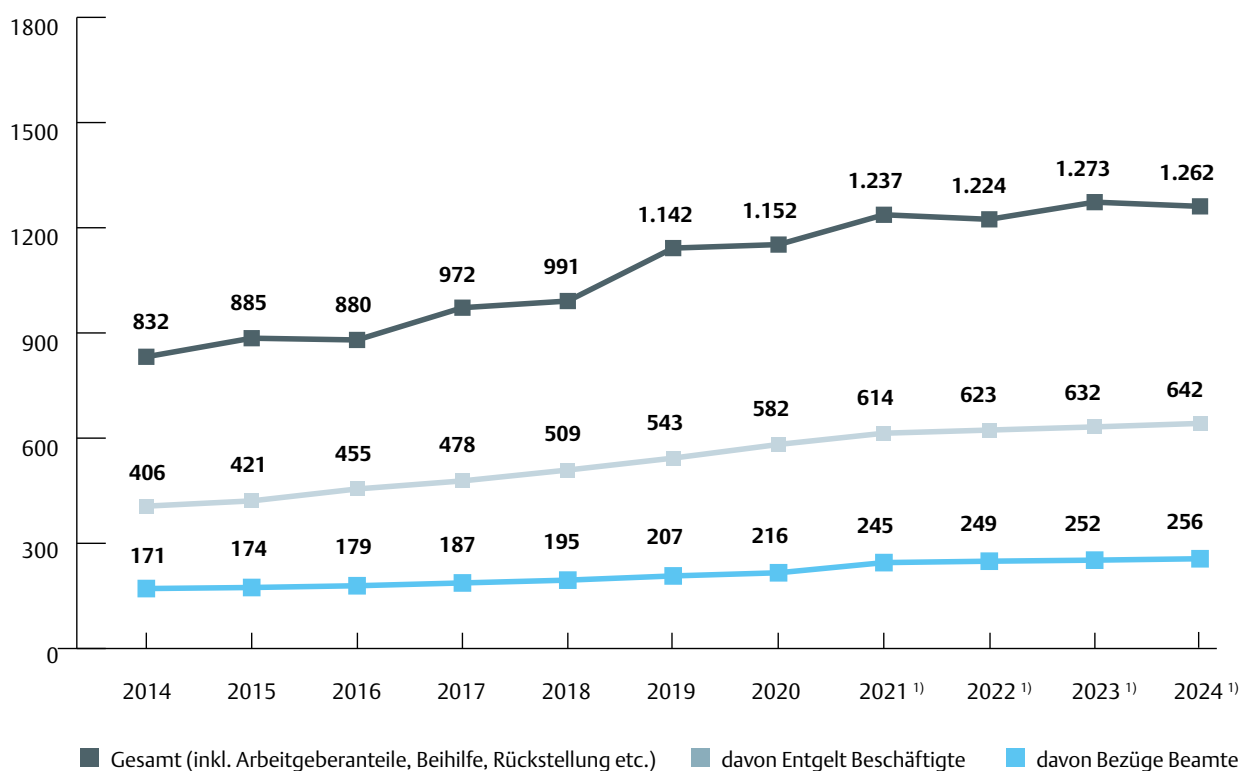


Stagnation bei der Inanspruchnahme von Altersteilzeitmodellen 2017 bedingt durch fehlende Anschlussregelung für die Gewährung der Altersteilzeit nach dem 31.12.2016. Durch den Beschluss des Verwaltungsvorstandes vom 21.03.2017 konnte eine Anschlussregelung für die Gewährung der Altersteilzeit gefunden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

2.12 Personalaufwendungen

Personalaufwendungen Kernverwaltung

Angaben in Millionen Euro



1) Planwerte gemäß Beschluss vom 7.11.2019

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

Personalaufwendungen Kernverwaltung aufgeschlüsselt

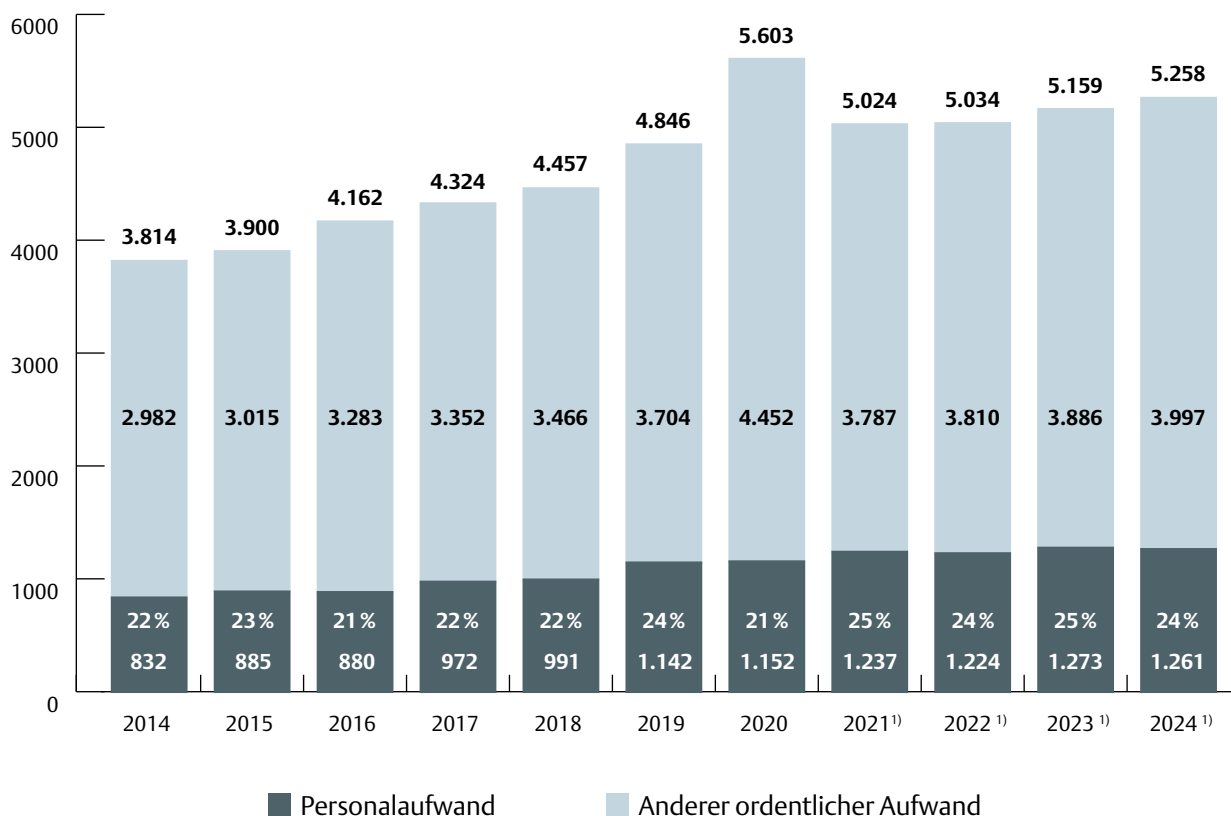
Angaben in Millionen Euro

Übersicht Personalaufwendungen	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021 ¹⁾	2022 ¹⁾	2023 ¹⁾	2024 ¹⁾
Bezüge Beamt*innen	170,9	173,7	178,9	187,1	194,8	206,5	215,8	245,0	248,7	252,4	256,2
Entgelt Beschäftigte	405,9	421,4	454,6	478,4	508,7	542,5	582,1	613,9	623,1	632,4	641,7
Arbeitgeberanteile Sozialversicherung	114,6	119,2	129,2	136,0	144,9	156,9	166,3	169,3	171,8	174,4	177,0
Unfallversicherung	2,1	2,2	2,3	2,4	2,7	2,8	2,4	3,2	3,3	3,3	3,4
Beihilfe	13,5	14,1	15,5	16,3	15,4	15,8	15,7	15,9	16,1	16,4	16,6
zahlungswirksamer Personalaufwand	707,0	730,6	780,5	820,2	866,5	924,5	982,3	1.047,3	1.063,0	1.078,9	1.094,9
Pensionsrückstellungen	74,8	102,1	55,7	111,4	75,6	151,3	90,8	125,0	100,0	125,0	100,0
Beihilferückstellung	22,0	27,7	14,7	4,9	17,9	36,5	31,3	30,5	25,0	30,5	25,0
Rückstellungen für ATZ, Urlaub, Überstunden, LOB etc.	28,6	24,7	28,8	35,6	31,3	29,3	47,1	34,4	35,5	38,3	41,6
Rückstellungsaufwand insgesamt	125,4	154,5	99,2	151,9	124,8	217,1	169,2	189,9	160,5	193,8	166,6
Personalaufwendungen gesamt	832,3	885,0	879,7	972,1	991,4	1.141,7	1.152,0	1.237,3	1.223,5	1.272,6	1.261,5

1) Planwerte gemäß Beschluss vom 7.11.2019

Personalintensität in Prozent

Angaben in Millionen Euro



¹⁾ Planwerte gemäß Beschluss vom 7.11.2019

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

Glossar

Stammpersonal: alle aktiven Angestellten und verbeamteten Mitarbeitenden der Gesamtverwaltung inklusive der eigenbetriebsähnlichen Einrichtungen/Sondervermögen

Gesamtpersonal: Stammpersonal plus Abgeordnete, Honorarkräfte, Anwärterinnen/Anwärter, Auszubildende, Praktikantinnen/Praktikanten, Volontärinnen/Volontäre, Zivildienstleistende, Bundesfreiwilligendienst, Beurlaubte und Mitarbeitende in der Freistellungsphase der Altersteilzeit

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

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

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

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

Nummer	Jobfamilie
1	Ärztliche und therapeutische Tätigkeiten Zum Beispiel Arzt/Ärztin, Logopäde/Logopädin, (Schul-)Psychologe/Psychologin
2	Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Tätigkeiten Zum Beispiel Erzieher- und Kinderpflegeberufe, Sozialarbeiterin/Sozialarbeiter
3a	Verwaltung Verwaltungsberufe
3b	Sonstige Verwaltungsberufe Zum Beispiel Juristin/Jurist, Call-Center-Agents, (Schul-)Sekretärin/Sekretär, Bibliothekarin/Bibliothekar
4a	MINT Informatik Berufe in der Datenverarbeitung
4b	MINT Mathematik, Naturwissenschaften Berufe im Geo- und Umweltbereich
4c	MINT Technik Zum Beispiel Techniker/Technikerin, Architekt/Architektin, Ingenieur/Ingenieurin, Technische Feuerwehrberufe, Vermessungsberufe
5	Gewerblich-technische Berufe Zum Beispiel Reinigungskraft, Schneiderin/Schneider, Sportplatzwartin/Sportplatzwart, Straßenbauberufe, Gärtnerin/Gärtner
6	Kultur Berufe im künstlerischen Bereich
7	Lehrende bildende Tätigkeiten Zum Beispiel Musikschullehrer/Musikschullehrerin
8	Sicherheit und Überwachung Zum Beispiel Ordnungs- und Ermittlungsdienst, Feuerwehrberufe, Schulwegbegleiter/Schulwegbegleiterin

MINT-Berufe: steht für Berufsbilder in den Bereichen **M**athematik, **I**nformatik, **N**aturwissenschaft und **T**echnik

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

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

Laufbahngruppe 1 - ehemaliger Einfacher Dienst und Mittlerer Dienst

Laufbahngruppe 2,1. Einstiegsamt – ehemaliger Gehobener Dienst

Laufbahngruppe 2,2. Einstiegsamt – ehemaliger Höherer Dienst

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

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

Kontakt

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

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



Die Oberbürgermeisterin

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

Gestaltung und Druck
Zentrale Dienste der Stadt Köln

Bildnachweis
S. 5, Bild Andrea Blome: Birgitta Petershagen; S. 20, Foto Schildergasse: Thilo Schmülgen

