



Stadt Köln

Wir machen Köln!

Personalbericht 2024

Inhalt

Vorwort	4
Wir machen Köln.	6
Im Interview	8
Wir sind Kölnmacher*innen.	12
Teil 1	14
1.1 Ausbildung	14
1.2 Personalakquise 2024	18
1.3 Talentmanagement	23
1.4 Prozesse und Kommunikation	25
1.5 Anerkennung und Mitarbeitendenunterstützung	28
Teil 2	34
2.1 Personalbestandim Überblick	36
2.2 Personalbestand im Detail	39
2.3 Teilzeit	42
2.4 Laufbahngruppen und Führungskräfte	46
2.5 Demographie	49
2.6 Diversität	52
2.7 Teilhabe	53
2.8 Krankenquote	54
2.9 Stellenbesetzung	58
2.10 Stellenplan	61
2.11 Ausbildung	65
2.12 Personalaufwendungen	67
Herausgebende Stelle	70
Fazit	71
Dank	74
Glossar	75

Vorwort



Andrea Blome
Stadtdirektorin

Liebe Mitarbeiter*innen, liebe Leser*innen,

die vergangenen Monate waren geprägt von Veränderung, Innovation und Fortschritt – auch in der Stadtverwaltung. Die Herausforderungen von Fachkräftemangel, einem sich wandelnden Arbeitsmarkt und der Digitalisierung haben uns einmal mehr gezeigt, wie wichtig es ist, Prozesse zu optimieren, Zusammenarbeit zu stärken und neue Wege zu gehen.

Mit der Einführung eines gesamtstädtischen Prozessmanagements legen wir einen Grundstein für effizientere Abläufe und eine modernere Verwaltung. Wir werden uns sukzessive wichtige und zentrale Prozesse anschauen und optimieren. Gleichzeitig werden wir die relevanten Bereiche befähigen, selbst im Prozessmanagement aktiv zu werden – also Hilfe zur Selbsthilfe anbieten.

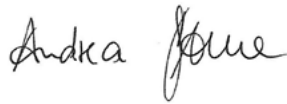
Auch in Sachen Karrieremanagement haben wir einiges bewegt: die Optimierung des Stellenbesetzungsverfahrens sorgt für schnellere und effizientere Prozesse in der Personalgewinnung – ein entscheidender Vorteil im Wettbewerb um die besten Talente. Mitarbeitende, die einmal an Bord sind, können sich nun zusätzlich zum regulären Fortbildungsangebot auch on demand über eine E-Learning-Plattform individuell weiterbilden.

**Alle diese Maßnahmen haben ein gemeinsames Ziel:
Die Stadt Köln als moderne, attraktive Arbeitgeberin
zu positionieren, Arbeitsprozesse zu verbessern und
den Menschen in den Mittelpunkt zu stellen.**

Dieser Bericht gibt Ihnen, neben dem üblichen
Zahlenwerk, einen Überblick über unsere
wichtigsten Entwicklungen und Projekte.

Wir laden Sie herzlich ein, einige tiefere Einblicke
zu gewinnen in die Stadtverwaltung, die für alle
Kölner*innen jeden Tag aktiv ist.

Ihre

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Andrea Blome'.

Andrea Blome
Stadtdirektorin

Wir machen Köln.

Wir gestalten die Arbeit von morgen.





Kölnmacher*innen

aus dem Personal- und Verwaltungsmanagement

Im Interview

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

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

Wie würden Sie das Jahr 2024 – durch Ihre Brille betrachtet – einordnen?

Im Wesentlichen sind wir bei allem was wir getan haben und noch unternehmen werden unserer Personalstrategie gefolgt. Diese basiert auf zentralen Prinzipien, die eine moderne, zukunftsfähige Verwaltung ausmachen. Es geht nicht nur um Prozesse und Strukturen, sondern um die Menschen, die unsere Stadtverwaltung ausmachen.

Hier setzen wir auf:

- Sinnhafte Prozesse und effiziente Arbeitsabläufe, die eine wirkungsvolle Verwaltung ermöglichen.
- Kommunikation und Dialog, um eine offene und transparente Kommunikationskultur zu stärken.
- Wirksamkeit von unten nach oben, um Vertrauen und Engagement zu fördern und gemeinsam klare Ziele zu setzen.
- Gestaltungsmöglichkeiten und Freiraum, damit sich unsere Mitarbeitenden aktiv einbringen und Verantwortung übernehmen können.
- Eine starke Lern- und Fehlerkultur, um Innovation und kontinuierliche Verbesserung zu ermöglichen.



- Individuelle Entwicklungsmöglichkeiten, die Karrieren fördern und langfristige Perspektiven schaffen.
- Lebensphasenorientierte Arbeitsmodelle, die Elternschaft, Pflege und andere persönliche Herausforderungen berücksichtigen.
- Neue Arbeitswelten, wie moderne Raumkonzepte und Formen der Zusammenarbeit, die Kreativität fördern.
- Eine nachhaltige Organisations- und Führungskultur, die Wertschätzung, Vertrauen und zukunftsorientierte Führung in den Mittelpunkt stellt.

Das hört sich alles sehr gut an. Was bedeutet das genau in der täglichen Arbeit?

2024 war ein Jahr, in dem wir diese Prinzipien konsequent weiterentwickelt haben. Ein Meilenstein war der Start zur Einführung eines gesamtstädtischen Prozessmanagements. Damit sorgen wir für klarere Strukturen und effizientere Abläufe, die nicht nur die tägliche Arbeit erleichtern, sondern auch mehr Raum für kreative und strategische Aufgaben schaffen. Für mich ist da die Kernfrage: Tun wir das Richtige und tun wir es richtig?

Ein weiteres Highlight war die Optimierung des Stellenbesetzungsverfahrens. Angesichts von Fachkräftemangel ist es essenziell, schnell und gezielt neue Talente zu gewinnen.

Hier konnten wir unsere Besetzungszeiten im Schnitt erheblich verkürzen. Wir unternehmen regelmäßig viele Anstrengungen, um neue Talente an Bord zu holen. Wir sind bei vielen Veranstaltungen und Messen aber auch im Straßenbild regional und überregional präsent. Wir haben ein umfangreiches Programm zur Begrüßung und Integration neuer Auszubildender. Mit anderen Worten wir betreiben Employer Branding nach außen und innen.

Ein weiteres Beispiel ist die Neustrukturierung der gesamtstädtischen internen Kommunikation. Mit dem Team schaffen wir mehr Transparenz, einen besseren Informationsfluss und stärken so das Miteinander.

Wir gehen aber auch immer wieder in Themen hinein, die nicht unbedingt einfach aber umso wichtiger für uns sind. Mit dem Team von Neustart Plus geben wir Kolleg*innen, die sich aus gesundheitlichen Gründen neu orientieren müssen, wichtige Beratungs- und Hilfestellung.

Wie ist Ihr Blick nach vorne? Was erwartet die Stadtverwaltung in den kommenden Jahren?

Die kommenden Jahre werden von tiefgreifenden Veränderungen geprägt sein – durch Digitalisierung, Automatisierung, Fachkräftemangel und neue Anforderungen an Arbeit und Führung. Unsere Aufgabe im Personal- und Verwaltungsmanagement ist es, eine verwaltungsweite Kultur des Vertrauens, der Gestaltungsmöglichkeiten und des kontinuierlichen Lernens zu fördern.

Ein Schlüssel dazu ist die Entwicklung von Methoden und Standards im Prozessmanagement, die stadtweit wirken sollen.

Zugleich bleibt die Personalstrategie unser zentraler Kompass.

Die Herausforderungen der Arbeitswelt von heute und morgen erfordern flexible Lösungen, sei es durch moderne Arbeitsmodelle, lebensphasen-orientierte Angebote oder neue Formen der Zusammenarbeit.

Die Fortschritte aus 2024, die auch in diesem Personalbericht festgehalten sind, zeigen mir, dass wir auf einem guten Weg sind – und wir werden diesen konsequent weitergehen. Uns selbst überprüfen und wie sagt man heute so schön: uns challengen.

Wir sind Kölnmacher*innen. Die 21.848 Mitarbeitenden sind zu ...

33 %

teilzeitbeschäftigt



67 %

vollzeitbeschäftigt



62 %

weiblich



38 %

männlich

12,1 %

unter 30 Jahren

46,0 %

30 bis unter
50 Jahren

41,9 %

50 Jahre
und älter

8,2 %

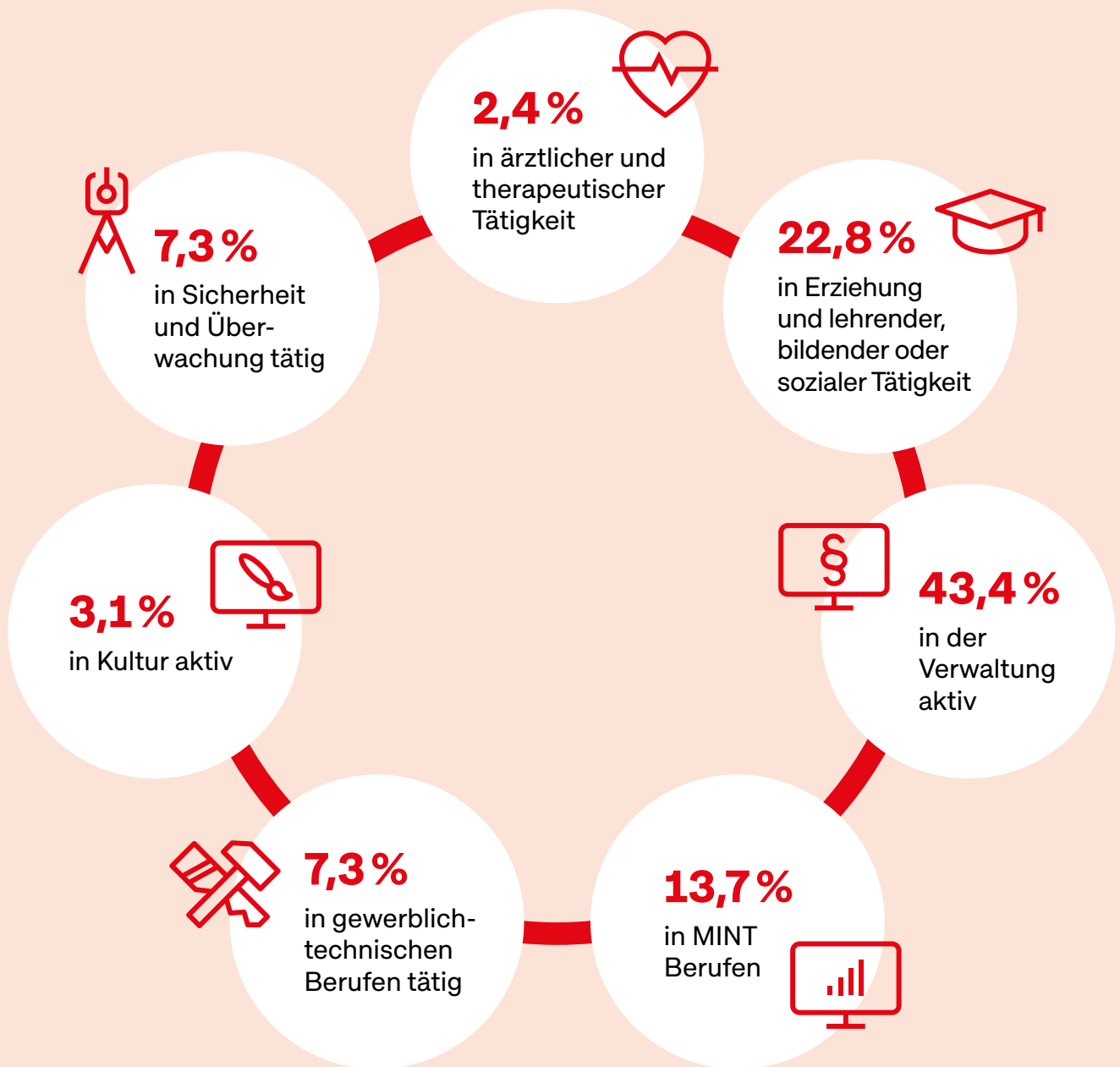
mit ausländischer
Staatsangehörigkeit



9,6 %

mit einer Behinderung/
Gleichstellung





9,0 %
Führungskräfte



90,72 % (95,71 %*)
ihrer Arbeitszeit gesund



9,28 % (4,29 %*)
krank

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

Teil 1

Wir machen Köln –
wir gestalten die Zukunft



1.1 Ausbildung

Gemeinsam lernen, wachsen und erleben.

Unser Nachwuchs

Von den ersten Tagen im Arbeitsleben bis hin zu gemeinsamen Erfolgen stärken wir den Teamgeist und heißen neue Auszubildende und Studierende willkommen.

Erfolgreicher Start für den Einstellungsjahrgang 2024

Anfang September wurden die neuen Auszubildenden und dual Studierenden der Stadt Köln feierlich begrüßt. Rund 466 Nachwuchskräfte aus Verwaltung, IT, Handwerk, Technik, Kaufmännischem Bereich sowie aus den Bereichen Kinder, Jugend und Familie starteten im Staatenhaus der Kölner Oper in ihre berufliche Zukunft. Neben Grußworten der Stadtdirektorin und der Ausbildungsleitung sorgten musikalische Beiträge, Talkrunden und ein interaktives Klimaschutz-Thema für ein abwechslungsreiches Programm.



Begrüßung der neuen Auszubildenden im Staatenhaus

In den Willkommens- und Eingewöhnungstagen erwarteten die Nachwuchskräfte weitere Highlights: eine Stadtrallye mit anschließendem Grillen, eine Ämterrallye zur Erkundung verschiedener Dienststellen sowie Vernetzungsmöglichkeiten mit der Ausbildungsleitung aber natürlich auch untereinander im Ausbildungsjahrgang. So bot die erste Woche eine gelungene Mischung aus Information, Austausch und Teambuilding – ein erfolgreicher Start für die neuen Kölnmacher*innen.

Ausbildungsjahrgang 2024*



315 Nachwuchskräfte
aus Verwaltung, der IT sowie dem handwerklichen, technischen und kaufmännischen Bereich



141 Nachwuchskräfte
aus dem Amt für Kinder, Jugend
und Familie



10 Nachwuchskräfte
der Bühnen

**ohne Feuerwehr*

Ausbildungsjahr 2024

Auch 2024 standen Nachwuchsgewinnung und -förderung im Fokus. Auf fünf großen Job- und Ausbildungsmessen, Schulbesuchen, dem neuen Veranstaltungsformat „Date mit deiner Zukunft“ konnten zahlreiche Interessierte vom Ausbildungsteam angesprochen werden.

Schulungen wie „Ausbilden mit System“ und „Bachelorschulung“ stärken die Ausbildungsqualität, während Studienreisen nach New York, Japan und Kefalonia internationale Erfahrungen ermöglichten. Gemeinschaft und Teamgeist standen beim Sommerfest im gewerblich technischen Bereich oder der Teilnahme am Drachenbootrennen im Mittelpunkt. Ein neues Ausbildungsvideo gibt Einblicke in die vielfältigen Karrierechancen bei der Stadt Köln.



Exzellente Leistungen verdienen besondere Anerkennung

Vom Abschlussjahrgang 2024 wurden sechs herausragende Studierende aus Nordrhein-Westfalen für ihre exzellenten Bachelorabschlussarbeiten bei der HSPV NRW ausgezeichnet – darunter drei Studierende aus Köln.

Ausbildung in Zahlen*



5.283

Bewerbungen



318

Einstellungen



Erfolgsquote

95,9 %



45

Ausbildungs- und
Studiengänge



231 Nachwuchskräfte
haben ihre Prüfungen in 2024
erfolgreich bestanden



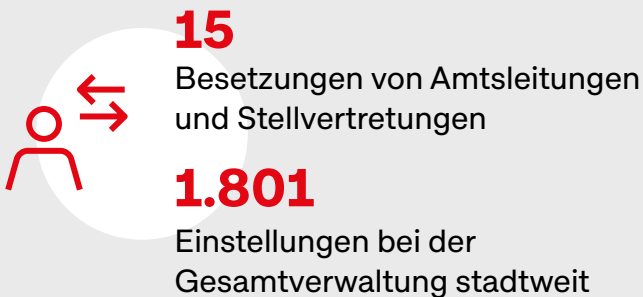
Teilnahme an über **20**
Ausbildungsmessen und
Berufsorientierungs-
veranstaltungen in Schulen

**Ausbildung in Zahlen ohne Feuerwehr, Bühnen
und Amt für Kinder, Jugend und Familie, da diese
Bereiche eigene Ausbildungsverantwortung
haben und nicht zentral ausgewertet werden.*



1.2 Personalakquise 2024

Wir betreiben moderne Personalgewinnung.



**1.556 interne und 528 externe
Ausschreibungen** bei über
17.000 externen Bewerbungen



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



3,4 Mio. Aufrufe
(2023: 2,7 Mio. Aufrufe)
der Karrierewebsites



Immer mehr Menschen
sehen **fahrbare
Werbung** im Stadtbild
auf Bahnen, Bussen,
Fahrrädern, LKWs...

**26**

Messe und
Veranstaltungsteilnahmen



mit

über 4.720

Beratungsgesprächen

**14.780** (2023: 12.080)

Werbemittel an Hochschulen
verteilt

**2.000** (2023: 3.000)

Personalwerbeplakate
in 8 Städten

Nicht nur Kölner*innen sehen den „**Mach Köln!**“-
Werbespot im Kino, Fitnessstudio, beim Einkaufen oder
bei Sportveranstaltungen.



(2023: 4,0 %) **4,1 von 5**

Aktueller kununu Score Bewerbende

(2023: 3,8 %) **3,8 von 5**

Aktueller kununu Score insgesamt

(2023: 70 %) **68 % von 100 %**

Weiterempfehlungsrate



(2023: 4.000) **> 4.100**

XING Follower*innen

(2023: 9.700) **> 12.249**

LinkedIn Follower*innen

(neuer Kanal) **> 3.396**

Instagram „Mach Köln!“ Kanal Follower*innen

Talente finden, entwickeln und binden

Die Stadt Köln setzt auf gezielte Nachwuchs- und Fachkräftegewinnung, individuelle Entwicklungsmöglichkeiten und moderne Weiterbildungsangebote. Dabei ist unter anderem auch lebenslanges Lernen ein Schlüssel zum Erfolg.



Werbemittel und Marketing der Stadt Köln für die Talentsuche

Erfolgreiches Messejahr 2024 – Talente gewinnen und begeistern

Karrieremessen sind im Personal-marketing-Mix neben Außenwerbung, Onlinewerbung, Karriereseite, Social Media und Berufsplattformen, Print und Radio einer der Kontaktpunkte, um Fachkräfte und Nachwuchstalente auf sich aufmerksam zu machen und zu gewinnen. Die Stadt Köln hat im Jahr 2024 insgesamt an 20 Messen teilgenommen und dabei über 4.700 Beratungsgespräche geführt.



Besonders hervorzuheben ist sicherlich die Teilnahme an Europas größter Jobmesse für die LGBTIQ+ Community, die erstmals in Köln stattfand. Neben etablierten Veranstaltungen wie der Jobmesse Köln und den Kölner Karrieretagen lag der Fokus auch auf Fachmessen, darunter die „ITCS“ (IT & Career Summit) für die Zielgruppe, die sich für IT-Berufe interessiert. Ergänzend zu den Karrieremessen war die Stadt Köln auch auf diversen öffentlichen Veranstaltungen präsent, darunter der CSD (Christopher Street Day), das Straßenfest Deutz und der NRW-Tag.

Die vielfältigen Messeauftritte haben die Arbeitgebermarke der Stadt Köln weiter gestärkt und zahlreiche Talente auf die verschiedenen Einstiegsmöglichkeiten aufmerksam gemacht.



Individuelle Beratung zu Einstiegsmöglichkeiten

Das Bewerbercenter bietet neben Recruiting auch eine umfassende Beratung zu den vielfältigen Karriere- und Quereinstiegsmöglichkeiten bei der Stadt Köln. Interessierte erhalten telefonisch, per E-Mail, Videokonferenz oder in einem persönlichen Gespräch individuelle Unterstützung bei der Orientierung und den nächsten möglichen Schritten durch ausgewählte Berater*innen des Bewerbercenters.

Zielgruppen der Quereinstiegsberatung:

- Berufseinsteiger*innen und Absolvent*innen
- Fachkräfte aus anderen Bereichen mit Interesse am Quereinstieg
- Menschen in beruflicher Neuorientierung oder Umschulung

Mit rund 700 Berufen in verschiedenen Fachrichtungen – von Verwaltung und Technik bis hin zu sozialen und medizinischen Bereichen – gibt es zahlreiche Möglichkeiten, Teil des Kölnmacher*innen-Teams zu werden. Genau hier setzt die individuelle Beratung an.



1.3 Talentmanagement

Wir entwickeln uns weiter.

Allgemeine Fortbildung 2024

Mit vielfältigen Fortbildungsangeboten, neuen Formaten und gezielter Nachwuchsförderung können Mitarbeitende optimal auf ihrem individuellen Karriereweg als Kölnmacher*innen unterstützt werden.

Neu: E-Learning – Flexibel, effizient und individuell

Digitale Weiterbildung gewinnt zunehmend an Bedeutung. E-Learnings ermöglichen eine flexible und ortsunabhängige Qualifizierung – individuell und im eigenen Lern-Tempo. Moderne Formate unterstützen den Wissenstransfer und fördern gezielt relevante Kompetenzen.

Allgemeine Fortbildung 2024



950 Veranstaltungen
8.771 Teilnehmende



Note 1,4
Zufriedenheit der
Teilnehmenden



Digitale Lernplattform
3.326 Teilnehmende

Digitale Weiterbildung für alle Mitarbeitenden

Eine neue digitale Lernplattform bietet eine große Auswahl an E-Learnings zu Soft Skills wie Kommunikation, Strategie, Projektmanagement und Diversity. Die Module bieten in 45 bis 90 Minuten Erklärfilme, Transferaufgaben, Workbooks und Wissens-tests. Nach erfolgreichem Abschluss steht ein entsprechendes Zertifikat zum Download bereit. Die On-Demand-Plattform wurde im Jahr 2024 erfolgreich für die weitere Personalentwicklung der Mitarbeitenden etabliert.

So können ganz konkret auch verpflichtende Schulungen zu Themen wie Datenschutz und IT-Sicherheit über die Plattform abgebildet werden. Auf diese Weise wird sichergestellt, dass alle Mitarbeitenden zu wichtigen Themen geschult sind und gesetzliche Vorgaben erfüllt werden.

Das bisherige Fazit der Teilnehmenden lautet: „Es besteht ein deutlicher Bedarf nach digitalen und individuellen Lernformaten. Die neue Plattform rundet das bestehende Präsenzangebot optimal ab.“ Natürlich werden die Inhalte und auch eine Ausweitung des Angebotes regelmäßig überprüft.

Karrierechance: Masterstudium

Ein Masterstudium eröffnet neue berufliche Perspektiven im Verwaltungsdienst, Technischen Dienst sowie Sozial- und Erziehungsdienst. So besteht die Möglichkeit einer Förderung, der Erstattung von Studiengebühren und der Gewährung von Studientagen. Ein wichtiger Bestandteil für die interne Weiterentwicklung.

1.4 Prozesse und Kommunikation

Wir entwickeln uns immer weiter.

Optimierte Abläufe, digitale Unterstützung und transparente Kommunikation

Eine moderne Kommunikation und saubere digitale Prozesse sind der Schlüssel zu effizienter Zusammenarbeit – mit neuen Tools und smarten Lösungen gestalten wir die Arbeitswelt von morgen.

Erfolgreicher Projektstart:

Einführung eines gesamtstädtischen Prozessmanagements

Die Stadt Köln startet offiziell die Vorbereitung zur Einführung eines gesamtstädtischen Prozessmanagements. Mit der Unterzeichnung des Projektauftrags durch Stadtdirektorin Andrea Blome fiel in 2024 der Startschuss für das Vorbereitungsprojekt. Ziel ist es, methodische und technische Standards sowie geeignete Rahmenbedingungen für eine effiziente stadtweite Prozesssteuerung zu schaffen.



Teilnehmende der Auftaktveranstaltung „Erstes Netzwerktreffen Prozessmanagement“

Das Vorbereitungsprojekt legt den Grundstein für eine stadtweite Einführung und hat einen klaren Schwerpunkt: Die Erarbeitung und Veröffentlichung methodischer und technischer Standards. Damit soll ein einheitlicher Rahmen geschaffen werden, der allen Dienststellen Orientierung bietet – sowohl für die Aufnahme, Analyse und Optimierung ihrer Prozesse als auch für die spätere Umsetzung im Alltag. Ein entsprechendes Folgeprojekt mit einer detaillierten Planung der nächsten Schritte wird im Anschluss an die Vorbereitungen aufgesetzt, um tragfähige Strukturen zu schaffen.

Prozessmanagement hilft, Arbeitsabläufe zu verbessern, Abstimmungen zu optimieren und Prozesse effizienter zu gestalten – ein wichtiger Schritt angesichts aktueller Herausforderungen wie Digitalisierung, Fachkräftemangel und begrenzter Ressourcen. Ein umfassendes Qualifizierungsangebot wird Mitarbeitende künftig dabei unterstützen, das Prozessmanagement aktiv mitzugestalten.

Prozesse verkürzen: Kandidat*innen finden, Stellen schnell besetzen

Die Besetzung offener Stellen ist in Zeiten von Fachkräftemangel, demografischem Wandel und steigendem Wettbewerb um Talente eine zentrale Herausforderung. Umso wichtiger ist es, Prozesse effizient zu gestalten, um qualifizierte Kandidat*innen schnell zu identifizieren und zeitnah in passende Positionen zu bringen.

Das Projekt „Optimierung des Stellenbesetzungsverfahrens“ hatte daher das Ziel, interne Abläufe effizienter zu gestalten, Schnittstellen zu reduzieren und die Servicequalität für alle Dienststellen zu verbessern. Mit zusätzlicher externer Unterstützung wurden alle relevanten Prozesse analysiert und gezielte Optimierungsmaßnahmen abgeleitet. Ein entscheidender Faktor ist dabei die Verkürzung interner Abläufe – von der Bedarfsmeldung über die Ausschreibung bis hin zur finalen Einstellung. Dazu gehört die Optimierung von Schnittstellen zwischen den beteiligten Fachbereichen, eine stärkere Digitalisierung des Bewerbungsprozesses sowie die parallele Bearbeitung von internen und externen Stellenausschreibungen. Weitere Zeitersparnis hat sich durch Standardisierungen im Prozess und eine schnellere Zulassungsprüfung und Bereitstellung aller relevanten Bewerbendaten ergeben. Diese Maßnahmen sorgen für mehr Tempo und Transparenz im Besetzungsprozess.

Ergänzend setzt die Stadt Köln natürlich auf ein gezieltes Recruiting und entsprechende Employer Branding Maßnahmen, um sich als attraktive Arbeitgeberin zu positionieren.

Interne Kommunikation

Nach intensiven Arbeiten wurde das Projekt „Weiterentwicklung der gesamtstädtischen internen Kommunikation“ 2024 erfolgreich abgeschlossen. Ein zentraler Schritt ist die Gründung eines neuen Teams für die interne Kommunikation im Personal- und Verwaltungsmanagement. Zudem wurde die Intranet-Redaktion mit der Redaktion des Mitarbeitenden-Magazins „Stadt intern“ zusammengeführt, um die interne Kommunikation effizient und zielgerichtet aus einer Hand zu gestalten.



Kernaufgaben der neuen Organisationseinheit sind:

- die inhaltliche Weiterentwicklung des Intranets
- die Optimierung von Kommunikationskanälen
- die Förderung eines stadtweiten Informationsaustauschs

Damit wurde eine zentrale Anlaufstelle geschaffen, die künftig für mehr Transparenz und eine stärkere Vernetzung innerhalb der Stadtverwaltung und damit beim internen Employer Branding unter „Wir machen Köln!“ sorgt.

1.5 Anerkennung und Mitarbeitendenunterstützung

Wir wachsen gemeinsam.

Engagement würdigen, Ideen fördern, Zukunft gestalten

Ob langjährige Treue, herausragende Leistungen oder innovative Ideen – das Engagement der Kölnmacher*innen wird wertgeschätzt.

Jubilare

Der demografische Wandel sowie Fachkräftemangel lässt Arbeitgeber händeringend nach qualifiziertem Personal suchen. Gleichzeitig verändern sich berufliche Wege und Karrieren heutzutage stärker als früher. Umso mehr ist es da an der Zeit, diejenigen zu würdigen und zu feiern, die sich lange Jahre für die Verwaltung und damit die Menschen von Köln eingesetzt haben. In 2024 wurden 250 Jubilare geehrt für Ihre langjährige Treue und den 25-, 40- oder sogar beeindruckenden 50-jährigen Einsatz für die Stadt Köln.



Begrüßung der Jubilare durch die Oberbürgermeisterin Henriette Reker

Erfolgreiche Nachwuchstalente 2024 geehrt

231 von 246 Prüflingen haben ihre Ausbildung oder ihr Studium bei der Stadt Köln in 2024 erfolgreich abgeschlossen – eine Erfolgsquote von 94 Prozent. Besonders herausragende Absolvent*innen wurden in einer feierlichen Veranstaltung gewürdigt. Zehn von ihnen erhielten für ihre Bestnote „sehr gut“ eine persönliche Ehrung durch die stellvertretende Amtsleitung des Personal- und Verwaltungsmanagements.

Die hohe Erfolgsquote und die exzellenten Leistungen der Prüfungsbesten unterstreichen die Qualität der Ausbildung bei der Stadt Köln.



Ehrung der erfolgreichen Nachwuchstalente 2024 durch die stellvertretende Amtsleitung

Ideen, die die Stadt voranbringen

Ein funktionierendes betriebliches Vorschlagswesen ist ein wichtiger Bestandteil einer modernen und effizienten Organisation. Es ermöglicht Mitarbeitenden, aktiv an der Weiterentwicklung von Prozessen und Strukturen mitzuwirken. Durch innovative Ideen können Abläufe vereinfacht, Ressourcen effizienter genutzt und die tägliche Arbeit erleichtert werden. Die Stadt Köln legt großen Wert auf diese Mitgestaltung und honoriert besonders erfolgreiche Vorschläge.

Bei der feierlichen Urkundenverleihung durch die Stadtdirektorin wurde deutlich, welchen positiven Einfluss die Vorschläge auf den Arbeitsalltag haben. Die Vorschlaggebenden schilderten, wie ihre Ideen zur Vereinfachung von Abläufen beigetragen haben – oft mit der Erkenntnis, dass vieles nun schneller und unkomplizierter funktioniert.



Urkundenverleihung an städtische Ideengeber*innen durch die Stadtdirektorin Andrea Blome

Eine der innovativen Ideen ist beispielsweise Hinweisschilder an den Tunnelwänden in der Kölner Stadtbahn mit einer Schutzfolie zu überziehen. Im Falle von Graffiti, bedarf es dann keiner zusätzlichen Reinigung mehr. Die Folie wird nach einer Verschmutzung einfach entfernt und durch eine neue ersetzt.

Gemeinsam laufen unter dem Zeichen von „Mach Köln!“ – B2Run Köln 2024

Am 25. September 2024 war es wieder soweit: Beim B2Run Köln gingen rund 20.000 Teilnehmende aus 599 Unternehmen an den Start – darunter auch zahlreiche Mitarbeitende der Stadt Köln. In diesem Jahr stand die Teilnahme erstmals unter dem einheitlichen Marketingdach „Mach Köln!“. Mit eigens gestalteten Laufshirts im „Mach Köln!“-Design, einem gemeinsamen Teamzelt und viel Teamgeist wurde die Präsenz und damit Werbung für die Stadtverwaltung beim beliebten Firmenlauf sichtbarbarer denn je.

Ursprünglich mit 200 Plätzen geplant, war das Kontingent schnell ausgebucht – und wurde kurzerhand um weitere 100 Plätze erweitert. Ob laufend oder walkend – alle Teilnehmenden waren mit Begeisterung dabei und genossen den unvergesslichen Zieleinlauf im RheinEnergieSTADION sowie das gesellige Miteinander bei Brezeln, Obst und Getränken. Neben sportlicher Aktivität und der Werbung für die Stadt Köln unter dem Motto „Mach Köln!“ stand dabei vor allem eines im Fokus: Teamspirit – offen, kollegial und voller Energie.



Teilnehmende am B2Run Köln



Auch ein Zeichen der Wertschätzung – wenn es mal nicht so klappt: Neustart Plus

Das Sachgebiet des Personal- und Verwaltungsmanagements, welches bisher bekannt war als „Fachstelle für leistungsgeminderte Kolleg*innen“ trägt seit Ende 2024 den Namen „Neustart Plus“. Mit dieser neuen Namensgebung rückt die individuelle Vermittlung und Begleitung von Mitarbeitenden, die aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr in ihrem bisherigen Tätigkeitsbereich eingesetzt werden können, noch stärker auch nach außen hin in den Fokus.

Das Team von Neustart Plus unterstützt betroffene Mitarbeitende dabei, ihre Kompetenzen in einem neuen Aufgabenfeld optimal einzubringen. Dies geschieht in enger Zusammenarbeit mit den Dienststellen sowie im Austausch mit dem Betriebsärztlichen Dienst, dem BEM-Team (Berufliches Eingliederungsmanagement), der Schwerbehinderten- und Personalvertretung, dem Bewerbercenter und gegebenenfalls externen Leistungsträgern.

Nicht nur der Name ist neu, auch der Servicegedanke hat sich erweitert: Im Mittelpunkt stehen die individuellen Möglichkeiten und Potenziale der Mitarbeitenden. Neustart Plus begleitet sie auf ihrem Weg in eine neue berufliche Perspektive – kompetenzorientiert, wertschätzend und zielgerichtet.

Aktiv für ein gutes Arbeitsumfeld

Mit Initiativen für Chancengleichheit, Vereinbarkeit von Beruf und Leben sowie einem klaren Bekenntnis gegen Diskriminierung fördern wir ein respektvolles und inklusives Arbeitsumfeld. Das Personal- und Verwaltungsmanagement arbeitet bei diesen Themen in enger Kooperation mit dem Amt für Gleichstellung von Frauen und Männern im Bündnis BerufLeben zusammen.

Auftakt für das Mütternetzwerk

Im Rahmen der Zertifizierung als familienfreundliche Arbeitgeberin unterhält die Stadt Köln bereits seit einigen Jahren das Väternetzwerk. Im Jahr 2024 wurde nun das Mütternetzwerk ins Leben gerufen – ein weiterer wichtiger Schritt zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Leben. Die Kick-off-Veranstaltung am 27. November 2024 brachte rund 80 Kölnmacherinnen aus verschiedenen Bereichen der Stadtverwaltung zusammen.



Das Mütternetzwerk bietet eine Plattform für Austausch, Unterstützung und neue Impulse – ein starkes Zeichen für mehr Gleichberechtigung im Berufsleben.

Mental Load – Die unsichtbare Belastung erkennen und bewältigen

Die alltägliche Organisation von Familie, Pflege und Haushalt kann schnell zu einer mentalen Belastung werden – bekannt als Mental Load. Besonders Frauen tragen häufig immer noch die Hauptverantwortung, doch auch Männer sind zunehmend betroffen.

Das Bündnis BerufLeben hat in Kooperation mit einer externen Expertin eine Broschüre erstellt, die aufklärt, warum Mental Load nicht nur privat, sondern auch beruflich relevant ist. Sie enthält praktische Tipps, um die mentale Belastung zu reduzieren und damit auch das Arbeitsklima positiv zu beeinflussen.

Ein bewusster Umgang mit Mental Load hilft, Stress zu minimieren, die Leistungsfähigkeit zu steigern und den Alltag ausgeglichener zu gestalten. Die Broschüre bietet wertvolle Impulse für einen gesünderen Umgang mit dieser oft unterschätzten Herausforderung.

Pflegefall: Und plötzlich wird Unterstützung benötigt

Ein Pflegefall im Angehörigenkreis tritt oftmals schnell und unerwartet ein, etwa nach Unfällen oder Krankheiten. Hier ist schnelles Handeln gefragt. Das Bündnis BerufLeben stellt umfangreiche Informationen bereit, um Mitarbeitende in solchen Situationen zu unterstützen. Über das Intranet werden regelmäßig wichtige Hinweise und Handlungsempfehlungen zu Pflege von Angehörigen angeboten, um eine bedarfsgerechte Versorgung schnell zu organisieren.

Das Personal- und Verwaltungsmanagement informiert zudem über rechtliche Fragestellungen und Ansprüche im Bereich der Angehörigenpflege. Diese Informationen sind für alle Mitarbeitenden im Intranet zugänglich, sodass Fragen, beispielsweise zum Thema Sonderurlaub, jederzeit schnell und unkompliziert geklärt werden können.

Teil 2

Zahlen – Daten – Fakten

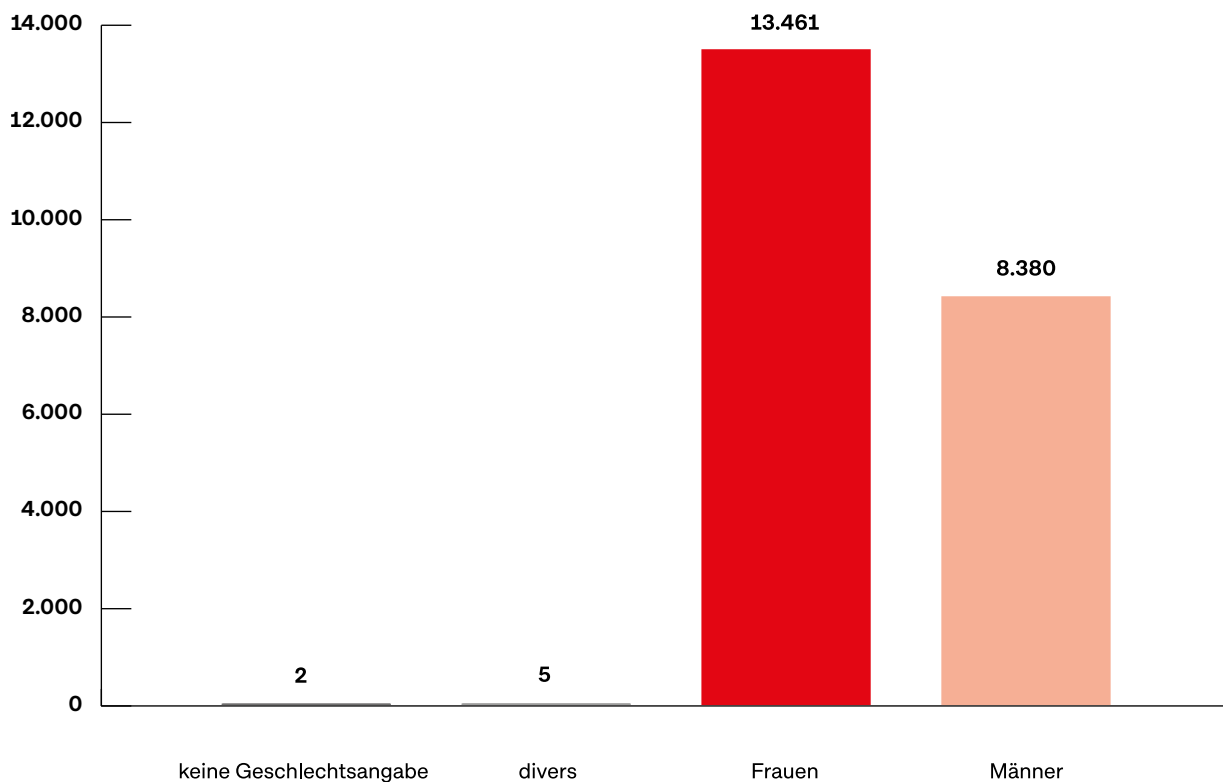


Wir haben die Daten sorgfältig zusammengeführt, bearbeitet und analysiert.

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

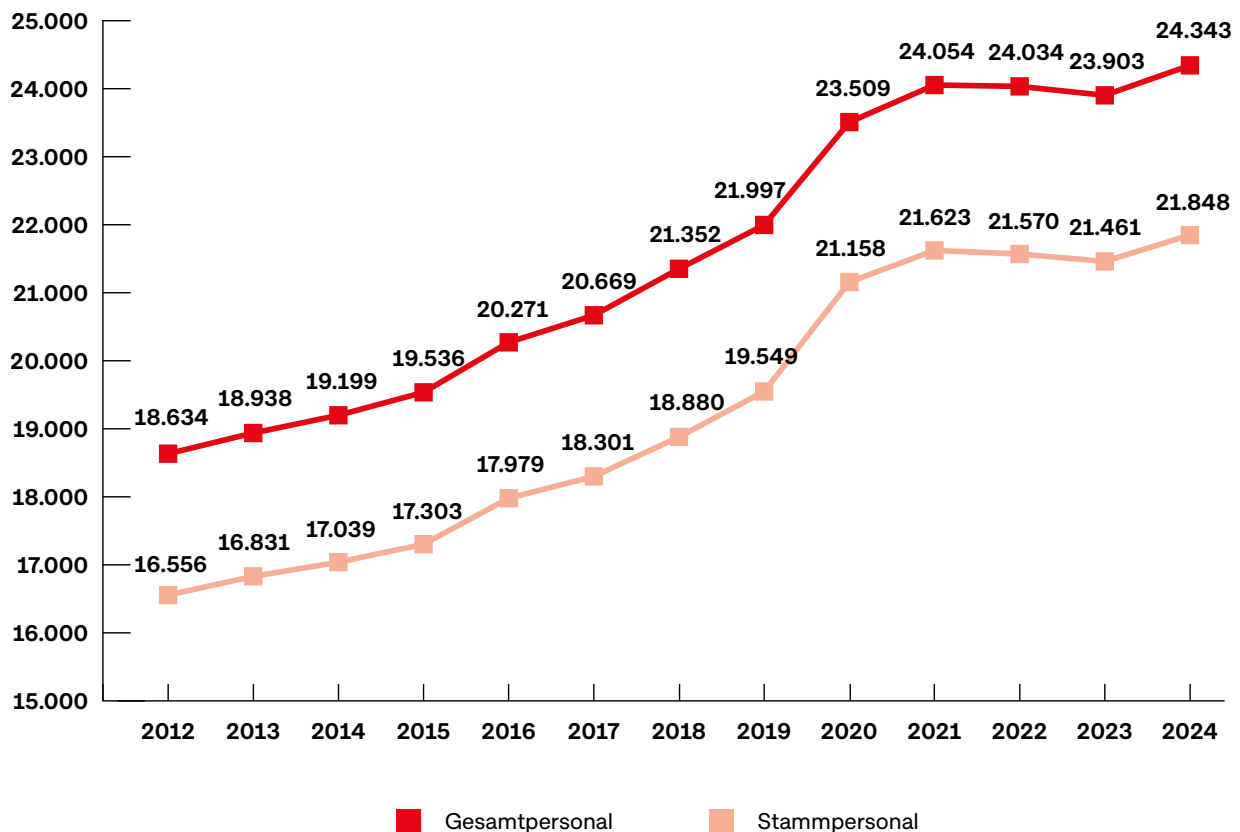
Es kann vorkommen, dass es zu geringfügigen Abweichungen zu anderen Berichten kommt, die zum Beispiel zu einem anderen Stichtag oder auf Basis einer anderen Grundgesamtheit ermittelt wurden. Der Fokus dieses Berichts liegt darauf, Zahlen und Erkenntnisse mit langfristiger Gültigkeit für die Stadt Köln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

Einige Statistiken in diesem Bericht betrachten die Personalzahlen geschlechtergetrennt nach weiblich und männlich. In Deutschland sind folgende Geschlechtseinträge möglich: „weiblich“, „männlich“, „divers“ und „ohne Angabe“. Perspektivisch möchten wir auch differenzierte Aussagen zu Mitarbeitenden mit nicht-binärer Geschlechtsidentität ermöglichen. Dafür ist eine entsprechende Datenbasis notwendig, die derzeit noch nicht in ausreichendem Umfang vorliegt. Die Verwaltung strebt eine möglichst inklusive und differenzierte Darstellung an und begrüßt es, wenn Mitarbeitende – dort, wo es möglich ist – ihre Angaben aktualisieren. Selbstverständlich ist dies freiwillig und unter Beachtung des Datenschutzes. Bislang liegen uns noch nicht genug aussagefähige Daten vor. Daher ist in diesem Bericht nur eine Darstellung getrennt nach Frauen und Männern möglich. In den Gesamtsummen der jeweiligen Analysen sind immer alle Mitarbeitenden enthalten.



2.1 Personalbestand im Überblick

Personalbestandsentwicklung in der Gesamtverwaltung



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

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

Entwicklung des Personalbestands in der Gesamtverwaltung 2022 – 2024

Mitarbeitende

Personalbestand	31.12.2022	31.12.2023	31.12.2024	Veränderung zum Vorjahr
Beamt*innen	4.565	4.601	4.574	-14,04
Tarifbeschäftigte	17.005 ¹⁾	16.860	17.274	292,43
Stammpersonal	21.570	21.461	21.848	278,39
Abgeordnetes Personal	53	47	40	-5,04
Honorarkräfte	7	7	6	-1,00
Ausbildung/Studium ...				0,00
Beamt*innen	584	574	619	43,01
Tarifbeschäftigte	462	416	431	13,18
Praktika, Volontariate etc.	290	351	375	20,92
Bundesfreiwilligendienst	55	52	51	-2,01
aktive Beschäftigte	23.021	22.908	23.370	347,45
Altersteilzeit – Freizeitphase	75	108	121	6,06
Beurlaubte	938	887	852	-29,56
Gesamtpersonalbestand	24.034	23.903	24.343	323,95

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

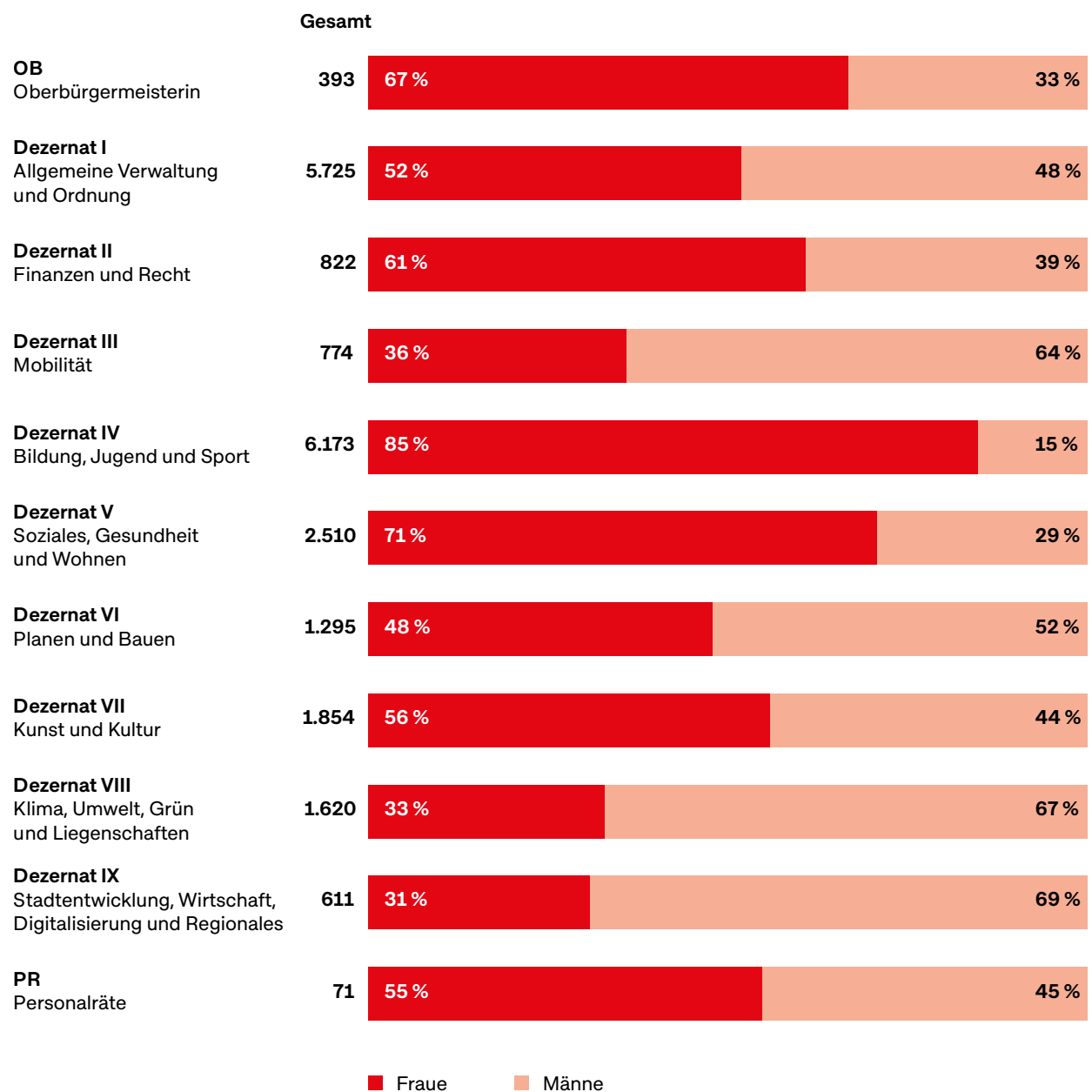
Vollzeitäquivalent (VZÄ)¹⁾

Personalbestand	31.12.2022	31.12.2023	31.12.2024	Veränderung zum Vorjahr
Beamt*innen	4.274,78	4.309,06	4.295,02	-14,04
Tarifbeschäftigte	14.529,16	14.603,30	14.895,73	292,43
Stammpersonal	18.803,94	18.912,36	19.190,75	278,39
Abgeordnetes Personal	46,28	41,52	36,48	-5,04
Honorarkräfte	7,00	7,00	6,00	-1,00
Ausbildung/Studium ...				0,00
Beamt*innen	580,60	571,98	614,99	43,01
Tarifbeschäftigte	458,78	413,59	426,77	13,18
Praktika, Volontariate etc.	273,18	327,26	348,18	20,92
Bundesfreiwilligendienst	54,52	50,01	48,00	-2,01
aktive Beschäftigte	20.224,30	20.323,72	20.671,17	347,45
Altersteilzeit – Freizeitphase	34,91	48,85	54,91	6,06
Beurlaubte	778,99	743,59	714,03	-29,56
Gesamtpersonalbestand	21.038,20	21.116,16	21.440,11	323,95

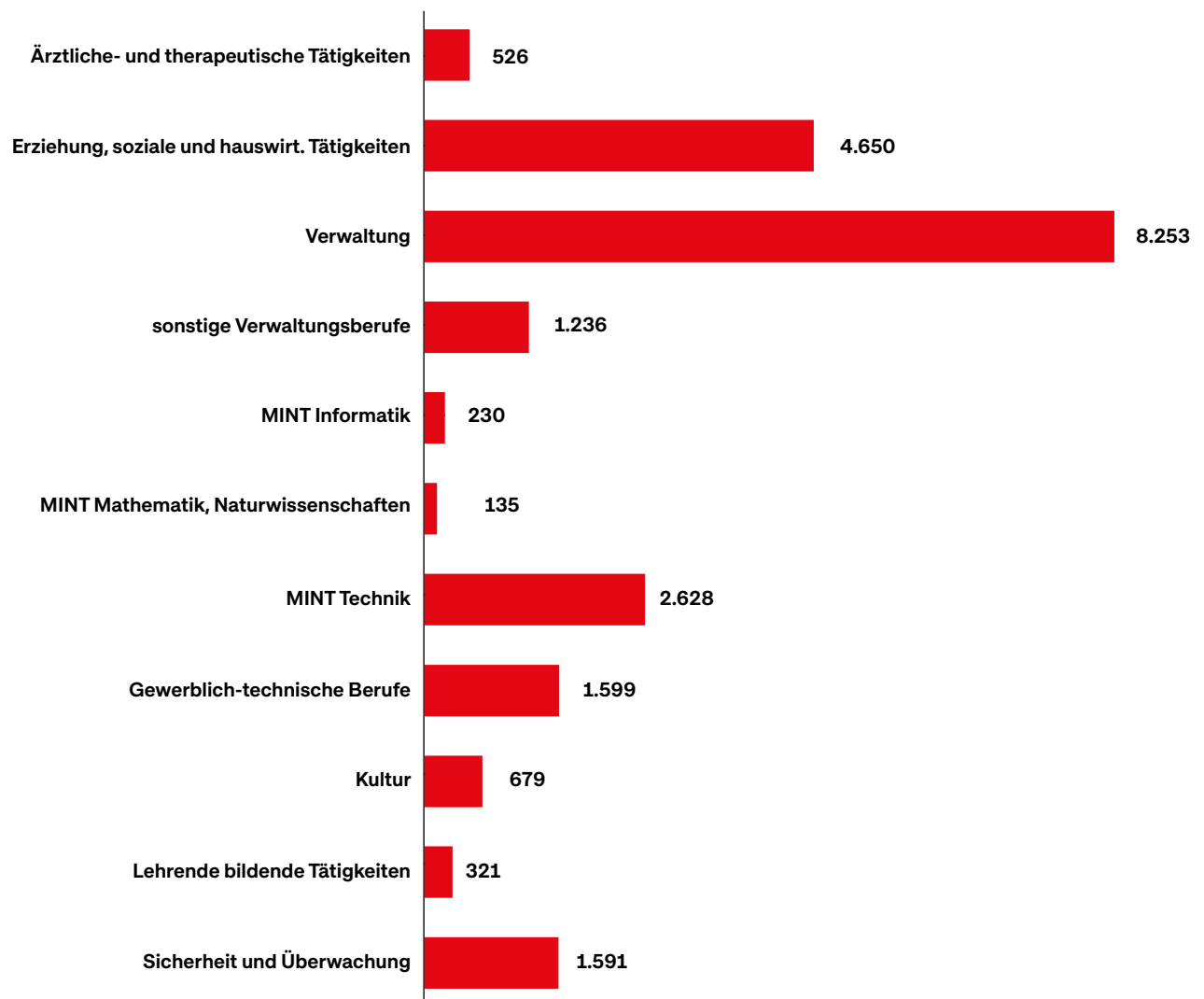
- 1) Die Anzahl der VZÄ gibt an, wie viele Vollzeitstellen sich rechnerisch bei einer gemischten Personalbelegung mit Teilzeitbeschäftigten ergeben. Es ist eine hypothetische Zahl, die ausdrückt, wie hoch die Zahl der Erwerbstätigen wäre, wenn es nur Vollzeitarbeitsplätze gäbe

2.2 Personalbestand im Detail

Mitarbeitende nach Dezernaten sowie Geschlecht

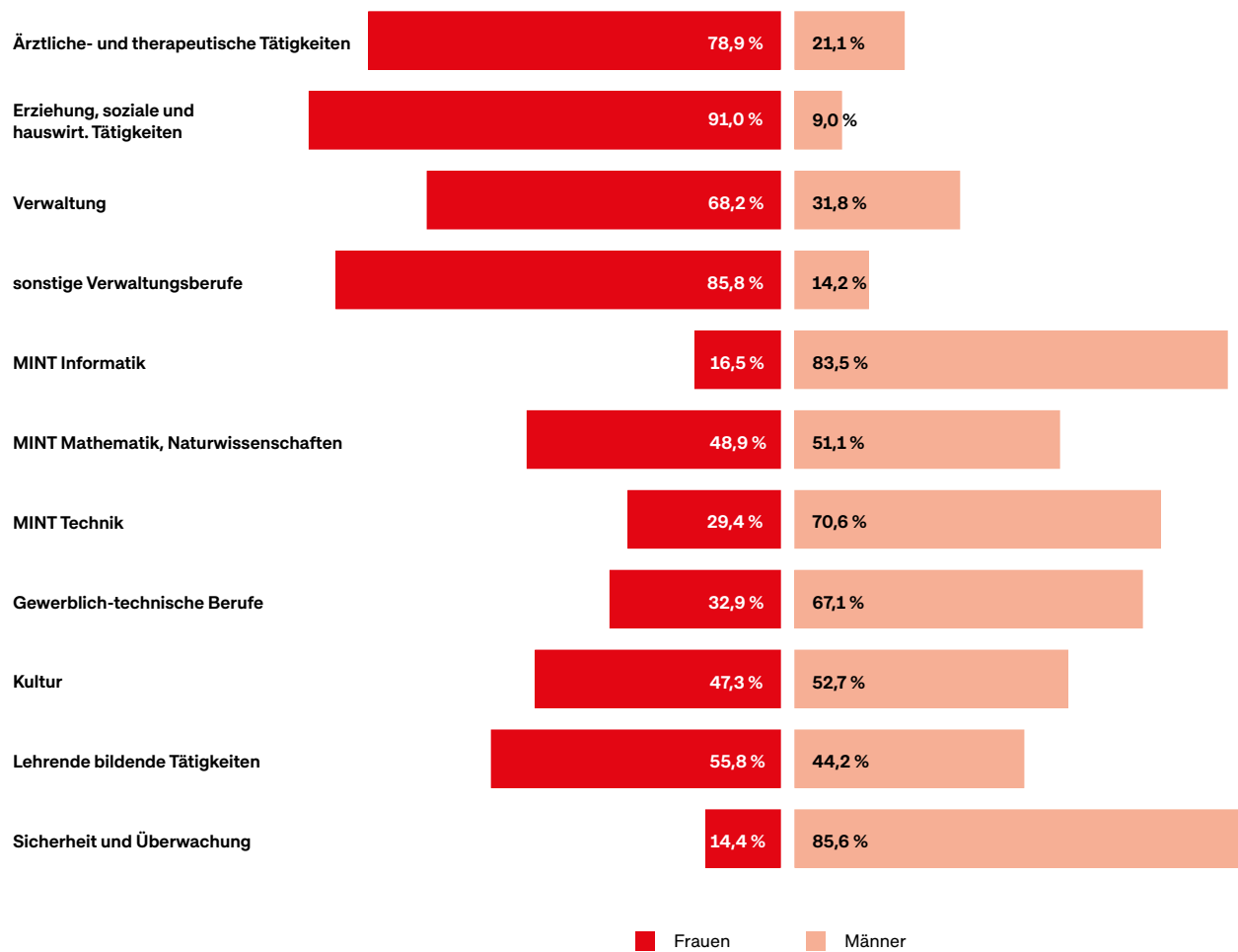


Personalbestand nach Jobfamilien

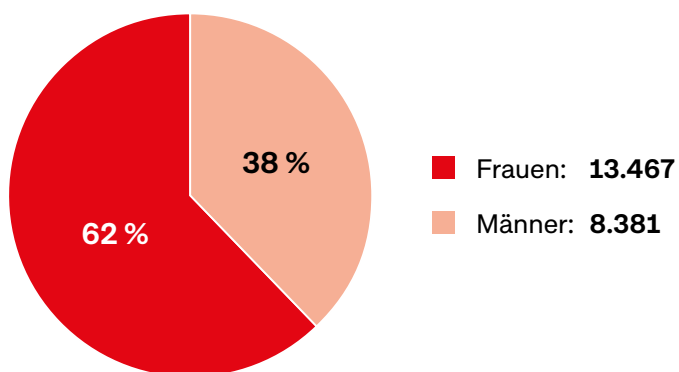


Erläuterungen zu den Jobfamilien finden Sie im Glossar.

Aufteilung der Geschlechter nach Jobfamilien

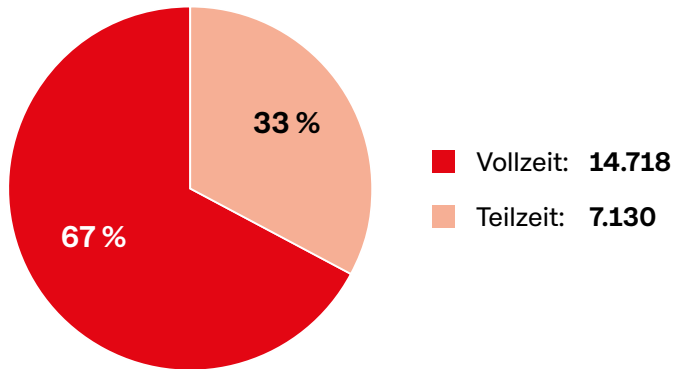


Geschlechterverteilung im Stammpersonal



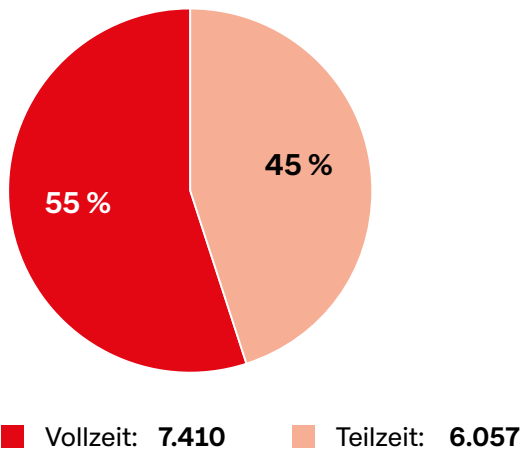
2.3 Teilzeit

Teilzeitquote in der Gesamtverwaltung

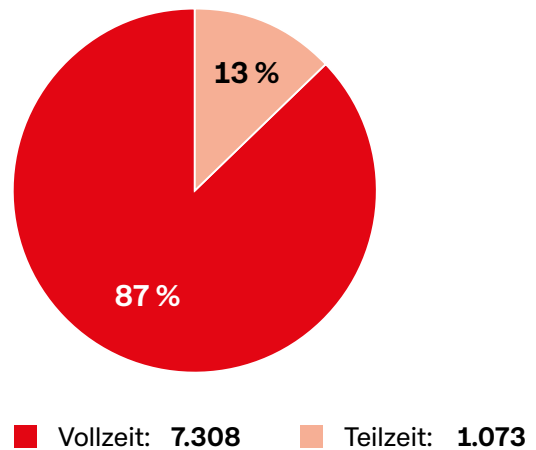


Teilzeitquoten nach Geschlecht

Frauen

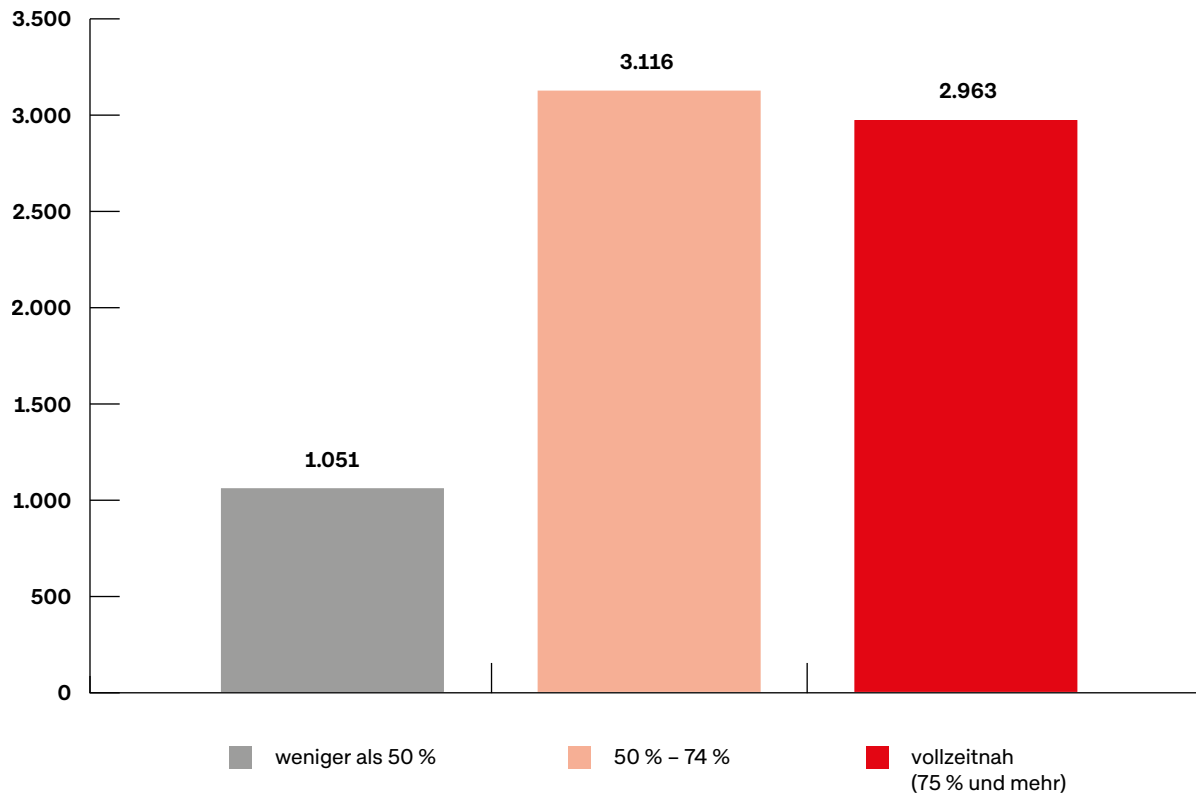


Männer



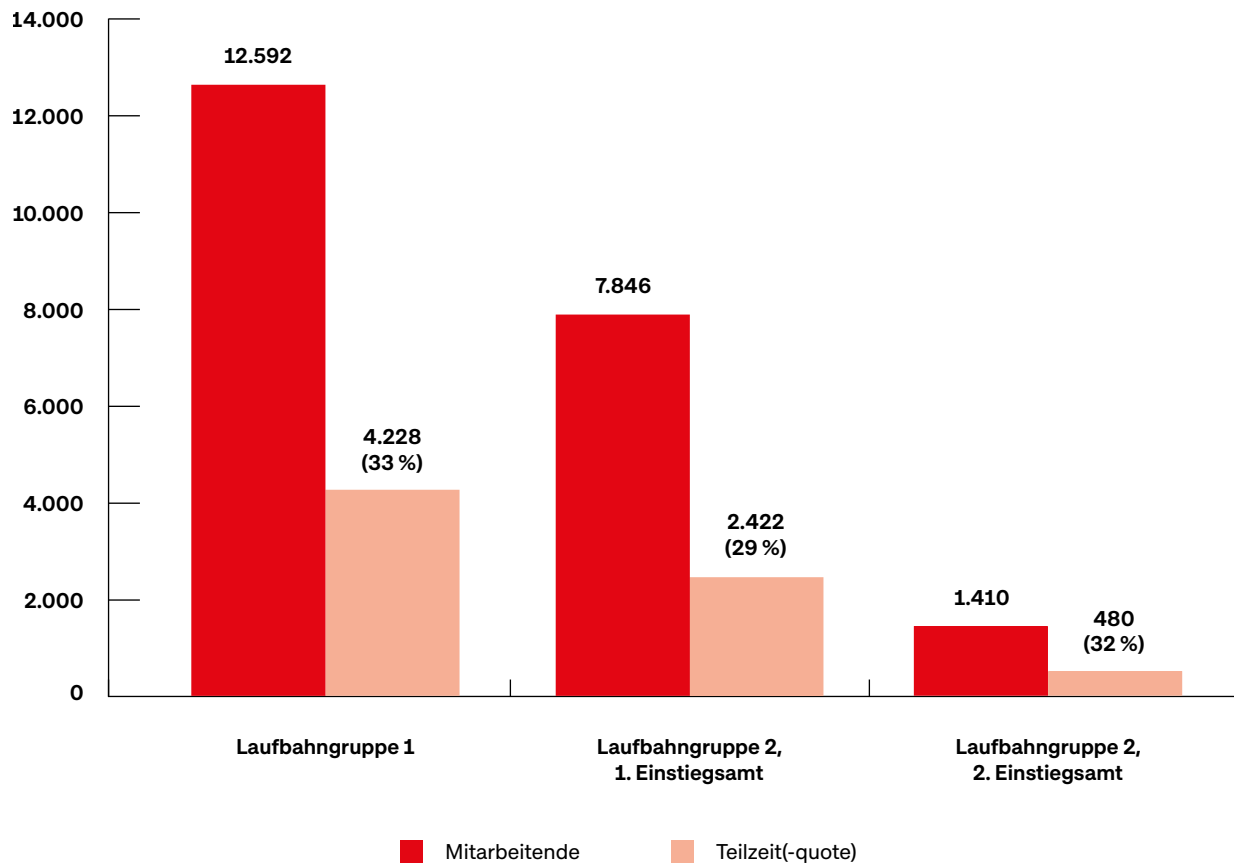
Verteilung Teilzeit anteilig zu einer Vollzeitstelle

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



Fast 15 Prozent der Teilzeitkräfte (1.051 Mitarbeitende) arbeiten weniger als die Hälfte der Stunden einer Vollzeitstelle. 44 Prozent der Teilzeitkräfte (3.116 Mitarbeitende) arbeiten vollzeitnah, das bedeutet mehr als 29 Stunden in der Woche.

Teilzeit(-quote) nach Laufbahngruppen



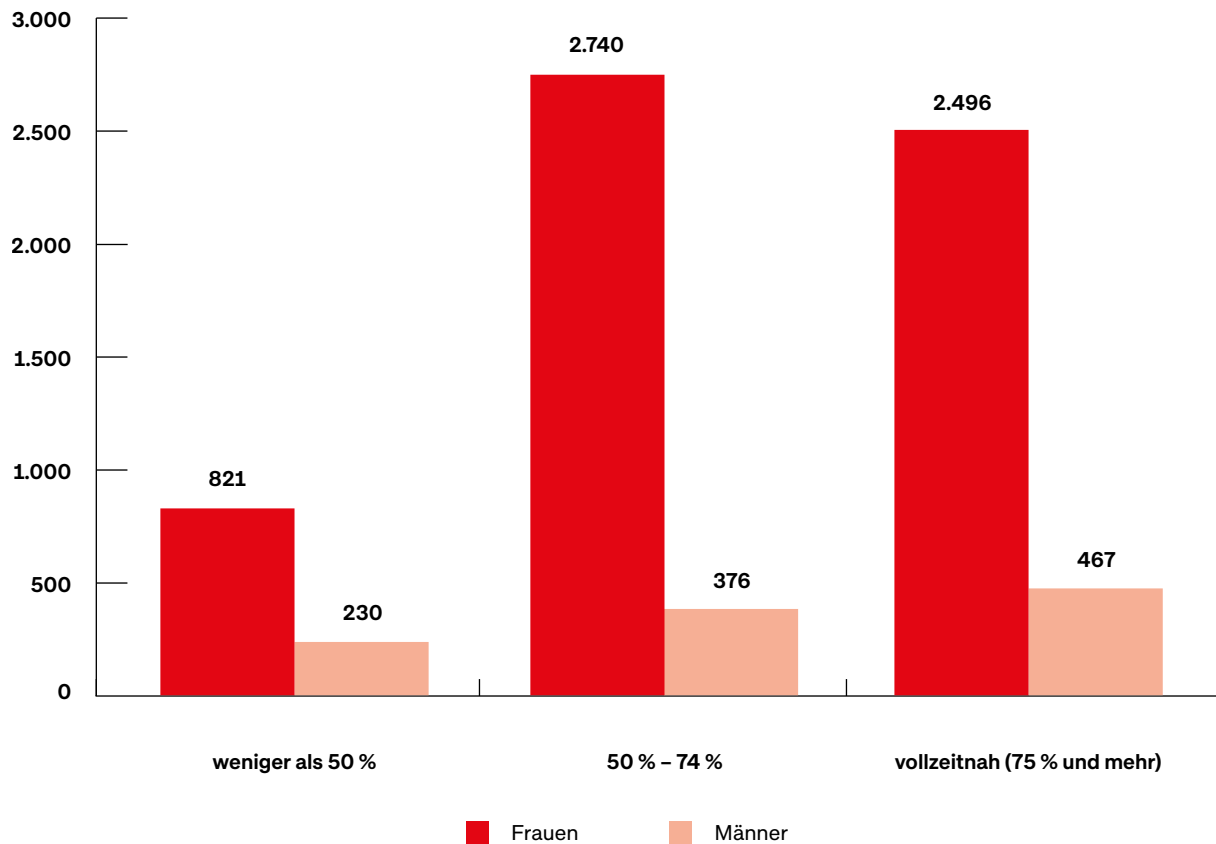
Hinweis:

Laufbahngruppe 1: ehemals Einfacher und Mittlerer Dienst

Laufbahngruppe 2.1: ehemals Gehobener Dienst

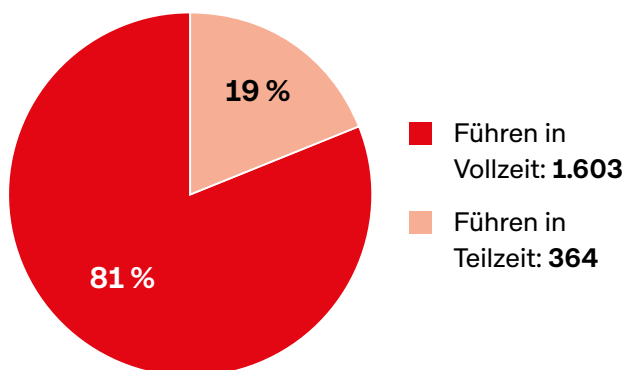
Laufbahngruppe 2.2: ehemals Höherer Dienst

Verteilung Teilzeitanteile nach Geschlecht

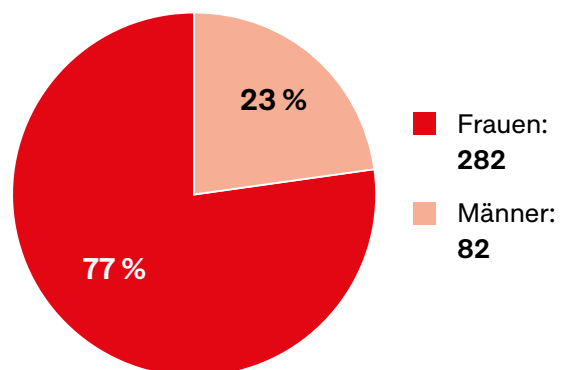


85 Prozent der Mitarbeitenden in Teilzeit sind weiblich, 15 Prozent der Teilzeitbeschäftigten sind männlich. Betrachtet man die Stundenverteilung der weiblichen Teilzeitkräfte, arbeiten 41 Prozent vollzeitnah, 14 Prozent arbeiten weniger als die Hälfte der Vollzeitstunden.

Teilzeitquote in Führungspositionen

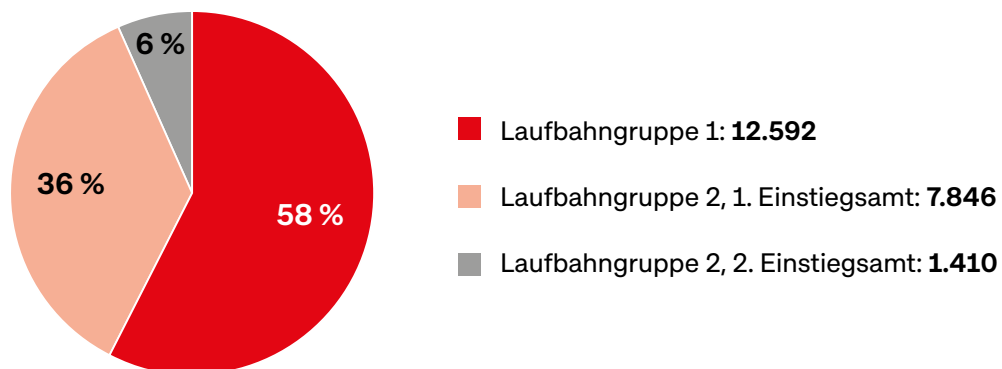


Führen in Teilzeit nach Geschlecht



2.4 Laufbahngruppen und Führungskräfte

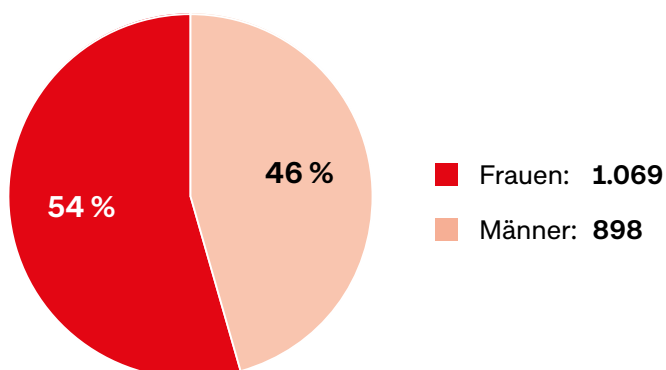
Mitarbeitende nach Laufbahngruppen



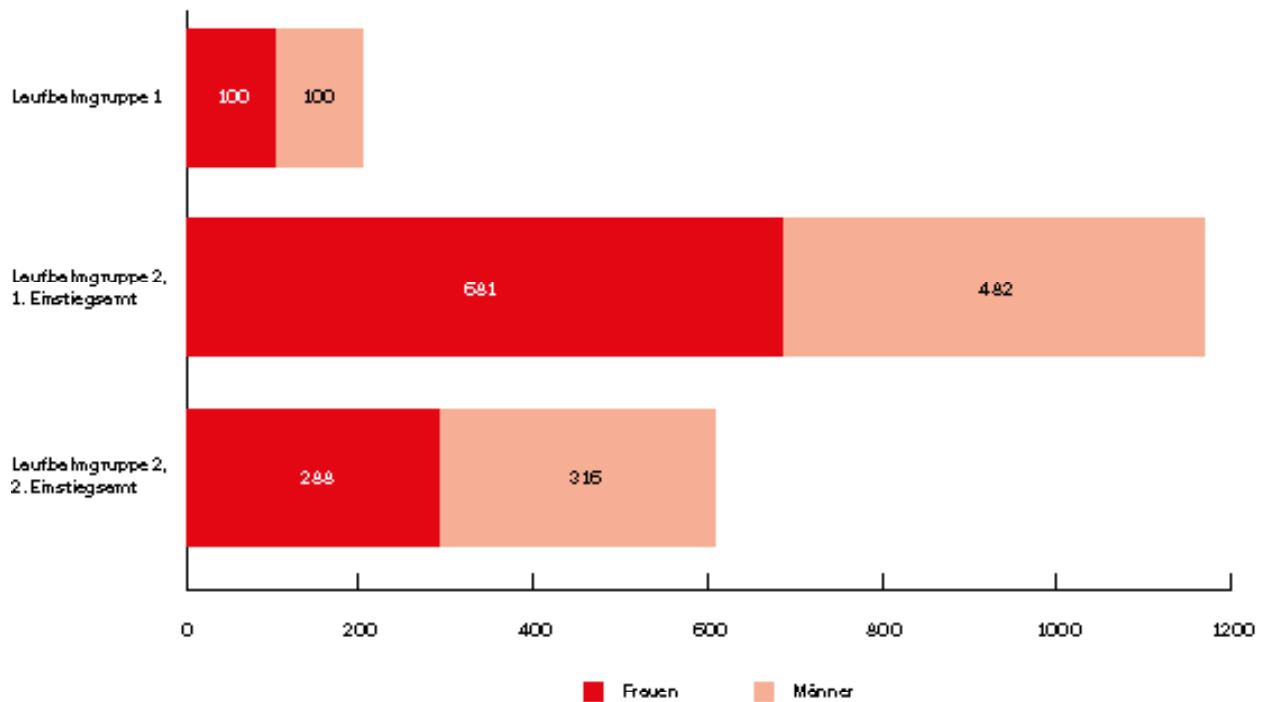
Führungskräfte

Gesamtzahl Führungskräfte: **1.967**

Führungskräfte nach Geschlecht



Führungskräfte nach Laufbahngruppe und Geschlecht



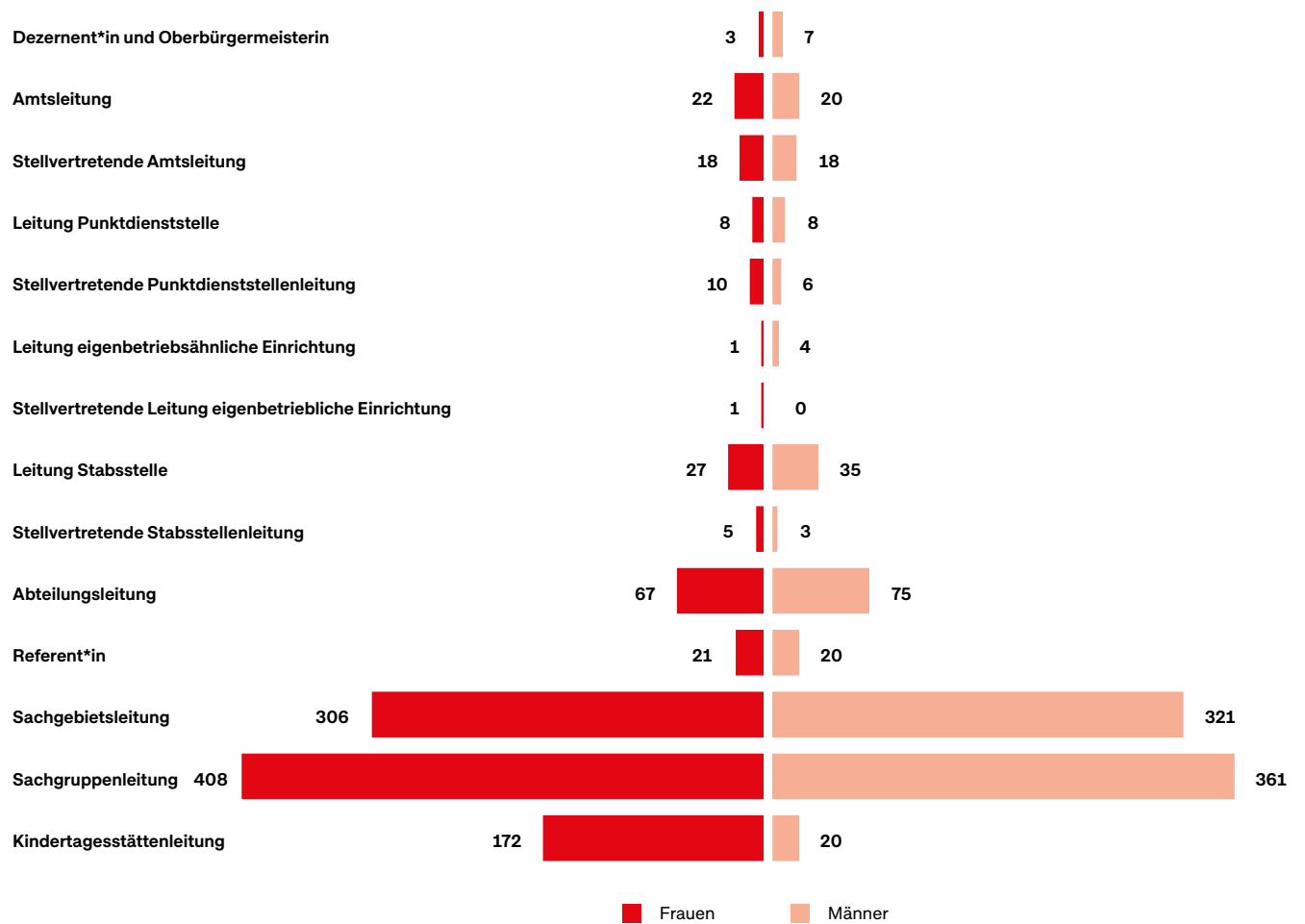
Laufbahngruppen: Laufbahnen, die verwandte und gleichwertige Vor- und Ausbildungen voraussetzen

Laufbahngruppe 1: ehemaliger Einfacher Dienst und Mittlerer Dienst

Laufbahngruppe 2.1.: Einstiegsamt – ehemaliger Gehobener Dienst

Laufbahngruppe 2.2.: Einstiegsamt – ehemaliger Höherer Dienst

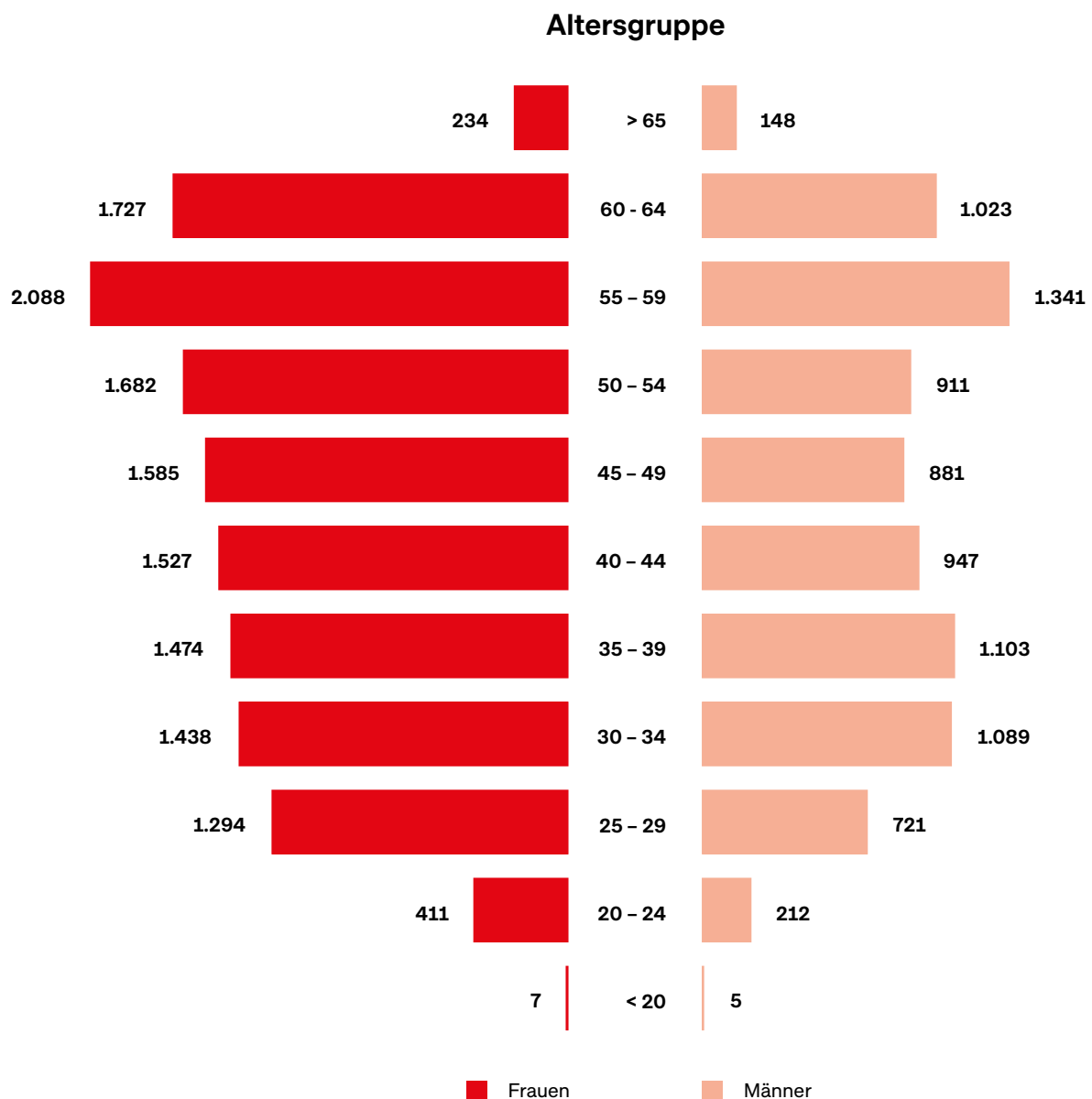
Führungskräfte nach Funktion



2.5 Demographie

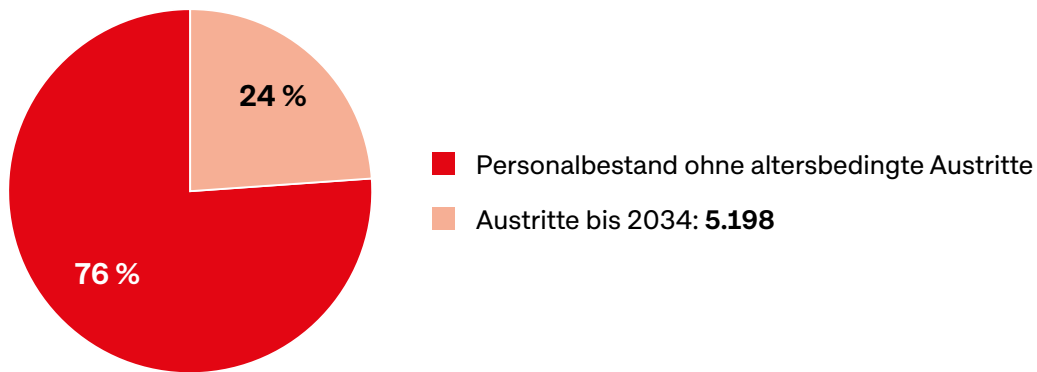
Durchschnittsalter: 45,4 Jahre

Altersverteilung in der Stadtverwaltung



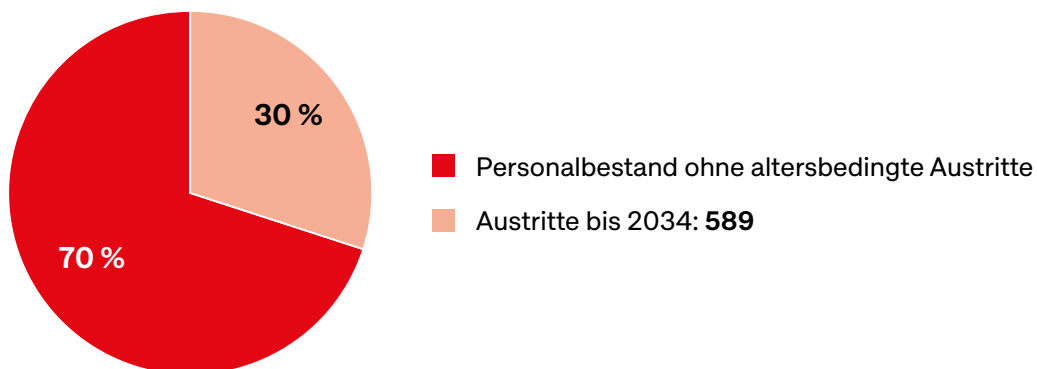
Altersbedingte Austritte in den nächsten 10 Jahren

...gesamt



Das sind pro Jahr circa 520 Mitarbeitende.

... unter den Führungskräften



Das sind pro Jahr circa 60 Führungskräfte.

Altersbedingte Austritte in den nächsten 10 Jahren

... nach Jobfamilien

Jobfamilie	Austritte bis 2034	Anteil
Ärztliche und therapeutische Tätigkeiten	126	24 %
Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Tätigkeiten	880	19 %
Verwaltung	1.925	23 %
Sonstige Verwaltungsberufe	351	28 %
MINT Informatik	46	20 %
MINT Mathematik, Naturwissenschaften	25	19 %
MINT Technik	724	28 %
Gewerblich-technische Berufe	457	29 %
Kultur	140	21 %
Lehrende bildende Tätigkeiten	99	30 %
Sicherheit und Überwachung	425	27 %
Gesamtergebnis	5.198	24 %

Der Anteil bemisst sich am Bestand des Stammpersonals in der Jobfamilie zum 31.12.2024

2.6 Diversität

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

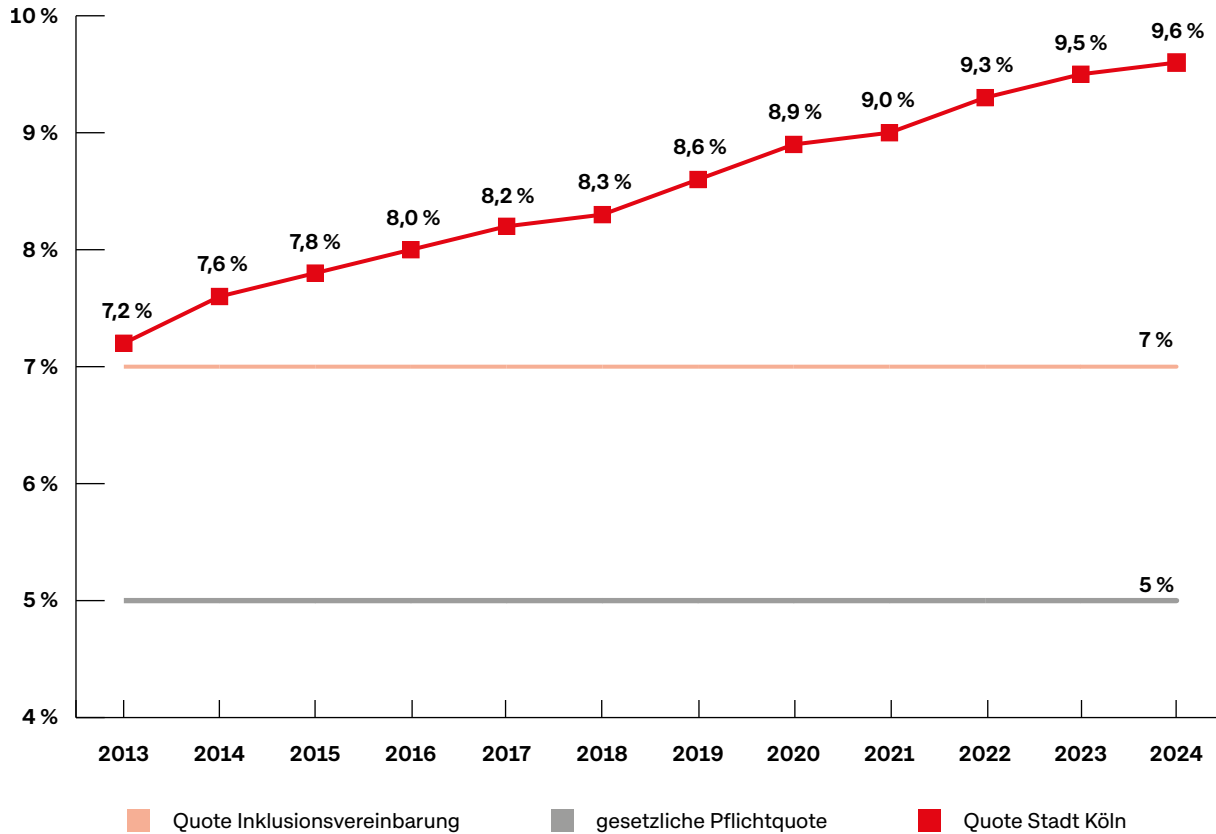
Mitarbeitende mit ausländischer Staatsangehörigkeit

	2022	2023	2024
Mitarbeiter*innen mit nicht-deutscher Staatsangehörigkeit	1.674	1.721	1.796
Anteil an der Gesamtverwaltung	7,76 %	8,02 %	8,22 %

Top 10 der Herkunftsländer

Ranking	Staatsangehörigkeit	Anzahl der Mitarbeitenden
Platz 1	türkisch	719
Platz 2	italienisch	223
Platz 3	griechisch	79
Platz 4	polnisch	63
Platz 5	russisch	42
Platz 6	spanisch	41
Platz 7	iranisch	32
Platz 8	österreichisch	31
Platz 9	portugiesisch	29
Platz 10	niederländisch	27

2.7 Teilhabe



Schwerbehindertenquote

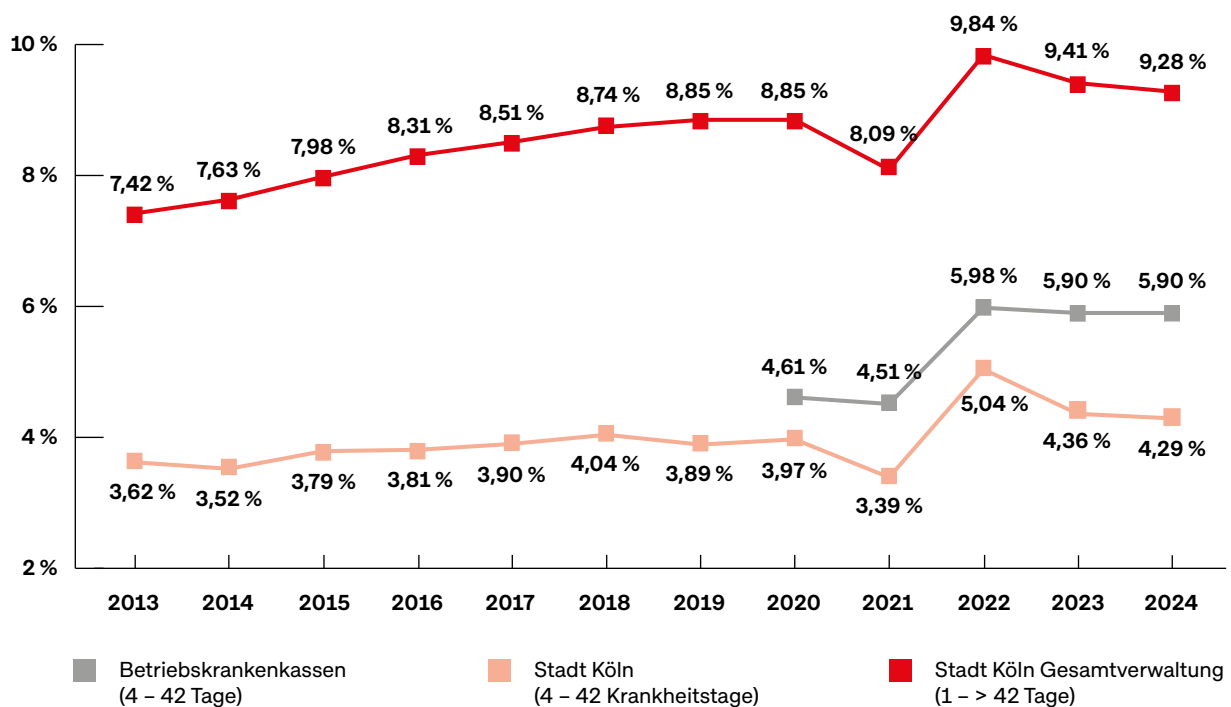
Die Beschäftigungsquote schwerbehinderter Menschen von 9,63 Prozent im Jahr 2024 basiert auf der Jahresmeldung an die Agentur für Arbeit und den Landschaftsverband (nach § 163 Absatz 2 Neuntes Buch Sozialgesetzbuch). Die gesetzliche Pflichtquote beträgt 5 Prozent; die Zielquote der Inklusionsvereinbarung der Stadt Köln liegt bei 7 Prozent.

Am 31.12.2024 waren von den 21.848 Mitarbeitenden der Stadt Köln **1.918 Menschen mit Schwerbehinderung** beziehungsweise gleichgestellte Beschäftigte.

5,6 Prozent aller Führungskräfte haben eine Schwerbehinderung (111 Personen).

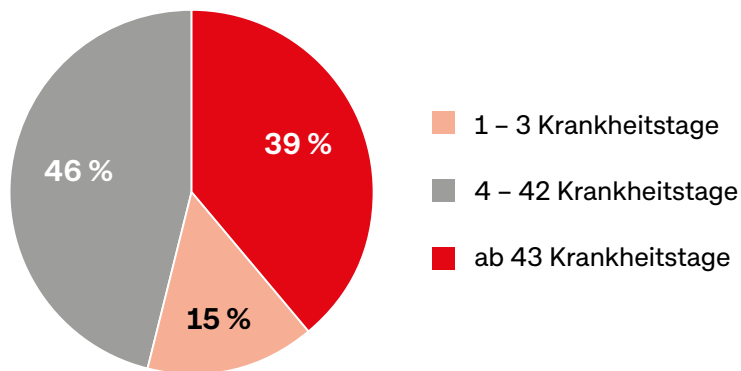
2.8 Krankenquote

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



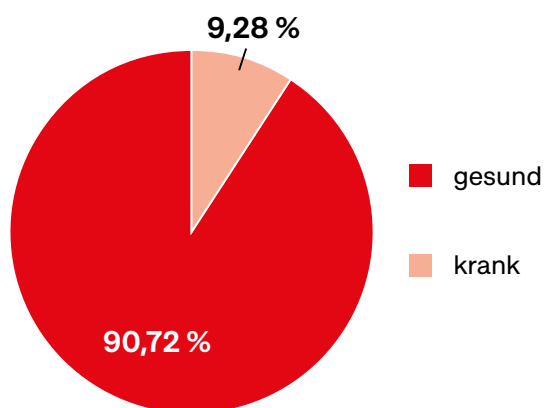
Die Krankenquote der Stadt Köln hat sich in 2024 um 0,13 Prozentpunkte auf 9,28 Prozent gesenkt.

Aufteilung der Krankheitstage nach Krankheitsdauer (Verwaltungsberechnung)

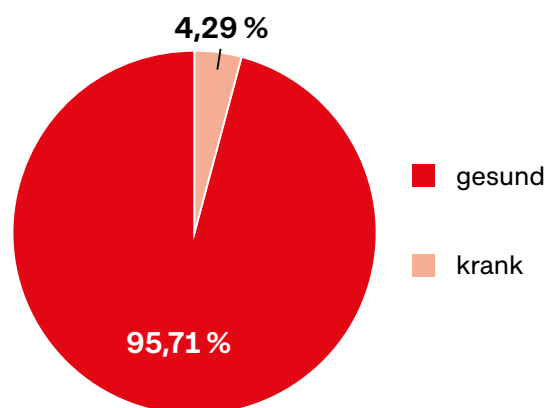


Wie man an der Verteilung erkennen kann, ist ein bedeutender Anteil Krankheitstage ab 43 Tagen, also Langzeiterkrankungen. Rechnet man diese aus der Krankenquote heraus, wie es bei Krankenkassen üblich ist, liegt die Krankenquote der Stadt Köln (Erkrankungen von 4 bis 42 Tagen) im Jahr 2024 bei 4,29 Prozent.

Die Mitarbeitenden sind in ihrer Arbeitszeit zu



Berechnung nach Verwaltungsdefinition:
1 bis > 42 Tagen, alle Zeiträume,
Krankheitstage alle Kalendertage,
inklusive Wochenenden und Feiertagen,
alle Gruppen



Berechnung vergleichbar zur Definition der Wirtschaft: Gesamtjahresbetrachtung
4 – 42 Krankheitstage, alle Kalendertage
inklusive Wochenenden

Versuch eines Vergleichs

Die Krankenquote, wie sie in Kommunen wie der Stadt Köln ermittelt wird, lässt sich nur sehr eingeschränkt mit den Zahlen vergleichen, die Krankenkassen und private Unternehmen veröffentlichen. Daher gibt es in der unten aufgeführten Übersicht den Versuch einer Einordnung der Quote der Stadt Köln mit den Krankenquoten anderer Institutionen, zusammen mit der jeweiligen Berechnungsmethode im Vergleich. Eine direkte Vergleichbarkeit ist aufgrund verschiedener Berechnungsmethoden nur schwer herzustellen.

Krankenquote der Stadt Köln nach unterschiedlichen Berechnungsansätzen

Stadt Köln – Gesamtverwaltung (1 – 42 Krankheitstage)	5,71 %	Gesamtjahresbetrachtung, 1 – 42 Krankheitstage, alle Kalendertage, inklusive Wochenenden und Feiertagen
Stadt Köln – Gesamtverwaltung (4 – 42 Krankheitstage)	4,29 %	Gesamtjahresbetrachtung, 4 – 42 Krankheitstage, alle Kalendertage, inklusive Wochenenden und Feiertagen

Zum Vergleich die jeweiligen Krankenquoten weiterer Institutionen

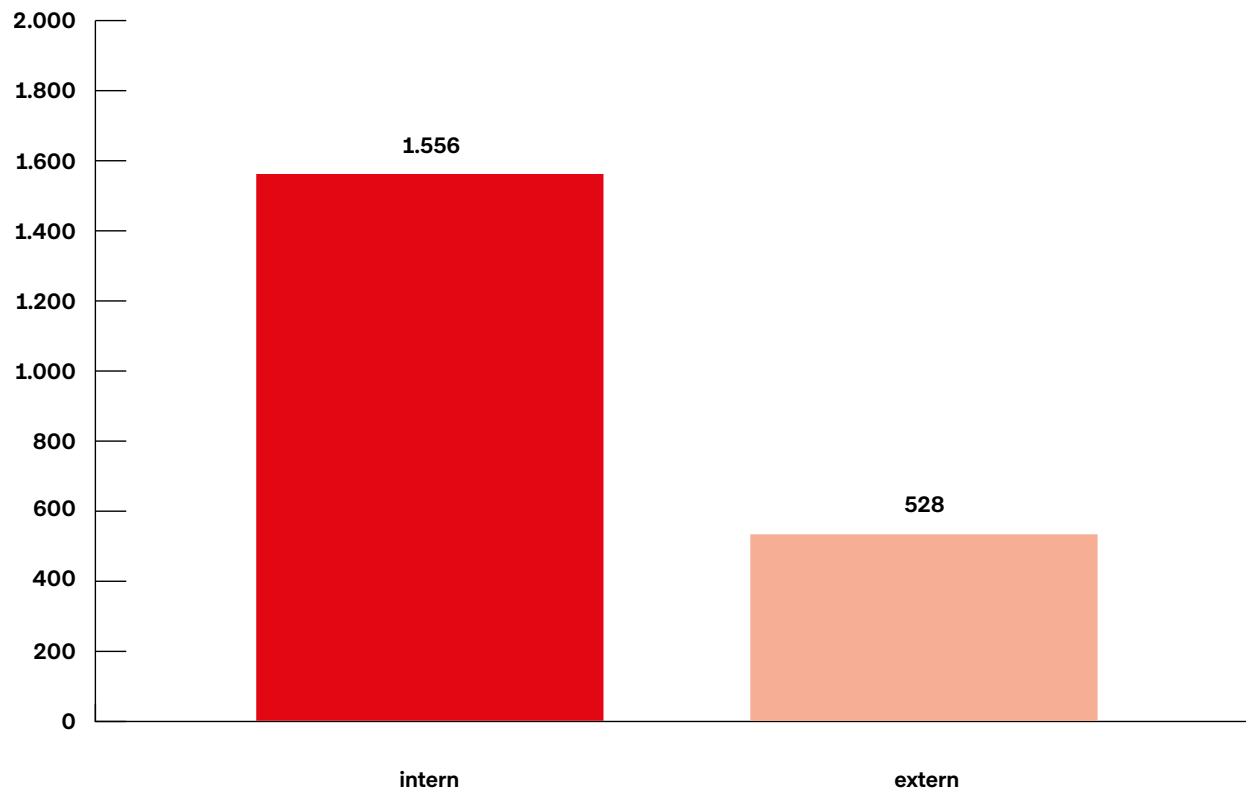
Krankenquote des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung	5,93 %	Basis Kalendertage (ohne Wochenenden und Feiertage), Krankentage laut Meldung 1 – 42 Tage, aus Monatswerten wird der Jahresdurchschnitt ermittelt Quelle: IAB
Krankenquote der Gesetzlichen Krankenversicherung	5,80 %	Basis Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung, 1 – 42 Tage (in der Regel erst ab 3 Tagen), aus 12 Stichtagswerten (zum Monatsanfang) wird der Jahresdurchschnitt ermittelt, Basis Arbeitstage ohne Wochenenden und Feiertage, Beschäftigte und Arbeitslose Quelle: Statista
Krankenstand Betriebskrankenkassen	5,90 %	Basis Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung, 1 – 42 Tage (in der Regel erst ab 3 Tagen), in der Regel auch über 42 Tage hinaus, aus Monatswerten wird der Jahresdurchschnitt ermittelt, Basis Kalendertage, nur Beschäftigte Quelle: BKK Dachverband

Hinweis zur Vergleichbarkeit:

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

2.9 Stellenbesetzung

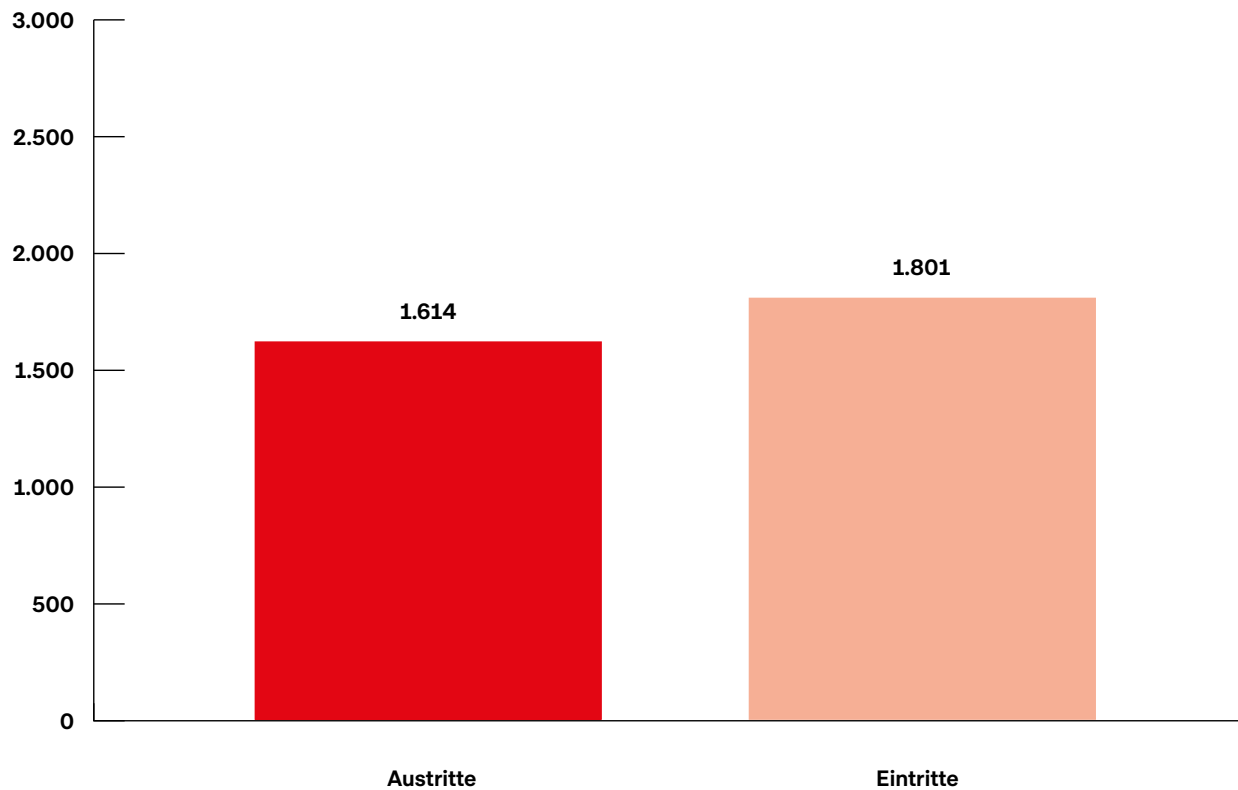
Stellenausschreibungen 2024



Zum Teil werden mehrere Personen mit einer Ausschreibung gesucht.

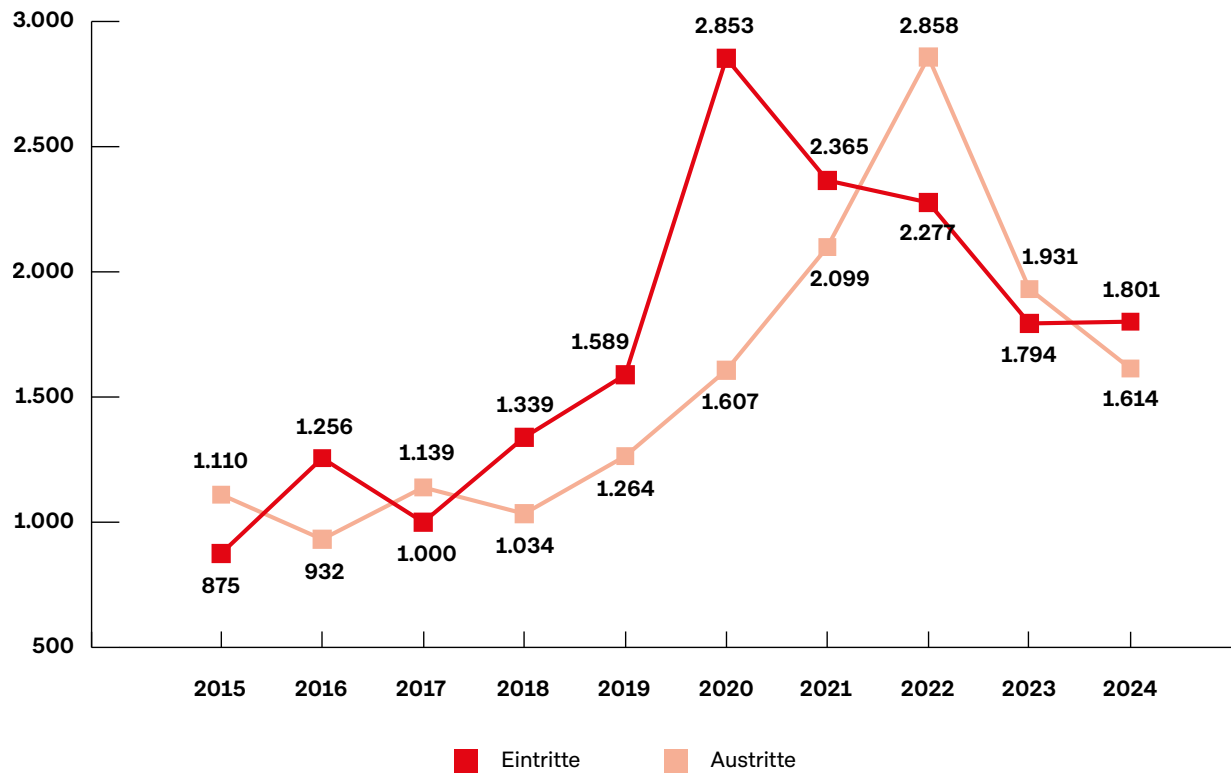
Ein- und Austritte Gesamtverwaltung 2024

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



Eintritte und Austritte seit 2015

Im Jahr 2024 hat sich die Anzahl der Eintritte etwa auf Vorjahresniveau gehalten. Die Austritte bei der Stadt Köln sind um 317 Personen niedriger als im Vorjahr.



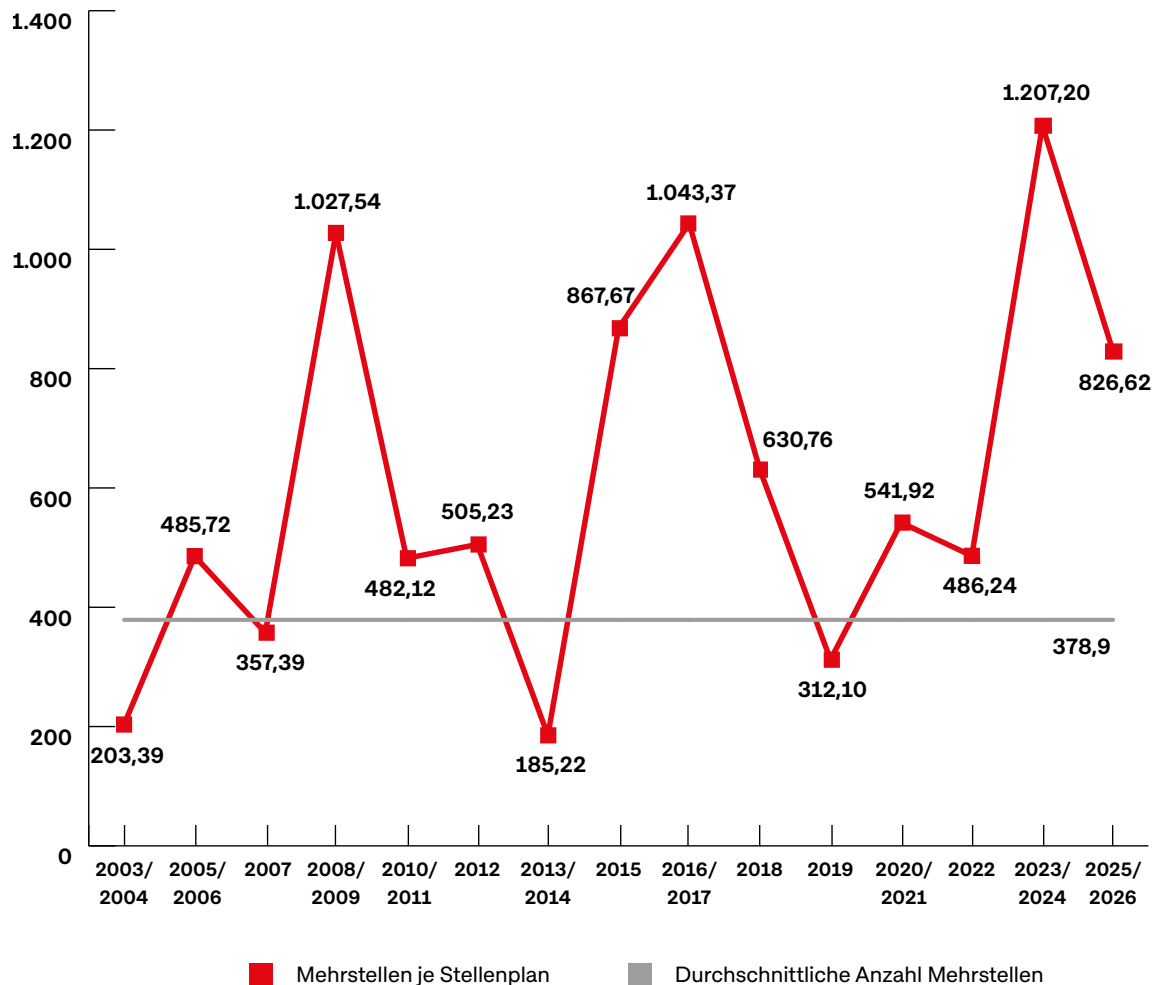
2.10 Stellenplan

Entwicklung der Mehrstellen seit 2003/2004

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

Im Stellenplan 2025/2026 werden keine zusätzlichen Stellen für neue Aufgaben vorgesehen, die zusätzliche Aufwände im Haushalt verursachen. Gleichwohl müssen mit diesem Stellenplan 2025/2026 die bereits im laufenden Stellenplan 2023/2024 anerkannten Bedarfe (718,82 Mehrstellen) verfahrenstechnisch abschließend umgesetzt und abgebildet werden. Diese Mehrstellen aus dem Stellenplan 2023/2024 sind vollständig finanziert.

Entwicklung der Mehrstellen seit 2003/2004



Im Stellenplan 2025/2026 werden keine zusätzlichen Stellen für neue Aufgaben vorgesehen, die zusätzliche Aufwände im Haushalt verursachen. Gleichwohl müssen mit diesem Stellenplan 2025/2026 die bereits im laufenden Stellenplan 2023/2024 anerkannten Bedarfe (718,82 Mehrstellen) verfahrenstechnisch abschließend umgesetzt und abgebildet werden. Diese Mehrstellen aus dem Stellenplan 2023/2024 sind vollständig finanziert.

Zu den anerkannten Mehrbedarfen 2023/2024 gehören insgesamt **872,82 Mehrstellen** (davon 317,16 Stellen befristet) zum Stellenplan 2025/2026.

Stellenentwicklung seit 2020/2021

Mit der Verabschiedung des Stellenplanes 2025/2026, ist der Stellenbestand der Kernverwaltung auf rund 20.678 Stellen gestiegen. Die Tabelle zeigt (saldiert) die Entwicklung der Stellenzusetzungen und -absetzungen sowie der Entfristungen und Befristungsverlängerungen seit dem Stellenplanjahr 2020/2021.

	2020/2021	2022	2023/2024	2025/2026
Mehrbedarfe insgesamt	697,57	573,44	1.237,70	872,82
Neue Mehrstellen	541,92	486,24	1.207,20	826,62
... davon unbefristet	497,52	454,16	1.134,93	555,66
... davon befristet	44,40	32,08	72,27	317,16
Mehrbedarfe aus befristeten Stellen	155,65	87,20	30,50	46,20
... davon aus Entfristungen	36,70	5,50	11,50	22,50
... davon Verlängerungen von befristeten Stellen	118,95	81,70	19,00	23,70
Wenigerstellen insgesamt	-48,22	-40,02	-47,89	-491,89
... davon unbefristet	-22,67	-25,02	-5,14	-443,14
... davon befristet	-25,55	-15,00	-42,75	-48,75
Mehrstellen insgesamt (Saldo Mehr-/Wenigerstellen)	493,70	446,22	1.159,31	334,73
Gesamtstellenzahl gerundet¹⁾	18.673	19.188	20.343	20.678

- 1) Gerundete vollzeitverrechnete Stellen, ohne Nachwuchskräfte und ohne die Stellen der eigenbetriebsähnlichen Einrichtungen. Die zu den jeweiligen Stellenplanjahren vom Rat beschlossenen Änderungsanträge der Fraktionen sind in den Gesamtstellenzahlen berücksichtigt.

Mehrstellen 2025/2026 nach Aufgabenschwerpunkten (nicht abschließend)

Zu den anerkannten Mehrbedarfen 2023/2024 gehören insgesamt 872,82 Mehrstellen (davon 317,16 Stellen befristet) zum Stellenplan 2025/2026. Diese setzen sich schwerpunktmäßig wie folgt zusammen:

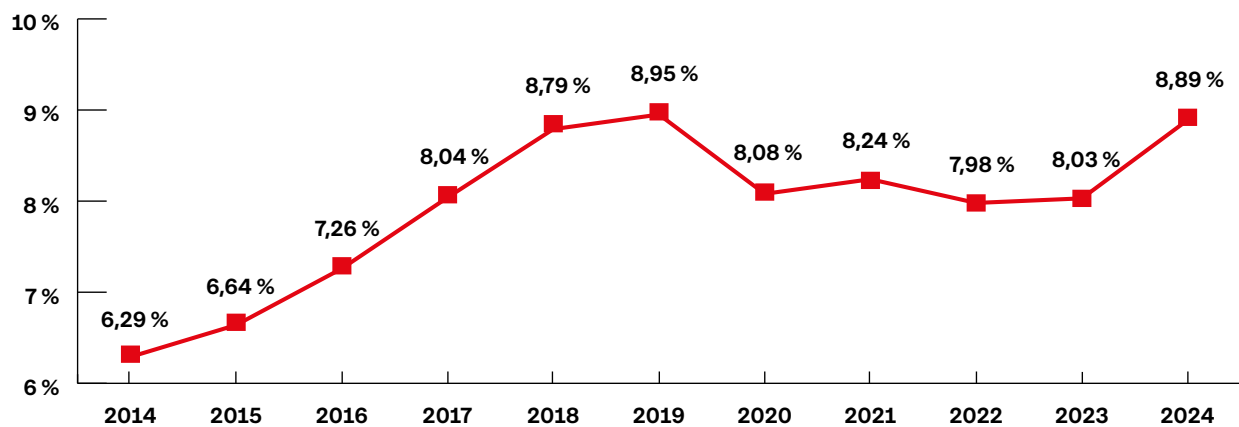
Anzahl Stellen	Thema/Aufgabe und Amt
174,75	Befristeter Mehrbedarf zur Umsetzung der Wohngeldreform
61,75	Mehrstellen im Allgemeinen Sozialen Dienst (ASD), unter anderem zur Umsetzung des "Hilfe zur Erziehung – Konzeptes"
55,00	Aufstockung des Stellenpools im Bereich des Jobcenters aufgrund der Ausweitung des Kapazitätsplans (refinanziert)
50,75	Befristeter Mehrbedarf im Rahmen des ÖGD-Pakt (Öffentlicher Gesundheitsdienst)
46,70	Befristete Mehrstellen zur Umsetzung des neuen Staatsangehörigkeitsgesetzes
46,60	Mehrstellen zur Überführung der Honorarkräfte in eine Festanstellung in der Rheinischen Musikschule
38,00	Mehrstellen in einem zentralen Stellenpool als Unterstützungskräfte für Schulhausmeisterdienste
31,50	Mehrstellen zur Kompensation der verringerten Nettoarbeitszeit aufgrund des Tarifabschlusses Sozial- und Erziehungsdienst 2022 bei den Tageseinrichtungen und der Tagesbetreuung für Kinder
20	Mehrstellen aufgrund der Aufstockung der Höhenrettung (37)
12,8	Mehrstellen aufgrund von Neubauten im Bereich der Schulen (02)
9	Mehrstellen im Bereich der Zusatzversorgung und Beihilfe (1100)

2.11 Ausbildung

2024 wurden **318 Nachwuchskräfte** (Studierende und Auszubildende) in 30 verschiedenen Berufsbildern eingestellt.

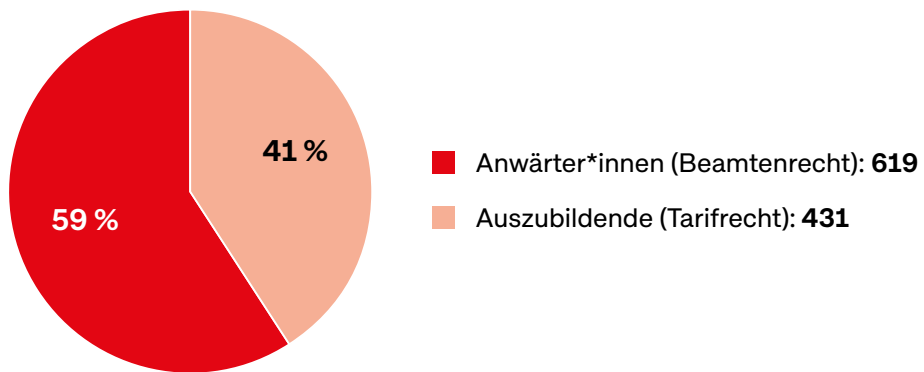
Ausbildungsquote

Die Quote liegt seit 2020 um die 8 Prozent. In 2024 ist sie auf 8,89 Prozent gestiegen.



Gesamtzahl Auszubildende und Studierende 2024: 1.050
zuzüglich Praktikant*innen und Volontär*innen: 375

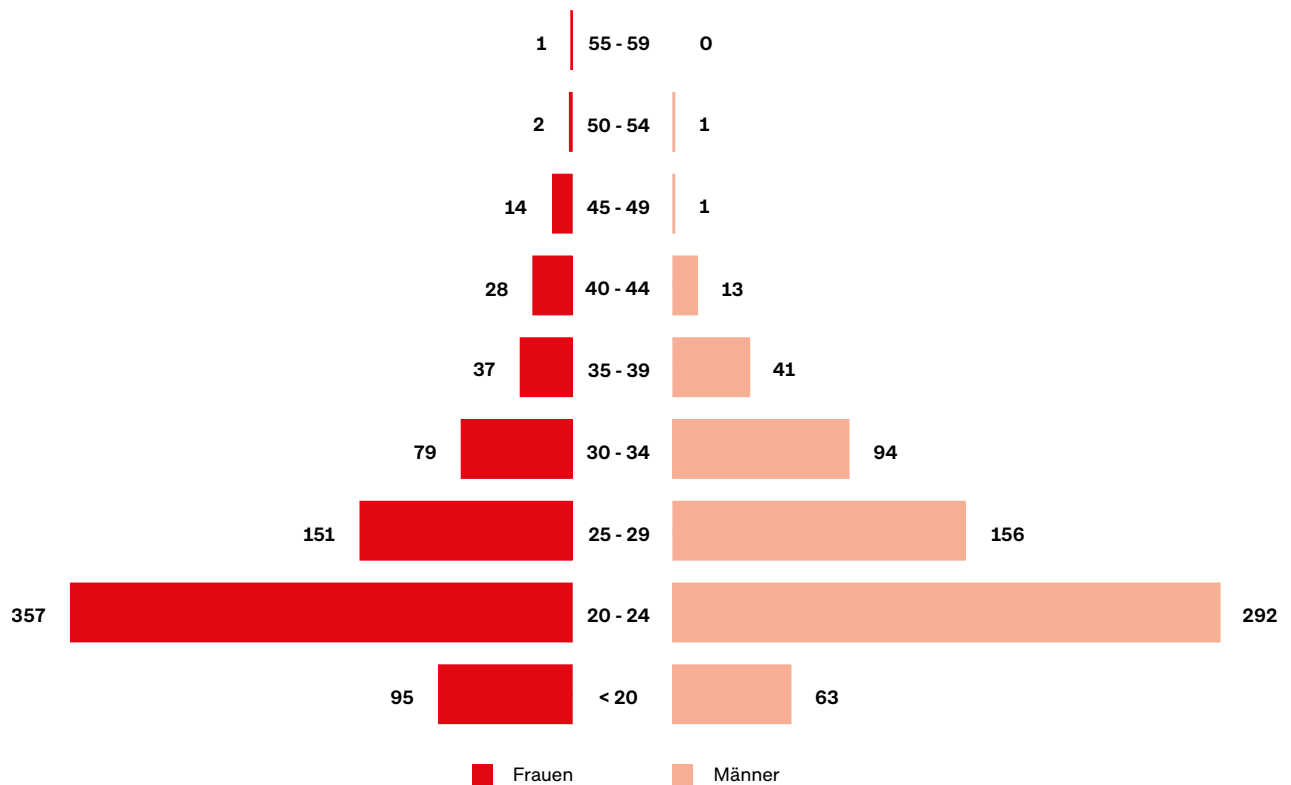
Art der Ausbildung



Altersgruppen Nachwuchskräfte

Studierende, Auszubildende, Praktikant*innen, Volontär*innen

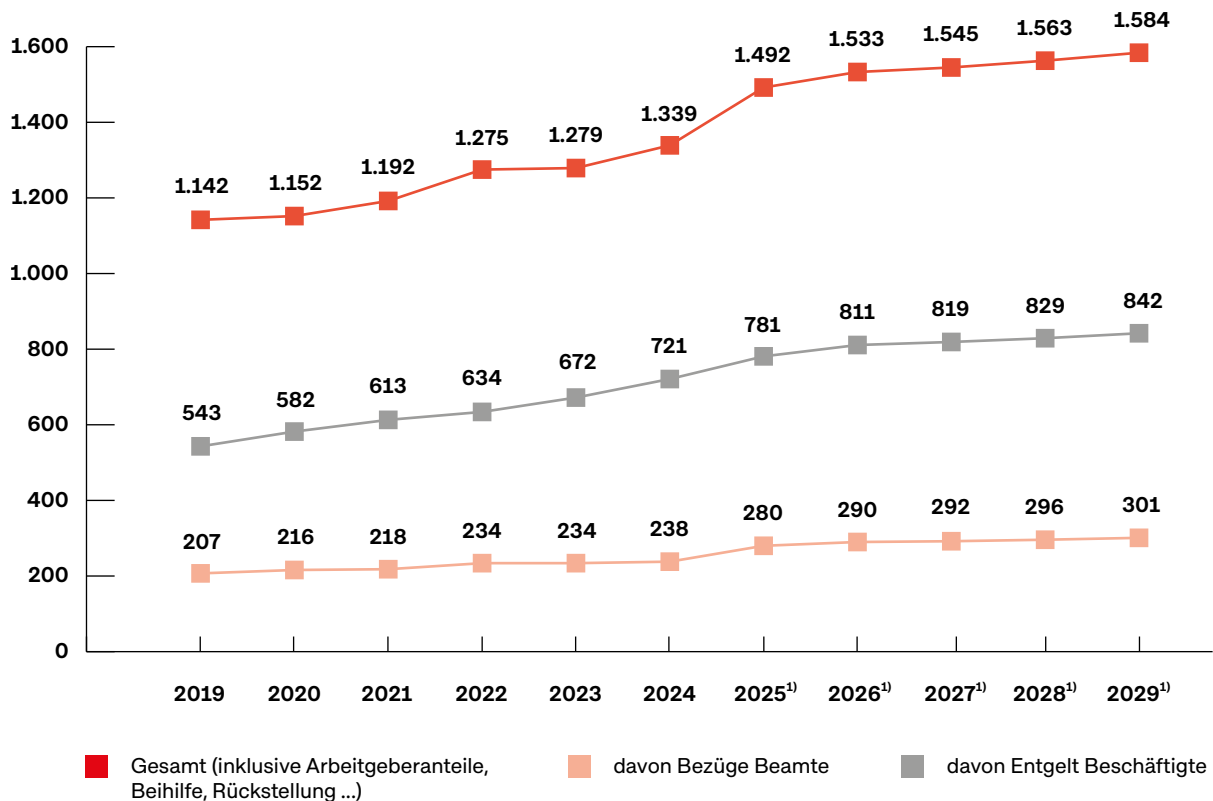
Durchschnittsalter: 25 Jahre



2.12 Personalaufwendungen

Personalaufwendungen Kernverwaltung

Angaben (gerundet) in Millionen Euro



1) Planwerte gemäß Beschluss vom 13.02.2025

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

Personalaufwendungen Kernverwaltung aufgeschlüsselt

Angaben (gerundet) in Millionen Euro

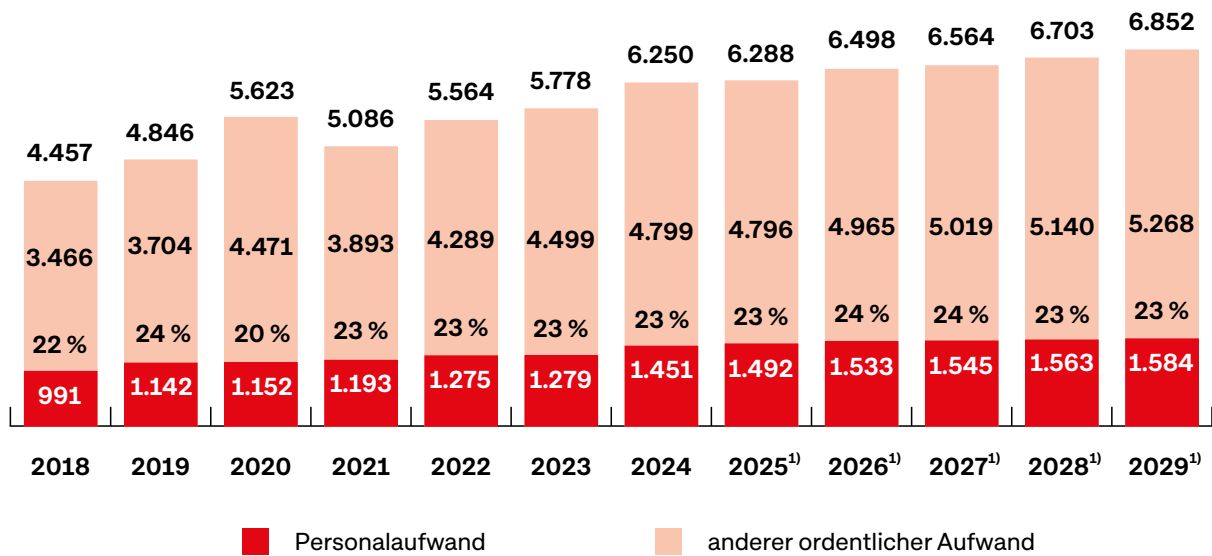
Übersicht Personalaufwendungen	2020	2021	2022	2023	2024	2025 ¹⁾	2026 ¹⁾	2027 ¹⁾	2028 ¹⁾	2029 ¹⁾
Bezüge Beamt*innen	215,8	218,2	234,2	233,7	250,6	280,2	289,8	292,0	296,4	300,9
Entgelt Beschäftigte	582,1	612,6	634,4	671,6	725,4	780,9	811,2	818,9	829,4	842,0
Arbeitgeberanteile Sozialversicherung	166,3	177,7	185,7	188,9	212,3	218,5	217,7	219,9	222,7	226,1
Unfallversicherung	2,4	3,6	3,2	3,5	3,7	4,2	4,3	4,4	4,5	4,5
Beihilfe	15,7	16,0	16,3	17,6	21,4	18,9	18,8	19,0	19,2	19,5
zahlungswirksamer Personalaufwand	982,3	1.028,1	1.073,8	1.115,3	1.213,4	1.302,7	1.341,8	1.354,2	1.372,2	1.393,0
Pensionsrückstellungen	90,8	105,3	129,0	99,4	149,0	124,2	124,2	124,2	124,2	124,2
Beihilferückstellung	31,3	25,5	37,4	23,8	41,0	29,8	29,8	29,8	29,8	29,8
Rückstellungen für ATZ, Urlaub, Überstunden, LOB etc.	47,1	33,3	35,0	41,0	48,0	35,3	36,8	36,8	36,8	36,8
Rückstellungsaufwand insgesamt	169,2	164,1	201,4	164,2	238,0	189,3	190,8	190,8	190,8	190,8
Personalaufwendungen gesamt	1.151,5	1.192,3	1.275,2	1.279,4	1.451,4	1.492,0	1.532,6	1.545,0	1.563,0	1.583,8

Die vorliegende Übersicht zeigt die (voraussichtliche) Entwicklung der Personalaufwendungen in der Kernverwaltung über einen Zeitraum von zehn Jahren – von 2020 bis zur Haushaltsplanung 2029. Sie berücksichtigt sowohl die zahlungswirksamen Aufwendungen (zum Beispiel Bezüge, Entgelte, Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung) als auch nicht zahlungswirksame Komponenten wie Rückstellungen für Pensionen und Beihilfen.

1) Planwerte gemäß Beschluss vom 13.02.2025

Personalintensität Kernverwaltung in Prozent

Angaben in Millionen Euro, gerundet



1) Planwerte gemäß Beschluss vom 13.02.2025

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

Herausgebende Stelle

Das Personal- und Verwaltungsmanagement

Möglichmacher*innen für 21.848 Beschäftigte



424

Kolleg*innen



54

Führungskräfte



78,8%

weiblich



21,2%

männlich



66,7%

weiblich



33,3%

männlich



5

Abteilungen

110 – Zentrale Verwaltung

Personalcontrolling, Finanzen

111 – Kompetenzzentrum

Personalentwicklung, Personalmarketing, Ausbildung

112 – Organisation

Standards und Grundsätze, Organisationsmanagement und -entwicklung

113 – Personalservice und -beratung

Entgelt, Versorgung, Arbeits- und Beamtenrecht

114 – Bewerbercenter

Recruiting und Bewerberbüro

Stichtag für die Zahlen ist der 31.12.2024

Fazit

Wir machen Köln – wir fassen zusammen

Personalberichts-Summary

Gemeinsam im Wandel

Die Stadt Köln verändert sich – und mit ihr auch die Anforderungen an die Verwaltung. Im Zentrum dieses Wandels stehen die Menschen, die Köln gestalten: Zum Stichtag 31.12.2024 haben 21.848 Menschen im Stammpersonal gearbeitet, die mit ihrem Einsatz, ihrer Vielfalt und ihrem Engagement das Rückgrat der Stadtverwaltung bilden und Köln machen.

Starke Signale im Recruiting

Mit 1.801 Eintritten gab es erneut mehr Eintritte als Austritte – und damit 317 mehr als im Vorjahr. In insgesamt 1.556 internen und 528 externen Ausschreibungen spiegelte sich ein aktives und breit aufgestelltes Recruiting wider. Die Resonanz: Über 17.000 externe Bewerbungen – ein klares Zeichen, dass die Stadt Köln als Arbeitgeberin immer attraktiver wird.

Jobfamilien mit Perspektive

Besonders erfreulich ist die positive Entwicklung in den Jobfamilien der ärztlichen und therapeutischen Berufen (von 498 auf 526), in den MINT Feldern (von 2.847 auf 2.993) sowie in den lehrenden und bildenden Tätigkeiten (von 167 auf 321). In den gewerblich technischen und MINT-Berufen ist zudem der Frauenanteil weiter gestiegen (Steigerung in den MINT-Bereichen zwischen 0,4 und 1,4 Prozentpunkte) – ein wichtiger Schritt in Richtung einer vielfältigen und chancengerechten Stadtverwaltung.

Neue Wege in Personalmarketing und Personalsuche

Ob direkter Kontakt über Präsenzen auf Messen und Jobbörsen, im schulischen Kontext oder auch auf Events wie der Gamescom oder dem Kölner CSD wie auch im indirekten Kontakt über Website und Social Media Kanäle – die Stadt Köln zeigt

Gesicht und präsentiert sich als attraktive Arbeitgeberin in der Region. Ein wichtiger Bestandteil ist beispielsweise der weiterentwickelte „Mach Köln!“ Kanal, der gezielt alle potenziellen Kölnmacher*innen anspricht.

Erfolgreich ausgebildet - 95,9 Prozent bestehen ihre Prüfung

Fachkräftemangel und demografischer Wandel stellen viele Arbeitgeber*innen vor große Herausforderungen. Das Durchschnittsalter der Mitarbeitenden steigt leicht auf 45,4 Jahre – ein Indikator für Erfahrung, aber auch eine Auftrag für gezielte Nachwuchsförderung und -suche. Die Stadt Köln setzt weiterhin auf eine starke und nachhaltige Nachwuchsförderung. Mit 5.283 Bewerbungen im Verwaltungsbereich zeigt sich, dass die Stadt Köln – entgegen dem bundesweiten Trend – die Bewerbungen für Ausbildungsplätze leicht steigern konnte.

318 neue Auszubildende sind im Verwaltungsbereich in 2024 gestartet. Damit bleibt die Ausbildung ein zentraler Bestandteil der Personalstrategie. Besonders erfreulich: 231 Absolvent*innen haben 2024 erfolgreich ihre Prüfungen bestanden – eine beeindruckende Erfolgsquote von 95,9 Prozent.

Insgesamt wurden in 2024 in der Gesamtverwaltung 1.425 Menschen ausgebildet.

Um auch in Zukunft talentierte Nachwuchskräfte für die Stadtverwaltung zu gewinnen, wurden die Maßnahmen im Ausbildungsmarketing weiter ausgebaut. Neben der Präsenz auf großen Job- und Ausbildungsmessen setzt die Stadt auf moderne zielgruppen-gerechte Formate wie das Veranstaltungsformat „Date mit Deiner Zukunft“, das als eine Art Tag der offenen Tür spannende Einblicke und Kontaktmöglichkeiten in die vielfältigen Ausbildungsperspektiven gibt. Die Zahl der Ausbildungs- und dualen Studiengänge konnte in den vergangenen Jahren auf insgesamt circa 45 gesteigert werden.

Für den neuen Nachwuchs wird das persönliche Erleben der Stadtverwaltung über Willkommensveranstaltung, Ämterrallyes und Einführungstage besonders wertvoll gestaltet. Die Stadt Köln bleibt damit eine der attraktivsten Arbeitgeberinnen für junge Talente mit einem starken Fokus auf moderne Nachwuchsgewinnung, praxisnahe Ausbildung und individuelle Entwicklung.

Divers, bunt und vielfältig

Der Anteil der Mitarbeitenden mit nichtdeutscher Staatsangehörigkeit ist in 2024 auf 8,22 Prozent gestiegen. Insgesamt arbeiten natürlich viel mehr Menschen mit internationaler Familiengeschichte bei der Stadt Köln. Die Beschäftigungsquote schwerbehinderter Menschen liegt bei 9,63 Prozent und befindet sich damit weit über

der Inklusionsquote von 7 Prozent, die sich die Stadt Köln als Ziel gesetzt hat, wie auch der gesetzlichen Pflichtquote von 5 Prozent.

Einige Statistiken in diesem Bericht betrachten die Personalzahlen geschlechtergetrennt nach weiblich und männlich. In Deutschland sind folgende Geschlechtseinträge möglich: „weiblich“, „männlich“, „divers“ und „ohne Angabe“. Perspektivisch möchten wir auch differenzierte Aussagen zu Mitarbeitenden mit nicht-binärer Geschlechtsidentität ermöglichen. Dafür ist eine entsprechende Datenbasis notwendig, die derzeit noch nicht in ausreichendem Umfang vorliegt. Die Verwaltung strebt eine möglichst inklusive und differenzierte Darstellung an und begrüßt es, wenn Mitarbeitende – dort, wo es möglich ist – ihre Angaben aktualisieren. Selbstverständlich ist dies freiwillig und unter Beachtung des Datenschutzes. Bislang liegen uns noch nicht genug aussagefähige Daten vor. Daher ist in diesem Bericht nur eine Darstellung getrennt nach Frauen und Männern möglich. In den Gesamtsummen der jeweiligen Analysen sind natürlich immer alle Mitarbeitenden enthalten.

Flexibilität entwickelt sich weiter positiv – mehr Teilzeit, auch in Führung

Flexibilität in der Arbeitswelt gewinnt weiter an Bedeutung. Die Teilzeitquote ist um einen Prozentpunkt auf 33 Prozent gestiegen – ein Trend der sowohl Frauen als auch Männer in der Verwaltung betrifft. Denn auch die Vereinbarkeit von Beruf und individuellen Lebensphasen bleibt ein zentrales Anliegen der Stadtverwaltung.

Im Fokus: Prozesse – für effiziente Abläufe in der Verwaltung

Mit einer offiziellen Netzwerkveranstaltung wurde in 2024 der Grundstein für das Vorbereitungsprojekt zur Einführung eines gesamtstädtischen Prozessmanagements gelegt. Ziel ist es, Grundlagen für ein erfolgreiches Prozessmanagement zu erarbeiten, das Prozesse effizienter, transparenter und nutzendenfreundlicher gestalten kann – sowohl für die Mitarbeitenden als auch für die Bewohner*innen der Stadt Köln.

Zukunft mit Perspektive

Die Stadtverwaltung befindet sich in einem dynamischen Wandel – fachlich, kulturell und strukturell. Um diesem Wandel gerecht zu werden, setzen wir weiterhin auf eine starke Personalstrategie, die auf Dialog, Entwicklung, Vereinbarkeit, Führung und Vielfalt baut. Im Fokus steht dabei nicht nur der Mensch, sondern auch die Organisation als lernende Verwaltung. Dazu ist es erforderlich, die Stadtverwaltung durch gezieltes Projektmanagement und Prozessoptimierungen, durch Digitalisierung, Automatisierung und Erschließung weiterer Themenfelder, die den Anforderungen an eine moderne Großstadt entsprechen, in den Fokus zu nehmen.

Dank

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

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

Glossar

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

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

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

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

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

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

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

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

Laufbahngruppe 1 – ehemaliger Einfacher Dienst und Mittlerer Dienst

Laufbahngruppe 2,1. Einstiegsamt – ehemaliger Gehobener Dienst

Laufbahngruppe 2,2. Einstiegsamt – ehemaliger Höherer Dienst

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

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

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

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

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

Kontakt

Stadt Köln

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

T: 0221 221-34888

F: 0221 221-22219

personalundverwaltungsmanagement@stadt-koeln.de



Stadt Köln

Die Oberbürgermeisterin

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

Gestaltung und Druck
Zentrale Dienste der Stadt Köln

Bildnachweis

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

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

Wenn nicht anders angegeben: Stadt Köln

13-JH/120-25/Dez I/40/06.2025

