

# Mitteilung

## öffentlicher Teil

Gremium	Datum
Ausschuss Allgemeine Verwaltung und Rechtsfragen / Vergabe / Internationales	24.10.2022
Integrationsrat	15.11.2022

### Personalbericht 2021

„Schreib (Deine) Geschichte: Nutze vielfältige Möglichkeiten für Deine individuelle Entwicklung und die Zukunft Deiner Stadt.“ ist die Kernaussage der neuentwickelten Arbeitgebermarke für die Stadt Köln. Der Personalbericht 2021 stellt die Marke im Detail vor und beleuchtet, durch welche Maßnahmen zum Beispiel in der Personalentwicklung, beim neuen Arbeiten und in der Vereinbarkeit die Attraktivität der Arbeitgeberin gestärkt wurde. Im Bericht ebenfalls enthalten sind die zentralen Personalkennzahlen mit Stichtag 31.12.2021.

### Die Stadtverwaltung wächst trotz Fachkräftemangel

Der Personalbestand der Stadt Köln wächst stetig: Im Jahr 2020 hat das Stammpersonal um 1.609 Personen zugenommen, 2021 kam ein weiterer Anstieg um 465 Kolleg\*innen dazu.

Somit zählte Ende Dezember 2021 das Stammpersonal 21.623 Personen.

Das Gesamtpersonal, zu dem auch passiv Beschäftigte wie Beurlaubte und besondere Beschäftigungsverhältnisse wie Ausbildung und Praktika zählen, lag zu dem gleichen Zeitpunkt bei 24.054 Personen.

Der Anstieg im Stammpersonal erklärt sich zu einem großen Teil aus der Bewältigung der Corona-Pandemie. Hierfür wurden im Laufe des Jahres über 2.000 Menschen eingestellt, von denen jedoch viele nur befristet für einige Monate bei der Stadt Köln tätig waren.

Der Fachkräftemangel ist trotzdem zu spüren und der demographische Wandel trifft die Stadt Köln wie alle Unternehmen in Deutschland: Ungefähr ein Viertel der rund 22.000 Beschäftigten des Stammpersonals verlässt die Stadtverwaltung altersbedingt in den nächsten 10 Jahren, der Anteil unter den Führungskräften liegt bei knapp 40 Prozent. Für einige Berufe in Mangelbereichen wie Ingenieurwesen, IT und dem Sozialbereich ist es schon jetzt schwierig, ausreichend qualifizierte Bewerber\*innen zu finden.

### Maßnahmen zur Personalgewinnung

Um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken wurde auch 2021 großer Fokus auf die Akquise neuer Mitarbeitender gelegt und Maßnahmen zur Bindung der vorhandenen Fachkräfte fortgeführt beziehungsweise eingeleitet. Die neue Arbeitgebermarke unterstützt und verstärkt die Personalmarketingmaßnahmen wie Werbekampagnen on- und offline, Website und Messeauftritte. Auch nach innen wirkt die Marke und stärkt auf lange Sicht die Bindung der Mitarbeitenden an die Arbeitgeberin.

Die Zentralisierung der stadtweiten Recruitings im Bewerbercenter ist ein wichtiges Element zur Professionalisierung und Beschleunigung der Personalgewinnung: 2021 konnten 40 Dienststellen in den sogenannten Fullservice angebonden werden, Anfang 2022 wurde das geplante Ziel von 69 Dienststellen erreicht. Im Jahr 2021 wurden im Bewerbercenter rund 10.000 Bewerbungen bearbeitet und über 2.300 Personen eingestellt.

**Entwicklung der Ausbildungs-, Schwerbehinderten- und Krankenquote**

Die Ausbildungsquote ist 2021 auf 8,2 Prozent gestiegen. Im Ausbildungsjahr 2021 wurden wie in den Vorjahren alle Ausbildungsplätze besetzt, 341 Nachwuchskräfte sind zur Stadt Köln hinzugekommen.

Die Schwerbehindertenquote ist auf 9 Prozent gestiegen. Zum Stichtag 31.12.2021 haben 1.765 Menschen mit Schwerbehinderung beziehungsweise gleichgestellte Beschäftigte bei der Stadt Köln gearbeitet, 6,3 Prozent aller Führungskräfte haben eine Schwerbehinderung.

Die Krankenquote ist auf 8,9 Prozent gesunken, nachdem sie in den letzten Jahren kontinuierlich angestiegen ist. Wahrscheinlich ist dieser Rückgang auf die Maßnahmen zur Eindämmung der Corona-Pandemie zurückzuführen. Eine Rückkehr zur Vor-Corona-Situation könnte im Umkehrschluss wieder zu einer ansteigenden Krankenstandquote führen.

**Gesellschaftlicher Trend zu mehr Gleichberechtigung**

Gesamtgesellschaftlich hat sich die Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern in den letzten Jahren Schritt für Schritt verbessert. Dies spiegelt sich auch in den Personalzahlen der Stadt Köln: Der Anteil von Männern, die in Teilzeit arbeiten, ist von 10 Prozent im Jahr 2018 auf 15 Prozent gestiegen. 2021 haben sich insgesamt 1.200 Männer für eine Teilzeitbeschäftigung entschieden. Der Anteil von Frauen in Führung ist in den letzten 4 Jahren um 2 Prozentpunkte gestiegen – von 53 auf 55 Prozent, während der Gesamtanteil von Frauen im Stammpersonal um ein Prozent auf 62 Prozent gesunken ist.

**Gez. Blome**