



ERZBISCHÖFLICHES
GENERALVIKARIAT

wirksam entwickeln.

Personalbericht 2022

mit Gleichstellungsanalyse für das Erzbischöfliche
Generalvikariat, Erzbischöfliche Offizialat und die weiteren
angeschlossenen Dienststellen

Inhalt

	Vorwort	3			
1	Überblick Erzbischöfliches Generalvikariat mit angeschlossenen Dienststellen und Erzbischöfliches Offizialat	4	14	Kranken-/Gesundheitsstand und Fehlzeiten	9
2	Verteilung der Mitarbeitenden auf Organisationseinheiten	4	15	Betriebliches Eingliederungsmanagement	10
3	Verteilung der Mitarbeitenden nach Tätigkeiten (ohne Auszubildende und Trainees)	5	16	Schwerbehinderte Menschen	12
4	Verteilung der Mitarbeitenden nach Arbeitszeitanteilen	5	17	Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit	12
5	Elternzeit	5	18	Betriebliche Gesundheitsförderung	14
6	Befristete und unbefristete Arbeitsverträge	6	19	Ausbildung	15
7	Anteil der Leitenden Mitarbeitenden	6	20	Trainees	16
8	Entwicklung und Prognose der Mitarbeiterkapazitäten (MAK)	7	21	Personalgewinnung	16
9	Demografischer Wandel im EGV	7	22	Neue Mitarbeitende	17
10	Altersstruktur der Mitarbeitenden	8	23	Chancengleichheit	17
11	Erreichen der Regelaltersgrenze	8	24	Weiterbildung	19
12	Durchschnittliches Lebensalter und Betriebszugehörigkeit	9	25	Beratungen durch die Diözesanstelle für Pastorale Begleitung	20
13	Austritte von Mitarbeitenden	9	26	Beratungen durch die Abteilung Personalentwicklung und Gesundheit	21
			27	Exerzitien	22
			28	Bildungsurlaub	22
			29	Jahresgespräche mit Mitarbeitenden	22



**Sehr geehrte Leserinnen und Leser,
liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,**

die katholische Kirche im Erzbistum Köln steht vor vielen Herausforderungen. Die Entwicklung Pastoraler Einheiten, die Begleitung von Gläubigen in ihren verschiedenen Lebenslagen und die Bewahrung der Schöpfung durch Umwelt- und Klimaschutz sind nur einige Themen, mit denen wir uns in der kirchlichen Verwaltung beschäftigen.

785 Mitarbeitende in der kirchlichen Verwaltung bauen gemeinsam an der Kirche in unserem Erzbistum, stellen den Gläubigen Dienstleistungen und Kompetenzen unterschiedlicher Art zur Verfügung und unterstützen damit die Gemeinden und Engagierten vor Ort, den Glauben in Gemeinschaft zu leben. Um als Erzbischöfliche Verwaltung zukunftsfähig zu bleiben, wurde zum 1. Juni 2023 die Struktur des Generalvikariats reorganisiert, um schnellere Entscheidungswege zu ermöglichen sowie eindeutige Verantwortliche und Ansprechpartner zu benennen. Mein Dank gilt allen Kolleginnen und Kollegen, die sich Tag für Tag für unser Erzbistum einsetzen und die anstehenden Veränderungen mittragen.

Der Personalbericht 2022 stellt Ihnen Zahlen, Daten und wissenswerte Fakten rund um das Erzbischöfliche Generalvikariat, die angeschlossenen Dienststellen und das Erzbischöfliche Offizialat vor. Seit dem vergangenen Jahr enthält der Bericht eine Gleichstellungsanalyse mit geschlechterspezifischen Vergleichsdaten.

Als Arbeitgeber fördern wir durch verschiedene Maßnahmen die Entwicklung unserer Mitarbeitenden. Aber auch wir sind von demografischen Entwicklungen betroffen, sodass viele Kolleginnen und Kollegen in den nächsten zehn Jahren in den Ruhestand treten werden und wir darauf angewiesen sind, als Arbeitgeber attraktiv für neue Bewerberinnen und Bewerber zu sein.

Mit diesem Personalbericht erhalten Sie einen tieferen Einblick in die Personalarbeit im Erzbischöflichen Generalvikariat. Ich wünsche Ihnen viel Freude beim Lesen.

Mit herzlichen Grüßen

Frank Hüppelshäuser

Amtsleiter

1. Überblick Erzbischöfliches Generalvikariat mit angeschlossenen Dienststellen und Erzbischöfliches Offizialat

		31.12.2022		31.12.2021	
			MAK		MAK
Mitarbeitende Personen		785	689,8	792	690,3
davon Vollzeit		529	529,0	531	531,0
davon Teilzeit		235	140,0	239	139,3
davon Auszubildende/Trainees		22	21,8	22	22,0
Auszubildendenquote	%	2,5		3,2	
Teilzeitquote	%	30,1		30,2	
Frauenquote	%	59,6		57,8	
Anteil schwerbehinderter Menschen	%	9,2		8,8	
Fluktuationsquote	%	9,2		9,8	
Personalaufwand	Mio. EUR	50,1		49,1	
Ø Personalaufwand je MAK	Tsd. EUR	72,0		71,0	

Darüber hinaus arbeiten 146 Verwaltungsleiter/innen (85 Frauen und 61 Männer) sowie 58 Assistenzen (53 Frauen und 6 Männer) in den 180 Seelsorgebereichen des Erzbistums Köln, die über das Erzbischöfliche Generalvikariat angestellt sind. Ebenso sind 36 Engagementförderinnen und 6 Engagementförderer über das Erzbischöfliche Generalvikariat angestellt und in den Seelsorgebereichen eingesetzt. Die vorgenannten Personengruppen zählen nicht zur oben genannten Gesamtzahl von 785 Mitarbeitenden.

2. Verteilung der Mitarbeitenden auf Organisationseinheiten

		MAK	%
Bischöfe, Bischofsvikariate	24	22,2	3,2
Diözesanstelle für Berufungspastoral	4	2,5	0,4
Diözesanstelle für den Pastoralen Zukunftsweg	3	3,0	0,4
Stabsabteilungen, Stabsstellen Generalvikar	74	67,3	9,8
HA Entwicklung Pastorale Einheiten	49	43,7	6,3
HA Seelsorge	144	117,5	17,0
HA Schule/Hochschule	56	49,4	7,2
HA Medien und Kommunikation	32	27,2	3,9
HA Seelsorge-Personal	28	23,8	3,4
HA Verwaltung	131	118,8	17,2
HA Finanzen	96	81,2	11,8
Angeschlossene Dienststellen	103	94,7	13,7
Erzbischöfliches Offizialat	19	16,8	2,4
Auszubildende, Trainees	22	21,8	3,2
Gesamtergebnis	785	689,8	100,0



EINFACHER DIENST



MITTLERER DIENST



GEHOBENER DIENST



ERSTHELFER/INNEN



HÖHERER DIENST



LEITENDE MITARBEITENDE



TEILZEIT-ARBEIT



SICHERHEITSBEAUFTRAGTE



NUTZUNG DER ELTERNZEIT



AUSBILDER/INNEN



AUSZUBILDENDE

BRANDSCHUTZ UND
EVAKUIERUNGSHelfER /INNEN

3. Verteilung der Mitarbeitenden nach Tätigkeiten (ohne Auszubildende)

		Frauen	Männer
Leitende Mitarbeitende	§ 13 Dienst- u. Geschäftsordnung	29	63
Höherer Dienst		91	101
Gehobener Dienst		150	92
Mittlerer Dienst		173	45
Einfacher Dienst		12	9
Gesamt		455	310

4. Verteilung der Mitarbeitenden nach

Arbeitszeitanteilen

		Vollzeit	Teilzeit-Beschäftigte	%
Männer	318	280	38	4,9
Frauen	467	269	198	25,2
Gesamt	785	549	236	30,1

5. Elternzeit

		Frauen	Männer
Mitarbeitende in Elternzeit (zum Stichtag 31.12.2022)		9	1
Rückkehrer/innen aus Elternzeit (Beginn vor 01.01.2022)		3	1
Mitarbeitende mit Elternzeit und Rückkehr in 2022		6	8

6. Befristete und unbefristete Arbeitsverträge

		Frauen	Männer
Befristete Arbeitsverträge	55	35	20
Unbefristete Arbeitsverträge	730	432	298

Von 90 befristeten Verträgen in 2021 ist die Anzahl 2022 auf 55 befristete Verträge gesunken.

7. Anteil der Leitenden Mitarbeitenden

		Leitende gem. § 13 Dienst- und Geschäftsordnung	%
Männer	318	63	19,7
Frauen	467	29	6,2
Gesamt	785	92	11,7

Die durchschnittliche Führungsspanne lag bei 8,5 Personen. Der Anteil der Frauen in leitenden Positionen lag 2022 bei 31,5 Prozent.

Geschlechterverteilung EGV 2021

Werte in absoluten Zahlen



467



318

8. Entwicklung und Prognose der Mitarbeiterkapazitäten (MAK)

		2020	2021	2022	2023
MAK		725	690	692	690
Personalaufwand	in Mio. EUR	46,0	46,4	49,1	50,1

	2022	2021	2020	2019	2018
Mitarbeiterkapazitäten	689,8	692,3	690,5	725,6	687,4
Veränderung der MAK gegenüber dem Vorjahr	-2,5	1,8	-35,1	38,2	18,5

9. Demografischer Wandel und Arbeitnehmergenerationen

Grundsätzlich wird die Bevölkerungsgröße von drei demografischen Komponenten direkt beeinflusst: Geburten, Sterbefällen und der Differenz zwischen den Zuzügen nach und Fortzügen aus Deutschland. Prognosen dieser Hinsicht wurden in der Vergangenheit jedoch immer wieder durch unvorhergesehene Ereignisse, wie zuletzt dem Krieg in der Ukraine, in Frage gestellt. So ist die Bevölkerung in Deutschland entgegen den Erwartungen aus dem Jahre 2009 nicht geschrumpft, sondern stetig angestiegen von 79,1 Mio. im Jahre 1990 auf 84,3 Mio. im Jahr 2022. Dennoch leben wir in Deutschland in einer alternden Gesellschaft. Die sinkende Zahl der Menschen im jüngeren Alter und die gleichzeitig steigende Zahl älterer Menschen verschieben den demografischen Rahmen in bisher nicht gekannter Art und Weise. Jede zweite Person in Deutschland ist heute älter als 45 und jede fünfte Person älter als 66 Jahre. Es wird in Deutschland zukünftig mehr ältere Menschen, weniger Kinder und Jugendliche, weniger Menschen im erwerbsfähigen Alter sowie eine verstärkte Zuwanderung aus anderen Staaten geben. Das hat vielfältige Folgen im gesellschaftlichen Miteinander für uns alle.

Die zahlenmäßig starken Jahrgänge der sogenannten Babyboomer-Generation wachsen ins hohe Alter hinein. Mit diesen geburtenstarken Jahrgängen wird auch ein entsprechendes Know-how den Arbeitsmarkt verlassen. Der Mangel an gut ausgebildeten Fachkräften ist bereits deutlich zu spüren und die Arbeitgeber bemühen sich, qualifiziertes Personal am Arbeitsmarkt zu akquirieren.

Die jüngeren Generationen stellen bei der Berufswahl und der Wahl des Arbeitgebers teilweise ganz andere Anforderungen als die vorhergehenden Generationen. Die junge Generation kommuniziert anders und mit anderen Technologien als die ältere Generation. Sie ist in der Welt des technischen Fortschritts zu Hause und über weite räumliche Distanzen vernetzt. Aber gleichzeitig liegt gerade in dieser Diversität eine große Chance für die Arbeitswelt. Das generationenübergreifende Lernen hat hier einen besonderen Stellenwert. Alt von Jung – Jung von Alt.

10. Altersstruktur

Altersstruktur der Mitarbeitenden

Jahre	Anzahl	%
unter 21	7	0,9
21 – 25	29	3,7
26 – 30	60	7,6
31 – 35	69	8,8
36 – 40	68	8,7
41 – 45	69	8,8
46 – 50	72	9,2
51 – 55	138	17,6
56 – 60	138	17,6
über 60	135	17,2
EGV Gesamt	785	100

Altersstruktur der Leitenden Mitarbeitenden

Jahre	Anzahl	%
21 – 25	0	0,0
26 – 30	0	0,0
31 – 35	6	6,5
36 – 40	9	9,8
41 – 45	5	5,4
46 – 50	10	10,9
51 – 55	20	21,7
56 – 60	14	15,2
über 60	28	30,4
EGV Gesamt	92	100

11. Erreichen der Regelaltersgrenze*

Jahr	Anzahl
2023	15
2024	18
2025	22
2026	24
2027	21
2028	25
2029	13
2030	29
2031	26
2032	31

* Renteneintritte Stand 31.12.2022 (bereinigt um befristete Arbeitsverträge). Die Zahlen werden sich aufgrund von Ein- und Austritten sowie vorzeitigen Renteneintritten mehrheitlich jährlich ändern und sind auf die Folgejahre bezogen als fiktiv zu betrachten.

Dass die geburtenstarken Jahrgänge in Deutschland auf dem Weg in den Ruhestand sind, ist auch im Erzbischöflichen Generalvikariat, seinen angeschlossenen Dienststellen und dem Erzbischöflichen Offizialat deutlich erkennbar: Rund 100 Mitarbeitende werden sich hier innerhalb der nächsten 5 Jahre aus Altersgründen verabschieden. Im Jahr 2021 führte die Abteilung Personalentwicklung und Gesundheit eine anonyme Befragung der rentennah Beschäftigten durch. Resultierend daraus konnte das Weiterbildungsangebot für diese Zielgruppe im Jahr 2022 um weitere interessante Bausteine zur Gestaltung des Arbeitslebens in den letzten Jahren vor Renteneintritt sowie der Vorbereitung auf den Ruhestands erweitert werden. Weitere Seminarangebote für Mitarbeitende und Führungskräfte zum Thema "Wissenstransfer" folgen im Jahr 2023. Hierbei soll der Tatsache entgegengewirkt werden, dass neben diesen wertvollen Mitarbeitenden auch deren Know-how verloren geht.

12. Durchschnittliches Lebensalter und Betriebszugehörigkeit

		Frauen	Männer
Lebensalter	48,0	46,6	50,2
Betriebszugehörigkeit	13,2	12,5	14,2

13. Austritte von Mitarbeitenden

		Frauen	Männer
Auflösungsvertrag	3	2	1
Befristeter Vertragsablauf	14	7	7
Ende Ausbildung	6	4	2
Eigenkündigung	30	17	13
Rente (vorzeitig)	5	3	2
Rente (Altersgrenze)	11	5	6
Statuswechsel (Angestellte Beamte)	3	0	3
Versetzung	0	0	0
Kündigung durch Arbeitgeber	3	1	2
Tod	1	0	1
Versorgung (Altersgrenze)	2	0	2
Versorgung (vorzeitig)	0	0	0
Sonstige	1	0	1
Gesamt	79	39	40

14. Kranken-/Gesundheitsstand und Fehlzeiten

		2022	2021	2020
Summe	Tage	17.345	13.016	14.604
Durchschnitt	Pers./Jahr in Tagen	22,1	16,4	18,4
Gesunde Tage	Tage	227,8	232,6	227,6
Krankenstand	%	8,8	6,6	7,5
Gesundheitsstand	%	91,2	93,4	92,5

Die Auswertung aus ZEUS über alle Mitarbeitende zeigt, dass die Kranken- und Fehlzeiten (Krankentage mit und ohne Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung, Kur, Reha, Wiedereingliederungsmaßnahmen) im Vergleich zu den letzten beiden Jahren gestiegen sind. Insgesamt haben die Mitarbeitenden des EGV im Jahr 2022 an 17.345 Tagen gefehlt. Im Durchschnitt war jeder Mitarbeitende 22,1 Tage abwesend.

15. Betriebliches Eingliederungsmanagement

Entwicklung der BEM-Fallzahlen

Anzahl der BEM-Fäll	2022	2021	2020
in laufender Bearbeitung (z. T. noch aus den Vorjahren)	59	47	43
bei denen kein BEM erforderlich ist	36	35	38
abgeschlossen	24	22	27
abgelehnt	1	0	5
Summe aller bearbeiteten Fälle	120	104	113
davon Frauen	76	62	72
davon Männer	44	42	41

BEM-Fälle in den Teilbereichen im Jahr 2022

	Anzahl	Mitarbeitende	%
Bischöfe/Bischofsvikare	4	27	25
Stabsstellen, Stabsabteilungen Generalvikar	13	74	18
HA Entwicklung Pastorale Einheiten	9	49	18
HA Seelsorge	17	144	12
HA Schule/Hochschule	11	56	20
HA Medien und Kommunikation	7	32	22
HA Seelsorge-Personal	3	28	11
HA Verwaltung	22	131	17
HA Finanzen	13	96	14
Angeschlossene Dienststellen	19	107	18
Erzbischöfliches Offizialat	2	19	11
Auszubildende/Trainees	0	22	0
Summe	120	785	15

Bei den Verwaltungsleitungen und deren Assistenzen gab es 28 BEM-Fälle. Davon waren 14 in laufender Bearbeitung, bei 11 war kein BEM erforderlich. 3 Fälle konnten abgeschlossen werden und niemand hat das BEM abgelehnt.

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) im Erzbischöflichen Generalvikariat, im Erzbischöflichen Offizialat und in den angeschlossenen Einrichtungen wurde im November 2022 zum dritten Mal erfolgreich auditiert.

Das international gültige Qualitätszertifikat wurde nach Abschluss einer umfangreichen externen Prüfung unserer BEM-Prozesse und Standards von der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) und vom International Disability Management Standards Council (IDMSC, Kanada) verliehen. Im gesamten Prüfverfahren wurden auch die Mitarbeitervertretung sowie die Schwerbehindertenvertretung eng eingebunden.

Seit 2019 führt der Fachbereich Gesundheitsmanagement eine anonyme Befragung der Beschäftigten durch, deren BEM-Verfahren im laufenden Jahr abgeschlossen wurden. Ausgenommen sind die Mitarbeitenden, die ausgeschieden sind. Im Jahr 2022 wurde 32 Mitarbeitenden der Link zur Evaluation zugeleitet. Alle Personen haben an der anonymen Befragung teilgenommen. Mit den Ergebnissen kann der BEM-Prozess bewertet werden, um so für die Zukunft Verbesserungen für das Einzelfallmanagement erzielen zu können.

Auf einer Skala von 1 (trifft voll zu) bis 5 (trifft gar nicht zu) erreichten die Antworten der Betroffenen zu nachfolgenden Fragestellungen die jeweils angegebenen Mittelwerte:

Fragestellung	Mittelwert
Das BEM-Angebot des Dienstgebers habe ich als „wohlwollend“ empfunden.	1,3
Die BEM-Gespräche waren vertrauensvoll.	1,1
In den BEM-Gesprächen konnte ich meine Situation und meine Anliegen klären.	1,3
Die BEM-Gespräche waren lösungsorientiert.	1,2
Alles was im BEM geplant und umgesetzt wurde, wurde mit mir vorher abgestimmt.	1,1
Im BEM-Gespräch wurden mir auch meine Stärken deutlich.	1,9
Durch das BEM ist meine Arbeitsfähigkeit besser geworden.	2,0
Ich werde durch Vorgesetzte in meiner Situation unterstützt.	1,7
Ich werde durch Kolleginnen und Kollegen in meiner Situation unterstützt.	1,9
Mein allgemeiner Gesundheitszustand ist im Moment gut.	1,8
Mit meinem jetzigen Gesundheitszustand kann ich meine Arbeit auch in den nächsten zwei Jahren gut ausüben.	1,6
Mit meiner jetzigen Arbeitssituation bin ich insgesamt zufrieden.	2,1
Die Anzahl der Gespräche war angemessen.	1,2
Insgesamt bin ich mit dem zufrieden, was ich im BEM erreicht habe.	1,4

Auf die abschließende Frage „Das BEM war für mich ...“ wurde geantwortet:

- ... ein Rettungsring
- ... wertvoll und optimal – es geht nicht besser
- ... wie Getragensein
- ... wie ein freundliches, ermutigendes Lächeln
- ... hilfreich
- ... ein Vorankommen
- ... eine menschliche Unterstützung
in gesundheitlich schwierigen Zeiten
- ... eine echte Hilfe
- ... ermutigend
- ... eine Erleichterung
- ... ein Anker
- ... eine Stütze
- ... eine Anerkennung

16. Schwerbehinderte Menschen

Die Bedeutung der Arbeit ist für schwerbehinderte Menschen besonders hoch. Sie weisen eine physische oder psychische Einschränkung auf, wodurch sie oft begrenzt gesellschaftliche Aktivitäten in ihrem Umfeld wahrnehmen können. Schwerbehinderten Menschen soll die Teilhabe am Arbeitsleben möglich sein. Das Grundgesetz, das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz und das Sozialgesetzbuch IX (SGB IX) stärken die Rechte der Schwerbehinderten und wollen die Teilhabe (schwer-)behinderter Menschen sicherstellen. Die Arbeit stellt den Kontakt und den Austausch mit anderen Mitmenschen sicher. Bei der Bewerberauswahl bevorzugt das Generalvikariat daher Menschen mit Behinderung bei gleicher Eignung. Seit mehreren Jahren übertrifft das Generalvikariat die gesetzlich vorgeschriebene Quote von 5 Prozent sowie die freiwillige Mindestquote von 6,5 Prozent.

Die Berechnung der Schwerbehindertenquote erfolgt nicht aus dem einfachen Verhältnis der schwerbehinderten Menschen zur Anzahl aller Mitarbeitenden. Basis hierfür stellt das Berechnungsmodell im SGB IX dar, nach dem die Berechnung der gesetzlichen Ausgleichsquote erfolgt.

Anteil schwerbehinderte Menschen

		2022	2021	2020
Quote schwerbehinderte Menschen	%	9,2	8,8	8,8

17. Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit

	2022	2021	2020
Ersthelfer/innen	91	86	84
davon Frauen	64	57	
davon Männer	27	29	
Sicherheitsbeauftragte	39	37	38
davon Frauen	17	15	
davon Männer	22	22	
Brandschutz- und Evakuierungshelfer/innen	55	50	46
davon Frauen	27	23	
davon Männer	25	27	
Betriebsbegehungen	22	0	5
Vorsorgeuntersuchung Bildschirmarbeitsplatz	109	44	
davon Frauen	69	26	
davon Männer	40	18	
Gripeschutzimpfungen	78	70	
davon Frauen	45	41	
davon Männer	33	29	
Arbeitsunfälle	36	29	36
davon Wegeunfälle	11	10	13
davon Frauen	27	20	
davon Männer	9	9	
Unfallmeldungen an die VBG	14	11	18

Das Arbeitsschutzmanagementsystem (ASM) für das gesamte Erzbistum Köln konnte für das Generalvikariat und den angeschlossenen Einrichtungen abgeschlossen werden. Mit der Verabschiedung des Leitfadens zum Arbeitsschutzmanagementsystems wurde die Basis für das erste interne Audit 2022 geschaffen, welches von der Stabsabteilung Rechnungskammer durchgeführt wurde.

Die Weiterentwicklung des Arbeitsschutzhandbuchs und der Internetseite www.arbeitsschutz-ebk.de wurde fortgesetzt und insbesondere die Gefährdungsbeurteilungen weiterentwickelt. Alle zwei Monate wurde ein Arbeitsschutz-Newsletters mit aktuellen Neuigkeiten zum Arbeitsschutz an die Verantwortlichen verschickt.

Beurteilung Psychischer Belastungen am Arbeitsplatz

Im 2. Quartal 2022 wurde mit Beteiligung der Mitarbeitervertretung und der Schwerbehindertenvertretung in einer kleinen Arbeitsgruppe die Planung und Realisierung der Beurteilung der psychischen Belastungen am Arbeitsplatz erarbeitet. Nach einer umfassenden Informationsphase wurde im 3. Quartal eine Online-Befragung durchgeführt und die Ergebnisse ausgewertet. Im 4. Quartal gab es für alle Mitarbeitenden eine Ergebnispräsentation und einen Ausblick für die weitere Bearbeitung in 2023 und 2024.

Ziel der Beurteilung war es, psychische Belastungen am Arbeitsplatz zu sehen, zu mildern und zu vermeiden. Dadurch...

- stärken wir die Gesundheit und das Wohlbefinden der Mitarbeitenden am Arbeitsplatz.
- reduzieren wir unnötige Belastungen, Erkrankungen und Arbeitsunfälle.
- stärken wir das Organisationsklima und die Arbeitsfähigkeit.
- stärken wir die Produktivität des Generalvikariates.
- erfüllen wir gesetzliche Arbeitsschutzpflichten und Vorgaben der Berufsgenossenschaften.

Zur Beurteilung der psychischen Belastungen am Arbeitsplatz wurde der Kurzfragebogen zur Arbeitsanalyse (KFZA) für die Bestimmung der psychischen Belastungspotentiale eingesetzt. Dies ist ein Screening-Instrument, mit dem positive und negative Einflüsse der Arbeits- und Organisationsstruktur erfasst werden kann. Die Analyseergebnisse liefern Hinweise, ob Maßnahmen für die Verbesserung der Arbeitssituation im Sinne des Gesundheitsschutzes erforderlich sind. Dabei erfolgt die Beurteilung der Arbeitstätigkeit in Form einer IST-SOLL-Analyse. Die Betrachtung und Gegenüberstellung von Wunsch und Wirklichkeit in Form von IST-SOLL-Diskrepanzen ermöglicht es, einen besonderen Handlungsbedarf zur Veränderung der Arbeitssituation gezielt abzuleiten.

An der Befragung beteiligten sich 313 Personen (45,1 Prozent, Rücklaufquote). Von insgesamt 42 Merkmalsbereichen signalisierten 23 einen geringen, 17 einen mittleren und 2 einen hohen Handlungsbedarf. Bei 10 Merkmalsbereichen zeigte sich ein zusätzlicher Handlungsbedarf, da eine IST-SOLL-Abweichung größer gleich 1 vorlag.

Für die weitere Auseinandersetzung mit den Ergebnissen wurde eine übergeordnete Analyse und Maßnahmenableitung bis spätestens Juni 2023 zu folgenden Themen vereinbart: Mitsprache, Entwicklungsmöglichkeiten, Information (Organisation), Arbeit (Zeitdruck, Menge, Unterbrechung) und Umgebungsbedingungen (physikalisch, chemisch).

Mindestens ein Merkmalsbereich mit hohem oder mittlerem Handlungsbedarf soll mit Mitarbeitenden aus in den folgenden Tätigkeitsbereichen bearbeitet werden: Generalvikar und seine Stabsstellen, Stabsabteilungen, Diözesanstellen; HA Entwicklung Pastorale Einheiten; HA Seelsorge; HA Schule/Hochschule; HA Medien u. Kommunikation; HA Seelsorge-Personal; HA Verwaltung; HA Finanzen; Weihbischöfe und Bischofsvikariate; Erzb. Diözesan und Dombibliothek; Historisches Archiv; Kolumba. Ebenso wurde die Bearbeitung mindestens eines Merkmalsbereiches mit den Mitarbeitenden der jeweiligen Abteilungen empfohlen. Beginnend ab Juni 2023 wird die Erarbeitung und Umsetzung von Maßnahmen in den Tätigkeitsbereichen überprüft.

18. Betriebliche Gesundheitsförderung

Ein wichtiges Ziel im Betrieblichen Gesundheitsmanagement ist es, das Wohlbefinden der Mitarbeitenden des Erzbischöflichen Generalvikariates, seiner angeschlossenen Dienststellen und des Erzbischöflichen Offizialates zu stärken und sie darin zu unterstützen, sich fit zu halten und für einen guten Ausgleich zum Arbeitsalltag zu sorgen.

Bewegungskurse in Kooperation mit der DJK vital

Im Jahr 2022 wurden insgesamt 5 Bewegungskurse angeboten: RückenFit, Pilates & Relax, Yogaethics, Tanz Dich fit sowie der Basiskurs Fitness. Geleitet wurden diese Kurse wieder durch qualifizierte und zertifizierte Referentinnen/Referenten der DJK vital.

Alle Bewegungskurse fanden im digitalen Format als Videokonferenz über MS Teams oder Zoom statt. Da es die Möglichkeit gibt als Teilnehmer/in mehrere Kurse zu belegen, gab es insgesamt 104 Kursteilnahmen.

	2022	2021	2020
Summe Kursteilnehmer/innen	27	53	53
davon Frauen	23	47	
davon Männer	4	9	

Veranstaltungen und Seminare im Weiterbildungsangebot der Abteilung Personalentwicklung und Gesundheit

In Kooperation mit der DJK vital gab es im internen Weiterbildungsangebot wieder eine Auswahl an verschiedenen Aktionen in der Betrieblichen Gesundheitsförderung. Zum Beispiel:

- kirche.läuft

Erstmals nach der Corona-Pause fand das ökumenische Sportereignis „kirche.läuft“ wieder statt. 18 Läufer/innen aus dem EGV und der Regionalrendantur Nord starteten zu verschiedenen Läufen um das RheinEnergieStadion. Die überwiegende Anzahl entschied sich für den 5 km-Lauf, entweder einzeln oder im Team. Auch der Nachwuchs war mit Erfolg vertreten. Den Bambinilauf gewann ein Kind aus dem EGV-Team.

- Ernährungcoaching – Im Schlaraffenland?

10 Teilnehmer/innen des Ernährungsworkshops haben gemeinsam verschiedene Lebensmittel betrachtet, hinterfragt und praxisnahe Tipps und Anwendungsbeispiele erhalten, um sich ausgewogen im Alltag ernähren zu können.

- Tagespilgern

Der Pilgertag fand im Jahr 2022 in der Naturregion Sieg statt, der von den Symbolen Wasser, Wein und Wald begleitet wurde. Auf der 10 km langen Tour gab es für die 9 Teilnehmer/innen ausreichend Zeit für spirituelle Impulse und Austausch.

19. Ausbildung

	2022	2021	2020
Bewerbungen um Ausbildungsplatz	48	53	68
Anzahl Auszubildende	27	29	27
davon Neue	5	7	7
davon IHK-Abschluss	6	7	6
Auszubildendenquote	% 2,5	3,2	3,0
Übernahme Absolventinnen/Absolventen	% 100	100	100
Ausbilder/innen	49	51	51

In Zusammenarbeit mit der B·A·D GmbH bekamen die Mitarbeitenden des Generalvikariats und der angeschlossenen Einrichtungen im Rahmen einer digitalen Veranstaltung im Mai 2022 die Möglichkeit sich in Kurzvorträgen zu den Themen Stressbewältigung, gesund Führen, Lebensbalance, Achtsamkeit und Resilienz ein erstes Wissen anzueignen.

An einem digitalen Gesundheitstag im September 2022 wurden die Mini-Workshops „Gehirnfitness“, „Visualtraining“ und „Blitzentspannung“ durchgeführt. Das digitale Format „Mini-Workshop“ (jeweils 45 Minuten) ermöglichte den Beschäftigten ortsungebunden neue gesundheitsförderliche Kenntnisse zu erwerben. Zu Beginn lernten die Mitarbeitenden die neuesten wissenschaftlichen Erkenntnisse und spannende Hintergründe zum ausgewählten Thema kennen. Die anschließend vermittelten interaktiven Elemente luden zum Mitdenken und Ausprobieren ein. Durch die praktischen Übungen erlebten die Mitarbeitenden die positiven Effekte am eigenen Körper. Abgerundet wurden die Workshops durch kurze und alltagstaugliche Übungen, die sowohl für den Arbeits- wie auch den Privatbereich hilfreich waren.

Insgesamt wurden 27 Personen im Jahr 2022 in ihrer Ausbildung begleitet. 1 Frau hat in 2022 das Duale Studium zum Bachelor of Arts in Business Administration erfolgreich abgeschlossen. Sie hatte ihre Ausbildung als Kauffrau für Büromanagement bereits abgeschlossen. 6 Personen (3 Frauen/ 3 Männer) haben in 2022 erfolgreich die Ausbildung als Kaufleute für Büromanagement absolviert, davon haben 5 Personen mit der Note „sehr gut“ abgeschlossen und sind für ihre herausragende Leistung von der IHK Köln geehrt worden. Von den 6 Absolventinnen/Absolventen haben 4 Personen zunächst als Trainee eine Tätigkeit im Generalvikariat aufgenommen und 1 Person hat eine Stelle in einer Regionalrendantur übernommen. 1 Person absolviert weiterhin das Duale Studium und gilt deshalb weiterhin in Ausbildung.

Zum Stichtag 31.12.2022 befinden sich 21 Personen (13 Frauen/8 Männer) in Ausbildung. Davon absolviert 1 Mann die Ausbildung als Kaufmann für IT-Systemmanagement und 18 Personen die Ausbildung als Kaufleute für Büromanagement. Insgesamt absolvieren 3 Personen (1 Frau/ 2 Männer) ein Duales Studium zum Bachelor of Arts in Business Administration, wovon 1 Frau parallel die Ausbildung als Kauffrau für Büromanagement absolviert und 2 ehemalige Ausbildungsabsolventen bereits den IHK-Abschluss erworben haben.

Neben Seminarangeboten gestalteten die Auszubildenden soziale Aktionstage in Einrichtungen des Sozialdienstes der Katholischen Männer in Köln und Spendenaktionen für Hilfsbedürftige.

6 Auszubildende (5 Frauen/1 Mann) haben einen Flucht- oder Migrationshintergrund. Für sie gibt es eine Prüfungsvorbereitung durch andere Auszubildende aus demselben Jahrgang. Im Rahmen eines Patenprogramms unterstützen Mitarbeitenden die Auszubildenden auch in Alltagssituationen, wie zum Beispiel im Kontakt mit Behörden oder der Wohnungssuche.

Neben den Einsätzen in den verschiedenen Abteilungen im Generalvikariat und den angeschlossenen Dienststellen werden die Auszubildenden im Rahmen ihrer Schwerpunktbereiche zudem in den Regionalrendanturen, bei den Verwaltungsleitungen in den Seelsorgebereichen, im Bildungswerk/-forum, im Maternushaus, im Kath. Sozialen Institut in Siegburg, beim Freiwillige soziale Dienste im Erzbistum Köln e. V., dem BDKJ Diözesanverband Köln und dem DJK Diözesanverband Köln eingesetzt.

20. Trainees

Trainees erhalten einen Jahresvertrag und werden in der Regel in zwei Einsatzbereichen im Umfang von jeweils sechs Monaten eingesetzt. Sie können in den Tätigkeitsbereichen ihre Person, ihre Kompetenzen und Potenziale einbringen und testen. Sie können kollegiale Netzwerke knüpfen und ihre berufliche Laufbahn gestalten. Die Trainees werden durch Beratungsgespräche der Abteilung Personalentwicklung und Gesundheit unterstützt. Außerdem erhalten sie die Möglichkeit sich an bis zu acht Tagen in Fort- und Weiterbildungen zu qualifizieren. Insgesamt stehen 3 Traineeestellen mit 3,0 MAK zur Verfügung. Im Jahr 2022 haben insgesamt 6 Personen (3 Frauen/3 Männer) zu unterschiedlichen Zeiträumen Traineeestellen besetzt. Die Trainees sind in verschiedenen Fachbereichen im Generalvikariat, bei den Verwaltungsleitungen in den Seelsorgebereichen sowie in den Regionalrendanturen im Einsatz.

2 Personen (1 Frau/1 Mann) haben das Trainee in 2022 abgeschlossen und im Anschluss eine Stelle im EGV übernommen. 2 Frauen und 2 Männer schließen das Traineejahr im Laufe des Jahres 2023 ab.

21. Personalgewinnung

		Frauen	Männer
Anzahl Einstellungen	90	59	31
davon interne Umsetzungen	31	19	12
Anzahl Bewerbungen	1.097	632	465
interne Bewerbungen	58	29	29
externe Bewerbungen	973	563	410
Initiativbewerbungen	66	40	26
Anzahl Stellenausschreibungen (o. Verwaltungsleitungen)	96		

Die Angaben beziehen sich auf das Erzbischöfliche Generalvikariat und die angeschlossenen Dienststellen für das gesamte Jahr 2022. Nicht enthalten sind Ausschreibungen und Einstellungen der Verwaltungsleitungen.

Im Bereich der Verwaltungsleitungen wurden in 2022 insgesamt 19 Stellen ausgeschrieben, davon 4 Stellen als Verwaltungsleitung und 15 Stellen als Verwaltungsassistenz. 13 Personen wurden als Verwaltungsleitungen (5 Frauen und 8 Männer) und 17 Personen als Assistentinnen/Assistenten (17 Frauen) eingestellt. 1 Frau hat sich von einer Stelle als Verwaltungsassistenz in eine Verwaltungsleitung entwickelt. 1 Frau wechselte von der Stelle als Verwaltungsleitung innerhalb des EGV auf eine andere Position.

22. Neue Mitarbeitende

		Frauen	Männer
Neue Mitarbeitende	68	45	23
davon Arbeitsverhältnisse in Vollzeit	39	21	18
davon Arbeitsverhältnisse in Teilzeit	29	24	5
davon befristete Arbeitsverhältnisse	31	23	8
davon unbefristete Arbeitsverhältnisse	37	22	15

Das Thema Onboarding ist besonders wichtig, um neuen Mitarbeitenden einen guten Einstieg in die kirchlichen Verwaltungsstrukturen zu ermöglichen. Daher unterstützt die Abteilung Personalentwicklung und Gesundheit alle neuen Mitarbeitenden bereits ab dem ersten Arbeitstag mit verschiedenen Angeboten. Die Begrüßungsmappe hilft dabei, sich einen ersten Überblick zu verschaffen. Das ABC für neue Mitarbeitende, der kleine Kirchenführer und weitere enthaltene Informationsmaterialien sind Nachschlagewerke und bieten Antworten auf viele typische Fragen neuer Mitarbeitender. Die monatlich stattfindenden Hausführungen dienen zur Orientierung in unserem Hauptgebäude in der Marzellenstraße 32. Das zweitägige Seminar für neue Mitarbeitende bietet ergänzende Informationen zu den Strukturen des Generalvikariats und vermittelt Schlüsselthemen. Dabei steht auch der Kontakt und Austausch mit anderen neuen Mitarbeitenden im Fokus.

Im Jahr 2022 wurden 2 Veranstaltungen mit insgesamt 25 Teilnehmenden realisiert.

23. Chancengleichheit

Die Chancengleichheit von Frauen und Männern ist in Deutschland schon seit vielen Jahren relevant. Sie beschreibt das Recht beider Geschlechter auf gleichen Zugang zu Lebens- und Entwicklungschancen. Eigentlich ist dies gesellschaftlich längst selbstverständlich geworden. Dennoch ist auch heute noch ein Unterschied in der Teilhabe von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt festzustellen. Es gilt, Nachteile und Barrieren abzubauen. Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSJ) setzt daher verschiedene Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern um.

Auch in der kirchlichen Verwaltung ist die Chancengleichheit von Frauen und Männern ein Thema, das gefördert wird und für das die Mitarbeitenden gemeinsam die Verantwortung tragen. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen den gleichen Zugang zu Bildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten haben.

Die Abteilung Personalentwicklung und Gesundheit...

- übernimmt die Anwaltschaft für Chancengleichheit und schafft ein Bewusstsein für das Thema.
- greift Fragen rund um das Thema auf und schaut hin, wenn der Gleichstellungsgedanke noch nicht oder nicht mehr berücksichtigt wird.
- informiert über aktuelle Entwicklungen.
- initiiert und koordiniert Maßnahmen und Aktivitäten, die zur Gerechtigkeit der Geschlechter im Generalvikariat beitragen.

	Personen	Männer	Frauen	Frauenanteil%
obere Leitungsebene*	9	6	3	33,3
mittlere Leitungsebene**	50	37	13	26,0
Referatsleitungsebene und Sonstige***	54	28	26	48,1
Gesamt	113	71	42	37,1

* inkl. Ordinierte

** nicht vom Einkommen abhängig, stattdessen finanzielle, personelle und inhaltliche Leitung bzw. Verantwortung; inkl. Ordinierte

*** Referatsleitungen, Team- und Fachbereichsleitungen sowie Stellvertretungen, die eine inhaltliche Verantwortung haben; inkl. Ordinierte

Bei den derzeit 146 Verwaltungsleiter/innen ist die Geschlechterverteilung deutlich abweichend. Insgesamt gibt es 85 Frauen und 61 Männer, die als Verwaltungsleitung arbeiten. Somit liegt der Anteil der Frauen in leitender Position in dieser Berufsgruppe bei 58,2 Prozent.

Kirche im Mentoring

Im Erzbistum Köln trägt unter anderem das Programm „Kirche im Mentoring – Frauen steigen auf“ zur Stärkung der Chancengleichheit von Frauen und Männern bei. Das weltweit bislang einzigartige Programm zielt darauf, dass der Frauenanteil in den Führungspositionen der deutschen Diözesen auf ein Drittel und mehr steigt. Es will darüber hinaus zu einer geschlechtergerechten Personal- und Organisationsentwicklung beitragen, für den Arbeitsplatz Kirche werben und eine nachhaltige Nachwuchssicherung ermöglichen. Das Erzbistum Köln war seit dem Anfang, im Sommer 2016, mit dabei und belegt mit 20 Tandems einen der oberen Plätze.

6 Mentee wurden im Sinne eines Cross-Mentoring von einer Führungsperson aus einem anderen kath. Verband, einer kath. Einrichtung oder einer Hilfsorganisation begleitet. Erstmals in 2022 wurde 1 Crosstandem mit einem Mentor aus dem Wirtschaftssektor gebildet.

Darüber hinaus haben bisher 3 Führungskräfte aus dem Generalvikariat (2 Frauen/1 Mann) Mentee aus anderen Organisationen während des Mentoring-Programms begleitet.

10 Teilnehmerinnen aus den bisherigen Durchläufen konnten bereits eine Leitungsposition im Erzbischöflichen Generalvikariat, einer angeschlossenen Dienststelle oder bei einem katholischen Träger im Erzbistum übernehmen. Die weiteren Frauen haben sich durch das Programm vor allem persönlich weiterentwickelt. Sie übernehmen im Rahmen ihrer bisherigen Stellen zusätzliche Aufgaben und stehen für einen Wechsel in eine Leitungsposition bereit, hatten hierzu bisher aber noch keine passende Möglichkeit.

Das Programm „Kirche im Mentoring – Frauen steigen auf“ wird gemeinsam und kontinuierlich von Vertreterinnen des Hildegardis-Vereins, der Deutschen Bischofskonferenz und der deutschen Bistümer gesteuert und weiterentwickelt. Im Erzbistum Köln ist das Interesse nach wie vor groß und es konnten auch im Jahr 2022 wieder 4 Tandems entsendet werden.

Kernstück sind die regelmäßigen Tandemtreffen, in denen Fragen zur (Selbst-) Reflexion besprochen und konkrete Unterstützungsmöglichkeiten für die Arbeit im Alltag, Entscheidungen und Führungsstile, unterschiedliche Rollen und Erwartungen diskutiert werden. Hierbei profitiert sowohl die Nachwuchskraft als auch die erfahrene Führungskraft von der Beziehung und dem intensiven Austausch. Es entsteht eine Win-Win-Situation, die sich für beide Seiten nachhaltig auswirkt.

Zudem finden zentrale, diözesanübergreifende Seminarveranstaltungen mit Inhalten zum Projektmanagement, zur Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit, zu den Besonderheiten „Führen in Kirche“ sowie zu den Themen Macht und „unconscious bias“ (unbewusste Vorurteile) statt.

24. Weiterbildung

Interne Weiterbildung

	2022	2021	2020
Teilnehmende	3.638	2.266	1414
Teilnehmertage	2.342	1.899	1022
geplante Angebote	313	279	267
realisierte Angebote	259	241	163
davon Online-Veranstaltungen	146	111	
davon Präsenzveranstaltungen	113	130	

In 2022 wurden 259 interne Weiterbildungsangebote von der Abteilung Personalentwicklung und Gesundheit durchgeführt. Darunter waren 16 Veranstaltungen, die auf Bestellung bedarfsgerecht für die Teilnehmenden konzipiert wurden, z. B. Teamentwicklungsmaßnahmen (6), Tandem-Coachings für Vorgesetzte mit ihren Sekretär/innen (3) sowie fachliche Weiterbildungen.

Im Rahmen der Führungskräfteentwicklung haben 12 Personen den Kurs "In Führung gehen" und 5 Führungskräfte aus dem Generalvikariat und seinen angeschlossenen Dienststellen den Kurs "Kompetent Führen" im Jahr 2022 abgeschlossen. Beide Kurse werden in Kooperation mit dem Diözesan-Caritasverband für das Erzbistum Köln e.V. veranstaltet.

Für den Bereich Sekretariat und Assistenz fand in 2022 wieder das Sekretariatsforum statt, an dem 38 Personen teilgenommen haben. Darüber hinaus wurde wieder der IHK-Zertifikatslehrgang Management-Assistenz angeboten, den die 12 Teilnehmenden in 2023 abschließen werden.

Weiterhin hält die Abteilung Personalentwicklung und Gesundheit an der Realisierung digitaler Angebote fest. Insgesamt wurden 146 Live-Online-Veranstaltungen durchgeführt. Die E-Learning-Angebote über die Haufe Lernwelt wurden mit insgesamt 27 Teilnahmen (Vorjahr 90) genutzt.

Die Gesamtkosten für interne Weiterbildungsangebote lagen bei 222.327,98 Euro.

Erweiterung der Zielgruppen in 2022

Zum 01.01.2022 hat die Zuständigkeit für Weiterbildungsangebote für Pfarramtssekretär/innen und Küster/innen innerhalb des Erzbischöflichen Generalvikariates vom Referat Personalentwicklung Pastorale Dienste in die Abteilung Personalentwicklung und Gesundheit gewechselt.

Um diese Zielgruppen mit einer Gesamtzahl von 1.154 Personen in ihren vielfältigen, oft herausfordernden und sich schnell verändernden Aufgaben und Anforderungen zu unterstützen, wurden zunächst die Bedarfe eruiert. Dazu zählten u.a. der persönliche Austausch bei Besuchen in verschiedenen Pastoralbüros, eine enge Zusammenarbeit mit den Verwaltungsleitungen sowie Bedarfsevaluationen in den Zielgruppen.

In 2022 wurden 42 Veranstaltungen speziell für Pfarramtssekretär/innen und Küster/innen realisiert. Darüber hinaus steht diesen Zielgruppen nun auch das allgemeine Weiterbildungsangebot der Abteilung Personalentwicklung und Gesundheit zur Verfügung. Die Ausbildung als Küster/in erfolgt weiterhin in Kooperation mit dem Bistum Aachen. 69 Personen aus dem Erzbistum Köln haben die Ausbildung im Jahr 2022 absolviert.

Außerdem hat die Abteilung Personalentwicklung und Gesundheit zum Ende des Jahres 2022 die Zuständigkeit für die Weiterbildung der Engagementförderinnen und -förderer übernommen. Dies erfolgt im engen Austausch mit der Stabsstelle Engagementförderung, Bibel und Liturgie.

Externe Weiterbildung

Die Gesamtkosten für die Teilnahme an externen Weiterbildungsangeboten beliefen sich auf 162.555,45 Euro. Für die Mitarbeitenden im Erzbischöflichen Generalvikariat, seinen angeschlossenen Dienststellen und dem Erzbischöflichen Offizialat stehen jährlich 180,00 Euro pro Mitarbeitendem zur Verfügung. In 2022 wurden 232 Anträge auf Teilnahme an einer externen Fortbildungsmaßnahme gestellt. Die durchschnittlichen Kosten betragen 700,67 Euro pro Antrag. Im Rahmen der externen Fortbildungen wurden auch 10 Coachings finanziert.

Fachliteratur

Wer sich Wissen anlesen möchte, wird auch auf dem Flur der Marzellenstr. 21, 2. Etage fündig. In der Abteilung Personalentwicklung und Gesundheit steht allen Mitarbeitenden aus dem Erzbischöflichen Generalvikariat, Erzbischöflichen Offizialat und den weiteren angeschlossenen Dienststellen eine Auswahl an Fachliteratur zu verschiedenen Themen zur Verfügung. Ein Blick in das Bücherregal lohnt sich, denn hier findet man auch immer wieder aktuelle Ausgaben von Fachmagazinen und Skripte aus vergangenen Schulungen. Die Bücher können gegen Eintragung in eine Liste ausgeliehen werden.

25. Beratungen durch die Diözesanstelle für Pastorale Begleitung

	Anzahl	Sitzungen
Einzel supervisionen	8	70 á 90 Min.
Leitungscoachings	2	18 á 90 Min.
Konsultationen	0	0
Teamberatung	4	25 á 180 Min.
Organisationsberatung	3	13 á 180 Min.
Gruppensupervision	1	10 á 120 Min.
Gesamt	18	136

Mitarbeitende des Erzbischöflichen Generalvikariates, der angeschlossenen Dienststellen und des Erzbischöflichen Offizialates können in Abstimmung mit der/dem Personalverantwortlichen die Beratungs- und Unterstützungsangebote der Diözesanstelle für Pastorale Begleitung in Anspruch nehmen. Die Diözesanstelle vermittelt:

- Supervision für die berufliche Tätigkeit
- Leitungscoaching
- Konsultation für Einzelne in Krisensituationen
- Team- und Organisationsberatung für alle Organisationseinheiten

Die Diözesanstelle versteht sich als ein Teil der Personal- und Organisationsentwicklung des Erzbistums Köln und arbeitet im Kontext des Erzbischöflichen Generalvikariates mit den jeweils verantwortlichen Einheiten eng zusammen. Angebote für einzelne Mitarbeitende erfolgen in Kooperation mit der Abteilung Personalentwicklung und Gesundheit. Besteht ein Beratungsbedarf in Bezug auf eine Organisationseinheit im Erzbischöflichen Generalvikariat, den angeschlossenen Dienststellen oder im Erzbischöflichen Offizialat, erfolgt eine abgestimmte Zusammenarbeit mit dem Referat Zentrale Planung und Entwicklung.

Weitere Informationen sind der Internetseite www.pastorale-begleitung.de zu entnehmen.

26. Beratungen durch die Abteilung Personalentwicklung und Gesundheit

16 Personen (12 Frauen/4 Männer) nutzten ein vertrauliches Beratungsgespräch (ca. 30 bis 60 Minuten) mit der Abteilung Personalentwicklung und Gesundheit. Davon haben 9 Personen (7 Frauen/2 Männer) eine allgemeine Personalentwicklungsberatung in Anspruch genommen, 4 Personen (3 Frauen/1 Mann) haben sich zu einem Weiterbildungs-/Qualifizierungsvorhaben beraten lassen und 3 Personen (2 Frauen/1 Mann) haben das Angebot eines Beratungsgesprächs nach einer Absage zu einer internen Bewerbung genutzt, um eine Strategie für mögliche weitere Schritte einer beruflichen Veränderung zu entwickeln.

BIP und BIF

Die Abteilung Personalentwicklung und Gesundheit bietet unter Anwendung des Bochumer Inventars zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung (BIP) lösungsorientierte, stärkenbasierte und systemische Beratungsgespräche an. Überfachliche Kompetenzen erweisen sich für ein erfolgreiches Berufsleben neben fachlichen Qualifikationen als bedeutsam. Um dieser zusätzlichen Anforderung gerecht zu werden, können mit der Selbsteinschätzung des BIP effizient und systematisch Persönlichkeitseigenschaften erfasst werden, die im beruflichen Kontext von Bedeutung sind. Dabei können berufliche Zielvorstellungen exploriert und mögliche Entwicklungspfade eruiert werden. Im Bereich des Arbeitsverhaltens gilt es, präferierte Arten beruflicher Aufgaben herauszuarbeiten, um u. U. eine Eingrenzung auf bestimmte Tätigkeiten zu erzielen. Die unter dem Oberbegriff soziale Kompetenzen zusammengefassten Persönlichkeitsmerkmale können zur Ableitung beruflich präferierter Formen der Zusammenarbeit hilfreich sein. Ebenso wird der Bereich der psychischen Konstitution betrachtet.

VERTRAULICHES BERATUNGSGESPRÄCH



ALLGEMEINE PERSONALENTWICKLUNGSBERATUNG



BERATUNG ZU EINEM WEITERBILDUNGS-/ QUALIFIZIERUNGSVORHABEN



BERATUNGSGESPRÄCH NACH EINER ABSAGE ZU EINER INTERNEN BEWERBUNG



24 Personen (17 Frauen/7 Männer) nutzten in 2022 eine vertrauliche Selbsteinschätzung ihrer überfachlichen Kompetenzen mit dem BIP. Insgesamt setzten sich 18 Personen (12 Frauen/6 Männer) innerhalb eines Beratungsgesprächs mit den wissenschaftlichen Testergebnissen intensiver auseinander. Darunter waren 9 Personen, die die BIP Selbsteinschätzung bereits im Vorjahr durchgeführt hatten.

Das BIP wurde in 8 Personalgewinnungsverfahren eingesetzt. Insgesamt haben 19 Bewerber/innen das Selbstbeschreibungsinventar ausgefüllt. Das BIP wird als zusätzliches eignungsdiagnostisches Instrument eingesetzt. Die Abteilung Verwaltungsleitungen nutzte das BIP insgesamt 6 Mal im Rahmen der Personalauswahl.

Eine Selbst- und Fremdeinschätzung der Führungswirksamkeit mit dem Bochumer Inventar zur Führungswirksamkeit (BIF) wurde in 2022 nicht genutzt.

27. Exerzitien

Nach §40 KAVO haben Mitarbeiter/innen einen Anspruch auf bis zu drei Tagen im Kalenderjahr, die sie für Exerzitien und Einkehrtage unter Fortzahlung des Entgelts freigestellt werden können. Im Jahr 2022 haben insgesamt 66 Personen (38 Frauen/28 Männer) die Exerzitientage in Anspruch genommen. Das sind 8,4 Prozent der Mitarbeitenden.

28. Bildungsurlaub

Nach dem Arbeitnehmerweiterbildungsgesetz haben Arbeitnehmer/innen Anspruch auf fünf Tage im Kalenderjahr, die sie unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts für eine berufliche oder politische Weiterbildung bei anerkannten Bildungsträgern nutzen dürfen. Im Jahr 2022 wurde der Bildungsurlaub von 13 Personen (8 Frauen/5 Männer) in Anspruch genommen.

29. Jahresgespräche mit Mitarbeitenden

Die Durchführungsquote lag im Jahr 2022 wie im vorherigen Jahr bei 72 Prozent. Der Anteil der aus besonderen Gründen nicht geführten Gespräche sank auf 9 Prozent (Vorjahr 17 Prozent). Diese Gespräche sind aus Gründen wie etwa Renteneintritt, Stellenwechsel, Langzeiterkrankung, Elternzeit oder laufender Probezeit nicht geführt worden. Der Anteil der ohne triftigen Gründen nicht geführten Mitarbeiterjahresgespräche ist von 11 Prozent im Vorjahr auf 19 Prozent im Jahr 2022 gestiegen.

	Anzahl
Gesamtzahl der Mitarbeitende (ohne Auszubildende)	765
Geführte Gespräche	554
Begründet nicht geführte Gespräche	67
Nicht geführte Gespräche (per Rückmeldung ermittelt)	8
Nicht geführte Gespräche (Differenz zur Mitarbeiterzahl)	136

Erzbistum Köln | Generalvikariat

Ressort der Amtsleitung

Bereich Personal und Kultur

Marzellenstr. 32, 50668 Köln

Verantwortlich: Frank Hüppelshäuser

Redaktion: Klaus Fischbach, Lena Geuenich

Gestaltung: Marcus Dorau

Die im Personalbericht enthaltenen Zahlen basieren auf Auswertungen der verschiedenen Fachbereiche im Bereich Personal und Kultur.

Veröffentlicht im Juni 2023