

wirksam entwickeln.



Personalbericht 2025

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

Inhalt

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



Liebe Mitarbeiterinnen
und Mitarbeiter,
liebe Leserinnen und Leser,

die Arbeitswelt befindet sich weiterhin in einem dynamischen Wandel und stellt Organisationen auch im Jahr 2025 vor vielfältige neue Anforderungen. Technologische Entwicklungen, gesellschaftliche Veränderungen sowie steigende Erwartungen an Flexibilität und Zusammenarbeit erfordern eine kontinuierliche Weiterentwicklung von Strukturen, Prozessen und Kompetenzen. Vor diesem Hintergrund setzt das Erzbistum Köln seinen Weg der Erneuerung konsequent fort, um auch künftig handlungsfähig, attraktiv und zukunftssicher aufgestellt zu sein.

Die im vergangenen Jahr angestoßenen Veränderungen wurden weiter vertieft und in vielen Bereichen erfolgreich umgesetzt. Dieser Fortschritt ist vor allem dem Engagement und der hohen Leistungsbereitschaft der Mitarbeitenden zu verdanken. Ihnen gilt ein ausdrücklicher Dank: Die Mitarbeitenden des Erzbischöflichen Generalvikariates, des Erzbischöflichen Offizialates sowie der angeschlossenen Dienststellen tragen die Entwicklungen aktiv mit und leisten durch ihre tägliche Arbeit einen entscheidenden Beitrag zur Erfüllung des kirchlichen Auftrags.

Der vorliegende Personalbericht 2025 bietet wie in den Vorjahren einen umfassenden Überblick über Zahlen, Daten und zentrale Fakten zur Personalsituation. Er analysiert die Entwicklung relevanter Kennzahlen und stellt diese in einen Zusammenhang, der Rückschlüsse auf aktuelle Trends, Herausforderungen und Handlungsbedarfe in der Personalentwicklung ermöglicht.

Ich danke allen, die zu diesem Bericht beigetragen haben und wünsche Ihnen viel Freude beim Lesen.

Mit herzlichen Grüßen

Silvia Ostermann
Bereichsleitung Personal & Kultur

1. Überblick Erzbischöfliches Generalvikariat mit Erzbischöflichem Offizialat und angeschlossenen Dienststellen

	31.12.2025		31.12.2024	
	Anzahl	MAK	Anzahl	MAK
Mitarbeitende Personen	790	707,09	846	753,06
davon Vollzeit	567	567	587	587
davon Teilzeit	223	140,09	243	150,06
davon Auszubildende/Trainees	19	19,0	16	16,0
	%		%	
Auszubildendenquote	2,41		1,89	
Teilzeitquote	28,23		28,7	
Frauenquote	59,37		59,0	
Anteil schwerbehinderter Menschen	8,0		7,8	
Fluktuationsquote	11,0		9,6	
Personalaufwand (in Mio. EUR)	55,9		58,3	
Ø Personalaufwand je MAK (in Tsd EUR)	70,8		69,1	

Darüber hinaus arbeiten 118 Verwaltungsleiter/innen (70 Frauen und 48 Männer) sowie 71 Assistenzen (65 Frauen und 6 Männer) in den 180 Seelsorgebereichen des Erzbistums Köln, die über das Erzbischöfliche Generalvikariat angestellt sind. Ebenso sind 37 Engagementförderinnen und 9 Engagementförderer über das Erzbischöfliche Generalvikariat angestellt und in den Seelsorgebereichen eingesetzt. Die vorgenannten Personengruppen sind nicht in der oben genannten Gesamtzahl der Mitarbeitenden abgebildet.

2. Verteilung der Mitarbeitenden auf Organisationseinheiten

	2025	MAK	%
Berufungspastoral	7	6,50	0,9
Weihbischöfe	8	7,50	1,1
Ressort Generalvikar	195	170,22	24,1
Ressort Amtsleitung	264	239,90	33,9
Ressort Ökonom	217	190,57	26,9
Erzbischöfliches Offizialat	14	13,40	1,9
Angeschlossene Dienststellen	66	60,00	8,5
Auszubildende / Trainees	19	19,00	2,7
Gesamtergebnis	790	707,09	100



3. Verteilung der Mitarbeitenden nach Tätigkeiten (ohne Auszubildende)

	2025	Frauen	Männer
Leitende Mitarbeitende (§13 DGO)	33	9	24
Höherer Dienst	289	149	140
Gehobener Dienst	303	190	113
Mittlerer Dienst	128	100	28
Einfacher Dienst	18	10	8
Gesamt	771	458	313

4. Verteilung der Mitarbeitenden nach Arbeitszeitanteilen

	2025	Vollzeit	Teilzeit
Männer	321	283	38
Frauen	469	284	185
Gesamt	790		

5. Elternzeit

	2025	Frauen	Männer
Mitarbeitende in Elternzeit (zum Stichtag 31.12.2025)	13	12	1
Rückkehrer/innen aus Elternzeit (Beginn vor 01.01.2026)	9	9	0
Mitarbeitende mit Elternzeit und Rückkehr in 2025	22	21	1

6. Befristete und unbefristete Arbeitsverträge

	2025	Frauen	Männer
Befristete Arbeitsverträge	43	31	12
Unbefristete Arbeitsverträge	747	438	309

7. Anteil der Leitenden Mitarbeitenden

	2025	Frauen	Männer
Anzahl	790	469	321
Leitende gem. §13 DGO	33	9	24
in %	4,2	1,9	7,5

Hier werden lediglich die Leitenden Mitarbeitenden gemäß §13 DGO aufgeführt. Dazu zählen die Ressort-, Bereichs- und Stabsstellenleitungen, Leitungen der angeschlossenen Dienststellen sowie sonstige Mitarbeitende, denen die Aufgaben des leitenden Mitarbeitenden ausdrücklich übertragen wurden. Nicht dazu zählen die Fachbereichsleitungen. Auch werden die insgesamt 19 Leitenden mit Besitzstand nicht ausgewiesen.

8. Entwicklung und Prognose der Mitarbeiterkapazitäten (MAK)

	2025	2024	2023	2022
MAK	707,09	753	712	690
Personalaufwand in Mio. EUR	55,9	58,3	56,7	50,1
Veränderung der MAK gegenüber dem Vorjahr in %	-6,1	5,8	3,2	-0,3

Geschlechterverteilung EGV 2025

Werte in absoluten Zahlen



9. Altersstruktur

Mitarbeitende

Jahre	Anzahl	%
unter 21	12	1,5
21 – 25	16	2,0
26 – 30	52	6,6
31 – 35	70	8,9
36 – 40	86	10,9
41 – 45	77	9,7
46 – 50	91	11,5
51 – 55	93	11,8
56 – 60	160	20,3
über 60	133	16,8
EGV Gesamt	790	100

Leitende Mitarbeitende

Jahre	Anzahl	%
21 – 25	0	0
26 – 30	0	0
31 – 35	2	6,1
36 – 40	1	3,0
41 – 45	5	15,2
46 – 50	5	15,2
51 – 55	4	12,1
56 – 60	12	36,4
über 60	4	12,1
EGV Gesamt	33	100

10. Erreichen der Regelaltersgrenze*

Jahr	Anzahl
2026	10
2027	8
2028	13
2029	2
2030	6
2031	4
2032	1
2033	1
Gesamt	45

* Renteneintritte Stand 31.12.2025. 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.

11. Durchschnittliches Lebensalter und Betriebszugehörigkeit

	2025	Frauen	Männer
Lebensalter	48,1	47,6	48,8
Betriebszugehörigkeit	11,1	11,4	10,8

12. Austritte von Mitarbeitenden

	2025	Frauen	Männer
Auflösungsvertrag	5	3	2
Befristeter Vertragsablauf	16	6	10
Ende Ausbildung	1	1	0
Eigenkündigung	28	16	12
Rente (vorzeitig)	8	6	2
Rente (Altersgrenze)	9	2	7
Statuswechsel (Angestellte/Beamte)	1	1	0
Versetzung	2	2	0
Kündigung durch Arbeitgeber	6	3	3
Tod	2	2	0
Versorgung (Altersgrenze)	2	0	2
Versorgung (vorzeitig)	2	1	1
Betriebsübergang	5	4	1
Gesamt	87	47	40

13. Kranken-/Gesundheitsstand und Fehlzeiten

	2025	2024	2023
Summe der Tage	14.786	17.031	17.383
Durchschnitt der Personen/ Jahr in Tagen	17,77	19,80	21,73
Gesunde Tage	229,23	228,20	224,27
Krankenstand in %	7,19	7,99	8,83
Gesundheitsstand in %	92,81	92,01	91,17

Die Auswertung aus ZEUS über alle Mitarbeitende zeigt, dass die Kranken- und Fehlzeiten (Krankentage mit und ohne Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung, Kur, Reha, Wiedereingliederungsmaßnahmen) im Vergleich zum letzten Jahr leicht gesunken sind. Insgesamt haben die Mitarbeitenden des EGV im Jahr 2025 an 14.786 Tagen gefehlt. Im Durchschnitt war jeder Mitarbeitende 17,77 Tage abwesend.

14. Betriebliches Eingliederungsmanagement

Auf der gesetzlichen Grundlage und der getroffenen Integrationsvereinbarung zum betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) ist der Dienstgeber zur Durchführung des BEM verpflichtet, wenn Mitarbeitende innerhalb der letzten zwölf Monate länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig sind.

Die Entscheidung für die Annahme des BEM liegt allein beim Mitarbeitenden und ist freiwillig.

Ziele des BEM-Verfahrens sind

- Die bestehende Arbeitsunfähigkeit zu überwinden
- Erneuter Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen
- Erhalt des Arbeitsplatzes

Im Jahr 2025 wurden durch den Fachbereich Gesundheitsmanagement 137 BEM-Fälle aus dem Bereich des Generalvikariats, des Officialats und der angeschlossenen Dienststellen betreut.

Entwicklung der BEM-Fallzahlen (ohne VL/VA)

Anzahl der BEM-Fälle	2025	2024	2023
in laufender Bearbeitung (z.T. noch aus den Vorjahren)	49	48	52
bei denen kein BEM erforderlich ist	62	50	48
abgeschlossen	26	36	17
abgelehnt	0	0	0
Summe aller bearbeiteten Fälle	137	134	117

BEM-Fälle in den Teilbereichen im Jahr 2025

	Anzahl
Bischöfe / Bischofsvikare	<5
Ressort Generalvikar	33
Ressort Amtsleitung	60
Ressort Ökonom	25
Angeschlossene Dienststellen	15
Erzbischöfliches Officialat	<5
Auszubildende / Trainees	-

Die verwaltungsseitige Organisation der Verfahren für Verwaltungsleitungen und Verwaltungsassistenz erfolgte durch den Fachbereich Gesundheitsmanagement, die Gesprächsführung übernahm die BG prevent GmbH.

15. 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.

	2025	2024	2023
Quote schwerbehinderte Menschen in %	8,0	7,8	9,7

16. Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit

	2025	2024	2023
Ersthelfer/innen	87	97	97
Sicherheitsbeauftragte	38	34	35
Brandschutz- und Evakuierungshelfer/innen	62	51	46
Betriebsbegehungen	8	34	30
Vorsorgeuntersuchung Bildschirmarbeitsplatz	137	-	93
Gripeschutzimpfungen	109	109	95
Arbeitsunfälle	-	26	28
davon Wegeunfälle	-	13	15
Unfallmeldungen an die VBG	-	16	12

17. Betriebliche Gesundheitsförderung

Ein zentrales Anliegen der betrieblichen Gesundheitsförderung besteht darin, die Mitarbeitenden dabei zu unterstützen, sich fit zu halten und einen gesunden Ausgleich zum Arbeitsalltag zu finden.

Gegen einen geringen Beitrag können Mitarbeitende mehrmals in der Woche an verschiedenen Kursen (RückenFit, Pilates & Relax, Tabata, Powerpilates, Neurokinetik) teilnehmen. Diese werden durch qualifizierte und zertifizierte Referentinnen/Referenten der DJK vital geleitet.

Manche Bewegungskurse fanden im digitalen Format als Videokonferenz über Zoom statt, andere wiederum in Präsenz. Da es die Möglichkeit gibt als Teilnehmer/in mehrere Kurse zu belegen, gab es insgesamt 93 Kursteilnahmen.

Bewegungskurse in Kooperation mit der DJK vital

	2025	2024	2023
Summe Kursteilnehmer/innen	44	39	40

Veranstaltungen und Seminare in der Betrieblichen Gesundheitsförderung

Gesundheitstag 02. April 2025 im EGV — Zum ersten Mal seit 2017 konnte der Gesundheitstag wieder in Präsenz stattfinden. Er stand in diesem Jahr unter dem Motto „Gesund durch die Fastenzeit“ und bot 19 abwechslungsreiche Mitmachangebote. Das Programm war vielfältig: Von spannenden Vorträgen zu Themen wie „Fasten heißt genießen“, „Low Insulin“, „Zuckerfrei leben“, „Darmgesundheit“, „Achtsamkeit“ und „Umgang mit psychischen Belastungen für Führungskräfte“ über Stoffwechselanalysen, Mini Medical Checks und Augenvorsorgeuntersuchungen mit der Betriebsärztin bis hin zu einem Smoothie-Bike, einem Kurs in Progressiver Muskelrelaxation (PMR), Lauftraining und Übungen zum sicheren Umgang mit dem Feuerlöscher war für jede/n etwas dabei. Insgesamt nahmen 266 Personen an den Angeboten teil.

Kirche.läuft-Stadionlauf Köln powered by Erzbistum Köln — Am Sonntag, 29. Juni 2025, starteten 102 Läuferinnen und Läufer aus dem EGV und der Regionalrendantur Nord auf verschiedenen Distanzen. So viele wie nie zuvor.

Tagespilgern — 9 Personen haben sich in Ehrenfeld auf die Suche nach Orten begeben, die einen Bezug zu „sports and spirit“ haben. Das Tagespilgern im Königsforst musste aufgrund einer Unwetterwarnung abgesagt werden, dafür pilgerten 15 Teilnehmer/innen im September im Siebengebirge.

Ernährung für ein starkes Immunsystem — 19 Personen nahmen an einem Online-Vortrag in Zusammenarbeit mit der DAK Krankenversicherung teil und informierten sich über Ernährung für ein starkes Immunsystem.

Stoffwechselanalyse — Da die Stoffwechselanalyse beim Gesundheitstag auf großes Interesse stieß, bot der Fachbereich Gesundheitsmanagement im November in Kooperation mit der DAK Krankenversicherung einen weiteren Termin an. Insgesamt nutzten 17 Personen die Gelegenheit, mehr über ihren Stoffwechsel zu erfahren.

Weitere Angebote — Die Führungskräfteworkshops zu den Themen „Gesunde Führung“ und „Suchtphänomene am Arbeitsplatz“ mussten mangels Interesses entfallen.

18. Ausbildung

	2025	2024	2023
Bewerbungen um Ausbildungsplatz	564	62	48
Anzahl Auszubildende	22	16	28
davon Neue	6	6	-
davon IHK-Abschluss	4	6	9
Auszubildendenquote in %	2,78	1,89	3,5
Übernahme Absolventinnen/ Absolventen in %	40	66,67	57,14
Ausbilder/innen	28	49	49

Insgesamt wurden 22 Personen im Jahr 2025 in ihrer Ausbildung begleitet. 4 Personen (3 Frauen/ 1 Mann) haben in 2025 erfolgreich die Ausbildung als Kaufleute für Büromanagement absolviert.

Von den 4 Absolventinnen/Absolventen hat 1 Personen zunächst als Trainee eine Tätigkeit im Generalvikariat aufgenommen, 2 Personen haben eine Weiterbeschäftigung im Haus begonnen und eine Person hat das Haus verlassen.

Zum Stichtag 31.12.2025 befinden sich 18 Personen (10 Frauen/8 Männer) in Ausbildung. Davon absolvieren 2 Männer die Ausbildung zum Kaufmann für Digitalisierungsmanagement, 1 Mann zum Immobilienkaufmann und 8 Personen zu Kaufleuten für Büromanagement. Insgesamt absolvieren 12 Personen (8 Frauen/ 4 Männer) ein Duales Studium. 9 Personen zum Bachelor of Arts in Business Administration, wovon 1 Frau parallel die Ausbildung zur Kauffrau für Büromanagement absolviert. 1 Person studiert zum Bachelor of Arts in Personalmanagement B.A., 1 Person zum Bachelor of Science in Wirtschaftspsychologie und 1 Person zum Bachelor of Arts in Immobilienwirtschaft.

2 Auszubildende (1 Frau/1 Mann) haben einen Flucht- oder Migrationshintergrund. Für sie gibt es Unterstützungsangebote und Prüfungsvorbereitungen teilweise durch andere Auszubildende aus demselben Jahrgang.

Neben Seminarangeboten gestalteten die Auszubildenden soziale Projekte und Spendenaktionen für Hilfsbedürftige. Regelmäßig führen die Auszubildenden Gruppenprojekte wie z.B. Podcast-Reihen zu besonderen Themenschwerpunkten durch.

19. 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 des Fachbereichs Personalgewinnung & Personalentwicklung unterstützt. Außerdem erhalten sie die Möglichkeit, sich an bis zu acht Tagen in Fort- und Weiterbildungen zu qualifizieren. Im Jahr 2025 haben 3 Personen Traineeestelle besetzt. Zwei Personen wurden im Anschluss an das Traineejahr im EGV übernommen.

20. Personalgewinnung

	2025	Frauen	Männer
Anzahl Einstellungen	75	46	29
davon interne Umsetzungen	18	13	5
Anzahl Bewerbungen	1.273	620	653
interne Bewerbungen	69	46	23
externe Bewerbungen	1.204	574	630
Initiativbewerbungen	153	72	81
Anzahl Stellenausschreibungen (ohne Verwaltungsleitungen)	85	-	-

Die Angaben beziehen sich auf das Erzbischöfliche Generalvikariat, das Offizialat und die angeschlossenen Dienststellen für das gesamte Jahr 2025. Nicht enthalten sind Ausschreibungen und Einstellungen der Verwaltungsleitungen.

Im Bereich der Verwaltungsleitungen wurden in 2025 insgesamt 21 Stellen ausgeschrieben, davon 15 Stellen als Verwaltungsleitung und 6 Stellen als Verwaltungsassistenz. 6 Personen wurden als Verwaltungsleitung (3 Frauen und 3 Männer) und 6 Personen als Assistentinnen/Assistenten, (5 Frauen und 1 Mann) eingestellt.

21. Neue Mitarbeitende

	2025	Frauen	Männer
Neue Mitarbeitende	46	24	22
davon Arbeitsverhältnisse in Vollzeit	36	20	16
davon Arbeitsverhältnisse in Teilzeit	10	4	6
davon befristete Arbeitsverhältnisse	15	11	4
davon unbefristete Arbeitsverhältnisse	31	13	18

Das Thema Onboarding ist besonders wichtig, um neuen Mitarbeitenden einen guten Einstieg in die kirchlichen Verwaltungsstrukturen und zentrale Themen zu ermöglichen. Daher unterstützt der Fachbereich Personalgewinnung & Personalentwicklung alle neuen Mitarbeitenden bereits ab dem ersten Arbeitstag mit verschiedenen Angeboten. Die Begrüßungsmappe sowie weitere Informationsmaterialien helfen dabei, sich einen ersten Überblick zu verschaffen und bieten Antworten auf viele typische Fragen neuer Mitarbeitenden. 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 Erzbischöflichen Generalvikariats, des Erzbischöflichen Offizialat der angeschlossenen Dienststellen und vermittelt Schlüsselthemen. Dabei steht auch der Kontakt und Austausch mit anderen neuen Mitarbeitenden im Fokus.

Ergänzend erhalten die Führungskräfte bereits mit der Einstellungsentscheidung ein umfangreiches Unterlagenpaket zur Vorbereitung und Begleitung der Pre- und Onboardingzeit.

22. 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.

Der Bereich Personal & Kultur

- 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.

Im Jahr 2025 wurde um diese Chancengleichheit zu fördern und geschlechterspezifische Benachteiligungen abzubauen am Weltfrauentag und am Weltmännertag vom Fachbereich Personalgewinnung & Personalentwicklung Angebote zu Thema „unconscious bias“ (Denkmuster verändern) und Thema Fürsorge und soziale Verantwortung im Alltag angeboten.

Die folgende Tabelle stellt die aktuelle, aktive Führungsebene innerhalb der neuen Struktur des EGV dar:

	Personen	Männer	Frauen	Frauenanteil
				%
obere Leitungsebene*	5	5	0	0
mittlere Leitungsebene**	36	25	11	31
untere Führungsebene***	59	33	26	44
Gesamt	100	63	37	

* Kardinal, Ressortleitungen, Offizial

** Bereichsleitungen und Stabsstellenleitungen inkl. Ordinierte, Leitung der angeschlossenen Dienststellen sowie Weihbischöfe

*** Fachbereichsleitungen

Bei den derzeit 118 Verwaltungsleiter/innen ist die Geschlechterverteilung deutlich abweichend. Insgesamt gibt es 70 Frauen und 47 Männer, die als Verwaltungsleitung arbeiten. Somit liegt der Anteil der Frauen in leitender Position in dieser Berufsgruppe bei 59,3 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 einem 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 30 Tandems einen der oberen Plätze.

Das Programm nutzt das in der Personalentwicklung bewährte Instrument des Mentoring und arbeitet stärkenorientiert, vernetzend und nachhaltig. Bislang haben über 238 Frauen das Mentoring erfolgreich abgeschlossen; sie stammen aus 20 (Erz-)Bistümern, sechs Hilfswerken und acht Caritasverbänden.

Im Abschlussjahr 2025 wurden 3 Mentees aus dem Erzbistum Köln im Sinne eines Cross Mentoring von einer Führungsperson aus einem anderen kath. Verband und dem Erzbischöflichen Generalvikariates Köln begleitet. Für den Start des Durchgangs ab dem Jahr 2025 startete ein Mentee mit einer Mentorin aus dem Erzbischöflichen Generalvikariat Köln. Das Programm „Kirche im Mentoring – Frauen steigen auf“ wird gemeinsam und kontinuierlich von Vertreterinnen des Hildegardis-Vereins, der Deutschen Bischofskonferenz und der deutschen Bischöfer gesteuert und weiterentwickelt.

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 statt.

23. Weiterbildung

	2025	2024	2023
Teilnehmende	1.300	3.092	1.901
Teilnehmertage	1.273	3.723	-
geplante Angebote	181	239	262
realisierte Angebote	150	201	216
davon Online-Veranstaltungen	30	69	83
davon Präsenzveranstaltungen	123	132	179

In 2025 wurden 150 interne Weiterbildungsangebote von dem Fachbereich Personalgewinnung & Personalentwicklung organisiert und durchgeführt. Ergänzend zu den internen Weiterbildungsangeboten wurden insgesamt 21 bedarfsspezifische Angebote für Bereiche/Fachbereiche oder einzelne Mitarbeitende sowie Teamentwicklungsmaßnahmen konzipiert und durchgeführt.

Im Rahmen der Führungskräfteentwicklung haben aus dem Generalvikariat und den angeschlossenen Dienststellen 9 Personen den Kurs „In Führung gehen“ im Jahr 2025 abgeschlossen, dieser Kurs wird in Kooperation mit dem Diözesan-Caritasverband für das Erzbistum Köln e.V. veranstaltet.

Ebenfalls in Kooperation mit dem Diözesan-Caritasverband ist die Qualifizierung für Führungskräfte in caritativen/kirchlichen Organisationen „Kompetent führen“ mit vier Personen abgeschlossen worden. Im November 2025 startete die neue Qualifizierungsreihe mit einer Person vom Erzbistum Köln. Weiterhin hält der Fachbereich Personalgewinnung & Personalentwicklung an der Realisierung digitaler Angebote fest. Insgesamt wurden 30 Live-Online-Veranstaltungen durchgeführt. Die E-Learning-Angebote über die Haufe Lernwelt wurden mit insgesamt 35 Teilnahmen (Vorjahr 60) genutzt.

Externe Weiterbildung

Die Gesamtkosten für die Teilnahme an externen Weiterbildungsangeboten beliefen sich auf 179.719,64 Euro. Für die Mitarbeitenden im Erzbischöflichen Generalvikariat, den angeschlossenen Dienststellen und dem Erzbischöflichen Offizialat stehen jährlich 180,00 Euro pro Mitarbeitendem zur Verfügung. In 2025 wurden 223 Anträge auf Teilnahme an einer externen Fortbildungsmaßnahme gestellt und bewilligt. Die durchschnittlichen Kosten pro Antrag betragen 805,92 Euro.

Im Rahmen der externen Fortbildungen werden spezifische Fachtagungen, berufsrelevante Fortbildungen sowie Bachelor- und Masterstudiengänge vom Fachbereich Personalgewinnung & Personalentwicklung finanziell unterstützt. Im Jahr 2025 sind über die externe Weiterbildung auch 4 Leitungcoachings finanziert worden.

Fachliteratur

Wer sich Wissen anlesen möchte oder Inspirationen/Unterstützung und Anregungen sucht, wird bei den Kolleginnen des Fachbereichs Personalgewinnung & Personalentwicklung auf dem Flur der Marzellenstr. 32 in der 5. Etage (KJH) fündig. Hier steht allen Mitarbeitenden aus dem Erzbischöflichen Generalvikariat, Erzbischöflichen Offizialat und den weiteren angeschlossenen Dienststellen eine Auswahl an Fachliteratur, Tools und Methodenboxen zu verschiedenen Themen zur Verfügung. Ein Blick in das Bücherregal lohnt sich. Die Bücher und Material können über weiterbildung@erzbistum-koeln.de ausgeliehen werden.

24. Beratungen durch die Diözesanstelle für Pastorale Begleitung

	Anzahl	Sitzungen
Einzelcoaching	7	61
Einzel-supervision	9	68
Gruppensupervision	3	24
Konsultation	5	23
Organisationsentwicklung	4	19
Teamberatung	19	151
Gesamt	47	346

Mitarbeitende des Erzbischöflichen Generalvikariates, der angeschlossenen Dienststellen und des Erzbischöflichen Offizialates können in Abstimmung mit der/dem Personalverantwortlichen die Beratungs- und Unterstützungsangebote der Stabsstelle Supervision & Beratung in Anspruch nehmen. Die Stabsstelle vermittelt:

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

Die Stabsstelle 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 dem Fachbereich Personalgewinnung & Personalentwicklung.

Besteht ein Beratungsbedarf in Bezug auf eine Organisationseinheit im Erzbischöflichen Generalvikariat, den angeschlossenen Dienststellen oder im Erzbischöflichen Offizialat, erfolgt eine abgestimmte Zusammenarbeit mit dem Bereich Inhouse Consulting.

Weitere Informationen sind im Intranet unter „Supervision und Beratung“ zu finden.

25. Beratungen durch den Fachbereich Personalgewinnung & Personalentwicklung

BIP und BIF — Der Fachbereich Personalgewinnung & Personalentwicklung bietet unter Anwendung des Bochumer Inventars zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung der Ruhr Universität Bochum (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.

Führungskräfte können ergänzend hierzu eine Selbsteinschätzung mit dem Führungsbeschreibungsinventar (FBI) der Ruhr Universität Bochum vornehmen und dies ebenfalls in einem vertraulichen Rahmen besprechen.

18 Personen (11 Frauen/ 7 Männer) nutzten im Jahr 2025 eine vertrauliche Selbsteinschätzung ihrer überfachlichen Kompetenzen mit dem BIP und setzten sich innerhalb eines Beratungsgesprächs mit den wissenschaftlichen Testergebnissen intensiver auseinander.

Eine Selbsteinschätzung mit dem Führungsbeschreibungsinventar der Ruhr Universität Bochum (FBI) mit anschließendem Auswertungsgespräch wurde in 2025 von einer Person genutzt.

26. 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 2025 haben insgesamt 91 Personen (53 Frauen/38 Männer) die Exerzitientage in Anspruch genommen. Das sind 11,5 Prozent der Mitarbeitenden.

27. 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 2025 haben 26 Personen (24 Frauen/ 2 Männer) Bildungsurlaub in Anspruch genommen. Das sind 3,3 Prozent der Mitarbeitenden.

28. Jahresgespräche mit Mitarbeitenden

Das Mitarbeitendenjahresgespräch (MAJ) ist ein zentrales Führungsinstrument. Es findet ein Mal im Jahr zwischen Mitarbeiter/in und der direkten Führungskraft statt und dient dazu, wertschätzend die Arbeit und Zusammenarbeit des vergangenen Jahres zu reflektieren, Ziele zu vereinbaren und Entwicklungsschritte zu planen. Im MAJ können berufliche Anliegen, Feedback und Wünsche eingebracht sowie Fortbildungs- und Entwicklungsbedarfe besprochen werden.

	Anzahl
Mitarbeitende (Gesamtzahl ohne Auszubildende)	771
Geführte Gespräche	557
Begründet nicht geführte Gespräche	102
Durchführungsquote	71,96
Durchführungsquote Vorjahr	49,52



Erzbistum Köln, Generalvikariat
Bereich Personal & Kultur
Marzellenstr. 32, 50668 Köln

Verantwortlich: Silvia Ostermann
Redaktion: FB Personalservice
Gestaltung: Marcus Dorau

Die im Personalbericht enthaltenen Zahlen basieren auf
Auswertungen der verschiedenen Fachbereiche im EGV

Veröffentlicht im Mai 2026