

# wirksam entwickeln.

Erzbistum  
Köln



## **Personalbericht 2023**

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

# Inhalt

<b>3</b>	Vorwort
<b>4</b>	01 Überblick Erzbischöfliches Generalvikariat mit angeschlossenen Dienststellen und Erzbischöfliches Offizialat
	02 Verteilung der Mitarbeitenden auf Organisationseinheiten
<b>5</b>	03 Verteilung der Mitarbeitenden nach Tätigkeiten (ohne Auszubildende und Trainees)
	04 Verteilung der Mitarbeitenden nach Arbeitszeitanteilen
	05 Elternzeit
<b>6</b>	06 Befristete und unbefristete Arbeitsverträge
	07 Anteil der Leitenden Mitarbeitenden
	08 Entwicklung und Prognose der Mitarbeiterkapazitäten (MAK)
<b>7</b>	09 Altersstruktur
	10 Erreichen der Regelaltersgrenze
	11 Durchschnittliches Lebensalter und Betriebszugehörigkeit
<b>8</b>	12 Austritte von Mitarbeitenden
	13 Kranken-/Gesundheitsstand und Fehlzeiten
	14 Betriebliches Eingliederungsmanagement
<b>10</b>	15 Schwerbehinderte Menschen
	16 Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit
<b>11</b>	17 Betriebliche Gesundheitsförderung
<b>12</b>	18 Ausbildung
	19 Trainees
<b>13</b>	20 Personalgewinnung
	21 Neue Mitarbeitende
<b>14</b>	22 Chancengleichheit Frauen und Männer
<b>15</b>	23 Weiterbildung
<b>16</b>	24 Beratungen durch die Diözesanstelle für Pastorale Begleitung
<b>17</b>	25 Beratungen durch den Bereich Personal & Kultur, Fachbereich Personalgewinnung & Personalentwicklung
	26 Exerzitien
	27 Bildungsurlaub
	28 Jahresgespräche mit Mitarbeitenden



Liebe Mitarbeiterinnen  
und Mitarbeiter,  
liebe Leserinnen und Leser,

... es ist mir eine besondere Freude, Ihnen den Personalbericht 2023 des Erzbischöflichen Generalvikariats, des Offizialats und der angeschlossenen Dienststellen vorzustellen.“

Das Jahr 2023 war geprägt von weitreichenden Veränderungen und Entwicklungen, die nicht nur unsere Strukturen und Organisationseinheiten, sondern auch unsere Arbeitsweise und das tägliche Miteinander beeinflusst haben.

Die Reorganisation hat zahlreiche Veränderungen mit sich gebracht: neue Ressorts, Bereiche und Fachbereiche wurden gebildet, Ziele definiert und Prozesse angepasst. Diese Veränderungen verlangten von allen Beteiligten ein hohes Maß an Flexibilität, Engagement und Anpassungsbereitschaft. Umso mehr möchten wir uns bei Ihnen allen für Ihre Unterstützung und Ihren Einsatz bedanken, der entscheidend dazu beigetragen hat, dass wir diese Phase des Umbruchs erfolgreich gestalten konnten.

Der Personalbericht widmet sich der Analyse und Darstellung verschiedener Personalzahlen, die uns einen wichtigen Einblick in den aktuellen Stand und die Dynamik unserer Personalentwicklung gibt.

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

Mit herzlichen Grüßen

**Silvia Ostermann**  
Bereichsleitung Personal & Kultur

Die Organisationsbezeichnungen in den Auswertungen weichen teilweise voneinander ab. Dies steht im Zusammenhang mit der Reorganisation zum 01.06.2023.

### 1. Überblick Erzbischöfliches Generalvikariat mit angeschlossenen Dienststellen und Erzbischöfliches Offizialat

	31.12.2023		31.12.2022	
	Anzahl	MAK	Anzahl	MAK
Mitarbeitende Personen	800	711,63	785	689,8
davon Vollzeit	528	528,0	529	529,0
davon Teilzeit	251	150,28	235	140,0
davon Auszubildende/Trainees	21	21,0	22	21,8
	%		%	
Auszubildendenquote	2,63		2,5	
Teilzeitquote	31,4		30,1	
Frauenquote	59,1		59,6	
Anteil schwerbehinderter Menschen	9,7		9,2	
Fluktuationsquote	9,2		9,2	
	Mio. EUR		Mio. EUR	
Personalaufwand	56,7		50,1	
Ø Personalaufwand je MAK	71,6		72,0	

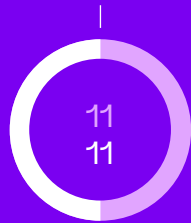
Darüber hinaus arbeiten 135 Verwaltungsleiter/innen (78 Frauen und 57 Männer) sowie 61 Assistenzen (55 Frauen und 6 Männer) in den 180 Seelsorgebereichen des Erzbistums Köln, die über das Erzbischöfliche Generalvikariat angestellt sind. Ebenso sind 33 Engagemmentförderinnen und 6 Engagemmentförderer über das Erzbischöfliche Generalvikariat angestellt und in den Seelsorgebereichen eingesetzt. Die vorgenannten Personengruppen zählen nicht zur oben genannten Gesamtzahl von 800 Mitarbeitenden.

### 2. Verteilung der Mitarbeitenden auf Organisationseinheiten

		MAK	%
Bischöfe, Bischofsvikariate	26	24,2	3,4
Diözesanstelle für Berufungspastoral	5	3,8	0,5
Diözesanstelle für den Pastoralen Zukunftsweg	6	5,5	0,8
Stabsabteilungen, Stabsstellen Generalvikar	81	72,99	10,3
HA Entwicklung Pastorale Einheiten	58	50,87	7,1
HA Seelsorge	127	106,08	14,9
HA Schule/Hochschule	51	45,91	6,5
HA Medien und Kommunikation	37	31,97	4,5
HA Seelsorge-Personal	32	30,3	4,3
HA Verwaltung	134	121,35	17,1
HA Finanzen	102	88,4	12,4
Angeschlossene Dienststellen	107	97,42	13,7
Erzbischöfliches Offizialat	13	11,84	1,7
Auszubildende, Trainees	21	21,0	3,0
<b>Gesamtergebnis</b>	<b>800</b>	<b>711,63</b>	<b>100,0</b>

Männer Frauen

Einfacher Dienst



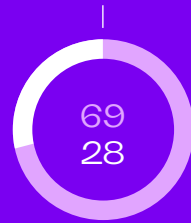
Mittlerer Dienst



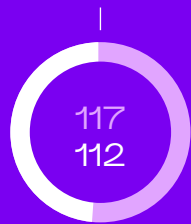
Gehobener Dienst



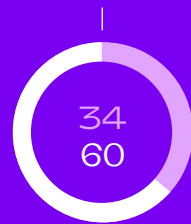
Ersthelfer/innen



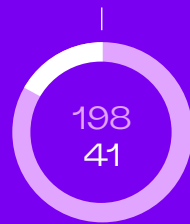
Höherer Dienst



Leitende Mitarbeitende



Teilzeit-Arbeit



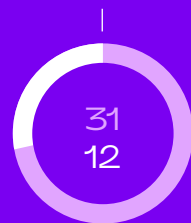
Sicherheitsbeauftragte



Nutzung der Elternzeit



Ausbilder/innen



Auszubildende



Brandschutz und Evakuierungshelfer/innen



wirksam entwickeln.

### 3. Verteilung der Mitarbeitenden nach Tätigkeiten (ohne Auszubildende)

		Frauen	Männer
Leitende Mitarbeitende (§13 Dienst- und Geschäftsordnung)	94	34	60
Höherer Dienst	229	117	112
Gehobener Dienst	282	175	107
Mittlerer Dienst	152	123	29
Einfacher Dienst	22	11	11
<b>Gesamt</b>	<b>800</b>	<b>455</b>	<b>323</b>

### 4. Verteilung der Mitarbeitenden nach Arbeitszeitanteilen

		Vollzeit	Teilzeit	Teilzeit in %
Männer	323	282	41	5,1
Frauen	477	278	199	24,9
<b>Gesamt</b>	<b>800</b>	<b>560</b>	<b>240</b>	<b>30,0</b>

### 5. Elternzeit

		Frauen	Männer
Mitarbeitende in Elternzeit (zum Stichtag 31.12.2023)	15	15	0
Rückkehrer/innen aus Elternzeit (Beginn vor 01.01.2023)	4	4	0
Mitarbeitende mit Elternzeit und Rückkehr in 2023	9	3	6

## 6. Befristete und unbefristete Arbeitsverträge

		Frauen	Männer
Befristete Arbeitsverträge	55	37	18
Unbefristete Arbeitsverträge	745	440	300

Die Anzahl der befristeten Arbeitsverträge ist im Vergleich zum vorherigen Jahr gleich geblieben.

## 7. Anteil der Leitenden Mitarbeitenden

		Frauen	Männer
Mitarbeitende gesamt	800	477	323
Leitende gem. §13 Dienst- und Geschäftsordnung	94	34	60
in %	11,75	7,1	18,6

Die durchschnittliche Führungsspanne lag bei 11,75 Personen. Der Anteil der Frauen in leitenden Positionen lag 2023 bei 36,2 Prozent.

## 8. Entwicklung und Prognose der Mitarbeiterkapazitäten (MAK)

	2021	2022	2023	2024
MAK	692	690	690	712
Personalaufwand in Mio. EUR	49,1	50,1	50,1	56,7

	2023	2022	2021	2020	2019
MAK	712	690	692	690	725
Veränderung der MAK gegenüber dem Vorjahr in Prozent	3,1	-1,3	1,3	-4,9	

# Geschlechterverteilung EGV 2023

Werte in absoluten Zahlen



## 9. Altersstruktur

### Mitarbeitende

Jahre	Anzahl	%
unter 21	5	0,6
21 – 25	27	3,4
26 – 30	55	6,9
31 – 35	68	8,5
36 – 40	89	11,1
41 – 45	75	9,4
46 – 50	78	9,8
51 – 55	124	15,5
56 – 60	157	19,6
über 60	122	15,3
<b>EGV Gesamt</b>	<b>800</b>	<b>100</b>

### Leitende Mitarbeitende

Jahre	Anzahl	%
21 – 25	0	0,0
26 – 30	0	0,0
31 – 35	4	4,3
36 – 40	9	9,7
41 – 45	7	7,5
46 – 50	15	16,1
51 – 55	19	20,4
56 – 60	18	19,4
über 60	21	22,6
<b>EGV Gesamt</b>	<b>93</b>	<b>100</b>

## 10. Erreichen der Regelaltersgrenze\*

Jahr	Anzahl
2025	16
2026	21
2027	23
2028	27
2029	13
2030	30
2031	32
2032	34
2033	28
2034	28
2035	31

\* Renteneintritte Stand 31.12.2023 (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.

## 11. Durchschnittliches Lebensalter und Betriebszugehörigkeit

		Frauen	Männer
Durchschnittliches Lebensalter	48,0	47,0	49,0
Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit	11,6	11,5	11,7

## 12. Austritte von Mitarbeitenden

		Frauen	Männer
Auflösungsvertrag	6	2	4
Befristeter Vertragsablauf	16	7	9
Eigenkündigung	30	21	9
Ende Ausbildung	6	3	3
Kündigung durch Arbeitgeber	5	3	2
Rente (Altersgrenze)	13	9	4
Rente (vorzeitig)	12	3	9
Statuswechsel (Angestellter > beamtenähnlicher MA)	0	0	0
Statuswechsel (sonstige)	1	0	1
Tod	0	0	0
Versorgung (Altersgrenze)	1	1	1
Versorgung (vorzeitig)	1	1	0
<b>Gesamt</b>	<b>91</b>	<b>49</b>	<b>42</b>

## 13. Kranken-/Gesundheitsstand und Fehlzeiten

	2023	2022	2021
Summe der Tage	17.417	17.345	13.016
Durchschnitt der Personen/Jahr in Tagen	21,73	22,1	16,4
Gesunde Tage	224,3	227,8	232,6
Krankenstand in %	8,8	8,8	6,6
Gesundheitsstand in %	91,2	91,2	93,4

Die Auswertung aus ZEUS über alle Mitarbeitende zeigt, dass die Kranken- und Fehltag (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 2023 an 17.417 Tagen gefehlt. Im Durchschnitt war jede/r Mitarbeitende 21,7 Tage abwesend.

## 14. Betriebliches Eingliederungsmanagement

Seit 2019 führen wir eine anonyme Befragung der Beschäftigten durch, deren BEM-Verfahren im laufenden Jahr abgeschlossen wurden. Im Jahr 2023 wurde 17 Mitarbeitenden der Link zur Evaluation zugeleitet. 16 Personen haben an der anonymen Befragung teilgenommen. Mit den Ergebnissen können wir jetzt unseren BEM-Prozess bewerten, um so für die Zukunft Verbesserungen für das Einzelfallmanagement erzielen zu können.

Anzahl der BEM-Fälle	2023	2022	2021
in laufender Bearbeitung (z.T. noch aus den Vorjahren)	52	59	47
bei denen kein BEM erforderlich ist	48	36	35
abgeschlossen	17	24	22
abgelehnt	0	1	0
Summe aller bearbeiteten Fälle	117	120	104
davon Frauen	81	76	62
davon Männer	36	44	42



**BEM-Fälle in den Teilbereichen vom 01.01. bis zum 31.05.2023**

	Anzahl
Bischöfe/ Bischofsvikare	3
Stabsstellen, Stabsabteilungen Generalvikar	5
HA Entwicklung Pastorale Einheiten	7
HA Finanzen	6
HA Medien und Kommunikation	3
HA Schule/Hochschule	9
HA Seelsorge	17
HA Seelsorge-Personal	2
HA Verwaltung	15
Weltkirche-Weltmission	2
Auszubildende/ Trainees	1
Angeschlossene Dienststellen	15

**BEM-Fälle in den Teilbereichen vom 01.06. bis zum 31.12.2023**

	Anzahl
Bischöfe/ Bischofsvikare	2
Stabsstellen, Stabsabteilungen Generalvikar	2
Strategie	2
Pastoralentwicklung	1
Jugend-, Schul- und Hochschulpastoral	3
Erwachsenenseelsorge & Dialog	11
Diakonisches Pastoral	2
Pastorale Dienste	3
Weltkirche-Weltmission	1
Organisation & Projekte	1

Personal & Kultur				7
Recht & Compliance				1
Medien & Kommunikation				4
IT & Digitalisierung				1
Interne Services & Einkauf				7
Schule & Hochschule				4
Servicecenter Kirchengemeinden & KiTas				0
Planung, Controlling, Steuern				1
Finanzdienste				5
Bau & Nachhaltigkeit				2
Betriebs- und Liegenschaftsmanagement				0
Liegenschaften Kirchengemeinden				10
Finanzsteuerung Kirchengemeinden				1
Angeschlossene Dienststellen				6
Erzbischöfliches Offizialat				1
Auszubildende/Trainees				2

Die Bearbeitung der Verwaltungsleitungen und deren Assistenzen erfolgte durch die B·A·D Gesundheitsvorge und Sicherheitstechnik 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.

	2023	2022	2021
Quote schwerbehinderte Menschen in %	9,7	9,2	8,8

### 16. Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit

	2023	2021	2020
Ersthelfer/innen	97	91	86
davon Frauen	69	64	57
davon Männer	28	27	29
Sicherheitsbeauftragte	35	39	37
davon Frauen	17	17	15
davon Männer	18	22	22
Brandschutz- und Evakuierungshelfer/innen	46	55	50
davon Frauen	24	27	23
davon Männer	22	25	27
Betriebsbegehungen	13	22	0
Vorsorgeuntersuchung Bildschirmarbeitsplatz	93	109	44
davon Frauen	60	69	26
davon Männer	33	40	18
Gripeschutzimpfungen	95	78	70
davon Frauen	57	45	41
davon Männer	38	33	29
Arbeitsunfälle	28	36	29
davon Wegeunfälle	15	11	10
davon Frauen	20	27	20
davon Männer	8	9	9
Unfallmeldungen an die VBG	12	14	11

## 17. 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

	2023	2022	2021
Summe Kursteilnehmer/innen	40	27	53
davon Frauen	34	23	47
davon Männer	6	4	9

Im Jahr 2023 wurden insgesamt 5 Bewegungskurse angeboten: RückenFit, Pilates & Relax, Tabata, Powerpilates und Neurokinetik. 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 135 Kursteilnahmen.

## Veranstaltungen und Seminare in der Betrieblichen Gesundheitsförderung

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

Am 04. Juni 2023 starteten 45 Läuferinnen und Läufer aus dem EGV und der Regionalrendantur Nord beim ökumenischen Sportereignis „kirche.läuft“. Die überwiegende Anzahl entschied sich für den 5 km-Lauf, entweder einzeln oder im Team. Auch der Nachwuchs war 2023 wieder mit Erfolg vertreten. Den Bambinilauf gewann erneut ein Kind aus dem EGV-Team.

### Tagespilgern

Der Pilgertag führte 2023 auf dem Petersberger Bittweg im Siebengebirge hauptsächlich durch ländliches Gebiet, über Streuobstwiesen und durch Wälder. Wege und Pfade auch abseits bekannter Routen erlaubten Einblicke in das Kloster Heisterbach. Auf der 13 km langen Tour gab es für die 10 Teilnehmer/innen ausreichend Zeit für spirituelle Impulse, Schweigephasen und anregenden Austausch.

In Zusammenarbeit mit der B·A·D GmbH wurde im Mai ein digitaler Gesundheitstag angeboten. Beim Vortrag „Achtsamkeit“ bekamen die 11 Teilnehmenden einen Überblick über das Thema Achtsamkeit und Tipps und Tricks wie mit kleinen Übungen und Perspektivwechseln der Alltag etwas achtsamer gestaltet werden kann.

Wie Stress entsteht und welche Auswirkungen Dauerstress auf die Gesundheit hat, haben die 12 Teilnehmenden im Vortrag „Stress“ erfahren. Außerdem wurden Stressauslöser ermittelt und betrachtet. Im Vortrag „Lebensbalance“ wurden die 17 Teilnehmenden eingeladen, ihre persönliche Balance zu reflektieren sowie Ansatzpunkte für eine stimmigere Vereinbarkeit verschiedener Lebensbereiche kennenzulernen und sich darüber auszutauschen. Im Vortrag „Resilienz“ wurde 15 Personen vermittelt, wie Krisen aus einer anderen Perspektive gesehen werden können und man gestärkt daraus hervorgeht.

## 18. Ausbildung

	2023	2022	2021
Bewerbungen um Ausbildungsplatz	47	48	53
Anzahl Auszubildende	28	27	29
davon Neue	2	5	7
davon IHK-Abschluss	9	6	7
Auszubildendenquote in %	3,5	2,5	3,2
Übernahme Absolventinnen/Absolventen in %	57,14	100	100
Ausbilder/innen	49	49	51

Insgesamt wurden 28 Personen im Jahr 2023 in ihrer Ausbildung begleitet. 7 Personen (5 Frauen/ 2 Männer) haben in 2023 erfolgreich die Ausbildung als Kaufleute für Büromanagement absolviert. Von den 7 Absolventinnen/Absolventen haben 2 Personen zunächst als Trainee eine Tätigkeit im Generalvikariat aufgenommen, und 1 Person hat eine Stelle beim BDKJ übernommen, 1 Person hat ein Vollzeit-Studium begonnen und unser Haus verlassen. 1 Person absolviert weiterhin das Duale Studium und gilt deshalb weiterhin in Ausbildung.

Zum Stichtag 31.12.2023 befinden sich 12 Personen (7 Frauen/5 Männer) in Ausbildung. Davon absolviert 1 Mann die Ausbildung als Kaufmann für Digitalisierungsmanagement, 1 Mann als Immobilienkaufmann und 6 Personen die Ausbildung als Kaufleute für Büromanagement. Insgesamt absolvieren 3 Personen (2 Frauen/1 Mann) 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.

5 Auszubildende (3 Frauen/2 Männer) 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, bei den Freiwilligen Sozialen Diensten des Erzbistums Köln e. V. , dem BDKJ Diözesanverband Köln und dem DJK Diözesanverband Köln eingesetzt.

## 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 Bereiches Personal & Kultur unterstützt. Außerdem erhalten sie die Möglichkeit sich an bis zu acht Tagen in Fort- und Weiterbildungen zu qualifizieren. Im Jahr 2023 haben insgesamt 2 Personen Traineestellen besetzt und sind im Anschluss im EGV übernommen worden.

## 20. Personalgewinnung

		Frauen	Männer
Anzahl Einstellungen	159	98	61
davon interne Umsetzungen	46	31	15
Anzahl Bewerbungen	2.315	1.274	1.041
interne Bewerbungen	134	93	41
externe Bewerbungen	2.073	1.119	954
Initiativbewerbungen	108	62	46
Anzahl Stellenausschreibungen (ohne Verwaltungsleitungen)	138		

Die Angaben beziehen sich auf das Erzbischöfliche Generalvikariat und die angeschlossenen Dienststellen für das gesamte Jahr 2023. Nicht enthalten sind Ausschreibungen und Einstellungen der Verwaltungsleitungen.

Im Bereich der Verwaltungsleitungen wurden in 2023 insgesamt 27 Stellen ausgeschrieben, davon 12 Stellen als Verwaltungsleitung und 15 Stellen als Verwaltungsassistent. 3 Personen wurden als Verwaltungsleitungen (2 Frauen und 1 Mann) und 10 Personen als Assistentinnen/Assistenten (9 Frauen und ein Mann) eingestellt.

## 21. Neue Mitarbeitende

		Frauen	Männer
Neue Mitarbeitende	107	60	47
davon Arbeitsverhältnisse in Vollzeit	70	38	32
davon Arbeitsverhältnisse in Teilzeit	37	28	9
davon befristete Arbeitsverhältnisse	31	16	15
davon unbefristete Arbeitsverhältnisse	76	44	32

Das Thema Onboarding ist besonders wichtig, um neuen Mitarbeitenden einen guten Einstieg in die kirchlichen Verwaltungsstrukturen zu ermöglichen. Daher unterstützt der Bereich Personal & Kultur 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.

## 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.

	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
<b>Gesamt</b>	<b>113</b>	<b>71</b>	<b>42</b>	<b>37,1</b>

\* 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 135 Verwaltungsleiter/innen ist die Geschlechterverteilung deutlich abweichend. Insgesamt gibt es 78 Frauen und 57 Männer, die als Verwaltungsleitung arbeiten. Somit liegt der Anteil der Frauen in leitender Position in dieser Berufsgruppe bei 57,77 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 ist seit Beginn des Programms 2016 mit dabei und beteiligt sich bis Ende 2023 mit 20 Tandems.

Das Programm nutzt das in der Personalentwicklung bewährte Instrument des Mentoring und arbeitet stärkenorientiert, vernetzend und nachhaltig. Bislang haben 171 Frauen das Mentoring erfolgreich abgeschlossen; sie stammen aus 20 (Erz-) Bistümern, sechs Hilfswerken und sieben Caritasverbänden. Im Jahr 2023 wurden 4 Mentees aus dem Erzbistum Köln im Sinne eines Cross-Mentoring von einer Führungsperson aus einem anderen kath. Verband, einer kath. Einrichtung oder einer Hilfsorganisation begleitet.

Das Programm „Kirche im Mentoring – Frauen steigen auf“ wird gemeinsam und kontinuierlich von Vertreterinnen des Hildegardis-Vereins, der Deutschen Bischofskonferenz und der deutschen Bischöfe 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 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.

### 23. Weiterbildung

	2023	2022	2021
Teilnehmende	1.901	3.638	2.266
Teilnehmertage	2117	2.342	1.899
geplante Angebote	262	313	279
realisierte Angebote	216	259	241
davon Online-Veranstaltungen	83	146	111
davon Präsenzveranstaltungen	179	113	130

In 2023 wurden 216 interne Weiterbildungsangebote von dem Bereich Personal & Kultur, Fachbereich Personalgewinnung & Personalentwicklung durchgeführt. Darunter waren 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 aus dem Generalvikariat und den angeschlossenen Dienststellen 9 Personen den Kurs „In Führung gehen“ und 5 Führungskräfte den Kurs „Kompetent Führen“ im Jahr 2023 abgeschlossen. Beide Kurse werden in Kooperation mit dem Diözesan-Caritasverband für das Erzbistum Köln e.V. veranstaltet.

Weiterhin hält der Fachbereich Personalgewinnung & Personalentwicklung an der Realisierung digitaler Angebote fest. Insgesamt wurden 83 Live-Online-Veranstaltungen durchgeführt. Die E-Learning-Angebote über die Haufe Lernwelt wurden mit insgesamt 60 Teilnahmen (Vorjahr 27) genutzt.

### Externe Weiterbildung

Die Gesamtkosten für die Teilnahme an externen Weiterbildungsangeboten beliefen sich auf 335.749,63 Euro. Für die Mitarbeitenden im Erzbischöflichen Generalvikariat, seinen angeschlossenen Dienststellen und dem Erzbischöflichen Offizialat stehen jährlich 180,00 Euro pro Mitarbeitender/m zur Verfügung. In 2023 wurden 209 Anträge auf Teilnahme an einer externen Fortbildungsmaßnahme gestellt. Die durchschnittlichen Kosten betragen 700,98 Euro pro Antrag. Im Rahmen der externen Fortbildungen wurden auch 10 Leitungscoachings finanziert.

### Fachliteratur

Wer sich Wissen anlesen möchte, wird auch im Fachbereich Personalgewinnung & Personalentwicklung fündig. Im Fachbereich stehen allen Mitarbeitenden aus dem Erzbischöflichen Generalvikariat, dem Erzbischöflichen Offizialat und den weiteren angeschlossenen Dienststellen eine Auswahl an Fachliteratur zu verschiedenen Themen zur Verfügung.

### 24. Beratungen durch die Diözesanstelle für Pastorale Begleitung

	Anzahl	Sitzungen
Einzel supervisionen	3	25 á 90 Min.
Leitungscoachings	6	60 á 90 Min.
Konsultationen	2	10 á 90 Min. / 3 á 180 Min.
Teamberatung	2	2 á 120 Min. / 2 á 180 Min.
Organisationsberatung	2	4 á 120 Min. / 2 á 180 Min.
Gruppensupervision	2	8 á 180 Min
<b>Gesamt</b>	<b>17</b>	<b>109</b>

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 dem Bereich Personal & Kultur. 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 Organisation & Projekte.

Weitere Informationen sind der Internetseite [www.pastorale-begleitung.de](http://www.pastorale-begleitung.de) zu entnehmen.



## 25. Beratungen durch den Bereich Personal & Kultur, Fachbereich Personalgewinnung & Personalentwicklung

### BIP und BIF

Der Bereich Personal & Kultur 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.

21 Personen (14 Frauen/7 Männer) nutzten in 2023 eine vertrauliche Selbsteinschätzung ihrer überfachlichen Kompetenzen mit dem BIP. Insgesamt setzten sich 20 Personen (13 Frauen/7 Männer) innerhalb eines Beratungsgesprächs mit den wissenschaftlichen Testergebnissen intensiv auseinander.

Eine Führungskraft nutzte im Jahr 2023 eine vertrauliche Selbsteinschätzung mit dem Bochumer Inventar zur Führungsbeschreibung (BIF).

## 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 2023 haben insgesamt 68 Personen (42 Frauen/26 Männer) die Exerzitientage in Anspruch genommen. Das sind 8,5 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 2023 wurde der Bildungsurlaub von 10 Personen (5 Frauen/5 Männer) in Anspruch genommen.

## 28. Jahresgespräche mit Mitarbeitenden

Die Durchführungsquote lag im Jahr 2023 bei 59,44 Prozent. Der Anteil der aus besonderen Gründen nicht geführten Gespräche stieg auf 12,2 Prozent (Vorjahr 9 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 19 Prozent im Vorjahr auf 28,37 Prozent im Jahr 2023 gestiegen.

	Anzahl
Gesamtzahl der Mitarbeitende (ohne Auszubildende)	779
Geführte Gespräche	463
Begründet nicht geführte Gespräche	95
Nicht geführte Gespräche (per Rückmeldung ermittelt)	14
Nicht geführte Gespräche (Differenz zur Mitarbeiterzahl)	207



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

Verantwortlich: Silvia Ostermann  
Redaktion: Clarissa Rauschenberger  
Mareike Heydenreich  
Johanna Sophie Peters  
Gestaltung: Marcus Dorau

Die im Personalbericht enthaltenen  
Zahlen basieren auf Auswertungen  
der verschiedenen Fachbereiche  
im Bereich Personal & Kultur sowie  
weiterer Organisationseinheiten  
im Erzbischöflichen Generalvikariat.

Veröffentlicht im Januar 2025