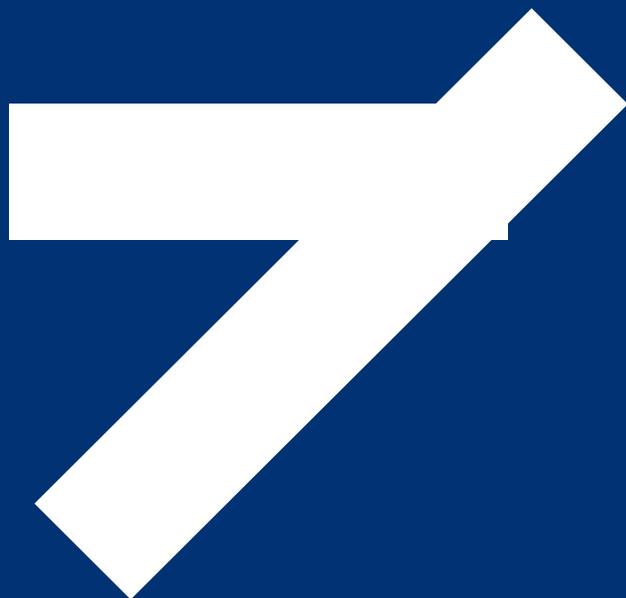




wirksam entwickeln.

*Personalbericht 2021
mit Gleichstellungsanalyse für das Erzbischöfliche Generalvikariat,
Erzbischöfliche Offizialat und die weiteren angeschlossenen Dienststellen*



wirksam entwickeln.

*Personalbericht 2021
mit Gleichstellungsanalyse für das Erzbischöfliche Generalvikariat,
Erzbischöfliche Offizialat und die weiteren angeschlossenen Dienststellen*

wirksam entwickeln.



*Personalbericht 2021
mit Gleichstellungsanalyse für das Erzbischöfliche Generalvikariat,
Erzbischöfliche Offizialat und die weiteren angeschlossenen Dienststellen*

wirksam entwickeln.



Personalbericht 2021
*mit Gleichstellungsanalyse für das Erzbischöfliche Generalvikariat,
Erzbischöfliche Offizialat und die weiteren angeschlossenen Dienststellen*

Inhalt	
	Vorwort 3
1	Überblick Erzbischöfliches Generalvikariat mit angeschlossenen Einrichtungen und Erzbischöfliches Offizialat 4
2	Verteilung der Mitarbeitenden auf Organisationseinheiten 5
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) 7
9	Altersstruktur der Mitarbeitenden 8
10	Erreichen der Regelaltersgrenze 9
11	Demografischer Wandel im EGV 9
12	Durchschnittliches Lebensalter und Betriebszugehörigkeit 10
13	Austritte von Mitarbeitenden 10
14	Kranken-/Gesundheitsstand und Fehlzeiten 11
15	Betriebliches Eingliederungsmanagement 11
16	Schwerbehinderte Menschen 13
17	Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit 14
18	Bewegungsangebote 18
19	Ausbildung 20
20	Trainees 21
21	Praktika 21
22	Personalgewinnung 22
23	Neue Mitarbeitende 23
24	Chancengleichheit 24
25	Weiterbildung 26
26	Beratungen durch die Diözesanstelle für Pastorale Begleitung 27
27	Beratungen durch die Abteilung Personalentwicklung und Gesundheit 28
28	Exerzitien 28
29	Bildungsurlaub 28
30	Jahresgespräche mit Mitarbeitenden 28
	Abteilung Personalentwicklung und Gesundheit 29



**Sehr geehrte Damen und Herren,
liebe Leserinnen und Leser,**

767 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, 25 Trainees und Auszubildende und 241 realisierte Weiterbildungsangebote: Der vorliegende Personalbericht 2021 stellt Ihnen Zahlen, Daten und wissenswerte Fakten rund um das Erzbischöfliche Generalvikariat und seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor. Auch die angeschlossenen Dienststellen und das Offizialat sind in den Ausführungen inbegriffen.

Wir freuen uns, dass wir auch im von der Pandemie geprägten Jahr 2021 unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in den Bereichen Weiterbildung, Gesundheit und Ausbildung zahlreiche Angebote für ihre berufliche und persönliche Entwicklung bereitstellen konnten. Auch die Gleichstellung von Frauen und Männern nimmt in diesem Zusammenhang eine wichtige Rolle ein. Obgleich gesellschaftlich schon fast selbstverständlich ist, ist immer noch ein Unterschied in der Teilhabe von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt festzustellen.

Wir unterstützen die Gleichstellung unter anderem mit einem Mentoring-Programm sowie mit personalisierten Weiterbildungs- und Gesprächsangeboten.

Um weiterhin für das Thema zu sensibilisieren, enthält der Personalbericht im Sinne einer Gleichstellungsanalyse nun noch mehr geschlechterspezifische Vergleichsdaten. In Form vielfältiger Zitate teilen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Generalvikariates ihre Wahrnehmung zum Thema Gleichstellung mit Ihnen und geben Einblicke in ihren Arbeitsalltag.

Ich wünsche Ihnen viel Spaß beim Lesen und freue mich, wenn Sie sich einen Moment Zeit für die vielfältigen Aspekte unseres Personalwesens nehmen.

Mit herzlichen Grüßen und besten Wünschen für Ihre Gesundheit

DR. MARTIN BÖCKEL

Verwaltungsdirektor

„Es gibt nicht mehr Juden und Griechen, nicht Sklaven und Freie, nicht männlich und weiblich; denn ihr alle seid einer in Christus Jesus.“ – in seinem Brief an die Galater führt Paulus uns einmal mehr vor Augen, dass Mann und Frau vor Gott gleich sind. Gleichberechtigung: ein Thema, das uns im Generalvikariat schon seit vielen Jahren am Herzen liegt. Nichtsdestotrotz beobachten wir auch hier noch die sprichwörtliche „Luft nach oben“, weshalb ich dankbar für die bei uns im Haus entwickelten Angebote für die Mitarbeitenden bin und das damit verbundene Anliegen ausdrücklich unterstütze. Schon in naher Zukunft wird sich die Organisation des Generalvikariates verändern. Die Einführung dreier Geschäftsbereiche – Verwaltung, Finanzen und Pastoral – sowie einer Amtsleitung hat zum Ziel, die kirchliche Verwaltung zu modernisieren. Ich bin davon überzeugt, dass diese Veränderung mit vereinten Kräften und Kompetenzen aller unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gut gelingen kann und wir gemeinsam in eine positive Zukunft blicken können.

DR. MARKUS HOFMANN

Generalvikar



1. Überblick Erzbischöfliches Generalvikariat mit angeschlossenen Dienststellen und Erzbischöfliches Offizialat

		31.12.2021		31.12.2020	
			MAK		MAK
Mitarbeitende Personen		792	690,3	789	690,5
davon Vollzeit		531	531,0	531	531,0
davon Teilzeit		239	139,3	237	138,5
davon Auszubildende/Trainees		22	22,0	21	21,0
Auszubildendenquote	%	3,2		2,7	
Teilzeitquote	%	30,2		30,0	
Frauenquote	%	57,8		67,3	
Anteil schwerbehinderter Menschen	%	8,8		8,8	
Fluktuationsquote	%	9,8		8,5	
Personalaufwand	Mio. EUR	49,1		46,4	
Ø Personalaufwand je MAK	Tsd. EUR	71,0		67,2	

Darüber hinaus arbeiten bisher 143 Verwaltungsleiter/innen (80 Frauen und 63 Männer) sowie 49 Assistenzen (43 Frauen und 6 Männer) in den 180 Seelsorgebereichen des Erzbistums Köln, die über das Erzbischöfliche Generalvikariat angestellt sind.

2. Verteilung der Mitarbeitenden auf Organisationseinheiten

		MAK	%
Diözesanstelle für Berufungspastoral	6	4,0	0,6
Bischöfe, Bischofsvikariate	25	22,7	3,3
Diözesanstelle für den Pastoralen Zukunftsweg	5	5,0	0,7
Stabsabteilungen, Stabsstellen Generalvikar	78	71,0	10,3
HA Entwicklung Pastorale Einheiten	53	45,7	6,6
HA Seelsorge	135	113,3	16,4
HA Schule/Hochschule	55	48,7	7,0
HA Medien und Kommunikation	32	27,0	3,9
HA Seelsorge-Personal	28	24,8	3,6
HA Verwaltung	127	113,6	16,4
HA Finanzen	104	89,0	12,8
Angeschlossene Dienststellen	102	88,7	12,8
Erzbischöfliches Offizialat	17	13,9	2,0
Auszubildende, Trainees	25	25,0	3,6
Gesamtergebnis	792	692,3	100,0

3. Verteilung der Mitarbeitenden nach Tätigkeiten (ohne Auszubildende und Trainees)

		Frauen	Männer
Leitende Mitarbeitende	§ 13 Dienst- u. Geschäftsordnung	101	71
Höherer Dienst		88	107
Gehobener Dienst		156	101
Mittlerer Dienst		156	38
Einfacher Dienst		12	9
Gesamt		442	325

4. Verteilung der Mitarbeitenden nach Arbeitszeitanteilen

		Vollzeit	Teilzeit-Beschäftigte	%
Männer	334	285	49	6,2
Frauen	458	268	190	24,0
Gesamt	792	553	239	30,2

5. Elternzeit

		Frauen	Männer
Mitarbeitende in Elternzeit (zum Stichtag 31.12.2021)		3	1
Rückkehrer/innen aus Elternzeit (Beginn vor 01.01.2021)		5	0
Mitarbeitende mit Elternzeit und Rückkehr in 2021		3	9

Geschlechterverteilung EGV 2021

Werte in absoluten Zahlen



458



334

6. Befristete und unbefristete Arbeitsverträge

		Frauen	Männer
Befristete Arbeitsverträge	90	49	41
Unbefristete Arbeitsverträge	702	409	293

Von 110 befristeten Verträgen in 2020 ist die Anzahl 2021 auf 90 befristete Verträge gesunken.

7. Anteil der Leitenden Mitarbeitenden

		Leitende gem. § 13 Dienst- und Geschäftsordnung %	
Männer	325	71	21,8
Frauen	442	30	6,8
Gesamt (ohne Auszubildende)	767	101	13,2

Die durchschnittliche Führungsspanne lag bei 7,6 Personen. Der Anteil der Frauen in leitenden Positionen lag 2021 bei 30,3 Prozent.

8. Entwicklung und Prognose der Mitarbeiterkapazitäten (MAK)

	2020	2021	2022	2023
MAK	725	741	757	662
Personalaufwand	<i>in Mio. EUR</i> 46,0	48,3	50,7	46,3

Von 2019 zu 2020 verringerte sich die MAK Anzahl von 725 MAK auf 690 MAK. 2021 stieg die MAK-Zahl um knapp 2 MAK. Auf Grundlage der Mittelfristplanung kann eine Senkung der MAK-Zahl prognostiziert werden, da nach heutigem Stand für einzelne frei werdende Stellen eine Nachbesetzung nicht vorgesehen ist.

	2021	2020	2019	2018	2017
Mitarbeiterkapazitäten	692,3	690,5	725,6	687,4	668,9
Veränderung der MAK gegenüber dem Vorjahr	1,8	-35,1	38,2	18,5	-9,6



„Schöpfungsverantwortung heißt für mich Fürsorge für das, was uns anvertraut ist. Als Biodiversitätsmanagerin möchte ich die Menschen des Erzbistums begeistern, die Biologische Vielfalt in den Kirchengemeinden zu bewahren. Als Mutter möchte ich, dass unser Sohn ganz selbstverständlich damit aufwächst, dass alle Menschen fürsorgen – füreinander und für unsere Mitwelt, in Beruf und Zuhause. Die Teilzeitregelung mit Homeoffice sowie die wertschätzende Kollegialität im EGV haben mich überzeugt, diese Jonglage zu wagen.“

BARBARA FRÖDE-THIERFELDER

Abteilung Schöpfungsverantwortung



9. Demografischer Wandel und Arbeitnehmergenerationen

Betrachtet man die Altersstruktur der Bevölkerung, wird deutlich, dass sich Deutschland mit dem Trend zu einer älter werdenden Gesellschaft verändert. Sinkende Geburtenraten und die steigende Lebenserwartung von Menschen begründen den sogenannten demografischen Wandel. Dieser hat auch Folgen für die Arbeitswelt, denn das Wirtschaftswachstum bedingt einen größeren Bedarf an Fach- und Führungskräften in Deutschland – es entsteht Fachkräftemangel auf dem Arbeitsmarkt. Daraus resultiert die zunehmende Konkurrenzsituation für Arbeitgeber in der Gewinnung potenzieller Arbeitnehmer/innen, der sogenannte „War for Talents“. Um diesen zu gewinnen, müssen sich Arbeitgeber attraktiv auf dem Arbeitsmarkt präsentieren und mit ihren Alleinstellungsmerkmalen überzeugen. Zu beachten ist dabei auch der Generationenwechsel in der Arbeitswelt: Derzeit befinden sich neben den „Baby Boomern“ auch die Generationen X, Y und Z auf dem Arbeitsmarkt. Alle vier Arbeitnehmergenerationen haben unterschiedliche Bedürfnisse, Wertvorstellungen und Anforderungen an einen potenziellen Arbeitgeber. Diese gilt es zu vereinen, um für Arbeitnehmer/innen aller Generationen attraktiv zu bleiben oder zu werden.

Die jüngste Generation Z unterscheidet sich im Besonderen dahingehend, dass die Digitalisierung den Alltag übernommen hat, eine ständige Vernetzung in sozialen Netzwerken mit der ganzen Welt zeugt von einer neuen Weltoffenheit. Ihre Ansprüche an Jobs sind sehr hoch und mit hohen materiellen Standards besetzt. Ausbildungsplätze werden im Internet und über Arbeitgeberbewertungsportale gesucht. Neben dem starken Wunsch nach Entwicklungs- und Selbstverwirklichungsmöglichkeiten, ist auch eine kollegiale, wertschätzende Arbeitsatmosphäre den jungen Menschen sehr wichtig.

Das Management verschiedener Generationen ist ein wichtiger Bestandteil der Führungsaufgaben, um die Mitarbeitenden trotz generationsbedingter Unterschiede darin zu unterstützen, als Team gut zusammen zu arbeiten. Viele Maßnahmen für ein generationsübergreifendes Personalmanagement im Erzbischöflichen Generalvikariat, den angeschlossenen Dienststellen und dem Erzbischöflichen Offizialat werden in den nachfolgenden Kapiteln des Personalberichts dargestellt.

10. Altersstruktur

Altersstruktur der Mitarbeitenden

Jahre	Anzahl	%
unter 21	10	1,3
21 – 25	31	3,9
26 – 30	61	7,7
31 – 35	68	8,6
36 – 40	60	7,6
41 – 45	76	9,6
46 – 50	87	11,0
51 – 55	133	16,8
56 – 60	138	17,4
über 60	128	16,2
EGV Gesamt	792	100

Altersstruktur der Leitenden Mitarbeitenden

Jahre	Anzahl	%
21 – 25	1	1,0
26 – 30	2	2,0
31 – 35	6	5,9
36 – 40	7	6,9
41 – 45	5	5,0
46 – 50	12	11,9
51 – 55	22	21,8
56 – 60	17	16,8
über 60	29	28,7
EGV Gesamt	101	100

11. Erreichen der Regelaltersgrenze*

Jahr	Anzahl
2022	13
2023	20
2024	23
2025	26
2026	24
2027	21
2028	25
2029	13
2030	29
2031	26

* Renteneintritte Stand 31.12.2021 (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.

Die Generation der „Baby Boomer“ macht sich auf den Weg in den Ruhestand. Das ist auch im Erzbischöflichen Generalvikariat, seinen angeschlossenen Dienststellen und dem Erzbischöflichen Offizialat deutlich erkennbar: rund 100 Mitarbeitende werden sich innerhalb der nächsten 5 Jahre aus Altersgründen verabschieden.

Um eine Idee von den wichtigsten Themen und Anliegen in dieser Endphase der beruflichen Tätigkeit zu gewinnen, führte die Abteilung Personalentwicklung und Gesundheit eine anonyme Befragung der Zielgruppe durch. Dank den Ergebnissen und der erfreulichen Beteiligungsquote von 58 Prozent konnte eine wertvolle Basis für die Weiterentwicklung eines bedarfsgerechten Angebotes ab 2022 geschaffen werden.

„Als ich im September 1979 meine Ausbildung im Generalvikariat begann, war die überwiegende Zahl der leitenden Stellen mit Geistlichen besetzt. Es war selbstverständlich, dass die Hauptabteilungsleiter größtenteils Priester waren. Lediglich die Hauptabteilung Bauwesen, Kunst- und Denkmalpflege wurde von einem Laien geleitet. Auch in den Abteilungsleitungen waren lange Zeit nur Männer tätig. Die erste weibliche Führungskraft im Generalvikariat war Frau Zellekens, die als Pressesprecherin die damalige Stabsabteilung Presse- und Öffentlichkeitsarbeit leitete. Ende der 90er Jahre wurden immer mehr Frauen als Abteilungsleiterinnen eingesetzt. Bemerkenswert war, dass Frau Dr. Schwarz-Boenneke und Frau Dierkes zu Hauptabteilungsleiterinnen ernannt wurden. Im Laufe der mittlerweile bald 43 Jahre hat sich das Bild im Generalvikariat zum Glück sehr gewandelt. Nie hätte sich in den 1980er Jahren jemand vorstellen können, dass es einmal weibliche Vorgesetzte geben würde. Dass sogar Hauptabteilungsleitungen an Frauen vergeben wurden, grenzt schon fast an ein Wunder. Damit wurde eine neue Ära eingeleitet. Somit haben auch Frauen die Möglichkeit, an führender Stelle die Verwaltung des Erzbistums Köln mitzugestalten. „Chancengleichheit“ war ein Thema, mit dem sich das Generalvikariat anfangs schwergetan hat. Auch in der gendergerechten Sprache erkennt man die zwischenzeitlich erfolgten Veränderungen und Weiterentwicklungen.“

RITA FRINGS

Abteilung Personalentwicklung und Gesundheit

Längste Betriebszugehörigkeit

Brigitta Torsy

ist seit dem 01.07.1979 im Generalvikariat angestellt.

Ihre Betriebszugehörigkeit beträgt per 31.12.2021 42 Jahre und 6 Monate.

Rita Frings

hat 2 Monate später im Generalvikariat begonnen.

Ihre Betriebszugehörigkeit beträgt per 31.12.2021 42 Jahre und 4 Monate.



12. Durchschnittliches Lebensalter und Betriebszugehörigkeit

		Frauen	Männer
Lebensalter	48,0	46,4	49,7
Betriebszugehörigkeit	12,3	11,8	12,8

13. Austritte von Mitarbeitenden

		Frauen	Männer
Auflösungsvertrag	1	0	1
Befristeter Vertragsablauf	29	20	9
Ende Ausbildung	8	2	6
Eigenkündigung	15	10	5
Rente (vorzeitig)	5	5	0
Rente (Altersgrenze)	18	9	9
Statuswechsel (Angestellte Beamte)	1	0	1
Versetzung	0	0	0
Kündigung	4	3	1
Tod	2	2	0
Versorgung (Altersgrenze)	1	0	1
Versorgung (vorzeitig)	0	0	0
Sonstige	1	0	1
Gesamt	85	51	34

„Die Chancengleichheit ist für mich eine wesentliche Größe für eine gelingende Gleichberechtigung in kirchlichen Verwaltungen. Als Frau in der Leitung der Stabsstelle Prävention unseres Bistums bin ich davon überzeugt, Leitung in der Kirche kreativ verändern und Menschen motivierend anleiten zu können. Es freut mich, wenn ich damit auch anderen Frauen Mut machen kann, neue Wege auszuprobieren. Die Teilnahme am Kurs ‚In Führung gehen‘ hat mich darin bestärkt, Verantwortung in einer Leitungsposition zu übernehmen.“

KATJA BIRKNER

Stabsstelle Prävention



14. Kranken-/Gesundheitsstand und Fehlzeiten

		2021	2020	2019
Summe	Tage	13.016	14.604	12.397
Durchschnitt	Pers./Jahr in Tagen	16,4	18,4	16,3
Gesunde Tage	Tage	232,6	227,6	228,7
Krankenstand	%	6,6	7,5	6,6
Gesundheitsstand	%	93,4	92,5	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 zurückgegangen sind. Insgesamt haben die Mitarbeitenden des EGv im Jahr 2021 an 13.016 Tagen gefehlt. Im Durchschnitt war jeder Mitarbeitende 16,4 Tage abwesend. Viele waren davon langzeiterkrank.

15. Betriebliches Eingliederungsmanagement

Entwicklung der BEM-Fallzahlen

Anzahl der BEM-Fälle	2021	2020	2019
in laufender Bearbeitung (z. T. noch aus den Vorjahren)	47	43	48
bei denen kein BEM erforderlich ist	35	38	43
abgeschlossen	22	27	33
abgelehnt	0	5	2
Summe aller bearbeiteten Fälle	104	113	126
davon Frauen	62	72	79
davon Männer	42	41	47

BEM-Fälle in den Teilbereichen im Jahr 2020

	Anzahl	Mitarbeitende	%
Bischöfe/Bischofsvikare	3	30	10
Stabsstellen, Stabsabteilungen Generalvikar	7	78	9
HA Entwicklung Pastorale Einheiten	7	53	13
HA Seelsorge	18	135	13
HA Schule/Hochschule	8	55	15
HA Medien und Kommunikation	8	32	25
HA Seelsorge-Personal	1	28	4
HA Verwaltung	15	127	12
HA Finanzen	19	104	18
Angeschlossene Dienststellen	17	108	16
Erzbischöfliches Offizialat	1	17	6
Auszubildende/Trainees	0	25	0
Summe	104	792	13

Bedingt durch die Corona-Situation fanden die BEM-Gespräche überwiegend digital über Microsoft Teams oder telefonisch statt.

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 2021 wurde 11 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
Die Anzahl der Gespräche war angemessen.	1,2
Die BEM-Gespräche waren vertrauensvoll.	1,2
Alles was im BEM geplant und umgesetzt wurde, wurde mit mir vorher abgestimmt.	1,3
Das BEM-Angebot des Dienstgebers habe ich als „wohlwollend“ empfunden.	1,5
In den BEM-Gesprächen konnte ich meine Situation und meine Anliegen klären.	1,6
Insgesamt bin ich mit dem zufrieden, was ich im BEM erreicht habe.	1,8
Die BEM-Gespräche waren lösungsorientiert.	1,5
Mit meinem jetzigen Gesundheitszustand kann ich meine Arbeit auch in den nächsten zwei Jahren gut ausüben.	1,9
Ich werde durch Kolleginnen und Kollegen in meiner Situation unterstützt.	2,0
Mein allgemeiner Gesundheitszustand ist im Moment gut.	1,8
Mit meiner jetzigen Arbeitssituation bin ich insgesamt zufrieden.	2,2
Durch das BEM ist meine Arbeitsfähigkeit besser geworden.	2,1
Ich werde durch Vorgesetzte in meiner Situation unterstützt.	2,2
Im BEM-Gespräch wurden mir auch meine Stärken deutlich.	2,1

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

Bestätigung ... gesund ... ein Gespräch unter kompetenten und vertrauenswürdigen Personen ... Seelenpflege ... sinnlos ... hilfreich ... Wohltuend ... Auffang-Netz.

„Es wird Zeit, dass unser ‚angestaubtes System Kirche‘ die Chancengleichheit lebt und nicht nur darüber spricht. Geweihte Ämter sind bislang nur den Männern vorbehalten. Hier hoffe ich auf die Grundordnung 2.0. In der Verwaltung konnten Frauen bereits als Führungskraft punkten und sich etablieren. Weiter so! Dennoch bleiben weitere Chancen und Möglichkeiten ungenutzt und wir trotten Altbekanntem hinterher. Neues? Ist zu anstrengend, macht zu viel Arbeit, passt gerade nicht. Aber wenn nicht jetzt – wann denn dann? Wir können es und sollten es auch beweisen. Traut euch mehr zu!“

MIRELLE ZOHAR

Vorsitzende der Mitarbeitervertretung im Erzbischöflichen Generalvikariat



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

		2021	2020	2019
Quote schwerbehinderte Menschen	%	8,8	8,8	8,3

17. Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit

	2021	2020	2019
Ersthelfer/innen	86	84	87
davon Frauen	57		
davon Männer	29		
Sicherheitsbeauftragte	37	38	37
davon Frauen	15		
davon Männer	22		
Brandschutz- und Evakuierungshelfer/innen	50	46	44
davon Frauen	23		
davon Männer	27		
Begehungen	0	5	9
Vorsorgeuntersuchung Bildschirmarbeitsplatz	44		
davon Frauen	26		
davon Männer	18		
Gripeschutzimpfungen	70		
davon Frauen	41		
davon Männer	29		
Arbeitsunfälle	29	36	39
davon Wegeunfälle	10	13	15
davon Frauen	20		
davon Männer	9		
Meldungen an die VBG	11	18	21

Das Arbeitsschutzhandbuch und die Internetseite www.arbeitsschutz-ebk.de wurden veröffentlicht und weiter fortgeschrieben. Das Arbeitsschutzhandbuch gibt allen Beteiligten im Arbeitsschutz in 16 Kapiteln das notwendige Rüstzeug, um den Arbeitsschutz in der gesamten Fläche des Erzbistums Köln gut zu organisieren. Eine möglichst einheitliche Vorgehensweise bei Prozessen und Dokumenten steht dabei im Vordergrund, jedoch sind Inhalte und Arbeitshilfen auf die Bedürfnisse der jeweiligen Einrichtungen abgestimmt. Die Organisation des Arbeitsschutzes mit Hilfe dieses Handbuchs ist ein wichtiger Schritt für „vorbildlichen Arbeitsschutz“ im Erzbistum Köln. Auf der Internetseite werden alle für den Arbeitsschutz relevanten Informationen barrierefrei für Interessierte und Akteure im Arbeitsschutz dargestellt.

Mit der Erarbeitung des Arbeitsschutz-Management-Handbuchs und der Weiterentwicklung der mitgeltenden Unterlagen wurde die Basis für das erste interne Audit 2022 geschaffen.

Um den Verantwortlichen für Arbeitsschutz regelmäßig aktuelle Informationen zur Verfügung zu stellen, wurde alle zwei Monate ein Newsletter mit Neuigkeiten versendet. Auch durch die Veröffentlichung von Mitarbeiterinformationen, insbesondere zur Corona-Pandemie und der Seite „Aktuelles“ auf der Internetseite soll das Ziel erreicht werden, den Informationsfluss bezüglich der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes weiter auszubauen.

18. Betriebliche Gesundheitsförderung

Ein wichtiges Ziel im Betrieblichen Gesundheitsmanagement ist es, die Mitarbeitenden des Erzbischöflichen Generalvikariates, seiner angeschlossenen Dienststellen und des Erzbischöflichen Officialates darin zu unterstützen, sich fit zu halten und für einen guten Ausgleich zum Arbeitsalltag zu sorgen. Im Jahr 2021 kamen zu den üblichen Belastungsfaktoren die großen und vielfältigen Herausforderungen der Corona-Pandemie hinzu.

Folgende Angebote der betrieblichen Gesundheitsförderung standen in 2021 zur Verfügung:

Bewegungskurse in Kooperation mit der DJK vital

Gegen einen geringen Beitrag können Mitarbeitende mehrmals in der Woche an verschiedenen Kursen (RückenFit, Tanz Dich fit, Pilates & Relax, Yogaethics, Basiskurs Fitness) teilnehmen. Diese werden durch qualifizierte und zertifizierte Referentinnen/Referenten der DJK vital geleitet. Das Kursprogramm wurde so konzipiert, dass es möglichst viele Mitarbeitende anspricht und jede/r das richtige Bewegungs-/Entspannungsprogramm für sich finden kann.

Aufgrund der Pandemie-Entwicklung fanden diese Kurse auch in 2021 überwiegend im digitalen Format als MS-Teams- oder Zoom-Videokonferenz statt.

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer gaben im Zuge einer Qualitätsmanagement-Befragung sehr positives Feedback zu den Online-Kursen. Neben dem Lob zur Durchführung der einzelnen Angebote wurde auch häufig erwähnt, dass das digitale Angebot individuell eine regelmäßige Teilnahme und bessere organisatorische Einbindung in den Alltag ermöglichten.

	2021	2020	2019
Summe Kursteilnehmer/innen	53	53	8
davon Frauen	47		
davon Männer	9		

„Neben der Ermöglichung für beide Elternteile die Eltern-Kind-Bindung zu stärken ist Elternzeit ein hilfreiches Mittel Chancengleichheit für berufstätige Eltern zu bewahren. Sie ermöglicht es die Kinderbetreuung auf beide Elternteile aufzuteilen, womit ebenfalls die Berufstätigkeit aufgeteilt werden kann und damit Chancengleichheit ermöglicht wird.“

PHILIPP WEINGARTEN

Abteilung Schöpfungsverantwortung



Veranstaltungen und Seminare im Weiterbildungsangebot der Abteilung Personalentwicklung und Gesundheit

Auch im internen Weiterbildungsangebot wurden im Jahr 2021 wieder in Kooperation mit der DJK vital Impulse für die Betriebliche Gesundheitsförderung gesetzt. Die Auswirkungen der Pandemie waren deutlich spürbar, dennoch konnten einige Angebote umgesetzt werden:

- Digitale Gesundheitswoche

Aufgrund der Pandemie-Entwicklung gab es in diesem Jahr statt des üblichen Präsenz-Gesundheitstages eine digitale Gesundheitswoche. Die DJK vital sowie Mitarbeitende aus dem Generalvikariat offerierten ein buntes Angebot von 24 unterschiedlichen Workshops, Impulsen und Vorträgen zu den jeweiligen Tagesschwerpunkten Ernährung, Bewegung, Körper & Geist sowie Entspannung. 59 Mitarbeitende (47 Frauen und 12 Männer) nutzen diese Angebote. Den für diese Tage eingerichteten „digitalen Raum der Stille“ nutzen 55 Personen für eine kurze meditative Auszeit im Büroalltag. Die Rückmeldungen waren seitens der Teilnehmenden sowie Referentinnen und Referenten durchweg positiv.

- Tagespilgern

Diese Veranstaltung wurde von Pfarrer Klaus Thranberend mit bereichernden Impulsen gestaltet. 16 Teilnehmende haben den Tag als sehr wertvoll und als wertschätzendes Angebot erlebt.

- kirche.läuft

Dieser Aktionstag fand in diesem Jahr – corona-bedingt – in einem völlig anderem Format mit sehr reduziertem Rahmenprogramm statt. Die 22 Läufer/innen aus dem Generalvikariat beschrieben den Tag dennoch als erfolgreiche und schöne Veranstaltung in familiärer Atmosphäre.

„Als JAV sind wir glücklich darüber, dass über alle Jahrgänge verteilt eine große Diversität unter den Auszubildenden zu beobachten ist. Wir alle, ungeachtet von Geschlecht, Nationalität oder Wissensstand, werden gleich gefördert und haben unseren festen Platz in der Organisation. Dies ist gerade für junge Menschen und Berufseinsteiger wichtig, da eine gute Ausbildung und frühe Berufserfahrung essentiell für den Start einer beruflichen Karriere sind, wohin diese auch führen mag. Die Ausbildung im EGV geht auf die Bedürfnisse der Auszubildenden ein, unterstützt vor allem diejenigen mit Fluchthintergründen und Schwierigkeiten und bietet allen die Chance, eine Ausbildung mit sicherer Übernahme zu absolvieren.“

MARCELINA SCHMIEJA, JIL LANGNER UND SEBASTIAN SAEGER

Jugend- und Auszubildendenvertretung im Generalvikariat



19. Ausbildung

	2021	2020	2019
Bewerbungen um Ausbildungsplatz	53	68	65
Anzahl Auszubildende	29	27	27
davon Neue	7	7	6
davon IHK-Abschluss	7	6	
Auszubildendenquote	% 3,2	3,0	3,6
Übernahme Absolventinnen/Absolventen	% 100	100	85
Ausbilder/innen	51	51	46

Im Jahr 2021 haben 7 Absolventinnen/Absolventen eine Tätigkeit im Generalvikariat aufgenommen, davon 2 Personen ein Traineejahr.

Zum Stichtag 31.12.2021 befinden sich 22 Personen in Ausbildung (13 Frauen und 9 Männer). 1 Mann absolviert die Ausbildung als Kaufmann für IT-Systemmanagement. 19 Kaufleute für Büromanagement werden derzeit ausgebildet – davon 1 Frau und 1 Mann im Dualem Studium (Bachelor of Arts in Business Administration). 5 Auszubildende haben einen Fluchthintergrund. Darüber hinaus absolviert 1 Mann mit Fluchthintergrund eine Einstiegsqualifizierung. Aktuell befinden sich noch 2 ehemalige Ausbildungsabsolventinnen/-absolventen (1 Frau und 1 Mann) im Dualen Studium, wobei das Studium aktuell bei einer Person aufgrund von Elternzeit ruht.

Neben Seminarangeboten gestalteten die Auszubildenden soziale Aktionstage in Einrichtungen des Sozialdienstes der Katholischen Männer in Köln und Spendenaktionen für Hilfsbedürftige (in 2020 für Haiti und Beirut). Zusätzlich zur Ausbildung werden die Auszubildenden zu Assistentinnen/Assistenten im Betrieblichen Gesundheitsmanagement in einer dreijährigen Zertifikatsausbildung ausgebildet, die mit einer Prüfung vor der IHK Köln im Januar 2022 endete.

Für Auszubildende mit Fluchthintergrund gibt es eine Prüfungsvorbereitung durch andere Auszubildende aus demselben Jahrgang. Im Rahmen eines Patenprogramms unterstützen Mitarbeitenden die Geflüchteten 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

Die Trainees erhalten einen Jahresvertrag und werden in der Regel in 2 Einsatzbereichen im Umfang von jeweils 6 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. Insgesamt stehen 3 Trainee-stellen zur Verfügung. Diese wurden 2020 von 3 Personen mit einem IHK-Abschluss in einem kaufmännischen Beruf in unterschiedlichen Einsatzzeiträumen genutzt. Die Trainees sind in verschiedenen Fachbereichen im Generalvikariat, bei den Verwaltungsleitungen in den Seelsorgebereichen sowie in den Regionalrendanturen im Einsatz.

1 Trainee verließ nach dem Einsatzjahr mangels geeigneter interner Anschlussperspektiven das EGV. 1 Person wurde in einer Regionalrendantur übernommen. 2 Personen schließen das Traineejahr erst in 2022 ab.

21. Praktika

		<i>Frauen</i>	<i>Männer</i>
Pflichtpraktika			
in der Schule	6	5	1
in Ausbildung/Umschulung und sonstigen Maßnahmen im Studium, inkl. Juristisches	6	4	2
Verwaltungspraktikum/ Rechtsreferendariat	11	4	7
Hospitation	1	1	0
Gesamt	24	14	10
Stabsabteilung Recht	6		
HA Entwicklung Pastorale Einheiten	4		
HA Seelsorge	1		
HA Seelsorge-Personal	1		
HA Verwaltung	4		
Angeschlossene Dienststellen	8		
Bischöfe/Bischofsvikariate	1		
Gesamt	25		

Die Corona-Pandemie bedeutete auch in diesem Bereich erneut einen großen und wiederholten Planungsaufwand. Hervorzuheben ist hier neben dem Einsatz der Einsatzorte die wertvolle Unterstützung durch die IT-Abteilung.

„Im Bereich der Tagungshäuser des Erzbistums Köln legen wir bei der Personalauswahl vor allem Wert auf die notwendige Qualifikation und fachliche Eignung der potentiellen Bewerber/innen.

Das Geschlecht spielt für uns keine Rolle. Ich persönlich freue mich natürlich, wenn wir den Anteil an Frauen in Leitungspositionen ausbauen. Allerdings nicht, um nur eine quotale Gleichheit zu erreichen, sondern um vakante Stellen bestmöglich zu besetzen. Wir fördern Männer und Frauen gleichermaßen, um sie auf Führungspositionen vorzubereiten. Dennoch bin ich davon überzeugt, dass wir durch ein ausgewogeneres Verhältnis von Männern und Frauen – in allen Hierarchie-Ebenen und Gremien des EGVs – die Potentiale und Talente noch besser ausschöpfen können.“

ANNA ELSWEILER

Referat Tagungshäuser



22. Personalgewinnung

		Frauen	Männer
Anzahl Einstellungen	101	62	39
davon interne Umsetzungen	39	26	13
Anzahl Bewerbungen	1.078	653	425
interne Bewerbungen	59	40	19
externe Bewerbungen	965	583	382
Initiativbewerbungen	54	30	24
Anzahl Stellenausschreibungen (o. Verwaltungsleitungen)	86		

Die Angaben beziehen sich auf das Erzbischöfliche Generalvikariat und die angeschlossenen Dienststellen für das gesamte Jahr 2021. Nicht enthalten sind Ausschreibungen und Einstellungen der Verwaltungsleitungen.

Im Bereich der Verwaltungsleitungen wurden in 2021 7 Personen als Verwaltungsleitungen (4 Frauen und 3 Männer) und 14 Personen als Assistentinnen/Assistenten (13 Frauen und 1 Mann) eingestellt. Dabei kam es zu 4 internen Wechseln. 1 Frau ist von einer Stelle im EGV auf eine Stelle als Assistenz der Verwaltungsleitung gewechselt. 3 Personen (2 Frauen und ein Mann) haben sich von einer Stelle als Assistenz in eine Verwaltungsleitung entwickelt.

„Ziel jedes Arbeitgebers sollte die Chancengleichheit zwischen Männern und Frauen im Berufsleben sein. Die vom Erzbistum angebotenen flexiblen Teilzeit- und Assistenzmodelle im Bereich der Verwaltungsleitungen erleichtern die Vereinbarkeit von Beruf und Familie signifikant und sind ein wichtiger Faktor, auf dem Weg zur Chancengleichheit auch in verantwortungsvollen Positionen. Besonders in den vergangenen Jahren ist die Kommunikation im Berufsleben orts- und zeitunabhängiger geworden und die Hierarchien flacher. Das Vertrauen zwischen Mitarbeitenden und Verwaltungsleitungen ist gewachsen und es hat sich deutlich gezeigt, dass eine verlässliche Zusammenarbeit aller Akteure in den Kirchengemeinden auch in Teilzeit erfolgreich möglich ist.“

MELANIE PANTEL

Verwaltungsleiterin für die Kirchengemeindeverbände Ruppichteroth und Windeck in Teilzeit (insgesamt 50 Prozent)



23. Neue Mitarbeitende

		Frauen	Männer
Neue Mitarbeitende	83	44	39
davon Arbeitsverhältnisse in Vollzeit	42	16	26
davon Arbeitsverhältnisse in Teilzeit	41	28	13
davon befristete Arbeitsverhältnisse	49	24	25
davon unbefristete Arbeitsverhältnisse	34	20	14

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 Generalvikariat. 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.

„Ich habe kurz überlegt: Ist es nicht sinnvoller oder zielführender, dass eine Frau Mentorin für eine weibliche Mentee ist, halt eine Frau für eine Frau? Kann sein, muss aber nicht. Für mich ist die Differenzierung etwa nach typisch Mann und typisch Frau von geringer Bedeutung. Ich sehe und begegne Personen, Persönlichkeiten mit ihren Erfahrungen, ihren Ideen und Potenzialen. Die Zusammenarbeit dieser Persönlichkeiten kann überwiegend bereichernd und wirkungsvoll sein. Da sich etwa Geschlecht und Kompetenzen in der Bevölkerung normal verteilen, sollte dies auch bei der Besetzung von Führungspositionen berücksichtigt werden. Ein wechselseitiges Zutrauen kann helfen: Einer Person (Mann oder Frau) wird die Übernahme einer führenden oder leitenden Tätigkeit zugetraut. Und die Person traut sich diese zu. Den Mentoringprozess mit einer weiblichen Mentee habe ich als inspirierend, motivierend und klärend erlebt.“

KLAUS FISCHBACH

*Abteilung Personalentwicklung und Gesundheit
und ehemaliger Mentor beim Programm "Kirche im Mentoring"*



24. 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*	7	5	2	28,6
mittlere Leitungsebene**	47	37	10	21,3
Referatsleitungsebene und Sonstige***	57	31	26	45,6
Gesamt	111	73	41	36,9

* 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 143 Verwaltungsleiter/innen ist die Geschlechterverteilung deutlich abweichend. Insgesamt gibt es 80 Frauen und 65 Männer, die als Verwaltungsleitung arbeiten. Somit liegt der Anteil der Frauen in leitender Position in dieser Berufsgruppe bei 55,9 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 18 Tandems einen der oberen Plätze. 4 davon waren als Crosstandems, mit jeweils einer Person aus einem anderen kath. Verband bzw. einer Hilfsorganisation gestartet.

9 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 in diesem Jahr 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.

25. Weiterbildung

Interne Weiterbildung:

	2021	2020	2019
Teilnehmende	2.266	1414	1783
Teilnehmertage	1.899	1022	1779
geplante Angebote	279	267	208
realisierte Angebote	241	163	173
davon Online-Veranstaltungen	111		
davon Präsenzveranstaltungen	130		

In 2021 wurden 241 interne Weiterbildungsangebote durchgeführt. Darunter waren 20 Veranstaltungen, die bedarfsgerecht auf Bestellung realisiert wurden, z. B. Teamentwicklungsmaßnahmen (6), Tandem-Coachings für Vorgesetzte mit ihren Sekretär/innen (3) und fachliche Weiterbildungen. Im Rahmen der Führungskräfteentwicklung haben 21 Personen in 2 Kursen (davon endet ein Kurs in 2022) "In Führung gehen" und 5 Personen aus dem Erzbischöflichen Generalvikariat und den angeschlossenen Dienststellen am Kurs "Kompetent Führen" (Abschluss im Januar 2022) teilgenommen. Auch in 2021 wurden viele Angebote in digitalen Formaten realisiert. So haben z. B. 29 Personen am digitalen Sekretariatsforum und 25 Personen an den Live-Online-Seminaren für neue Mitarbeitende teilgenommen. Auch die E-Learning-Angebote über die Haufe Lernwelt wurden mit insgesamt 90 Teilnahmen in 2021 genutzt. Die Gesamtkosten für interne Weiterbildungsangebote lagen bei 170.015,36 Euro. Das waren im Durchschnitt 214,67 Euro pro Mitarbeitendem für interne Bildungsangebote.

Externe Weiterbildung:

Die Gesamtkosten für die Teilnahme an externen Weiterbildungsangeboten beliefen sich auf 102.058,87 Euro. Für die Mitarbeitenden im Erzbischöflichen Generalvikariat, seinen angeschlossenen Dienststellen und dem Erzbischöflichen Offizialat stehen jährlich 180,00 Euro pro Mitarbeitendem zur Verfügung. In 2021 wurden 151 Anträge auf Teilnahme an einer externen Fortbildungsmaßnahme gestellt. Die durchschnittlichen Kosten betragen 675,89 Euro pro Antrag. Im Rahmen der externen Fortbildungen wurden auch 4 Leitungcoachings 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.

26. Beratungen durch die Diözesanstelle für Pastorale Begleitung

	<i>Anzahl</i>	<i>Sitzungen à 90–180 Min.</i>
Einzel supervisionen	6	51
Leitungscoachings	2	20
Konsultationen	7	34
Teamberatung	4	14
Organisationsberatung	6	40
Geistliche Begleitung	0	0
Psychologische Fachberatung	0	0
Gesamt	25	115

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.

27. Beratungen durch die Abteilung Personalentwicklung und Gesundheit

27 Personen (20 Frauen/7 Männer) nutzten ein vertrauliches Beratungsgespräch (ca. 30 bis 60 Minuten) mit der Abteilung Personalentwicklung und Gesundheit. Davon haben 10 Personen (8 Frauen/2 Männer) eine allgemeine Personalentwicklungsberatung in Anspruch genommen, 7 Personen (6 Frauen/1 Mann) haben sich zu einem Weiterbildungs-/Qualifizierungsvorhaben beraten lassen und 10 Personen (6 Frauen/4 Männer) 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.

35 Personen (26 Frauen/9 Männer) nutzen eine vertrauliche Selbsteinschätzung ihrer überfachlichen Kompetenzen mit dem BIP (Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung). Davon setzten sich 17 Personen (11 Frauen/6 Männer) innerhalb eines Beratungsgesprächs mit den wissenschaftlichen Testergebnissen intensiver auseinander. Auf dieser Grundlage konnten Ist-Situationen neu betrachtet, eigene Stärken und Kompetenzen in den Blick genommen und Perspektiven entwickelt werden. Der Raum, sich der eigenen Fähigkeiten und Strategien bewusst zu werden, um sie in den Arbeitsalltag integrieren zu können, hat den Teilnehmenden im zweiten Pandemiejahr besonders gutgetan und zu Motivation und Zufriedenheit beigetragen. In 4 Bewerbungsverfahren wurde die Selbsteinschätzung und das Anforderungsmodul des BIP genutzt. Die Abteilung Verwaltungsleitungen nutzte das BIP insgesamt 10 Mal für die Einstellung neuer Verwaltungsleiter/innen.

Eine Selbst- und Fremdeinschätzung der Führungswirksamkeit mit dem BIF (Bochumer Inventar zur Führungswirksamkeit) wurde in 2021 nicht genutzt.

28. 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. 2021 nahmen 41 Personen (28 Frauen/13 Männer) an Exerzitien teil.

29. 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. 2020 nahmen 8 Personen (5 Frauen/3 Männer) einen Bildungsurlaub.

30. Jahresgespräche mit Mitarbeitenden

Die Durchführungsquote liegt 2021 bei 72 Prozent. Von 2020 auf 2021 zeigt sich ein Abfall um 5 Prozent. Der Anteil der aus besonderen Gründen nicht geführten Gespräche stieg auf 17 Prozent (Vorjahr 9 Prozent). Diese Gespräche sind aus Gründen wie etwa Elternzeit, Stellenwechsel, längerer Erkrankung oder laufender Probezeit nicht geführt worden. Somit haben bei 11 Prozent (Vorjahr 14 Prozent) der Mitarbeitenden keine Mitarbeiterjahresgespräche ohne triftigen Grund stattgefunden.

Das Team der Abteilung Personalentwicklung und Gesundheit

steht Ihnen vom ersten bis zum letzten Arbeitstag als Begleitung zur Verfügung. Wir möchten mit unserem Service und unseren Angeboten dazu beitragen, dass Sie sich beruflich gut entwickeln und einen sicheren und gesunden Arbeitsplatz haben. Wir möchten, dass Ihnen die Arbeit Spaß macht und die Work-Life-Balance gelingt. Wir unterstützen Sie auch in Veränderungssituationen und krisenhaften Phasen Ihres Berufslebens. Dabei ist uns eine vertrauliche und wertschätzende Begegnung und Zusammenarbeit mit Ihnen wichtig.



*Fachbereichsleiterin
Personalentwicklung*

Ansprechpartnerin

*Weiterbildungen, Onboarding,
Führungskräfteentwicklung,
Chancengleichheit, Beratung*

LENA GEUENICH

0221 1642 1646

lena.geuenich@erzbistum-koeln.de



Ausbildungsleiterin

SUSANNE KERSTEN

0221 1642 1379

susanne.kersten@erzbistum-koeln.de



*Referentin
Personalentwicklung*

Ansprechpartnerin

*Trainee, Praktikum,
Betriebliche Gesundheits-
förderung*

EVA MÜLLER

0221 1642 1893

eva.mueller@erzbistum-koeln.de



*Fachbereichsleiter
Gesundheitsmanagement*

Ansprechpartner

*Arbeitsschutz, Betriebliches
Eingliederungsmanagement,
Vereinbarkeit von Beruf und
Familie*

WOLFGANG SCHNICHELS

0221 1642 1529

wolfgang.schnichels@erzbistum-koeln.de



*Referentin für Betriebliches
Gesundheitsmanagement*

Ansprechpartnerin

*Betriebliches Eingliederungs-
management und Betriebliche
Gesundheitsförderung*

RITA FRINGS

0221 1642 1612

rita.frings@erzbistum-koeln.de



*Referentin
Personalentwicklung*

Ansprechpartnerin

Weiterbildung

ELISABETH PETERSEN

0221 1642 1366

elisabeth.petersen@erzbistum-koeln.de



*Referentin
Personalentwicklung*

Ansprechpartnerin

BIP, BIF

UTE ZUMKELLER

0221 1642 1723

ute.zumkeller@erzbistum-koeln.de



Trainee

Ansprechpartner

Weiterbildung

JOHN SHER

0221 1642 1316

john.sher@erzbistum-koeln.de



*Fachkraft
für Arbeitssicherheit*

Ansprechpartner

Arbeitsschutz

MANFRED LANG

0221 1642 1716

manfred.lang@erzbistum-koeln.de



Sachbearbeiterin

Ansprechpartnerin

Arbeitsschutz

MICHÈLE RUSCHKE

0221 1642 1713

michele.ruschke@erzbistum-koeln.de



Abteilungsleiter

KLAUS FISCHBACH

Telefon 0221 1642 1720

klaus.fischbach@erzbistum-koeln.de



Assistentin

Ansprechpartnerin

IT-Weiterbildungen

SARAH KESSEL

Telefon 0221 1642 1343

sarah.kessel@erzbistum-koeln.de

Erzbistum Köln | Generalvikariat

Hauptabteilung Verwaltung

Abteilung Personalentwicklung und Gesundheit

Marzellenstr. 32, 50668 Köln

Verantwortlich: Dr. Martin Böckel

Redaktion: Klaus Fischbach, Lena Geuenich, Lavinia Michel

Urheber: Seite 3/Erzbistum Köln/Grabowsky

Gestaltung: Marcus Dorau

Die im Personalbericht enthaltenen Zahlen basieren auf Auswertungen des Referates Zentrale Planung und Entwicklung, der Abteilung Personalentwicklung und Gesundheit sowie der Abteilung Personal.

Veröffentlicht im Mai 2022