

Das Bistum Aachen ist auf dem Weg, seine vielfältigen Aktivitäten im Hinblick auf Nachhaltigkeit zu erfassen und zu dokumentieren. Neben den sozialen Aktivitäten gehören dazu die Sorge für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, der Umwelt- und Klimaschutz, die Kapitalanlage sowie die Präventionsarbeit.

- **Personal:** Die Sorge für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hat einen hohen Stellenwert im Bistum Aachen. Ein verantwortungsvoller Umgang miteinander und eine langfristig ausgerichtete Personalentwicklung, die sich an katholischen Werten orientiert, sind daher feste Grundsätze der Personalpolitik.
- **Soziales:** Einen Großteil der verfügbaren Finanzmittel setzt das Bistum Aachen für Seelsorge, Caritas und Bildung ein und unterstützt entsprechende Projekte der Weltkirche. Die kirchliche Arbeit übernimmt damit wichtige Aufgaben, die der Gesellschaft insgesamt zugutekommen.
- **Umwelt- und Klimaschutz:** Das Bistum folgt dem Leitziel der Bewahrung der Schöpfung, setzt sich mit den Herausforderungen des Klimawandels auseinander und hat sich zur Aufgabe gemacht, die von kirchlichen Einrichtungen im Bistum Aachen emittierten Treibhausgase zu reduzieren.
- **Kapitalanlage:** Die Finanzplanung des Bistums Aachen dient dem Zweck, dass die Kirche ihre Aufgaben und Verpflichtungen langfristig erfüllen kann. Bei der Kapitalanlage werden Sicherheits-, Liquiditäts- und Ertragskriterien ebenso wie Nachhaltigkeitskriterien berücksichtigt.
- **Prävention:** Das Bistum Aachen trägt Verantwortung für den Schutz Minderjähriger sowie schutz- oder hilfebedürftiger Erwachsener in den Pfarrgemeinden sowie in den Einrichtungen des Bistums und anderer kirchlicher Träger. Sexualisierter Gewalt vorzubeugen und eine Kultur der Aufmerksamkeit zu etablieren, sind die Ziele einer systematischen Präventionsarbeit.

## Personalarbeit

Die nachfolgende Darstellung der Personalarbeit des Bistums Aachen bezieht sich auf die Beschäftigten im allgemeinen Bistumsdienst im Bischöflichen Generalvikariat und in den bischöflichen Einrichtungen. Priester und Diakone, Lehrerinnen und Lehrer der bischöflichen Schulen sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im pastoralen Dienst im Bischöflichen Generalvikariat oder in den Kirchengemeinden sind in anderen Leitungsstrukturen tätig und daher nicht Gegenstand dieses Berichts.

### **Das Bistum Aachen als Arbeitgeber**

Die bischöfliche Verwaltung hat die Aufgabe, pastorales Handeln im Bistum zukunftsorientiert zu ermöglichen und zu gestalten. Die fachlichen Kenntnisse und Erfahrungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, ihre Persönlichkeit und ihr engagierter Einsatz versetzen das Bistum Aachen in die Lage, seinen Aufgaben in Seelsorge und Caritas, in Kultur und Bildung gerecht zu werden. Das Bischöfliche Generalvikariat bzw. die bischöflichen Einrichtungen sind dabei gleichzeitig das Lebensumfeld, in dem die Beschäftigten einen großen Teil ihrer Zeit verbringen. Die werteorientierte Personalarbeit des Bistums Aachen sieht alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gleichermaßen in ihrer

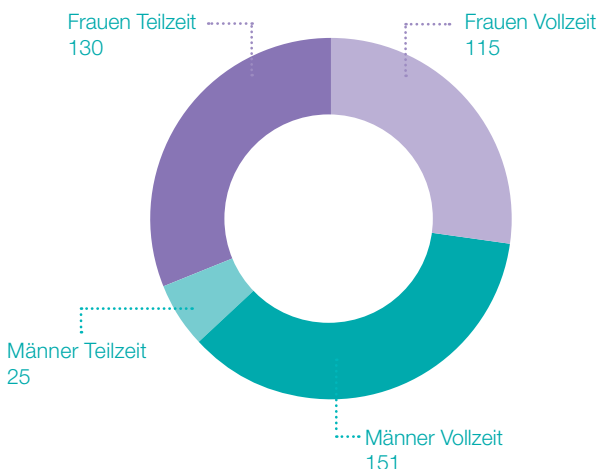
beruflichen Tätigkeit und in ihrer persönlichen Situation mit einem ganzheitlichen Verständnis von Gesundheit und Persönlichkeit. Leistungen und Kompetenzen sind ebenso im Blick wie die jeweiligen Familien, Lebensphasen, wirtschaftlichen Absicherungen und Potenziale.

Das Bistum Aachen folgt uneingeschränkt den für die Beschäftigten geltenden Arbeitnehmerrechten, deren rechtliche Grundlagen sich unter anderem auch im kirchlichen Arbeitsrecht finden. Die katholische Kirche ist gemäß Artikel 140 des Grundgesetzes in Verbindung mit Artikel 137 Absatz 3 der Weimarer Reichsverfassung berechtigt, ein eigenständiges Arbeitsrecht zu erlassen. Die grundlegenden Arbeitsbedingungen werden dabei durch Kommissionen, die paritätisch aus den Reihen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und des Arbeitgebers besetzt werden, festgelegt. In Nordrhein-Westfalen leistet dies für die (Erz-)Diözesen Aachen, Essen, Köln, Münster und Paderborn die Kommission zur Ordnung diözesanen Arbeitsvertragsrechts (KODA NW).

### Personalstruktur

Zum 31. Dezember 2017 waren im allgemeinen Bistumsdienst insgesamt 421 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit einem Durchschnittsalter von 51,3 Jahren beschäftigt. Am stärksten vertreten war dabei die Altersgruppe über 50 Jahre. Der Anteil der weiblichen Beschäftigten lag bei 58,5 Prozent. Die Fluktuationsquote (inklusive Renteneintritten) ist wie in den Vorjahren sehr gering und betrug 2017 rund 4,9 Prozent, die durchschnittliche Organisationszugehörigkeit lag bei 18,1 Jahren.

### Mitarbeitende nach Beschäftigungsstatus



### Erfolg durch Förderung

Der Arbeitgeber Bistum Aachen versteht die Personalentwicklung als lebenslangen Prozess. Unter dem Leitgedanken „Zukunftsfähig sein und Kompetenzen stärken“ werden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit entsprechenden Maßnahmen kontinuierlich dabei unterstützt, ihrer Verantwortung sowie den sich stetig verändernden Arbeitsbedingungen und Anforderungen gerecht zu werden. Die individuelle Förderung der beruflichen Fort- und Weiterbildung ist ein wichtiges Anliegen innerhalb der Personalarbeit und stellt zugleich eine Erwartung an die Entwicklungsbereitschaft und Initiative der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dar. Sie reicht von Seminaren, Schulungen, Trainings, Exerzitien und sogenannten Oasentagen über die Unterstützung von Master- und Bachelorarbeiten bis hin zu mehrjährigen Programmen wie zum Beispiel der „Selbststärkung der Resilienz-Fähigkeit“.

Im „Jahresgespräch mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern“ (Mitarbeiterjahresgespräch) werden unter anderem Kompetenzen, Entwicklungspotenziale und zurückliegende Personalentwicklungsmaßnahmen reflektiert, die vereinbarten Ziele überprüft und künftiger Qualifizierungsbedarf ermittelt. Gleichzeitig fließen Themen wie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ein und können so bei der Personalentwicklung sowie der individuellen Förderung berücksichtigt werden.

Im Jahr 2017 nahmen insgesamt 443 Beschäftigte (Mehrfachzählung, wenn eine Person an mehreren Angeboten teilgenommen hat) im allgemeinen Bistumsdienst an Fort- und Weiterbildungen teil.

### Einbeziehen und beteiligen

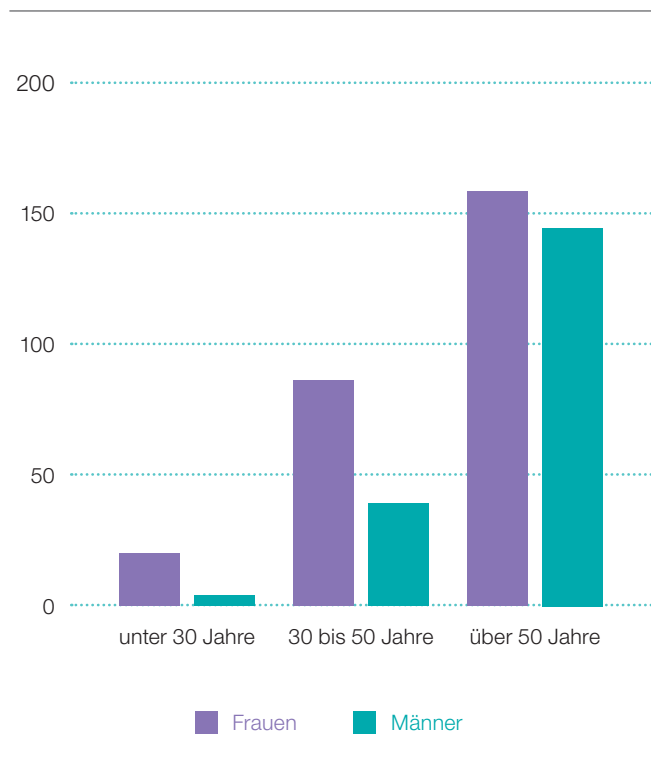
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Führungskräfte und Personalabteilung führen einen kontinuierlichen offenen Dialog. Regelmäßige Informationsveranstaltungen, die Mitarbeitervertretungen, die Schwerbehindertenvertretungen sowie die Vertretung der Jugendlichen und Auszubildenden stellen sicher, dass die Beschäftigten informiert und in Veränderungsprozesse eingebunden sind. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können ihren Vorgesetzten und den zuständigen Stellen Anregungen und Verbesserungsvorschläge formlos unterbreiten.

### Der demografische Wandel und seine Auswirkungen

Die Monetarisierung von Zielerreichungen sowie die Integration von Nachhaltigkeitszielen in das Vergütungssystem

entsprechen nicht dem praktizierten Verständnis der Dienstgemeinschaft und sind derzeit nicht vorgesehen.

### Altersstruktur der Mitarbeitenden

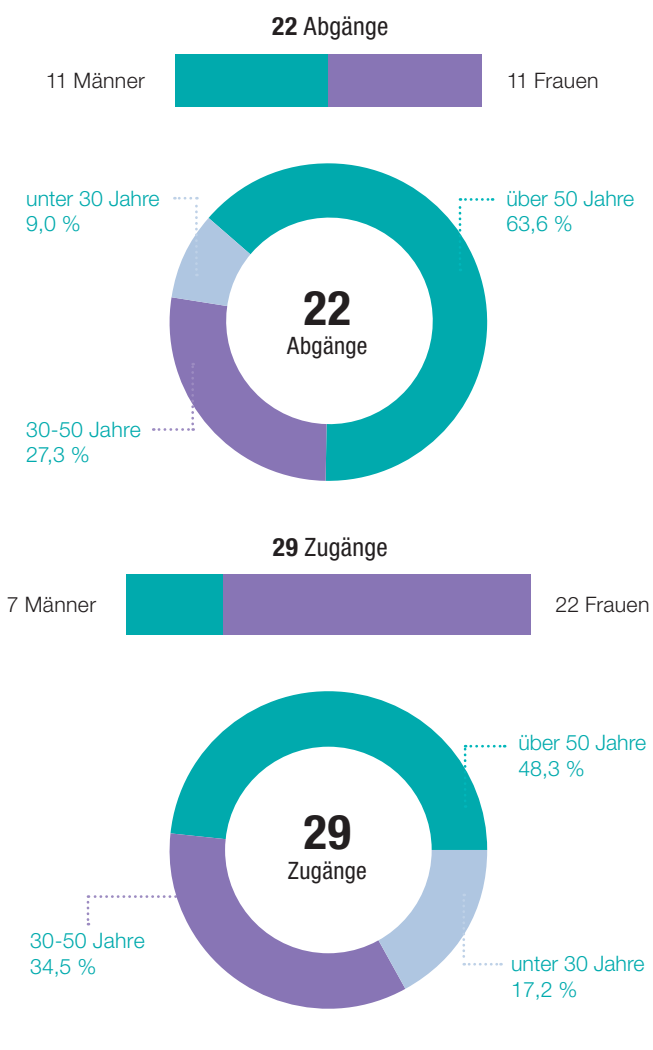


Das Bistum Aachen hat im Frühjahr 2017 Maßnahmen erarbeitet, um die zu erwartende Fluktuation insbesondere bei den Führungskräften abzufangen. Sie sehen vor, bei der Nachfolgeplanung jüngere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für frei werdende Stellen zu entwickeln und damit den notwendigen Wissenstransfer zu gewährleisten. Darüber hinaus rückt die Personalgewinnung immer mehr in den Fokus der Personalarbeit. Das Bistum Aachen als potenzieller Arbeitgeber sieht sich dabei mit Chancen und Risiken konfrontiert. Potenzielle Bewerber und Bewerberinnen schätzen die Kirche als wertorientierten Arbeitgeber, die gute Arbeitsumgebung und Ausstattung, die ausgeprägte Work-Life-Balance (unter anderem die Vereinbarkeit von Beruf und Familie) und die flexiblen Arbeitsbedingungen sowie die klaren und sicheren Rahmenbedingungen durch die Kirchliche Arbeits- und Vergütungsordnung. Allerdings bilden die Loyalitätsobliegenheitspflichten des kirchlichen Dienstes, die mit dem Tarifgefüge des öffentlichen Dienstes vergleichbare Vergütung sowie die fehlende Bekanntheit des breiten Aufgabengebietes teilweise Erschwernisse für Neueinstellungen.

Zur Steigerung der Arbeitgeberattraktivität entwickelt das Bistum Aachen seine Arbeitgebermarke weiter und intensiviert das Personalmarketing. Dazu gehören die Präsenz auf regionalen Job- und Karrieremessen, Hochschulmarketing, Bachelor-Praktika, die Unterstützung von Bachelor- und Masterarbeiten sowie Angebote dualer Studienplätze.

Gleichzeitig hat der verantwortliche Umgang mit älteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern beim Bistum Aachen einen hohen Stellenwert. Entsprechende Maßnahmen umfassen die altersgerechte Einrichtung von Arbeitsplätzen, das Angebot von Altersteilzeitmodellen sowie Seminare mit Blick auf das Ausscheiden aus dem Berufsleben, die unter dem Motto „Abschied und Neubeginn“ auf den Ruhestand vorbereiten.

### Zu- und Abgänge von Mitarbeitenden



## **Mit uns Familie – Vereinbarkeit von Familie und Beruf**

Das Bistum Aachen sieht sich als kirchlicher Arbeitgeber in der Pflicht, besondere Verantwortung für Familien wahrzunehmen und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie mit konkreten Angeboten zu fördern. Die Personalarbeit gründet auf der Überzeugung, dass familienfreundliche Rahmenbedingungen die Arbeitszufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter steigern. Eine Arbeitsgruppe mit Vertretern des Dienstgebers und der Mitarbeitervertretung arbeitet kontinuierlich an der Weiterentwicklung von Maßnahmen zur Optimierung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Das Bischöfliche Generalvikariat und die bischöflichen Einrichtungen sind seit 2011 mit dem Zertifikat „audit berufundfamilie“ als familienfreundlicher Arbeitgeber ausgezeichnet. 2017 haben das Bistum Aachen als Dienstgeber

und die Gesamtmitarbeitervertretung eine weitere Rezertifizierung erfolgreich abgeschlossen.

Die Grundlagen für umfangreiche Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie des Bischöflichen Generalvikariats und der bischöflichen Einrichtungen finden sich in der Kirchlichen Arbeits- und Vergütungsordnung sowie in bistumseigenen Regelungen. Sie bieten unter anderem Möglichkeiten der flexiblen Arbeitszeitgestaltung, planbare Familienzeiten, Jahres- und Beratungsgespräche rund um Familie und Beruf sowie Modelle zur Förderung der Ausgeglichenheit, Zufriedenheit und Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Gleichzeitig gibt es Hilfen für besondere oder schwierige Lebenssituationen, unter anderem durch Beratungsangebote und finanzielle Unterstützung des Dienstgebers.

## **Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie**

### **Arbeitszeitgestaltung**

*Flexibles Gestalten* | Gestaltung der Arbeitszeit unter Berücksichtigung der familiären Bedürfnisse

- Individuelle Verteilung der Arbeitszeit bei Teilzeitkräften
- Flexible Arbeitszeiten
- Alternierende Telearbeit

### **Zeit für die Familie**

*Planbare Familienzeiten\** | *Vereinbarung von Beruf und Familie in Notfällen*

- Sonderurlaub
- Arbeitsbefreiung in familiären Angelegenheiten
- Befristete Reduzierung des Beschäftigungsumfangs
- Arbeitsfrei an Geburtstag oder Namenstag
- Arbeitsfrei an Heiligabend und Silvester sowie an einem Brauchtumstag (Rosenmontag bzw. Karnevalsdienstag)

### **Jahres- und Beratungsgespräche**

*Miteinander reden* | *Thematisierung belastender Situationen rund um Familie und Beruf in den Jahresgesprächen*

- Mitarbeiterjahresgespräche
- Gespräche mit Mitarbeitervertretungen und Vertrauenspersonen der Schwerbehindertenvertretung
- Beratungsgespräche mit der Personalreferentin / dem Personalreferenten
- Aufrechterhalten der Kommunikation bei familiären Auszeiten
- Kontaktpflege in Elternzeit und Sonderurlaub; Rückkehrgespräche
- Interner Stellenmarkt

### **Kostengünstig und umweltverträglich**

*Mobilität* | *Gleichzeitiger Schutz der Umwelt und finanzielle Unterstützung der Mitarbeiter*

- Job-Ticket
- Cambio Car-Sharing
- Zuteilung eines Parkplatzes in familiären Notsituationen

## **Ausgeglichenheit, Zufriedenheit, Gesundheit**

*Gesund im Job \*\*)* | *Gesundheit als Voraussetzung für die Balance zwischen Familie und Beruf*

- Arbeitsschutz- und Arbeitssicherheit
- Kontakt zur Betriebsärztin
- Betriebliches Eingliederungsmanagement
- Wege aus der Sucht (Raucherentwöhnung und Dienstvereinbarung Sucht mit 5-Stufen-Plan)
- Exerzitien

## **Lebenssituationen meistern**

*Beratung nutzen* | *Unterstützung in schwierigen Lebenssituationen*

- Schnelle Hilfestellung in schwierigen Lebenssituationen durch die Katholischen Beratungszentren für Ehe-, Familien-, Lebens- und Glaubensfragen

## **Hilfe in besonderen Situationen**

*Finanzielle Unterstützung* |

- Geburtsbeihilfe
- Gehaltsvorschuss
- Beihilfen in Krankheits-, Geburts- und Todesfällen
- Sterbegeld
- Pauschale Jahreszahlung
- Weihnachtswendung / Erhöhungsbetrag für Kinder
- Vermögenswirksame Leistungen
- Kirchliche Zusatzversorgung
- Altersteilzeit
- Aufwendungszuschuss bei Erwerb, Bau oder Erweiterung von familiengerechtem Wohnraum

\*) Darüber hinaus sind gesetzliche Möglichkeiten wie Elternzeit und Pflegezeit nutzbar.

\*\*) Konkrete Angebote und Maßnahmen im Rahmen des Gesundheitsmanagements werden laufend weiterentwickelt.

## **Vielfalt und Chancengleichheit**

Einstellungen im allgemeinen Bistumsdienst finden beim Arbeitgeber Bistum Aachen grundsätzlich auf Basis eines objektiven und transparenten Verfahrens statt. Einstellungskriterien sind unter anderem die erforderliche Fachkompetenz sowie die Bereitschaft zur Identifikation mit dem kirchlichen Dienst. Die Vergütung erfolgt nach der Kirchlichen Arbeits- und Vergütungsordnung entsprechend der geforderten Qualifikation und Verantwortung der Aufgabe.

Der Anteil der weiblichen Beschäftigten im Generalvikariat lag zum 31. Dezember 2017 bei 58,8 Prozent. 2 Frauen arbeiteten in Führungspositionen, dies entspricht 7,7 Prozent aller Führungskräfte.

Der Dienstgeber hat das Ziel, Frauen zu fördern und ihren Anteil in Führungspositionen konsequent zu erhöhen. Seit 2017 nimmt der Arbeitgeber Bistum Aachen am Mentoring-Programm des Hildegardis-Vereins zur Steigerung des Anteils von Frauen in Führungspositionen in der katholischen Kirche teil. Der erste Durchgang mit drei teilnehmenden Frauen ist bereits abgeschlossen. Zusätzlich wurde erstmals 2017 ein internes Förderprogramm für drei weitere Frauen durchgeführt und wird 2018 neu aufgelegt.

Zum 31. Dezember 2017 arbeiteten 48 Personen mit einer schweren Behinderung im Bischöflichen Generalvikariat und in den bischöflichen Einrichtungen. Damit lag der Anteil der Mitarbeitenden mit Schwerbehinderung oder diesen gleichgestellten Mitarbeitenden an der Gesamtbelegschaft bei 10,6 Prozent. Das Bistum Aachen als Gesamtarbeitgeber erfüllt die Beschäftigungspflichtquote. Bei Einstellungen werden Bewerbungen Schwerbehinderter bei gleicher Qualifikation und persönlicher Eignung bevorzugt berücksichtigt. Der Dienstgeber Bistum Aachen hat zur Integration schwerbehinderter Menschen eine Rahmeninklusionsvereinbarung mit der Gesamtschwerbehindertenvertretung und der Gesamtmitarbeitervertretung abgeschlossen.

Im Bistum Aachen findet das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz Anwendung, das ungerechtfertigte Benachteiligungen im Arbeits- und Zivilrecht verhindern soll. Mitarbeitende, die Mobbing am Arbeitsplatz empfinden, können sich an die Mobbingkontaktstelle wenden, die vom Bistum Aachen mit initiiert wird. Um Diskriminierungen und Mobbing entgegenwirken zu können, wurde eine Beschwerdestelle in der Personalabteilung des Bischöflichen Generalvikariats eingerichtet.

## Arbeitsplatzgestaltung und Gesundheitsmanagement

Durch den demografischen Wandel steigt das Durchschnittsalter der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kontinuierlich an. Gleichzeitig nimmt die körperliche Leistungsfähigkeit mit zunehmendem Alter ab. Unabhängig davon beeinträchtigen psychische und physische Erkrankungen das berufliche und private Leben von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Das Bistum Aachen möchte Möglichkeiten der Gesunderhaltung im Arbeitskontext aufzeigen und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dabei unterstützen, ihre Gesundheit zu erhalten und zu fördern. Mit Angeboten zur Förderung der Gesundheit und zur Prävention von Erkrankungen sollen gesundheitliche Belastungen am Arbeitsplatz abgebaut und das Wohlbefinden der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gestärkt werden.

Das Gesundheitsmanagement ist daher fester Bestandteil der Personalarbeit im Bistum Aachen und umfasst Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, das betriebliche Eingliederungsmanagement sowie die betriebliche Gesundheitsförderung. Alle drei Bereiche haben den gleichen Stellenwert und werden kontinuierlich gemäß den Notwendigkeiten weiterentwickelt.

Verletzungen und Ausfalltage 2017	Frauen	Männer	Gesamt
Verletzungen	8 (1,9 %)	5 (4,2 %)	13
Arbeitsausfalltage	46	49	95

Für die Umsetzung von Maßnahmen für die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz wurde im Bistum Aachen ein Beauftragter bestellt, dem eine Fachkraft für Arbeitssicherheit zugeordnet ist. Der Beauftragte ist Ansprechpartner für Arbeitsplatzgestaltung, Bildschirmtätigkeit und Ergonomie. Zur weiteren Verbesserung und zur Systematisierung der Arbeitssicherheit startet im Jahr 2018 in Zusammenarbeit mit der Berufsgenossenschaft ein dreijähriges Projekt „Arbeitssicherheit mit System“.

Das betriebliche Eingliederungsmanagement ist in einer Dienstvereinbarung mit der Gesamtmitarbeitervertretung konkretisiert und wird gewissenhaft umgesetzt. Aus Gesprächen im Rahmen des Eingliederungsmanagements werden kontinuierlich individuelle Maßnahmen zur Entlastung betroffener Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entwickelt und umgesetzt.

Mit der betrieblichen Gesundheitsförderung möchte das Bistum Aachen die Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verbessern. Hierzu gehören unter anderem die gesundheitsförderliche Gestaltung der Arbeitsplätze sowie die allgemeinen Rahmenbedingungen für die Beschäftigten. In diesem Zusammenhang fördert der Dienstgeber zum Beispiel die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, um den Beschäftigten eine bessere Balance zwischen Beruf und Familie zu ermöglichen. Des Weiteren gewährt der Dienstgeber unter anderem eine Arbeitsbefreiung von bis zu drei Arbeitstagen im Jahr zur Teilnahme an Exerzitien und Einkehrtagen. Die Einkehr gibt die Möglichkeit, sich intensiv dem Gebet und der Besinnung zu widmen, und sie hilft, Körper, Geist und Seele in Einklang zu bringen und sich persönlich weiterzuentwickeln. Im Rahmen von mehrmals jährlich stattfindenden „Oasentagen“ werden neben der Arbeitsbefreiung auch die entstehenden Kosten übernommen. Ergänzt werden diese Maßnahmen durch regelmäßige sportliche Aktivitäten (Teilnahme am Firmenlauf und am Solidaritätslauf für Arbeitslose).