

2022

2. Personalbericht des Bezirksamts Charlottenburg-Wilmersdorf von Berlin



SE Finanzen, Personal und Steuerungs-
dienst der Abt. Finanzen, Personal und
Wirtschaftsförderung des Bezirksamts
Charlottenburg-Wilmersdorf von Berlin

DURCHSTARTEN
IN DER CITY WEST



Bezirksamt
Charlottenburg-
Wilmersdorf

HAUPTSTADT
MACHEN

B



Impressum

Herausgegeben vom:

Bezirksamt Charlottenburg-Wilmersdorf von Berlin

Abt. Finanzen, Personal und Wirtschaftsförderung

SE Finanzen, Personal und Steuerungsdienst

FPS Gen und PS Gen

Rathaus Charlottenburg

Otto-Suhr-Allee 100

10585 Berlin

Postanschrift: 10617 Berlin

Tel.: (030) 9029-12528

Fax: (030) 9029-12079

E-Mail: Leitung-SE-FPS@charlottenburg-wilmersdorf.de

Konzept und Text: SE Finanzen, Personal und Steuerungsdienst

Titelfoto: Blick vom Bikini Berlin auf die Upper City West mit Gedächtniskirche und Zoologischem Garten.

Bildquelle: BACW/Kringel

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis	2
Vorwort	5
Erläuterungen	7
Executive Summary	10
1 Personalstrukturanalyse	19
1.1 Allgemeine Beschäftigtenstruktur	19
1.1.1 Dienstkräfte nach Abteilungen, Ämtern und Geschlecht	19
1.1.2 Beamtete Dienstkräfte nach Abteilungen, Ämtern und Geschlecht	22
1.1.3 Tarifbeschäftigte Dienstkräfte nach Abteilungen, Ämtern und Geschlecht	25
1.1.4 Nachwuchskräfte nach Abteilungen, Ämtern und Geschlecht	28
1.1.5 Geschlechterverteilung gesamt und nach Status	30
1.1.6 Prozentuale Verteilung der Entgelt- und Besoldungsgruppen	32
1.2 Demografie	34
1.2.1 Dienstkräfte nach Altersgruppen und Geschlecht	35
1.2.2 Dienstkräfte nach Altersgruppen und Geschlecht ohne Nachwuchskräfte	37
1.2.3 Beamtete Dienstkräfte nach Altersgruppen und Geschlecht	38
1.2.4 Tarifbeschäftigte Dienstkräfte nach Altersgruppen und Geschlecht	40
1.2.5 Nachwuchskräfte nach Altersgruppen und Geschlecht	42
1.2.6 Dienstkräfte nach Altersgruppen, Abteilungen und Ämtern	44
1.2.7 Altersbaum 2022	47
1.2.8 Demografie im Zehnjahrestrend - Altersbaumvergleich 2022 und 2012	49
1.3 Funktionsebenen	50
1.3.1 Verteilung der Dienstkräfte nach Funktionsebenen	50
1.3.2 Verteilung der Dienstkräfte nach Funktionsebenen und Geschlecht absolut und in Prozent	51
1.3.3 Verteilung der Frauen und Männer auf die einzelnen Funktionsebenen absolut und in Prozent	52
1.4 Beschäftigte mit Schwerbehinderung	53
1.5 Abwesendes Personal	54

1.5.1 Abwesendes Personal nach Gründen und Geschlecht	54
1.5.2 Anteile des abwesenden Personals an den Gesamtbeschäftigten nach Gründen und Geschlecht	55
1.6 Führungskräfte.....	56
1.6.1 Verteilung der Führungskräfte nach Führungsebenen.....	58
1.6.2 Führungskräfte nach Führungsebenen und Geschlecht	59
1.6.3 Führungskräfte nach Führungsebenen und Status	62
1.6.4 Altersstruktur der Führungskräfte nach Führungsebenen	63
1.6.5 Führungskräfte nach Abteilungen, Ämtern und Geschlecht	66
1.7 Fluktuationsanalyse	67
1.7.1 Gesamtluktuatun von Führungskräften - Austritte nach Status und Geschlecht	68
1.7.2 Gesamtluktuatun von Führungskräften - Prozentuale Verteilung nach Austrittsgründen und Geschlecht.....	69
1.7.3 Gesamtluktuatun von Führungskräften - Austritte nach Führungsebenen.....	71
1.7.4 Altersfluktuatun von Führungskräften - Gesamtprognose bis zum Jahr 2030 nach Führungsebenen.....	72
1.7.5 Gesamtluktuatun aller Beschäftigtengruppen - Eintritte nach Status und Geschlecht.....	73
1.7.6 Gesamtluktuatun aller Beschäftigtengruppen - Austritte nach Status und Geschlecht.....	75
1.7.7 Gesamtluktuatun aller Beschäftigtengruppen - Prozentuale Verteilung nach Austrittsgründen und Geschlecht.....	76
1.7.8 Gesamtluktuatun aller Beschäftigtengruppen - Bilanzierung der Eintritte und Austritte nach Statusgruppen und Geschlecht	77
1.7.9 Altersfluktuatun aller Beschäftigten - Gesamtprognose bis zum Jahr 2030 nach Geschlecht.....	79
1.7.10 Altersfluktuatun - Prognose der altersbedingten Fluktuatun bis zum Jahr 2030 von beamteten Beschäftigten nach Geschlecht	80
1.7.11 Altersfluktuatun - Prognose der altersbedingten Fluktuatun bis zum Jahr 2030 von tariflich Beschäftigten nach Geschlecht	82

1.7.12 Altersfluktuation – Gesamtprognose der altersbedingten Fluktuation bis zum Jahr 2030 nach Abteilungen und Ämtern	83
1.8 Teilzeitbeschäftigung	87
1.8.1 Teilzeitbeschäftigung nach Status und Geschlecht	87
1.8.2 Teilzeitbeschäftigte nach Altersgruppen und Geschlecht	89
1.8.3 Teilzeithöhenquoten – Die durchschnittliche Teilzeithöhe nach Geschlecht sowie nach Altersgruppen und Geschlecht	91
1.8.4 Teilzeitbeschäftigung für die Jahre 2021 und 2022 im Vergleich	94
2 Handlungsfelder des Personalwesens	97
2.1 Personalmanagement und -entwicklung	99
2.1.1 Führungs(nachwuchs)entwicklung	100
2.1.2 Fortbildung und Qualifizierung.....	101
2.1.3 Lebensphasenorientierte Work-Life-Balance	103
2.1.4 Gesundheitsmanagement und Arbeitsschutzkoordination	104
2.1.6 Wissensmanagement	111
2.2 Zentrales Stellenmanagement.....	114
2.2.1 Stellenbewertung.....	114
2.2.2 Stellenwirtschaft.....	117
2.2.3 Bewerbungsbüro.....	121
2.2.4 Personalmarketing	124
2.3 Nachwuchskräftemanagement	126
2.3.1 Nachwuchskräfteentwicklung nach Berufsgruppen und Geschlecht.....	127
2.3.1 Bewerbungszahlen bei Nachwuchskräften	130
2.4 Diversitymanagement	132
Abkürzungsverzeichnis.....	134
Quellenverzeichnis.....	136

Vorwort

Sehr geehrte Damen und Herren,

wir leben in bewegten Zeiten. Hybride Arbeit, Gesetzesnovellierungen sowie eine andauernde multiple Krisenbewältigung u. a. durch Pandemie und Ukrainekrieg haben unseren Berufsalltag verändert und die Anforderungen weiter erhöht. Wandel und Aufgabenzuwachs erfordern schnelle Reaktionserfordernisse und mehr qualifiziertes Personal, welches kurzfristig eingestellt und eingearbeitet werden muss. Auch sind wir wie andere Berliner Behörden stark betroffen vom demografischen Wandel mit hoher Altersfluktuation und Generationenwechsel, Modernisierungs- und Digitalisierungsrückstand. Eine erfolgreiche Transformation, die Bindung von Bestandpersonal und Neueinstellung von geeigneten Fachkräften, eine kontinuierliche Personalentwicklung sowie Gesunderhaltung unserer Beschäftigten sind elementar, um die Funktionsfähigkeit unserer Bezirksverwaltung auch in Zukunft zu gewährleisten. Diese Herausforderungen bestimmen weiterhin den Kompass unserer Personalarbeit und erfordern passgerechte Maßnahmen.

Der vorliegende 2. Personalbericht für das Jahr 2022 informiert über wichtige Personalstrukturdaten, Entwicklungen, erreichte Meilensteine und Handlungserfordernisse. Darüber hinaus gibt er einen kurzen Ausblick auf geplante Vorhaben. Zur weiteren Übersichtlichkeit wird der detaillierte Bericht in einem vorangestellten „Executive Summary“ mit den wichtigsten Erkenntnissen zusammengefasst.

Auch im Jahr 2022 zeigen sich messbare Erfolge. So konnten beispielsweise die Beschäftigtenzahlen und Fluktuationsquote verbessert, bestehende Unterrepräsentanzen und die Dauer der Auswahlverfahren weiter reduziert werden. Im Bereich der Personalentwicklung haben sich die in Anspruch genommenen Schulungstage mehr als verdoppelt, die internen Schulungsreihen „Führen auf Distanz“ sowie „Familien- und lebensphasenorientiertes Führen“ wurden erfolgreich durchgeführt und es ging ein weiterer 5. Durchgang des Führungskräftenachwuchsprogrammes „KompetenzPlus“ an den Start. Zudem konnten die Zielvereinbarungen aus dem „audit berufundfamilie“ mit weiteren Angeboten der lebensphasenorientierten Work-Life-Balance erfolgreich umgesetzt werden. Im Nachwuchskräftebereich gelang es uns, die Zahlen und Angebote der dualen Studiengänge aufzustocken.

Auf der anderen Seite stehen die öffentlichen Haushalte zunehmend unter Druck, denn die wirtschaftliche Entwicklung trübt sich, bei steigenden Ausgaben der öffentlichen Hand, ein. Der negative Jahresabschluss nach Basiskorrektur zeigt auch einen Paradigmenwechsel für unseren Bezirk und fordert verstärkte Anstrengungen zur Vermeidung eines weiteren Defizits, davon ist auch der Personalbereich betroffen.

Außerdem macht sich neben den zu erwartenden hohen Pensionierungs- bzw. Verrentungswellen auch der Fachkräftemangel immer deutlicher durch kontinuierlich sinkende Bewerbungszahlen bemerkbar. Steigende Belastungen unserer Beschäftigten haben darüber hinaus zu einer Verschlechterung unserer Gesundheitsquote geführt. Die anstehende Beschäftigtenumfrage mit anschließender Neukonzeption zielt dementsprechend auf die Entwicklung maßgeschneiderter Angebote im betrieblichen Gesundheitsmanagement ab. Weiterhin müssen wir unsere bisherigen Bemühungen in allen Bereichen des Personalwesens, aber insbesondere bei der Gewinnung und Förderung von Nachwuchskräften sowie Quereinsteigenden, beim Diversitymanagement sowie im crossmedialen Personalmarketing weiter ausbauen. Vor allem jüngere Generationen stellen wachsende Ansprüche an eine moderne Unternehmenskultur sowie digitale und ortsflexible Arbeit, denen wir uns als attraktiver Arbeitgeber stellen wollen. Zur verstärkten Bearbeitung dieser Themen hat sich der Personalservice im Gesundheitsmanagement und mit HR-Businesspartnering neu aufgestellt.

Ich danke allen Mitarbeitenden und Führungskräften unseres Hauses für ihren unermüdlichen Einsatz in diesen schweren und turbulenten Zeiten. Besonders danken möchte ich darüber hinaus allen Mitarbeitenden, die an der Fortschreibung dieses Personalberichts mitgewirkt haben. Anfang des nächsten Jahres werden wir den 3. Jahresbericht mit dem Stichtag 31. Dezember 2023 vorlegen und die jährliche Erscheinungsweise weiter fortsetzen. Die Auswirkungen der Bezirksamtsneubildung am 27.04.2023 werden demzufolge erst im nächsten Jahresbericht 2023 berücksichtigt.

Christian Sauer

Leitung der SE Finanzen, Personal und Steuerungsdienst

Erläuterungen

Ziel

Der jährliche Personalbericht hat zum Ziel, der politischen Leitung und den Beschäftigten des Bezirksamts Charlottenburg-Wilmersdorf von Berlin (BACW), aber auch anderen Interessierten in Politik, Verwaltung, Wirtschaft und Bürgerschaft *aktuelle und geplante Entwicklungen im Personalwesen* unserer Bezirksverwaltung für die rund 2.200 Beschäftigten aufzuzeigen. Damit soll eine Transparenz über die Beschäftigtenstruktur mittels Analyse von Zahlen, Daten und Fakten zu den bestehenden und in den nächsten Jahren prognostizierten Herausforderungen sowie die daraus abzuleitenden Handlungsfelder hergestellt werden. In diesem Zusammenhang informiert der Bericht über den Status Quo und bereits erreichte Meilensteine, leitet weitere Bedarfe sowie passgerechte Vorhaben und Projekte für Folgejahre ab, um dem demografischen, digitalen und werteorientierten Wandel, der Generationenvielfalt und dem Fachkräftemangel begegnen sowie den der Verwaltung obliegenden Gesetzesauftrag erfolgreich erfüllen zu können.

Daten und Berichtsstichtag

Für den vorliegenden Personalbericht wurden alle themenrelevanten Daten zum *Stichtag 31.12.2022* erhoben. Sofern bei den Auswertungen eine Zeitraumbetrachtung vorgenommen wurde, bezieht sich diese auf den Berichtszeitraum *01.01.2022 bis 31.12.2022*. Wurde bei einzelnen Datensätzen von diesem Stichtag bzw. Berichtszeitraum abgewichen, wird dies einzeln ausgewiesen. Die Basis der Datenerhebung bildeten das Personaldatenverarbeitungsprogramm Integrierte Personalverwaltung (IPV)¹, zum Zeitpunkt der Berichtserstellung verfügbare Personalstatistiken der Senatsverwaltung für Finanzen (SenFin) sowie eigene Recherchen. Die im Bericht genannten Prozentwerte sind gerundet, sodass es in den Summen zu marginalen Rundungsdifferenzen kommen kann. Auch die Geschlechtskategorie *divers* wurde in der Auswertung berücksichtigt. Zum Auswertungstichtag gab es jedoch keinen Eintrag zu diesem Merkmal.

Grundgesamtheit

Die *Grundgesamtheit* umfasst alle von der Personaldatenverarbeitungssoftware IPV (aus Sicht der Stellenwirtschaft) zum Stichtag erfassten Beschäftigten des BACW einschließlich der Nachwuchskräfte *ohne* Praktikant:innen und Stipendiat:innen, die Mitarbeitenden des

¹ Grundlage waren hier die Daten des Personalmoduls. Für die im Unterkapitel [Stellenwirtschaft 2.2.2](#) betrachteten Stellenanteile bildete das Stellenwirtschaftsmodul der IPV die Basis.

Wirtschaftsplans (hauptsächlich Ordnungsamt (OA) - Parkraumbewirtschaftung), des Jobcenters und Kitaeigenbetriebs. Im Übrigen ist - sofern nicht anders gekennzeichnet - die Grundgesamtheit der Beschäftigten in diesem Bericht immer ohne diese Gruppen gerechnet. In Unterkapitel 1.1.1 werden diese Gruppen mit Ausnahme der Praktikant:innen und Stipendiat:innen aber einzeln und als Gesamtbeschäftigtenzahl ausgewiesen. Die jeweiligen Zusammensetzungen einzelner Merkmalsgruppen werden in den zugehörigen Unterpunkten einzeln erläutert.

Verantwortliche im Personalwesen des BACW

Beim BACW wird das Personalwesen vom Einstieg bis Ausstieg zentral durch die **Serviceeinheit (SE) Finanzen, Personal und Steuerungsdienst** gesteuert. Sie verantwortet die abteilungsübergreifende strategische Ausrichtung, berät die politische Leitung und die Abteilungen mit ihren Büroleitungen, Führungskräften und Beschäftigten bei der Planung, Steuerung und Umsetzung der Maßnahmen im Personalmanagement (PM). Sie erbringt zentrale Personaldienstleistungen und koordiniert alle am Prozess Beteiligten. Hierzu werden folgende Fachbereiche tätig:

Fachbereich Personalservice (PS)

- *Stabstelle HR-Businesspartnering* (PS Gen/HR-B) bei der *Leitung des Fachbereichs* (PS L): Strategisches Personalwesen und Jahresbericht, Konzeption und Bearbeitung von HR-Schwerpunkthemen grundsätzlicher Bedeutung sowie Weiterentwicklung des Personalwesens durch Initiierung, Leitung und Durchführung innovativer Projekte und Vorhaben.
- *Personalstelle* (PS 1): Personalaktenführung für beamtete und tarifbeschäftigte Dienstkräfte. Dazu gehört die Bearbeitung von Personaleinzelangelegenheiten wie die Begründung und Beendigung von Beschäftigungsverhältnissen, Um- und Versetzung, Arbeitszeitänderungen, temporäre Freistellungen, Nebentätigkeiten, Zulagen bzw. Prämien, Dienstreisen, Arbeitsunfälle, arbeits- bzw. dienstrechtliche Vorgänge u. a. Zudem werden hier Grundsatzangelegenheiten im Personalwesen wie z. B. laubahnrechtliche Fragestellungen entschieden. Weiterhin obliegt diesem Bereich die IPV-Anwenderbetreuung mit der regulären Abrechnung und Zahlbarmachung der Bezüge bzw. Entgelte sowie einmaliger Sonderzahlungen.
- *Aus- und Fortbildung* (PS 2): „Nachwuchskräftezentrum“ für die Einstellung und Berufsausbildung der tarifbeschäftigten Auszubildenden, dual Studierenden, Trainees und beamteten Anwärter:innen der verschiedenen Fachrichtungen, ferner Betreuung sämtlicher Praktikant:innen, Stipendiat:innen und Volontär:innen.

- *Personalmanagement* (PS 3): Konzeptionelle und umsetzende Personalentwicklung sowie Personalentwicklungsberatung zu Themen wie z. B. die Führungskräfte(nachwuchs)entwicklung und Breitenqualifizierung. Weiterhin ist hier das betriebliche Gesundheitsmanagement und die Arbeitsschutzkoordination, das Wissens-, Bindungs- sowie Personalüberhangmanagement angesiedelt.

Fachbereich Stellenmanagement (ZSM)

Hier werden alle insbesondere an einem Auswahlprozess beteiligten Arbeitsgruppen gebündelt:

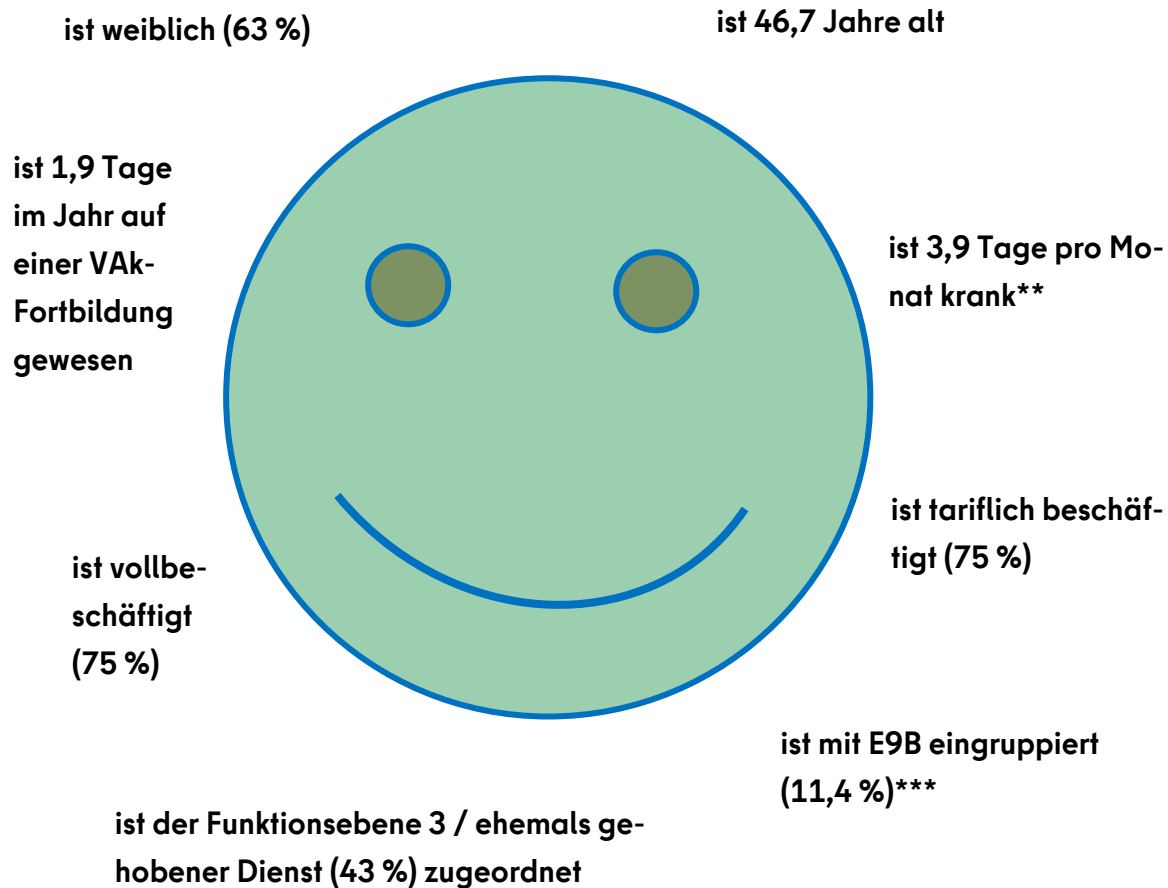
- *Stellenwirtschaft* (ZSM 1): Stellenplan und Stellenbewirtschaftung.
- *Personalgewinnung* (ZSM 2): Personalmarketing und Bewerbungsbüro für die Durchführung aller Auswahlverfahren für Stellenbesetzungen (inklusive Stufenprüfung) als Dienstleistung der verschiedenen Abteilungen.
- *Stellenbewertungen* (ZSM 3): Aufgabenbezogene Bewertung aller Stellen der beamteten und tarifbeschäftigten Dienstkräfte.

Die wesentlichen Schnittstellen der genannten Fachbereiche mit ihren jeweiligen Arbeitsgruppen sind die in den Abteilungen angesiedelten **Büroleitungen bzw. zentralen Services** (BL) und die **Beschäftigtenvertretungen** (BV), wie Personalrat (PR), Frauenvertretung (FV), Schwerbehindertenvertretung (SchwbV) sowie Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV). Daneben sind alle **Führungskräfte** für die Personalentwicklung ihrer Beschäftigten verantwortlich. Nur sie können im direkten Kontakt die individuellen Entwicklungspotenziale ihrer Beschäftigten am besten identifizieren und haben durch ihr Führungsverhalten erheblichen Einfluss auf deren Leistungsbereitschaft und -fähigkeit, Motivation, Arbeitszufriedenheit sowie auf das physische und psychische Wohlbefinden. Darüber hinaus sind alle **Beschäftigten** ebenso aufgefordert, selbstgesteuert und eigenverantwortlich ihre Personalentwicklung zu verfolgen.

Executive Summary

Das Wichtigste auf einen Blick

Die/Der „durchschnittliche Mitarbeitende“ des BACW zum Stichtag 31.12.2022 ...*



* Grundgesamtheit inkl. pol. Beamt:innen, Schulwegbegleiter:innen; Volontariatsstellen und Nachwuchskräfte; ohne Praktikant:innen, Stipendiat:innen und die Beschäftigten des Wirtschaftsplans (Parkraumbewirtschaftung), des Jobcenters und des Kitaeigenbetriebs. Alle Werte gerundet.

** Eigene Hochrechnung nach den von der Statistikstelle Personal bei der Senatsverwaltung für Finanzen herausgegebenen monatlichen Auswertungen der pauschalen Gesundheitsquoten der Beschäftigten im unmittelbaren Landesdienst Berlin nach Bezirken für die Monate Januar - Dezember 2022.

*** Die Eingruppierung E9B bildet mit 11,36 % Anteil an den Gesamtbeschäftigten die größte Gruppe unter den Eingruppierungen.

Das Wichtigste der Personalstrukturanalyse

Allgemeines

Insgesamt weist das BACW zum Stichtag 31.12.2022 eine **Grundgesamtheit von 2183 Beschäftigten²** auf. Davon waren **1376 weiblich** und **807 männlich**. Die Grundgesamtheit entsprach **~ 2029 Vollzeitäquivalenten (VzÄ)**. Im Vergleich zum letzten Personalbericht (Stichtag 30.06.2022) ist die **Anzahl der Beschäftigten** erfreulicherweise bei der Gesamtbeschäftigtenzahl, Grundgesamtheit und auch bei den VzÄ jeweils **um mehr als 100 gestiegen**. Die Geschlechterverteilung im BACW weist einen **Frauenanteil von 63 % und Männeranteil von 37 %** auf. Dies entspricht im Vergleich zum letzten Berichtszeitraum einer leichten Verschiebung zugunsten der Männer um 1 %. Die **Schwerbehindertenquote lag bei 10,14 %**. Damit hat sich die Quote nur geringfügig um rund 0,2 % verringert.

Statusgruppen

Insgesamt waren **428 Beamtinnen und Beamte³** (~ 406 VzÄ) beschäftigt. Der Gesamtanteil der Beamtinnen und Beamten beträgt damit ~ 20 % und sinkt um 1 % im Vergleich zum letzten Berichtszeitraum. Weiterhin waren **1628 Tarifbeschäftigte⁴** (~ 1497 VzÄ) angestellt. Der Gesamtanteil der Tarifbeschäftigten beträgt ~ 75 % und steigt um 1 % im Vergleich zum letzten Berichtszeitraum. Hinzu kommen **127 Nachwuchskräfte⁵** (~ 126 VzÄ). Der Gesamtanteil der Nachwuchskräfte beträgt ~ 6 %. Im Vergleich zum letzten Berichtszeitraum entspricht dies einer Erhöhung um 15 Nachwuchskräfte bzw. 1 %.

Durchschnittsalter und Kohorten

Das Durchschnittsalter der Beschäftigten beträgt 46,7 Jahre⁶. Im letzten Berichtszeitraum lag der Wert bei 46,6 Jahren und hat sich leicht erhöht. Die männlichen Beschäftigten sind dabei unverändert mit einem Durchschnittsalter von 47,4 Jahren etwas älter als die weiblichen Beschäftigten mit einem Durchschnittsalter von 46,2 Jahren. Bei der **Rangfolge der Altersgruppen** ist absolut und anteilig die **größte Kohorte die der 50- bis 59-Jährigen** (704 Beschäftigte; ~ 32 %), gefolgt von der Kohorte der 40- bis 49-Jährigen (408 Beschäftigte; ~ 19 %), der Kohorte 60 Jahre alt und älter (391 Beschäftigte; ~ 18 %), der Kohorte der 30-

² Wie Fußnote 2 ohne Wirtschaftsplan (Parkraumbewirtschaftung), Jobcenter und Kitaeigenbetrieb.

³ Alle verbeamteten Beschäftigten inkl. verbeamtete Beschäftigte auf Probe und pol. Beamte:innen; ohne verbeamtete Beschäftigte auf Widerruf, Wirtschaftsplan (Parkraumbewirtschaftung), Jobcenter und Kitaeigenbetrieb.

⁴ Alle Tarifbeschäftigten inkl. Schulwegbegleiter:innen und Volontariatsstellen; ohne Nachwuchskräfte, Trainees, Praktikant:innen und Stipendiat:innen, Wirtschaftsplan (Parkraumbewirtschaftung), Jobcenter und Kitaeigenbetrieb.

⁵ Azubi, verbeamtete Beschäftigte auf Widerruf, dual Studierende und Trainees; ohne Praktikant:innen, Stipendiat:innen und verbeamtete Beschäftigte auf Probe.

⁶ Ausgehend von der Grundgesamtheit von 2183 Beschäftigten.

bis 39-Jährigen (389 Beschäftigte; ~ 18 %) und der kleinsten Kohorte der Beschäftigten, die jünger als 30 Jahre sind (291 Beschäftigte; ~ 13 %).

Eingruppierungen und Funktionsebenen

Die **sechs häufigsten Eingruppierungen** waren in der Rangfolge E9B mit ~ 11,4 %, E9A mit ~ 10,9 %, E5 mit ~ 10,3 %, E6 mit ~ 8,7 %, E11 mit ~ 6,1 % und A10 mit ~ 5,4 %. **Die Funktionsebene 3** - ehemals gehobener Dienst - stellt mit 931 Beschäftigten bzw. einem Anteil von ~ 43 % weiterhin die **größte Gruppe** dar. Es folgt in der Rangfolge die Funktionsebene 2 - ehemals mittlerer Dienst - mit 877 Beschäftigten (~ 40 %), die Funktionsebene 1 - ehemals einfacher Dienst - mit 169 Beschäftigten (~ 8 %) sowie die kleinste Funktionsebene 4 - ehemals höherer Dienst - mit 112 Beschäftigten (~ 5 %).

Abwesendes Personal

Insgesamt waren **52 Beschäftigte⁷ (~ 2,4 %) längerfristig (mehr als 1 Monat) abwesend**. Dieser Wert hat sich im Vergleich zum letzten Bericht halbiert. Die absolut gesehen **größte Gruppe** innerhalb des abwesenden Personals waren unverändert die **Beschäftigten in Elternzeit** (36 Beschäftigte). Nach wie vor ist hier der **Anteil an Frauen** (34 Personen; 2,5 %) **deutlich größer** als der Anteil an Männern (2 Personen, 0,2 %), die sich in Elternzeit befinden.

Führungskräfte

Insgesamt gibt es **208 Führungskräfte⁸ in den Führungsebenen 1 bis 4** (Rangfolge Führungsebene 1 - 2: 12 Personen bzw. 6 %; Führungsebene 3: 63 Personen bzw. 31 %; Führungsebene 4: 133 Personen bzw. 64 %). Die Anzahl hat sich im Vergleich zum letzten Bericht insbesondere wegen der Besetzung freier Stellen um 29 Führungskräfte erhöht. **Für alle Führungsebenen ist der Anteil der männlichen Führungskräfte an den männlichen Gesamtbeschäftigten weiterhin größer als der der weiblichen Führungskräfte. Jedoch kann im Vergleich zum letzten Bericht in den Führungsebenen 3 und 4 eine leichte und in den Führungsebenen 1 und 2 sogar eine deutliche Stärkung der unterrepräsentierten Frauen verzeichnet werden.**

Fluktuation

Insgesamt waren im Berichtszeitraum **374 Eintritte** zu verzeichnen. Demgegenüber standen **254 Austritte**. Dies ergibt eine **positive Bilanz von insgesamt 120 Beschäftigten**. **Die Fluktuationsquote betrug 11,64 %** und konnte im Vergleich zum letzten Bericht **um mehr als**

⁷ Ausgehend von der Grundgesamtheit von 2183 Beschäftigten.

⁸ Wie Fußnote 8.

3 % reduziert werden. Im Zeitraum **von 2023 bis 2030** werden voraussichtlich etwa **599 Beschäftigte bzw. 27 % aller Beschäftigten⁹ altersbedingt ausscheiden.**

Teilzeitbeschäftigung

Insgesamt gibt es **547 Teilzeitbeschäftigte¹⁰** (452 weiblich und nur 95 männlich). Dies entspricht unverändert einer **Teilzeitquote von rund 25 %**. Noch immer **dominiert der Frauenanteil mit rund 83 %**. Teilzeitbeschäftigung wird von jüngeren wie älteren Beschäftigten gleichermaßen genutzt. Auffällig ist aber, dass in der Gruppe der unter 30-jährigen Teilzeitbeschäftigten der Männeranteil mit 14,7 % dreimal so groß ist wie der Frauenanteil mit 4,4 %. Beim letzten Bericht lag hier der Männeranteil noch bei 13,4 % (zu 4,9 % Frauenanteil). Diese Entwicklung verdeutlicht den Trend der **Veränderung der Lebensplanung jüngerer Generationen bei wachsender Beliebtheit der Teilzeitarbeit jüngerer Männer.**

Die wichtigsten Handlungsfelder des Personalwesens

Meilensteine (✓), Risiken (☠) und Planungen für 2023 ff. (→):

Handlungsfeld 1: Personalmanagement

Personalentwicklung:

- ✓ Das **Teilkonzept Personalentwicklung** sowie der Stichwortkatalog wurden vom Bezirksamtsgremium und den Bezirksverordneten final beschlossen. Es definiert verbindliche Personalentwicklungsziele, bestimmt mit den Maßnahmen die lebensphasenorientierte Ausrichtung sowie die handelnden und zusammenwirkenden Akteure.
- ✓ Zur Ausrichtung und Bewertung der Zielerreichung wurden **jährliche Personalentwicklungskonferenzen** eingeführt.
- Für 2023 ff. ist die Festlegung von Arbeitsschwerpunkten sowie die Veröffentlichung des Teilkonzepts Personalentwicklung, die Erarbeitung eines bezirklichen Leitbildes sowie Onboarding-Konzepts geplant.

Führungs(nachwuchs)entwicklung:

- ✓ Es erfolgten Inhouse-Schulungen **„Führen auf Distanz“** und **„familien- und lebensphasenorientiertes Führen“** für alle Führungskräfte im Zeitraum August bis November 2022 sowie die zum **„Beurteilungswesen“** für Zweitbeurteilende im Zeitraum Februar und März 2023.

⁹ Wie Fußnote 8.

¹⁰ Ausgehend von der Grundgesamtheit von 2183 Beschäftigten.

- ✓ Der **5. Durchgang des zweijährigen Führungsnachwuchskräfteprogramms KompetenzPLUS** startete im Februar 2022 mit 15 Teilnehmenden.
- Für 2023 ff. sind weitere Inhouse-Schulungen zum „Beurteilungswesen“ für erstbeurteilende Führungskräfte sowie Anfang 2024 der 6. Durchgang KompetenzPLUS vorgesehen.

Fortbildung und Qualifizierung

- ✓ Von allen Beschäftigten wurden insgesamt rund **3935 Qualifizierungstage** an der VAK Berlin wahrgenommen. Das entspricht einem durchschnittlichen Anteil von rund **1,9 Qualifizierungstagen** pro Jahr je beschäftigter Person. Im letzten Berichtszeitraum (01.07.2021 bis 30.06.2022) waren es noch rund 1852 Qualifizierungstage bzw. nur 0,9 Qualifizierungstage pro Jahr je beschäftigter Person.¹¹ **Damit hat sich die Anzahl der Schulungstage mehr als verdoppelt.**
- Für 2023 ff. sollen ein internes Fortbildungspaket für Quereinsteigende und digitale Angebote ausgeweitet werden.

Lebensphasenorientierte Work-Life-Balance

- ✓ Im Rahmen der **Zielvereinbarungen zum „audit berufundfamilie“** wurden eine Vielzahl von Maßnahmen zur Verbesserung der lebensphasenorientierten Work-Life-Balance umgesetzt wie z. B. der Ausbau mobiler und alternierender Arbeitsmodelle (insgesamt über 1500 Arbeitsplätze), Informations- und Serviceangebote zur Vereinbarkeit sowie die bereits genannten Schulungen für Führungskräfte.
- Für 2023 ff. sollen die Dienstvereinbarungen für flexibles ortsunabhängiges Arbeiten aktualisiert werden und die Umsetzung moderner effizienter Raumkonzepte mit sog. Desksharing geprüft werden. Weiterhin erfolgt zum Herbst 2023 der Umstieg auf das kostenfreie Gütesiegel familienfreundlicher Arbeitgeber Land Berlin (GfA).

Gesundheitsmanagement und Arbeitsschutzkoordination

- ✓ Es wurden eine **Vielzahl von Angeboten des betrieblichen Gesundheitsmanagements und der Arbeitsschutzkoordination** unterbreitet wie z. B. Massagen, PiNA-Projekt im Ordnungsamt mit Erweiterung auf das Tiefbau- und Landschaftsplanungsamt, jährliche Gripeschutzimpfung und Online-Resilienz-Coach.

¹¹ Ausgehend von 2056 Personen, d. h. alle Beschäftigten inkl. pol. Beamt:innen, Schulwegbegleiter:innen und Volontariatsstellen, ohne Nachwuchskräfte, Trainees, Praktikanten:innen, Stipendiat:innen, Wirtschaftsplan, Jobcenter und Kita-eigenbetrieb.

- ✓ Im September 2022 wurde eine **Gesundheitskoordinatorin** zur Unterstützung des Gesundheitsmanagements eingestellt und mit der Erstellung eines bedarfsorientierten Gesundheitsmanagementkonzepts beauftragt (Fertigstellung Frühjahr 2023).
- 🌱 Trotz zahlreicher Bemühungen haben sich die **Gesundheitsquote und Krankheits-tage im Berichtszeitraum verschlechtert**. Die **Gesundheitsquote für das Berichtsjahr 2022** lag hochgerechnet bei **87,4 %**. Beim letzten Berichtszeitraum (01.07.2021 bis 30.06.2022) lag der durchschnittliche Wert bei 88,4 %.¹²
- Für 2023 ff. sollen neben den laufenden Angeboten weitere Maßnahmen, die sich aus den Ergebnissen der geplanten Beschäftigtenumfrage herleiten, erarbeitet werden. Weiterhin in Planung ist die Teilnahme am Staffellauf und die Organisation eines Gesundheitstags. Zudem werden Kooperationen mit Fitnessstudios und eine Regelung zur Anrechnung auf bis zu einer Stunde Arbeitszeit pro Woche für bestimmte Sportaktivitäten angestrebt.

Wissensmanagement

- ✓ Es wurden eine **Vielzahl von Maßnahmen des Wissensmanagements** wie z. B. Webinar für Führungskräfte, Stellendoppelbesetzung, Seniorcoaching, Dialogbegleitung (extern und intern), LoGo Europe (Europäischer Verwaltungsmitarbeiter*innen-austausch), Information und Beratung, gemeinsame Projekte sowie Seminare, Workshops und Teammaßnahmen umgesetzt.
- Für 2023 ff. sollen bestehende Maßnahmen fortgeführt und durch weitere Angebote wie z. B. Online-Seminar „agiles Wissensmanagement“, Inhouse-Seminar „Mix der Generationen“ und „Onboarding“ ausgebaut werden. Zudem sind der vermehrte Einsatz externer Dialogbegleitungen sowie Methodenworkshops, aber auch auf Abteilungen, Ämter und Fachbereiche zugeschnittene Maßnahmen geplant.

Handlungsfeld 2: Zentrales Stellenmanagement

Stellenbewertung

- 🌱 Die **Vorgriffsregelung** (Nr. 3.5 der AV zu § 49 LHO) forderte auch in 2022 **hohe Zeit- und Personalkapazitäten, die zu einem kontinuierlichen Anwachsen der sich in der Bearbeitung befindlichen Bewertungsvorgänge führte**. Mit Stand

¹² Eigene Hochrechnung nach SenFin Daten 3. und 4. Quartal 2021 sowie 1. und 2. Quartal 2022, Werte ergeben den quartalen Durchschnitt für den Berichtszeitraum 01.07.201 bis 30.06.2022 und sind nicht mit den veröffentlichten Jahreswerten der SenFin für Berichtsjahr 2021 zu verwechseln.

31.12.2022 befanden sich 131 nicht abgeschlossene Bewertungsvorgänge in der Stellenbewertung, davon wurde bei 65 noch nicht mit der Prüfung begonnen. Im Vergleich zum letzten Bericht waren dies noch 97 nicht abgeschlossene bzw. 39 noch nicht begonnene Bewertungen.

- ✓ Der **Evaluationsprozess** mit SenFin und den Bezirken führte im Februar 2023 im Ergebnis zum **Aussetzen der bis dahin geltenden Vorgriffsregelung**. Die SenFin wurde von den SE-Leitungen Finanzen der Bezirke gebeten, eine umfassende berufsgruppenorientierte Bewertung vorzunehmen, Übersichten zu allen Muster- und Einzelfallentscheidungen zur Verfügung zu stellen, Arbeitshilfen zu aktualisieren und auf eine vergleichbare Bewertung in Haupt- und Bezirksverwaltung hinzuwirken.
- Für 2023 ff. bleiben weitere Entwicklungen und Beschleunigungen der Stellenbewertungen aufgrund des Aussetzens bzw. Neufassens der Vorgriffsregelung abzuwarten.

Stellenwirtschaft

- ✓ Obwohl die Stellenanteile im Jahresvergleich 2021 zu 2022 signifikant angestiegen sind, konnte die Anzahl der besetzbaren Stellen maßgeblich reduziert werden. So lagen zum Stichtag 31.12.2022 **2517,89 Stellenanteile (StA)¹³** vor. Davon waren **rund 268,05 StA¹⁴ besetzbar**. Zum letzten Bericht zeigt sich ein **Stellenanteilszuwachs** von 2359,36 StA (Stichtag 30.06.2021) um 158,53 StA bzw. **von rund 7 %**. Bei den **besetzbaren Stellen ist hingegen ein deutlicher Rückgang** von 314,13 StA (30.06.2021) auf 268,05 StA (31.12.2022) um 46,08 Stellen bzw. **rund 15 % zu verzeichnen**.

Bewerbungsbüro

- ✓ Durch Prozessoptimierungen konnte die **durchschnittliche Dauer der Verfahren auf 73 Kalendertage erheblich verkürzt werden**. Beim letzten Berichtszeitraum (01.07.2021 bis 30.06.2022) waren es noch 94 Tage. Weiterhin wurden 178 Verfahren für 410 zu besetzende Stellen veröffentlicht. Davon wurden 164 Verfahren für 298 Stellen inzwischen abgeschlossen.
- 🍄 **Die Anzahl an 2197 Bewerbungen war deutlich niedriger als im alten Berichtszeitraum** (01.07.2021 bis 30.06.2022: 3682 Bewerbungen). Dies verdeutlicht den wachsenden und dramatischen Fachkräfteengpass.

¹³ StA laut Stellenplan inkl. Wirtschaftsplan, Jobcenter, Kitaeigenbetrieb/BePo außerhalb des Stellenplans, aber ohne StA von Nachwuchskräften.

¹⁴ StA ohne Wirtschaftsplan, Jobcenter, Kitaeigenbetrieb und Nachwuchskräften.

→ In 2023 ff. erfolgt zur kontinuierlichen Geschäftsprozessoptimierung die regelmäßige bezirksübergreifende Vernetzung der Bewerbungsbüros.

Personalmarketing

- ✓ Die Arbeitgebermarke „Creative Work“ wurde durch **regelmäßige Online- und Offline-Werbemaßnahmen** wie z. B. bei der Roadshow, auf verschiedenen Messen, Instagram, der Karriereseite und den bezirkseigenen Fahrzeugen weiter verstetigt.
 - ✓ Die **Layouts** von Vorlagen und Stellenausschreibungen wurden an das **Creative Work- Design weiter angepasst.**
- Für 2023 ff. soll die Arbeitgebermarke auf weiteren digitalen und nicht digitalen Kanälen in die Breite kommuniziert werden. Es sind konkrete Messeauftritte auf der Vocation in der Arena Berlin (28. und 29.06.2023) und Stadthalle Falkensee (20. und 21.09.2023) sowie bei der crossmedialen #MachsMitUns-Roadshow geplant. Weitere Messeauftritte werden derzeit geprüft. Weiterhin sollen die digitalen Karrierenetzwerke erweitert und die Zusammenarbeit mit der Gesellschaft für Bildung und Teilhabe im Projekt JOB POINT Berlin intensiviert werden.

Handlungsfeld 3: Nachwuchskräftemanagement

- ✓ Die Anzahl der zum Stichtag 31.12.2022 **127 betreuten Nachwuchskräfte** konnte ab 2018 (70 Nachwuchskräfte) über die Jahre hinweg **kontinuierlich gesteigert** werden.
 - ✓ Darüber hinaus wurde das **Angebot an dualen Studiengängen ausgebaut.** Neu eingeführt wurden die dualen Studiengänge Gesundheitsmanagement, Öffentliche Verwaltung und Verwaltungsinformatik.
 - 🍃 **Die Bewerbungszahlen sind auch bei den Nachwuchskräften seit Jahren rückläufig** (zuletzt von 602 in 2021 auf 518 in 2022).
- Für 2023 ff. wird zur Steigerung der Bewerbungszahlen eine stärkere Präsenz auf Ausbildungsmessen angestrebt. Die dramatische Altersfluktuation erfordert die weitere Erhöhung der Nachwuchskräftezahlen. Die Zahl der Ausbildungsplätze soll im allgemeinen Verwaltungsdienst auf 28 erhöht und der neue duale Studiengang Straßen- und Grünflächenmanagement eingeführt werden. Im dualen Studiengang Öffentliche Verwaltung wird die Anzahl der Stellen um zwei auf jährlich sechs erhöht. Bis zum Jahr 2025 soll die Zahl der betreuten Nachwuchskräfte insgesamt 200 betragen.

Handlungsfeld 4: Diversitymanagement

- ✓ Das BACW hat sich mit seiner Arbeitgebermarke „Creative Work“ zu einer **Vielfalt fördernden Personalpolitik** bekannt. Diese Werte werden bereits in den Konzepten, beim Personalmarketing und in den Stellenausschreibungen kommuniziert. In den Masteranforderungsprofilen wurde nach Vorgabe der SenFin zu der Diversity-Kompetenz auch die Migrationsgesellschaftliche Kompetenz verbindlich aufgenommen.
- Für 2023 ff. werden analog zur Schwerpunktsetzung auf Landesebene die Maßnahmen zur Förderung der Vielfalt, des Diskriminierungsschutzes und der Gleichstellung der Beschäftigten ein höheres Gewicht erhalten und ausgebaut. Für die Bezirke wird dazu eine Regelung mit SenFin hinsichtlich einer Personalverstärkung beim Diversitymanagement ab 2024/2025 im Rahmen der anstehenden Zielvereinbarung „Personal“ angestrebt. Derzeit steht eine neue Dienstvereinbarung „Anti-Sexuelle Belästigung“ kurz vor Abschluss.

1 Personalstrukturanalyse

Im Folgenden wird ein detaillierter statistischer Überblick über die aktuelle und prognostizierte Zusammensetzung der Belegschaft des BACW gegeben. Dazu werden in diesem Abschnitt die wichtigsten und geschlechtsdifferenzierten Personalstrukturdaten sowie die Verteilung der Beschäftigten nach Statusgruppen, Funktionsebenen, die Anzahl der Schwerbehinderten, des abwesenden Personals, der Führungskräfte, der Teilzeitbeschäftigung sowie die demografische Struktur mit Entwicklung der altersbedingten und sonstigen Fluktuation analysiert.

1.1 Allgemeine Beschäftigtenstruktur

Nachfolgend werden zunächst die Beschäftigtenzahlen für das BACW gesamt nach Abteilungen, Ämtern und Geschäftsbereichen differenziert nach Geschlecht ausgewiesen. Außerdem werden die Frauen- und Männeranteile in Prozent sowie die der jeweils absoluten Beschäftigtenanzahl entsprechenden *Vollzeitäquivalente (VzÄ)*¹⁵ angegeben. Diese Betrachtungsweise wird in weiteren Tabellen mit Blick auf den Status des Personals als *verbeamtete Beschäftigte*, als *tariflich Beschäftigte* sowie als *Nachwuchskräfte* fortgesetzt. Abschließend erfolgt eine Betrachtung der Geschlechterverteilung nach Status sowie der prozentualen Verteilung der Beschäftigten nach Entgelt- und Besoldungsgruppen. Damit werden die wesentlichen Strukturkategorien **Beschäftigtenanzahl**, **Geschlecht**, **Status** und **Vergütung** umfassend beleuchtet.

1.1.1 Dienstkräfte nach Abteilungen, Ämtern und Geschlecht

Die folgende Tabelle stellt die Beschäftigtenzahlen zum Stichtag 31.12.2022 differenziert nach Geschlecht über die Abteilungs- und Ämterstruktur des Hauses dar.

Die erste Angabe zur *Gesamtbeschäftigtenzahl* (*3. Zeile) kulminiert alle Beschäftigten des BACW inklusive der Beschäftigten des Wirtschaftsplans (hauptsächlich die Parkraumbewirtschaftung des Ordnungsamtes), des Jobcenters und Kitaeigenbetriebs. Die zweite Angabe zur *Grundgesamtheit* (**4. Zeile) exkludiert die oben genannten Bereiche. Sie umfasst an-

¹⁵ Bei der Vollzeitverrechnung werden die Teilzeitfaktoren innerhalb der jeweils betrachteten Beschäftigungsgruppen auf sog. Vollzeitäquivalente (VzÄ) verrechnet. VzÄ können darüber Aufschluss geben, wie viele Vollzeitentsprechungen sich rechnerisch bei einer gemischten Personalbelegung mit Teilzeitbeschäftigten ergeben. In nachstehender Tabelle entsprechen bspw. 2328 Gesamtbeschäftigte des BACW (inkl. WP, JC, Kitaeigenbetrieb) 2165,25 VzÄ, also vollzeitbeschäftigten Personen. Nicht zu verwechseln sind VzÄ mit Stellenanteilen (StA). Letztere weisen die im Stellenplan des Hauses eingetragenen Beschäftigungsstellen aus und werden in diesem Bericht im Unterkapitel [Stellenwirtschaft 2.2.2](#) behandelt.

sonsten alle sonstigen Beschäftigengruppen inklusive politische Beamt:innen, Schulwegbegleiter:innen; Volontariatsstellen und Nachwuchskräfte (ohne Praktikant:innen und Stipendiat:innen).

Insgesamt weist das BACW **zum Stichtag** eine Gesamtbeschäftigtenzahl von 2328 bzw. **Grundgesamtheit von 2183 Beschäftigten** (ohne Wirtschaftsplan, Kitaeigenbetrieb, Jobcenter, Praktikant:innen und Stipendiat:innen) auf. Davon waren 1472 bzw. **1376 weiblich** und 856 bzw. **807 männlich**. Die Gesamtbeschäftigtenanzahl entsprach damit ~ 2165 bzw. **~ 2029 Vollzeitäquivalente (VzÄ)**.

Stand: 31.12.2022	alle Beschäftigten*					
Abteilung / Amt / Geschäftsbereich	gesamt	weiblich	%	männlich	%	VzÄ
Bezirksamt Charlottenburg-Wilmersdorf von Berlin gesamt*	2328	1472	63%	856	37%	2165,25
Bezirksamt Charlottenburg-Wilmersdorf von Berlin**	2183	1376	63%	807	37%	2028,78
Bezirksverordnetenversammlung (BVV)	3	1	33%	2	67%	3,00
Abt. I: Finanzen, Personal und Wirtschaftsförderung (FinPers)	272	185	68%	87	32%	260,31
BzBmin (inkl. Geschäftsber., Vergabestelle, Pressestelle, Beauftragte)	41	27	66%	14	34%	37,21
Geschäftsbereich Beschäftigtenvertretungen	3	2	67%	1	33%	2,81
SE Finanzen, Personal und Steuerungsdiens ¹⁶	213	146	69%	67	31%	206,10
davon Personalüberhang	4	3	75%	1	25%	3,51
Rechtsamt	6	4	67%	2	33%	5,75
Sozialraumorientierte Planungs- und Koordination (SPK)	6	4	67%	2	33%	5,44
Wirtschaftsförderung	3	2	67%	1	33%	3,00
Abt. II: Bildung, Sport, Kultur, Liegenschaften und IT (Bild)	413	194	47%	219	53%	386,32
Geschäftsbereich	15	12	80%	3	20%	14,35
Schul- und Sportamt	81	22	27%	59	73%	77,29
Amt für Weiterbildung und Kultur	136	95	70%	41	30%	115,89
SE Facility Management	181	65	36%	116	64%	178,78
Abt. III: Ordnung, Umwelt, Straßen und Grünflächen (OrdUm)	467	245	52%	222	48%	443,52

¹⁶ Die hier und im Weiteren dargestellte Organisationsstruktur und Namensgebung berücksichtigt bereits die zum 01.08.2022 in Kraft getretene Organisationsverordnung.

Stand: 31.12.2022	alle Beschäftigten*					
Abteilung / Amt / Geschäftsbereich	ge- sammt	weib- lich	%	männlich	%	VzÄ
Geschäftsbereich	20	16	80%	4	20%	16,77
Ordnungsamt	165	113	68%	52	32%	157,02
Straßen- und Grünflächenamt	248	97	39%	151	61%	239,47
Umwelt- und Naturschutzamt	34	19	56%	15	44%	30,26
Abt. IV: Stadtentwicklung (Stadt)	128	73	57%	55	43%	118,94
Geschäftsbereich	10	4	40%	6	60%	9,75
Stadtentwicklungsamt	118	69	58%	49	42%	109,19
Abt. V: Bürgerdienste und Soziales (Bü)	442	319	72%	123	28%	408,39
Geschäftsbereich	38	25	66%	13	34%	34,31
Amt für Bürgerdienste	201	143	71%	58	29%	183,14
Amt für Soziales	203	151	74%	52	26%	190,93
Abt. VI: Jugend und Gesundheit (JugGes)	458	359	78%	99	21%	408,31
Geschäftsbereich	17	9	53%	8	47%	16,25
Jugendamt	236	184	78%	52	22%	216,02
Gesundheitsamt	205	166	81%	39	19%	176,04
Wirtschaftsplan (hauptsächlich OA - Park- raumbewirtschaftung)	79	52	66%	27	34%	74,56
Jobcenter (Leistungen nach SGB II - Kom- munale Träger -)	62	41	66%	21	34%	57,91
Kitaeigenbetrieb	4	3	75%	1	25%	4,00

* inkl. pol. Beamt:innen, Schulwegbegleiter:innen; Volontariatsstellen und Nachwuchskräfte (ohne Praktikant:innen und Stipendiat:innen)

** wie * ohne Wirtschaftsplan (Parkraumbewirtschaftung), Jobcenter und Kitaeigenbetrieb

Folgende Tabelle fasst die Gesamtbeschäftigtenzahlen je Abteilung nach Größe sortiert, beginnend mit der größten Beschäftigtenzahl, zusammen.

Abteilung*	Beschäftigte
Abt. III: Ordnung, Umwelt, Straßen und Grünflächen (OrdUm)	467
Abt. VI: Jugend und Gesundheit (JugGes)	458
Abt. V: Bürgerdienste und Soziales (Bü)	442
Abt. II: Bildung, Sport, Kultur, Liegenschaften und IT (Bild)	413
Abt. I: Finanzen, Personal und Wirtschaftsförderung (FinPers)	272
Wirtschaftsplan, Jobcenter und Kitaeigenbetrieb	145
Abt. IV: Stadtentwicklung (Stadt)	128

* Die Beschäftigten des Geschäftsbereichs der BVV sind hier nicht enthalten, da sie keiner Abteilung direkt zugeordnet sind.

Mit 467 Beschäftigten ist die Abteilung III: Ordnung, Umwelt, Straßen und Grünflächen (OrdUm) die Organisationseinheit mit dem meisten Personal innerhalb des Bezirksamts, dicht gefolgt von der Abteilung VI: Jugend und Gesundheit (JugGes) mit 458 Beschäftigten. Den geringsten Personalbestand hat die Abteilung IV: Stadtentwicklung (Stadt) mit 128 Beschäftigten. Über den Wirtschaftsplan, im Jobcenter und im Kitaeigenbetrieb sind insgesamt 145 Personen beschäftigt.

Im Vergleich zum letzten Personalbericht (Stichtag 30.06.2022) ist die **Anzahl der Beschäftigten** erfreulicherweise bei der Gesamtbeschäftigtenzahl, Grundgesamtheit und auch bei den VzÄ jeweils **um mehr als 100 gestiegen**. Alle Abteilungen und Bereiche mit Ausnahme der Abteilung VI: Jugend und Gesundheit verzeichnen leichte Zuwächse. Dies betrifft auch den **Anteil der insgesamt unterrepräsentierten Männer**, der sich sowohl bei der Gesamtbeschäftigtenzahl als auch Grundgesamtheit **um 1 % auf jetzt 37 % gesteigert** hat (Stichtag 30.06.2022: 36 %).

1.1.2 Beamtete Dienstkräfte nach Abteilungen, Ämtern und Geschlecht

Die nachstehende Tabelle führt die Anzahl der verbeamteten Beschäftigten im BACW zum Stichtag 31.12.2022 differenziert nach Geschlecht und gegliedert nach der Abteilungs- und Ämterstruktur des Bezirksamts auf. Als *verbeamtete Beschäftigte* wurden alle Beschäftigten mit Beamt:innen-Status gezählt inkl. der politischen Beamt:innen und verbeamteten Beschäftigten auf Probe, nicht jedoch die Beamt:innen auf Widerruf. Letztere wurden der Statusgruppe der Nachwuchskräfte zugeordnet.

Die erste Prozentwertspalte der Tabelle (3. Spalte) listet den Anteil der verbeamteten Beschäftigten an der jeweiligen Gesamtbeschäftigtenzahl. Die zwei weiteren Prozentwertspalten geben jeweils den Frauenanteil (5. Spalte) bzw. den Männeranteil (7. Spalte) innerhalb der jeweiligen Organisationseinheit für die Statusgruppe der verbeamteten Beschäftigten wieder.

Abteilung / Amt / Geschäftsbereich	Stand: 31.12.2022						
	verbeamtete Beschäftigte*						
	ge- sam	%	Beam- tinnen	%	Be- amte	%	VzÄ
Bezirksamt Charlottenburg-Wilmersdorf von Berlin gesamt*	456	20%	298	65%	158	35%	431,84
Bezirksamt Charlottenburg-Wilmersdorf von Berlin**	428	20%	284	66%	144	34%	405,64
Bezirksverordnetenversammlung (BVV)	1	33%	0	-	1	100%	1,00
Abt. I: Finanzen, Personal und Wirtschaftsförderung (FinPers)	62	23%	37	60%	25	40%	58,95
BzBmin (inkl. Geschäftsber., Vergabestelle, Pressestelle, Beauftragte)	13	32%	8	62%	5	38%	12,70
Geschäftsbereich Beschäftigtenvertretungen	-	-	-	-	-	-	-
SE Finanzen, Personal und Steuerungs- dienst	45	21%	27	60%	18	40%	42,50
davon Personalüberhang	-	-	-	-	-	-	-
Rechtsamt	3	50%	1	33%	2	67%	2,75
Sozialraumorientierte Planungs- koordination (SPK)	-	-	-	-	-	-	-
Wirtschaftsförderung	1	33%	1	100%	0	-	1,00
Abt. II: Bildung, Sport, Kultur, Liegen- schaften und IT (Bild)	56	14%	35	63%	21	37%	52,64
Geschäftsbereich	6	40%	5	83%	1	17%	5,68
Schul- und Sportamt	9	11%	4	44%	5	56%	8,55
Amt für Weiterbildung und Kultur	10	7%	9	90%	1	10%	8,60
SE Facility Management	31	17%	17	55%	14	45%	29,81
Abt. III: Ordnung, Umwelt, Straßen und Grünflächen (OrdUm)	68	15%	41	60%	27	40%	65,16
Geschäftsbereich	7	35%	3	43%	4	57%	6,50
Ordnungsamt	35	21%	25	71%	10	29%	33,60
Straßen- und Grünflächenamt	21	8%	11	52%	10	48%	20,06
Umwelt- und Naturschutzamt	5	15%	2	40%	3	60%	5,00
Abt. IV: Stadtentwicklung (Stadt)	35	27%	20	57%	15	43%	34,35
Geschäftsbereich	7	70%	4	57%	3	43%	6,75

Stand: 31.12.2022	verbeamtete Beschäftigte*						
Abteilung / Amt / Geschäftsbereich	ge- samt	%	Beam- tinnen	%	Be- amte	%	VzÄ
Stadtentwicklungsamt	28	24%	16	57%	12	43%	27,60
Abt. V: Bürgerdienste und Soziales (Bü)	109	25%	74	68%	35	32%	102,04
Geschäftsbereich	9	24%	5	56%	4	44%	8,35
Amt für Bürgerdienste	34	17%	25	74%	9	26%	32,63
Amt für Soziales	66	33%	44	67%	22	33%	61,07
Abt. VI: Jugend und Gesundheit (Jug- Ges)	97	21%	77	79%	20	21%	91,49
Geschäftsbereich	6	35%	2	33%	4	67%	5,75
Jugendamt	70	30%	58	83%	12	17%	65,34
Gesundheitsamt	21	10%	17	81%	4	19%	20,40
Wirtschaftsplan (hauptsächlich OA - Parkraumbewirtschaftung)	-	-	-	-	-	-	-
Jobcenter (Leistungen nach SGB II - Kommunale Träger -)	24	39%	11	46%	13	54%	22,21
Kitaeigenbetrieb	4	100%	3	75%	1	25%	4,00

* inkl. verbeamtete Beschäftigte auf Probe und pol. Beamt:innen; ohne verbeamtete Beschäftigte auf Widerruf

** wie * ohne Wirtschaftsplan (Parkraumbewirtschaftung), Jobcenter und Kitaeigenbetrieb

Insgesamt waren zum Stichtag 31.12.2022 im BACW 456 bzw. ohne Wirtschaftsplan, Kitaeigenbetrieb und Jobcenter **428 Beamtinnen und Beamte** beschäftigt. Davon waren 298 bzw. **284 weiblich** und 158 bzw. **144 männlich**. Hier zeigt sich im Vergleich zum letzten Personalbericht (Stichtag 30.06.2022: 462 bzw. 434) **eine leichte Reduzierung um sechs Beamtinnen**. Die Anzahl der verbeamteten Beschäftigten sank auf ~ 432 bzw. **~ 406 VzÄ** (Stichtag 30.06.2022: 438 bzw. 411).

Der Gesamtanteil der Beamtinnen und Beamten beträgt damit ~ 20 % (jeweils mit und ohne Wirtschaftsplan, Jobcenter und Kitaeigenbetrieb) und sinkt damit um 1 % im Vergleich zum letzten Personalbericht (Stichtag 30.06.2022: 21 %). Weiterhin 1/5 aller Beschäftigten (jede:r fünfte Beschäftigte) ist verbeamtet.

Innerhalb der Organisationsstruktur des BACW weicht der Anteil der verbeamteten Beschäftigten an den Gesamtbeschäftigten der jeweiligen Organisationseinheit meist nicht erheblich vom Gesamtanteil des Bezirksamts ab. So liegt er in drei Abteilungen leicht über

diesem Wert (in der Abt. IV: Stadtentwicklung (Stadt) ist er mit 27 % am höchsten) und in zwei Abteilungen leicht darunter (in der Abteilung II: Bildung, Sport, Kultur, Liegenschaften und IT (Bild) ist er mit 14 % am niedrigsten).

Auffällig ist der hohe Anteil an Beamt:innen in größeren Organisationseinheiten wie dem Jobcenter (39 %). Generell liegt der Anteil der Beamt:innen in den Geschäftsbereichen deutlich über dem Gesamtanteil (im Geschäftsbereich der Abteilung IV: Stadt sogar bei 70 %). Diese Bereiche waren auch beim letzten Personalbericht (Stichtag 30.06.2022) auffällig, die Werte haben sich aber leicht reduziert. Den niedrigsten Anteil an verbeamteten Beschäftigten weist unverändert mit 7 % das Amt für Weiterbildung und Kultur dicht gefolgt vom Straßen- und Grünflächenamt mit 8 % auf. Auch beim Geschäftsbereich der Beschäftigtenvertretungen, beim Personalüberhang sowie bei der Sozialraumorientierten Planungskoordination (SPK) werden anhaltend keine verbeamteten Beschäftigten gezählt.

Die folgende Tabelle fasst noch einmal die Gesamtzahlen der Beamt:innen je Abteilung sowie deren jeweiligen Anteil an verbeamteten Beschäftigten nach Größe sortiert zusammen. Gelistet wurde absteigend beginnend mit dem höchsten Anteil.

Abteilung*	Anzahl verb. Besch.	Anteil in %
Abt. IV: Stadtentwicklung (Stadt)	35	27%
Abt. V: Bürgerdienste und Soziales (Bü)	109	25%
Abt. I: Finanzen, Personal und Wirtschaftsförderung (FinPers)	62	23%
Abt. VI: Jugend und Gesundheit (JugGes)	97	21%
Wirtschaftsplan, Jobcenter und Kitaeigenbetrieb	28	19%
Abt. III: Ordnung, Umwelt, Straßen und Grünflächen (OrdUm)	68	15%
Abt. II: Bildung, Sport, Kultur, Liegenschaften und IT (Bild)	56	14%

*** Die verbeamteten Beschäftigten des Geschäftsbereichs der BVV sind hier nicht enthalten, da sie keiner Abteilung direkt zugeordnet sind.**

1.1.3 Tarifbeschäftigte Dienstkräfte nach Abteilungen, Ämtern und Geschlecht

Die nächste Tabelle listet die Anzahl der tariflich Beschäftigten im BACW zum Stichtag 31.12.2022 differenziert nach Geschlecht und gegliedert nach der Abteilungs- und Ämterstruktur des Bezirksamts auf. Die Gruppe der hier aufgeführten *Tarifbeschäftigten* umfasst alle tarifvertraglich Beschäftigten inklusive Schulwegbegleiter:innen und Volontariatsstellen, nicht jedoch Nachwuchskräfte, Trainees, Praktikant:innen und Stipendiat:innen. Die Trainees wurden der Statusgruppe der Nachwuchskräfte zugeordnet.

Die erste Prozentwertspalte der Tabelle (3. Spalte) listet den Anteil der tariflich Beschäftigten an der jeweiligen Gesamtbeschäftigtenzahl. Die zwei weiteren Prozentwertspalten geben jeweils den Frauenanteil (5. Spalte) bzw. den Männeranteil (7. Spalte) innerhalb der jeweiligen Organisationseinheit für die Statusgruppe der tariflich Beschäftigten wieder.

Abteilung / Amt / Geschäftsbereich	Stand: 31.12.2022						
	Tarifbeschäftigte*						
	gesamt	%	weiblich	%	männlich	%	VzÄ
Bezirksamt Charlottenburg-Wilmersdorf von Berlin gesamt*	1745	75%	1093	63%	652	37%	1607,51
Bezirksamt Charlottenburg-Wilmersdorf von Berlin**	1628	75%	1011	62%	617	38%	1497,25
Bezirksverordnetenversammlung (BVV)	2	67%	1	50%	1	50%	2,00
Abt. I: Finanzen, Personal und Wirtschaftsförderung (FinPers)	92	34%	72	78%	20	22%	83,80
BzBmin (inkl. Geschäftsber., Vergabestelle, Pressestelle, Beauftragte)	27	66%	19	70%	8	30%	23,51
Geschäftsbereich Beschäftigtenvertretungen	3	100%	2	67%	1	33%	2,81
SE Finanzen, Personal und Steuerungsdienst	52	24%	43	83%	9	17%	48,04
davon Personalüberhang	4	100%	3	75%	1	25%	3,51
Rechtsamt	3	50%	3	100%	0	-	3,00
Sozialraumorientierte Planungs-koordination (SPK)	5	83%	4	80%	1	20%	4,44
Wirtschaftsförderung	2	67%	1	50%	1	50%	2,00
Abt. II: Bildung, Sport, Kultur, Liegen-schaften und IT (Bild)	357	86%	159	45%	198	55%	333,68
Geschäftsbereich	9	60%	7	78%	2	22%	8,68
Schul- und Sportamt	72	89%	18	25%	54	75%	68,74
Amt für Weiterbildung und Kultur	126	93%	86	68%	40	32%	107,29
SE Facility Management	150	83%	48	32%	102	68%	148,97
Abt. III: Ordnung, Umwelt, Straßen und Grünflächen (OrdUm)	395	85%	200	51%	195	49%	374,53
Geschäftsbereich	11	55%	11	100%	0	-	8,45
Ordnungsamt	128	78%	86	67%	42	33%	121,42
Straßen- und Grünflächenamt	227	92%	86	38%	141	62%	219,40
Umwelt- und Naturschutzamt	29	85%	17	59%	12	41%	25,26
Abt. IV: Stadtentwicklung (Stadt)	92	72%	53	58%	39	42%	83,59
Geschäftsbereich	3	30%	0	-	3	100%	3,00
Stadtentwicklungsamt	89	75%	53	60%	36	40%	80,59

Stand: 31.12.2022 Abteilung / Amt / Geschäftsbereich	Tarifbeschäftigte*						
	ge- samt	%	weib- lich	%	männ- lich	%	VzÄ
Abt. V: Bürgerdienste und Soziales (Bü)	330	75%	244	74%	86	26%	303,34
Geschäftsbereich	29	76%	20	69%	9	31%	25,96
Amt für Bürgerdienste	167	83%	118	71%	49	29%	150,52
Amt für Soziales	134	66%	106	79%	28	21%	126,86
Abt. VI: Jugend und Gesundheit (Jug- Ges)	360	79%	282	78%	78	22%	316,31
Geschäftsbereich	11	65%	7	64%	4	36%	10,50
Jugendamt	165	70%	126	76%	39	24%	150,18
Gesundheitsamt	184	90%	149	81%	35	19%	155,64
Wirtschaftsplan (hauptsächlich OA - Parkraumbewirtschaftung)	79	100%	52	66%	27	34%	74,56
Jobcenter (Leistungen nach SGB II - Kommunale Träger -)	38	61%	30	79%	8	21%	35,70
Kitaeigenbetrieb	-	-	-	-	-	-	-

* inkl. Schulwegbegleiter:innen und Volontariatsstellen; ohne Nachwuchskräfte, Trainees, Praktikant:innen und Stipendiat:innen

** wie * ohne Wirtschaftsplan (Parkraumbewirtschaftung), Jobcenter und Kitaeigenbetrieb

Insgesamt waren zum Stichtag im BACW 1745 bzw. **1628 Tarifbeschäftigte** (ohne Nachwuchskräfte, Trainees, Praktikant:innen, Stipendiat:innen, Wirtschaftsplan, Jobcenter und Kitaeigenbetrieb) angestellt. Davon waren 1093 bzw. **1011 weiblich** und 652 bzw. **617 männlich**. Die Anzahl der Tarifbeschäftigten insgesamt entsprach damit ~ 1608 bzw. **~ 1497 VzÄ**.

Der **Gesamtanteil der Tarifbeschäftigten beträgt ~ 75 %** (jeweils mit und ohne Wirtschaftsplan, Jobcenter und Kitaeigenbetrieb), d. h. 3/4 aller Beschäftigten sind tariflich beschäftigt. **Bei der Statusgruppe der Tarifbeschäftigten zeigt sich im Vergleich zum letzten Personalbericht (Stichtag 30.06.2022) eine leichte Erhöhung um 1 %**, das entspricht einem Zuwachs von 104 bzw. 101 Tarifbeschäftigten. Die Gruppe der Tarifbeschäftigten ist damit sowohl absolut als auch anteilig die deutlich größte unter den drei in diesem Bericht betrachteten Statusgruppen (*verbeamtete Beschäftigte, Tarifbeschäftigte, Nachwuchskräfte*).

Innerhalb der Organisationsstruktur des BACW weicht der Anteil der Tarifbeschäftigten an den Gesamtbeschäftigten der jeweiligen Organisationseinheit - ähnlich wie bei den Beamt:innen - meist nicht erheblich vom Gesamtanteil des Bezirksamts ab. So liegt er in drei Abteilungen über diesem Wert (in der Abteilung Bildung, Sport, Kultur, Liegenschaften und IT (Bild) ist er mit 86 % am höchsten) und in zwei Abteilungen darunter. In der Abteilung

I: Finanzen, Personal und Wirtschaftsförderung (FinPers) liegt der Anteil der Tarifbeschäftigten mit einem Wert von nur 34 % am niedrigsten und damit deutlich unter dem Gesamtanteil. Dies hängt damit zusammen, dass dieser Abteilung alle hier herausgerechneten Nachwuchskräfte zugeordnet sind und diese innerhalb der Abteilung die anteilig größte Gruppe darstellen. Bei den Beschäftigten des Wirtschaftsplans, des Jobcenters und des Kitaeigenbetriebs liegt der Anteil der Tarifbeschäftigten mit rund 83 % ebenfalls leicht über dem Gesamtanteil von 75 %.

Die folgende Tabelle fasst noch einmal die Gesamtzahlen der Tarifbeschäftigten je Abteilung sowie deren jeweiligen Anteil an tariflich Beschäftigten nach Größe sortiert zusammen. Gelistet wurde absteigend beginnend mit dem höchsten Anteil an Tarifbeschäftigten.

Abteilung	Anzahl tarifl. Besch.	Anteil in %
Abt. II: Bildung, Sport, Kultur, Liegenschaften und IT (Bild)	357	86%
Abt. III: Ordnung, Umwelt, Straßen und Grünflächen (OrdUm)	395	85%
Wirtschaftsplan, Jobcenter und Kitaeigenbetrieb	117	83%
Abt. VI: Jugend und Gesundheit (JugGes)	360	79%
Abt. V: Bürgerdienste und Soziales (Bü)	330	75%
Abt. IV: Stadtentwicklung (Stadt)	92	72%
Abt. I: Finanzen, Personal und Wirtschaftsförderung (FinPers)	92	34%

*** Die tariflich Beschäftigten des Geschäftsbereichs der BVV sind hier nicht enthalten, da sie keiner Abteilung direkt zugeordnet sind.**

1.1.4 Nachwuchskräfte nach Abteilungen, Ämtern und Geschlecht

Untenstehende Tabelle gibt die Anzahl der *Nachwuchskräfte* im BACW zum Stichtag 31.12.2022 differenziert nach Geschlecht für das Bezirksamt insgesamt wieder. Da alle Auszubildenden organisatorisch der Abteilung I: Finanzen, Personal und Wirtschaftsförderung (FinPers) zugerechnet werden¹⁷, erübrigt sich eine gesonderte Betrachtung nach Abteilungen und Ämtern. Die Gruppe der *Nachwuchskräfte* umfasst alle Auszubildenden (Azubi), verbeamtete Beschäftigte auf Widerruf, dual Studierende und Trainees. Nicht zu dieser Gruppe gezählt wurden verbeamtete Beschäftigte auf Probe¹⁸. Praktikant:innen und Stipendiat:innen sind generell in der Grundgesamtheit nicht erfasst worden.

¹⁷ Weiterführende Analysen zu den Nachwuchskräften im BACW sowie Erläuterungen zur organisatorischen Zentralisierung aller Nachwuchskräfte im Nachwuchskräftezentrum der Abt. Finanzen, Personal und Wirtschaftsförderung (FinPers) finden sich im Unterkapitel [2.3 Nachwuchskräfte-Management](#).

¹⁸ Eine Unterscheidung zwischen *verbeamteten Beschäftigten auf Probe* und *verbeamteten Beschäftigten auf Probe in Ausbildung* ist im BACW z. Z. über die von der Personaldatenverarbeitungssoftware IPV generierbaren Datensätze nicht möglich.

Die erste Prozentwertspalte der Tabelle (3. Spalte) listet den Anteil der Nachwuchskräfte an der Gesamtbeschäftigtenzahl. Die zwei weiteren Prozentwertspalten geben jeweils den Frauenanteil (5. Spalte) bzw. den Männeranteil (7. Spalte) für die Statusgruppe der Nachwuchskräfte wieder.

Stand: 31.12.2022	Nachwuchskräfte*						
Abteilung / Amt / Geschäftsbereich	ge- samt	%	weib- lich	%	männ- lich	%	VzÄ
Bezirksamt Charlottenburg-Wilmersdorf von Berlin	127	6%	81	64%	46	36%	125,89

* Azubi, verbeamtete Beschäftigte auf Widerruf, dual Studierende und Trainees; ohne Praktikant:innen, Stipendiat:innen und verbeamtete Beschäftigte auf Probe

Insgesamt waren zum Stichtag im BACW **127 Nachwuchskräfte** tätig. Davon waren **81 weiblich** und **46 männlich**. Die Anzahl der Nachwuchskräfte insgesamt **entsprach** damit **~ 126 VzÄ**. **Im Vergleich zum letzten Personalbericht (Stichtag 30.06.2022) entspricht dies einer Erhöhung um 15 Nachwuchskräfte bzw. 15 VzÄ**. Weiterhin gibt es eine leichte Verschiebung zugunsten der Frauen, ihr Anteil beträgt jetzt 64 % (Stichtag 30.06.2022: 63 %). Der Gesamtanteil der Nachwuchskräfte an den Gesamtbeschäftigten des BACW beträgt in diesem Berichtszeitraum ~ 6 %, d. h. **etwa jede:r 17. Beschäftigte ist eine Nachwuchskraft**. Dies entspricht einer Steigerung zum letzten Personalbericht (Stichtag 30.06.2022: 5 %) um 1 %.

Die nachstehende Synopse¹⁹ fasst noch einmal die Anzahl der Gesamtbeschäftigten sowie die Anzahl der Gesamtbeschäftigten gestaffelt nach Statusgruppen je Abteilung zusammen. Für die Statusgruppen werden außerdem die jeweiligen Anteile an den Gesamtbeschäftigten der jeweiligen Abteilung angegeben. Gelistet wurde ohne Hierarchisierung nach der Organisationsstruktur der Abteilungen im BACW.

¹⁹ Hier wurden auch für die Gruppe der Nachwuchskräfte Angaben zu den Abteilungen aufgenommen, da innerhalb des IPV-Datensatzes drei der insgesamt 127 Nachwuchskräfte anderen Organisationseinheiten als der Abteilung I: FinPers zugeordnet sind (Begründung des Ausbildungsverhältnisses erfolgte vor Gründung des zentralen Nachwuchskräftezentrums, daher die abweichende Zuordnung). Organisatorisch sind dennoch auch diese Beschäftigten dem Nachwuchskräftezentrum und damit der Abt. I zugehörig.

Abteilung*	Beschäftigte gesamt	Anzahl verb. Besch.	Anteil in %	Anzahl tarifl. Besch.	Anteil in %	Anzahl Nachw. **	Anteil in %
Abt. I: Finanzen, Personal und Wirtschaftsförderung (FinPers)	272	62	23%	92	34%	118	43%
Abt. II: Bildung, Sport, Kultur, Liegenschaften und IT (Bild)	413	56	14%	357	86%	-	-
Abt. III: Ordnung, Um- welt, Straßen und Grün- flächen (OrdUm)	467	68	15%	395	85%	4	0,86%
Abt. IV: Stadtentwicklung (Stadt)	128	35	27%	92	72%	1	0,78%
Abt. V: Bürgerdienste und Soziales (Bü)	442	109	25%	330	75%	3	0,68%
Abt. VI: Jugend und Ge- sundheit (JugGes)	458	97	21%	360	79%	1	0,22%
Wirtschaftsplan, Jobcen- ter und Kitaeigenbetrieb	145	28	20%	117	81%	-	-

* Die Beschäftigten des Geschäftsbereichs der BVV sind hier nicht enthalten, da sie keiner Abteilung direkt zugeordnet sind.

** Die meisten Nachwuchskräfte (Auszubildende, dual Studierende, verbeamtete Beschäftigte auf Widerruf) werden organisatorisch der Abteilung I: Finanzen, Personal und Wirtschaftsförderung (FinPers) zugerechnet, die Trainees sind entsprechend ihres Einsatzes den jeweiligen Abteilungen zugeordnet.

Die farbigen Hervorhebungen verdeutlichen für jede Spalte das Größenverhältnis der einzelnen Werte zueinander. Dabei handelt es sich um einen Rot-Gelb-Grün-Farbverlauf, wobei die höchsten Werte innerhalb einer Spalte mit Rottönen, mittlere Werte in Gelb- und die niedrigsten Werte in Grüntönen dargestellt werden.

1.1.5 Geschlechterverteilung gesamt und nach Status

Die hier folgenden Tabellen werfen ein synoptisches Schlaglicht auf die Geschlechterverteilung im BACW insgesamt sowie differenziert nach Statusgruppen. Alle Angaben beziehen sich auf die Grundgesamtheit ohne Praktikant:innen und Stipendiat:innen sowie ohne die Beschäftigten des Wirtschaftsplans (Parkraumbewirtschaftung), des Jobcenters und des Kitaeigenbetriebs. Alle Prozentwerte wurden auf ganze Zahlen gerundet.

Auch die Geschlechtskategorie divers wurde in der Auswertung berücksichtigt. Zum Auswertungstichtag gab es in der Grundgesamtheit des genannten Datensatzes jedoch keinen Eintrag zu diesem Merkmal.

BACW gesamt*	Personal gesamt	Personal weiblich	Personal männlich	w %	m %
		2183	1376	807	63%

* inkl. pol. Beamt:innen, Schulwegbegleiter:innen; Volontariatsstellen und Nachwuchskräfte (ohne Praktikanten:innen, Stipendiat:innen, Wirtschaftsplan, Jobcenter und Kitaeigenbetrieb)

BACW ohne Nachwuchskräfte*	Personal gesamt	Personal weiblich	Personal männlich	w %	m %
		2056	1295	761	63%

* inkl. pol. Beamt:innen, Schulwegbegleiter:innen und Volontariatsstellen (ohne Nachwuchskräfte, Trainees, Praktikanten:innen, Stipendiat:innen, Wirtschaftsplan, Jobcenter und Kitaeigenbetrieb)

BACW verbeamtete Beschäftigte*	Personal gesamt	Personal weiblich	Personal männlich	w %	m %
		428	284	144	66%

* inkl. verbeamtete Beschäftigte auf Probe und pol. Beamt:innen; ohne verbeamtete Beschäftigte auf Widerruf, Wirtschaftsplan, Jobcenter und Kitaeigenbetrieb)

BACW Tarifbeschäftigte*	Personal gesamt	Personal weiblich	Personal männlich	w %	m %
		1628	1011	617	62%

* inkl. Schulwegbegleiter:innen und Volontariatsstellen; (ohne Nachwuchskräfte, Trainees, Praktikanten:innen, Stipendiat:innen, Wirtschaftsplan, Jobcenter und Kitaeigenbetrieb)

BACW Nachwuchskräfte*	Personal gesamt	Personal weiblich	Personal männlich	w %	m %
		127	81	46	64%

* Azubis, verbeamtete Beschäftigte auf Widerruf, dual Studierende und Trainees; ohne verbeamtete Beschäftigte auf Probe, Wirtschaftsplan, Jobcenter und Kitaeigenbetrieb)

Mit Blick auf die Geschlechterverteilung im BACW fällt zunächst der hohe **Frauenanteil von 63 %** bei den Gesamtbeschäftigten auf. Der **Männeranteil** liegt entsprechend bei **37 %**. Trotz der im Vergleich zum letzten Personalbericht (Stichtag 30.06.2022) **leichten Verschiebung zugunsten der Männer um 1 %**, bleibt es zum Stichtag 31.12.2022 bei der Verteilung von etwa 2/3 weiblichen Beschäftigten und 1/3 männlichen Beschäftigten. Der höchste Männeranteil wird innerhalb der Gruppe der Tarifbeschäftigten mit 38 % verzeichnet, der höchste Frauenanteil mit 66 % in der Gruppe der verbeamteten Beschäftigten, dicht gefolgt von 64 % in der Gruppe der Nachwuchskräfte.

1.1.6 Prozentuale Verteilung der Entgelt- und Besoldungsgruppen

Die nachstehende Tabelle zeigt die prozentuale Verteilung der Entgelt- und Besoldungsgruppen im BACW bezogen auf die Grundgesamtheit aller Beschäftigten ohne Wirtschaftsplan, Jobcenter, Kitaeigenbetrieb, Praktikant:innen und Stipendiat:innen. Analog zu Frauen- oder Männeranteilen verdeutlicht die prozentuale Verteilung den Anteil, den eine bestimmte Eingruppierung gemessen an der Quantität ihres Auftretens an allen Eingruppierungen insgesamt hat. Da für alle Beschäftigten eine entsprechende Eingruppierung vorliegt, entspricht die Gesamtanzahl der Eingruppierungen der Grundgesamtheit an Beschäftigten. Die Besoldungsgruppe A10 kam zum Auswertungstichtag bspw. 119-mal vor, was bei 2183 Beschäftigten einem Anteil von ~ 5 % entspricht. Zur besseren Übersichtlichkeit wurde ein Farbverlauf des Schemas Rot-Gelb-Grün genutzt, um die Größenverteilung der *prozentualen Verteilung* deutlich zu machen. Der Farbverlauf bezieht sich auf alle Eingruppierungen, rote Zellen zeigen die anteilig am häufigsten vorkommenden Eingruppierungen, grüne die seltensten.

verbeamtete Beschäftigte	
Eingruppierungen	prozentuale Verteilung
A6	0,18%
A7	0,50%
A8	1,97%
A9	0,73%
A9S	0,60%
A9Z	0,23%
A10	5,45%
A11	4,21%
A12	3,02%
A13	0,23%
A13S	1,19%
A13Z	0,05%
A14	0,46%
A15	0,27%
A16	0,18%
B2	0,05%
B4	0,18%
B5	0,05%
B6	0,05%
Eingrupp. verbeamtete Beschäftigte gesamt	19,61%

tariflich Beschäftigte	
Eingruppierungen	prozentuale Verteilung
E2	0,27%
E2 UE	0,60%
E3	4,95%
E4	1,88%
E5	10,31%
E6*	8,70%
E7	0,64%
E8	4,49%
E9A	10,86%
E9B	11,36%
E10	2,66%
E11	6,05%
E12	1,74%
E13	1,79%
E13 UE	0,09%
E14	0,73%
E15	0,96%
AT1	0,05%
AT2	0,05%
Eingrupp. tariflich Beschäftigte (E und AT) gesamt	68,16%
tariflich Beschäftigte Pflege u. KR-Gruppen	
Eingruppierungen	prozentuale Verteilung
KR5	0,05%
KR7	0,41%
Eingrupp. tarifl. Beschäft. (Pfl. u KR) gesamt	0,46%
tariflich Beschäftigte Sozial- und Erziehungsdienst	
Eingruppierungen	prozentuale Verteilung
S8A	0,05%
S8B	0,82%
S9	0,05%
S11B	0,37%
S12	2,11%
S14	2,79%
S15	0,32%
S17	0,46%

S18	0,09%
Eingrupp. tarifl. Beschäft. (Soz. u Erz.) gesamt	7,05%
tariflich Beschäftigte gesamt (alle Gruppen)	75,68%
Ausbildung/Sonstiges	
Eingruppierungen	prozentuale Verteilung
AUSBEG-1 (Ausbildungslehrjahr 1)	1,01%
AUSBEG-2 (Ausbildungslehrjahr 2)	0,96%
AUSBEG-3 (Ausbildungslehrjahr 3)	1,19%
STUDENT (dual Studierende)	0,87%
VWIS-020 (wissenschaftliche/kult. Volontär:innen)	0,09%
VO6 (Stadtsekretär:innen [StSANw])	0,41%
SCHWB-01 (Schulwegbegleiter:innen)	0,14%
Ausbildung/Sonstiges gesamt	4,67%

* In der Eingruppierung E6 ist auch die Untergruppe E6 PGR. 7 enthalten.

Die sechs häufigsten Eingruppierungen im BACW waren zum Auswertungstichtag:

1. E9B mit ~ 11,4 %
2. E9A mit ~ 10,9 %
3. E5 mit ~ 10,3 %
4. E6 mit ~ 8,7 %
5. E11 mit ~ 6,1 %
6. A10 mit ~ 5,4 %

Insgesamt machen diese sechs Eingruppierungstypen rund 53 % aller Eingruppierungen im BACW insgesamt aus. Im Vergleich zum letzten Personalbericht ergeben sich keine wesentlichen Veränderungen in den Werten der vorstehend genannten Eingruppierungen (Stichtag 30.06.2022: 54 %), die Rangfolge der Häufigkeit bleibt unverändert.

1.2 Demografie

In diesem Abschnitt wird ein detaillierter Blick auf die Altersstruktur der Belegschaft des BACW geworfen. Analysiert wird nach Altersgruppen und differenziert nach Geschlecht und Statusgruppen. Außerdem erfolgt eine Abbildung der Altersstruktur des Bezirksamts nach Abteilungen, Ämtern und Geschäftsbereichen. Mit Hilfe von Altersbäumen werden zudem die Auswirkungen des demografischen Wandels auf die Beschäftigtenstruktur des BACW verdeutlicht und ein Schlaglicht auf die Entwicklung der letzten zehn Jahre geworfen.

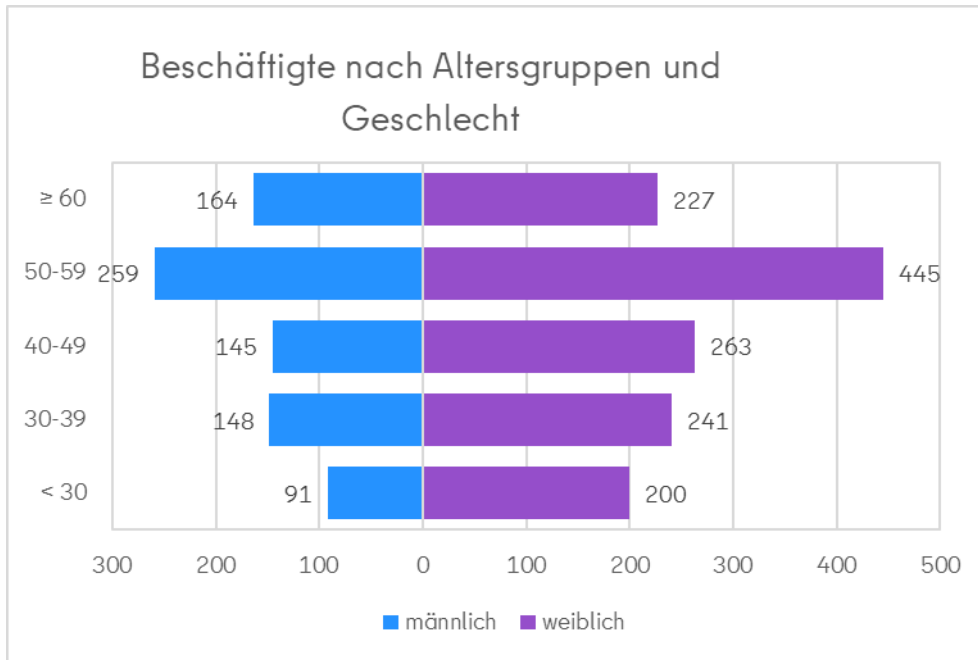
Grundlage aller dargestellten Werte ist die im Erläuterungsteil dieses Berichts genannte Grundgesamtheit an Beschäftigten zum Berichtsstichtag. Die Einteilung der Altersgruppen wurde in fünf Kohorten vorgenommen. Diese umfassen die Altersspannen: jünger als 30 Jahre (< 30), zwischen 30 und einschließlich 39 Jahren (30 - 39), zwischen 40 und einschließlich 49 Jahren (40 - 49), zwischen 50 und einschließlich 59 Jahren (50 - 59) sowie ab 60 Jahren und älter (≥ 60).

1.2.1 Dienstkräfte nach Altersgruppen und Geschlecht

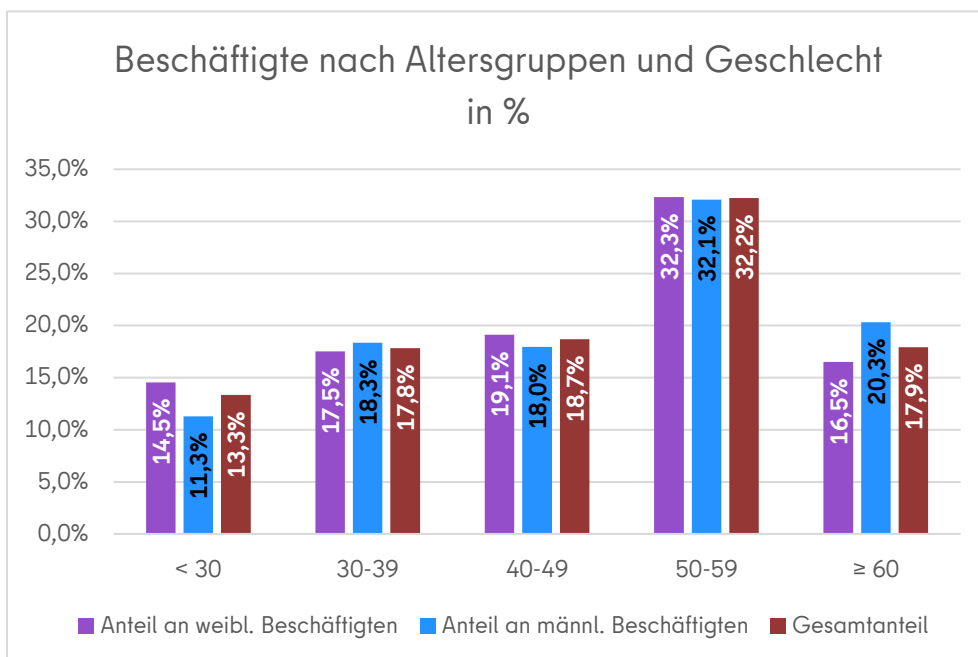
Die mit Abstand **größte Altersgruppe** im BACW ist absolut (704 Beschäftigte) wie auch anteilig an den Gesamtbeschäftigten ($\sim 32\%$) die Kohorte **der 50- bis 59-Jährigen**. Etwa **jede:r dritte Beschäftigte des BACW ist zwischen 50 und 59 Jahren alt**. Die nächstgrößte Altersgruppe ist die Kohorte der 40- bis 49-Jährigen (408 Beschäftigte absolut, $\sim 19\%$ Anteil an Gesamtbeschäftigten). Die Beschäftigten, die 60 Jahre alt sind und älter, belaufen sich auf 391 Personen, was einem Gesamtanteil von $\sim 18\%$ entspricht. Die Gruppe der 30- bis 39-Jährigen ist mit 389 Beschäftigten und einem Gesamtanteil von ebenfalls $\sim 18\%$ nur geringfügig kleiner als die vorangehende. Die absolut (291 Beschäftigte) wie auch anteilig ($\sim 13\%$) kleinste Altersgruppe ist die der Beschäftigten, die jünger als 30 Jahre sind.

Insgesamt machen also die unter 30-Jährigen bis 49-Jährigen (49,8 %) sowie die Gruppe der Beschäftigten, die 50 Jahre alt und älter sind (50,2 %), jeweils die Hälfte der Gesamtbeschäftigten aus.

Das Durchschnittsalter der Beschäftigten beträgt 46,7 Jahre. Im letzten Personalbericht (Stichtag 30.06.2022) lag der Wert bei 46,6 Jahren und hat sich leicht erhöht. Die männlichen Beschäftigten sind dabei unverändert mit einem Durchschnittsalter von 47,4 Jahren etwas älter als die weiblichen Beschäftigten mit einem Durchschnittsalter von 46,2 Jahren (Vergleich Stichtag 30.06.2022: Männer 47,4 Jahre, Frauen 46,1 Jahre).



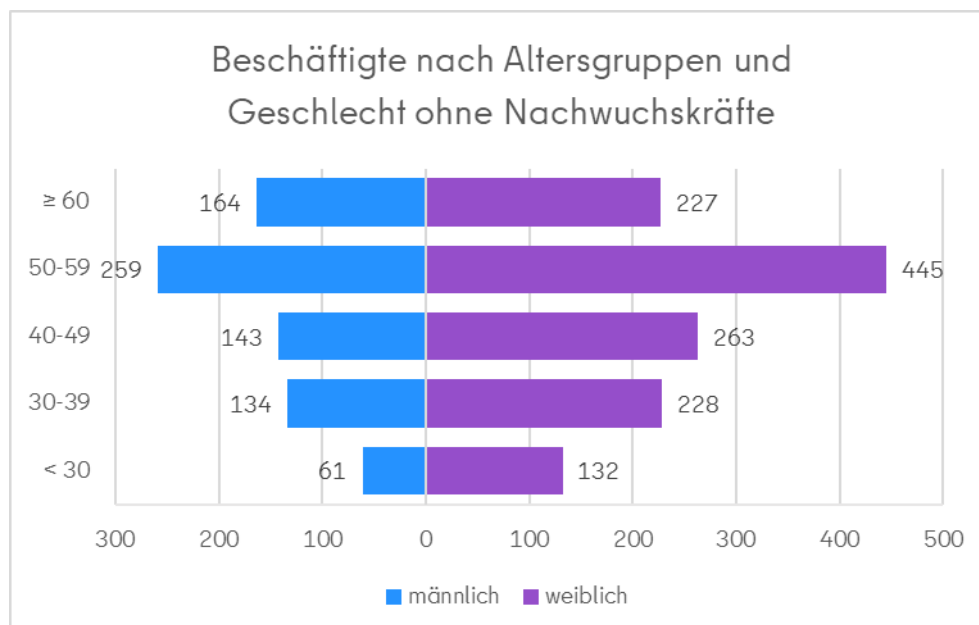
BACW gesamt	
Altersgruppe	Beschäftigtenanzahl (männlich und weiblich)
< 30	291
30-39	389
40-49	408
50-59	704
≥ 60	391
Gesamt (alle Altersgruppen)	2183



1.2.2 Dienstkräfte nach Altersgruppen und Geschlecht ohne Nachwuchskräfte

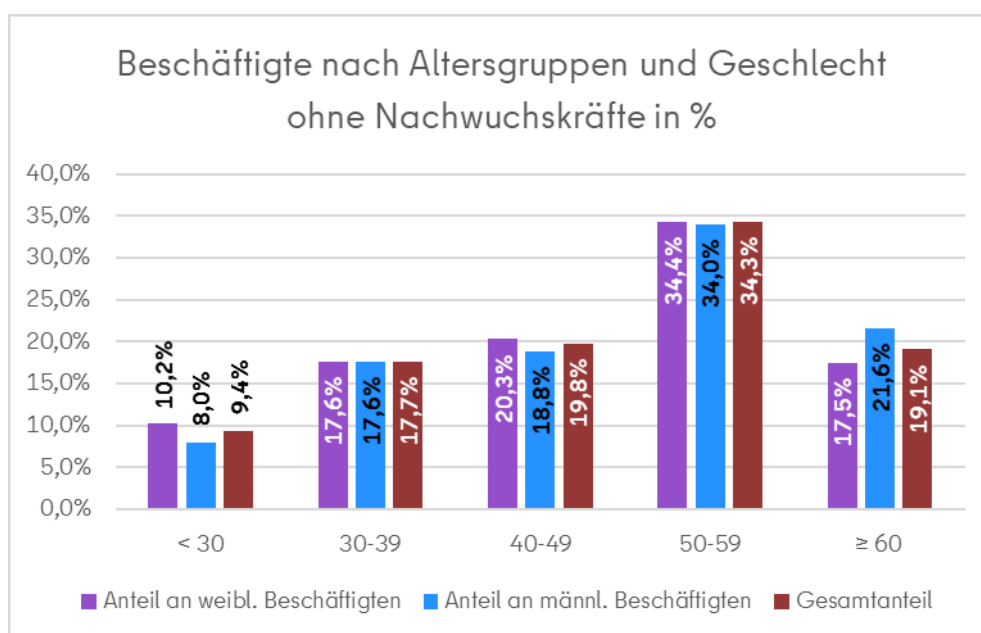
Da die Nachwuchskräfte ein deutlich niedrigeres Durchschnittsalter als die Gesamtbeschäftigten aufweisen, folgt hier eine Altersgruppenbetrachtung der Gesamtbeschäftigten ohne Nachwuchskräfte. **Ohne den Nachwuchs liegt das Gesamtdurchschnittsalter im Bezirksamt bei 48,0 Jahren** und hat sich im Vergleich zum letzten Personalbericht (Stichtag 30.06.2022: 47,8 Jahre) entsprechend leicht erhöht. Das von der Statistikstelle Personal im Personalstandsbericht 2022 (Erhebungsstand Januar 2022) angegebene Durchschnittsalter aller Beschäftigten im unmittelbaren Landesdienst Berlin (Haupt- und Bezirksverwaltungen) liegt mit 46,8 Jahren 1,2 Jahre unter diesem Wert. Für alle Bezirksverwaltungen insgesamt liegt das von der Statistikstelle mit Stand Januar 2022 ermittelte Durchschnittsalter bei 48,2 Jahren. Für das BACW werden dort zu diesem Stichtag noch 48,8 Jahre bzw. ein überdurchschnittliches Durchschnittsalter ausgewiesen.²⁰ Ein aktueller Personalstandsbericht 2023 der Statistikstelle Personal liegt noch nicht vor, sodass hierzu ein valider Vergleich mit Stichtag 31.12.2022 derzeit nicht möglich ist.

Im Übrigen ist das Größenverhältnis der einzelnen Altersgruppen zueinander ähnlich dem oben betrachteten. Vor allem die Gruppe der unter 30-Jährigen ist mit 193 Merkmalsträger:innen und einem Gesamtanteil von 9,4 % erwartbar kleiner als bei einer die Nachwuchskräfte inkludierenden Betrachtung. Gleiches gilt, wenn auch in etwas geringerem Umfang, für die Gruppe der 30- bis 39-Jährigen.



²⁰ Vgl. Statistikstelle Personal bei der Senatsverwaltung für Finanzen (2022): Personalbestand des unmittelbaren Landesdienstes Berlin. Berichtsjahr 2022, S. 25, 72. Die in den Personalstandsberichten der Statistikstelle (SenFin) verwendete Grundgesamtheit ist immer exklusive Nachwuchskräfte.

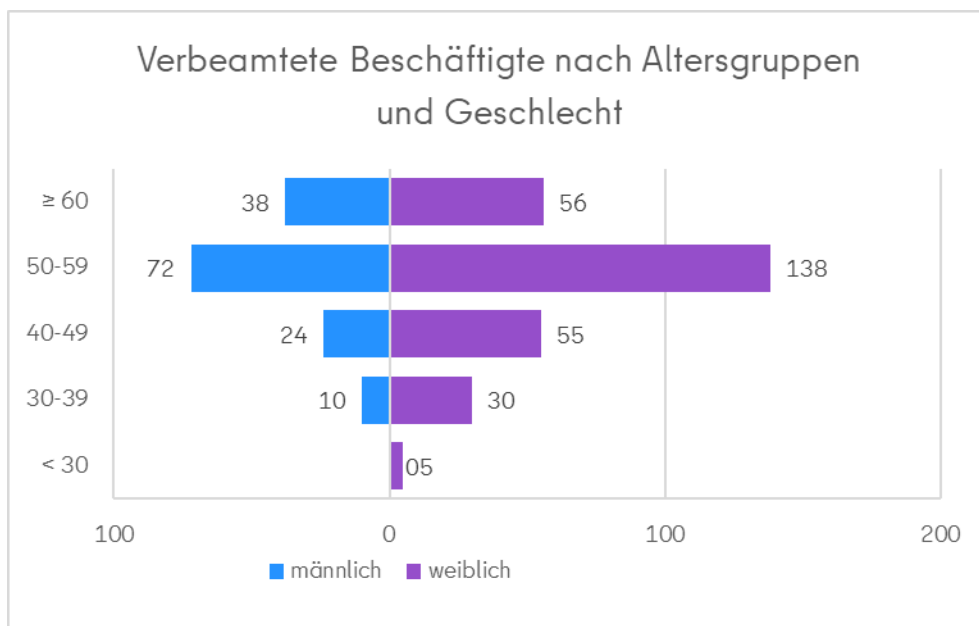
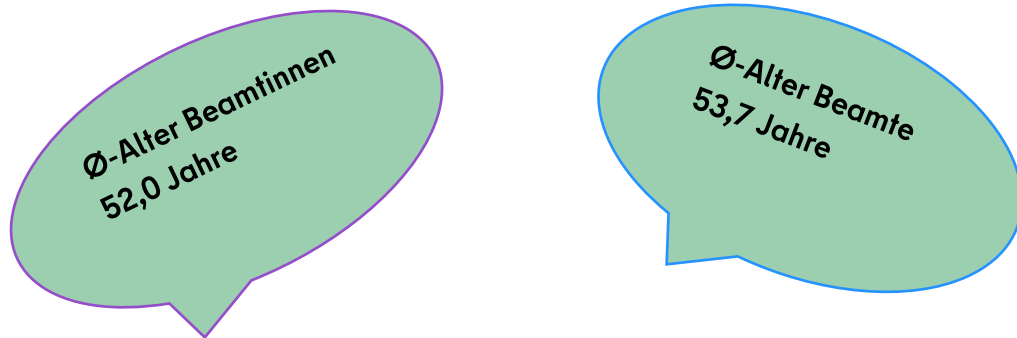
BACW gesamt ohne Nachwuchskräfte	
Altersgruppe	Beschäftigtenanzahl (männlich und weiblich)
< 30	193
30-39	362
40-49	406
50-59	704
≥ 60	391
Gesamt (alle Altersgruppen)	2056



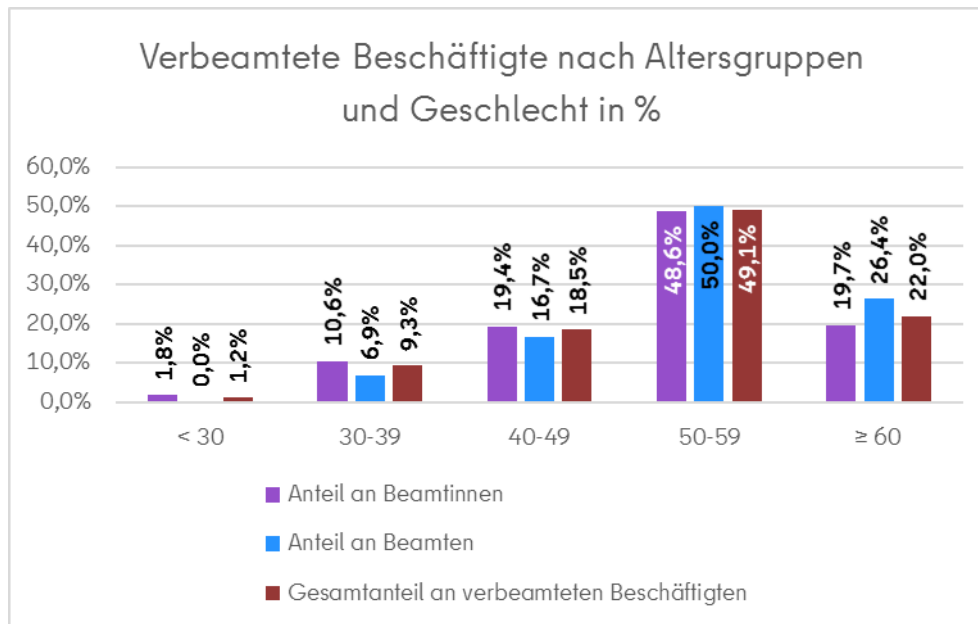
1.2.3 Beamtete Dienstkräfte nach Altersgruppen und Geschlecht

Bei der Statusgruppe der **verbeamteten Beschäftigten** fällt auf, dass das **Durchschnittsalter** dieser Gruppe mit **52,6 Jahren** signifikant höher liegt als das Durchschnittsalter aller Beschäftigten insgesamt (46,7 Jahre bzw. ohne Nachwuchskräfte bei 48,0 Jahren). Zum letzten Personalbericht (Stichtag 30.06.2022) lag das Durchschnittsalter der beamteten Dienstkräfte bei 52,5 Jahren. Diese Statusgruppe ist damit weiterhin die Beschäftigtengruppe im Bezirksamt mit den durchschnittlich wie auch anteilig ältesten Beschäftigten. Der größte Anteil liegt bei den 50- bis 59-Jährigen mit rund 49 %. Innerhalb der Statusgruppe der verbeamteten Beschäftigten machen die unter 30-Jährigen nur 1,2 % aus, die 30- bis 39-Jährigen nur 9,3 % (beide zusammen 10,5 %), was sich zum letzten Personalbericht (Stichtag 30.06.2022: beide zusammen 10,1 %) bei der Gruppe der 30 bis 39-Jährigen (Stichtag 30.06.2022: 8,8 %) erhöht hat.

Die Überalterung bei den verbeamteten Dienstkräften dürfte u. a. mit dem jahrelangen landesweiten Ausbildungs- und Verbeamtungsstopp vor allem im ehemals mittleren Dienst (Lfbgr. 1.2) zusammenhängen. Dies kann sich durch die neue Ausbildung für den mittleren Dienst als Stadtsekretäranwärter:in langfristig verbessern. Das Durchschnittsalter bei der Geschlechterverteilung bleibt relativ konstant, bei Beamtinnen liegt es bei 52,0 Jahren, bei Beamten etwas höher bei 53,7 Jahren.

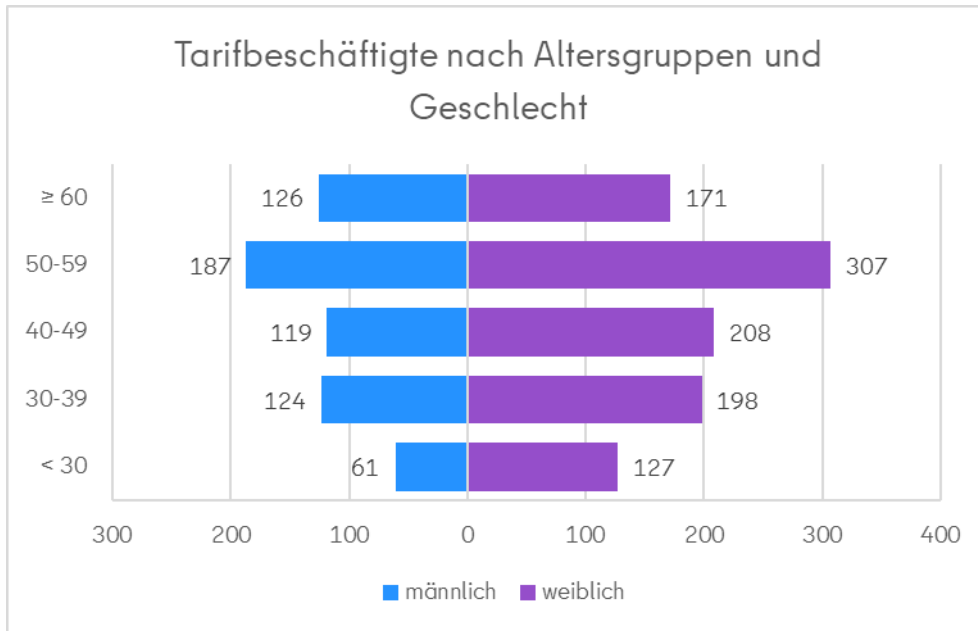


Verbeamtete Beschäftigte des BACW	
Altersgruppe	Beamt:innenanzahl (männlich und weiblich)
< 30	5
30-39	40
40-49	79
50-59	210
≥ 60	94
Gesamt (alle Altersgruppen)	428

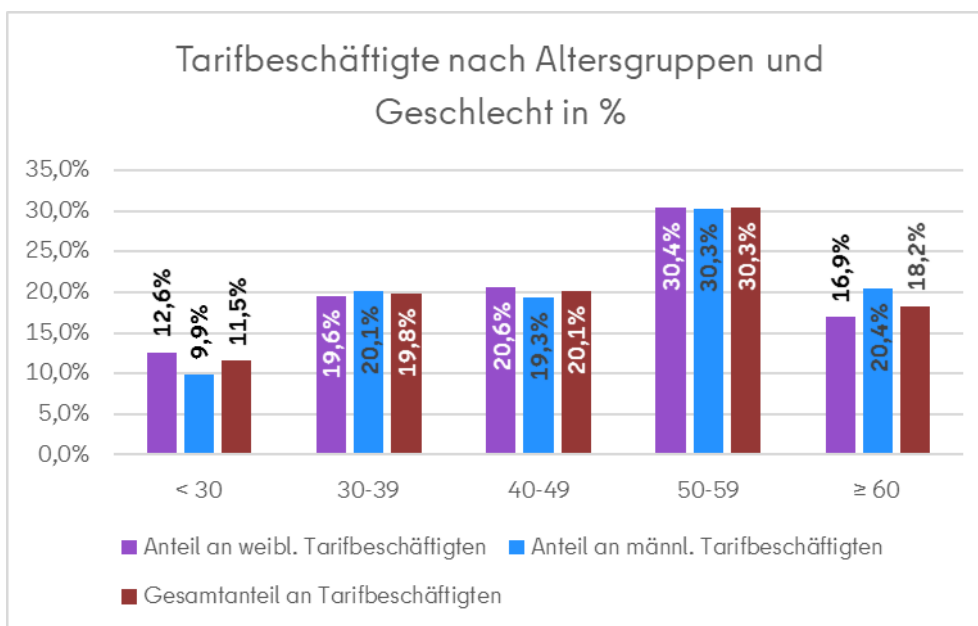


1.2.4 Tarifbeschäftigte Dienstkräfte nach Altersgruppen und Geschlecht

Bei den Tarifbeschäftigten des BACW liegt der Altersdurchschnitt mit 46,8 Jahren leicht über dem Gesamtdurchschnitt für alle Beschäftigengruppen insgesamt (46,7 Jahre bzw. 48,0 ohne Nachwuchs). Beim letzten Personalbericht (Stichtag 30.06.2022) lag der Wert bei 46,4 Jahren und hat sich damit erhöht. Das Durchschnittsalter der männlichen Tarifbeschäftigten ist auch in dieser Gruppe mit 47,5 Jahren deutlich höher als das der weiblichen Tarifbeschäftigten. Auch innerhalb der Statusgruppe der Tarifbeschäftigten ist die Gruppe der 50- bis 59-Jährigen mit 494 Beschäftigten und einem Statusgruppenanteil von 30,3 % die absolut wie anteilig größte Alterskohorte. Gefolgt wird diese von der Altersgruppe der 40- bis 49-Jährigen (327 Personen / 20,1 % Statusgruppenanteil), dicht gefolgt von der Altersgruppe der 30- bis 39-Jährigen (322 Personen / 19,8 % Statusgruppenanteil). Die Altersgruppen der unter 30-Jährigen (188 Personen / 11,5 % Statusgruppenanteil) und der 30- bis 39-Jährigen machen damit mit einem gemeinsamen Statusgruppenanteil von ~ 32 % fast 1/3 aller Tarifbeschäftigten des Bezirksamts aus. Damit ist etwas weniger als **jede:r dritte Tarifbeschäftigte des Bezirksamts jünger als 40 Jahre**.



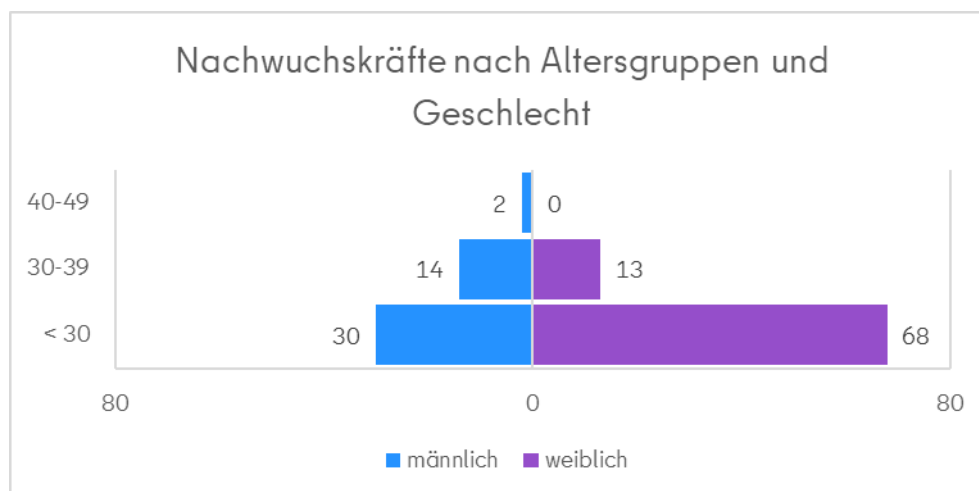
Tarifbeschäftigte des BACW	
Altersgruppe	Tarifbeschäftigtenanzahl (männlich und weiblich)
< 30	188
30-39	322
40-49	327
50-59	494
≥ 60	297
Gesamt (alle Altersgruppen)	1628



1.2.5 Nachwuchskräfte nach Altersgruppen und Geschlecht

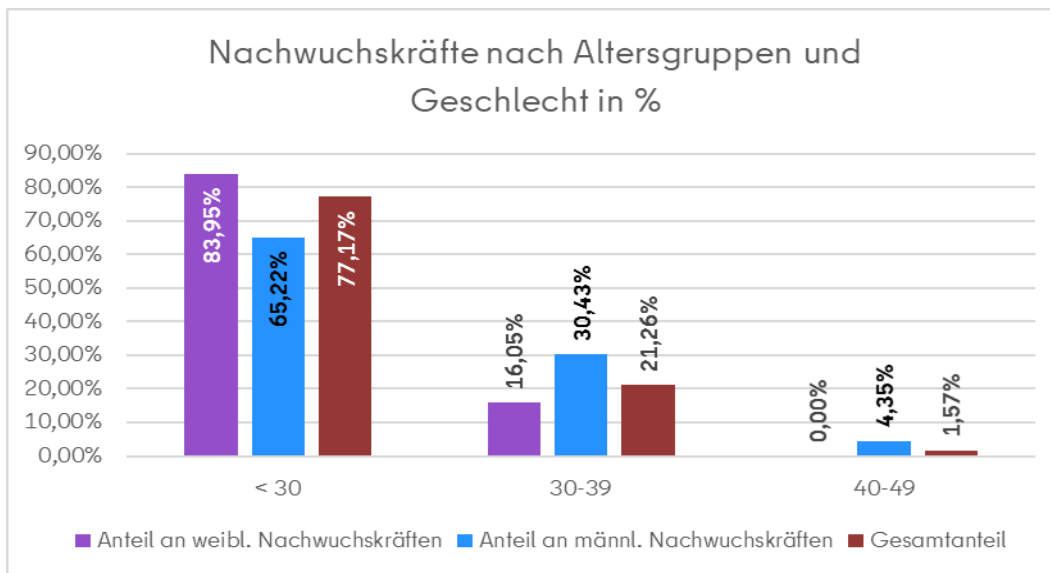
Bei den Nachwuchskräften des BACW liegt der Altersdurchschnitt bei 25,4 Jahren und ist damit im Vergleich zum letzten Personalbericht (Stichtag 30.06.2022) um 0,1 Jahre gesunken. Dies ist mit dem Anstieg der Nachwuchskräfte in den jüngeren Alterskohorten zu begründen. In dieser Gruppe ist der durchschnittliche Altersunterschied zwischen den weiblichen (24,5 Jahren) und den männlichen (26,9 Jahren) Beschäftigten mit einer Differenz von 2,4 Jahren weiterhin besonders hoch. Das von der Statistikstelle Personal im Personalstandsbericht 2022 (Erhebungsstand Januar 2022) angegebene Durchschnittsalter aller Nachwuchskräfte im unmittelbaren Landesdienst Berlin (Haupt- und Bezirksverwaltungen) liegt bei 26,8 Jahren.²¹ Ein aktueller Personalstandsbericht 2023 der Statistikstelle Personal liegt noch nicht vor, sodass hierzu ein valider Vergleich mit Stichtag 31.12.2022 derzeit nicht möglich ist.

Innerhalb der Statusgruppe der Nachwuchskräfte ist die Gruppe der unter 30-Jährigen mit 98 Beschäftigten und einem Statusgruppenanteil von 77,17 % die absolut wie anteilig größte Alterskohorte. Gefolgt wird diese von der Altersgruppe der 30- bis 39-Jährigen (27 Personen / 21,26 % Statusgruppenanteil). Die kleinste Gruppe ist die der 40- bis 49-Jährigen (2 Personen / 1,57 % Statusgruppenanteil). Nachwuchskräfte, die älter als 49 Jahre waren, gab es zum Erhebungstichtag nicht.

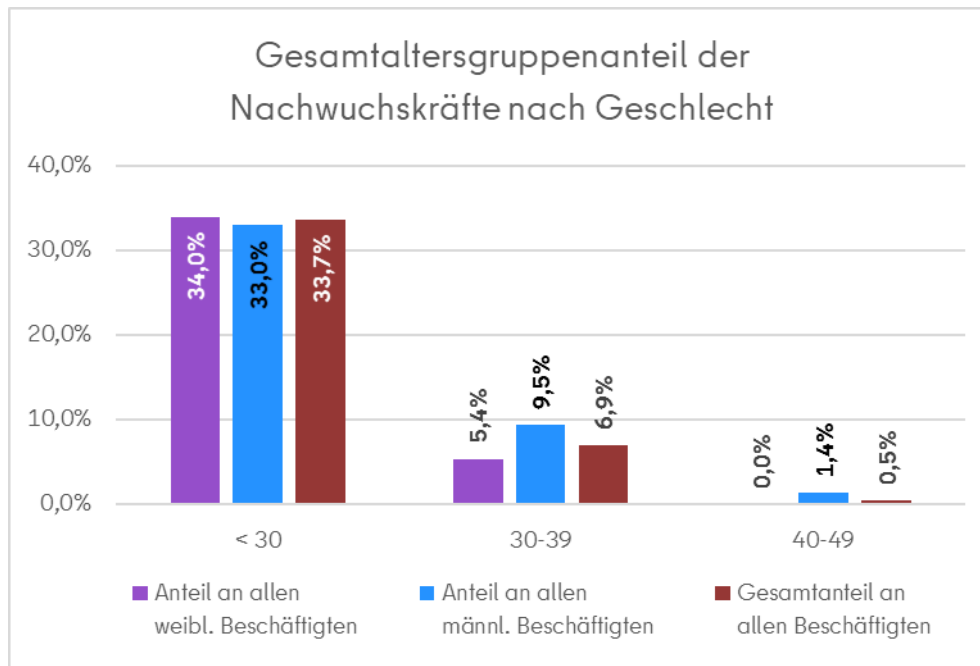


²¹ Vgl. Statistikstelle Personal bei der Senatsverwaltung für Finanzen (2022): Personalbestand des unmittelbaren Landesdienstes Berlin. Berichtsjahr 2022, S. 155. Für das BACW wird für den Stand Januar 2022 eine Nachwuchskräfteanzahl von 103 Beschäftigten angegeben.

Nachwuchskräfte des BACW	
Altersgruppe	Nachwuchskräfteanzahl (männlich und weiblich)
< 30	98
30-39	27
40-49	2
Gesamt (alle Altersgruppen)	127



Bei der Betrachtung des Anteils der Nachwuchskräfte an den einzelnen Altersgruppen gerechnet für alle Beschäftigten im Bezirksamt insgesamt wird deutlich, dass die Nachwuchskräfte des Hauses bei der Altersgruppe der unter 30-Jährigen einen Anteil von ~ 34 % ausmachen. Das heißt, dass wie im letzten Personalbericht (Stichtag 30.06.2022) etwa **jede:r dritte Beschäftigte des BACW unter 30 Jahren eine Nachwuchskraft ist**. Für die Altersgruppe der 30- bis 39-Jährigen liegt der Gesamtaltersgruppenanteil der Nachwuchskräfte bei ~ 5 %, d. h. etwas weniger als jede:r 20. Beschäftigte zwischen 30 und 39 Jahren ist eine Nachwuchskraft.



1.2.6 Dienstkräfte nach Altersgruppen, Abteilungen und Ämtern

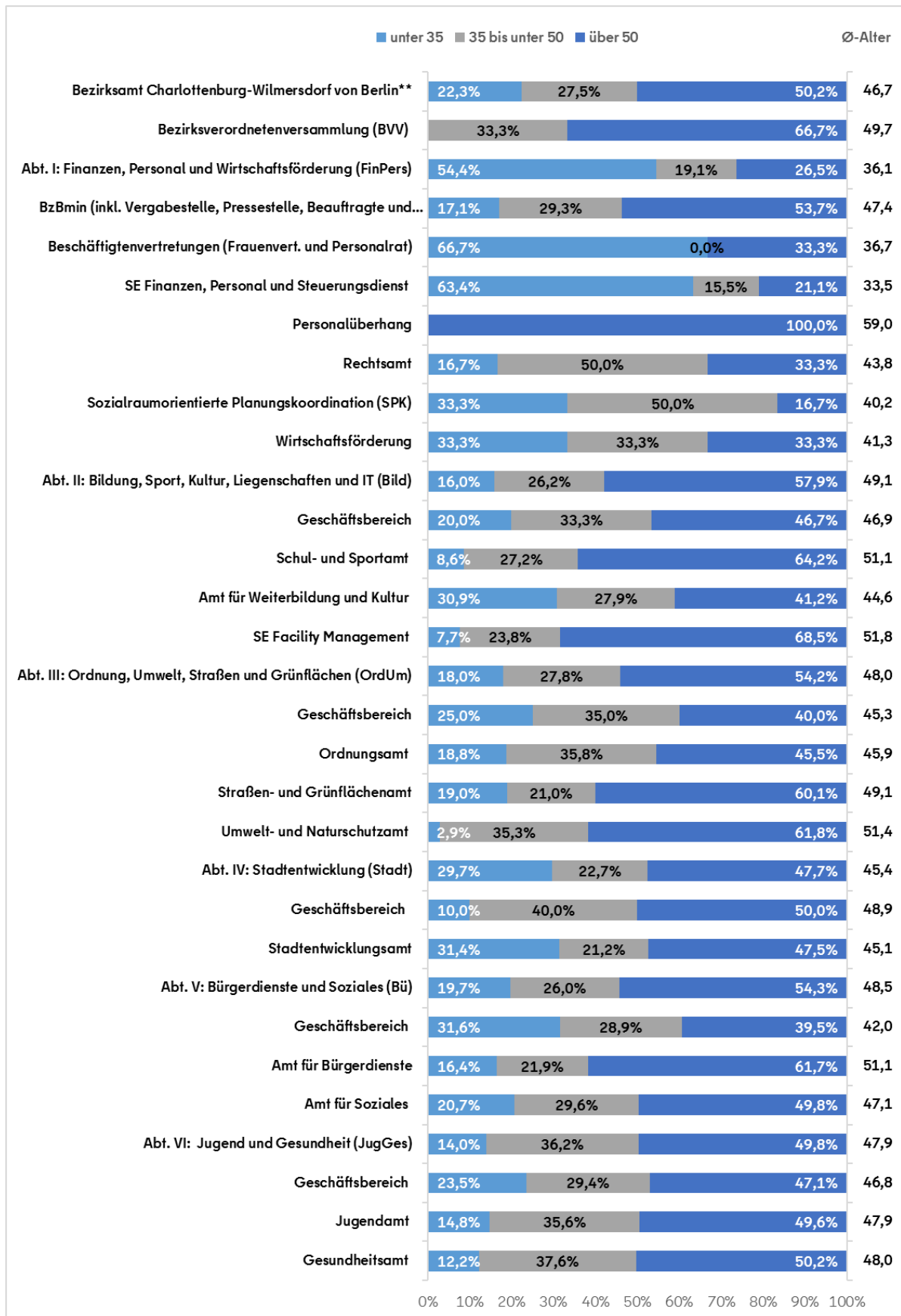
Das folgende Diagramm zeigt die prozentuale Verteilung von Altersgruppen innerhalb der Abteilungen, Ämter und Geschäftsbereiche des BACW. Außerdem wird für jede Organisationseinheit ein Altersdurchschnitt angegeben.

Die Einteilung der Altersgruppen wurde hier in drei Kohorten vorgenommen, um Tendenzen für das gesamte Haus und auch innerhalb der einzelnen Organisationseinheiten visuell deutlicher erfassbar zu machen. Die Altersgruppen umfassen die Altersspannen: jünger als 35 Jahre (unter 35), zwischen 35 und einschließlich 49 Jahren (35 bis unter 50) und älter als 50 Jahre (über 50).

Auf Ebene der Abteilungen hat die Abteilung I: Finanzen, Personal und Wirtschaftsförderung (FinPers) mit durchschnittlich 36,1 Jahren absolut unter Einrechnung aller Beschäftigtengruppen den mit Abstand niedrigsten Altersdurchschnitt des Hauses. Rund 54,4 % der Beschäftigten der Abteilung I sind unter 35 Jahre alt. Dies liegt vor allem daran, dass dieser Abteilung beinahe alle Nachwuchskräfte zugeordnet sind. **Werden die Nachwuchskräfte herausgerechnet, liegt für die Abteilung I: Finanzen, Personal und Wirtschaftsförderung (FinPers) der Altersdurchschnitt bei rund 45 Jahren. Damit ist sie auch ohne Nachwuchskräfte die durchschnittlich jüngste Abteilung.** Die Abteilung IV: Stadtentwicklung (Stadt) hat mit einem Durchschnittsalter von 45,4 Jahren den zweitniedrigsten Altersdurchschnitt, hier sind 29,7 % der Beschäftigten unter 35 Jahre alt.

Auf Ebene der Ämter liegt die SE Finanzen, Personal und Steuerungsdienst mit einem Durchschnittsalter von ~ 33,5 Jahren noch einmal deutlich niedriger (~ 63 % sind unter 35

Jahre alt). Ohne Nachwuchskräfte entspricht das einem Altersdurchschnitt von 44,2 Jahren. Es folgen auf der Ämterebene das Rechtsamt mit einem Durchschnittsalter von 43,8 Jahren und danach das Amt für Weiterbildung und Kultur mit einem Durchschnittsalter von 44,6 Jahren. Bei den sonstigen Organisationseinheiten haben die SPK mit 40,2 Jahren, die Wirtschaftsförderung mit 41,3 Jahren, der Geschäftsbereich Abt. V mit 42,0 Jahren und die Beschäftigtenvertretungen mit 36,7 Jahren die jüngsten Beschäftigten.



1.2.7 Altersbaum 2022

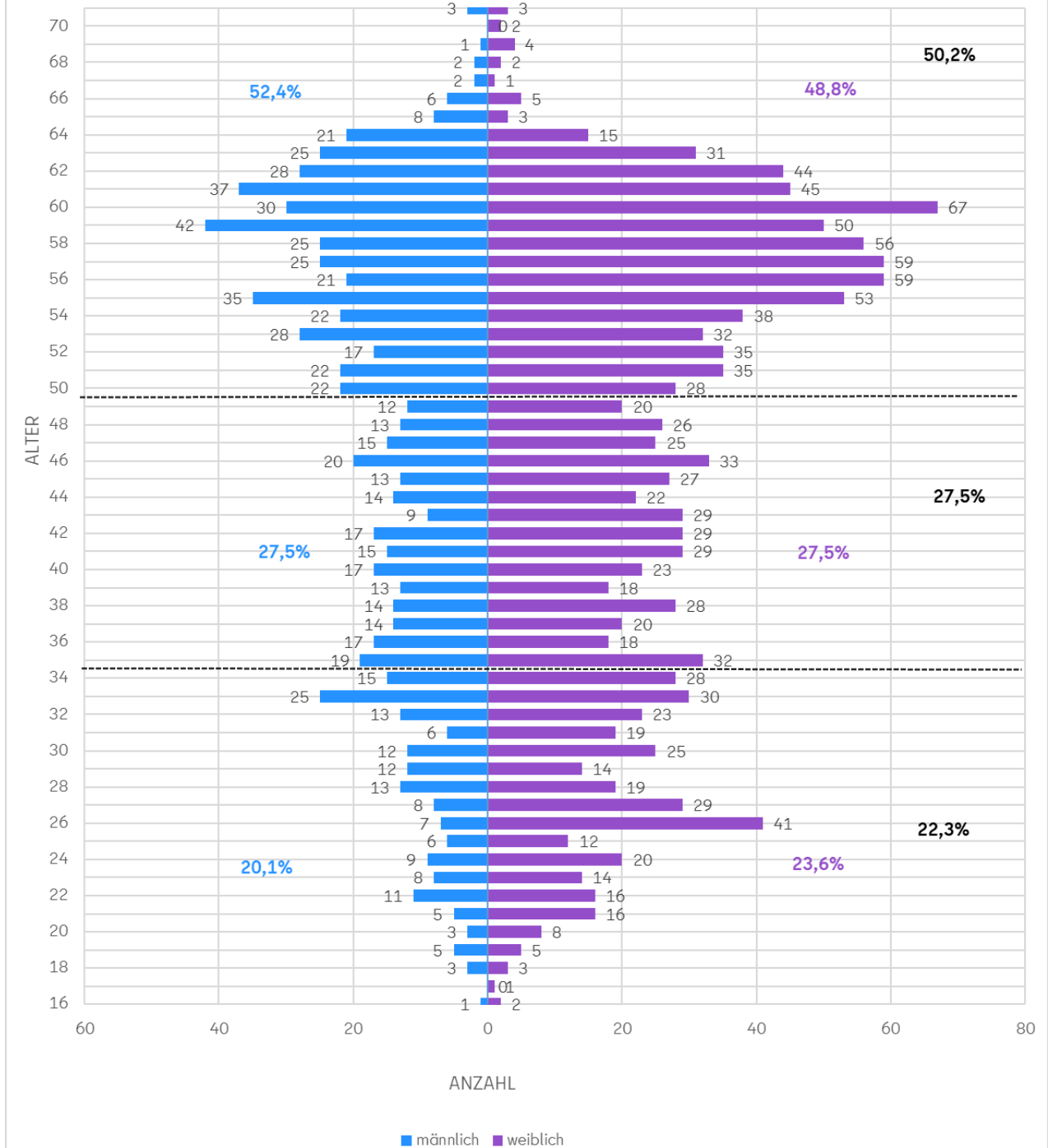
Der folgende Altersbaum visualisiert die Altersstruktur des Bezirksamts über alle insgesamt vertretenen Lebensalter der Beschäftigten differenziert nach Geschlechtern hinweg. Dies ermöglicht es, den demografischen Wandel, aber auch die Auswirkungen der Maßnahmen, zu verdeutlichen, die in den letzten Jahren ergriffen wurden, um diesem Wandel entgegenzuwirken. Zur besseren Orientierung wurde der Altersbaum mit Trennlinien (schwarzgepunktet) in drei Altersgruppen analog zur obigen Darstellung eingeteilt. Die innerhalb dieser Einteilung angegebenen Prozentwerte beziffern den Anteil der jeweiligen Altersgruppen an den Gesamtbeschäftigten (schwarze Zahlen) bzw. an den weiblichen (lila) und männlichen (blau) Beschäftigten.

Es wird deutlich, dass es im Bezirksamt zwar eine ausgeprägte „Baumkrone“ gibt, d. h., dass die älteren Personen zwar den größeren Teil der Beschäftigten insgesamt ausmachen (50,2 % sind 50 Jahre alt und älter), es aber dennoch nicht an einem soliden „Stamm“, also an nachrückenden jüngeren Beschäftigten fehlt. So sind 27,5 % der Gesamtbeschäftigten zwischen 35 und 49 Jahren alt und auch die Gruppe der jüngsten Beschäftigten (unter 35 Jahren) ist mit 22,3 % solide vertreten.

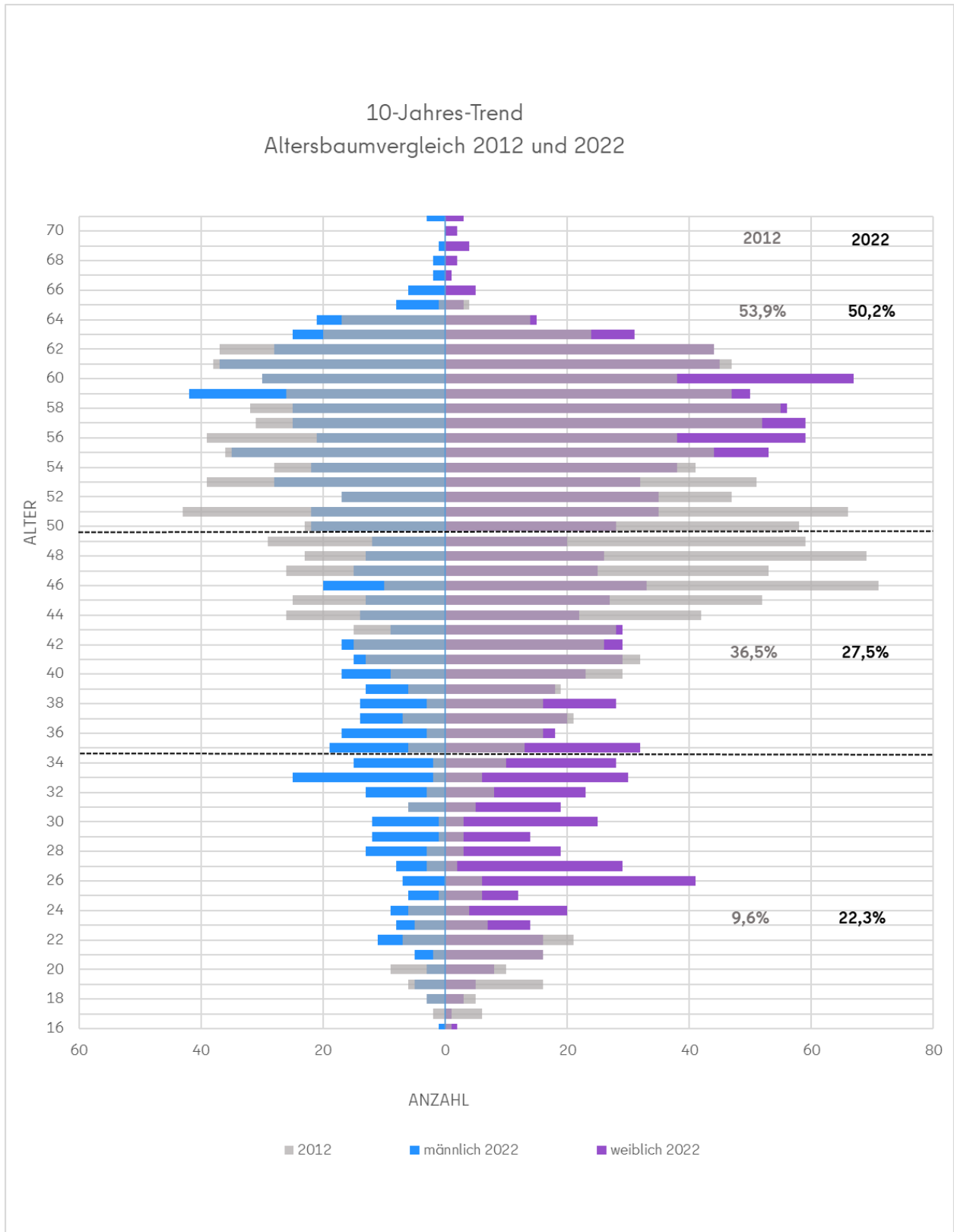
Dies zeigt, dass die Bemühungen der letzten Jahre, die Belegschaft des Hauses zu verjüngen und so einem dramatischen Wegfall von Arbeitskräften, vor allem aber auch von Wissen und Kompetenz durch altersbedingtes Ausscheiden von Beschäftigten entgegenzuwirken, erste Erfolge zeigen. **Mit einer Belegschaft von unverändert 49,8 % unter 50-Jährigen eröffnet sich dem BACW ein relativ breiter zeitlicher Korridor, um neue, nachrückende Beschäftigte zu gewinnen und das bei älteren Beschäftigten angesammelte Wissen und die im Laufe der Berufsjahre erarbeiteten Fähigkeiten über Wissenstransfermaßnahmen zu sichern und weiterzugeben.**

Hier liegen zum letzten Personalbericht (Stichtag 30.06.2022) noch keine nennenswerten Verschiebungen vor. Es ist erforderlich, die bisherigen Anstrengungen in den nächsten Jahren noch weiter zu intensivieren bzw. auszubauen.

Altersbaum 2022



1.2.8 Demografie im 10-Jahres-Trend - Altersbaumvergleich 2012 und 2022



Noch deutlicher wird der Erfolg der Bemühungen des Bezirksamts, dem demografischen Wandel entgegenzuwirken, bei einem Blick auf die Entwicklung der letzten zehn Jahre. Zu diesem Zweck wurden im vorstehenden Diagramm die Altersbäume des BACW zum Berichtsstichtag sowie zum selben Stichtag vor zehn Jahren (31.12.2012) übereinandergelegt. Der Altersbaum aus dem Jahr 2012 ist grau dargestellt. Die Anteilsangaben zu den gekennzeichneten Altersgruppen in grau beziehen sich ebenfalls auf das Jahr 2012, die Werte in schwarz auf das Jahr 2022.

Bildet die Darstellung der Altersverteilung für 2012 noch viel eher eine „Windhose“ als einen „Baum“, so ist im Laufe der Jahre bis zum heutigen Tage ein deutlich kräftiger „Stamm“ entstanden. **Lag der Anteil der unter 35-Jährigen 2012 noch bei schmalen 9,6 %, so hat er sich im Verlauf der letzten Jahre auf kräftige 22,3 % mehr als verdoppelt und zum letzten Personalbericht (Stichtag 30.06.2022: 22,2 %) um 0,1 % erhöht.** In der Gruppe der 35- bis 49-Jährigen ist der Anteil von 36,5 % auf 27,5 % um 9 % abgesunken, in der Gruppe der über 50-Jährigen immerhin um fast 4 % von einem Altersgruppenanteil von ~ 54 % auf einen Anteil von ~ 50 %.

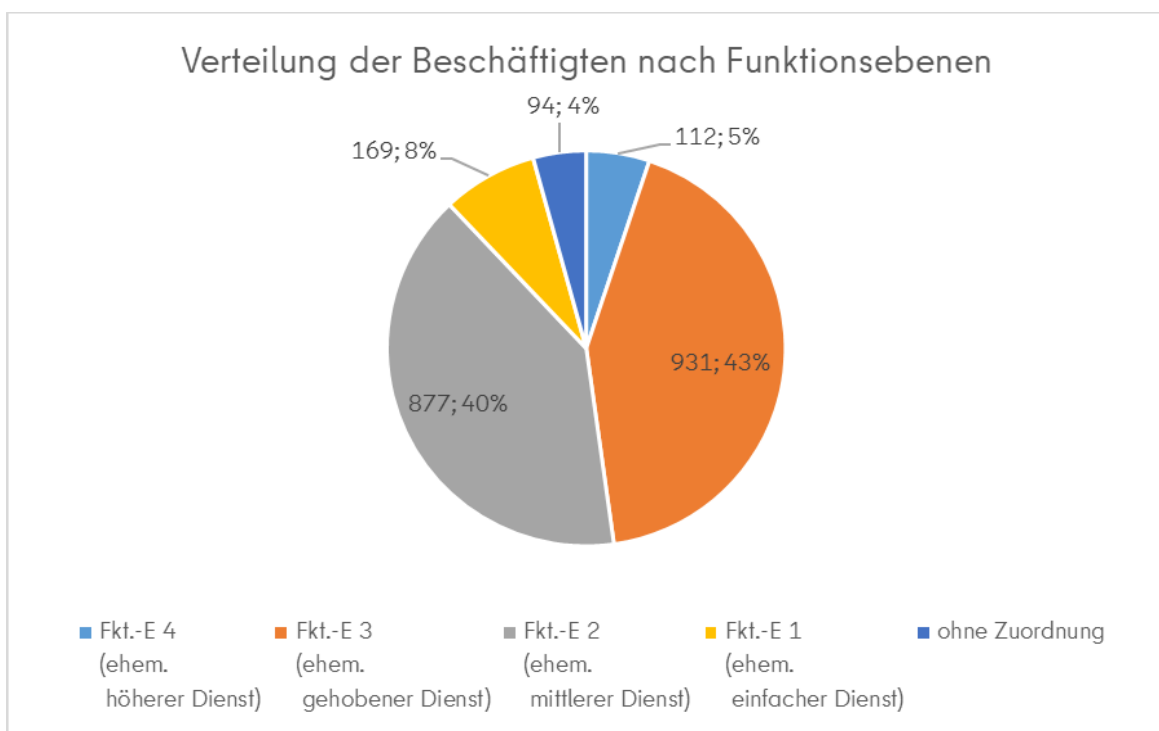
1.3 Funktionsebenen

Die Zuordnung der Funktionsgruppen erfolgt für die tariflich beschäftigten Mitarbeitenden analog zu den verbeamteten Beschäftigten. Es wird nach den Funktionsebenen Fkt.-E 4 (ehemals: höherer Dienst), Fkt.-E 3 (ehemals: gehobener Dienst), Fkt.-E 2 (ehemals: mittlerer Dienst) und Fkt.-E 1 (ehemals: einfacher Dienst) unterschieden. Die Beschäftigten, bei denen eine Zuordnung zu einer Funktionsebene über das Personaldatenverarbeitungsprogramm IPV nicht möglich ist, wurden in den folgenden Darstellungen als „ohne Zuordnung“ abgebildet. Bei diesen Personen handelt es sich um insgesamt 94 Beschäftigte, was einem Anteil von 4,3 % der Gesamtbeschäftigten entspricht. Im Einzelnen setzt sich die Beschäftigtengruppe ohne Zuordnung zu einer konkreten Funktionsebene aus Schulwegbegleiter:innen (3 Personen), Kulturvolontär:innen (2 Personen) und einem Teil der Nachwuchskräfte (89 Personen) zusammen.

1.3.1 Verteilung der Dienstkräfte nach Funktionsebenen

Das nachfolgende Tortendiagramm zeigt die Verteilungen der Beschäftigten nach Funktionsebenen absolut (Anzahl) und nach Anteil (Funktionsebenenanteil in %). Die **Funktionsebene 3**, der ehemals gehobene Dienst, stellt **mit 931 Beschäftigten und einem Anteil von ~ 43 %** weiterhin die absolut wie anteilig **größte Gruppe unter den Funktionsebenen** dar. Mit einem Anteil von 40 % und einer Anzahl von 877 Beschäftigten bildet die Funktionsebene 2, der ehemals mittlere Dienst, die zweitgrößte Gruppe. Beide Gruppen umfassen

insgesamt 1808 Beschäftigte und entsprechen damit einem Anteil von ~ 83 % der Gesamtbeschäftigten. Die absolut wie auch anteilig kleinste Gruppe unter den Funktionsebenen bildet mit 112 Beschäftigten und einem Anteil von 5 % die Ebene 4, der ehemals höhere Dienst. Die Funktionsebene 1, der ehemals einfache Dienst, ist mit 169 Beschäftigten und einem Anteil von 8 % nur geringfügig stärker vertreten. Zusammen umfassen die höchste (Ebene 4) und die niedrigste (Ebene 1) Funktionsebene 281 Beschäftigte, was einem Anteil von 13 % an den Gesamtbeschäftigten entspricht. Die Größenrangfolge der Funktionsebenen entspricht mit leichten Erhöhungen beim ehemals einfachen Dienst um 2 % und Reduzierungen um jeweils 1 % beim ehemals gehobenen und mittleren Dienst der des letzten Personalberichts (Stichtag 30.06.2022).

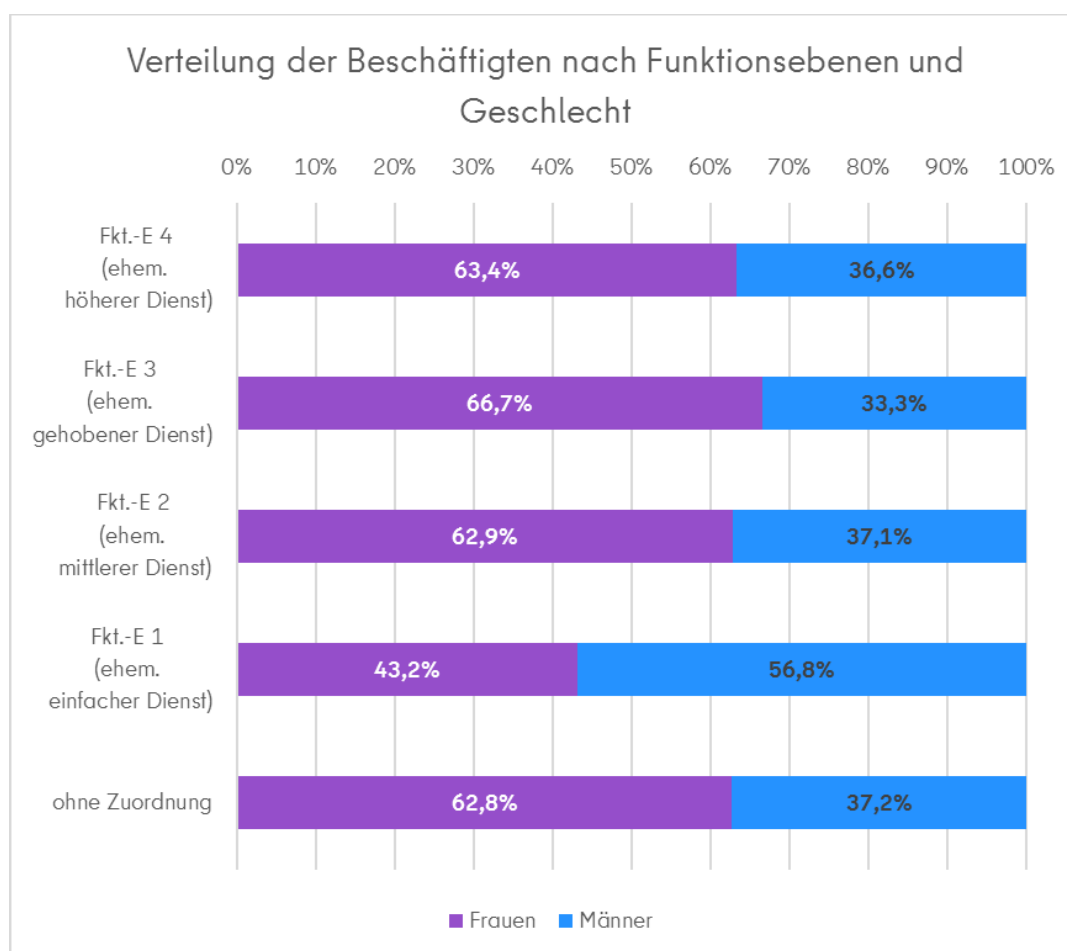


1.3.2 Verteilung der Dienstkräfte nach Funktionsebenen und Geschlecht absolut und in Prozent

Nachstehendes Diagramm zeigt die Geschlechterverteilung innerhalb der einzelnen Funktionsebenen. Hier entspricht die Geschlechterverteilung in etwa der Geschlechterverteilung aller Beschäftigtengruppen (63 % Frauen zu 37 % Männern). Nur bei der Funktionsebene 1, dem ehemaligen einfachen Dienst, wird dieses Verhältnis mit einem Männeranteil von ~ 57 % (~ 43 % Frauenanteil) beinahe umgekehrt, hat sich aber im Vergleich zum letzten Personalbericht (Stichtag 30.06.2022: ~ 62 % Männer, ~ 38 % Frauen) weiter angeglichen. Die Gründe für die noch immer männlich dominierte Funktionsebene 1 hängen mit den überwiegend handwerklichen und gärtnerischen Tätigkeitsgebieten zusammen.

Anzahl der Beschäftigten nach Funktionsebenen und Geschlecht

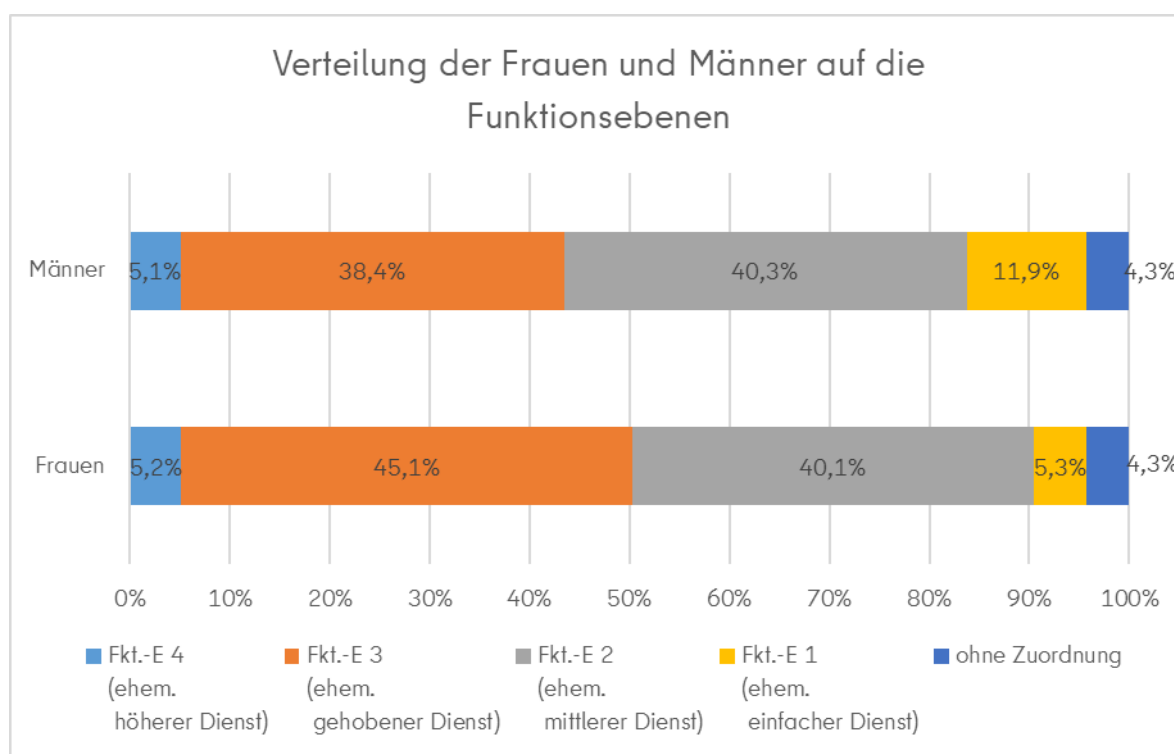
	Anzahl	Anzahl	Anzahl
	Frauen	Männer	Personal gesamt
Fkt.-E 4 (ehem. höherer Dienst)	71	41	112
Fkt.-E 3 (ehem. gehobener Dienst)	621	310	931
Fkt.-E 2 (ehem. mittlerer Dienst)	552	325	877
Fkt.-E 1 (ehem. einfacher Dienst)	73	96	169
ohne Zuordnung	59	35	94



1.3.3 Verteilung der Frauen und Männer auf die einzelnen Funktionsebenen absolut und in Prozent

Da die Geschlechterverteilung im Bezirksamt insgesamt so ungleich ausfällt, lohnt es sich, die Geschlechterverteilung bei den Funktionsebenen auch anteilig an allen jeweils weiblichen bzw. männlichen Beschäftigten, also die Verteilung der Männer und Frauen auf die einzelnen Funktionsebenen, zu betrachten. Hier fällt auf, dass **in der Funktionsebene 4**, dem ehemals höheren Dienst, mit 5,1 % der männlichen Beschäftigten zu 5,2 % der weiblichen

Beschäftigten und **in Funktionsebene 3**, dem ehemals mittleren Dienst, mit 40,3 % der männlichen Beschäftigten zu 40,1 % der weiblichen Beschäftigten **nahezu Parität** vorliegt. Im ehemals gehobenen Dienst, der **Funktionsebene 2**, liegt mit einem Anteil von 45,1 % an allen weiblichen Beschäftigten zu einem Anteil von 38,4 % an allen männlichen Beschäftigten eine **Ungleichverteilung zugunsten der Frauen** vor. Eine weitere Ausnahme bildet die bereits oben angesprochene Funktionsebene 1, der ehemals einfache Dienst, der 11,9 % der männlichen Beschäftigten, aber nur 5,3 % der weiblichen Beschäftigten zugeordnet sind. Die anteilige Geschlechterverteilung auf die Funktionsebenen entspricht in etwa der zum letzten Personalbericht (Stichtag 30.06.2022) bzw. hat sich nicht wesentlich verändert.



1.4 Beschäftigte mit Schwerbehinderung

Gemäß § 154 Abs. 1 Satz 1 SGB IX müssen private und öffentliche Arbeitgeber mit jahresdurchschnittlich monatlich mehr als 20 Arbeitsplätzen mindestens fünf Prozent ihrer Arbeitsplätze mit schwerbehinderten oder ihnen gleichgestellten Arbeitnehmenden besetzen. Als schwerbehindert gelten Menschen mit einem Grad der Behinderung (GdB) von mindestens 50 %. Einen Antrag auf Gleichstellung können Menschen mit einem GdB von mehr als 30 % aber unter 50 % bei der Agentur für Arbeit stellen. Der Anteil der mit Menschen mit Schwerbehinderung oder ihnen Gleichgestellten besetzten Arbeitsplätze an den Gesamtarbeitsplätzen wird *Schwerbehindertenquote* genannt. Konkret wird diese nach Maßgabe der §§ 154 bis 162 SGB IX mit folgender Formel ermittelt: Zahl der mit Menschen mit Schwerbehinderung und Gleichgestellten besetzten Arbeitsplätze im Jahresdurchschnitt dividiert

durch die Summe aller zu zählenden Arbeitsplätze im Jahresdurchschnitt. **Zum Stichtag 31.12.2022 lag die Schwerbehindertenquote für das Bezirksamt Charlottenburg-Wilmersdorf bei 10,14 %.** Damit hat sich die Quote aus dem letzten Personalbericht nur geringfügig um rund 0,2 % im Vergleich zum Jahr 2021 (10,33 %) verringert. Die nach § 154 Abs. 1 Satz 1 SGB IX vorgeschriebene Besetzungspflicht von 5 % wurde damit auch im Jahr 2022 um mehr als das Doppelte übertroffen.

1.5 Abwesendes Personal

Bei einer strukturellen Betrachtung der Beschäftigtenzahlen darf auch die Gruppe des längerfristig abwesenden Personals nicht fehlen. Leider ist eine solche Auswertung über den derzeit vorliegenden Datensatz der Integrierten Personalverwaltung (IPV) nicht möglich. Um dennoch belastbare Zahlen liefern zu können, wurde für den vorliegenden Bericht eine Auswertung auf Grundlage einer händisch geführten Liste der Stellenwirtschaft vorgenommen. Ausgewertet wurde der Stand zum Berichtsstichtag 31.12.2022. Die Gründe für Abwesenheiten wurden wie folgt geclustert: Mutterschutz (Beschäftigungsverbot und Mutterschutz), Elternzeit (Elternzeit und Elternzeit mit teilweise geringfügiger Weiterbeschäftigung), Beurlaubung (Sonderurlaub und Ende Krankengeldzuschuss) und Sonstiges (z. B. Erwerbsminderungsrente, Abgeordnetenhausmandat, Sabbatical u. a.).

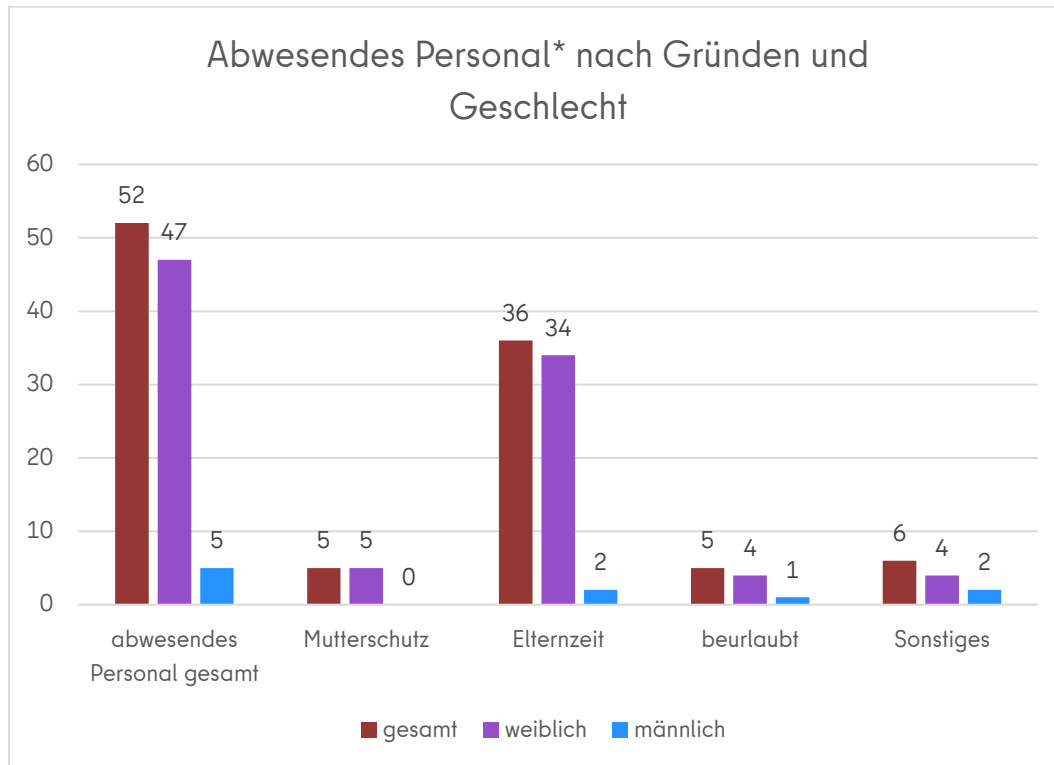
Die zugrundeliegende Grundgesamtheit der Beschäftigten des Bezirksamts ist die im Erläuterungsteil für den Bericht angegebene, also ohne die Beschäftigten des Wirtschaftsplans, des Jobcenters und des Kitaeigenbetriebs. In geringem Umfang teilweise Weiterbeschäftigte sind, wie oben im Falle der Elternzeit angegeben, in der Gruppe des abwesenden Personals enthalten. Aufgrund der geringen Anzahl solcher abwesenden Beschäftigten und der ebenfalls sehr geringen Weiterbeschäftigungsanteile dieser Gruppe kann dies als statistisch vernachlässigbar angesehen werden.

Insgesamt waren zum Erhebungsstichtag 31.12.2022 52 Beschäftigte längerfristig abwesend. Dies entspricht einem Anteil von ~ 2,4 % an den Gesamtbeschäftigten des BACW, was im Vergleich zum letzten Personalbericht (Stichtag 30.06.2022: 103 Beschäftigte; ~ 5 %) eine Halbierung bedeutet.

1.5.1 Abwesendes Personal nach Gründen und Geschlecht

Die absolut gesehen größte Gruppe bei den 52 abwesenden Personen waren die Beschäftigten in Elternzeit (36 Beschäftigte). Die Gruppen der Beschäftigten im Mutterschutz und der beurlaubten Beschäftigten betragen zum Erhebungsstichtag je fünf Personen, was eine

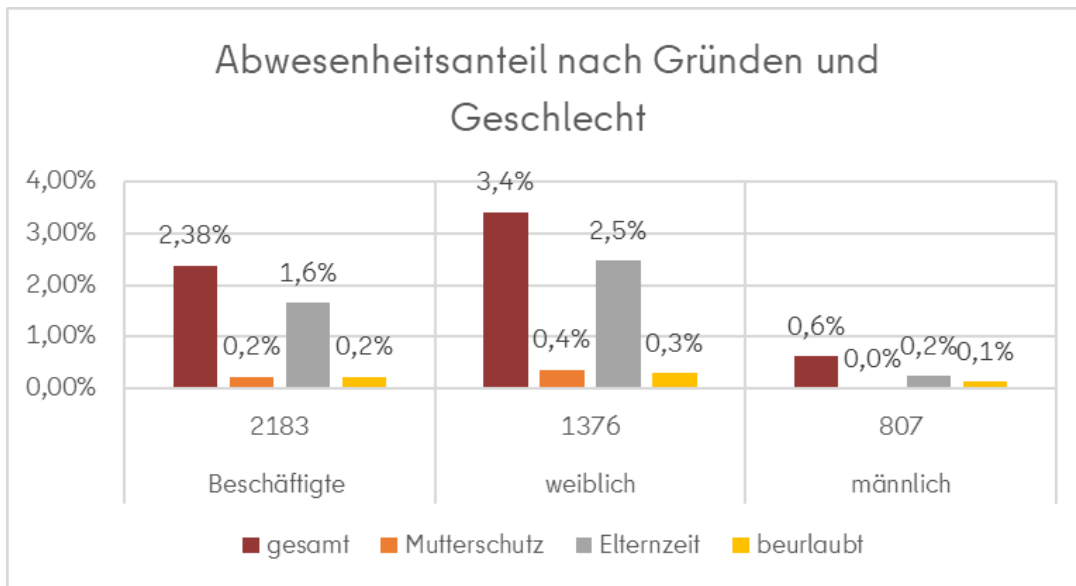
deutliche Reduzierung zum letzten Personalbericht (Stichtag 30.06.2022: je 32 Beschäftigte) bedeutet.



* ohne Wirtschaftsplan (Parkraumbewirtschaftung), Jobcenter und Kitaeigenbetrieb; in geringem Umfang teilw. Weiterbeschäftigte enthalten

1.5.2 Anteile des abwesenden Personals an den Gesamtbeschäftigten nach Gründen und Geschlecht

Anteil an den jeweils weiblichen bzw. männlichen Beschäftigten machen die abwesenden Beschäftigten 3,4 % der beschäftigten Frauen, aber nur 0,6 % der im Bezirksamt beschäftigten Männer aus. Dies liegt zum einen daran, dass nur weibliche Beschäftigte aufgrund von Mutterschutz (0,2 % Anteil an Gesamtbeschäftigten) abwesend sein können. Zum anderen hängt es aber auch damit zusammen, dass **nach wie vor unter den Beschäftigten, die sich in Elternzeit befinden, der Anteil an den weiblichen Gesamtbeschäftigten mit 2,5 % (34 Personen) deutlich größer ist als der Anteil an den männlichen Gesamtbeschäftigten mit 0,2 % (2 Personen)**. In der Gruppe des beurlaubten Personals ist der Anteil der Frauen (0,3 %) etwas höher als der Anteil der Männer (0,1 %).



1.6 Führungskräfte

Führungskräfte und deren Entwicklung stehen in einem besonderen Fokus der Personalentwicklung, da es wesentlich von ihren Führungskompetenzen abhängt, ob die jeweiligen Ziele der Organisation erreicht und Aufgaben effektiv, effizient und motiviert erledigt werden. Aus diesem Grund wird im Folgenden ein detaillierter statistischer Blick auf die Führungskräfte des BACW geworfen. Unter den Punkten 1.7.1 bis 1.7.4 wird zudem die Fluktuation der Führungskräfte näher betrachtet.

Mit dem Rundschreiben IV, Nr. 27 „Implementierung einer einheitlichen und verbindlichen Führungskräfteentwicklung“ hat die SenFin im Sommer 2019 einheitliche Führungsebenen und ein Kompetenzmodell für Führungskräfte eingeführt. Mit diesem Schreiben wurden **verbindliche Zuordnungen aller Führungskräfte der Berliner Verwaltung zu einer von vier Führungsebenen vorgenommen.**

Dabei ist unter einer Führungsebene die - je nach Ausprägung ihrer Verantwortlichkeiten und Entscheidungsbefugnisse - unterschiedliche hierarchische Ebene einer Organisation zu verstehen. Es ist zu beachten, dass sich in den Führungsebenen nur Funktionen mit personaler Führung widerspiegeln. Funktionen mit ausschließlich fachlicher Anleitung werden in den Führungsebenen nicht erfasst. Die einzelnen Führungsebenen werden wie folgt gefasst:

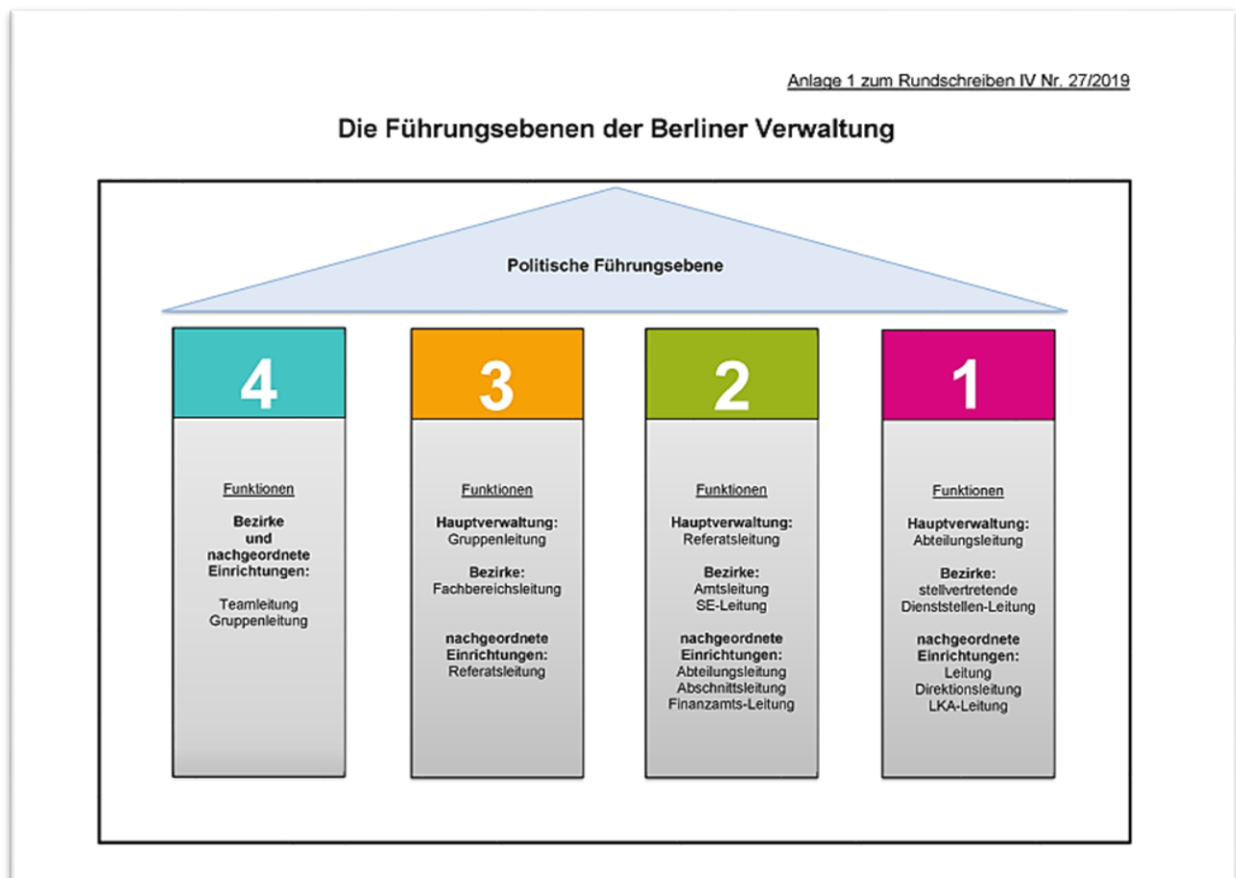
Ebene 1: die Leitung eines Bereichs mit mehreren Hierarchieebenen - auf bezirklicher Ebene wird hier ausschließlich die **stellvertretende Dienststellenleitung** zugeordnet

Ebene 2: die Leitung eines Bereichs mit mindestens einer weiteren hierarchischen Ebene - auf bezirklicher Ebene werden hier die **Amts- und SE-Leitungen** zugeordnet

Ebene 3: die Leitung eines Bereichs mit stärkerer Ausprägung von Projekten, Vorhaben und Einzelthemen, die die Mitarbeitenden im Wesentlichen selbst bewältigen – auf bezirklicher Ebene werden hier die **Fachbereichsleitungen** zugeordnet

Ebene 4: die Leitung eines Bereichs mit vergleichsweise hohem Anteil an fachlicher Führung von Mitarbeitenden, die überwiegend strukturierte, wiederkehrende Aufgaben wahrnehmen – auf bezirklicher Ebene werden hier die **Team- und Gruppenleitungen** zugeordnet.

Es fehlt für die Bezirke die dringend benötigte Ebene 5 der Sachgebietsleitung.



Quelle: SenFin (2019): Anlage 1 zum Rundschreiben IV Nr. 27/2019

Da im Land Berlin in den Bezirksverwaltungen mit der stellvertretenden Dienststellenleitung nur eine einzelne Führungsposition der Ebene 1 zugeordnet ist, werden in der weiteren Betrachtung die Ebenen 1 und 2 zusammengefasst dargestellt.²²

Die **Führungskräftequote**, also der Anteil aller Führungskräfte an der Gesamtanzahl der Beschäftigten **zum Erhebungsstichtag am 31.12.2022, liegt für das BACW bei 9,53 %**. Damit erhöht sie sich im Vergleich zum letzten Personalbericht (Stichtag 30.06.2022: 8,63 %)

²² Zu den vorangegangenen Absätzen vgl. Senatsverwaltung für Finanzen (2019): Rundschreiben IV Nr. 27/2019, S. 1ff.

um knapp 1 %. Auch im Vergleich zu dem für das Jahr 2019 im Führungskräftebericht der Senatsverwaltung für Finanzen²³ angegebenen Wert von 9 % (Berichtsstichtag 01.06.2019) ist sie leicht um rund 0,5 % gestiegen. **Der Grund hierfür liegt in erster Linie an der erfolgreichen Besetzung zuvor vakanter Stellen.**

Bei der durch die Integrierte Personalverwaltung (IPV) ermittelten Grundgesamtheit aller Führungskräfte zum Erhebungstichtag sind die politischen Beamt:innen nicht enthalten, da diese keiner der genannten Führungsebenen zugeordnet sind und als demokratisch gewählte Beamt:innen auf Zeit über allen planmäßig beschäftigten Führungskräften stehen („Führungsebene 0“).

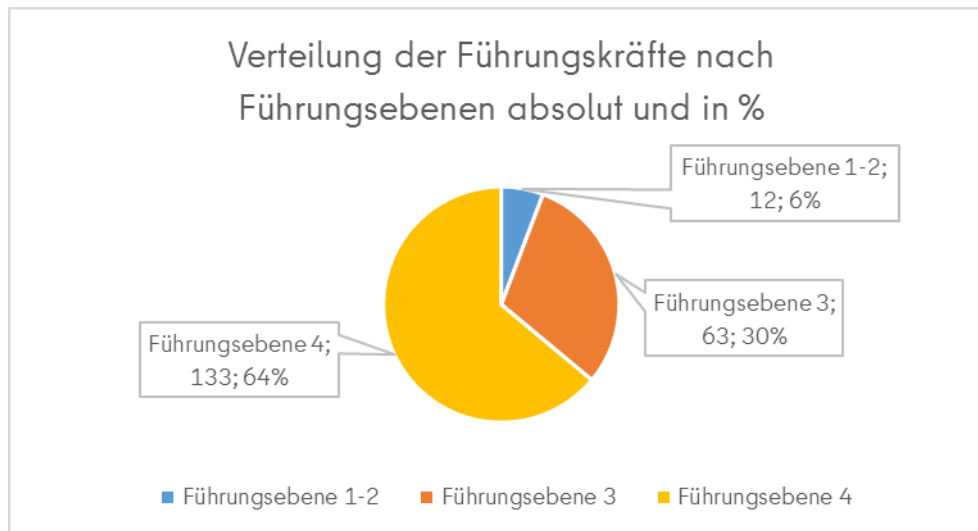
In der vorliegenden Betrachtung wurden nur Personen, nicht aber Stellen gezählt. Unbesetzte Stellen (N. N.) sind aus diesem Grund in den vorliegenden Daten nicht erfasst. Durch die Stichtagsbetrachtung wird hier eine Momentaufnahme abgebildet. Die tatsächliche Zusammensetzung der Führungskräfte des Bezirksamts kann sich - etwa durch altersbedingtes Ausscheiden oder Neuzugänge - ständig ändern, sodass sich mit Erscheinen dieses Berichts bereits ein von den hier dargestellten Verhältnissen abweichendes Bild ergeben kann. Nichtsdestotrotz liefern die hier dargestellten Zahlen einen soliden statistischen Einblick zum Stichtag und machen darüber hinaus die grundlegenden Tendenzen und Verhältnisse auch über diesen hinaus sichtbar. Wie erläutert beruhen die hier verwendeten Daten auf den in der IPV zum Erhebungstichtag hinterlegten Datensätzen. Sofern diese von den zuständigen Stellen unzureichend gepflegt wurden - also etwa bei einigen Beschäftigten die entsprechenden Eintragungen zu einer Führungsfunktion fehlen, nicht aktualisiert oder falsch vorgenommen wurden - kann es auch deshalb zu Abweichungen der hier dargestellten Zahlen im Vergleich zu - von IPV unabhängig geführten - abteilungseigenen Listen kommen.

1.6.1 Verteilung der Führungskräfte nach Führungsebenen

Die Verteilung der Führungsebenen verläuft anteilig wie absolut von unten aufsteigend. So ist die Führungsebene 4 mit 133 führenden Beschäftigten und einem Anteil von ~ 64 % die mit Abstand größte Ebene. Mit 63 Führungskräften sind rund 30 % aller Beschäftigten mit Führungsfunktion der Führungsebene 3 zugeordnet. Die anzahl- und anteilmäßig kleinste Gruppe bilden die Führungsebenen 1 bis 2 mit zwölf Beschäftigten und einem Anteil von rund 6 %. **Insgesamt wurden zum Erhebungstichtag (31.12.2022) 208 Führungskräfte in der Integrierten Personalverwaltung (IPV) geführt. Damit hat sich die Anzahl der Füh-**

²³ Senatsverwaltung für Finanzen (2020): Führungskräftebestand im unmittelbaren Landesdienst Berlin, S. 59.

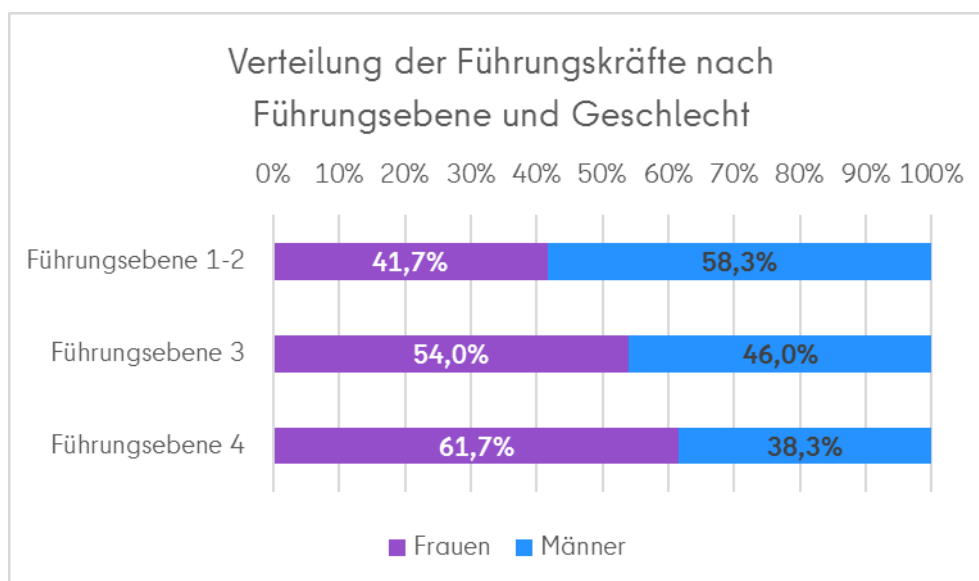
Leitungskräfte im Vergleich zum letzten Personalbericht (Stichtag 30.06.2022: 179 Führungskräfte) um 29 Führungskräfte erhöht. Dies betrifft insbesondere die Führungsebene 4 (Stichtag 30.06.2022: 110 Führungskräfte) mit einem Anstieg von 23 Führungskräften und zum Teil die Führungsebene 3 (Stichtag 30.06.2022: 57 Führungskräfte) mit einem Anstieg um sechs Führungskräfte.



1.6.2 Führungskräfte nach Führungsebenen und Geschlecht

Im Folgenden wird die Geschlechterverteilung innerhalb der Gruppe der Führungskräfte näher betrachtet. So zeigt das nachstehende Diagramm die Verteilung der Führungskräfte nach Führungsebene und Geschlecht.

Während in der Führungsebene 4 der Frauenanteil rund 62 % beträgt (zu ~ 38 % Männeranteil), fallen die Frauen- und Männeranteile in der Führungsebene 3 mit Vorsprung der Frauen paritätischer aus (~ 54 % Frauen zu ~ 46 % Männern). Dies stellt sich für die Führungsebenen 1 bis 2 spiegelverkehrt dar. Hier machen zum Erhebungsstichtag 31.12.2022 Frauen einen Anteil von rund 42 % aus, während rund 58 % der Führungskräfte der Ebenen 1 bis 2 männlich waren. Die Entwicklungen im Vergleich zum letzten Personalbericht (Stichtag 30.06.2022) zeigen einen Anstieg des Frauenanteils um rund 2 % in den Führungsebenen 3 und 4 und sogar um rund 17% in den Führungsebenen 1 und 2.

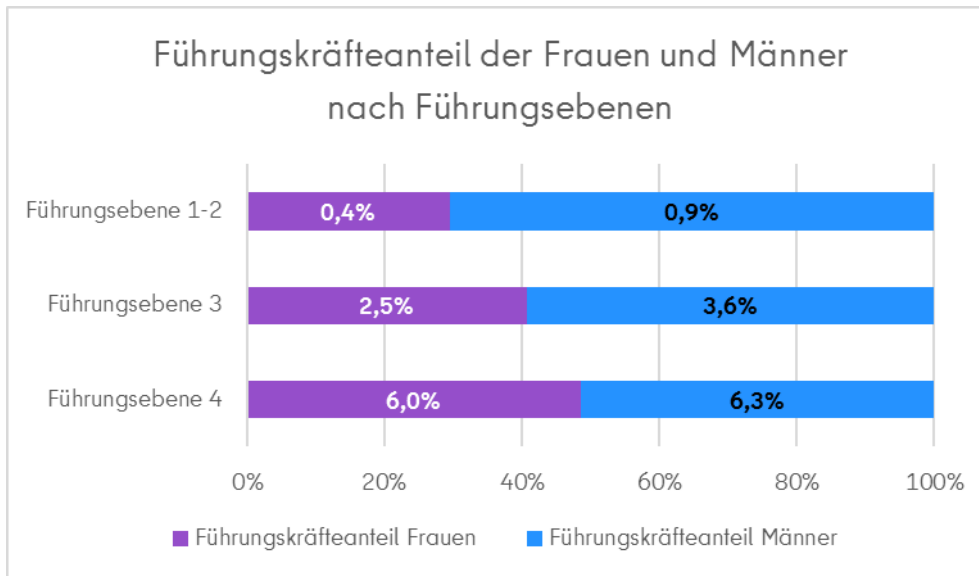


Anzahl der Führungskräfte nach Führungsebene und Geschlecht

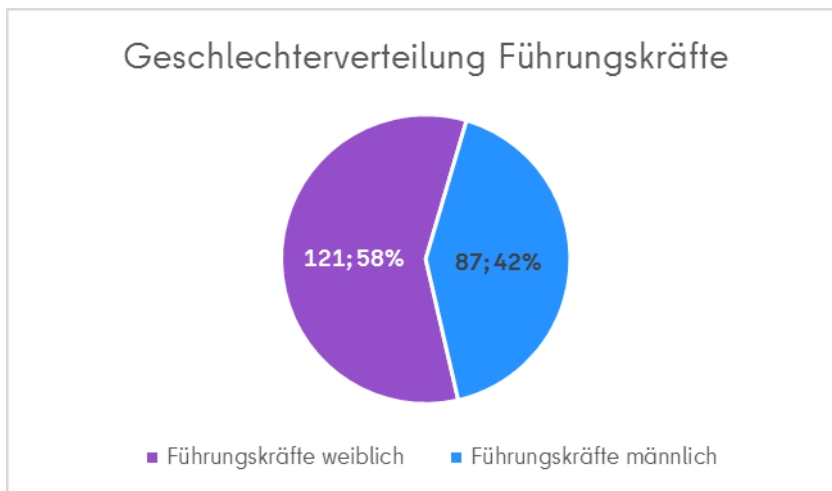
	Anzahl	Anzahl
	Frauen	Männer
Führungsebene 1-2	5	7
Führungsebene 3	34	29
Führungsebene 4	82	51
gesamt	121	87
Führungskräfte (männlich und weiblich) gesamt:	208	

Ein Blick auf die jeweiligen Anteile der weiblichen und männlichen Beschäftigten an den einzelnen Führungsebenen zeigt, dass **für alle Ebenen der Anteil der männlichen Führungskräfte an den männlichen Gesamtbeschäftigten weiterhin größer ist, als dies für die weiblichen Führungskräfte der Fall ist**. Dabei ist der Unterschied in der Führungsebene 4 mit 6,0 % Frauen- und 6,3 % Männeranteil am geringsten. In der Führungsebene 3 wird der Unterschied mit 2,5 % Frauen- und 3,6 % Männeranteil bereits größer. Am deutlichsten wird der Vorsprung der Männer in der Führungsebene 1 und 2. Hier machen die weiblichen Führungskräfte zum Erhebungsstichtag einen Anteil von 0,4 % aller weiblichen Beschäftigten insgesamt aus, während die männlichen Führungskräfte dieser Ebenen einem Anteil von 0,9 % aller männlichen Beschäftigten insgesamt entsprechen. Damit ist der Anteil der männlichen Führungskräfte der Ebenen 1 bis 2 an allen männlichen Beschäftigten zum Erhebungsstichtag zweimal größer als der Anteil der weiblichen Führungskräfte dieser Ebenen an allen weiblichen Beschäftigten insgesamt. Im letzten Personalbericht (Stichtag 30.06.2022) war der Vorsprung der Männer in **Führungsebene 1 bis 2** dagegen noch

sechsmal größer, sodass hier eine **deutliche Stärkung des unterrepräsentierten Frauenteils** zu verzeichnen ist.

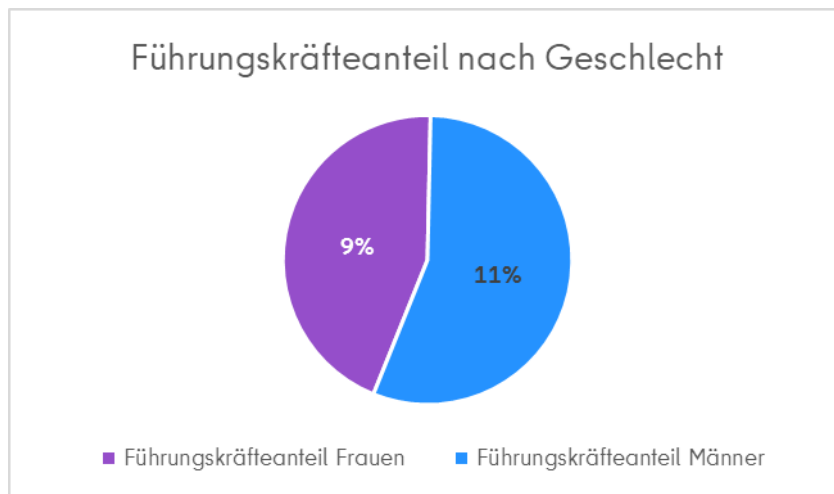


Ein ähnliches Bild ergibt sich auch mit Blick auf die Geschlechterverteilung aller Führungskräfte über alle vier Führungsebenen hinweg. Absolut machen hier die weiblichen Beschäftigten mit insgesamt 121 Beschäftigten einen Anteil von 58 % innerhalb aller Führungskräfte aus (männliche Führungskräfte: 87 Personen, 42 % Anteil).



Wird der Führungskräfteanteil aber nach Geschlecht berechnet, also wie oben der Anteil ermittelt, den die jeweils weiblichen und männlichen Führungskräfte an den jeweils weiblichen und männlichen Gesamtbeschäftigten haben, macht der Führungskräfteanteil der Frauen 9 % aus, während der Führungskräfteanteil der Männer 11 % entspricht. Damit gibt es in absoluten Zahlen zwar mehr weibliche als männliche Führungskräfte, anteilig ist der Führungskräfteanteil der Männer aber knapp 1,3-mal höher als der Führungskräfteanteil der Frauen. Im Vergleich zum letzten Personalbericht (Stichtag 30.06.2022: Anteil der

Frauen 7 %) war der Vorsprung des Führungskräfteanteils der Männer dagegen etwa 1,5-mal größer, sodass auch bei dieser Betrachtung eine **Stärkung des unterrepräsentierten Frauenanteils** zu verzeichnen ist.



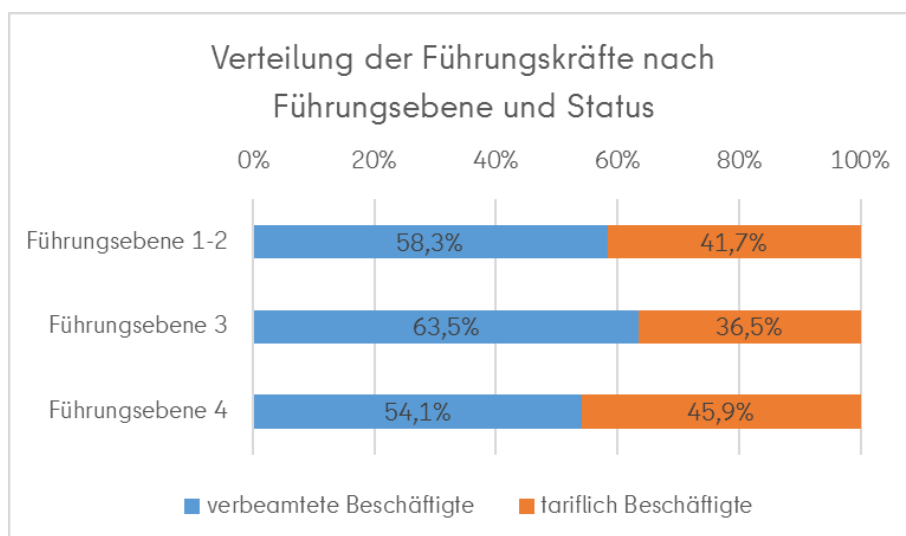
Der Ungleichverteilung von weiblichen und männlichen Führungskräften entgegenzuwirken, ist ein wichtiges Anliegen der Personalentwicklung des BACW. Diesbezüglich wurden erhebliche Anstrengungen unternommen, eine Verbesserung der Situation herbeizuführen. Die vorstehenden Zahlen belegen insbesondere für die Führungsebenen 1 bis 2 entsprechende Erfolge.

Aus gleichstellungspolitischen Gründen ist der Fokus der Führungskräfteentwicklung **weiterhin auf die Zielgruppe der Frauen zu legen**. Dies wird im Hause bereits durch eine Reihe von Maßnahmen zu einem familien- und lebensphasenorientierten Personalmanagement umgesetzt, die im Rahmen des audit berufundfamilie vereinbart wurden. Zu nennen sind in diesem Zusammenhang etwa die umfassende Ausweitung alternierender und mobiler Telearbeitsmöglichkeiten sowie passgenaue Inhouseschulungen für Führungskräfte zu den Themen „Führen auf Distanz“ und „Lebensphasenorientierte Führung“. Geprüft wird derzeit die Umsetzbarkeit von Topsharing bzw. Führungstandems bei Teilzeit.

1.6.3 Führungskräfte nach Führungsebenen und Status

Anders als bei der Verteilung der Statusgruppen für das gesamte Bezirksamt (75 % tariflich Beschäftigte zu 20 % verbeamtete Beschäftigte) ist das Verhältnis der Statusgruppen innerhalb der Führungskräfte des BACW genau umgedreht. So ist unter den Führungskräften die Statusgruppe der verbeamteten Beschäftigten in allen Führungsebenen die anteilig wie auch absolut größte. Am deutlichsten ist dieses Verhältnis in der Führungsebene 3 mit rund 63,5 % verbeamteten Beschäftigten zu rund 36,5 % tariflich Beschäftigten ausgeprägt. **Insgesamt waren im BACW zum Erhebungsstichtag 31.12.2022 ~ 57 % der Führungskräfte**

verbeamtet und ~ 43 % tariflich beschäftigt. Im Vergleich zum letzten Personalbericht (Stichtag 30.06.2022: 62 % verbeamtete Führungskräfte, 38 % tarifbeschäftigte Führungskräfte) hat sich die Statusgruppenverteilung der Führungskräfte insgesamt weiter angeglichen. Dies gilt insbesondere für die Führungsebenen 1 bis 2 und 4, wo sich die Statusgruppen in Richtung Parität entwickeln.



Anzahl der Führungskräfte nach Führungsebene und Status

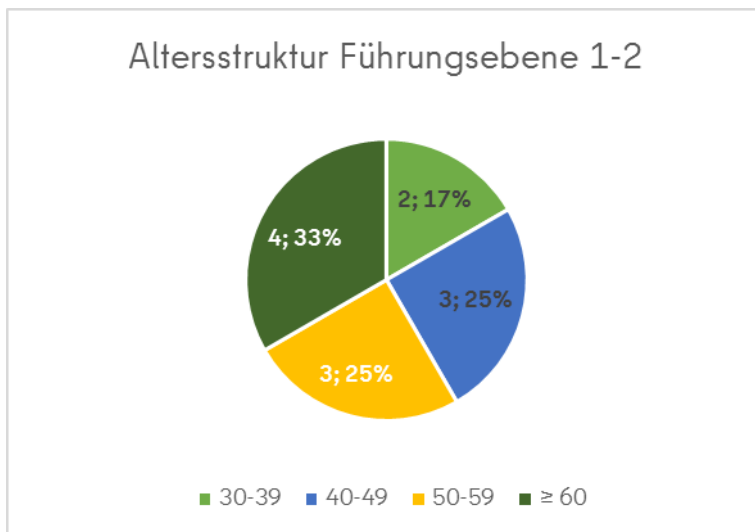
	Anzahl	Anzahl
	verbeamtete Beschäftigte	tariflich Beschäftigte
Führungsebene 1-2	7	5
Führungsebene 3	40	23
Führungsebene 4	72	61
gesamt	119	89
Führungskräfte gesamt:	208	

1.6.4 Altersstruktur der Führungskräfte nach Führungsebenen

Die nachfolgenden Diagramme verdeutlichen die Altersstruktur der Führungskräfte des Bezirksamts aufgliedert nach Statusgruppen und eingeteilt nach Altersgruppen. Die Einteilung der Altersgruppen wurde in fünf Kohorten vorgenommen. Diese umfassen die Altersspannen: jünger als 30 Jahre (<30), zwischen 30 und einschließlich 39 Jahren (30 - 39), zwischen 40 und einschließlich 49 Jahren (40 - 49), zwischen 50 und einschließlich 59 Jahren (50 - 59) sowie ab 60 Jahren und älter (≥ 60). **Das durchschnittliche Alter aller Führungskräfte beträgt zum Erhebungsstichtag (31.12.2022) 53,5 Jahre und ist im Vergleich zum letzten Personalbericht (Stichtag 30.06.2022: 54,1 Jahre) um ein halbes Jahr gesunken.**

Ø-Alter Führungskräfte
gesamt: 53,5 Jahre

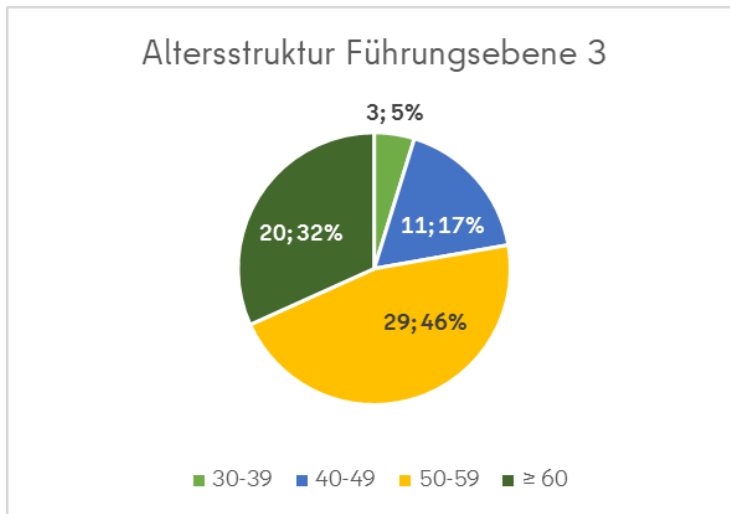
In den **Führungsebenen 1 bis 2 beträgt das Durchschnittsalter 51,3 Jahre.** Beim letzten Personalbericht (Stichtag 30.06.2022) lag das Durchschnittsalter noch bei 53,4 Jahren. Hier sind die Führungskräfte der Altersgruppe 60 und älter mit 33 % zwar am häufigsten vertreten, es folgen aber dicht mit jeweils 25 % die Altersgruppen der 50- bis 59-Jährigen sowie der 40- bis 49-Jährigen. Die Altersgruppe der jungen Führungskräfte im Alter von 30 bis 39 Jahren ist hier mit einem Anteil von 17 % im Vergleich zu den anderen Führungsebenen besonders groß. **Deswegen sind die Führungsebenen 1 bis 2 momentan die jüngsten Führungsebenen.** Führungskräfte, die unter 30 Jahre alt sind, gab es zum Erhebungszeitpunkt in dieser Ebene keine.



Ø-Alter Führungsebene 1-2:
51,3 Jahre

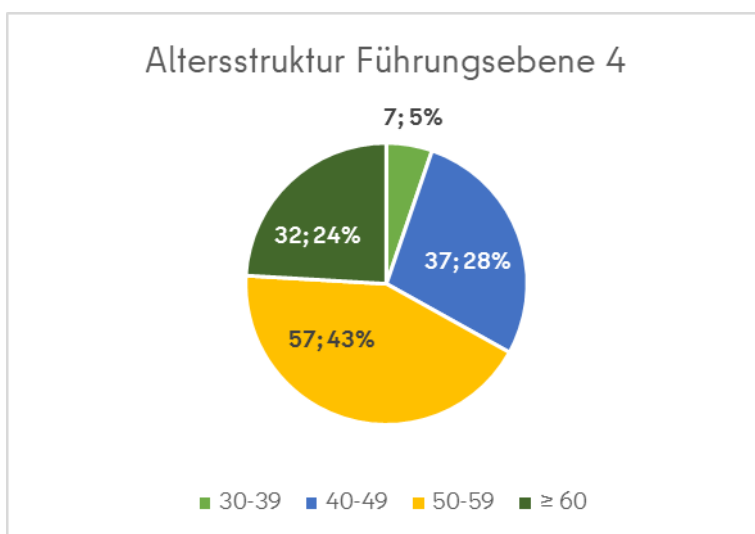
In der Führungsebene 3 beträgt das Durchschnittsalter 54,5 Jahre. Beim letzten Personalbericht (Stichtag 30.06.2022) lag das Durchschnittsalter ähnlich bei 54,6 Jahren. Die Altersgruppe der 50- bis 59-Jährigen ist mit einem Anteil von rund 46 % am häufigsten vertreten. Zweitgrößte Altersgruppe ist die Kohorte der Führungskräfte, die 60 Jahre und älter sind, mit einem Altersanteil von rund 32 %. Die anteilig kleinste Altersgruppe innerhalb der Führungsebene 3 ist die Gruppe der 30- bis 39-Jährigen mit einem Altersgruppenanteil

von nur 5 %. Führungskräfte, die unter 30 Jahre alt sind, gab es zum Erhebungszeitpunkt in dieser Ebene ebenfalls keine.



Ø-Alter Führungsebene 3: 54,5 Jahre

In der Führungsebene 4 beträgt das Durchschnittsalter 53 Jahre. Beim letzten Personalbericht (Stichtag 30.06.2022) lag das Durchschnittsalter bei noch 53,9 Jahren, was auf ein Nachrücken jüngerer Generationen in die untere Führungsebene hinweist. Zwar ist auch hier die Altersgruppe der 50- bis 59-Jährigen mit einem Anteil von rund 43 % noch am häufigsten vertreten, die zweitgrößte Altersgruppe ist aber bereits die Kohorte der Führungskräfte, die zwischen 40 und 49 Jahren alt sind, mit einem Altersanteil von rund 28 %. Führungskräfte, die 60 Jahre und älter sind, waren mit einem Anteil von 24 % vertreten. Die anteilig kleinste Altersgruppe innerhalb der Führungsebene 4 ist die Gruppe der Führungskräfte, die zwischen 30 und 39 Jahren alt sind, auch diese sind hier mit einem Altersgruppenanteil von nur 5 % vertreten. Ebenso gibt es in dieser Führungsebene keine Führungskräfte unter 30 Jahren.



Ø-Alter Führungsebene 4: 53,0 Jahre

1.6.5 Führungskräfte nach Abteilungen, Ämtern und Geschlecht

Die nächste Tabelle listet die Anzahl aller Führungskräfte im BACW zum Stichtag 31.12.2022 differenziert nach Geschlecht und gegliedert nach der Abteilungs- und Ämterstruktur des Bezirksamts auf. Die zwei Prozentwertspalten geben jeweils den Frauenanteil (4. Spalte) bzw. den Männeranteil (6. Spalte) innerhalb der jeweiligen Organisationseinheit für die Strukturgruppe der Beschäftigten mit Führungsfunktionen wieder.

Stand: 31.12.2022	Führungskräfte*				
Abteilung / Amt / Geschäftsbereich	gesamt	weiblich	%	männlich	%
Bezirksamt Charlottenburg-Wilmersdorf von Berlin**	208	121	58%	87	42%
Bezirksverordnetenversammlung (BVV)	1	0	-	1	100%
Abt. I: Finanzen, Personal und Wirtschaftsförderung (FinPers)	29	13	45%	16	55%
BzBmin (inkl. Geschäftsber., Vergabestelle, Pressestelle, Beauftragte)	11	5	45%	6	55%
Geschäftsbereich Beschäftigtenvertretungen	0	0	-	0	-
SE Finanzen, Personal und Steuerungsdienst	14	6	43%	8	57%
davon Personalüberhang	0	0	-	0	-
Rechtsamt	2	1	50%	1	50%
Sozialraumorientierte Planungskoordination (SPK)	1	1	100%	0	-
Wirtschaftsförderung	1	0	-	1	100%
Abt. II: Bildung, Sport, Kultur, Liegenschaften und IT (Bild)	50	29	58%	21	42%
Geschäftsbereich	2	1	50%	1	50%
Schul- und Sportamt	4	1	25%	3	75%
Amt für Weiterbildung und Kultur	31	21	68%	10	32%
SE Facility Management	13	6	46%	7	54%
Abt. III: Ordnung, Umwelt, Straßen und Grünflächen (OrdUm)	33	18	55%	15	45%
Geschäftsbereich	3	2	67%	1	33%
Ordnungsamt	11	7	64%	4	36%
Straßen- und Grünflächenamt	14	7	50%	7	50%
Umwelt- und Naturschutzamt	5	2	40%	3	60%
Abt. IV: Stadtentwicklung (Stadt)	19	8	42%	11	58%
Geschäftsbereich	3	2	67%	1	33%

Abteilung / Amt / Geschäftsbereich	Stand: 31.12.2022				
	Führungskräfte*				
	gesamt	weiblich	%	männlich	%
Stadtentwicklungsamt	16	6	38%	10	63%
Abt. V: Bürgerdienste und Soziales (Bü)	38	24	63%	14	37%
Geschäftsbereich	2	0	-	2	100%
Amt für Bürgerdienste	12	9	75%	3	25%
Amt für Soziales	24	15	63%	9	38%
Abt. VI: Jugend und Gesundheit (JugGes)	38	29	76%	9	24%
Geschäftsbereich	3	2	67%	1	33%
Jugendamt	18	14	78%	4	22%
Gesundheitsamt	17	13	76%	4	24%

* Führungsebenen 1 bis 4

** ohne Wirtschaftsplan (Parkraumbewirtschaftung), Jobcenter, Kitaeigenbetrieb und politische Beamt:innen

Wie auch im letzten Personalbericht (Stichtag 30.06.2022) hat auf Ebene der Abteilungen die Abteilung II: Bildung, Sport, Kultur, Liegenschaften und IT (Bild) mit 50 Führungskräften die meisten Führungskräfte, wobei sich der Anteil (Stichtag 30.06.2022: 37 Personen) weiter um 13 Führungskräfte erhöht hat. Auf der Ebene der Ämter hat diesmal das Amt für Weiterbildung und Kultur mit 31 Beschäftigten mit Führungsverantwortung die meisten Führungskräfte. **Den höchsten absoluten Frauenanteil unter den Führungskräften hat auf Abteilungsebene die Abteilung VI: Jugend und Gesundheit (JugGes) mit 76 %.** Dieser Spitzenwert ist im Vergleich zum letzten Personalbericht (Stichtag 30.06.2022: 72 %) nochmal um 4 % gestiegen. Auf Ämterebene hat zum Stichtag 31.12.2022 erneut das Jugendamt den höchsten Frauenanteil an Führungskräften mit 78 % (Stichtag 30.06.2022: 79 %). Den höchsten Anteil an männlichen Führungskräften hat die Abteilung IV: Stadtentwicklung (Stadt) mit 58 % und auf Ämterebene das Schul- und Sportamt mit 75 %.

1.7 Fluktuationsanalyse

Eine entscheidende Größe der Personalentwicklung sind die Zugänge und Abgänge von Beschäftigten. Das Verhältnis dieser beiden Variablen zueinander wird als Fluktuation (lat. fluctuare = schwanken) bezeichnet. Im Weiteren werden hier die Zu- sowie Abgänge im Berichtszeitraum für alle Beschäftigtengruppen gesamt wie auch differenziert nach ausgewählten Merkmalen wie Status, Geschlecht, Führungsfunktion und Führungsebenen, aber

auch nach Austrittsgründen und nach Abteilungen, Ämtern und Geschäftsbereichen dargestellt und analysiert. Ein besonderes Augenmerk wird dabei auf die Altersfluktuation, also das altersbedingte Ausscheiden von Beschäftigten, gelegt.

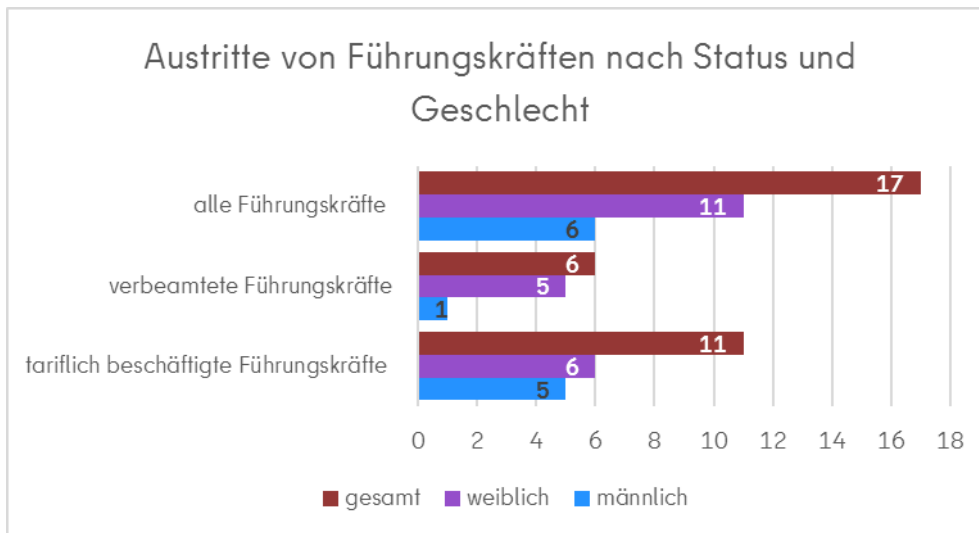
Im Folgenden wird zunächst die Gesamt- und Altersfluktuation von Führungskräften im Berichtszeitraum näher beleuchtet, um anschließend den Blick auf alle Beschäftigtengruppen insgesamt auszuweiten.

1.7.1 Gesamfluktuation von Führungskräften – Austritte nach Status und Geschlecht

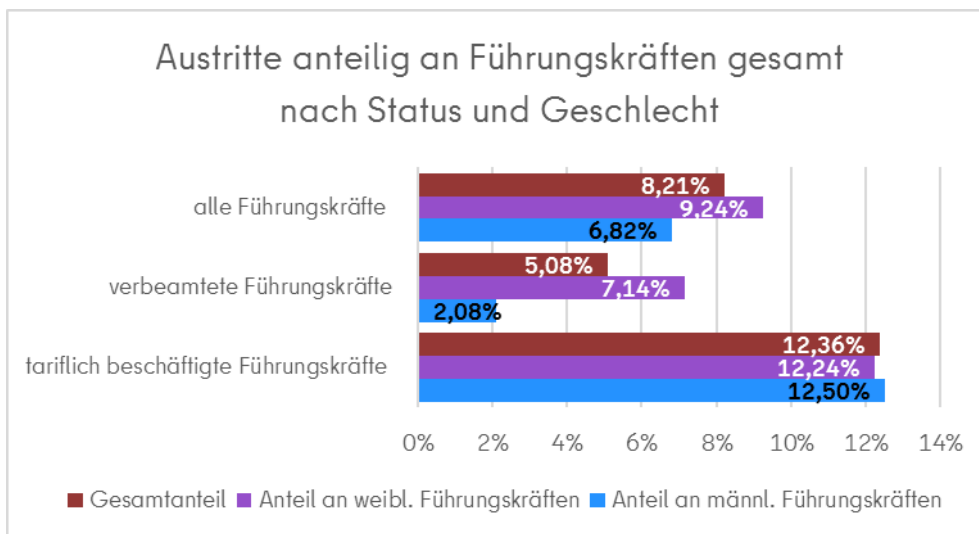
Im betrachteten Zeitraum vom 01.01.2022 bis zum 31.12.2022 wurden in der Integrierten Personalverwaltung (IPV) keine Eintritte von Führungskräften in das BACW verzeichnet. Dies hängt u. a. damit zusammen, dass die Möglichkeit, Führungsmerkmale im IPV-Datensatz zu hinterlegen, erst vor einiger Zeit eingeführt wurde und sich die Pflege der entsprechenden Daten z. Z. im Aufbau befindet. Aus den genannten Gründen werden im Weiteren nur die Austritte von Führungskräften im Berichtszeitraum unter Beleuchtung verschiedener Merkmale betrachtet. Zum Erscheinen des nächsten Personalberichts kann diesbezüglich aber mit einem konsolidierten Datenbestand gerechnet werden, sodass dann auch die Entwicklung der Eintritte berücksichtigt werden kann. Nichtsdestotrotz kam es während des Berichtszeitraums zu Personalentwicklungen innerhalb der Führungskräfte des Hauses. Unter anderem sind hier sog. Wiedereintritte nach Statuswechseln (Übernahme als Beamt:in) und das Wechseln von Führungsebenen zu nennen. Auch durch die weitere Besetzung vakanter Stellen ließ sich im Ergebnis die absolute Anzahl der Führungskräfte erhöhen (siehe hierzu Unterkapitel 1.6.1).

Die folgenden beiden Diagramme veranschaulichen die Austritte von Führungskräften im Berichtszeitraum (01.01.2022 bis zum 31.12.2022) für alle Führungskräfte insgesamt sowie differenziert nach dem Beschäftigtenstatus sowie nach Geschlecht zunächst in absoluten Zahlen und anschließend anteilig (Fluktuationsquote der Führungskräfte des BACW).

Insgesamt waren im Berichtszeitraum 17 Austritte von Führungskräften zu verzeichnen (zum letzten Personalbericht Stichtag 30.06.2022 waren es bereits 16 Austritte). Während lediglich sechs dieser Austritte männliche Führungskräfte betrafen, entfielen 65 % der Austritte (11 Personen) auf weibliche Führungskräfte. Sechs der Führungskräfte, die das BACW im Berichtszeitraum verlassen haben, waren verbeamtet (35 %), elf tariflich beschäftigt (65 %).



Die Fluktuationsquote der Führungskräfte des BACW betrug für den Berichtszeitraum rund 8 %. Sie lag beim letzten Personalbericht (Stichtag 30.06.2022) bei 9 %. Die Fluktuationsquote für weibliche Führungskräfte lag dabei mit rund ~ 9 % leicht über dem Gesamtwert sowie mehr als 2 % über der Quote für männliche Führungskräfte (~ 7 %). Für die verbeamteten Führungskräfte lag die Fluktuationsquote bei rund 5 %, für die tariflich beschäftigten Führungskräfte bei etwa 12 %.



1.7.2 Gesamtluktuation von Führungskräften - Prozentuale Verteilung nach Austrittsgründen und Geschlecht

Die untenstehende Tabelle zeigt die prozentuale Verteilung der Austrittsgründe von Führungskräften im Berichtszeitraum insgesamt und differenziert nach Geschlecht.

Die farbigen Hervorhebungen verdeutlichen für jede Spalte das Größenverhältnis der einzelnen Werte zueinander. Dabei handelt es sich um einen Rot-Gelb-Grün-Farbverlauf, wobei die höchsten Werte innerhalb einer Spalte mit Rottönen, mittlere Werte in Gelb- und die niedrigsten Werte in Grüntönen dargestellt werden.

Prozentuale Verteilung der Austrittsgründe von Führungskräften gesamt und nach Geschlecht

Austrittsgründe	gesamt	weiblich	männlich
Altersgrenze Beamt:in	17,65%	18,18%	16,67%
Versetzung in den Ruhestand	11,76%	18,18%	0,00%
Dienstunfähigkeit Beamt:in	5,88%	9,09%	0,00%
Auflösungsvertrag Arbeitnehmer:in	29,41%	27,27%	33,33%
Altersgrenze Arbeitnehmer:in	11,76%	9,09%	16,67%
vorgezogenes Altersruhegeld	5,88%	0,00%	16,67%
Versetzung Arbeitnehmer:in	5,88%	9,09%	0,00%
Kündigung durch Arbeitnehmer:in	11,76%	9,09%	16,67%
	100,00%	100,00%	100,00%

Zusammengerechnet machten altersbedingte Austrittsgründe rund **47 % aller Austrittsgründe von Führungskräften** im Berichtszeitraum aus und waren somit der **häufigste Austrittsgrund²⁴ von Führungskräften** (Erreichen der Altersgrenze Beamt:innen 17,65 %, Versetzung in den Ruhestand 11,76 %, vorgezogenes Altersruhegeld 5,88 % und Altersgrenze Arbeitnehmer:innen 11,76 %). Weitere Gründe waren Dienstunfähigkeit von Beamt:innen (5,88 %), Auflösungsvertrag (29,41 %), die Versetzung von Arbeitnehmer:innen (5,88 %) und die arbeitnehmerseitige Kündigung (11,76%).

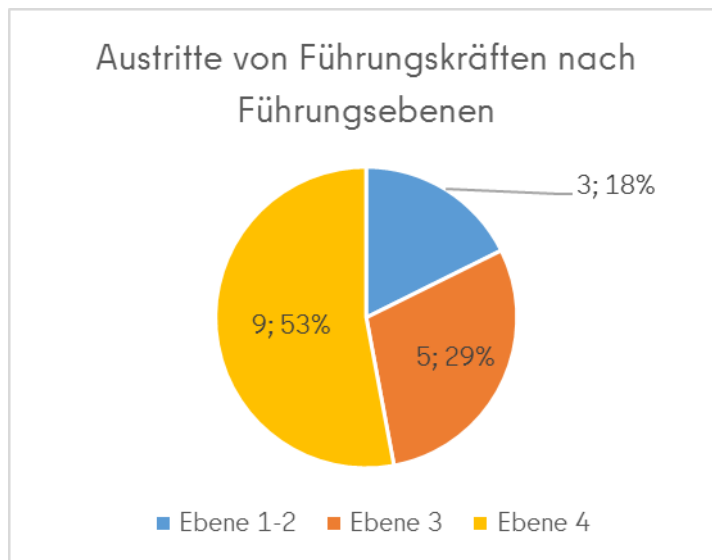
Zum letzten Personalbericht (Stichtag 30.06.2022) war das altersbedingte Ausscheiden ebenso der häufigste Austrittsgrund von Führungskräften, der Wert lag jedoch sehr viel höher bei rund 62 %. Dies liegt insbesondere an höheren Werten beim Erreichen der Altersgrenze der Beamt:innen mit rund 31 % und bei der Versetzung in den Ruhestand mit rund 19 % (Stichtag 30.06.2022). Auffällig ist auch, dass der **Anteil der Auflösungsverträge** der Arbeitnehmer:innen bei nur 6,25 % (Stichtag 30.06.2022) lag und sich somit aktuell **um mehr als 23 % erhöht hat**. Dies verdeutlicht, dass sich auch Führungskräfte immer mehr verändern und hier das Thema Bindung eine größer werdende Herausforderung darstellt.

²⁴ Der Austrittsgrund „Übernahme als Beamt:in“ wird so zwar landesweit in IPV gefasst, stellt im strengen Sinn aber keinen eigentlichen Austritt, sondern einen Statuswechsel dar, da die beschäftigte Person dem Arbeitgeber als Arbeitskraft erhalten bleibt.

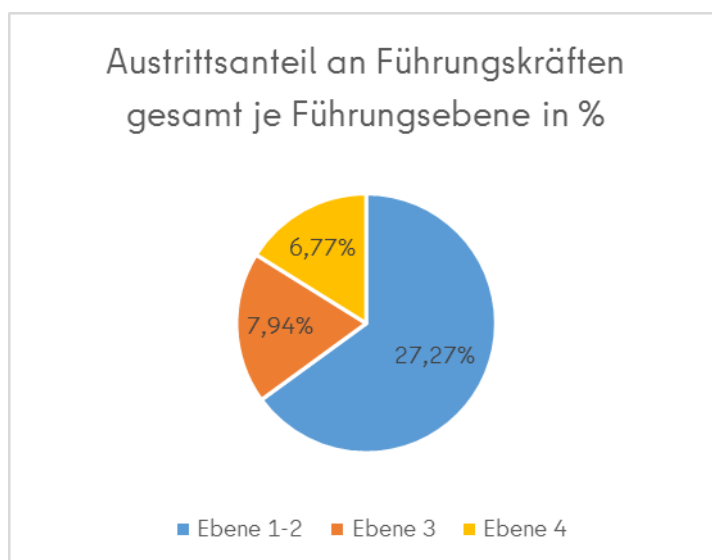
1.7.3 Gesamtfuktuation von Führungskräften – Austritte nach Führungsebenen

Das nachfolgende Diagramm verdeutlicht die Austritte von Führungskräften im Berichtszeitraum nach Führungsebenen absolut (Anzahl) und in Prozent.

Der mit Abstand größte Teil der Führungskräfte, die im Berichtszeitraum das Bezirksamt verlassen haben, gehörte der Führungsebene 4 an (53 %). Es folgen die Führungsebene 3 mit 29 % und danach die Führungsebenen 1 bis 2 mit 18 %.



Anteil an allen Führungskräften je Führungsebene entspricht dies für die Führungsebenen 1 bis 2 rund 27 %. Den zweitgrößten Anteil an Austritten verzeichnete mit rund 8 % die Führungsebene 3, dicht gefolgt von der Führungsebene 4 mit rund 7 %.



1.7.4 Altersfluktuation von Führungskräften – Gesamtprognose bis zum Jahr 2030 nach Führungsebenen

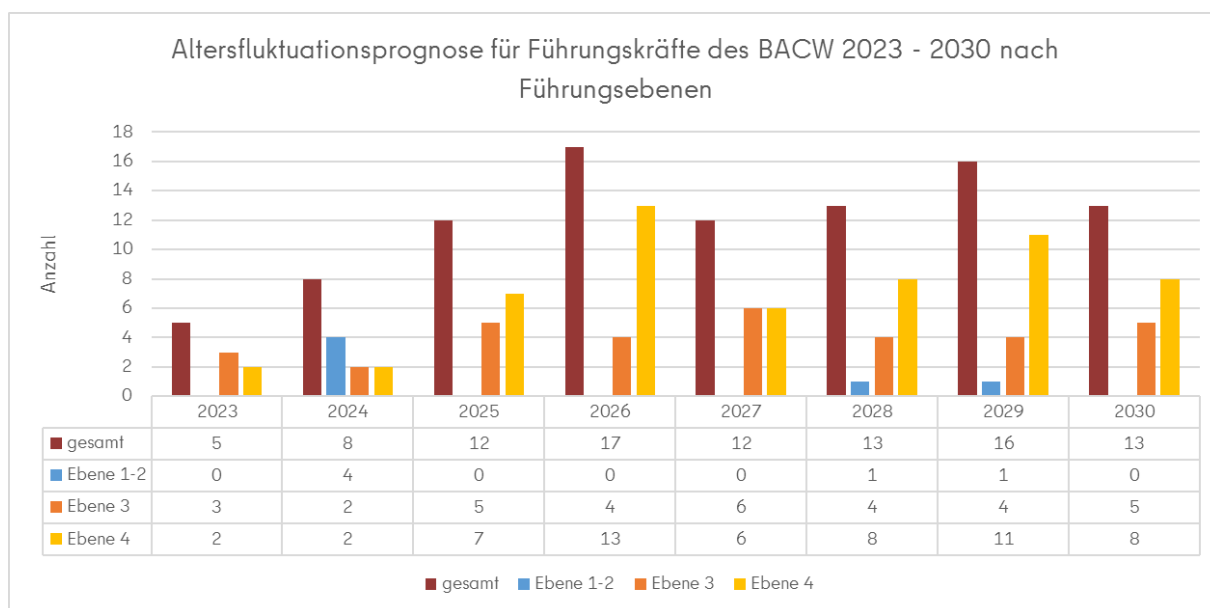
Personalwechsel sind im Allgemeinen schwer vorhersehbar, mit Ausnahme derjenigen, die sich voraussichtlich durch das Erreichen der Altersrente bzw. der Pension ergeben. Deshalb können prognostische Aussagen statistisch gesichert nur über das voraussichtliche Ausscheiden von Beschäftigten wegen Erreichens dieser Grenzen getroffen werden. Dabei stellt aber auch dieser Wert nur eine Annäherung an die tatsächliche Entwicklung dar. Inzwischen kommt es sowohl vor, dass Beschäftigte über den Termin der Regelaltersgrenze hinaus tätig sind, als auch, dass die Beschäftigung früher endet, z. B. infolge anerkannter Schwerbehinderung oder bei Erreichen von 45 Berufsjahren. Das untenstehende Diagramm zeigt die Altersfluktuationsprognose für die Führungskräfte des BACW bis 2030 gesamt und differenziert nach Führungsebenen. Die Tabelle zeigt die Gesamtanzahl der prognostizierten Austritte von 2023 bis 2030 sowie deren prozentuale Verteilung nach Führungsebenen. Als fiktive Altersgrenze wurde einheitlich das Erreichen des 65sten Lebensjahres angenommen.

Im betrachteten Achtjahreszeitraum von 2023 bis 2030 werden voraussichtlich etwa 96 Führungskräfte altersbedingt ausscheiden. Dies entspricht rund 46 % des aktuellen Führungskräftebestands zum Erhebungstichtag. Damit sind die Annahmen aus dem letzten Personalbericht zu den altersbedingt ausscheidenden Führungskräften (Stichtag 30.06.2022: 88 Führungskräfte) absolut um acht Führungskräfte gestiegen, aber der prozentuale Anteil am aktuellen Führungsbestand um etwa 3 % gesunken (Stichtag 30.06.2022: 49 %). Rund 60 % der ausscheidenden Beschäftigten mit Führungsfunktion werden dabei auf die Führungsebene 4 entfallen, die auch absolut die insgesamt größte Führungsebene darstellt. **Spitzenjahreswerte werden für alle altersbedingt ausscheidenden Führungskräfte für die Jahre 2026 (17 Austritte) und 2029 (16 Austritte) erwartet**, was auch den Prognosen im letzten Personalbericht (Stichtag 30.06.2022) entspricht. Für die Führungsebenen 1 bis 2 werden die höchsten Spitzenjahreswerte für 2024 (4 Austritte) erwartet, für die Führungsebene 3 für 2027 (6 Austritte) und für die Führungsebene 4 für die Jahre 2026 (13 Austritte) und 2029 (11 Austritte).

Altersfluktuationsprognose für Führungskräfte des BACW 2023 bis 2030 gesamt und nach Führungsebenen

	2023-2030	Verteilung
gesamt*	96	100,00%
Ebene 1-2	6	6,25%
Ebene 3	33	34,38%
Ebene 4	57	59,38%

*ohne pol. Beamt:innen; fiktive Altersgrenze 65 Jahre



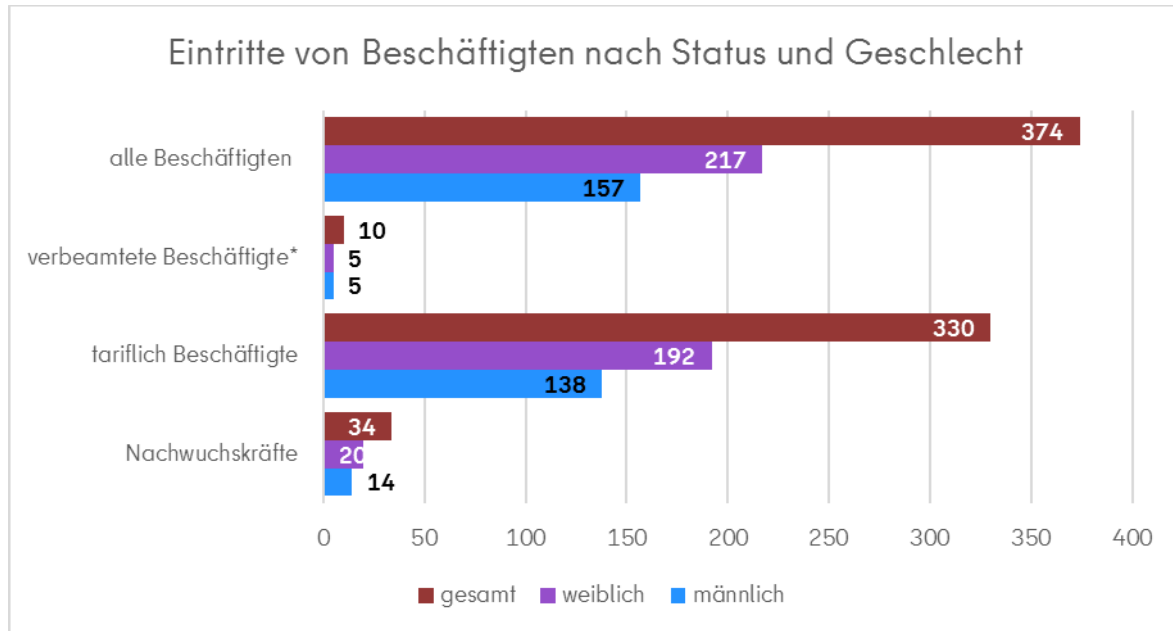
*ohne pol. Beamt:innen; fiktive Altersgrenze 65 Jahre

1.7.5 Gesamtfluktuation aller Beschäftigtengruppen - Eintritte nach Status und Geschlecht

Nachdem in den vorangegangenen Abschnitten die Gesamt- und Altersfluktuation der Führungskräfte eingehend untersucht wurde, wird der Blick nun geweitet, um die Eintritte und Austritte der Gesamtbeschäftigten des BACW umfassend zu betrachten. Zunächst werden im folgenden Diagramm die Eintritte in das Bezirksamt im Berichtszeitraum (01.01.2022 bis 31.12.2022) differenziert nach Status (verbeamtet, tariflich beschäftigt, Nachwuchskraft) und Geschlecht veranschaulicht. In der betrachteten Grundgesamtheit sind die politischen Beamt:innen nicht enthalten.

Insgesamt sind im Berichtszeitraum 374 Beschäftigte in das BACW eingetreten. Im Vergleich zum letzten Personalbericht (Berichtszeitraum: 01.07.2021 bis 30.06.2022) waren das noch 330 Beschäftigte, sodass bei den **Eintritten ein erfreulicher Zuwachs** von 44 Beschäftigten verzeichnet werden kann. Von den 374 eingetretenen Beschäftigten waren 217

Personen und damit mehr als die Hälfte (~ 58 %) weiblich. 330 der im Berichtszeitraum gewonnenen Beschäftigten und damit rund 88 % waren tariflich Beschäftigte, während lediglich zehn und damit rund 3 % verbeamtet waren. Von allen neu eingetretenen Beschäftigten waren 34 Nachwuchskräfte, was einem Anteil von rund 9 % entspricht.



* ohne pol. Beamt:innen

Bei den Beschäftigten, die im Berichtszeitraum für das BACW akquiriert werden konnten, entwickelte sich das Geschlechterverhältnis im Vergleich zum Gesamtgeschlechterverhältnis des Hauses (58 % weibliche zu 42 % männliche Beschäftigte) **damit merklich zu einer stärker paritätischen Verteilung**. Innerhalb der Statusgruppen der neu eingetretenen Beschäftigten war der Frauenanteil bei den tariflich Beschäftigten merklich niedriger (Frauenanteil tariflich Beschäftigte ~ 62 % Bestand zu ~ 58 % Neuzugängen), in den anderen beiden Statusgruppen sogar noch niedriger, als dies innerhalb der Statusgruppen bei den Bestandsbeschäftigten der Fall war (Frauenanteil verbeamtete Beschäftigte ~ 66 % Bestand zu 50 % Neuzugängen und Frauenanteil Nachwuchskräfte ~ 67 % Bestand zu ~ 59 % Neuzugängen).

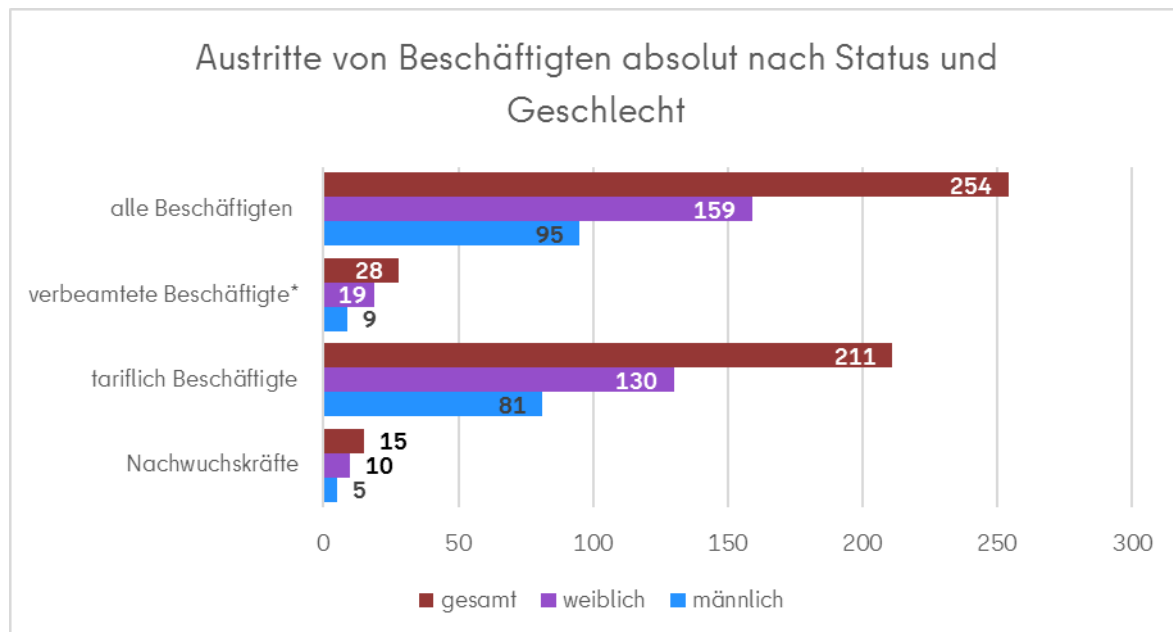
Die Verhältnisse der Statusgruppen zueinander wichen bei den Neuzugängen noch stärker von den Gesamtstatusverhältnissen des Hauses ab (tariflich Beschäftigte ~ 88 %, verbeamtete Beschäftigte ~ 3 % und Nachwuchskräfte ~ 9 %). Am deutlichsten waren diese Abweichungen bei der Gruppe der Beamt:innen. Hier lag der Neubeschäftigungsanteil etwa siebenfach unter der hausweiten Verteilung der Bestandsbeschäftigten. Bei den Nachwuchskräften war der Neubeschäftigtenanteil dagegen fast doppelt so groß wie der Nachwuchskräfteanteil bei den Bestandsbeschäftigten. **Dies deutet darauf hin, dass in Zukunft**

die Größenverhältnisse der Statusgruppen der Tarifbeschäftigten und Nachwuchskräfte wachsen und die der verbeamteten Dienstkräfte weiter sinken.

1.7.6 Gesamtfuktuation aller Beschäftigtengruppen - Austritte nach Status und Geschlecht

Die folgenden beiden Diagramme veranschaulichen die Austritte von Beschäftigten im Berichtszeitraum (01.01.2022 bis 31.12.2022) für alle Beschäftigten (inklusive Führungskräfte) insgesamt sowie differenziert nach Geschlecht sowie nach dem Beschäftigtenstatus (verbeamtet, tariflich beschäftigt und Nachwuchskraft) zunächst in absoluten Zahlen und anschließend anteilig in Prozent (Fluktuationsquote BACW).

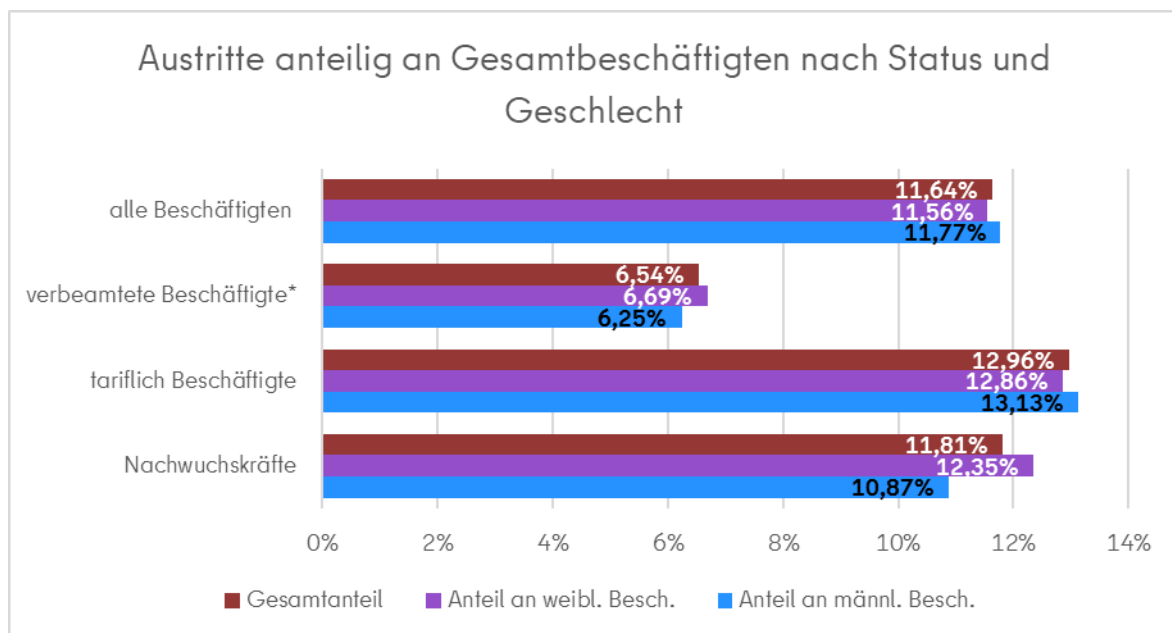
Insgesamt waren im Berichtszeitraum 254 Austritte zu verzeichnen. Im Vergleich zum letzten Personalbericht waren das für den Berichtszeitraum 01.07.2021 bis 30.06.2022 noch 309 Austritte, sodass sich die **Zahl der Austritte erfreulicherweise** um 55 Personen **reduzieren ließ**. Während 95 dieser Austritte männliche Beschäftigte betrafen, entfielen rund 63 % der Austritte (159 Personen) auf weibliche Beschäftigte. 28 der Beschäftigten, die das BACW im Berichtszeitraum verlassen haben, waren verbeamtet (~ 11 %), 211 tariflich beschäftigt (~ 83 %) und 15 waren Nachwuchskräfte (~ 6 %).



*(ohne pol. Beamt:innen)

Die Fluktuationsquote für das BACW betrug für den Berichtszeitraum 11,64 %. Im letzten Personalbericht (Berichtszeitraum: 01.07.2021 bis 30.06.2022) waren es noch 15 %. **Die Reduzierung der Fluktuationsquote um mehr als 3 %** zeigt erste Erfolge des Personalmanagements beim BACW.

Die Fluktuationsquote für weibliche Beschäftigte lag dabei mit 11,56 % geringfügig unter dem Gesamtwert, die der männlichen Beschäftigten mit rund 11,77 % etwas darüber. Die Geschlechterbetrachtung zeigt daher nur marginale Unterschiede, sodass ein Blick auf die Statusgruppen lohnt. Die anteilig niedrigste Fluktuationsquote weisen die verbeamteten Beschäftigten mit 6,54 % auf, wobei der Anteil an den Beamtinnen mit 6,69 % etwas höher ausfiel als für die Beamten mit 6,25 %. Die zweithöchste Fluktuationsquote betraf die Nachwuchskräfte mit 11,81 %, wobei auch hier der Anteil der weiblichen Nachwuchskräfte mit 12,35 % höher war als der der männlichen Nachwuchskräfte mit 10,87 %. Die anteilig höchste Fluktuationsquote unter den Statusgruppen lag bei den tariflich Beschäftigten mit 12,96 %, wobei diese für weibliche Tarifbeschäftigte mit 12,86 % niedriger war als für männliche Tarifbeschäftigte mit 13,13 %.



*(ohne pol. Beamt:innen)

1.7.7 Gesamtluktuation aller Beschäftigtengruppen - Prozentuale Verteilung nach Austrittsgründen und Geschlecht

Die untenstehende Tabelle zeigt die prozentuale Verteilung der Austrittsgründe im Berichtszeitraum insgesamt und differenziert nach Geschlecht.

Die farbigen Hervorhebungen verdeutlichen für jede Spalte das Größenverhältnis der einzelnen Werte zueinander. Dabei handelt es sich um einen Rot-Gelb-Grün-Farbverlauf, wobei die höchsten Werte innerhalb einer Spalte mit Rottönen, mittlere Werte in Gelb- und die niedrigsten Werte in Grüntönen dargestellt werden.

Insgesamt war mit einem Anteil von rund 27 % der häufigste Austrittsgrund²⁵ im Berichtszeitraum das Zustandekommen eines Auflösungsvertrags einer:s Beschäftigten. Zweithäufigster Austrittsgrund war mit einem Anteil von rund 26 % der Vertragsablauf. Dritthäufigster Grund für einen Austritt von Beschäftigten im Berichtszeitraum war mit einem Anteil von rund 14 % die Kündigung des Beschäftigungsverhältnisses durch die bzw. den Arbeitnehmer:in. Arbeitnehmerseitige Kündigungen erfolgten damit siebenmal häufiger als Kündigungen durch den Arbeitgeber (~ 2 %).

Prozentuale Verteilung der Austrittsgründe gesamt und nach Geschlecht

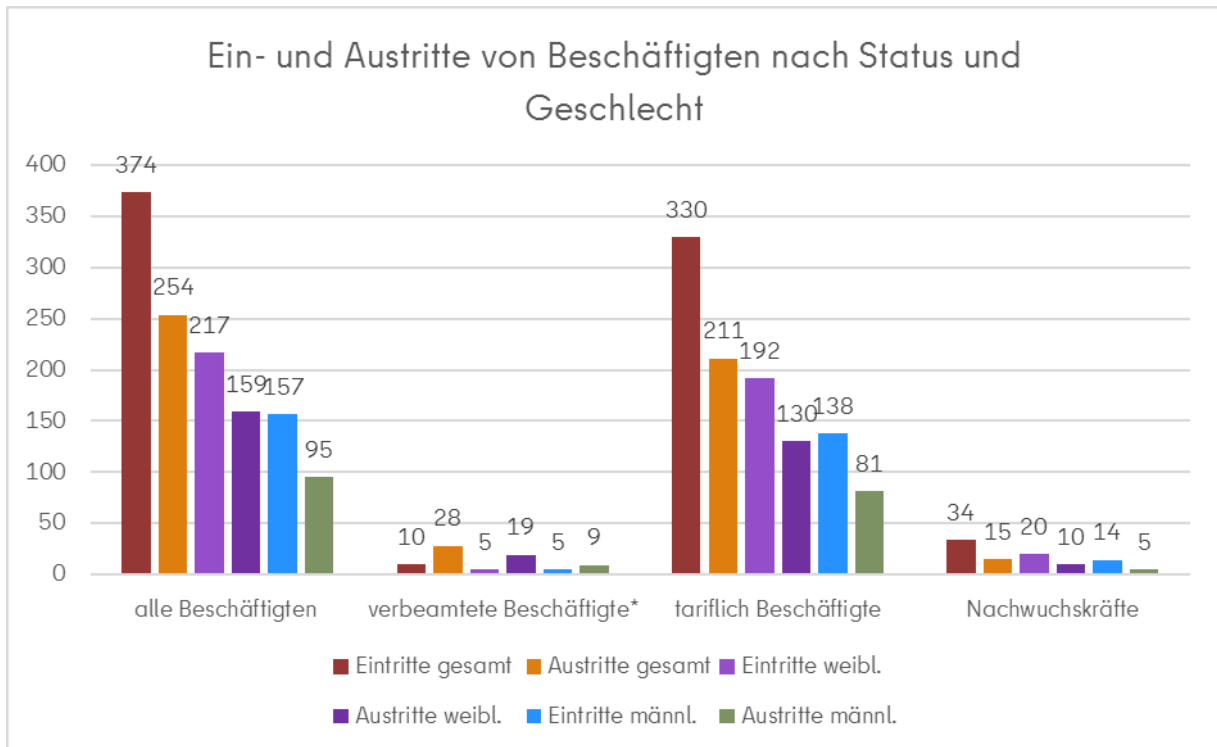
Austrittsgründe	gesamt	weiblich	männlich
Altersgrenze Beam:t:in	3,15%	2,52%	4,21%
Versetzung in den Ruhestand	4,33%	5,03%	3,16%
Dienstunfähigkeit Beam:t:in	1,57%	2,52%	0,00%
Ableben Beam:t:in mit Hinterbliebenenversicherung	0,39%	0,63%	0,00%
Versetzung Beam:t:in außerhalb Land Berlin	0,79%	0,63%	1,05%
Versetzung Beam:t:in innerhalb Land Berlin	1,18%	1,26%	1,05%
Vertragsablauf Arbeitnehmer:in	26,38%	25,16%	28,42%
Auflösungsvertrag Arbeitnehmer:in	26,77%	28,93%	23,16%
Altersgrenze Arbeitnehmer:in	4,33%	3,77%	5,26%
Erwerbsunfähigkeit Arbeitnehmer:in	2,76%	2,52%	3,16%
vorgezogenes Altersruhegeld	3,54%	3,77%	3,16%
Ableben Arbeitnehmer:in	0,79%	0,00%	2,11%
Versetzung Arbeitnehmer:in	7,48%	7,55%	7,37%
Kündigung durch Arbeitgeber	1,97%	0,63%	4,21%
Kündigung durch Arbeitnehmer:in	13,78%	14,47%	12,63%
Übernahme als Beam:t:in	0,79%	0,63%	1,05%
	100,00%	100,00%	100,00%

1.7.8 Gesamtfuktuation aller Beschäftigtengruppen - Bilanzierung der Eintritte und Austritte nach Statusgruppen und Geschlecht

Nachstehend werden die Eintritte und Austritte im Berichtszeitraum, aufgegliedert nach Statusgruppen und Geschlecht, miteinander in Beziehung gesetzt.

²⁵ Der Austrittsgrund „Übernahme als Beam:t:in“ wird so zwar landesweit in IPV gefasst, stellt im strengen Sinn aber keinen eigentlichen Austritt, sondern einen Statuswechsel dar, da die beschäftigte Person dem Arbeitgeber als Arbeitskraft erhalten bleibt.

Werden die Austritte mit den Eintritten im Berichtszeitraum verrechnet, so ergibt sich eine positive Bilanz mit einem Zuwachs über alle Beschäftigtengruppen von insgesamt 120 Beschäftigten (58 weiblich und 62 männlich). Im Vergleich zum letzten Personalbericht wurde für den Berichtszeitraum 01.07.2021 bis 30.06.2022 ebenso eine positive Bilanz, jedoch von nur 21 Beschäftigten (11 weiblich und 10 männlich), verzeichnet. **Insgesamt verdeutlicht der weitere Zuwachs um fast 100 Beschäftigte die Erfolge des Personalwesens beim BACW.**



* ohne pol. Beamt:innen

Bilanzierung der Eintritte und Austritte nach Statusgruppen und Geschlecht

	Eintritte gesamt	Austritte gesamt	Diffe- renz	Eintritte weibl.	Austritte weibl.	Diffe- renz	Eintritte männl.	Austritte männl.	Diffe- renz
alle Be- schäftig- ten	374	254	120	217	159	58	157	95	62
verbe- amtete Beschäf- tigte*	10	28	-18	5	19	-14	5	9	-4
tariflich Beschäf- tigte	330	211	119	192	130	62	138	81	57
Nach- wuchs- kräfte	34	15	19	20	10	10	14	5	9

* ohne pol. Beamt:innen

1.7.9 Altersfluktuation aller Beschäftigten – Gesamtprognose bis zum Jahr 2030 nach Geschlecht

Das untenstehende Diagramm zeigt die Altersfluktuationsprognose für das BACW bis 2030 gesamt und differenziert nach Geschlecht. Die Tabelle zeigt die Gesamtanzahl der prognostizierten Austritte von 2023 bis 2030 sowie deren prozentuale Verteilung nach Geschlecht. Als fiktive Altersgrenze wurde einheitlich das Erreichen des 65sten Lebensjahres angenommen. Alle Beschäftigten über dieser Altersgrenze wurden für 2023 als altersbedingt ausscheidend gerechnet. Politische Beamt:innen sind in der Grundgesamtheit der altersbedingt ausscheidenden Beschäftigten nicht enthalten.

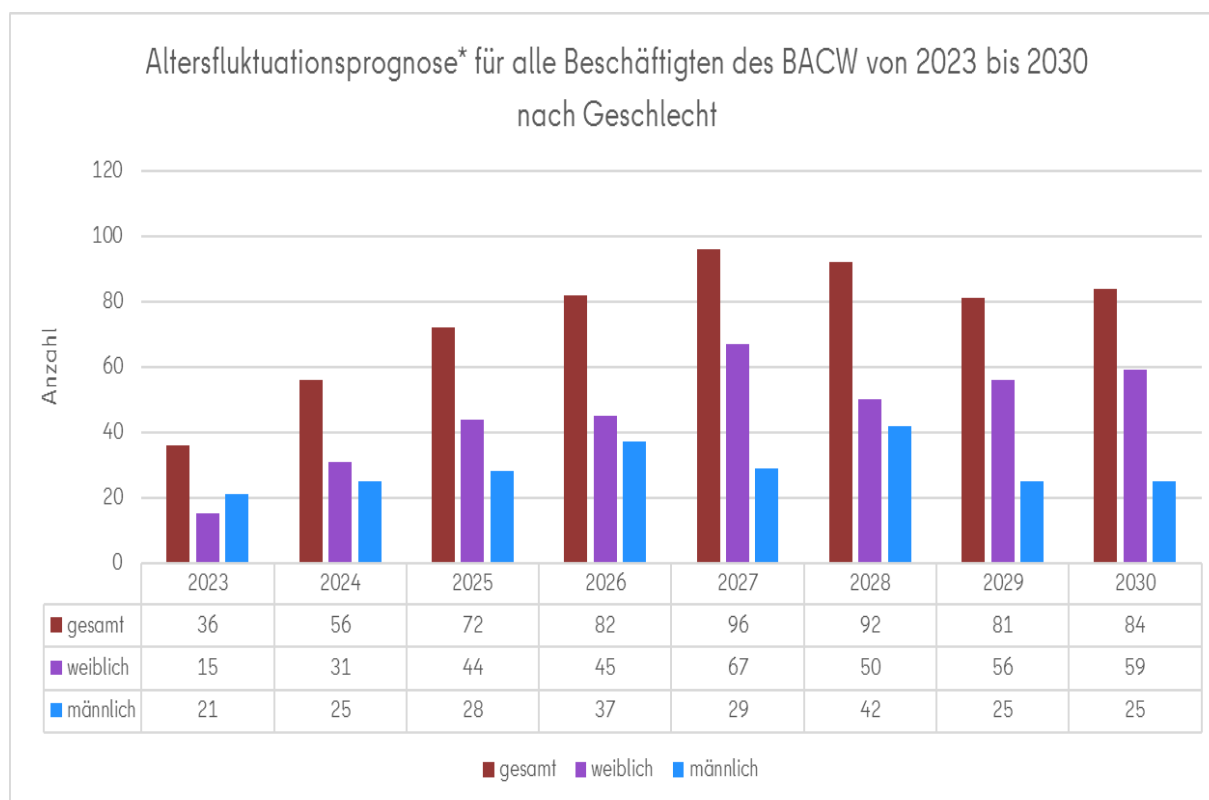
Im betrachteten Zeitraum von 2023 bis 2030 werden voraussichtlich etwa 599 Beschäftigte altersbedingt ausscheiden. Dies entspricht rund 27 % der aktuellen Gesamtbeschäftigten²⁶ zum Erhebungsstichtag. Rund 61 % der bis 2030 voraussichtlich ausscheidenden Beschäftigten werden Frauen sein. **Spitzenjahreswerte werden für die Jahre 2027 (96 Austritte), 2028 (92 Austritte), 2030 (84 Austritte), 2026 (82 Austritte) und 2029 (81 Austritte) erwartet.** Damit werden im Fünfjahresverlauf von 2026 bis 2030 voraussichtlich 435 Beschäftigte altersbedingt ausscheiden. Dies entspricht rund 20 % der Gesamtbeschäftigten zum Berichtszeitpunkt und rund 67 % der insgesamt bis 2030 prognostizierten altersbedingten Austritte.

²⁶ Bezogen auf die für diesen Bericht maßgebliche Grundgesamtheit von 2183 Beschäftigten zum Erhebungsstichtag.

Altersfluktuationsprognose für das BACW 2023 bis 2030 gesamt und nach Geschlecht

	2023-2030	Verteilung
gesamt*	599	100,00%
weiblich	367	61,27%
männlich	232	38,73%

* ohne pol. Beamt:innen; fiktive Altersgrenze 65 Jahre; alle Beschäftigten über dieser Altersgrenze für 2023 als altersbedingt ausscheidend gerechnet



* ohne pol. Beamt:innen; fiktive Altersgrenze 65 Jahre

1.7.10 Altersfluktuation – Prognose der altersbedingten Fluktuation bis zum Jahr 2030 von beamteten Beschäftigten nach Geschlecht

Das folgende Diagramm zeigt die Altersfluktuationsprognose für die verbeamteten Beschäftigten des BACW bis 2030 gesamt und differenziert nach Geschlecht. Die Tabelle zeigt die Gesamtanzahl der prognostizierten Austritte von verbeamteten Beschäftigten von 2023 bis 2030 sowie deren prozentuale Verteilung nach Geschlecht.

Als fiktive Altersgrenze wurde einheitlich das Erreichen des 65sten Lebensjahres angenommen. Alle Beschäftigten über dieser Altersgrenze wurden für 2023 als altersbedingt ausscheidend gerechnet. Politische Beamt:innen sind in der Grundgesamtheit der altersbedingt ausscheidenden Beamt:innen nicht enthalten.

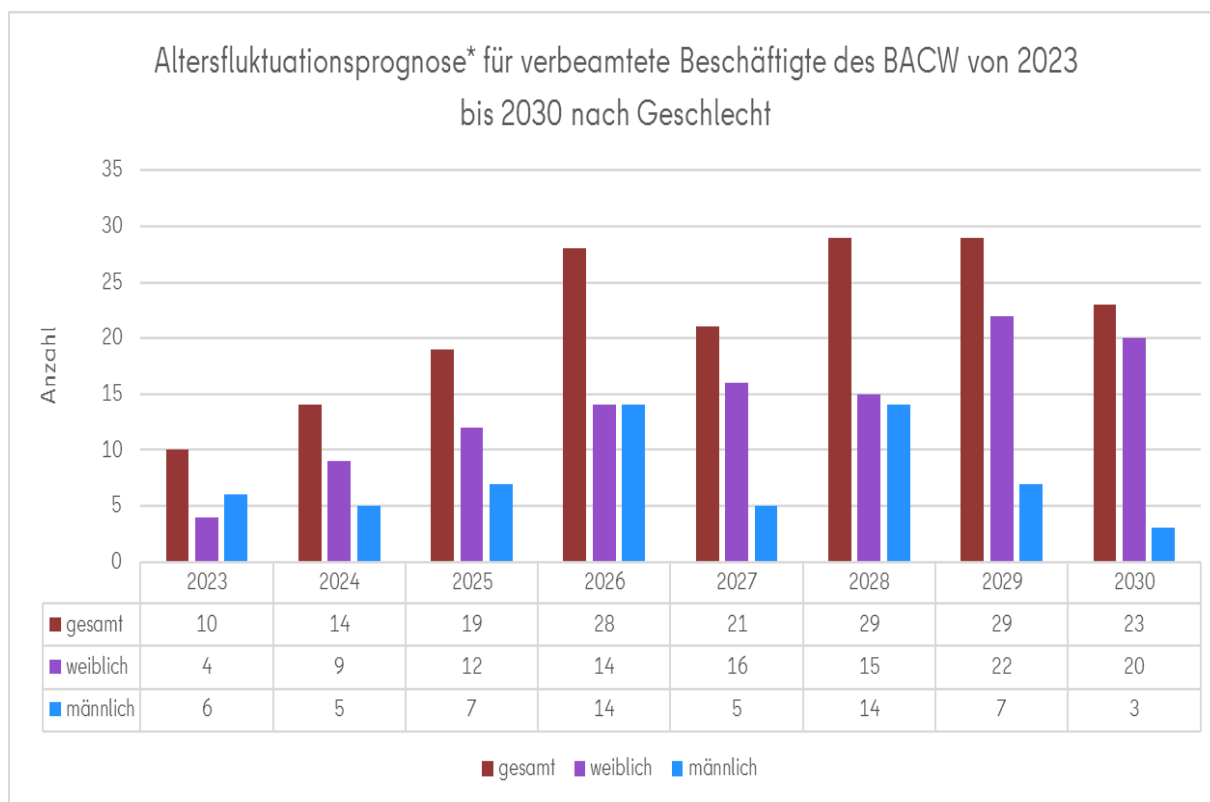
Im betrachteten Zeitraum von 2023 bis 2030 werden voraussichtlich etwa 173 verbeamtete Beschäftigte altersbedingt ausscheiden. Dies entspricht rund 40 % der verbeamteten Gesamtbeschäftigten²⁷ zum Erhebungsstichtag. Rund 65 % der bis 2030 voraussichtlich ausscheidenden Beamt:innen werden Frauen sein. Damit liegt der Anteil der altersbedingt ausscheidenden Beamtinnen rund 4 % über dem Gesamtanteil bis 2030 ausscheidender weiblicher Beschäftigter. **Spitzenjahreswerte werden für die Jahre 2028 (29 Austritte), 2029 (29 Austritte), 2026 (28 Austritte), 2030 (23 Austritte) und 2027 (21 Austritte) erwartet.** Damit werden im Fünfjahresverlauf von 2026 bis 2030 voraussichtlich 130 verbeamtete Beschäftigte altersbedingt ausscheiden. Dies entspricht rund 30 % der verbeamteten Gesamtbeschäftigten zum Berichtszeitpunkt und rund 75 % der insgesamt bis 2030 prognostizierten altersbedingten Austritte von Beamt:innen.

Altersfluktuationsprognose der verbeamteten Beschäftigten des BACW für 2023 bis 2030 gesamt und nach Geschlecht

	2023-2030	Verteilung
gesamt*	173	100,00%
weiblich	112	64,74%
männlich	61	35,26%

* ohne pol. Beamt:innen; fiktive Altersgrenze 65 Jahre; alle Beschäftigten über dieser Altersgrenze wurden für 2023 als altersbedingt ausscheidend gerechnet

²⁷ Bezogen auf die für diesen Bericht maßgebliche Grundgesamtheit von 428 verbeamteten Beschäftigten zum Erhebungsstichtag.



* ohne pol. Beamt:innen; fiktive Altersgrenze 65 Jahre

1.7.11 Altersfluktuation – Prognose der altersbedingten Fluktuation bis zum Jahr 2030 von tariflich Beschäftigten nach Geschlecht

Die nächste Tabelle zeigt die Altersfluktuationsprognose für die tariflich Beschäftigten des BACW bis 2030 gesamt und differenziert nach Geschlecht. Das Diagramm zeigt die Gesamtanzahl der prognostizierten Austritte von tariflich Beschäftigten von 2023 bis 2030 sowie deren prozentuale Verteilung nach Geschlecht. Als fiktive Altersgrenze wurde einheitlich das Erreichen des 65sten Lebensjahres angenommen. Alle Beschäftigten über dieser Altersgrenze wurden für 2023 als altersbedingt ausscheidend gerechnet.

Im betrachteten Zeitraum von 2023 bis 2030 werden voraussichtlich etwa 426 tariflich Beschäftigte altersbedingt ausscheiden. Dies entspricht rund 26 % der tariflichen Gesamtbeschäftigten²⁸ zum Erhebungsstichtag. Rund 60 % der bis 2030 voraussichtlich ausscheidenden tariflich Beschäftigten werden Frauen sein. Damit liegt der Anteil der altersbedingt ausscheidenden weiblichen Tarifbeschäftigten knapp unter dem Gesamtanteil bis 2030 ausscheidender weiblicher Beschäftigter insgesamt. **Spitzenjahreswerte werden für die Jahre 2027 (75 Austritte), 2028 (63 Austritte), 2030 (61 Austritte), 2026 (54 Austritte)**

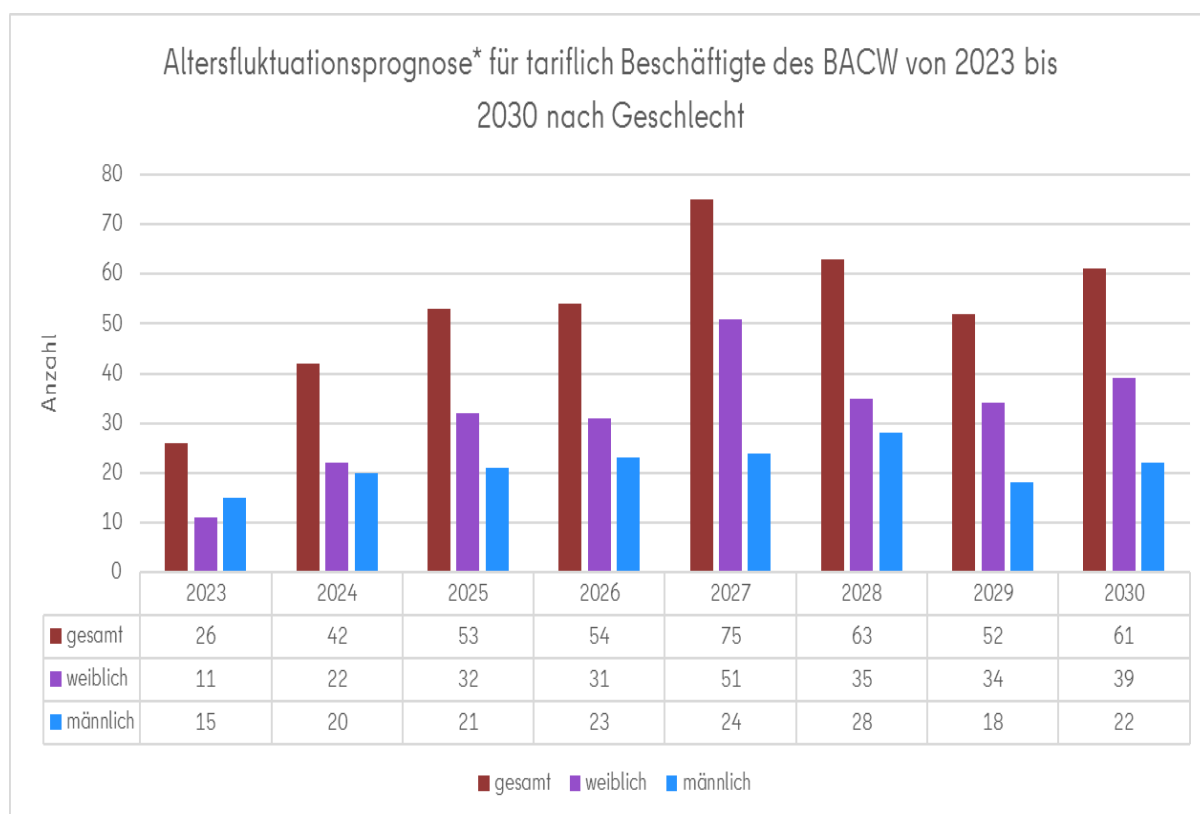
²⁸ Bezogen auf die für diesen Bericht maßgebliche Grundgesamtheit von 1628 tariflich Beschäftigten zum Erhebungsstichtag.

und 2029 (52 Austritte) erwartet. Damit werden im Fünfjahresverlauf von 2026 bis 2030 voraussichtlich 305 tariflich Beschäftigte altersbedingt ausscheiden. Dies entspricht 18,6 % der tariflichen Gesamtbeschäftigten zum Berichtszeitpunkt und rund 72 % der insgesamt bis 2030 prognostizierten altersbedingten Austritte von Tarifbeschäftigten.

Altersfluktuationsprognose der verbeamteten Beschäftigten des BACW für 2023 bis 2030 gesamt und nach Geschlecht

	2023-2030	Verteilung
gesamt*	426	100,00%
weiblich	255	59,86%
männlich	171	40,14%

* fiktive Altersgrenze 65 Jahre; alle Beschäftigten über dieser Altersgrenze für 2023 als altersbedingt ausscheidend gerechnet



* fiktive Altersgrenze 65 Jahre

1.7.12 Altersfluktuation – Gesamtprognose der altersbedingten Fluktuation bis zum Jahr 2030 nach Abteilungen und Ämtern

Die nachstehende Tabelle listet die prognostizierte Anzahl aller zwischen 2023 und 2030 altersbedingt ausscheidender Beschäftigten des BACW für alle Abteilungen, Ämter und Geschäftsbereiche differenziert nach Jahren und für den *Achtjahreszeitraum* insgesamt

auf. Die Spalte *Verteilung* listet den Anteil der jeweiligen Organisationsebenen an den insgesamt im Prognosezeitraum voraussichtlich altersbedingt ausscheidenden Beschäftigten. In der darauffolgenden Spalte wird die Gesamtbeschäftigtenzahl der jeweiligen Organisationseinheit zum Erhebungsstichtag angegeben. Die letzte Spalte gibt die Altersfluktuationsquote, also den Anteil der insgesamt im Zeitraum von 2023 bis 2030 altersbedingt ausscheidenden Beschäftigten einer Organisationseinheit an deren Gesamtbeschäftigten zum Erhebungsstichtag, wieder. Die farbigen Hervorhebungen in den Prozentwertspalten verdeutlichen das Größenverhältnis der einzelnen Werte zueinander. Dabei handelt es sich um einen Rot-Gelb-Grün-Farbverlauf, wobei die höchsten Werte einer Spalte mit Rottönen, mittlere Werte in Gelb- und die niedrigsten Werte in Grüntönen dargestellt werden.

Auf der Abteilungsebene verzeichnet die Abteilung III: Ordnung, Umwelt, Straßen und Grünflächen (OrdUm) mit insgesamt 145 Austritten und einem Anteil von rund 24,2 % aller im Achtjahreszeitraum ausscheidender Beschäftigten die größte Altersfluktuation. **Ein Viertel (1/4) der für die nächsten acht Jahre prognostizierten Altersaustritte entfällt auf die Abteilung III.** Die zweitmeisten altersbedingten Austritte im Betrachtungszeitraum entfallen mit insgesamt 139 prognostizierten altersbedingten Austritten und einem Anteil von rund 23,2 % auf die Abteilung II: Bildung, Sport, Kultur, Liegenschaften und IT (Bild). Den geringsten Anteil an den prognostizierten altersbedingten Gesamtaustritten im Achtjahreszeitraum hat mit insgesamt 29 ausscheidenden Beschäftigten und einem Anteil von rund 4,8 % die Abteilung I: Finanzen, Personal und Wirtschaftsförderung (FinPers), dicht gefolgt von der Abteilung IV: Stadtentwicklung (Stadt) mit insgesamt 37 prognostizierten Austritten und einem Gesamtanteil von rund 6,2 %. Allerdings ist die Abteilungen III bezogen auf ihre Gesamtbeschäftigtenzahlen auch die größte und die Abteilungen IV und I sind die kleinsten bzw. zweitkleinsten Abteilungen des Hauses. Aus diesem Grund lohnt ein Blick auf die Altersfluktuationsquoten der einzelnen Abteilungen. Hier hat die Abteilung II: Bildung, Sport, Kultur, Liegenschaften und IT (Bild) mit rund 35 % die höchste Quote, dicht gefolgt von der Abt. III: Ordnung, Umwelt, Straßen und Grünflächen (OrdUm) mit rund 31 %. **Die niedrigste Altersfluktuationsquote hat die Abteilung I: Finanzen, Personal und Wirtschaftsförderung (FinPers) mit rund 11 %**, u. a. wegen des hohen Nachwuchskräfteanteils.

Stand: 31.12.2022 Abteilung / Amt / Geschäftsbereich	Beschäftigte* des BACW, die mit Erreichen der Altersgrenze ausscheiden									prozentuale Verteilung und Altersfluktuationsquote		
	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2023- 2030	Verteilung	Besch. gesamt	Alters- flukt.Quote
Bezirksamt Charlottenburg-Wilmersdorf von Berlin**	36	56	72	82	96	92	81	84	599	100,00%	2183	27,44%
Bezirksverordnetenversammlung (BVV)	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0,17%	3	33,33%
Abt. I: Finanzen, Personal und Wirtschaftsförderung (FinPers)	3	0	2	5	7	2	5	5	29	4,84%	272	10,66%
BzBmin (inkl. Geschäftsber., Vergabestelle, Pressestelle, Beauftragte)	1	0	0	2	2	0	1	1	7		41	17,07%
Geschäftsbereich Beschäftigtenvertretungen	1	0	1	0	0	0	1	0	3		3	100,00%
SE Finanzen, Personal und Steuerungs- dienst	2	0	2	3	4	2	4	4	21		213	9,86%
Personalüberhang	1	0	1	0	0	0	1	0	3		3	75,00%
Rechtsamt	0	0	0	0	0	0	0	0	0		6	-
Sozialraumorientierte Planungs- koordination (SPK)	0	0	0	0	1	0	0	0	1		6	16,67%
Wirtschaftsförderung	0	0	0	0	0	0	0	0	0		3	-
Abt. II: Bildung, Sport, Kultur, Liegen- schaften und IT (Bild)	7	12	13	24	19	27	17	20	139	23,21%	413	34,87%
Geschäftsbereich	0	1	2	2	0	0	0	0	5		15	33,33%
Schul- und Sportamt	1	1	4	3	5	4	2	7	27		81	33,33%
Amt für Weiterbildung und Kultur	3	3	2	9	3	4	3	3	30		136	22,06%
SE Facility Management	3	7	5	10	11	19	12	10	77		181	42,54%

Stand: 31.12.2022	Beschäftigte* des BACW, die mit Erreichen der Altersgrenze ausscheiden									prozentuale Verteilung und Altersfluktuationsquote		
Abteilung / Amt / Geschäftsbereich	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2023- 2030	Verteilung	Besch. gesamt	Alters- flukt.Quote
Abt. III: Ordnung, Umwelt, Straßen und Grünflächen (OrdUm)	12	17	23	19	22	15	22	15	145	24,21%	467	31,05%
Geschäftsbereich	1	0	0	0	1	0	0	0	2		20	10,00%
Ordnungsamt	1	2	6	4	4	6	9	5	37		165	22,42%
Straßen- und Grünflächenamt	10	13	14	14	12	7	12	9	91		248	36,69%
Umwelt- und Naturschutzamt	0	2	3	1	5	2	1	1	15		34	44,12%
Abt. IV: Stadtentwicklung (Stadt)	0	2	4	4	6	7	8	6	37	6,18%	128	28,91%
Geschäftsbereich	0	0	0	0	0	2	0	2	4		10	40,00%
Stadtentwicklungsamt	0	2	4	4	6	5	8	4	33		118	27,97%
Abt. V: Bürgerdienste und Soziales (Bü)	7	11	17	18	18	22	14	15	122	20,37%	442	27,60%
Geschäftsbereich	0	0	0	1	2	0	2	0	5		38	13,16%
Amt für Bürgerdienste	3	8	10	9	8	7	7	7	59		201	29,35%
Amt für Soziales	4	3	7	8	8	15	5	8	58		203	28,57%
Abt. VI: Jugend und Gesundheit (Jug-Ges)	7	14	13	12	24	19	14	23	126	21,04%	458	27,51%
Geschäftsbereich	0	0	2	0	1	0	1	0	4		17	23,53%
Jugendamt	5	10	6	7	10	11	6	15	70		236	29,66%
Gesundheitsamt	2	4	5	5	13	8	7	8	52		205	25,37%

* ohne pol. Beamt:innen fiktive Altersgrenze 65 Jahre; alle Beschäftigten über dieser Altersgrenze wurden für 2022 als altersbedingt ausscheidend gerechnet

** ohne Wirtschaftsplan (Parkraumbewirtschaftung), Jobcenter, Kitaeigenbetrieb

1.8 Teilzeitbeschäftigung

In den folgenden Abschnitten wird die Datenlage der Teilzeitbeschäftigung im BACW detailliert betrachtet und analysiert. Die betrachtete Grundgesamtheit umfasst alle Beschäftigengruppen inkl. politischer Beamt:innen, Schulwegbegleiter:innen; Volontariatsstellen und Nachwuchskräfte zum Erhebungstichtag 31.12.2022. Nicht enthalten sind Praktikant:innen und Stipendiat:innen sowie die Beschäftigten des Wirtschaftsplans, des Jobcenters und des Kitaeigenbetriebs.

1.8.1 Teilzeitbeschäftigung nach Status und Geschlecht

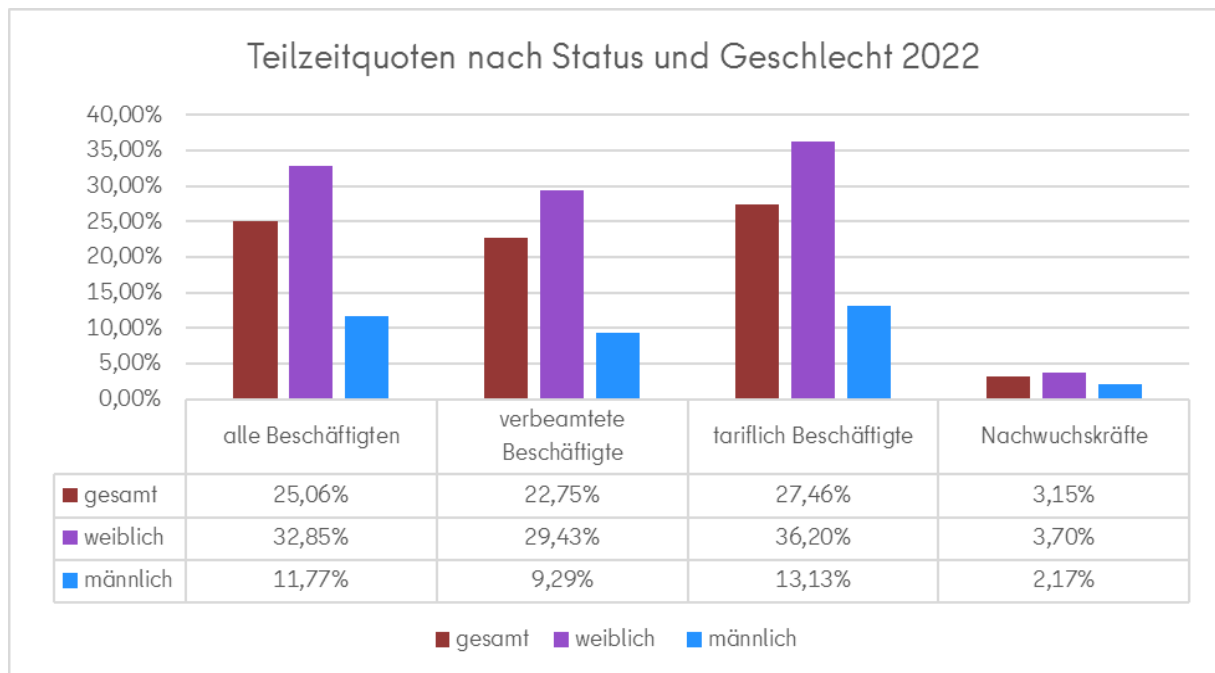
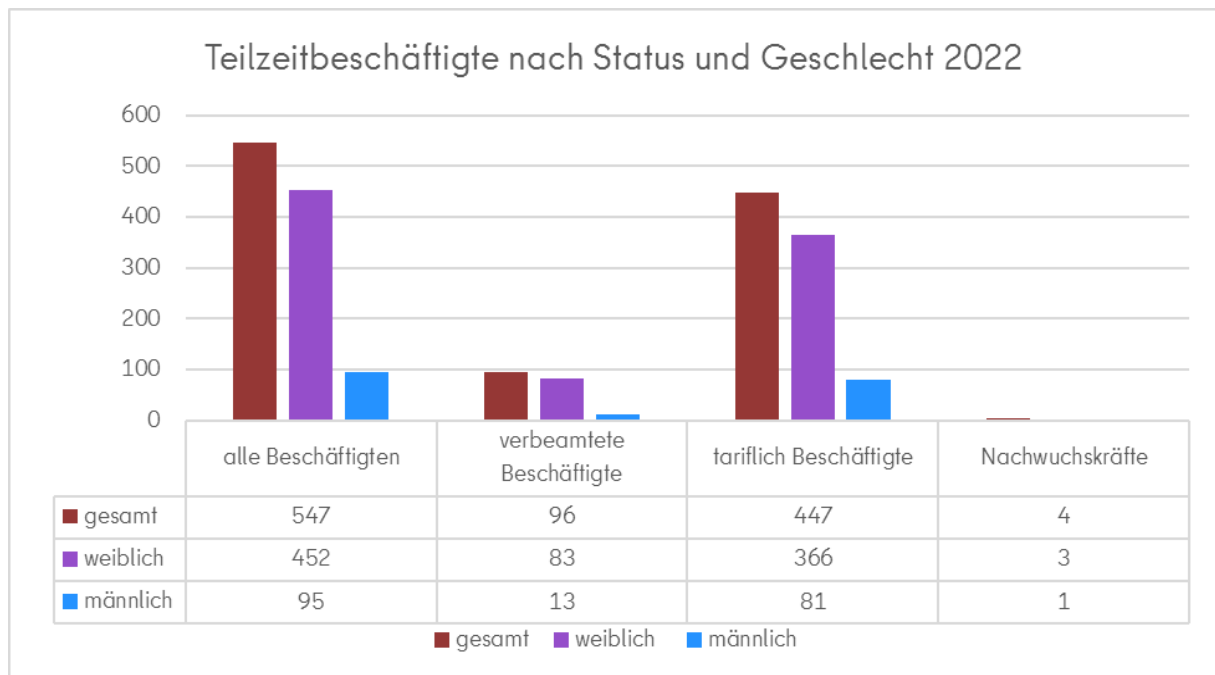
Die folgenden beiden Diagramme veranschaulichen die Anzahl der Teilzeitbeschäftigten im BACW zum Erhebungstichtag differenziert nach Statusgruppen (verbeamtet, tariflich beschäftigt, Nachwuchskraft) und Geschlecht sowie deren Anteil an den ausgewählten Merkmalsgruppen in Prozent (Teilzeitquoten). In einem weiteren Diagramm wird außerdem die absolute Geschlechterverteilung der Teilzeitbeschäftigten in Prozent differenziert nach Statusgruppen dargestellt.

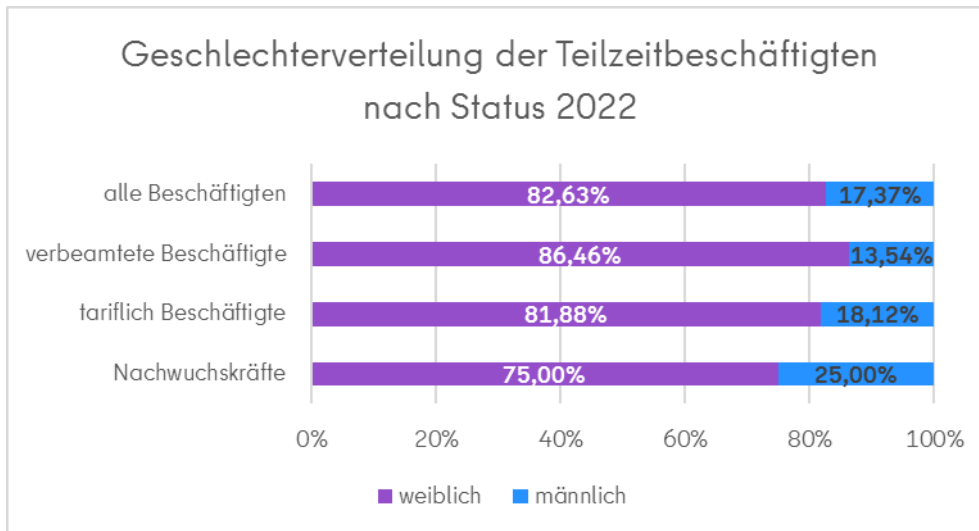
Insgesamt zählt das BACW zum Erhebungstichtag **547 Teilzeitbeschäftigte**. Dies entspricht wie beim letzten Personalbericht (Stichtag 30.06.2022) einer **Teilzeitquote für das BACW von rund 25 %**. Von allen Teilzeitbeschäftigten des Hauses sind 452 weiblich und nur 95 männlich. Dies entspricht einem Frauenanteil der Teilzeitbeschäftigten insgesamt von rund 83 % (Männeranteil rund 17 %). Damit ist der **Frauenanteil aller Teilzeitbeschäftigten knapp fünfmal größer als der Männeranteil**. Auch diese Verteilung hat sich zum letzten Personalbericht (Stichtag 30.06.2022) nicht verändert. Da der Gesamtanteil der weiblichen Beschäftigten im Bezirksamt insgesamt zum Erhebungstichtag rund zweimal so groß war wie der Anteil der männlichen Beschäftigten (~ 63 % weibliche Gesamtbeschäftigte zu 37 % männliche Gesamtbeschäftigte), lohnt ein relativierender Blick auf den Anteil aller weiblichen Teilzeitbeschäftigten an allen weiblichen Beschäftigten insgesamt (Teilzeitfrauenquote). Dieser ist mit rund 33 % fast um ein Dreifaches größer als der Anteil der männlichen Teilzeitbeschäftigten an den männlichen Beschäftigten insgesamt (11,77 %). **Teilzeitbeschäftigung ist damit im BACW eine nach wie vor deutlich weiblich dominierte Beschäftigungsart.**

Innerhalb der Statusgruppen ist die Teilzeitquote unter den tariflich Beschäftigten mit rund 27 % (447 Personen) am höchsten und unter den Nachwuchskräften mit lediglich rund 3 % (4 Personen) am niedrigsten ausgeprägt. Auch hier sind zum letzten Personalbericht (Stichtag 30.06.2022: größte Teilzeitquote bei Tarifbeschäftigten 28 % (426) und kleinste Teilzeitquote bei Nachwuchskräften 4 % (4 Personen)) keine großen Veränderungen zu verzeichnen.

Die Geschlechterungleichverteilung fällt in der Statusgruppe der Nachwuchskräfte mit einem absoluten Frauenanteil von 75 % am niedrigsten aus. Es folgen die tariflich Teilzeitbeschäftigten mit einem absoluten Frauenanteil von rund 82 % und danach die Gruppe der verbeamteten Teilzeitbeschäftigten mit rund 86 %.

Die höchste Teilzeitfrauenquote wird hingegen bei den Tarifbeschäftigten mit einem Anteil von rund 36 % an den weiblichen Gesamttarifbeschäftigten erreicht.





Die nachstehende Tabelle bietet einen Überblick über die Vollzeitäquivalente (VzÄ) der Teilzeitbeschäftigten zum Erhebungstichtag (31.12.2022) differenziert nach Status und Geschlecht.

Teilzeitbeschäftigte nach Status und Geschlecht vollzeitverrechnet (VzÄ) 2022

	VzÄ gesamt	VzÄ weiblich	VzÄ männlich
alle Beschäftigten	392,78	326,40	66,38
verbeamtete Beschäftigte	73,64	63,26	10,38
tariflich Beschäftigte	316,25	260,76	55,49
Nachwuchskräfte	2,89	2,39	0,51

1.8.2 Teilzeitbeschäftigte nach Altersgruppen und Geschlecht

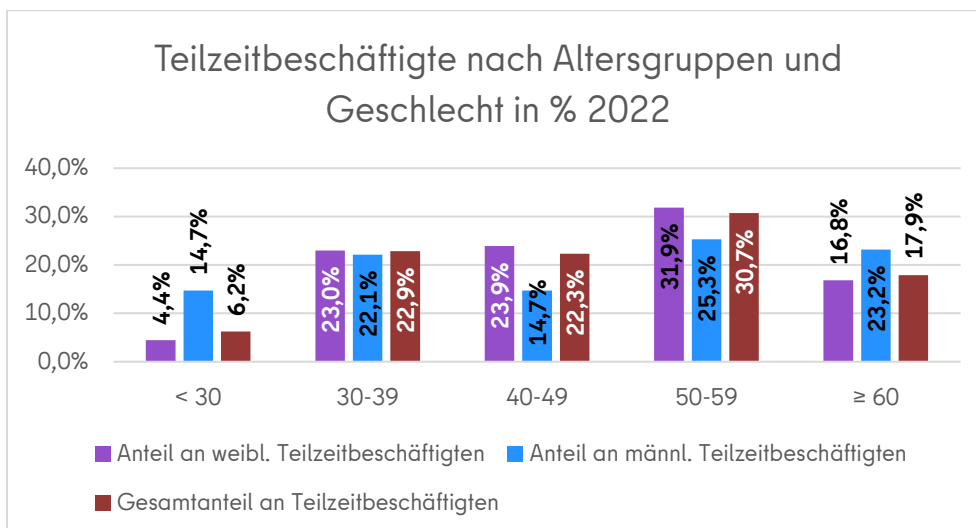
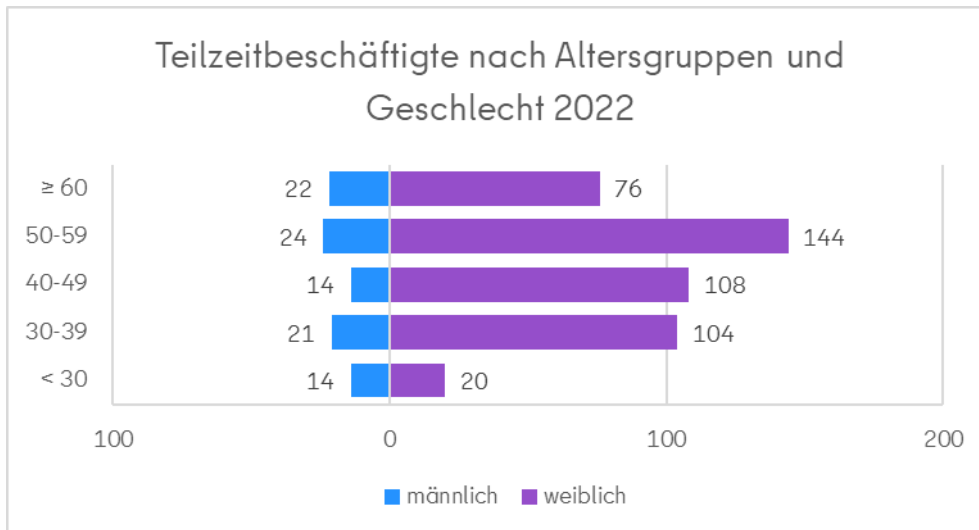
Im Folgenden wird die Altersverteilung der Teilzeitbeschäftigten im Bezirksamt zum Erhebungstichtag 31.12.2022 betrachtet. Zunächst verdeutlichen zwei Diagramme die Anzahl der Tarifbeschäftigten je Altersgruppe sowie deren Anteile an diesen in Prozent differenziert nach Geschlecht. Ein weiteres Diagramm zeigt den Altersgruppenanteil an den Gesamtbeschäftigten der jeweiligen Altersgruppen ebenfalls differenziert nach Geschlecht.

Die Einteilung der Altersgruppen wurde in fünf Kohorten vorgenommen. Diese umfassen die Altersspannen: jünger als 30 Jahre (< 30), zwischen 30 und einschließlich 39 Jahren (30 - 39), zwischen 40 und einschließlich 49 Jahren (40 - 49), zwischen 50 und einschließlich 59 Jahren (50 - 59) sowie ab 60 Jahren und älter (≥ 60).

Die größte Altersgruppe unter den Teilzeitbeschäftigten bildet die Kohorte der 50- bis 59-Jährigen mit insgesamt 168 Beschäftigten mit verringerter Arbeitszeit, was einem Anteil von 31 % entspricht. Zweitgrößte Gruppe ist die Kohorte der 30- bis 39-Jährigen (125 Personen und ein Anteil von rund 23 %). Die kleinste Altersgruppe unter den Teilzeitbeschäftigten

ist die Kohorte der unter 30-Jährigen mit 34 Personen und einem Gesamtteilzeitbeschäftigtenanteil von rund 6 %. Insgesamt machen die unter 50-Jährigen einen Anteil von rund 51 % aller Teilzeitbeschäftigten aus. Das heißt, **etwa jede:r zweite Teilzeitbeschäftigte im BACW ist unter 50 Jahre alt. Teilzeitbeschäftigung ist damit eine Arbeitsform, die von jüngeren wie älteren Beschäftigten gleichermaßen genutzt wird.** Dies kann nicht zuletzt auch als Zeichen eines erfolgreichen lebensphasenorientierten Personalmanagements, das die Interessen aller Beschäftigtengruppen gleichermaßen in den Blick nimmt, gewertet werden.

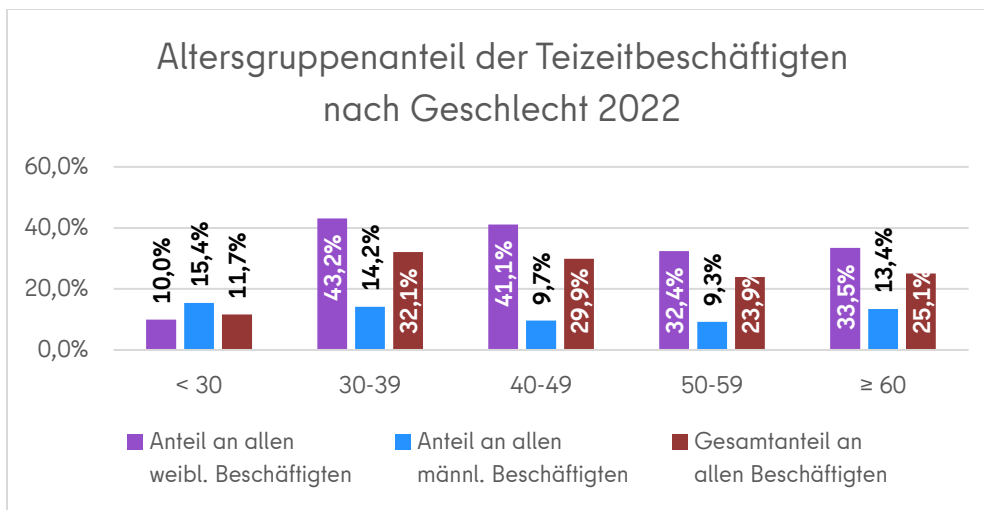
Auffällig ist außerdem, dass in der Gruppe der unter 30-jährigen Teilzeitbeschäftigten der Männeranteil mit 14,7 % dreimal so groß ist wie der Frauenanteil mit 4,4 %. Dies verweist auch auf Veränderungen in der Lebensplanung innerhalb der Generationen Y und Z. Beim letzten Personalbericht (Stichtag 30.06.2022) lag hier der Männeranteil noch bei 13,4 % (zu 4,9 % Frauenanteil). Diese Entwicklung verdeutlicht den Trend der wachsenden Beliebtheit der Teilzeitbeschäftigung bei jüngeren Männern.



Teilzeitbeschäftigte	
Altersgruppe	Teilzeitbeschäftigtenanzahl (männlich und weiblich)
< 30	34
30-39	125
40-49	122
50-59	168
≥ 60	98
Gesamt (alle Altersgruppen)	547

Da sich die Altersgruppen aller Beschäftigten insgesamt im Bezirksamt ihrer Größe nach sehr stark unterscheiden (die Kohorte der 50- bis 59-Jährigen ist mit 704 Personen beinahe doppelt so groß wie die nächst größte Kohorte der 40- bis 49-Jährigen mit 408 Personen), lohnt ein relativierender Blick. So zeigt das nächste Diagramm den Altersgruppenanteil der Teilzeitbeschäftigten in Prozent, also den Anteil von Teilzeitbeschäftigten einer Altersgruppe an der Gesamtbeschäftigtenzahl in dieser Altersgruppe. Differenziert wird wieder nach Geschlecht.

Hier sind die Altersgruppenanteile der weiblichen und männlichen Teilzeitbeschäftigten gesamt an der Kohorte der 40- bis 49-Jährigen sowie der 30- bis 39-Jährigen mit jeweils rund 30 % bzw. rund 32 % am höchsten. In der Gruppe der unter 30-Jährigen liegt der Gesamtaltersgruppenanteil bei 11,7 %, d. h. fast jede:r neunte Beschäftigte unter 30 Jahren hat eine verringerte Arbeitszeit.

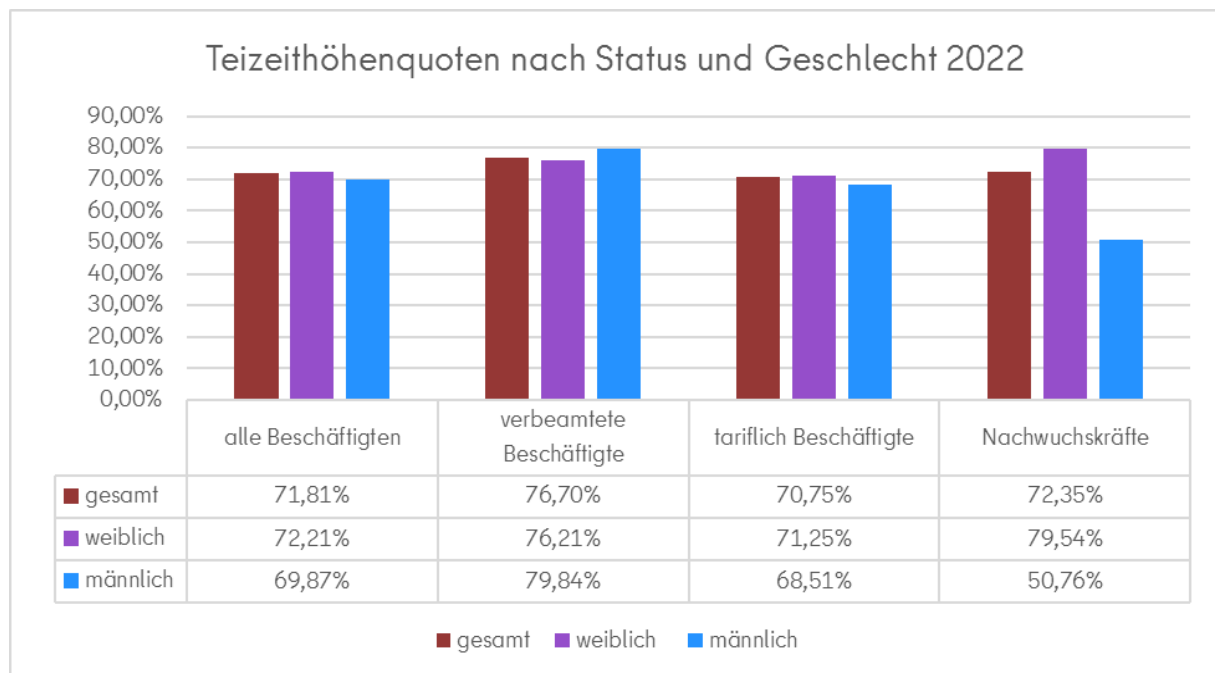


1.8.3 Teilzeithöhenquoten - Die durchschnittliche Teilzeithöhe nach Geschlecht sowie nach Altersgruppen und Geschlecht

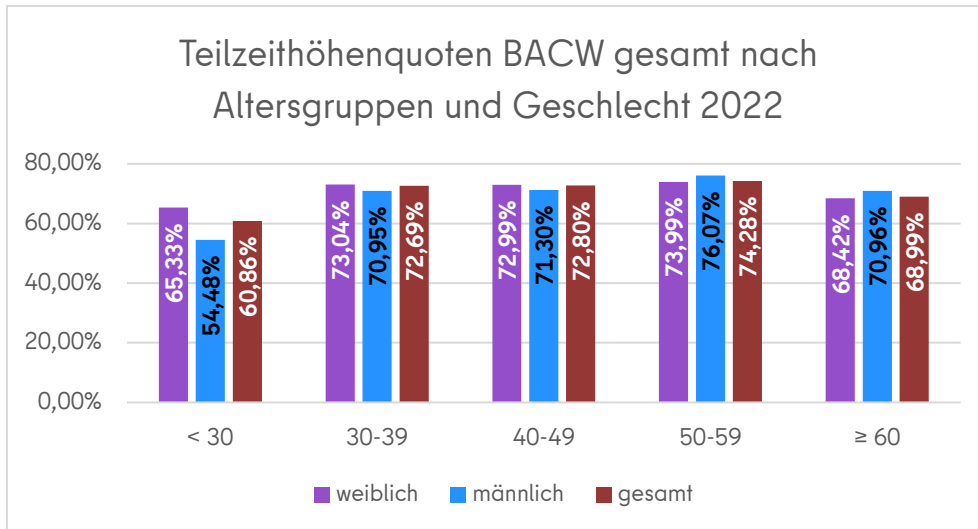
Wird die Zahl der Vollzeitäquivalente durch die Anzahl der Personen geteilt, so ergeben sich Teilzeithöhenquoten (VzÄ-Summe im Verhältnis zur Personenanzahl). Diese Quoten geben Aufschluss über die durchschnittliche Höhe der in Anspruch genommenen Teilzeit

innerhalb der ausgewerteten Gruppe. Die folgenden Diagramme zeigen die Teilzeithöhenquoten für die Beschäftigten des BACW zum Erhebungstichtag nach Status und Geschlecht in Prozent sowie die Teilzeithöhenquoten differenziert nach Altersgruppen und Geschlecht.

Insgesamt lag die **Teilzeithöhenquote (TZH) für das BACW zum Berichtsstichtag 31.12.2022 bei rund 71,8 %**. Weibliche Teilzeitbeschäftigte verringerten ihre Arbeitszeit durchschnittlich etwas weniger (~ 72 %) als männliche Teilzeitbeschäftigte (rund 70 %). Die höchste Teilzeithöhenquote - und damit die geringste Verringerung der Arbeitszeit - verzeichnete die Gruppe der Beamt:innen mit durchschnittlich 76,7 %. Hier verringerten Beamtinnen ihre Arbeitszeit mit durchschnittlich 76,2 % deutlich mehr als ihre männlichen Kollegen (TZH rund 80 %). Diese Werte haben sich zum letzten Personalbericht (Stichtag 30.06.2022) nur marginal verändert. Am stärksten verringerte die Gruppe der tariflich Beschäftigten ihre Arbeitszeit mit einer Teilzeithöhenquote von rund 71 %.



Bezogen auf Altersgruppen fiel die **Teilzeithöhenquote in der Gruppe der 50- bis 59-Jährigen mit rund 74 % am höchsten** und **in der Altersgruppe der unter 30-Jährigen mit rund 61 % am niedrigsten** aus. Insgesamt fällt auf, dass die jüngsten und die ältesten Beschäftigten ihre Arbeitszeit im Durchschnitt am stärksten reduzieren (TZH der über 60-Jährigen ~ 69 %), während die Beschäftigten mittleren Alters im Durchschnitt ihre Arbeitszeit um etwas mehr als ein Viertel verringerten (TZH der 30- bis 59-Jährigen ~ 73 %). Diese Werte haben sich zum letzten Personalbericht (Stichtag 30.06.2022) kaum verändert.



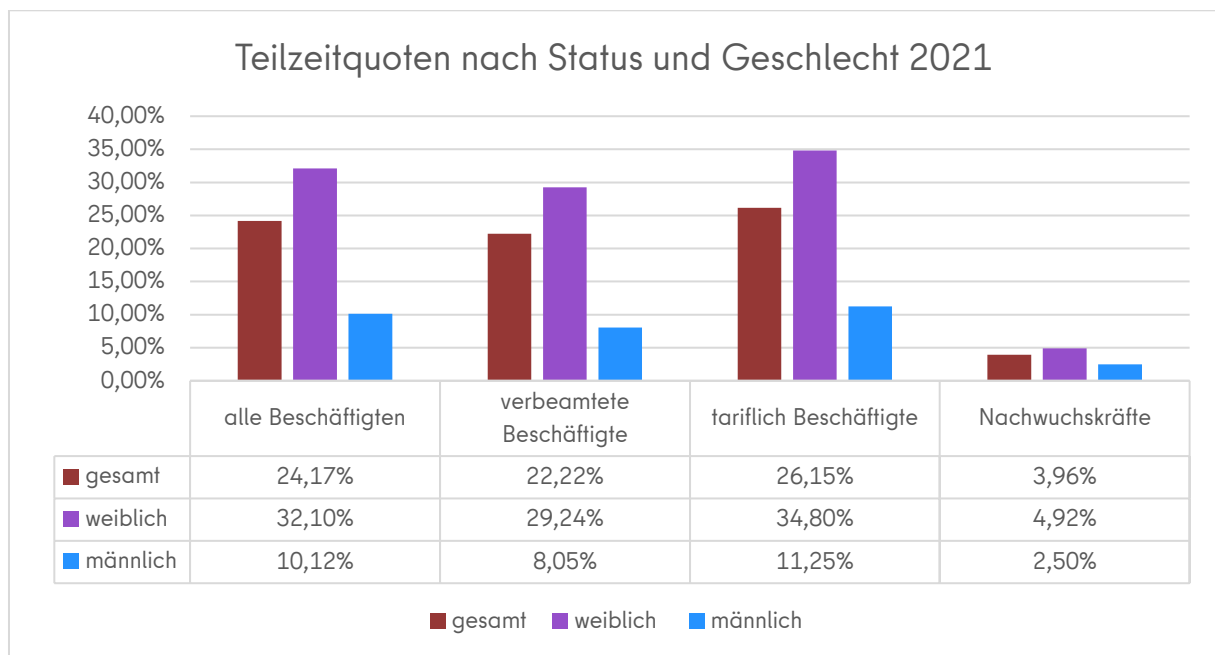
Das Durchschnittsalter der Teilzeitbeschäftigten beträgt 47,6 Jahre (männliche Teilzeitbeschäftigte: 46,4 Jahre, weibliche Teilzeitbeschäftigte: 47,8 Jahre). **Das jüngere Alter der Männer verdeutlicht nochmal den Trend von mehr Teilzeitbeschäftigung bei jüngeren Männern.** Dieses Gesamtbild hat sich zum letzten Personalbericht (Stichtag 30.06.2022) nicht verändert, jedoch ist eine leichte Steigerung des Durchschnittsalters von 0,3 bis 0,4 Jahren in den jeweiligen Kategorien zu verzeichnen.



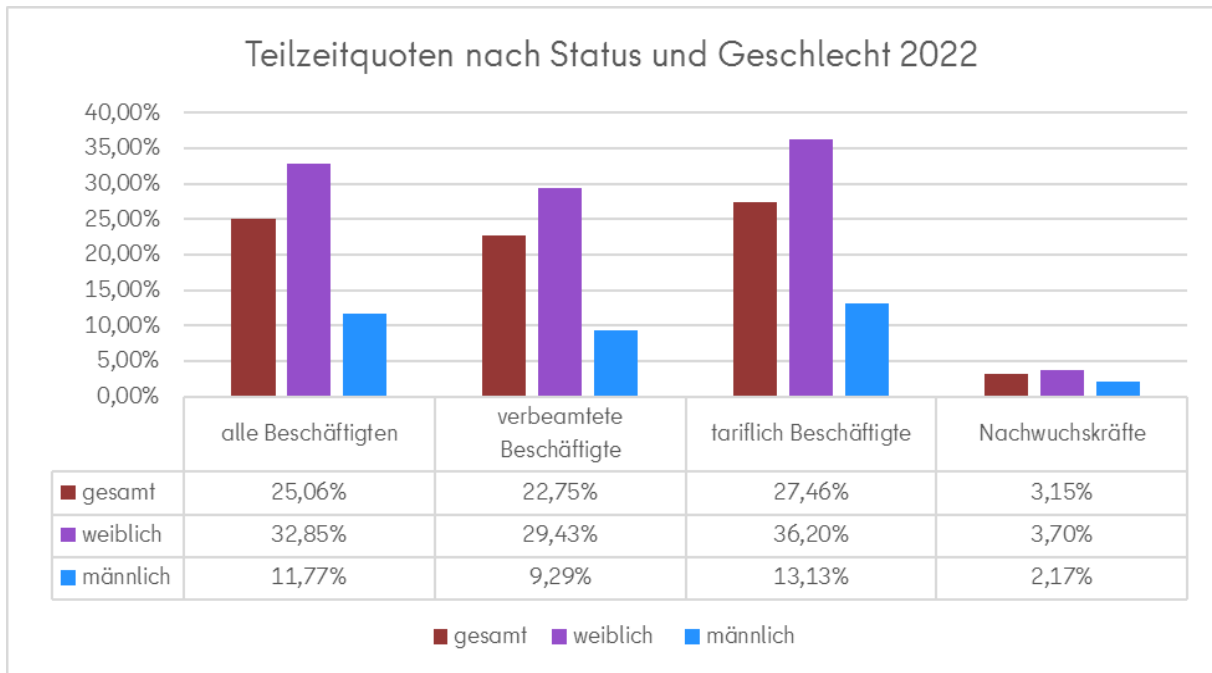
1.8.4 Teilzeitbeschäftigung für die Jahre 2021 und 2022 im Vergleich

Abschließend werden die Teilzeitquoten sowie die Teilzeithöhenquoten der Jahre 2021 und 2022 zum Erhebungsstichtag 31.12.2022 verglichen. Insgesamt waren 490 Personen im Jahr 2021²⁹ im BACW teilzeitbeschäftigt (416 Frauen und 74 Männer). Im Jahr 2022 waren es 547 Personen (452 Frauen und 95 Männer).

Im Vergleich zu 2021 ist die Teilzeitquote (TZQ) für alle Beschäftigtengruppen insgesamt von rund 24 % (2021) auf rund 25 % (2022) leicht angestiegen. Innerhalb der Gruppe der Beamt:innen ist die Teilzeitquote beinahe konstant geblieben (TZQ 2021: 22,22 % / TZQ 2022: 22,75 %). Bei den Tarifbeschäftigten ist die Teilzeitquote im Jahresvergleich am stärksten von rund 26,2 % in 2021 auf rund 27,5 % in 2022 angestiegen. In der Gruppe der Nachwuchskräfte ist die Teilzeitquote im Jahresverlauf von rund 4,0 % in 2021 auf rund 3,2 % im Jahr 2022 leicht abgesunken. Diese Werte entsprechen in etwa denen des letzten Personalberichts (Stichtag 30.06.2022).

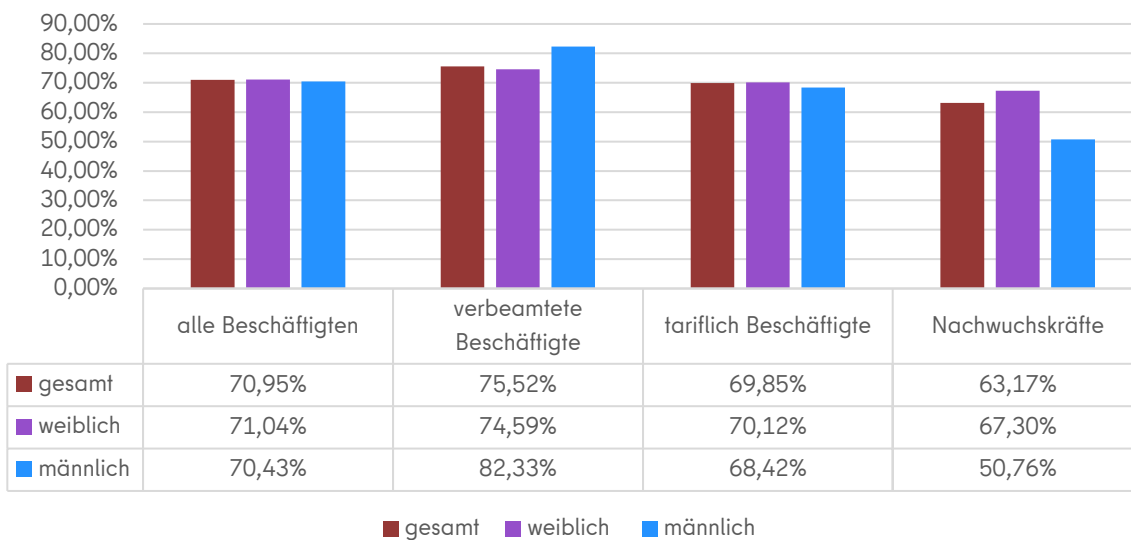


²⁹ Die Grundgesamtheit lag zum Stichtag 30.06.2021 bei 2027 Gesamtbeschäftigten.

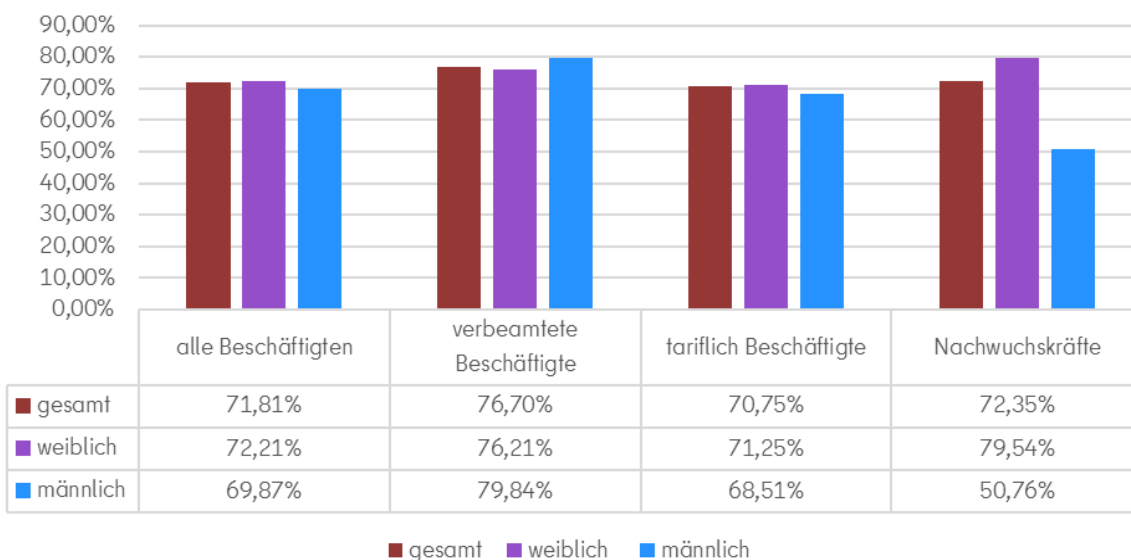


Während sich der Anteil der Teilzeitbeschäftigten an den Gesamtbeschäftigten im Jahresverlauf leicht erhöht hat, ist der durchschnittliche Anteil der Arbeitszeitverringerung im selben Zeitraum leicht abgesunken. So haben sich die Teilzeithöhenquoten (TZH) für alle Beschäftigtengruppen insgesamt von rund 71,0 % im Jahr 2021 auf rund 71,9 % im Jahr 2022 leicht erhöht. Die deutlichste Erhöhung war in der Statusgruppe der Nachwuchskräfte zu verzeichnen. Hier hat sich die TZH im Jahresverlauf von rund 63,2 % in 2021 um 9,2 % auf rund 72,4 % in 2022 erhöht. Beim letzten Personalbericht (Stichtag 30.06.2022) lag dieser Wert noch bei rund 69,2 %. Bei den verbeamteten Beschäftigten ist die TZH von 75,5 % im Jahr 2021 um mehr als 1 % auf 76,7 % im Jahr 2022 gestiegen. **Insgesamt lässt sich sagen, dass Anzahl und Umfang der Teilzeitbeschäftigung im BACW im Jahresverlauf weitgehend konstant geblieben sind.**

Teizeithöhenquoten nach Status und Geschlecht 2021



Teizeithöhenquoten nach Status und Geschlecht 2022



Ziel ist es, die Beschäftigten im Transformationsprozess durch bedarfsgerechte Personalentwicklungsmaßnahmen und Angebote zu begleiten und sie dabei leistungsfähig, kompetent, gesund und motiviert zu halten. Dazu muss nicht nur qualifiziertes Personal gewonnen, sondern auch das Stammpersonal für die Aufgaben und Kompetenzen der Zukunft kontinuierlich weiterentwickelt werden. Motivation, Zufriedenheit und Bindungsbereitschaft der Beschäftigten werden heute maßgeblich von sicheren und modern ausgestatteten Arbeitsplätzen, interessanten Tätigkeiten, einer offenen, Vielfalt und Gleichstellung fördernden Unternehmenskultur mit flachen Hierarchien sowie moderner Führung, attraktiven Vereinbarkeitsangeboten wie Homeoffice, flexiblen Arbeitszeitmodellen sowie durch Angebote der Gesundheits- und Karriereförderung sowie Weiterbildung positiv beeinflusst. Hierzu bedarf es zielgerichtet weiterer Anstrengungen und der Erweiterung bisheriger Angebote.

Zu diesem Zweck wurde auf Basis der berlinweiten Rahmendienstvereinbarung Personalmanagement ein **Personalmanagement-Gesamtkonzept** erarbeitet, das vorbehaltlich der Prüfung von Änderungs- und Ergänzungswünschen einzelner Abteilungen am 21.06.2022 durch das Bezirksamtsmitglied beschlossen wurde. Nach weiterer Behandlung hat das Bezirksamt am 15.11.2022 die finale Fassung des Konzepts zur Kenntnis genommen. Nachfolgend wurde das Konzept den Beschäftigtenvertretungen zur formalen Beteiligung vorgelegt, die Ende Februar 2023 erfolgreich abgeschlossen wurde. Nunmehr gilt es, im Jahr 2023 die vorrangigen Arbeitsschwerpunkte zur Verwirklichung des nachfolgend beschriebenen Personalmanagement-Gesamtkonzepts festzulegen.

So kommen zu den landesweiten Leitlinien nunmehr auch **substanzielle behördeninterne Personalmanagementziele** hinzu. Umfassen die landesweiten Leitlinien die Ziele der Stärkung und Erhaltung eines gesunden, lernbereiten sowie adäquat eingesetzten Personals, hohe Führungskompetenz und Führungsverantwortung bei den Führungskräften sowie die Umsetzung und Gewährleistung von Chancengleichheit und Geschlechtergerechtigkeit sowie generell eine diversitäts- und lebensphasenorientierte Personalpolitik, so werden diese Grundpfeiler nun durch die bezirkseigenen Ansprüche eines **familien- und sozialbewussten Unternehmens**, einer engen Bindung der Beschäftigten an das Bezirksamt (**Personalbindung**), einer systematischen Talentförderung von Beschäftigten (**Talentmanagement**) und der Förderung einer hohen **digitalen Kompetenz** der Beschäftigten unterfüttert und ergänzt.

Darüber hinaus verpflichtet das Personalmanagement-Gesamtkonzept das BACW zur **Entwicklung eines bezirklichen Leitbilds**, das die bei allen bezirklichen Arbeitsprozessen und -beziehungen maßgeblichen Grundprinzipien und Werte vorgibt und das Selbstverständnis der Beschäftigten des BACW beschreiben soll. Hierzu war ursprünglich vorgesehen, das

Verfahren zur Entwicklung und Implementierung eines bezirklichen Leitbildes mit Unterstützung der VAK extern begleiten zu lassen. Zwischenzeitlich wurde seitens der VAK allerdings angeregt, auf VAK eigenes Fachpersonal zurückzugreifen. Dieser Prozess soll von einer Mitarbeiterin des Personalmanagements, die den Bereich seit März 2023 verstärkt, auf bezirklicher Seite begleitet werden.

Weiterhin ist das Personalmanagement-Gesamtkonzept **lebensphasenorientiert ausgerichtet und berücksichtigt Handlungsbereiche vom Einstieg bis Ausstieg** wie insbesondere Personalbedarfsplanung, Personalmarketing, Personalgewinnung, Onboarding, Nachwuchskräfteförderung, Fortbildung, Personalentwicklung, Führungskräfteentwicklung, Wissensmanagement, Gesundheitsmanagement, Arbeitsschutzkoordination, Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sowie Personalverwaltung und -unterbringung. Durch das Zusammenwirken aller Akteure des bezirklichen Personalwesens und den jährlichen Personalbericht konnte für die Behörde ein erster Meilenstein von einer bisher weitgehend operativ bestimmten Tätigkeit zu einem konzeptionell und strukturierten Ansatz erreicht werden.

Für den Berichtszeitraum 01.01.2022 bis 31.12.2022 wird in den folgenden Abschnitten zu erfolgten Maßnahmen und Entwicklungen in den jeweiligen Handlungsfeldern mit weiteren Planungen für 2023 ff. berichtet.

2.1 Personalmanagement und -entwicklung

Im Betrachtungszeitraum ist **parallel zum Personalmanagement-Gesamtkonzept** ebenfalls ein **Teilkonzept Personalentwicklung** erstellt und vom Bezirksamtsrat am 21.06.2022 vorbehaltlich der Prüfung von Änderungs- und Ergänzungswünschen einzelner Abteilungen beschlossen worden. Nach Behandlung der Änderungs- und Ergänzungswünsche hat das Bezirksamt am 15.11.2022 die finale Fassung des Konzepts zur Kenntnis genommen. Nachfolgend wurde das Konzept den Beschäftigtenvertretungen zur formalen Beteiligung vorgelegt, die Ende Februar 2023 erfolgreich abgeschlossen wurde. Nunmehr gilt es, im Jahr 2023 die vorrangigen Arbeitsschwerpunkte zur Verwirklichung des nachfolgend beschriebenen Teilkonzepts Personalentwicklung festzulegen.

Das Teilkonzept Personalentwicklung definiert erstmalig im BACW verbindliche Personalentwicklungsziele, die zur Erreichung der vorgenannten landesweiten und bezirklichen Personalmanagementziele entwickelt wurden.

Darüber hinaus bestimmt das Teilkonzept die lebensphasenorientierte Ausrichtung und die handelnden Akteure der bezirklichen Personalentwicklungsarbeit sowie ihr Zusammenwirken. Zur Koordination der bezirklichen Personalentwicklungsarbeit werden jährliche Personalentwicklungskonferenzen eingeführt, in denen zwischen dem Personalmanagement als Teil der zentralen Serviceeinheit Finanzen, Personal und Steuerungsdienst

und den Abteilungen des Bezirksamts der jeweilige Verwirklichungsgrad der Personalentwicklungsziele erörtert und Steigerungs- bzw. Konsolidierungsmaßnahmen beschlossen werden. Darüber hinaus werden in den Konferenzen Personalentwicklungsmaßnahmen mit herausgehobener Bedeutung beschlossen. Hier werden in der Umsetzung mehrere Meilensteine entstehen, die es zu erreichen gilt.

Ergänzt wird das bezirkliche Teilkonzept Personalentwicklung durch einen **Stichwortkatalog** im Intranet für die Mitarbeitenden, der eine Übersicht zu den in der Bezirksverwaltung eingeführten Personalentwicklungsinstrumenten nebst Hinweisen auf weiterführende Erläuterungen, Ansprechpersonen, Beratungsangebote und wichtige Unterlagen geben soll. Der Katalog wird laufend fortgeschrieben und kontinuierlich aktualisiert.

Weitere Planungen für 2023 ff.:

- **Erarbeitung des bezirklichen Leitbildes.**
- **Finalisierung und Beschluss eines Onboardingkonzepts** zur Optimierung der Willkommenskultur.
- **Festlegung der Arbeitsschwerpunkte** zur Verwirklichung des Teilkonzepts Personalentwicklung.
- **Veröffentlichung des Teilkonzepts Personalentwicklung** mit dem ergänzenden Stichwortkatalog zu den bezirklichen Personalentwicklungsinstrumenten auf den Intranetseiten des Bezirksamts. Es soll allen Beschäftigten als hilfreiches Instrument zu allen Fragen rund um eine familien- und lebensphasenorientierte Personalpolitik zur Verfügung gestellt werden.

2.1.1 Führungs(nachwuchs)entwicklung

Die hybride und dynamische Arbeitswelt hat die Anforderungen an Führungskräfte maßgeblich erhöht. Die klassische Top-Down-Führung, die lange Zeit weitestgehend von Kontrolle und Präsenzkultur bestimmt war, kommt mittlerweile schnell an ihre Grenzen. Führungskräfte führen **ziel- und ergebnisorientiert** sowie **gesundheitsbewusst**. Sie sind Vorbild, Vorgesetzte und Coach ihrer Mitarbeitenden, erweitern deren Handlungsspielräume und leben eine offene Fehler- und Feedbackkultur. Weiterhin tragen sie Verantwortung für einen reibungslosen Ablauf des Dienstbetriebes, binden alle Mitarbeitenden unabhängig von ihrer Person, Funktion, Arbeitszeit und -form gleichermaßen in den Betriebsablauf, Informationsfluss und in die Personalentwicklung ein. Um diesen Anforderungen im Sinne einer modernen „Führung 4.0“ gerecht werden zu können, war und bleibt die **systematische Führungskräftequalifizierung** im letzten und in den Folgejahren von besonders hoher Bedeutung. In diesem Sinne und als umzusetzende Maßnahme aus dem audit berufundfamilie

wurde im Berichtszeitraum ein **Konzept zur hausweiten Schulung aller Führungskräfte** zu den Themen **„Führen auf Distanz“** und **„familien- und lebensphasenorientiertes Führen“** erarbeitet und umgesetzt. Die umfassenden Inhouseschulungen hatten einen Umfang von je einem Arbeitstag und fanden in Kooperation mit der VAK Berlin im Zeitraum vom 30.08.2022 bis 22.11.2022 statt. Um den Bedürfnissen von Führungskräften mit schulpflichtigen Kindern gerecht werden zu können, wurden für die im Schulungszeitraum liegenden Schulferien keine Termine vorgesehen. Die Schulungen und der zur Verfügung stehende Leitfaden sollen Führungskräfte befähigen, ihre Beschäftigte in ihrem eigenverantwortlichen Arbeiten und Lernen zu unterstützen, im hybriden Arbeitsraum ergebnisorientiert und gesundheitsbewusst zu führen und dafür moderne Führungstechniken anwenden zu können. Unabhängig von den internen Schulungsmaßnahmen sollen sich Führungskräfte auch **regelmäßig über die Angebote der VAK und Führungsakademie** rund um die Themen „Führung 4.0“ und „Arbeit 4.0“ selbstgesteuert weiterbilden. Weiterhin fanden im Februar und März 2023 **Schulungen zum Beurteilungswesen** für Zweitbeurteilende statt. Außerdem gibt es zahlreiche **Angebote des Wissensmanagements** für Führungskräfte.³⁰

Im Bereich der Führungskräftenachwuchsentwicklung startete im Februar 2022 der mittlerweile **fünfte Durchgang des Führungsnachwuchskräfteprogramms KompetenzPLUS**. Im Rahmen dieses Programms absolvieren momentan 15 Teilnehmende einen rund zweijährigen Lehrgang mit theoretischen und praktischen Veranstaltungen zur Entwicklung von Führungskompetenzen und zur Vernetzung mit anderen Führungsnachwuchskräften. Ziel des Programms ist es u. a., das bezirkliche Potenzial an neuen Führungskräften zumindest teilweise zu erschließen. Ein Anspruch auf die Übertragung einer Führungstätigkeit nach Abschluss des Lehrgangs wird nicht erworben.

Weitere Planungen für 2023 ff.:

- **Ausweitung der Schulungen Beurteilungswesen** auf alle erstbeurteilende Führungskräfte in 2023.
- Nach dem für Anfang des Jahres 2024 geplanten Abschluss des aktuellen Durchgangs ist der **Start des sechsten Durchgangs des Führungsnachwuchskräfteprogramms** KompetenzPLUS geplant.

2.1.2 Fortbildung und Qualifizierung

Im Folgenden findet sich ein Überblick über die Qualifizierungs- und Fortbildungstage, die im Betrachtungszeitraum 01.01.2022 bis 31.12.2022 im BACW von den Beschäftigten in

³⁰ Hierzu wird auf Unterkapitel [2.1.6 Wissensmanagement](#) verwiesen.

Anspruch genommen wurden. Die entsprechenden Qualifizierungsangebote wurden in Zusammenarbeit mit der Verwaltungsakademie Berlin (VAk) als externe Schulungen in den Räumlichkeiten der VAk Berlin oder als interne Inhouse-Schulungen im BACW durchgeführt. Dezentral verantwortete, meist fachbezogene Fortbildungen werden nicht betrachtet.

Qualifizierungstage im Berichtszeitraum 01.01.2021 bis 31.12.2022 im BACW

Gesamtzahl der Qualifizierungstage aller Beschäftigten (einschl. Führungskräfte) an der VAk	3934,80
Gesamtzahl der Qualifizierungstage aller Führungskräfte an der Führungsakademie	226,13
→ davon Qualifizierungstage Führungskräfte der Führungsebene 1-2 an der Führungsakademie	25,02
→ davon Qualifizierungstage Führungskräfte der Führungsebene 3 an der Führungsakademie	201,11
→ davon Qualifizierungstage Führungskräfte der Führungsebene 4 an der Führungsakademie	249,04

Von allen Beschäftigten des BACW wurden im Betrachtungszeitraum **insgesamt rund 3935 Qualifizierungstage an der VAk Berlin wahrgenommen**. Das entspricht einem durchschnittlichen Anteil von rund **1,9 Qualifizierungstagen** pro Jahr je beschäftigter Person. Im letzten Personalbericht (Berichtszeitraum: 01.07.2021 bis 30.06.2022) waren es noch rund 1852 Qualifizierungstage mit einem durchschnittlichen Anteil von nur 0,9 Qualifizierungstagen pro Jahr je beschäftigter Person.³¹ **Damit hat sich die Anzahl der Schulungstage mehr als verdoppelt.** Bei den explizit für Führungskräfte angebotenen Schulungen an der Führungsakademie der VAk Berlin (vor Ort und Inhouse) lag die Anzahl an Fortbildungstagen im Betrachtungszeitraum bei etwa 226 Tagen, im letzten Personalbericht (Berichtszeitraum: 01.07.2021 bis 30.06.2022) waren es dagegen etwa 162 Tage. Auch hier wird die Steigerung deutlich.

Planungen für 2023 ff.:

- Es ist vorgesehen, für **Quereinsteiger:innen ein hausinternes Fortbildungspaket** zu entwickeln, das neben dem rechtlichen Einstieg in die Berliner Verwaltung, Grundzüge in den Bereichen GGO I, Haushaltsrecht, Tarifrecht sowie Dienst- und Laufbahnrecht vermittelt.
- Zur **Ausweitung digitaler Fortbildungsangebote** werden derzeit die Möglichkeiten jederzeit abrufbarer digitaler Schulungen zu den Themen Quereinstieg, digitales und gesundheitsbewusstes Arbeiten auf Distanz etc. geprüft.

³¹ Gerechnet auf alle Beschäftigten des BACW zum Erhebungszeitpunkt inkl. pol. Beamt:innen, Schulwegbegleiter:innen, Volontariatsstellen und Trainees, aber ohne Auszubildende, Praktikant:innen, Stipendiat:innen sowie Beschäftigte des Wirtschaftsplans (Parkraumbewirtschaftung), des Jobcenters und des Kitaeigenbetriebs (2056 Personen). Die ermittelten Anteile wurden auf eine Stelle hinter dem Komma gerundet.

2.1.3 Lebensphasenorientierte Work-Life-Balance

Die zunehmende Verlagerung physischer Arbeitsprozesse in den virtuellen Raum eröffnet den Beschäftigten mehr Zeit- und Ortsouveränität bei der Arbeit. Moderne zeit- und ortsflexible Arbeitsformen sind im Zuge des demografischen und werteorientierten Wandels für den erfolgreichen Fachkräftewettbewerb alternativlos. Das BACW stellt sich diesen Herausforderungen und steht mit seiner **Arbeitsgebermarke „Creative Work“** für eine zeitgemäße **lebensphasenorientierte Work-Life-Balance**. Dabei ist es wichtig zu berücksichtigen, dass sich die Beschäftigten in verschiedenen Altersgruppen und Lebenssituationen befinden, die jeweils auch unterschiedliche Anforderungen mit sich bringen. Ziel und Auftrag eines **lebensphasenorientierten Personalmanagements** ist es daher, allen Beschäftigten mit ihren diversen Bedürfnissen und Arbeitsvorstellungen gleichermaßen ein gesundes wie effektives Berufs- und Privatleben zu ermöglichen.

Im Rahmen der **Zertifizierung durch die berufundfamilie Service GmbH** als familienfreundlicher Arbeitgeber in 2020 hat das BACW eine **Vielzahl von Maßnahmen zur Verbesserung der lebensphasenorientierten Arbeitsumgebung bereits umgesetzt**. In den Zielvereinbarungen des Audits wurden zu den Handlungsfeldern Arbeitsorganisation, Arbeitsort, Information und Kommunikation, Führung und Service für Familien weitere konkrete Maßnahmen entwickelt, die den unterschiedlichen Bedürfnissen der Mitarbeitenden gerecht werden sollen. Diese sind in einer Zielvereinbarung festgehalten, die während der **dreijährigen Zertifikatslaufzeit** bedarfsgerecht umzusetzen sind und deren Status Quo jährlich durch die berufundfamilie Service GmbH überprüft wird. In diesem Sinne konnten bereits **flexible, mobile und alternierende Arbeitsmodelle für eine Vielzahl an Mitarbeitenden und Führungskräften mit unterschiedlichen Bedürfnislagen ausgeweitet werden**. Zum Stichtag 31.12.2022 existieren **88 alternierende Telearbeitsplätze und 1427 mobile Telearbeitsplätze**. Weiterhin wurden weitere **Informations- und Serviceangebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie** sowie die in Unterkapitel 2.1.1 genannten Schulungen für Führungskräfte umgesetzt.

Planungen für 2023 ff.:

- **Aktualisierung der Dienstvereinbarungen (DVen) für flexibles ortsunabhängiges Arbeiten:** Hybride Arbeitsformen verändern maßgeblich den Arbeits- und Führungsalltag. Dies erfordert die Neugestaltung von Rahmenbedingungen sowie Grundsätzen einer modernen Arbeits- und Führungskultur mit Maßgaben zur Kompetenzentwicklung insbesondere zur Selbststeuerung, digitalen, sozialen und gesundheitsorientierten Kompetenz und zum Arbeitsschutz. Der Prozess der Überarbeitung der

derzeitigen DVen dazu läuft. Der Abschluss ist im Laufe des Jahres 2023 vorgesehen.

- **Ausweitung moderner Raumkonzepte:** Im Zuge der stetigen Erweiterung ortsflexibler Arbeit, bestehenden Raummehrbedarfe, Neuanmietungen und zur effizienten Raumnutzung soll in 2023 ff. die Umsetzbarkeit von modernen Raumkonzepten mit sog. Desksharing und Coworking-Arbeitsmodellen geprüft werden. Die Geschäftsstelle Prozessmanagement der Bezirke, ansässig beim BA Neukölln und u. a. zuständig für das Politikfeld Personal, koordiniert und kommuniziert hierzu bezirksübergreifend den Anforderungskatalog an einen modernen flexiblen Arbeitsplatz für die Bezirksverwaltung gegenüber dem Senat und erfragt dort die Finanzierung interessierter Pilotbehörden zu „Arbeit mal anders in einer Bezirksverwaltung“. Das BACW hat für eine Pilotierung Interesse angemeldet. Derzeit wird geprüft, ob und in welchen Arbeitsbereichen bzw. Bürogebäuden eine Umsetzung möglich ist.
- **Umstieg auf das kostenfreie Gütesiegel familienfreundlicher Arbeitgeber Land Berlin (GfA):** In Bezug auf das GfA überzeugen Zielsetzung, Ablauf, Berücksichtigung von Behördenspezifika und anders als bei audit berufundfamilie die Kostenfreiheit. Die SenFin plant langfristig die landesweite Umsetzung mit allen Behörden des Landes Berlin. Die Bewerbung des BACW für das GfA bei der SenFin war erfolgreich, sodass wir unmittelbar nach auslaufendem Zertifizierungsprozess mit der audit berufundfamilie im Herbst 2023 den Auditierungsprozess GfA kostenfrei weiterführen können.

2.1.4 Gesundheitsmanagement und Arbeitsschutzkoordination

Ziel des betrieblichen Gesundheitsmanagements und Arbeitsschutzes ist es, die Gesundheit und Sicherheit der Beschäftigten zu schützen, zu fördern und Krankheiten vorzubeugen. Dies ist in Zeiten höherer Belastung, einer weltweiten gesundheitlichen Krisensituation und der zunehmenden Entgrenzung durch virtuelle Arbeit wichtiger, aber auch schwieriger denn je. Das Gesundheitsmanagement und die Arbeitsschutzkoordination unterstützen die Dienstkräfte des BACW durch breit gefächerte Angebote, Projekte und Präventionsmaßnahmen bei einer gesundheitsfördernden Gestaltung ihres Arbeitsalltags. Im Folgenden werden die derzeitigen Maßnahmen des Gesundheitsmanagements und der Arbeitsschutzkoordination im Berichtszeitraum 01.01.2022 bis 31.12.2022 näher beleuchtet. In einem zweiten Schritt wird ein Blick auf die betriebliche Gesundheitsquote des BACW geworfen, um daraus weitere Handlungsfelder abzuleiten.

2.1.4.1 Angebote des Gesundheitsmanagements und der Arbeitsschutzkoordination

Für die Entspannung der Beschäftigten werden **Massagen von zertifizierten Physiotherapeut:innen und Masseur:innen** angeboten. Dabei wird möglichen Beeinträchtigungen des Muskel-Skelett-Systems entgegengewirkt und die Gesundheit gefördert. Zu den Massageangeboten zählen die Rückenmassage sowie die Fußreflexzonenmassage. Die Angebote werden in den Räumlichkeiten des Bezirksamtes durchgeführt. Die Kosten werden von den Mitarbeitenden getragen.

Weiterhin wurde das **PiNA-Projekt**, welches bereits im Jahr 2021 angeboten wurde, fortgeführt. Das Projekt forciert Sportübungen am Arbeitsplatz, eine ausgewogene Ernährung sowie die Stärkung und Aufrechterhaltung der psychischen Gesundheit. PiNA findet in Kooperation mit der Deutschen Rentenversicherung und einer Rehabilitationsklinik statt. Die erste Durchführung von PiNA im Ordnungsamt erzielte eine Zufriedenheit von 100 %. Die zweite Durchführung mit dem Tiefbau- und Landschaftsplanungsamt (Grünflächenamt) begann am 05.12.2022 und endet am 02.03.2023. Das Projekt findet in den Räumlichkeiten des Bezirksamtes statt. Dafür wurden an drei Tagen im Abstand von sechs Wochen Workshops durchgeführt. Zusätzlich konnte von jedem Teilnehmenden ein Gesundheitsticket im Wert von 250 Euro für Gesundheitskurse eingelöst werden.

Fortgeführt wurde ebenfalls der **Online-Resilienz-Coach**. Dabei handelt es sich um ein webbasiertes Trainingsportal für die Stärkung der psychischen Widerstandskraft bzw. zur Förderung von Resilienz. Die Online-Plattform enthält spezielle Wissenseinheiten und Übungen zur Stressbewältigung und vermittelt auf diese Weise Methoden, die die individuelle Widerstandskraft und Belastungsfähigkeit stärken können.

Im September 2022 wurde eine Gesundheitskoordinatorin zur Unterstützung des Gesundheitsmanagements eingestellt. Diese wurde mit der Erstellung eines **Gesundheitsmanagementkonzepts** beauftragt. Die Fertigstellung ist für das Frühjahr 2023 vorgesehen. Durch das Konzept sollen auf die Beschäftigten des Bezirksamtes zugeschnittene Maßnahmen angeboten werden können.

Die in 2021 in Zusammenarbeit mit der bezirklichen Volkshochschule angebotenen Gesundheitskurse wie z. B. Yoga, Pilates und Qi Gong konnten aufgrund einer Kostenerhöhung in 2022 nicht weiter fortgeführt werden, da diese vom Gesundheitsmanagement nicht getragen werden können. Ein weiteres Hindernis stellen fehlende Räumlichkeiten dar, in denen die Kurse stattfinden können. Im DG OSA existiert ein Sportraum, der allerdings ebenfalls für Massagebehandlungen und an den Nachmittagen von der Volkshochschule genutzt wird. In den Räumlichkeiten im Hohenzollerndamm, in dem die meisten Dienstkräfte unter-

gebracht sind, existiert kein Sportraum. Zudem hat eine Auswertung gezeigt, dass es insgesamt eine Beteiligungsquote von nur 56 % im Jahr 2021 an den Sportkursen gab. Demgegenüber stehen der organisatorische Aufwand und die Kosten, weshalb eine Weiterführung der Kurse in der ehemaligen Form nicht zielführend erscheint. Andere Möglichkeiten werden im Zuge der Erstellung des Gesundheitskonzepts geprüft.

Außerdem wurde auch im Jahr 2022 die **jährliche Gripeschutzimpfung** an vier ganztägigen Impftagen mit rund 300 Impfungen in Kooperation mit der Charité im Dienstgebäude Hohenzollerndamm angeboten. Die Kosten wurden vom BACW getragen.

Im Berichtsjahr wurden vertragsgemäß **24 Arbeitssicherheitsbegehungen** in unterschiedlichen Bereichen durch die Fachkraft für Arbeitssicherheit (FASi) und die Betriebsärztin der Charité durchgeführt und überwiegend vom Personalrat und der Arbeitsschutzkoordinatorin begleitet. Bei den Begehungen wurde u. a. festgestellt, dass die **Ergonomie am Bildschirmarbeitsplatz optimierungsbedürftig** ist. Beispielsweise sind vielen Beschäftigten erforderliche und individuelle Einstellungsmöglichkeiten des Stuhls nicht bekannt und die optimale Nutzung der höhenverstellbaren Sitz-Steh-Tische mit regelmäßigem Wechsel der Arbeitsposition wird nicht umgesetzt. Informationen zur Ergonomie sind u. a. Bestandteil der Unterweisungen durch die Führungskräfte, die oft gar nicht oder lückenhaft durchgeführt werden. Da viele der Beschäftigten über gesundheitliche Beschwerden (z. B. Muskel-Skelett-Erkrankungen) klagen, sollte künftig mehr auf die optimale Einrichtung des Arbeitsplatzes geachtet werden – auch präventiv.

Im Jahr 2021 wurden 1579 Krankheitskalendertage der Beschäftigten bezogen auf **Arbeits- und Dienstunfälle** im BACW gezählt, der Anteil betrug 2 % (Durchschnitt Bezirke 1,2 %).³² Der Jahresbericht der Statistikstelle der SenFin für das Jahr 2022 ist noch nicht veröffentlicht, sodass zu der Entwicklung der Anzahl der Krankheitskalendertage aufgrund von Arbeits- und Dienstunfällen im Jahr 2022 derzeit noch keine valide Aussage gegeben werden kann. Gemäß des gemeinsamen Jahresberichts 2022 der Betriebsärztin (BÄ) und der Fachkraft für Arbeitssicherheit (FaSi) für das BACW wurden im Jahr 2021 67 Arbeits- und Wegeunfälle gemeldet. Im Berichtsjahr 2022 verringerten sich die Arbeitsunfälle auf 45, was einem Rückgang von über 30 % entspricht. Zu begründen sei dies laut Jahresbericht mit einer Zunahme der Heimarbeit.

³² Vgl. Statistikstelle Personal bei der Senatsverwaltung für Finanzen (2022): Gesundheitsquote des unmittelbaren Landesdienstes Berlin. Berichtsjahr 2021, S. 61.

2.1.4.2 Gesundheitsquoten - Jahresquote 2022

Die Statistikstelle Personal bei der SenFin definiert im Methodikteil ihres Jahresberichts 2021 die Gesundheitsquote als den „Anteil der Kalendertage ohne gemeldete Erkrankungen an der Gesamtzahl der Kalendertage der Sollzeiten aller Beschäftigten im Berichtszeitraum [bzw. seit dem Stichtag] in Prozent je Organisationseinheit“. Es wird weiter ausgeführt: „in die Berechnung werden alle Kalendertage mit Krankmeldungen, also z. B. auch Wochenenden und Feiertage einbezogen, um eine einheitliche Berechnungsbasis zu haben, mittels derer alle unterschiedlichen Arbeitszeitmodelle vergleichbar sind“.³³

Wie oben bereits angesprochen, wird im Folgenden eine aufbereitete Auswahl der Zahlen der Statistikstelle Personal bei der SenFin wiedergegeben, so wie sie vergleichsweise im jährlichen Bericht zur Gesundheitsquote im Land Berlin für das Berichtsjahr 2021³⁴ sowie in den quartalsweisen Auswertungen³⁵ für das 1. bis 4. Quartal 2022 vorliegen. Der jährliche Bericht zur Gesundheitsquote im Land Berlin für das Berichtsjahr 2022 liegt derzeit noch nicht vor, weshalb die jährliche Gesundheitsquote 2022 aus kumulierten Werten der Quartalsauswertungen des Jahres 2022 abgeleitet wurde.

Im betrachteten Berichtszeitraum 01.01.2022 bis 31.12.2022 **war jede:r Beschäftigte des BACW im Durchschnitt 3,9 Tage je Kalendermonat und 11,7 Tage je Quartal krankgemeldet.**³⁶ Beim letzten Personalbericht lag der Wert umgerechnet für den Berichtszeitraum 01.07.2021 bis 30.06.2022 noch bei ~ 3,5 Tagen je Kalendermonat und 10,6 Tagen je Quartal.³⁷

Gerechnet auf das **1. Quartal 2022** lag die **Gesundheitsquote** der Beschäftigten des BACW **bei 87,2 %** und damit 0,1 Prozentpunkte über dem Wert für alle Bezirke insgesamt (87,1 %). Verglichen mit dem Gesamtwert für die Berliner Haupt- und Bezirksverwaltungen insgesamt (88,1 %) war die Gesundheitsquote des BACW im 1. Quartal 2022 0,9 Prozentpunkte geringer. Bezogen auf die durchschnittlichen Krankheits(kalender)tage je Beschäftigte:n für das 1. Quartal 2022 entsprach der Wert für das BACW mit 11,6 Tagen genau

³³ Statistikstelle Personal bei der Senatsverwaltung für Finanzen (2022): Gesundheitsquote des unmittelbaren Landesdienstes Berlin. Berichtsjahr 2021, S. 9 und Fußnote auf S. 11.; Zahlen für das Berichtsjahr 2022 liegen mit Stand April 2023 noch nicht vor.

³⁴ Ebd.

³⁵ Statistikstelle Personal bei der Senatsverwaltung für Finanzen (2022): Vierteljährliches Monitoring der Gesundheitsquoten, 1. Quartal bis 4. Quartal 2022.

³⁶ Eigene Hochrechnung nach SenFin (2022): Vierteljährliches Monitoring der Gesundheitsquoten der 1. bis 4. Quartale 2022.

³⁷ Eigene Hochrechnung nach SenFin Daten 3. und 4. Quartal 2021 sowie 1. und 2. Quartal 2022, Werte geben den quartalen Durchschnitt für den Berichtszeitraum 01.07.201 bis 30.06.2022 wieder und sind nicht mit den veröffentlichten Jahreswerten der SenFin für Berichtsjahr 2021 zu verwechseln.

dem Gesamtwert für alle Bezirke insgesamt und lag 0,9 Tage über dem Gesamtwert für die Berliner Haupt- und Bezirksverwaltungen insgesamt (10,7 Tage).³⁸

Für das **2. Quartal 2022** lag die **Gesundheitsquote** für das BACW **bei 88,5 %**, somit 0,2 Prozentpunkte unter dem Wert für alle Bezirke insgesamt (88,7 %) und 1,1 Prozentpunkte unter dem Gesamtwert für die Berliner Haupt- und Bezirksverwaltungen (89,6 %). Die durchschnittlichen Krankheits(kalender)tage je Beschäftigte:n lagen bei 10,5 Tagen, was leicht über dem Bezirkswert (10,2 Tage) und einen Tag über dem Gesamtwert für die Berliner Haupt- und Bezirksverwaltungen (9,5 Tage) liegt.³⁹

Für das **3. Quartal 2022** lag die **Gesundheitsquote** für das BACW bei **88,0 %** und 0,6 Prozentpunkte unter dem Wert für alle Bezirke insgesamt (88,6 %) sowie 2,3 Prozentpunkte unter dem Gesamtwert für die Berliner Haupt- und Bezirksverwaltungen (90,3 %). Die durchschnittlichen Krankheits(kalender)tage je Beschäftigte:n betragen 11,0 Tage, was leicht über dem Bezirkswert (10,5 Tage) und 2,1 Tage über dem Gesamtwert für die Berliner Haupt- und Bezirksverwaltungen (8,9 Tage) liegt.⁴⁰

Für das **4. Quartal 2022** lag die **Gesundheitsquote** für das BACW **bei 86,0 %** und 0,2 Prozentpunkte unter dem Wert für alle Bezirke insgesamt (86,2 %) und 1,8 Prozentpunkte unter dem Gesamtwert für die Berliner Haupt- und Bezirksverwaltungen (87,8 %). Die durchschnittlichen Krankheits(kalender)tage je Beschäftigte:n lagen bei 12,8 Tagen, was leicht über dem Bezirkswert (12,7 Tage) und 1,6 Tage über dem Gesamtwert für die Berliner Haupt- und Bezirksverwaltungen (11,2 Tage) liegt.⁴¹

Laut den kumulierten Quartalsberichten der Statistikstelle Personal lag die durchschnittliche Gesundheitsquote der Beschäftigten des BACW für das Berichtsjahr 2022 bei 87,4 % und damit 0,3 Prozentpunkte unter dem Gesamtwert für alle Bezirksverwaltungen des Landes Berlin insgesamt (87,7 %) und 1,6 Prozentpunkte unter dem Gesamtwert für die Berliner Haupt- und Bezirksverwaltungen insgesamt (89,0 %). Beim letzten Personalbericht lag der errechnete quartale Durchschnittswert für den Berichtszeitraum 01.07.2021 bis 30.06.2022 noch bei durchschnittlich 88,4 % je Quartal.⁴² **Im Ergebnis ist im aktuellen Berichtszeitraum 01.01.2022 bis 31.12.2022 eine Verschlechterung der Gesundheitsquote und Krankheitstage zu verzeichnen. Insgesamt ist festzuhalten, dass die Werte unter den**

³⁸ Zum gesamten Absatz vgl. SenFin (2022): Monitoring der Gesundheitsquoten im 1. Quartal 2022, S. 2.

³⁹ Vgl. SenFin (2022): Monitoring der Gesundheitsquoten im 2. Quartal 2022, S. 2.

⁴⁰ Vgl. SenFin (2022): Monitoring der Gesundheitsquoten im 3. Quartal 2022, S. 2.

⁴¹ Vgl. SenFin (2022): Monitoring der Gesundheitsquoten im 4. Quartal 2022, S. 2.

⁴² Eigene Hochrechnung nach SenFin Daten 3. und 4. Quartal 2021 sowie 1. und 2. Quartal 2022, Werte geben den quartalen Durchschnitt für den Berichtszeitraum 01.07.201 bis 30.06.2022 wieder und sind nicht mit den veröffentlichten Jahreswerten der SenFin für Berichtsjahr 2021 zu verwechseln.

bezirklichen und landesweiten Durchschnittswerten liegen. Hierzu bedarf es einer genaueren Betrachtung nach kritischen Bereichen und bedarfsgerechten Gegenmaßnahmen.

2.1.4.3 Gesundheitsquote im Jahr 2022 nach Ämtern und Geschäftsbereichen

Die untenstehende Tabelle listet die Gesundheitsquoten für das Berichtsjahr 2022 je Amt und Geschäftsbereich. Es wurde ein Grün-Gelb-Rot-Farbverlauf genutzt, um eine bessere Orientierung über die Verhältnisse der Werte zueinander zu geben. Die höchsten Quoten sind dabei in Grün-, die niedrigsten in Rottönen markiert. Da noch kein Jahresbericht zur Gesundheitsquote erschienen ist, wurden die Quartalsberichte kumuliert dargestellt.

Abteilung / Amt / Geschäftsbereich	Gesundheitsquote der Beschäftigten in %**
Bezirksamt Charlottenburg-Wilmersdorf von Berlin*	87,4
Bezirksverordnetenversammlung (BVV)	-
Abt. I: Finanzen, Personal und Wirtschaftsförderung (FinPers)	-
BzBmin (inkl. Geschäftsber., Vergabestelle, Pressestelle, Beauftragte)	91,3
Geschäftsbereich Beschäftigtenvertretungen	92,1
SE Finanzen, Personal und Steuerungsdienst	92,3
Personalüberhang	84,1
Rechtsamt	97,2
Sozialraumorientierte Planungskoordination (SPK)	89,7
Wirtschaftsförderung	93,2
Abt. II: Bildung, Sport, Kultur, Liegenschaften und IT (Bild)	-
Geschäftsbereich	93,4
Schul- und Sportamt	91,0
Amt für Weiterbildung und Kultur	89,8
SE Facility Management	88,7
Abt. III: Ordnung, Umwelt, Straßen und Grünflächen (OrdUm)	-
Geschäftsbereich	94,6
Ordnungsamt	83,2
Straßen- und Grünflächenamt	84,9
Umwelt- und Naturschutzamt	88,5
Abt. IV: Stadtentwicklung (Stadt)	-
Geschäftsbereich	91,2
Stadtentwicklungsamt	92,1
Abt. V: Bürgerdienste und Soziales (Bü)	-
Geschäftsbereich	92,8
Amt für Bürgerdienste	85,4
Amt für Soziales	84,0

Abteilung / Amt / Geschäftsbereich	Gesundheitsquote der Beschäftigten in %**
Abt. VI: Jugend und Gesundheit (JugGes)	-
Geschäftsbereich	91,1
Jugendamt	88,3
Gesundheitsamt	89,6
Wirtschaftsplan (hauptsächlich OA - Parkraumbewirtschaftung)	70,2

* **Grundgesamtheit nach Daten der Statistikstelle Personal (SenFin)**

** **alle Werte kumuliert zusammengefasst nach SenFin (2022): Vierteljährliches Monitoring der Gesundheitsquoten der Quartale I bis IV 2022**

Daten für die Abteilungsebene liegen nicht vor. Auf Ämterebene weisen kleinere Einheiten und Geschäftsbereiche wie das Rechtsamt (97,2 %), der Geschäftsbereich Ordnungsamt (94,6 %), der Geschäftsbereich Schul- und Sportamt (93,4 %) sowie die Wirtschaftsförderung (93,2 %) Spitzenwerte für das Berichtsjahr 2022 auf.

Die niedrigste Gesundheitsquote für das Berichtsjahr 2022 hat mit 70,2 % die Parkraumbewirtschaftung (Wirtschaftsplan). Weiterhin kritische Werte weisen das Ordnungsamt (83,2 %), das Amt für Soziales (84,0 %), der Personalüberhang (84,1 %) sowie das Straßen- und Grünflächenamt (84,9 %) auf. Um diesem Umstand effektiv begegnen zu können, wurden bereits eine Reihe von Maßnahmen ergriffen, von denen das oben erläuterte **Gesundheitsprojekt PiNA** das umfangreichste ist.

Planungen für 2023 ff.:

- **Bestehende Angebote**, wie Massagen, Impfungen und das PiNA-Projekt, sollen nach Möglichkeit **fortgeführt** werden. Zudem sollen weitere Maßnahmen, die sich aus den Ergebnissen der Konzepterstellung herleiten, erstellt werden.
- Die Teilnahme des Bezirksamts an einem **Staffellauf** wird organisiert.
- Die Planung für einen **Gesundheitstag** hat begonnen.
- Der Entwurf einer **Beschäftigtenumfrage** für alle Dienstkräfte des BACW wurde erstellt. Die Umfrage enthält neben Fragen zur gesundheitlichen Situation auch Fragestellungen zur psychischen Gefährdungsbeurteilung. Es ist geplant, sie in einer reduzierten Form alle zwei Jahre zu wiederholen.
- Es existieren derzeit neun aktiv betriebene **Sportgruppen**. Die Gruppen werden von Mitarbeitenden des BACW bzw. von ehemaligen Dienstkräften geleitet und organisiert. Eine Neuorganisation der Sportgruppen wird aufgrund der bestehenden langjährigen Strukturen nicht angestrebt. Allerdings soll der **Auftritt im Intranet im kommenden Jahr überarbeitet** werden, um neue Mitglieder gewinnen zu können.

- Derzeit tritt das Gesundheitsmanagement mit **Fitnessstudios zwecks Kooperationen** in Kontakt.
- Es befindet sich ein Vorhaben in der Umsetzung, das die **Anrechnung von bestimmten sportlichen Aktivitäten auf bis zu einer Stunde Arbeitszeit pro Woche** regelt.

2.1.6 Wissensmanagement

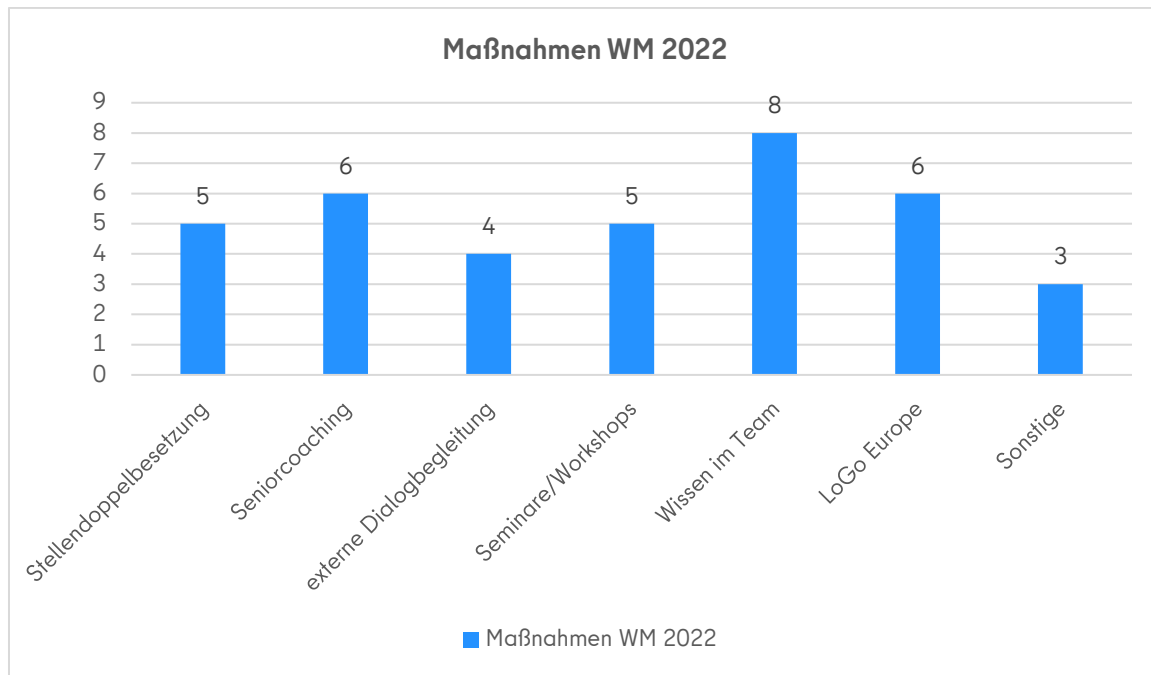
Trotz vieler zusätzlicher Herausforderungen wie der vorläufigen Haushaltswirtschaft und der pandemischen Krisensituation konnten im betrachteten Zeitraum (01.01.2022 bis 31.12.2022) wichtige Maßnahmen des Wissensmanagements umgesetzt werden. Dabei war das erste Halbjahr besonders durch die vorläufige Haushaltswirtschaft geprägt, die zwangsläufig zur Verschiebung vieler Maßnahmen in das zweite Halbjahr führte. Hervorzuheben ist in diesem Zusammenhang, dass es dennoch im ersten Halbjahr gelang, ein **Webinar zum Wissensmanagement für Führungskräfte** durchzuführen.

Bedingt durch die anhaltende pandemische Lage konnten viele Maßnahmen durch diese besondere Ausnahmesituation nicht im gewohnten Umfang stattfinden. Das Wissensmanagement ist diesen Herausforderungen jedoch innovativ begegnet. So wurde ein **„Wissensmanagement auf anderen Wegen“** ins Leben gerufen und viele Maßnahmen wurden digital angeboten, seit dem zweiten Halbjahr 2022 teilweise auch wieder in Präsenz. Dazu gehörten insbesondere Angebote wie **Stellendoppelbesetzung, Seniorcoaching, Dialogbegleitung (extern und intern), LoGo Europe** (Europäischer Verwaltungsmitarbeiter*innen-austausch), **Information und Beratung, gemeinsame Projekte sowie Seminare, Workshops und Teammaßnahmen** zu den Themen:

- „In welchem Bereich zum Wissensmanagement brauchen Sie Unterstützung?“
- „Dateistrukturierung im Team“
- „Mix der Generationen“ – generationsübergreifende Zusammenarbeit (für ein Team oder Inhouse-Seminar allgemein)
- „Wissen im Team“
- „Meine späten Berufsjahre aktiv gestalten“
- „Wissensmanagement auf anderen Wegen“

Die Herausforderungen dieser besonderen Situation haben noch einmal mehr die wachsende Bedeutung einer umfassenden Digitalisierung auf allen Gebieten gezeigt. Dies gilt in besonderem Maße für den Bereich des Wissensmanagements (WM).

Maßnahmen des WM im Zeitraum 01.01.2022 bis 31.12.2022 nach Art und Durchführungsgrad



Hinter allen Maßnahmen verbergen sich individuell zugeschnittene Angebote für Einzelpersonen, Teams oder Fachbereiche. Die Maßnahmen konnten auch miteinander kombiniert werden. Trotz der oben bereits erwähnten erschwerten Bedingungen mussten im Betrachtungszeitraum nur wenige Maßnahmen komplett verschoben bzw. zurückgenommen werden.

Für das Jahr 2022 wurden **14 Stellendoppelbesetzungen** durch die jeweiligen Abteilungen beantragt und durch SenFin bewilligt. Es wurden **fünf Maßnahmen finanziert**. Dies entspricht auch den Zahlen aus dem letzten Personalbericht (Berichtszeitraum: 01.07.2021 bis 30.06.2022). Personalkosten werden nur bei einer tatsächlich erfolgten Doppelbesetzung durch SenFin erstattet. Bei den Stellendoppelbesetzungen handelt es sich um ein effektives, aber auch sehr aufwendiges und kostenintensives Verfahren. Demzufolge kommen Stellendoppelbesetzungen mitunter nur teilweise zum Einsatz. Die Anzahl der vom Wissensmanagement betreuten Prozesse liegt über der Zahl der finanzierten Doppelbesetzungen. Eine Übertragung der Mittel auf andere Stellendoppelbesetzungen oder Maßnahmen jeglicher Art ist nicht möglich, die Gelder sind zweckgebunden und müssen bei Nichtnutzung freigegeben (rechtzeitig storniert) werden. Die vergleichsweise **geringe Durchführungsquote bei den Stellendoppelbesetzungen** im Betrachtungszeitraum hat unverändert neben der weiterhin in 2022 noch bestehenden pandemischen Situation ihre Ursachen vor allem in folgenden Sachverhalten:

- Verzögerungen im Stellenbesetzungsverfahren → späte oder notwendige zweite Ausschreibung, weil zunächst keine geeigneten Nachfolger:innen gefunden wurden

- nicht rechtzeitiges Eintreffen der Nachfolger:innen → Versetzungsfristen, Kündigungsfristen, Absage von Bewerber:innen etc.,
- oft schlechte Bewerber:innenlage (besonders in Spezialgebieten) → Fachkräftemangel, Konkurrenz der Bezirks-, Landes- und Bundesverwaltungen sowie freien Wirtschaft, Unterschiede in Besoldung/Entgelt etc.,
- die insgesamt in Berlin vorhandene hohe Fluktuations- und Einstellungsrate führt dazu, dass viele Behörden um gleichqualifizierte Bewerber:innen gewissermaßen konkurrieren,
- Wissensgeber:innen scheiden ungeplant vorzeitig aus oder sind längerfristig erkrankt → kein Wissenstransfer möglich.

Die Zahl der vermeintlich planbaren Abgänge – der Kolleg:innen, die ihre Berufstätigkeit beenden – wird in den nächsten Jahren stark anwachsen. Hierbei ist zu beachten, dass ein früheres Ausscheiden z. B. durch eine Schwerbehinderung oder aus anderen Gründen erfahrungsgemäß sehr häufig ist. Rein statistisch gesehen beträgt das Durchschnittsalter 64 Jahre⁴³ für den vorzeitigen Renteneintritt und für die vorzeitige Pensionierung durchschnittlich 63 Jahre⁴⁴.

Aus einem Beratungsgespräch mit einer Führungskraft oder einem abgeschlossenen Wissenstransferprozess ergeben sich oftmals weitere notwendige Maßnahmen im Rahmen des Wissensmanagements. Dabei geht es immer um eine ganzheitliche Betrachtung – eine Situationsanalyse. Im Vordergrund steht die Frage, wie Wissensmanagement den Umgang mit Wissen fördern kann. Dazu wird die jeweilige Teamsituation berücksichtigt und analysiert, Risiken und Chancen werden abgewogen und das Wissensmanagement darauf aufbauend initiiert und entwickelt.

Planungen für 2023 ff.:

- **Weiterführung bestehender und neue Maßnahmen des Wissensmanagements** wie Online-Seminar „agiles Wissensmanagement“, Inhouse-Seminar „Mix der Generationen“, Online-Seminar „Dateistrukturierung“, „Führung – Kultur – Dialog“, Seminar „Onboarding“, vermehrter Einsatz externer Dialogbegleitungen als zusätzliche Unterstützung der Führungskräfte sowie Methodenworkshop „Lernen und Praxis“ (Umgang mit Wissen).

⁴³ Vgl. Deutsche Rentenversicherung (2022): Rentenatlas 2022, S. 19.

⁴⁴ Vgl. SenFin (2021): Fortschreibung des Berichts zur Entwicklung der Versorgungsausgaben vom 08.08.2021, S. 20 f.

- Einzelne Maßnahmen und Projekte werden auf die Abteilungen, Ämter und Fachbereiche zugeschnitten.
- Fortführung der Quartalsgespräche des Wissensmanagements mit den Zentralen Serviceeinheiten bzw. Büroleitungen der Abteilungen.

2.2 Zentrales Stellenmanagement

Mit der Neustrukturierung der Serviceeinheit Finanzen, Personal und Steuerungsdienst zum 01.08.2022 ist der neue Fachbereich Zentrales Stellenmanagement mit seinen Arbeitsgruppen Stellenbewertung, Bewerbungsbüro und Stellenwirtschaft entstanden. Hier werden nunmehr alle insbesondere an einem Auswahlprozess beteiligten Arbeitsgruppen in einem Fachbereich gebündelt.

2.2.1 Stellenbewertung

Die folgenden Tabellen zeigen die im Berichtszeitraum entstandenen Bewertungsvorgänge differenziert nach abgeschlossenen Bewertungen, offenen, noch nicht abgeschlossenen Bewertungen und offenen, noch nicht begonnenen Bewertungen.

	Σ	Be- amte	Tarif
Abgeschlossene Bewertungen 1. Quartal 2022	5	0	5
Abgeschlossene Bewertungen 2. Quartal 2022	24	5	19
Abgeschlossene Bewertungen 3. Quartal 2022	15	2	13
Abgeschlossene Bewertungen 4. Quartal 2022	9	3	6

Offene (nicht abgeschlossene) Bewertungen Stand 31.12.2021	90
Offene (nicht abgeschlossene) Bewertungen Stand 31.03.2022	101
Offene (nicht abgeschlossene) Bewertungen Stand 30.06.2022	97
Offene (nicht abgeschlossene) Bewertungen Stand 30.09.2022	118
Offene (nicht abgeschlossene) Bewertungen Stand 31.12.2022	131

davon (siehe folgende Tabelle)

Offene (noch nicht begonnene) Bewertungen Stand 31.12.2021	32
Offene (noch nicht begonnene) Bewertungen Stand 31.03.2022	24
Offene (noch nicht begonnene) Bewertungen Stand 30.06.2022	39
Offene (noch nicht begonnene) Bewertungen Stand 30.09.2022	60
Offene (noch nicht begonnene) Bewertungen Stand 31.12.2022	65

Die seit dem 28.06.2021 geltende **Vorgriffsregelung** zur Neufassung der Nr. 3.5 der AV zu § 49 LHO tangierte auch in 2022 die Bewertungsvorgänge von grundsätzlicher Bedeutung (Aufgabengebiete, die vergleichbar in anderen Behörden des Landes Berlin vorkommen können). Dabei ging es vorgeschaltet um ein **umfangreiches Einigungsverfahren** (Umfrage und Abstimmung) unter den zwölf Bezirksverwaltungen, welches **hohe Zeit- und Personalkapazitäten** band. Auch Bewertungsvermutungen unterlagen mit wenigen strengen Ausnahmen einem Beteiligungsprozess bei SenFin und stellten damit kaum mehr eine zeitliche „Abkürzungsmöglichkeit“ für Stellenausschreibungsprozesse dar. Diese Regelungen hatten zuvor im BACW für rund 90 % der vorliegenden Bewertungsvorgänge ihre Anwendung gefunden. Die Stellenbewertung unterlag damit einem mehrstufigen, komplexen Verfahren, das aufgrund zahlreicher zu berücksichtigender möglicher Besonderheiten für den Einzelfall betrachtet werden musste und dadurch nicht nur viel Zeit beanspruchte, welche dann für die eigentliche Gutachtenerstellung fehlte, sondern auch das Ziel der Vereinheitlichung der Bewertungen im Land Berlin verfehlte, da sich nur die Bezirks- und bisher nicht die Senatsverwaltungen tatsächlich daran beteiligten. Abweichende Bezirke konnten am Ende mit Verweis auf „organisatorische Besonderheiten“ weiterhin ihre Bewertungen aufrechterhalten. Allein in diesem Jahr befanden sich über 400 Umfragen der einzelnen Bezirksverwaltungen im Umlauf (Stand 30.06.2022 waren es noch 320 Umfragen) und mussten jeweils geprüft und bewertet werden. Einige Aufgabengebiete kamen thematisch mehrmals vor, da andere organisatorische oder inhaltliche Gegebenheiten eine erneute Umfrage notwendig machten. Diese Prüfungen mussten selbst bei Aufgabengebieten durchgeführt werden, die im BACW gar nicht bzw. bisher nicht vorkamen. Es liegen bislang 68 Musterentscheidungen der SenFin vor. Die Ergebnisse sind jedoch regelmäßig nicht ohne Weiteres für die hiesige Bezirksverwaltung nutzbar. Dies hat unterschiedliche Gründe (anderer organisatorischer Zuschnitt, andere Aufgabeninhalte, Schwierigkeiten bei der Einbindung in das bezirkliche Bewertungsgefüge), die so nicht bedenkenlos aufgelöst werden können. Bei vielen Musterentscheidungen ist ein Mehrwert praktisch nicht gegeben.

Zusammenfassend hatte die damalige Situation erhebliche negative Folgen. Dies führte u. a. zu einem kontinuierlichen Anwachsen der sich in der Bearbeitung befindlichen Bewertungsvorgänge. Zum Stichtag 31.12.2022 befanden sich 131 nicht abgeschlossene Bewertungsvorgänge in der Stellenbewertung, davon wurde bei 65 noch nicht mit der Prüfung begonnen. Im letzten Personalbericht (Stichtag 30.06.2022) waren dies noch 97 nicht abgeschlossene bzw. 39 noch nicht begonnene Bewertungen.

Die SenFin hat den Prozess der Vorgriffsregelung evaluiert. Die Zulieferungen zur Evaluation seitens der Bezirke erfolgte vorab abgestimmt, um ein einheitliches Bild an die SenFin abzugeben. Die von der SenFin präsentierten Evaluationsergebnisse zeigen, dass gegenüber einem hohen zeitlichen und bürokratischen Aufwand bisher keine oder nur geringe Arbeitserleichterung für die Stellenbewerber:innen besteht, um einheitliche Bewertungen bei gleichen Tätigkeiten sicherzustellen. Weiterhin verlängern sich die ohnehin schon zeitaufwendigen Stellenbewertungsprozesse. Die SenFin sieht sich nicht in der Lage, die eingereichten Vorgänge innerhalb einer angemessenen Zeit zu bearbeiten. Das Ziel einer einheitlichen Bewertung gleichartiger Arbeitsvorgänge ist weder aus Sicht der Bezirksämter noch aus Sicht der Hauptverwaltung nicht einmal für Querschnittsaufgaben erreicht. Ebenso wurde deutlich, dass sich die Hauptverwaltung größtenteils bei der Anwendung der Vorgriffsregelung zurückhält und keinerlei Interesse besteht, eigene Bewertungen mit den Bezirken zu teilen. **Im Ergebnis wurde sich gemeinsam mit SenFin im Februar 2023 darauf verständigt, die Vorgriffsregelung bis auf Weiteres auszusetzen.** Die SenFin hat folgende Vorschläge zum weiteren Vorgehen unterbreitet:

- a) berufsgruppenorientierte Bewertung (z. B. Ingenieure) unter Einbeziehung der Senatsfachverwaltung oder
- b) Bewertung von Organisationsbereichen (z. B. ganze Ämter oder Abteilungen)

In der Runde der SE-Leitungen Finanzen im März 2023 wurde sich auf Variante a) in Kombination mit weiterhin möglichen Einzelfallentscheidungen durch die SenFin verständigt. Darüber hinaus wurde die SenFin gebeten, eine transparente Übersicht aller Muster- und Einzelfallentscheidungen regelmäßig zur Verfügung zu stellen und Arbeitshilfen zu aktualisieren. Die Bezirke werden die "Pankower Tabelle" daneben weiter als Arbeitswerkzeug verwenden. Gleichzeitig wurde die SenFin gebeten darauf hinzuwirken, dass bei der Betrachtung und Bewertung von Aufgabenbereichen, die sowohl in der Hauptverwaltung als auch den Bezirken vorkommen, objektiv gleichartige Arbeitsvorgänge auch als solche bewertet werden und das normierte Verfahren zur Bewertung von Aufgabengebieten von allen Dienststellen als verbindlich betrachtet wird. Weiterhin haben die Bezirke ihr Interesse signalisiert, parallel zu den Ingenieuraufgaben mit weiteren Aufgabefeldern zu starten. Dafür

bieten sich Querschnittsaufgaben, IT-Aufgaben und Sozialberufe an. **Weitere Entwicklungen und Beschleunigungen der Stellenbewertungen aufgrund des Aussetzens bzw. Neufassens der Vorgriffsregelung bleiben abzuwarten.**

2.2.2 Stellenwirtschaft

Der Bereich der Stellenwirtschaft hat sich im Zusammenhang der personellen Veränderungen seit Juni 2019 organisatorisch und strukturell neu ausgerichtet, um als zentraler Servicebereich des Hauses sowohl bei Stellenbesetzungen als auch bei der Bedarfsplanung und Stellenplanaufstellung bestmöglich mitzuwirken. Im Zusammenspiel mit den jeweiligen Abteilungen und Geschäftsbereichen unter Berücksichtigung der dezentralen Fach- und Ressourcenverantwortung, dem Bewerbungsbüro, der Stellenbewertung und weiteren Prozessbeteiligten ist hierbei das prioritäre Ziel, die zur Verfügung stehenden Möglichkeiten der Prozessoptimierung zur Besetzung von Stellen auszuschöpfen.

Übersicht der durch die Stellenwirtschaft im Zeitraum vom 01.01.2022 bis 31.12.2022 bearbeiteten Vorgänge nach Thema

Thema	1. Halbjahr 2022	2. Halbjahr 2022	Gesamt
Rückläufe Personalstelle	733	1196	1929
Rückläufe Personalmanagement	22	0	22
Beteiligungsvorlagen Beschäftigtenvertretungen	499	649	1148
Freimeldungen mit Ausschreibungsersuchen	95	263	358
IPV-Anträge	388	524	912
Versetzungsanfragen	14	17	31
Auswahlvermerke mit Anzahl Maßnahmen	126	173	299
Prämienanträge	5	183	188
Prüfungen von Finanzierungsmöglichkeiten Stellen	0	1	1
Bewertungsfeststellungen	30	16	46
Sonstige Eingänge	167	163	330
Summe	2079	3185	5264

Quelle: eigene Listen Stellenwirtschaft, Stand: 31.12.2022

Insgesamt wurden von der Stellenwirtschaft im Erhebungszeitraum 5264 unterschiedliche Vorgänge bearbeitet. Dabei gab es mit 3185 Vorgängen im 2. Halbjahr 2022 ein deutliches Übergewicht von 1006 Vorgängen im Vergleich zum 1. Halbjahr 2022. Dies dürfte mit der vorläufigen Haushaltswirtschaft im ersten Halbjahr 2022 zusammenhängen. Hervorzuheben ist in diesem Zusammenhang die beachtliche Arbeitsleistung des Stellenwirt-

schaftsteams, das der pandemiebedingten personellen Engpässe, der krisenbedingt erhöhten Personalbewegungen und der insgesamt erschwerten Arbeitssituation zum Trotz dieses erhebliche Arbeitsaufkommen zuverlässig zu handhaben wusste.

2.2.2.1 Stellenanteilsbestand gesamt und besetzbar nach Abteilungen und Ämtern 2022

Die nachstehende Tabelle zeigt die zum Erhebungstichtag 31.12.2022 ermittelten Stellenanteile (StA) des BACW gesamt für das ganze Bezirksamt inklusive Wirtschaftsplan, Jobcenter und Kitaeigenbetrieb sowie gegliedert nach Abteilungen, Ämtern und Geschäftsbereichen. Grundlage der Datenerhebung bildete das Stellenwirtschaftsmodul der Integrierten Personalverwaltungssoftware IPV. Die Grundgesamtheit der Stellenanteile umfasst alle von IPV (aus Sicht der Stellenwirtschaft) zum Stichtag erfassten Stellenanteile laut Stellenplan inklusive von Beschäftigungspositionen (BePo) außerhalb des Stellenplanes. Nicht enthalten sind die Stellenanteile von Nachwuchskräften. Außerdem werden in der folgenden Tabelle auch die jeweils noch besetzbaren Stellen sowie deren Anteil am jeweiligen Stellenanteilsbestand (StA-Bestand) ausgewiesen.

Stand: 31.12.2022			
Abteilung / Amt / Geschäftsbereich	StA-Bestand*	davon besetzbar**	Anteil besetzbarer Stellen
Bezirksamt Charlottenburg-Wilmersdorf von Berlin	2517,89	268,05	10,65%
Bezirksverordnetenversammlung (BVV)	3,00	0,00	-
Abt. I: Finanzen, Personal und Wirtschaftsförderung (FinPers)	186,98	22,98	12%
BzBmin (inkl. Geschäftsber., Vergabestelle, Pressestelle, Beauftragte)	48,15	5,48	11%
Geschäftsbereich Beschäftigtenvertretungen	8,50	5,50	65%
SE Finanzen, Personal und Steuerungsdienst	111,32	9,00	8%
davon Personalüberhang	4,50	0,00	-
Rechtsamt	8,00	2,00	25%
Sozialraumorientierte Planungscoordination (SPK)	7,00	0,00	-
Wirtschaftsförderung	4,00	1,00	25%
Abt. II: Bildung, Sport, Kultur, Liegenschaften und IT (Bild)	452,58	63,15	13%
Geschäftsbereich	17,00	3,00	18%
Schul- und Sportamt	86,29	11,16	13%
Amt für Weiterbildung und Kultur	142,14	20,36	14%
SE Facility Management	207,14	28,64	13%

Stand: 31.12.2022			
Abteilung / Amt / Geschäftsbereich	StA-Bestand*	davon besetzbar**	Anteil besetzbarer Stellen
Abt. III: Ordnung, Umwelt, Straßen und Grünflächen (OrdUm)	515,27	47,11	9%
Geschäftsbereich	23,04	5,04	22%
Ordnungsamt	181,69	17,44	10%
Straßen- und Grünflächenamt	275,12	22,70	8%
Umwelt- und Naturschutzamt	35,42	1,92	5%
Abt. IV: Stadtentwicklung (Stadt)	128,29	6,00	5%
Geschäftsbereich	11,00	1,00	9%
Stadtentwicklungsamt	117,29	5,00	4%
Abt. V: Bürgerdienste und Soziales (Bü)	471,38	56,18	12%
Geschäftsbereich	67,25	1,25	2%
Amt für Bürgerdienste	161,93	16,29	10%
Amt für Soziales	242,19	38,64	16%
Abt. VI: Jugend und Gesundheit (JugGes)	522,11	72,64	14%
Geschäftsbereich	21,40	5,00	23%
Jugendamt	271,70	45,54	17%
Gesundheitsamt	229,02	22,11	10%
Wirtschaftsplan (hauptsächlich OA - Parkraumbewirtschaftung)	137,50	58,75	43%
Jobcenter (Leistungen nach SGB II - Kommunale Träger -)	93,79	31,79	34%***
Kitaeigenbetrieb	6,00	0,00	-

* StA laut Stellenplan inkl. Wirtschaftsplan und BePo außerhalb des Stellenplans, ohne StA von Nachwuchskräften

** ohne Wirtschaftsplan (Parkraumbewirtschaftung), Jobcenter und Kitaeigenbetrieb

*** Entscheidung über Besetzungsgrad trifft das Jobcenter eigenständig

Für das Bezirksamt gab es **zum Erhebungstichtag insgesamt 2517,89 Stellenanteile (Stellensoll)**. Davon waren - ohne Einbezug der Stellen des Wirtschaftsplans, des Jobcenters und des Kitaeigenbetriebs - **268,05 Stellenanteile (StA) besetzbar. Dies entspricht einem Anteil von 10,65 % besetzbarer Stellen am Gesamtstellensoll.**

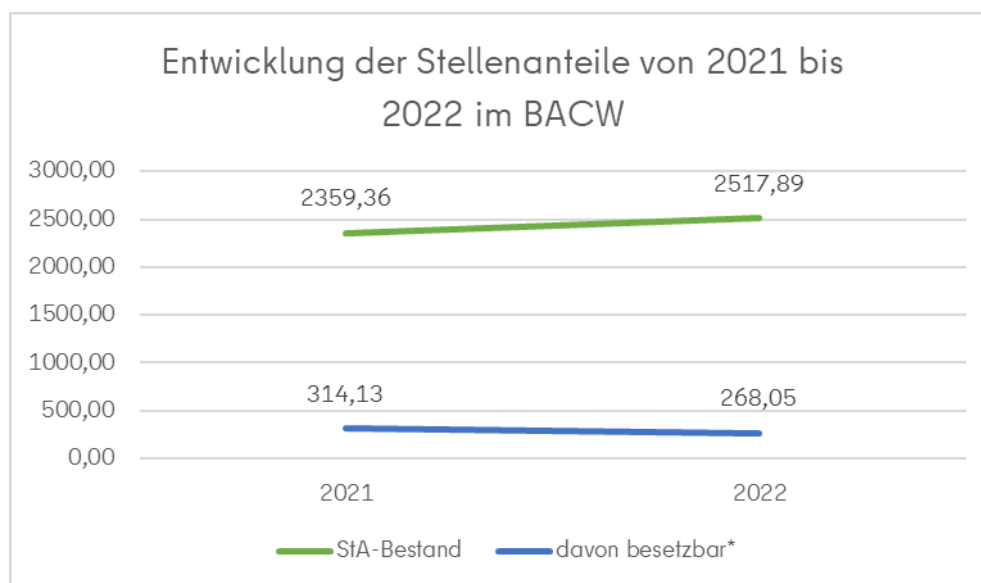
Auf Ebene der Abteilungen hat die Abteilung VI: Jugend und Gesundheit (JugGes) mit 522,11 StA das höchste Stellensoll. Das geringste Stellensoll hat die Abteilung IV: Stadtentwicklung (Stadt) mit 128,29 StA. Auf der Ämterebene hat das Straßen- und Grünflächenamt mit 275,12 StA das höchste Stellensoll, dicht gefolgt vom Jugendamt mit 271,7 StA.

Das niedrigste Stellensoll hat das Rechtsamt mit acht StA. Dieses Gesamtbild der hier aufgezeigten Abteilungen und Ämter entspricht auch dem letzten Personalbericht (Stichtag 30.06.2022).

Den höchsten Anteil von besetzbaren Stellen am Stellensoll hat die Abt. VI: Jugend und Gesundheit (JugGes) mit 14 %, den niedrigsten Anteil die Abteilung IV: Stadtentwicklung (Stadt) mit 5 %. Unter den größeren Ämtern hat das Jugendamt mit 17 % und das Amt für Soziales mit 16 % die höchsten, das Stadtentwicklungsamt mit 4 %, das Umwelt- und Naturschutzamt mit 5 %, das Straßen- und Grünflächenamt sowie die SE Finanzen, Personal und Steuerungsdienst mit jeweils 8 % die niedrigsten Werte.

2.2.2.2 Stellenanteile - Entwicklung 2021 bis 2022

Ein Blick auf die Entwicklung des Sollstellenbestandes sowie auf die besetzbaren Stellen im Jahresverlauf (vergleichende Stichtagsbetrachtung 30.06.2021 und 31.12.2022) zeigt einen **Zuwachs der Sollstellen** zum 31.12.2022 von 2359,36 StA (30.06.2021) auf 2517,89 StA **um 158,53 StA**. Dies **entspricht einem Stellenanteilszuwachs von rund 7 %**.



* ohne Wirtschaftsplan (Parkraumbewirtschaftung), Jobcenter und Kitaeigenbetrieb

Bei den besetzbaren Stellen ist im Jahresverlauf ein deutlicher Rückgang von 314,13 StA (30.06.2021) auf 268,05 StA (31.12.2022) festzustellen. Dies entspricht mit einem Rückgang von insgesamt 46,08 StA einer Abnahme der besetzbaren Stellen von rund 15 % im Jahresverlauf. Lag der **Anteil besetzbarer Stellen am Gesamtstellensoll 2021 noch bei 13,3 %, so ist dieser Anteil für das Jahr 2022 zum Erhebungsstichtag deutlich um fast drei Prozentpunkte auf 10,65 % abgesunken.**

Synopsis - Stellenanteile 2021 und 2022 im Vergleich			
	StA-Bestand*	davon besetzbar	Anteil besetzbarer Stellen
Bezirksamt Charlottenburg-Wilmersdorf von Berlin 2021	2359,36	314,13**	13,31%
Bezirksamt Charlottenburg-Wilmersdorf von Berlin 2022	2517,89	268,05**	10,65%

* StA laut Stellenplan inkl. Wirtschaftsplan und BePo außerhalb des Stellenplans, ohne StA von Nachwuchskräften

** ohne Wirtschaftsplan (Parkraumbewirtschaftung), Jobcenter und Kitaeigenbetrieb

Obwohl das Gesamtstellenanteilssoll im Vergleich zu 2021 signifikant angestiegen ist, konnte im selben Zeitraum die Anzahl der besetzbaren Stellen maßgeblich um 15 % reduziert werden. Im letzten Personalbericht (Stichtag 30.06.2022) waren es noch 10 %. Dies zeigt nochmal eine erhebliche Verbesserung und verdeutlicht messbar die Erfolge der Bemühungen wie insbesondere die erfolgreiche Einführung der Arbeitgebermarke „Creative Work“ mit entsprechenden Werbekampagnen bzw. Personalmarketingmaßnahmen, die Zentralisierung und stetige Optimierung der Stellenauswahl und Besetzungsprozesse, die Ausweitung von alternierender und mobiler Telearbeit sowie sonstiger Personalentwicklungsmaßnahmen. Ohne die vorläufige Haushaltswirtschaft von mehr als sechs Monaten vom 01.01.2022 bis zum 08.07.2022 wäre die Besetzungsquote noch weiter verbessert worden.

Stellenanteilsentwicklung im BACW gesamt* von 2021 bis 2022 in Stellenanteilen (StA) und in %

Stellenanteilsentwicklung		Entwicklung besetzbarer Stellen	
2021-2022		2021-2022	
absolut in StA	in %	absolut in StA	in %
158,53	6,72%	-46,07	-14,67%

* inkl. Wirtschaftsplan (Parkraumbewirtschaftung), Jobcenter und Kitaeigenbetrieb

2.2.3 Bewerbungsbüro

Aufgabe des Bewerbungsbüros ist es, im Rahmen der Personalgewinnung für freiwerdende Stellen die sowohl quantitativ als auch qualitativ benötigten Arbeitskräfte zu finden und für das BACW zu akquirieren, um den der Verwaltung obliegenden Gesetzauftrag erfüllen zu können. Dabei steht das Bezirksamt hinsichtlich des demografischen Wandels sowie der Wettbewerbsfähigkeit vor großen Herausforderungen, welche die Verwaltung zu fortlaufender Optimierung ihrer Prozesse zwingt. In diesem Zusammenhang **führt das Bewerbungsbüro als interner Dienstleister unter Einbeziehung der verschiedenen Abteilungen alle Auswahlverfahren für Stellenbesetzungen des Bezirksamts zentral durch.** Die dezentrale Fach- und Ressourcenverantwortung wird hierdurch nicht berührt, so dass die Entscheidung

über die Einleitung der Auswahlverfahren und die folgende Entscheidung über die Personalauswahl selbst den jeweiligen Fachabteilungen obliegt.

Die Anfang 2022 durchgeführte Organisationsbetrachtung und Umsetzung zahlreicher Maßnahmen zur weiteren Optimierung der Auswahlverfahren lässt erste Erfolge erkennen.

Die durchschnittliche Dauer der Auswahlverfahren für Stellenbesetzungen konnte dadurch im neuen Berichtszeitraum 01.01.2022 bis 31.12.2022 über alle Abteilungen hinweg erheblich verkürzt werden. Diese lag für das gesamte BACW bei einem Spitzenwert von 73 Kalendertagen, der sich aber erfahrungsgemäß in den Folgemonaten noch leicht erhöhen kann. Beim letzten Personalbericht (Berichtszeitraum: 01.07.2021 bis 30.06.2022) waren es aber noch 94 Tage.

In dem Berichtszeitraum 01.01.2022 bis 31.12.2022 wurden im Bezirksamt 178 Verfahren für 410 zu besetzenden Stellen veröffentlicht. **Davon wurden 164 Verfahren für 298 Stellen inzwischen abgeschlossen.** Hierunter fallen neun Verfahren, die arbeitgeberseitig abgebrochen werden mussten. Abbruchgründe sind z. B. ein verändertes Anforderungsprofil oder Entfallen der Finanzierungsgrundlage bzw. der Ausschreibungsnotwendigkeit. In weiteren 22 Verfahren bzw. für 25 Stellen konnten keine geeigneten Bewerbenden akquiriert werden. **Die Anzahl der Bewerbungen in Höhe von 2197 war deutlich niedriger als im vorherigen Berichtszeitraum** (01.07.2021 bis 30.06.2022: 3682 Bewerbungen). **Dies verdeutlicht den wachsenden und dramatischen Fachkräfteengpass.** Erfreulicherweise ist aber der Anteil an formal geeigneten Bewerbenden von 46,14 % (1699 formal geeignete Bewerbungen zu insgesamt 3682 Bewerbungen) auf 51,21 % (1125 formal geeignete Bewerbungen zu insgesamt 2197 Bewerbungen) leicht gestiegen.

Weitere Planungen für 2023:

- Zur kontinuierlichen Geschäftsprozessoptimierung konnte inzwischen eine **bezirksübergreifende Vernetzung der Bewerbungsbüros** bzw. der für Ausschreibungen zuständigen Stellen initiiert werden. Diese Abstimmungsrunden finden quartalsweise statt und sollen den überbezirklichen Erfahrungsaustausch bzw. „Lesson Learned“ sichern.

Berichtszeitraum: 01.01.2022 - 31.12.2022

Ämter	Anzahl der Verfahren				Anzahl der zu besetzenden Stellen				Anzahl der Bewerbungen*	Anzahl formal geeigneter Bewerbender*	Anzahl der Zusagen*	durchschnittliche Dauer der Verfahren**
	veröffentlicht	mit Abschlussvermerk beendet	von den beendeten arbeitgeberseitig abgebrochene	von den beendeten erfolglos beendete	veröffentlicht	mit Abschlussvermerk beendet	von den beendeten arbeitgeberseitig abgebrochene	von den beendeten erfolglos beendete				
Bezirksamt Charlottenburg-Wilmersdorf von Berlin (gesamt)	178	164	9	22	410	298	10	25	2197	1125	173	73
Abt. I: Finanzen, Personal und Wirtschaftsförderung (gesamt)	15	15	1	1	15	15	1	1	114	23	8	42
BzBmin (gesamt)	8	8	1	0	8	8	1	0	70	14	3	58
SE Finanzen, Personal und Steuerungsdienst	7	7	0	1	7	7	0	1	44	9	5	25
Rechtsamt	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sozialraumorientierte Planungskoordination (SPK)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Wirtschaftsförderung (WiFö)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Abt. II: Bildung, Sport, Kultur, Liegenschaften und IT (gesamt)	34	31	2	3	57	54	3	3	560	278	38	92
Geschäftsbereich	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Schul- und Sportamt	9	9	1	0	15	15	1	0	190	148	13	105
Amt für Weiterbildung und Kultur	12	10	0	1	21	19	0	1	217	54	13	76
SE Facility Management	13	12	1	2	21	20	2	2	153	76	12	96
Abt. III: Ordnung, Umwelt, Straßen und Grünflächen (gesamt)	41	37	1	7	149	49	1	8	368	207	29	86
Geschäftsbereich	1	1	0	1	1	1	0	1	21	16	0	70
Ordnungsamt (inkl. Parkraumbewirtschaftung)	15	13	1	1	108	17	1	2	134	64	10	80
Straßen- und Grünflächenamt	20	18	0	5	35	26	0	5	156	103	16	93
Umwelt- und Naturschutzamt	5	5	0	0	5	5	0	0	57	24	3	99
Abt. IV: Stadtentwicklung (gesamt)	7	7	1	0	8	8	1	0	76	33	6	54
Geschäftsbereich	3	3	0	0	4	4	0	0	55	20	4	61
Stadtentwicklungsamt	4	4	1	0	4	4	1	0	21	13	2	46
Abt. V: Bürgerdienste und Soziales (gesamt)	38	34	2	3	113	109	2	3	593	305	51	76
Geschäftsbereich	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Amt für Bürgerdienste	10	9	0	0	29	28	0	0	327	168	23	82
Amt für Soziales (inkl. Jobcenter)	28	25	2	3	84	81	2	3	266	137	28	69
Abt. VI: Jugend und Gesundheit (gesamt)	43	40	2	8	68	63	2	10	467	250	40	71
Geschäftsbereich	4	4	2	0	4	4	2	0	21	11	0	49
Jugendamt	18	17	0	4	31	29	0	4	255	107	20	79
Gesundheitsamt	21	19	0	4	33	30	0	6	191	132	20	85

* Datengrundlage: Verfahren, die veröffentlicht und durch Abschlussvermerk beendet wurden
 **Die durchschnittliche Dauer (Kalendertage) der Stellenbesetzungsverfahren für das BACW errechnet sich aus der Anzahl der gesamten Verfahren (nicht aus den Durchschnittswerten pro Abteilung).

2.2.4 Personalmarketing

Über das Auswahlverfahren der Stellen hinaus ist auch das Personalmarketing im Bewerbungsbüro des Zentralen Stellenmanagements verankert. Die landesweite Arbeitgebermarke „HAUPTSTADT MACHEN“ wird von allen Einstellungsbehörden des Landes Berlin genutzt und ergänzt die behördeneigene Arbeitgebermarke „Creative Work“ des BACW. Ziel des Personalmarketings ist es, die Außendarstellung des Bezirksamts positiv zu verstärken sowie zu vereinheitlichen und so die Wahrnehmung sowie den Wiedererkennungswert zu erhöhen. Dies fördert nicht nur das Image und die Bekanntheit als attraktiver und moderner Arbeitgeber, sondern steigert auch die Wettbewerbsfähigkeit gegenüber anderen Einstellungsbehörden des öffentlichen Dienstes sowie der Privatwirtschaft.

Die Arbeitgebermarke „Creative Work“ des BACW wurde bereits im Jahr 2021 erfolgreich im Rahmen einer umfangreichen Kampagnenarbeit eingeführt und durch regelmäßige Online- und Offline-Werbemaßnahmen im letzten und in den Folgejahren weiter vertieft. In Anlehnung an die erfolgreiche Bezirkskampagne „Creative World“, die sich mit ihren Anfangsbuchstaben an Charlottenburg-Wilmersdorf und City West orientiert, wird der Fokus mit Creative Work auf die Attraktivität und Vielfalt der Arbeitsgebiete im Bezirksamt gesetzt. Das Besondere an der Kampagne ist, dass sie sechs Mitarbeitende des BACW zeigt, die im Rahmen ihres Privatlebens fotografiert wurden. Sie geben damit nicht nur einen Einblick in ihre Hobbys an schönen Orten im Bezirk, sondern machen **damit auch deutlich, dass ein anspruchsvoller Beruf Familie und private Belange nicht ausschließt und das BACW eine lebensphasenorientierte Personalpolitik betreibt.** Mehr dazu unter folgendem Link: <https://www.berlin.de/ba-charlottenburg-wilmersdorf/karriere/creative-work/>.

Die Gesichter der Kampagne erschienen im Berichtszeitraum 2022 regelmäßig auf den digitalen und nicht digitalen Werbekanälen und -trägern wie z. B. bei Messeauftritten, in sozialen Medien wie Instagram und auf der Karriereseite. Die Gesichter der Mitarbeitenden sind darüber hinaus Bestandteil des Ausschreibungslayouts des BACW. Die bezirkseigenen Fahrzeuge sind weiterhin als Werbeträger von „Creative Work“ im Bezirk unterwegs und sorgen für eine kontinuierliche Sichtbarkeit der Kampagne. Weiterhin wurden die Layouts der Stellenausschreibungen und zahlreiche Vorlagenformate an das Creative Work-Design⁴⁵ angepasst, um das Corporate Design bzw. die Außen- und Innendarstellung zu vereinheitlichen, folglich die Wiedererkennung zu erhöhen. Zudem hat sich das BACW im Berichtszeitraum erneut mit einem eigenen modernen Messestand im Branding der neuen Arbeitgebermarke auf der Shop a Job-Messe den Jobsuchenden präsentiert. Nach erfolgter Beendigung der vorläufigen Haushaltswirtschaft stellte sich das BACW im Rahmen der

⁴⁵ Auch das Layout dieses Berichts ist in Farbgebung und Titelblatt an dem Creative Work-Design ausgerichtet.

#MachsMitUns-Roadshow am 12. und 13.09.2022 in einem vollständig elektrisierten Karrierebus auf dem Breitscheidplatz insbesondere Nachwuchskräften vor. Darüber hinaus präsentierte sich das BACW mit Messeauftritten auf der Vocatium⁴⁶ in Falkensee am 21. und 22.09.2022 sowie der Jobmesse im Olympiastadion am 28.09.2022.

Kontinuierliche Aufgabe für die nächsten Jahre ist es, diese Arbeitgebermarke auf weiteren digitalen und nicht digitalen Kanälen in die Breite zu kommunizieren. Dabei sollen möglichst viele Zielgruppen angesprochen, gewonnen und langfristig gebunden werden. Das dazu in 2021 entwickelte **Personalmarketingkonzept** formuliert potenzielle Entwicklungsbereiche und Maßnahmen in verschiedenen Handlungsfeldern, die es auch in 2023 weiter umzusetzen gilt.

Planungen für 2023 ff.:

- In die **Messeplanungen 2023** wurden bereits konkrete Messeauftritte auf der Vocatium in der Arena Berlin (28. und 29.06.2023) und in der Stadthalle Falkensee (20. und 21.09.2023) sowie bei der crossmedialen #MachsMitUns-Roadshow einbezogen. Weitere Messeauftritte werden derzeit geprüft.
- Darüber hinaus steht die **Erweiterung der digitalen Karrierenetze und Werbungen für Stellenausschreibungen** im Vordergrund.
- **Intensivierung der Zusammenarbeit mit der Gesellschaft für Bildung und Teilhabe (GesBiT)** im Projekt JOB POINT Berlin zur Positionierung und Steigerung des BACW als Arbeitgebermarke.

⁴⁶ Die Vocatium, Fachmesse für Ausbildung, Studium und Duales Lernen, richtet sich an Schulabgänger:innen, die sich über Ausbildungsmöglichkeiten und Karrierewege informieren wollen. Zahlreiche Ausbildungsbetriebe, Fach- und Hochschulen sowie Institutionen präsentieren ihre Ausbildungs- und Studienangebote. Die Jugendlichen können sich den Einrichtungen und Betrieben vorstellen und sich über Berufswege beraten lassen.

2.3 Nachwuchskräftemanagement

Im betrachteten Zeitraum konnten im Nachwuchskräftezentrum eine Reihe wichtiger Meilensteine erreicht und maßgebliche organisatorische, strukturelle und inhaltliche Weiterentwicklungen auf den Weg gebracht werden. So wurde eine substantielle Entwicklung zur Qualitätsverbesserung im Bereich der Berufsausbildung mit der Ende 2021 abgeschlossenen organisatorischen Zentralisierung im Nachwuchskräftezentrum erreicht. Wurden zuvor die Ausbildungsrichtungen der Gärtner:innen, der Fachangestellten im Medien- und Informationsdienst, der Vermessungstechnik und der Medizinischen Fachangestellten und Lebensmittelkontrollsekretär:innen von den dezentralen Büroleitungen betreut, so liegt die zentrale Verantwortung für alle organisatorischen Angelegenheiten dieser Ausbildungsberufe nun auch im Verantwortungsbereich des Nachwuchskräftezentrums. Damit konnte eine Vereinheitlichung der strukturellen Organisation erreicht werden, die neben einer beachtlichen Effizienzsteigerung durch die Erzielung und effektive Nutzung von Synergieeffekten auch eine Gleichbehandlung aller Auszubildenden sicherstellt. Die fachliche Betreuung der Auszubildenden erfolgt weiterhin dezentral.

Im Zuge dieses Restrukturierungsprozesses wurde auch das Bewerbungsmanagement für sämtliche Ausbildungsberufe, einschließlich des hauseigenen Traineeprogramms, im Nachwuchskräftezentrum zusammengeführt. Hierdurch konnte eine deutlich schnellere Bearbeitung aller Ausschreibungs- und Besetzungsverfahren für Ausbildungsberufe und duale Studiengänge erzielt werden. Außerdem können auf diese Weise Redundanzen in Bezug auf das Vorhalten von Wissen im Nachwuchskräftebereich vermieden werden. Auch in 2022 wurde das modern eingerichtete und technisch voll ausgestattete **Nachwuchskräftezentrum** für Schulungen, Fortbildungen und Auswahlverfahren genutzt. Im Zuge eines familien- und lebensphasenbewussten Personalmanagements und im Hinblick auf die Erfordernisse moderner Arbeits- und Ausbildungsorganisation wurden **für alle Nachwuchskräfte Laptops** beschafft, die auch für eventuelle Einsätze im Homeoffice oder während der dienstbegleitenden Unterweisung an der Verwaltungsakademie und für die Berufsschule genutzt werden können. Damit konnte die Ausbildungsqualität und -attraktivität maßgeblich gesteigert werden. Außerdem wurde so die Grundlage für ein reibungsloses, effizientes Arbeiten auf Distanz auch für Nachwuchskräfte gelegt und damit die Möglichkeiten einer flexiblen Arbeitsarchitektur geschaffen. Nicht zuletzt konnte auf diese Weise auch die Resilienz gegenüber Krisensituationen, die eine schnelle Umstrukturierung der Arbeitsorganisation erfordern, deutlich gesteigert werden.

2.3.1 Nachwuchskräfteentwicklung nach Berufsgruppen und Geschlecht

Wie schon in den Jahren zuvor konnte im allgemeinen Verwaltungsdienst für alle daran interessierten Ausbildungsabsolventen eine Anschlussbeschäftigung ermöglicht werden.

Um einem Fachkräftemangel entgegenzuwirken, wurde das **Angebot an Ausbildungsplätzen erhöht und erweitert**. Darüber hinaus wurde das Angebot an dualen Studiengängen ausgebaut. Neu eingeführt wurden die dualen Studiengänge Gesundheitsmanagement, Öffentliche Verwaltung und Verwaltungsinformatik.

In der folgenden Tabelle wird die Entwicklung der betreuten Nachwuchskräfte von 2012 bis zum Jahr 2022 (Erhebungsstichtag 31.12.2022) nach Geschlechtern differenziert abgebildet.

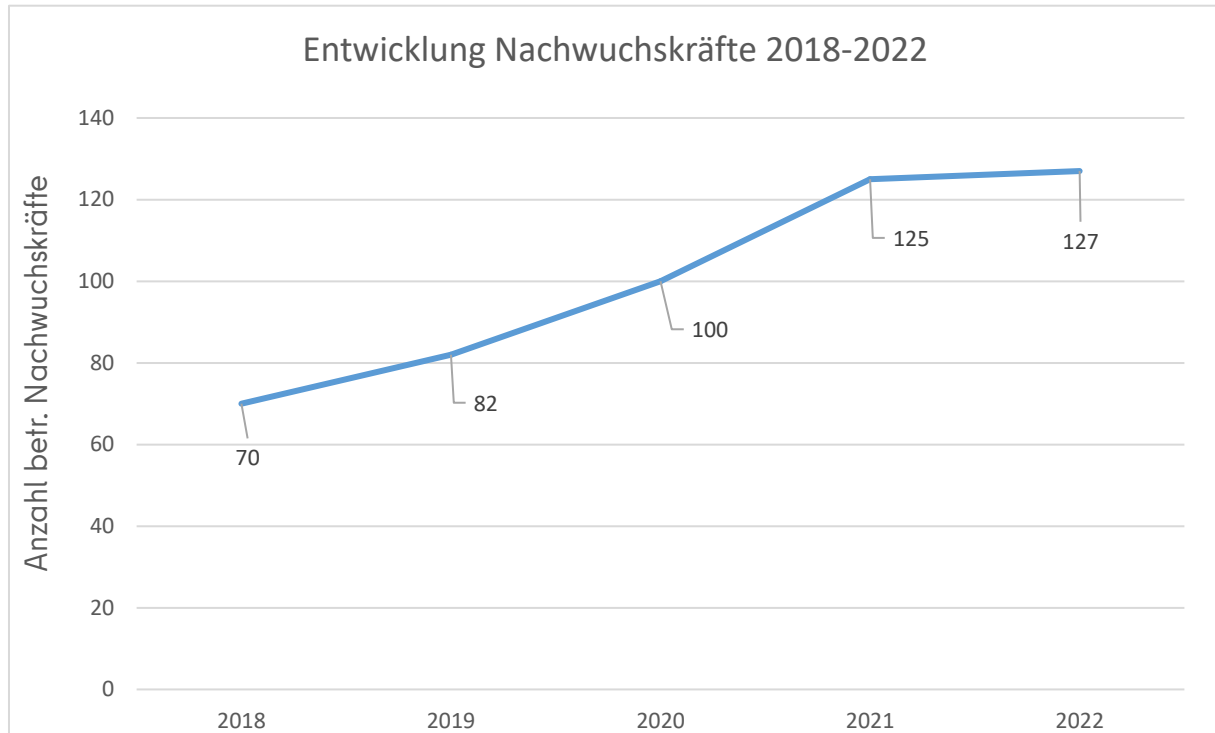
Ausbildungsberufe	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Dual VerwInf											1
m											1
Dual Wilnf							1	1	1	1	1
m							1	1	1	1	1
Dual Inf.							1	1	1	1	1
m							1	1	1	1	1
Dual SozArb								2	4	6	7
w								2	4	6	7
Dual ÖV											4
m											2
w											2
Dual Ges.man.										1	1
w										1	1
Dual Baulng							1	4	4	5	4
m							1	4	3	4	1
w									1	1	3
Fachangest. f. Bürokomm.	20	21	21	14	5						
m	1	1	2	2	1						
w	19	20	19	12	4						
FaMI	6	6	5	5	5	6	6	6	6	4	3
m	3	2	1	1	2	3	1	1	2	2	2
w	3	4	4	4	3	3	5	5	4	2	1
Gärtner:innen	40	34	31	25	23	18	24	26	25	28	24
m	25	21	18	14	11	12	17	16	13	14	13
w	15	13	13	11	12	6	7	10	12	14	11

Ausbildungsberufe	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Kauffrau/mann f. Bürokomm.	18	22	17	9	6						
m	1	5	6	3	1						
w	17	17	11	6	5						
LKS	1				1	1	3	2	2	3	2
m	1				1	1	3	1	1	1	1
w								1	1	2	1
StSAnw									3	5	7
w									3	5	7
Med. FA	1	3	2	1	1	1	1	1	1	1	
w	1	3	2	1	1	1	1	1	1	1	
Trainee									13	26	29
m									8	13	12
w									5	13	17
Vermessung							2	2	2	2	2
m							1	2	2	2	2
w							1				
Verwaltungsfachangestellte:r	27	23	26	37	49	46	31	37	38	42	41
m	7	4	3	6	8	7	4	6	8	9	10
w	20	19	23	31	41	39	27	31	30	33	31
Gesamtergebnis	116	112	105	94	93	76	70	82	100	125	127

Legende: StSAnw = Stadtsekretär:in; Dual Baulng = duales Studium Bauingenieurwesen; Dual Ges.man. = duales Studium Gesundheitsmanagement; Dual Inf. = duales Studium Informatik; Dual ÖV = duales Studium Öffentliche Verwaltung; Dual SozArb = duales Studium Soziale Arbeit; Dual VerwInf = duales Studium Verwaltungsinformatik; Dual Wilnf = duales Studium Wirtschaftsinformatik; FaMI = Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste; LKS = Lebensmittelkontrollsekretär:in; Med. FA = Medizinische:r Fachangestellte:r

Die Zahl der im Jahr 2022 (Stichtag 31.12.2022) **127 betreuten Nachwuchskräfte** hat damit erneut den Spitzenwert von 2012 (116 betreute Nachwuchskräfte) deutlich überschritten und konnte nach dem Tiefpunkt 2018 über die Jahre kontinuierlich gesteigert werden. Mit der Steigerung der angebotenen Studien- und Ausbildungsplätze kann der altersbedingten Fluktuation effektiv entgegengewirkt werden. Im Vergleich zum Jahr 2021 konnte die **Beschäftigungsquote der Nachwuchskräfte im Verhältnis zur Gesamtzahl der Beschäftigten von 5 % auf knapp 6 % in 2022 erhöht werden.**

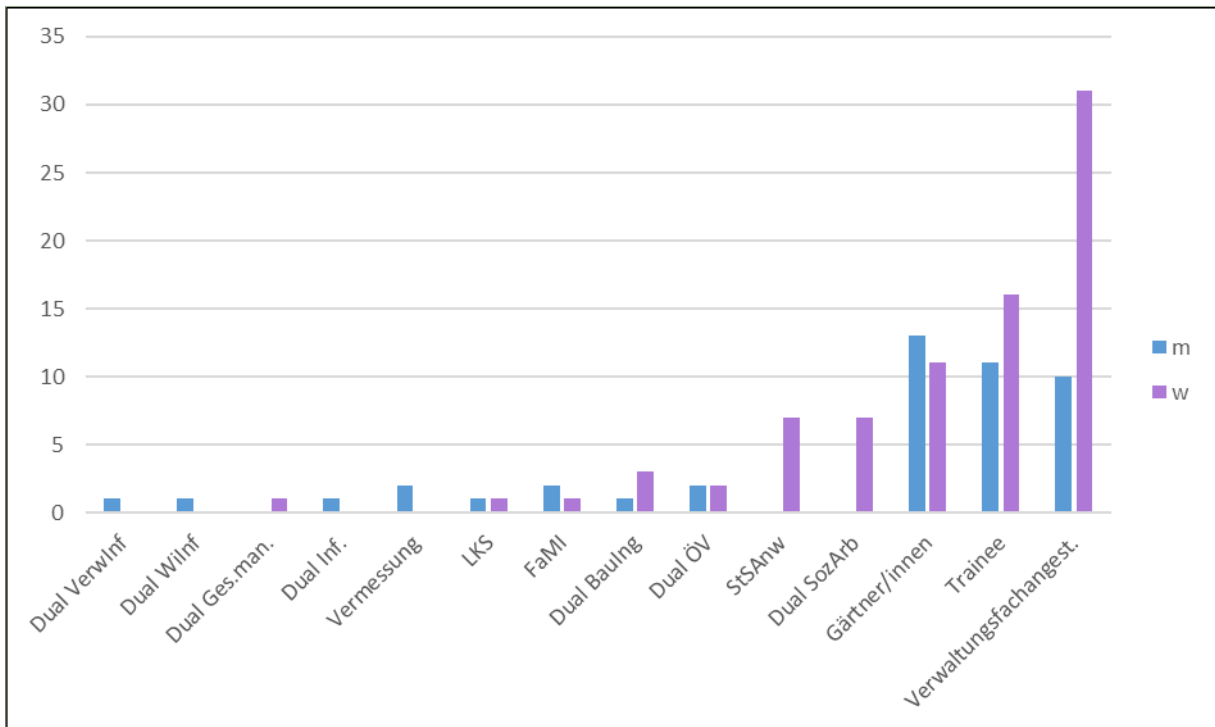
Im folgenden Diagramm wird die Entwicklungskurve der seit 2018 im BACW betreuten Nachwuchskräfte nachgezeichnet. Deutlich sichtbar wird der kontinuierliche Aufwärtstrend mit seinem vorläufigen Höhepunkt in diesem Jahr.



Für die nächsten Jahre soll die Anzahl der zur Verfügung stehenden Ausbildungs- und Nachwuchskräfteplätze (insbesondere im allgemeinen Verwaltungsdienst) weiter deutlich gesteigert werden. **So wird für das Jahr 2025 eine Zahl von 200 betreuten Nachwuchskräften angestrebt.**

Das folgende Diagramm macht die Geschlechterverteilung bei den unterschiedlichen Ausbildungsberufen und dualen Studiengängen für 2022 deutlich. Es wird ersichtlich, dass es bei der Besetzung einiger Ausbildungszweige und Studienrichtungen immer noch **starke Unterschiede zwischen den Geschlechtern** gibt. So sind in den dualen Studiengängen Informatik (Dual Inf.), Verwaltungsinformatik (Dual VerwInf) und Wirtschaftsinformatik (Dual Wilnf.) sowie bei der Vermessungstechnik ausschließlich männliche Beschäftigte vertreten, während in den dualen Studiengängen Soziale Arbeit (Dual SozArb) und Gesundheitsmanagement (Dual Ges.man.) sowie bei den Stadtsekretäranwärter:innen (StSANw) derzeit nur weibliche Nachwuchskräfte beschäftigt sind. Im dualen Studiengang Öffentliche Verwaltung (Dual ÖV) konnte hingegen eine Gleichverteilung zwischen den betreuten Nachwuchskräften erreicht werden und auch bei den Gärtner:innen ist dies annähernd gelungen.

Nachwuchskräfte 2022 nach Beruf und Geschlecht

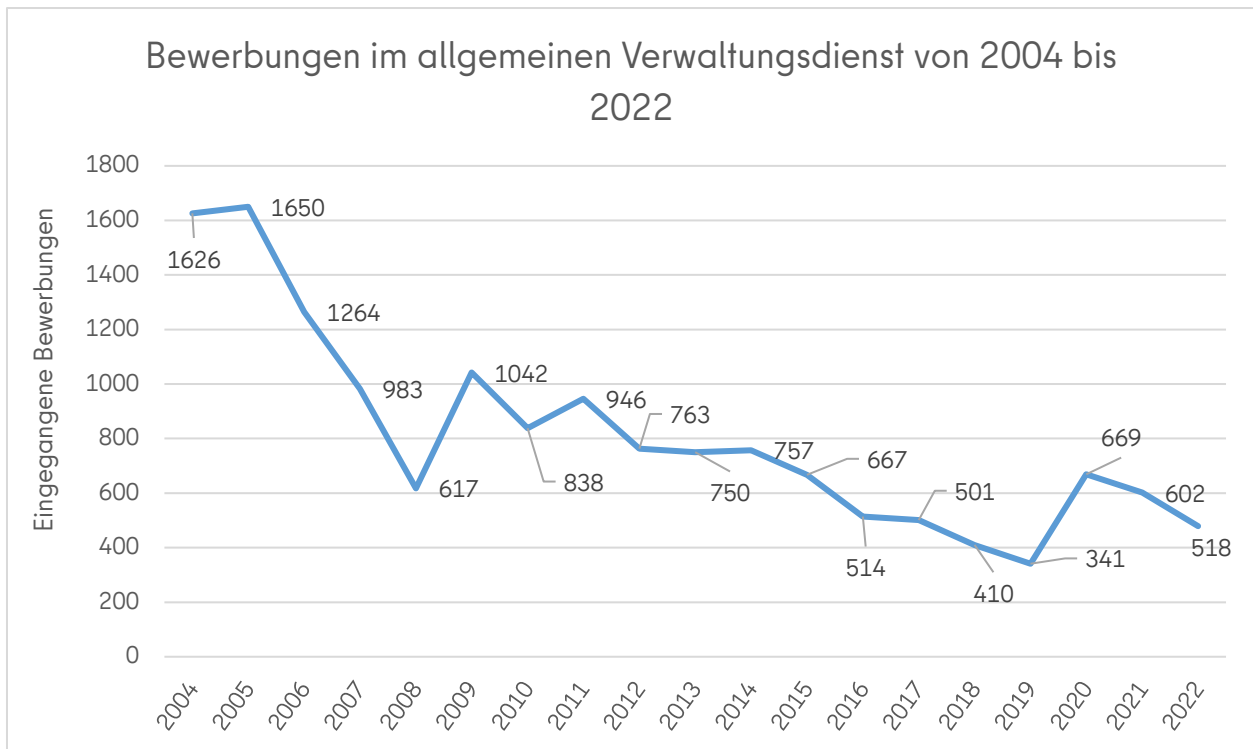


2.3.1 Bewerbungszahlen bei Nachwuchskräften

Wie das nachstehende Diagramm zeigt, sind die Bewerbungszahlen seit Jahren rückläufig. Dies kann nicht zuletzt mit dem demografischen Wandel in Zusammenhang gebracht werden. Zudem scheint die Zielgruppe der Schulabgänger:innen (Fachoberschulreife) mit guten Noten eher ein Abitur und anschließend ein Studium und weniger eine Ausbildung anzustreben. So ist in den letzten Jahren insgesamt branchenübergreifend ein rückläufiges Interesse an (dualen) Ausbildungsberufen zu beobachten.⁴⁷ Um dem entgegenzuwirken, hat das Bezirksamt, wie bereits im Unterkapitel 2.2.4 ausgeführt, eine **Personalmarketingkampagne** begonnen, die die Attraktivität der Arbeitgebermarke hervorheben und die Wahrnehmung von Beschäftigungs- und Ausbildungsmöglichkeiten im öffentlichen Dienst steigern soll. Hierzu gehört auch eine stärkere Präsenz in den sozialen Medien, in die auch Auszubildende eingebunden werden. **Zur Verbesserung der Bewerbungslage wird weiterhin eine stärkere Präsenz auf Ausbildungsmessen angestrebt.**⁴⁸

⁴⁷ Vgl. dazu u. a. Bundesagentur für Arbeit, Statistik/Arbeitsmarktberichterstattung (2021): Situation am Ausbildungsmarkt, in: Berichte: Arbeitsmarkt kompakt, Ausgabe Oktober 2021, S. 10. und Bundesagentur für Arbeit, Statistik/Arbeitsmarktberichterstattung (2022): Der Ausbildungsmarkt im Beratungsjahr 2021/22, in: Berichte: Arbeitsmarkt kompakt, Ausgabe Juli 2022, S. 5.

⁴⁸ Vgl. dazu auch den Abschnitt [2.2.4 Personalmarketing](#) in diesem Bericht.



Das obige Diagramm bezieht sich nur auf Bewerbungen für die Berufe der Verwaltungsfachangestellten, der Stadtsekretär:innen (StSAw, diese konnten ab dem Jahr 2020 berücksichtigt werden) und den dualen Studiengang Öffentliche Verwaltung. Die Bewerbungszahlen der anderen Berufe konnten aufgrund fehlender oder uneinheitlicher Daten nicht abgebildet werden. Mit der Zentralisierung der organisatorischen Belange für alle Ausbildungsberufe im Nachwuchskräftezentrum wurde auch für diesen Umstand Abhilfe geschaffen, sodass zukünftig eine noch größere und solidere Grundgesamtheit an Merkmalsträger:innen abgebildet werden kann.

Planungen für 2023 ff.:

- Eine weitere **Erhöhung auf 28 Ausbildungsplätze** im allgemeinen Verwaltungsdienst ist für das Jahr 2023 vorgesehen.
- **Ausweitung der Angebote dualer Studiengänge**, d. h. neben der Einführung des dualen Studiengangs Straßen- und Grünflächenmanagement gibt es Überlegungen, einen Ausbildungsberuf oder einen dualen Studiengang im Bereich Veranstaltungsmanagement einzuführen.
- **Im dualen Studiengang Öffentliche Verwaltung wird die Anzahl der Stellen um zwei auf jährlich sechs erhöht**, da ab dem Jahr 2023 auch eine Einstellung im Sommersemester angeboten werden kann.

2.4 Diversitymanagement

Die Berliner Verwaltung ist durch Gesetze, Programme und entsprechende Selbstverpflichtungen daran gebunden, Chancengleichheit sicherzustellen, gegen Diskriminierungen vorzugehen und Vielfalt zu fördern. Die Stärkung des Diversitymanagements in der Berliner Verwaltung entspricht den Richtlinien der Regierungspolitik und den landesweiten personalpolitischen Zielsetzungen, die Bedeutung ist in den letzten Jahren deutlich gestiegen. Insbesondere in den Jahren 2020 und 2021 sind viele gesetzliche und programmatische Neuerungen in Kraft getreten, z. B. das Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG), das Partizipationsgesetz (PartMigG), die Ausführungsvorschriften zum Landesgleichstellungsgesetz (AV LGG), das Landesgleichberechtigungsgesetz (LGBG), die VV Inklusion behinderter Menschen und das Diversity Landesprogramm, die es nunmehr umzusetzen gilt. Die Wertschätzung von Vielfalt unterstützt die Arbeitgeberattraktivität und eröffnet Potenziale bei der Personalgewinnung. Des Weiteren können vielfältig zusammengesetzte Belegschaften effektiver auf die Bedürfnisse und Anliegen unterschiedlicher Bürger:innen eingehen. Weiterhin betrifft die Thematik auch durch Altersfluktuation und Nachrücken jüngerer Beschäftigter das Generationenmanagement.

Das BACW hat sich mit seiner **Arbeitgebermarke „Creative Work“** zu einer **Vielfalt fördernden Personalpolitik** bekannt. Diese Werte werden bereits in den Konzepten, beim Personalmarketing und in den Stellenausschreibungen kommuniziert. Nach Vorgabe SenFin wurde **in den Masteranforderungsprofilen ergänzend zu der Diversity-Kompetenz auch die Migrationsgesellschaftliche Kompetenz verbindlich aufgenommen**. In diesem Sinne werden Maßnahmen zur Förderung der Vielfalt, des Diskriminierungsschutzes und für die Gleichstellung der Beschäftigten in den kommenden Jahren sukzessive erweitert. **Der Bedarf an einer zusätzlichen Stelle (VZÄ) pro Behörde** wurde im Gesetz zur Neuregelung der Partizipation im Land Berlin bereits anerkannt (Drucksache 18/3631, S. 3). Am 22. Juli 2022 wurde die Musterbewertung (Tarif und Dienstposten) zum Arbeitsgebiet **„Grundsatzsachbearbeitung Diversity im Personalmanagement“**, die die dienststellenübergreifende AG Musterbewertungen für dieses Arbeitsgebiet vorgenommen hat, an die zuständigen Stellen versandt. Ziel ist die flächendeckende Einrichtung des Arbeitsgebietes Grundsatzsachbearbeitung Diversity im Personalmanagement zunächst in den Senats- und dann in den Bezirksverwaltungen. Für die Bezirke wird eine Regelung im Rahmen **der anstehenden Zielvereinbarung „Personal“** angestrebt.

Planungen für 2023 ff.:

- **Aktualisierung der DV Anti-Sexuelle Belästigung:** Die Überarbeitung der DV steht kurz vor der Fertigstellung, der Abschluss ist für das 2. Quartal 2023 geplant.

- **Personalverstärkung im Diversitymanagement:** Hier bleiben die Ergebnisse aus der Zielvereinbarung „Personal“ mit SenFin und deren weitere Zusagen abzuwarten. Es wird nach gegenwärtigem Stand davon ausgegangen, dass spätestens mit dem Haushalt 2024 und 2025 für die Aufgabe eine zusätzliche Planstelle vorliegt, die rechtzeitig ausgeschrieben und besetzt wird. Danach erfolgt die Konzeption und Umsetzung weiterer Maßnahmen zum Diversitymanagement.

Abkürzungsverzeichnis

BACW	Bezirksamt Charlottenburg-Wilmersdorf von Berlin
BL	Büroleitung und zentrale Services der Abteilungen
BV	Beschäftigtenvertretungen
DV	Dienstvereinbarung
Dual Baulng, Ges.man, Inf, ÖV, SozArb, VerwInf, Wilnf	Duales Studium Bauingenieurswesen, Gesundheitsmanagement, Informatik, Soziale Arbeit, Verwaltungsinformatik, Wirtschaftsinformatik
FaMI	Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste
FK	Führungskraft
FNK	Führungsnachwuchskraft
FV	Frauenvertretung
HR	Human Resource
IPV	Integrierte Personalverwaltung (Datenverarbeitungssoftware)
JAV	Jugend- und Auszubildendenvertretung
LKS	Lebensmittelkontrollsekretär:innen
MA	Mitarbeiter:innen
Med.FA	Medizinische:r Fachangestellte:r
OA	Ordnungsamt
PR	Personalrat
RDV	Rahmendienstvereinbarung
SchwV	Schwerbehindertenvertretung
SE	Serviceeinheit
SenFin	Senatsverwaltung für Finanzen
SenInnDS	Senatsverwaltung für Inneres, Digitalisierung und Sport
StA	Stellenanteile
StSAnw	Stadtsekretär:innen
TZH	Teilzeithöhenquote

TZQ	Teilzeitquote
VAK	Verwaltungsakademie
VzÄ	Vollzeitäquivalente

Quellenverzeichnis

Bundesagentur für Arbeit, Statistik/Arbeitsmarktberichterstattung (2021): Situation am Ausbildungsmarkt, in: Berichte: Arbeitsmarkt kompakt, Ausgabe Oktober 2021, S. 10. https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Home/home_node.html (zuletzt geprüft: 20.02.2023)

Bundesagentur für Arbeit, Statistik/Arbeitsmarktberichterstattung (2022): Der Ausbildungsmarkt im Beratungsjahr 2021/22, in: Berichte: Arbeitsmarkt kompakt, Ausgabe Juli 2022, S. 5. https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Home/home_node.html (zuletzt geprüft: 03.10.2022)

Bundesagentur für Arbeit, Statistiken aktuell/Die Entwicklung des Arbeits- und Ausbildungsmarktes im Januar 2023 (2023): Monatsbericht Januar 2023 - Deutschland, https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche_Formular.html?nn=627730&topic_f=monatsbericht-monatsbericht (zuletzt geprüft: 20.03.2022)

Deutsche Rentenversicherung (2022): Rentenatlas 2022, https://www.deutsche-rentenversicherung.de/SharedDocs/Downloads/DE/Statistiken-und-Berichte/Rentenatlas/2022/rentenatlas_2022_download.html (zuletzt geprüft: 12.04.2022)

Senatsverwaltung für Finanzen (2019): Rundschreiben IV Nr. 27/2019, https://www.berlin.de/politik-und-verwaltung/rundschreiben/?fulltext=&category=--+Alle+--&issue_no=27&issue_year=2019&send=1 (zuletzt geprüft: 20.02.2023)

Senatsverwaltung für Finanzen (2019): Fortschreibung des Berichts zur Entwicklung der Versorgungsausgaben vom 08.08.2021, <https://www.parlament-berlin.de%2Fadosservice%2F18%2FHaupt%2Fvorgang%2Fh18-1904.A-v.pdf&usg=AOvVaw3ZOaHJsq-h6YJTnA0RWoli> (zuletzt geprüft: 12.04.2022)

Senatsverwaltung für Finanzen (2020): Führungskräftebestand im unmittelbaren Landesdienst Berlin, Berichtsstichtag: 01.06.2019, <http://b-intern.de/themen/personalmanagement/personalentwicklung/> (zuletzt geprüft: 20.02.2023) Diese Seite ist nur über das Intranet der Berliner Verwaltung abrufbar.

Statistikstelle Personal bei der Senatsverwaltung für Finanzen (2022): Gesundheitsquote des unmittelbaren Landesdienstes Berlin. Berichtsjahr 2021, <https://b-intern.de/wb/statistikstelle-personal/auswertungsergebnisse/gesundheitsquote/jaehrlich/artikel.801768.php> (zuletzt geprüft: 20.02.2023) Diese Seite ist nur über das Intranet der Berliner Verwaltung abrufbar.

Statistikstelle Personal bei der Senatsverwaltung für Finanzen (2021 - 2022): Monatliche Auswertung der pauschalen Gesundheitsquoten der Beschäftigten im unmittelbaren Landesdienst Berlin, Januar 2022 - Dezember 2022, <https://b-intern.de/wb/statistikstelle-personal/auswertungsergebnisse/gesundheitsquote/monatlich/artikel.801729.php> (zuletzt geprüft: 20.02.2023) Diese Seite ist nur über das Intranet der Berliner Verwaltung abrufbar.

Statistikstelle Personal bei der Senatsverwaltung für Finanzen (2021 - 2022): Monitoring der Gesundheitsquoten 1. Quartal 2022 bis 4. Quartal 2022, <https://b-intern.de/wb/statistikstelle-personal/auswertungsergebnisse/gesundheitsquote/vierteljaehrlich/artikel.801747.php> (zuletzt geprüft: 19.03.2023) Diese Seite ist nur über das Intranet der Berliner Verwaltung abrufbar.

Statistikstelle Personal bei der Senatsverwaltung für Finanzen (2022): Personalbestand des unmittelbaren Landesdienstes Berlin. Berichtsjahr 2022, <https://b-intern.de/wb/statistikstelle-personal/auswertungsergebnisse/personalbestand/berichte-zum-personalbestand-459027.php> (zuletzt geprüft: 20.02.2023) Diese Seite ist nur über das Intranet der Berliner Verwaltung abrufbar.

Statistikstelle Personal bei der Senatsverwaltung für Finanzen (2022): Personalbestand Bezirke des unmittelbaren Landesdienstes Berlin. Berichtsjahr 2022 - Vorausberechnungen - Ergänzung zum Bericht Personalbestand 2022, <https://b-intern.de/wb/statistikstelle-personal/auswertungsergebnisse/vorausberechnungen/> (zuletzt geprüft: 20.02.2023) Diese Seite ist nur über das Intranet der Berliner Verwaltung abrufbar.

Statistikstelle Personal bei der Senatsverwaltung für Finanzen (2022): Quartalsauswertungen September 2022, Bezirksverwaltungen nach Bezirken und Einzelplänen sowie den Merkmalen Geschlecht, Statusgruppe, Arbeitszeitanteile, Kapitel, Beschäftigte je 100.000 Einwohner, <https://b-intern.de/wb/statistikstelle-personal/auswertungsergebnisse/quartals-und-januarauswertungen/2022/september/quartalsauswertungen-september-2022-1282247.php> (zuletzt geprüft: 20.02.2023) Diese Seite ist nur über das Intranet der Berliner Verwaltung abrufbar.

Statistikstelle Personal bei der Senatsverwaltung für Finanzen (2022): Fluktuationsbericht im unmittelbaren Landesdienst Berlin. Berichtsjahr 2021, <https://daten.berlin.de/datensaetze/fluktuationsbericht-2021> (zuletzt geprüft: 20.02.2023) Diese Seite ist nur über das Intranet der Berliner Verwaltung abrufbar.