

2023

3. Personalbericht

Bezirksamt 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

CREATIVE
Work
BEZIRKSAMT
CHARLOTTENBURG
WILMERSDORF

Bezirksamt Charlottenburg-
Wilmersdorf von Berlin

HAUPTSTADT
MACHEN

B



Impressum

Herausgegeben vom:

Bezirksamt Charlottenburg-Wilmersdorf von Berlin

Abt. Finanzen, Personal und Wirtschaftsförderung

SE Finanzen, Personal und Steuerungsdienst

Rathaus Charlottenburg

Otto-Suhr-Allee 100

10585 Berlin

Tel.: (030) 9029-12528

Fax: (030) 9029-12079

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

Autoren:

Dr. Dominik Giese, FPS M 1

Jens Hansohn, FPS Gen

Konzept und Text:

SE Finanzen, Personal und Steuerungsdienst

Titelfoto:

BACW/Kringel, Blick vom Bikini Berlin auf die Upper City West mit Gedächtniskirche und Zoologischem Garten

Inhalt

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	23
1.1.3 Tarifbeschäftigte Dienstkräfte nach Abteilungen, Ämtern und Geschlecht	26
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	35
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 2023	45
1.2.8 Demografie im 10-Jahres-Trend - Altersbaumvergleich 2013 und 2023	48
1.3 Funktionsebenen	49
1.3.1 Verteilung der Dienstkräfte nach Funktionsebenen	49
1.3.2 Verteilung der Dienstkräfte nach Funktionsebenen und Geschlecht absolut und in Prozent	50
1.3.3 Verteilung der Frauen und Männer auf die einzelnen Funktionsebenen absolut und in Prozent	51
1.4 Beschäftigte mit Schwerbehinderung	52
1.5 Führungskräfte	53
1.5.1 Verteilung der Führungskräfte nach Führungsebenen	55

1.5.2 Führungskräfte nach Führungsebenen und Geschlecht	56
1.5.3 Führungskräfte nach Führungsebenen und Status	59
1.5.4 Altersstruktur der Führungskräfte nach Führungsebenen	60
1.5.5 Führungskräfte nach Abteilungen, Ämtern und Geschlecht	63
1.6 Fluktuationsanalyse	64
1.6.1 Gesamtluktuatun von Führungskräften - Austritte nach Status und Geschlecht	65
1.6.2 Gesamtluktuatun von Führungskräften - Prozentuale Verteilung nach Austrittsgründen und Geschlecht.....	66
1.6.3 Gesamtluktuatun von Führungskräften - Austritte nach Führungsebenen.....	68
1.6.4 Altersfluktuatun von Führungskräften - Gesamtprognose bis zum Jahr 2030 nach Führungsebenen.....	69
1.6.5 Gesamtluktuatun aller Beschäftigtengruppen - Eintritte nach Status und Geschlecht.....	70
1.6.6 Gesamtluktuatun aller Beschäftigtengruppen - Austritte nach Status und Geschlecht.....	72
1.6.7 Gesamtluktuatun aller Beschäftigtengruppen - Prozentuale Verteilung nach Austrittsgründen und Geschlecht.....	74
1.6.8 Gesamtluktuatun aller Beschäftigtengruppen - Bilanzierung der Eintritte und Austritte nach Statusgruppen und Geschlecht	75
1.6.9 Altersfluktuatun aller Beschäftigten - Gesamtprognose bis zum Jahr 2030 nach Geschlecht.....	77
1.6.10 Altersfluktuatun - Prognose der altersbedingten Fluktuatun bis zum Jahr 2030 von beamteten Beschäftigten nach Geschlecht	78
1.6.11 Altersfluktuatun - Prognose der altersbedingten Fluktuatun bis zum Jahr 2030 von tariflich Beschäftigten nach Geschlecht	80
1.6.12 Altersfluktuatun - Gesamtprognose der altersbedingten Fluktuatun bis zum Jahr 2030 nach Abteilungen und Ämtern	81
1.7 Teilzeitbeschäftigung	85
1.7.1 Teilzeitbeschäftigung nach Status und Geschlecht.....	85
1.7.2 Teilzeitbeschäftigte nach Altersgruppen und Geschlecht	87
1.7.3 Teilzeitbeschäftigung für die Jahre 2022 und 2023 im Vergleich	90

2 Handlungsfelder des Personalwesens	91
2.1 Personalmanagement und -entwicklung	94
2.1.1 Führungs(nachwuchs)entwicklung	95
2.1.2 Fortbildung und Qualifizierung.....	96
2.1.3 Lebensphasenorientierte Work-Life-Balance	97
2.1.4 Gesundheitsmanagement und Arbeitsschutzkoordination	101
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	125
2.3.1 Entwicklung der Nachwuchskräftezahlen von 2012 bis 2023	126
2.3.2 Bewerbungszahlen bei Nachwuchskräften	129
2.4 Diversitymanagement	131
3 Vergleich der Personalstruktur des BACW mit den Berliner Bezirken.....	132
4 Ausblick auf den Umgang mit nicht finanzierten Stellen im Doppelhaushaus (DHH) 2024/2025.....	133
Quellenverzeichnis.....	135

Vorwort

Das Bezirksamt Charlottenburg-Wilmersdorf muss sich den dynamischen Rahmenbedingungen unserer Zeit anpassen. Die öffentlichen Ressourcen werden knapper, sodass Mitte des Jahres 2023 bereits eine Haushaltssperre verhängt werden musste. Das Jahresergebnis 2022 hat zudem gezeigt, dass strukturelle Herausforderungen anzugehen sind. Diese Phase verlangt von uns allen viel. Trotz weiter steigender Anforderungen und Herausforderungen in allen Bereichen der Bezirksverwaltung sind jedoch nur begrenzt Mittel vorhanden. Hinzu kommt: Die Beschäftigten leisten schon heute über die Belastungsgrenze hinaus jeden Tag ihren Dienst. In dieser Situation bleiben die Bezirke das Rückgrat der Berliner Verwaltung und erste Anlaufstelle für die Bürger:innen. Ziel aller Bemühungen unserer Verwaltung muss deshalb sein, die finanzielle Handlungsfähigkeit des Bezirksamts auszubauen, indem der eingeschlagene Weg über gezielte Maßnahmen und eine effiziente Ressourcensteuerung konsequent weiterverfolgt wird. Die ersten positiven Effekte zeigen sich bereits in der Testbudgetierung anhand der Zahlen für 2023. Hier hat der Bezirk einen Sprung von einem der letzten Plätze ins Mittelfeld gemacht. Es gilt, auch für 2024 die Anstrengungen noch zu intensivieren, da 2024 das Basisjahr für die Aufstellung 2026/27 ist.

Der vorliegende 3. Personalbericht für das Jahr 2023 informiert auch in diesem Jahr wieder 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 2023 zeigten sich messbare Erfolge, die die Anstrengungen unserer Bezirksverwaltung von Charlottenburg-Wilmersdorf untermauern. So konnten beispielsweise die Beschäftigtenzahlen - trotz Haushaltssperre - auf einem konstanten Niveau gehalten, die Repräsentanz von Frauen in Führungsebenen gestärkt sowie die Dauer der Auswahlverfahren weiter reduziert werden. Im Bereich der Personalentwicklung haben sich die in Anspruch genommenen Schulungstage um mehr als ein Drittel zum Vorjahr erhöht. Zudem wurden die gemeinsam mit den Beschäftigten entwickelten Maßnahmen aus dem „audit berufundfamilie“ weiter erfolgreich umgesetzt und der Umstieg auf das landeseigene „Gütesiegel familienfreundlicher Arbeitgeber“ vorbereitet. Im Nachwuchskräftebereich ist es gelungen, die Zahlen und Angebote der dualen Studiengänge weiter aufzustocken. Der Personalbericht zeigt aber auch, dass wir vor großen demographischen Umbrüchen stehen, die Fluktuation weiterhin hoch ist und die Konkurrenzfähigkeit zu anderen Behörden im Land und

Bund gestärkt werden muss. Wir hoffen, mit diesem Personalbericht Transparenz in die Beschäftigtenstruktur zu bringen und Herausforderungen und Entwicklungen gleichermaßen abzubilden.

Ich danke allen Mitarbeitenden und Führungskräften unseres Hauses für ihren unermüdlchen Einsatz in diesen herausfordernden und turbulenten Zeiten. Besonders danken möchte ich darüber hinaus allen Mitarbeitenden, die an der Fortschreibung dieses Personalberichts mitgewirkt haben. Nächstes Jahr werden wir den 4. Jahresbericht mit dem Stichtag 31. Dezember 2024 vorlegen und die jährliche Erscheinungsweise weiter fortsetzen.

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* der Bezirksverwaltung für die mehr als 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 Gesetzauftrag erfolgreich erfüllen zu können.

Daten und Berichtsstichtag

Für den vorliegenden Personalbericht wurden alle themenrelevanten Daten zum *Stichtag 31.12.2023* erhoben. Sofern bei den Auswertungen eine Zeitraumbetrachtung vorgenommen wurde, bezieht sich diese auf den Berichtszeitraum *01.01.2023 bis 31.12.2023*. 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)

- *Stabsstelle 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 Versetzungen, 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-Anwendungsbetreuung mit der regulären Abrechnung und Zahlbarmachung der Bezüge bzw. Entgelte sowie einmaliger Sonderzahlungen.
- *Ausbildung (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 querschnittsthemenbezogene Breitenqualifizierung. Weiterhin ist hier das betriebliche Gesundheitsmanagement und die Arbeitsschutzkoordination, das Wissens-, Bindungs- sowie Personalüberhangmanagement angesiedelt.

Fachbereich Zentrales Stellenmanagement (ZSM)

Hier werden alle maßgeblich an einem Auswahlprozess beteiligten Arbeitsgruppen gebündelt:

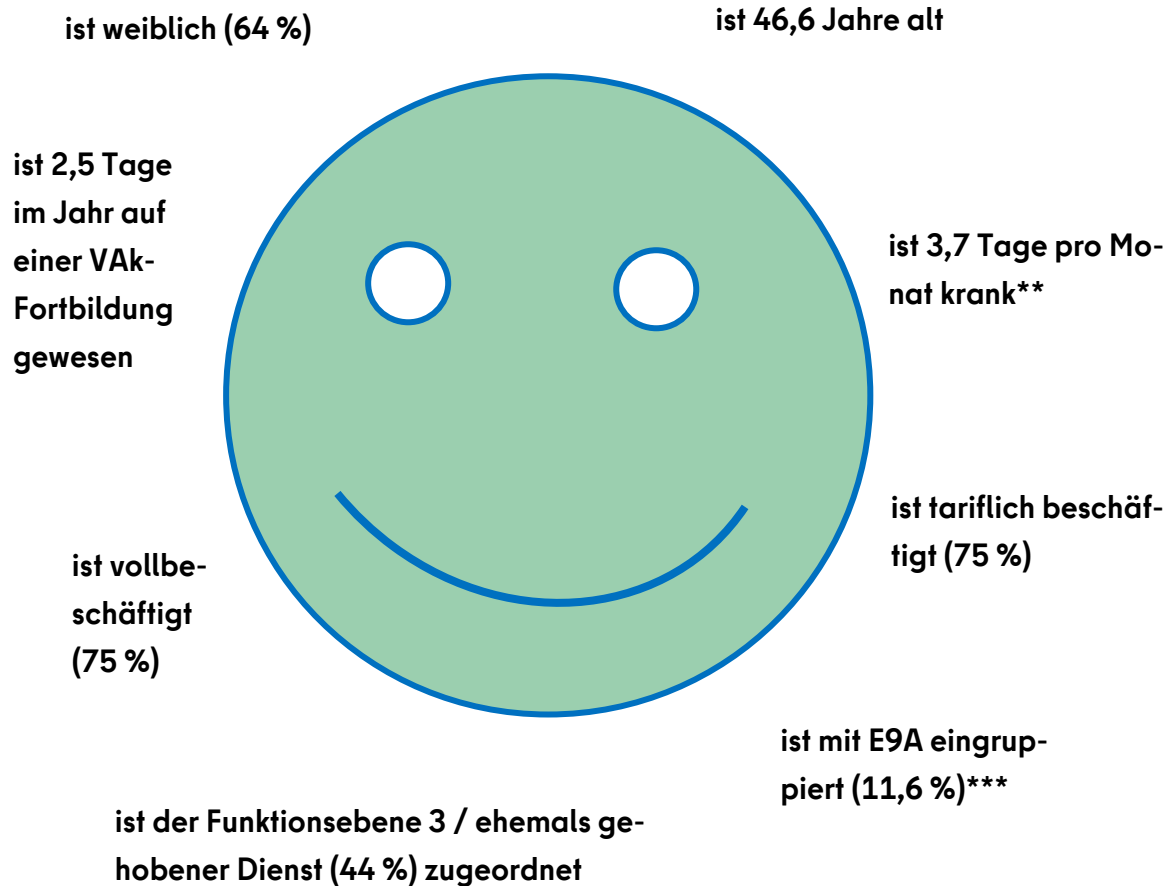
- *Stellenwirtschaft* (ZSM 1): Stellenplan und Stellenbewirtschaftung
- *Personalgewinnung* (ZSM 2): Personalmarketing und Bewerbungsbüro für die Durchführung aller Auswahlverfahren für Stellenbesetzungen (inklusive Stufenprüfung für Neueinstellungen) als Dienstleistung der verschiedenen Abteilungen
- *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 31.12.2023 ...*



* Auf Basis der 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 2023.

*** Die Eingruppierung E9A bildet mit 11,58 % Anteil an den Gesamtbeschäftigten die größte Gruppe unter den Eingruppierungen.

Das Wichtigste der Personalstrukturanalyse

Allgemeines

Insgesamt weist das BACW zum Stichtag 31.12.2023 eine Gesamtbeschäftigtenanzahl von 2.245 und eine **Grundgesamtheit von 2.090 Beschäftigten²** auf. Davon waren **1.333 weiblich** und **757 männlich**. Die Grundgesamtheit entsprach **~ 1.946 Vollzeitäquivalenten (VzÄ)**. Im Vergleich zum letzten Personalbericht (Stichtag 31.12.2022) ist die **Anzahl der Beschäftigten** bei der Gesamtbeschäftigtenzahl (2.328), Grundgesamtheit (2.183) und auch bei den VzÄ (2.028) leicht gesunken. Grund hierfür ist maßgeblich das zum Ende des Jahres 2022 bereits temporär für die Wiederholung der Wahl zum Abgeordnetenhaus von Berlin und zu den Bezirksverordnetenversammlungen im Februar 2023 beschäftigte Wahlpersonal, welches Anfang des zweiten Quartals 2023 wieder ausgeschieden ist. Im Übrigen bewegt sich der gesamte Personalbestand linear fort.

Die Geschlechterverteilung im BACW weist einen **Frauenanteil von 64 % und einen Männeranteil von 36 %** auf. Dies entspricht im Vergleich zum letzten Berichtszeitraum einer leichten Verschiebung zugunsten der Frauen um 1 %. Die **Schwerbehindertenquote lag bei 8,72 %**. Damit hat sich die Quote um 1,4 % verringert, liegt jedoch weiterhin deutlich über der gesetzlichen Quote nach § 154 SGB IX, wonach private und öffentliche Arbeitgeber mit durchschnittlich mehr als 20 Arbeitsplätzen mindestens 5 % davon mit schwerbehinderten Arbeitnehmenden besetzen müssen.

Statusgruppen

Insgesamt waren **419 Beamt:innen³** (~ 397 VzÄ) beschäftigt. Der Gesamtanteil der Beamt:innen beträgt damit ~ 20 % und bleibt konstant gegenüber dem letzten Berichtszeitraum. Darüber hinaus waren **1.558 Tarifbeschäftigte⁴** (~ 1437 VzÄ) angestellt. Der Gesamtanteil der Tarifbeschäftigten beträgt ~ 75 % und bleibt ebenso konstant gegenüber dem letzten Berichtszeitraum. Hinzu kommen **113 Nachwuchskräfte⁵** (~ 113 VzÄ). Der Gesamtanteil der Nachwuchskräfte beträgt ~ 5 %. Im Vergleich zum letzten Berichtszeitraum hat sich die Zahl der Nachwuchskräfte etwas reduziert.

² Wie Fußnote *, Seite 10, ohne Wirtschaftsplan (Parkraumbewirtschaftung), Jobcenter und Kitaeigenbetrieb.

³ Alle verbeamteten Beschäftigten inkl. verbeamtete Beschäftigte auf Probe und pol. Beamt: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 Azubis, verbeamtete Beschäftigte auf Widerruf, dual Studierende; ohne Praktikant:innen, Stipendiat:innen und verbeamtete Beschäftigte auf Probe.

Durchschnittsalter und Kohorten

Das Durchschnittsalter der Beschäftigten beträgt 46,6 Jahre⁶. Im letzten Berichtszeitraum lag der Wert bei 46,7 Jahren und bleibt somit fast unverändert. Die männlichen Beschäftigten sind dabei mit einem Durchschnittsalter von 47,3 Jahren etwas älter als die weiblichen Beschäftigten mit einem Durchschnittsalter von 46,3 Jahren. Bei der **Rangfolge der Altersgruppen** ist absolut und anteilig die **größte Kohorte die der 50- bis 59-Jährigen** (635 Beschäftigte; ~ 30 %), gefolgt von der Kohorte der 40- bis 49-Jährigen (417 Beschäftigte; ~ 20 %), der Kohorte 60 Jahre alt und älter (385 Beschäftigte; ~ 18 %), der Kohorte der 30- bis 39-Jährigen (374 Beschäftigte; ~ 18 %) und der kleinsten Kohorte der Beschäftigten, die jünger als 30 Jahre sind (279 Beschäftigte; ~ 13 %).

Eingruppierungen und Funktionsebenen

Die **sechs häufigsten Eingruppierungen** waren in der Rangfolge E9A mit ~ 11,6 %, E9B mit ~ 11,0 %, E5 mit ~ 10,3 %, E6 mit ~ 6,9 %, E11 mit ~ 6,3 % und A10 mit ~ 5,4 %. **Die Funktionsebene 3** - ehemals gehobener Dienst - stellt mit 925 Beschäftigten bzw. einem Anteil von ~ 44 % weiterhin die **größte Gruppe** dar. Es folgt in der Rangfolge die Funktionsebene 2 - ehemals mittlerer Dienst - mit 827 Beschäftigten (~ 40 %), die Funktionsebene 4 - ehemals höherer Dienst - mit 118 Beschäftigten (~ 6 %) sowie die kleinste Funktionsebene 1 - ehemals einfacher Dienst - mit 118 Beschäftigten (~ 6 %). Im Vergleich zu den letzten Berichtsjahren ist die Funktionsebene 4 somit erstmals so groß wie die Funktionsebene 1.

Führungskräfte

Insgesamt gibt es **215 Führungskräfte⁷ in den Führungsebenen 1 bis 4** (Rangfolge Führungsebene 1 - 2: 12 Personen bzw. 5 %; Führungsebene 3: 66 Personen bzw. 31 %; Führungsebene 4: 137 Personen bzw. 64 %). Die Anzahl hat sich im Vergleich zum letzten Bericht weiter um acht Führungskräfte erhöht. **Für alle Führungsebenen ist der Anteil der männlichen Führungskräfte an den männlichen Gesamtbeschäftigten weiterhin etwas größer als der der weiblichen Führungskräfte. Jedoch hat sich im Vergleich zum letzten Bericht die Gesamtverteilung der Führungskräfte noch deutlicher in Richtung einer Stärkung der Frauen verschoben. Insgesamt gibt es mehr Frauen in Führungspositionen als Männer. Auf die Führungsebenen bezogen sind in den Führungsebenen 1 bis 2 Männer**

⁶ Ausgehend von der Grundgesamtheit von 2.183 Beschäftigten.

⁷ Wie Fußnote 8.

und Frauen paritätisch verteilt. Im letzten Berichtsjahr waren auf dieser Ebene noch 72,7 % Männer gegenüber 27,3 % Frauen in einer Führungsposition.

Fluktuation

Insgesamt waren im Berichtszeitraum 288 Eintritte zu verzeichnen. Demgegenüber standen 372 Austritte. Dies ergibt eine negative Bilanz von insgesamt 84 Beschäftigten, wobei dies vor allem mit befristetem Wahlpersonal zu erklären ist. Die Fluktuationsquote betrug dementsprechend rund 17 % und ist im Vergleich zum letzten Bericht um rund 5 % angestiegen. Im Zeitraum von 2024 bis 2030 werden voraussichtlich etwa 552 Beschäftigte bzw. rund 26 % aller Beschäftigten⁸ altersbedingt ausscheiden.

Teilzeitbeschäftigung

Insgesamt gibt es 525 Teilzeitbeschäftigte⁹ (451 weiblich und nur 74 männlich). Dies entspricht unverändert einer Teilzeitquote von rund 25 %. Noch immer dominiert der Frauenanteil mit rund 86 %. Teilzeitbeschäftigung wird von jüngeren wie älteren Beschäftigten gleichermaßen genutzt. Auffällig ist aber, dass in der Gruppe der unter 30-jährigen Teilzeitbeschäftigten der Männeranteil mit 10,8 % weiterhin annähernd dreimal so groß ist wie der Frauenanteil mit 3,8 %. Beim letzten Bericht lag hier der Männeranteil noch bei 14,7 % (zu 4,4 % Frauenanteil). Diese Entwicklung verstetigt 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 2024 ff. (→):

Handlungsfeld 1: Personalmanagement

Personalentwicklung:

- ✓ Die Implementierung des Teilkonzepts Personalentwicklung, das verbindliche Personalentwicklungsziele mit Maßnahmen einer lebensphasenorientierten Arbeit definiert, ist maßgeblich vorangeschritten.

⁸ Wie Fußnote 8.

⁹ Ausgehend von der Grundgesamtheit von 2.090 Beschäftigten.

- ✓ Die **Entwicklung eines Bezirklichen Leitbilds** zu Werten und Grundsätzen der Arbeit im BACW wurde in Zusammenarbeit mit der Internen Beratung der Verwaltungsakademie Berlin (VAk) und mit reger Beteiligung der Beschäftigten begonnen und wird im Jahr 2024 abgeschlossen werden.
- Für 2024 ff. ist die Festlegung von weiteren Schwerpunkten in der Implementierung des Teilkonzepts Personalentwicklung und mit der **Veröffentlichung eines Onboarding-Konzepts** sowie eines Willkommensatlas geplant.

Führungs(nachwuchs)entwicklung:

- ✓ Es erfolgten Inhouse-Schulungen zum **„Beurteilungswesen“** für Zweitbeurteilende im Zeitraum Februar bis März 2023.
- ✓ Der **5. Durchgang des zweijährigen Führungsnachwuchskräfteprogramms KompetenzPLUS** (gestartet im Februar 2022 mit 15 Teilnehmenden) wurde im Jahr 2023 erfolgreich fortgesetzt.
- Für 2024 ff. sind weitere Inhouse-Schulungen zum „Beurteilungswesen“ für erstbeurteilende Führungskräfte und für Führungskräfte zu Dienstvereinbarungen sowie die **Entwicklung eines Topsharing-Konzepts**, das die Umsetzung von Führungstandems prüft, vorgesehen.

Fortbildung und Qualifizierung

- ✓ Von allen Beschäftigten wurden insgesamt rund **5.227 Qualifizierungstage** an der VAk Berlin wahrgenommen. Das entspricht einem durchschnittlichen Anteil von rund **2,5 Qualifizierungstagen** pro Jahr je beschäftigter Person. Im letzten Berichtszeitraum (01.01.2022 - 31.12.2022) waren es noch rund 3.935 Qualifizierungstage bzw. nur 1,9 Qualifizierungstage pro Jahr je beschäftigter Person.¹⁰ **Damit hat sich die Anzahl der Schulungstage um mehr als 30 % erhöht.**
- Für 2024 ff. sollen interne Fortbildungen für Quereinsteigende, für Führungskräfte zum Thema Onboarding sowie 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,

¹⁰ Ausgehend von 2.056 Personen, d. h. alle Beschäftigten inkl. pol. Beamt:innen, Schulwegbegleiter:innen und Volontariatsstellen, ohne Nachwuchskräfte, Trainees, Praktikant:innen, Stipendiat:innen, Wirtschaftsplan, Jobcenter und Kita-eigenbetrieb.

Informations- und Serviceangebote zur Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf sowie die bereits genannten Schulungen für Führungskräfte.

- ✓ Im Zuge der Re-Auditierung als familienfreundlicher Arbeitgeber ab 2024 hat sich das BACW erfolgreich für den landesweiten Zertifizierungsprozess „**Gütesiegel familienfreundlicher Arbeitgeber Land Berlin (GfA)**“ beworben.
- Für 2024 ff. sollen die Überarbeitungen der Dienstvereinbarungen für flexibles ortsunabhängiges Arbeiten finalisiert und die Umsetzung moderner effizienter Raumkonzepte mit sog. **Desksharing im Pilotprojekt am Dienstgebäude Goslarer Ufer 39** fortgesetzt werden. Darüber hinaus beginnt die Umstellung auf das Gütesiegel GfA.

Gesundheitsmanagement und Arbeitsschutzkoordination

- ✓ Es wurden wieder 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.
- ✓ Das **Konzept zur betrieblichen Gesundheitsförderung wurde finalisiert**. Eine **Regelung zur Anrechnung für bestimmte Sportaktivitäten** auf bis zu einer Stunde Arbeitszeit pro Woche wurde umgesetzt.
- 🍃 Trotz zahlreicher Bemühungen bleiben die **Gesundheitsquote und Krankheitstage im Berichtszeitraum weitestgehend konstant und damit unverändert kritisch**. Die **Gesundheitsquote für das Berichtsjahr 2023** lag hochgerechnet bei **87,6 %**. Beim letzten Berichtszeitraum (01.01.2022 - 31.12.2022) lag der durchschnittliche Wert bei 87,4 %.
- Für 2024 ff. wird die erneute Teilnahme am Firmen-Staffellauf im Tiergarten gesichert und die Organisation eines Gesundheitstags vorangetrieben. Zudem werden Kooperationen mit Fitnessstudios geschlossen. Die Maßnahmen des Konzepts zur betrieblichen Gesundheitsförderung werden in die Umsetzung gebracht.

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 2024 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 wird ein Teilkonzept Onboarding mit gezielten Maßnahmen in Form von praktischen Handlungsempfehlungen für neue Beschäftigte und zur Unterstützung der Führungskräfte erarbeitet.

Handlungsfeld 2: Zentrales Stellenmanagement

Stellenbewertung

- ☀ Die **Vorgriffsregelung** (Nr. 3.5 der AV zu § 49 LHO) forderte bereits in 2022 **hohe Zeit- und Personalkapazitäten, die zu einem kontinuierlichen Anwachsen der sich in der Bearbeitung befindlichen Bewertungsvorgänge führte.**
- ✓ Im Ergebnis einer Evaluation durch die SenFin wurde die **Vorgriffsregelung mit Wirkung vom 08.02.2023 ausgesetzt.**
- ✓ Alternativ wurde ein **berlinweites Projekt** zur Bewertung typischer Ingenieuraufgaben, beginnend mit dem Tiefbau und Grünflächenbereich, gestartet und nennt sich **„Bewertung von Ingenieuraufgaben in der Berliner Verwaltung“**, an dem sich ein Mitarbeiter der Stellenbewertung beteiligt.
- Für 2024 ff. bleiben weitere Entwicklungen und Beschleunigungen der Stellenbewertungen aufgrund des Aussetzens bzw. Neufassens der Vorgriffsregelung sowie diesbezüglicher Digitalisierungsvorhaben der SenFin abzuwarten.

Stellenwirtschaft

- ✓ Bei den besetzbaren Stellen ist im Jahresverlauf ein Anstieg von 268,05 Stellenanteile (StA) (31.12.2022) auf 300,55 StA (31.12.2023) festzustellen.
- ✓ Zum Stichtag 31.12.2023 lagen **2.528 StA¹¹** vor. Davon waren **rund 300,55 StA¹² besetzbar**. Zum letzten Bericht zeigt sich ein **Stellenanteilszuwachs** von 2.517,89 StA (Stichtag 31.12.2022) um 10,16 StA bzw. **von rund 0,4 %**.
- **Allerdings reduziert sich durch die Entscheidung des Bezirksamtsremiums, den Stellenplan im Doppelhaushalt 2024/2025 auszufinanzieren, die Anzahl der besetzbaren StA ab dem 01.01.2024 von 300,55 StA um 209,45 StA auf 91,10 StA. Das entspricht einem Anteil besetzbarer Stellen am Gesamtstellensoll von 3,6 %.**

¹¹ StA laut Stellenplan inkl. Wirtschaftsplan, Jobcenter, Kitaeigenbetrieb/BePo außerhalb des Stellenplans, aber ohne StA von Nachwuchskräften.

¹² StA ohne Wirtschaftsplan, Jobcenter, Kitaeigenbetrieb und Nachwuchskräften.

Damit wird der Anteil besetzbarer Stellen am Gesamtstellensoll um mehr als 8 % im Vergleich zum Erhebungsstichtag für den Personalbericht 2023 sinken.

Bewerbungsbüro

- ✓ Durch Prozessoptimierungen konnte die **durchschnittliche Dauer der Verfahren auf nunmehr 63 Kalendertage weiter erheblich verkürzt werden**. Beim letzten Berichtszeitraum (01.01.2022 - 31.12.2022) waren es noch 73 Tage. Weiterhin wurden 148 Verfahren für 324 zu besetzende Stellen veröffentlicht. Davon wurden 119 Verfahren für 210 Stellen inzwischen abgeschlossen.
 - ✓ **Die Anzahl an 2.365 Bewerbungen ist leicht angestiegen im Vergleich zum letzten Berichtszeitraum** (01.01.2023 - 31.12.2023: 2.197 Bewerbungen).
- In 2024 ff. erfolgt zur kontinuierlichen Geschäftsprozessoptimierung weiterhin 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.
 - ✓ Vorlagen und Stellenausschreibungen nutzen erfolgreich das **Creative Work-Design**.
- In 2024 ff. wird die Arbeitgebermarke auf weiteren digitalen und analogen Kanälen in die Breite kommuniziert werden. Weitere Messeauftritte werden durchgeführt und die digitalen Karrierenetze erweitert sowie die Zusammenarbeit mit der Gesellschaft für Bildung und Teilhabe im Projekt JOB POINT Berlin intensiviert.

Handlungsfeld 3: Nachwuchskräftemanagement

- ✓ Die Anzahl der zum Stichtag 31.12.2023 **113 betreuten Nachwuchskräfte** konnte ab 2018 (70 Nachwuchskräfte) über die Jahre hinweg **kontinuierlich gesteigert** werden.
- ✓ Darüber hinaus wurde das **Angebot an dualen Studiengängen weiter ausgebaut**. Neu eingeführt wurde der duale Studiengang Landschafts- und Grünflächenmanagement.
- ✓ **Die Bewerbungszahlen waren bei den Nachwuchskräften seit Jahren rückläufig, 2023 sind sie ggü. 2022 von 518 auf 854 angestiegen.**

- Für 2024 ff. wird zur Steigerung der Bewerbungszahlen wie auch in 2023 die bereits vorhandene Präsenz auf Ausbildungsmessen weiter forciert. Die anstehende Altersfluktuation erfordert die weitere Erhöhung der Nachwuchskräftezahlen.

Handlungsfeld 4: Diversitymanagement

- ✓ Das BACW hat sich mit seiner Arbeitgebermarke „Creative Work“ zu einer **Vielfalt fördernden Personalpolitik** bekannt. Diese Werte werden in den Konzepten, beim Personalmarketing und in den Stellenausschreibungen kommuniziert. In den Masteranforderungsprofilen wurde nach Vorgabe der SenFin zu der Diversitykompetenz auch die Migrationsgesellschaftliche Kompetenz verbindlich aufgenommen.
- Für 2024 ff. werden analog zur Schwerpunktsetzung auf Landesebene die Maßnahmen zur Förderung der Vielfalt, des Diskriminierungsschutzes und der Gleichstellung der Beschäftigten weiter ausgebaut. Die Dienstvereinbarung gegen sexuelle Belästigung tritt zum 01.03.2024 in Kraft.

1 Personalstrukturanalyse

Im Folgenden wird ein detaillierter 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)*¹³ angegeben. Diese Betrachtungsweise wird in den 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 31.12.2023 differenziert nach Geschlecht über die Abteilungs- und Ämterstruktur des BACW 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 ansonsten alle sonstigen Beschäftigtengruppen inklusive politische Beamt:innen, Schulwegbegleiter:innen, Volontariatsstellen und Nachwuchskräfte (ohne Praktikant:innen und Stipendiat:innen).

¹³ 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. 2.245 Gesamtbeschäftigte des BACW (inkl. WP, JC, Kitaeigenbetrieb) 2.093,36 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.

Insgesamt weist das BACW **zum Stichtag** eine Gesamtbeschäftigtenzahl von 2.245 bzw. eine **Grundgesamtheit von 2.090 Beschäftigten** (ohne Wirtschaftsplan, Kitaeigenbetrieb, Jobcenter, Praktikant:innen und Stipendiat:innen) auf. Davon waren 1.425 bzw. **1.333 weiblich** und 820 bzw. **757 männlich**. Die Gesamtbeschäftigtenanzahl entsprach damit ~ 2.093 bzw. **~ 1.946 Vollzeitäquivalenten (VzÄ)**.

Stand: 31.12.2023	alle Beschäftigten*					
Abteilung / Amt / Geschäftsbereich	gesamt	weiblich	%	männlich	%	VzÄ
Bezirksamt Charlottenburg-Wilmersdorf von Berlin gesamt*	2245	1425	63%	820	37%	2093,36
Bezirksamt Charlottenburg-Wilmersdorf von Berlin**	2090	1333	64%	757	36%	1946,12
Bezirksverordnetenversammlung (BVV)	4	2	50%	2	50%	4,00
Abt. I: Finanzen, Personal und Wirtschaftsförderung (FinPers)	272	185	68%	87	32%	260,31
BzBmin (inkl. Geschäftsber., Vergabestelle, Pressestelle, Beauftragte)	41	28	68%	13	32%	38,17
Geschäftsbereich Beschäftigtenvertretungen	4	3	75%	1	25%	3,43
SE Finanzen, Personal und Steuerdienst ¹⁴	215	139	65%	76	35%	208,14
davon Personalüberhang	3	2	67%	1	33%	2,51
Rechtsamt	7	5	71%	2	29%	6,70
Sozialraumorientierte Planungskoordination (SPK)	5	4	80%	1	20%	4,07
Wirtschaftsförderung	3	2	67%	1	33%	3,00
Abt. II: Schule, Sport, Weiterbildung und Kultur (Bild)	233	134	58%	99	42%	208,44
Geschäftsbereich	15	14	93%	1	7%	14,44
Schul- und Sportamt	82	26	32%	56	68%	78,15
Amt für Weiterbildung und Kultur	136	94	69%	42	31%	115,85
Abt. III: Ordnung, Umwelt, Straßen und Grünflächen (OrdUm)	452	241	53%	211	47%	426,93
Geschäftsbereich	21	17	81%	4	19%	17,41
Ordnungsamt	165	114	69%	51	31%	156,94
Straßen- und Grünflächenamt	230	90	39%	140	61%	220,99
Umwelt- und Naturschutzamt	36	20	56%	16	44%	31,60

¹⁴ Die hier und im Weiteren dargestellte Organisationsstruktur und Namensgebung berücksichtigt bereits die zum 01.08.2022 in Kraft getretene Organisationsverfügung.

Stand: 31.12.2023	alle Beschäftigten*					
Abteilung / Amt / Geschäftsbereich	ge- samt	weib- lich	%	männlich	%	VzÄ
Abt. IV: Stadtentwicklung, Liegenschaften und IT (Stadt)	303	131	43%	172	57%	290,42
Geschäftsbereich	11	4	36%	7	64%	11,00
Stadtentwicklungsamt	113	67	59%	46	41%	103,56
SE Facility Management	179	60	34%	119	66%	175,85
Abt. V: Bürgerdienste und Soziales (Bü)	399	299	74%	100	25%	370,85
Geschäftsbereich	28	21	75%	7	25%	25,43
Amt für Bürgerdienste	162	122	75%	40	25%	148,53
Amt für Soziales	209	156	75%	53	25%	196,89
Abt. VI: Jugend und Gesundheit (JugGes)	424	345	81%	79	19%	381,98
Geschäftsbereich	18	8	44%	10	56%	17,56
Jugendamt	235	187	80%	48	20%	216,72
Gesundheitsamt	171	150	88%	21	12%	147,69
Wirtschaftsplan (hauptsächlich OA - Parkraumbewirtschaftung)	93	52	56%	41	44%	89,23
Jobcenter (Leistungen nach SGB II - Kommunale Träger -)	60	39	65%	21	35%	56,01
Kitaeigenbetrieb	2	1	50%	1	50%	2,00

* 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)	452
Abt. VI: Jugend und Gesundheit (JugGes)	424
Abt. V: Bürgerdienste und Soziales (Bü)	399
Abt. IV: Stadtentwicklung, Liegenschaften und IT (Stadt)	303
Abt. I: Finanzen, Personal und Wirtschaftsförderung (FinPers)	275
Abt. II: Schule, Sport, Weiterbildung und Kultur (Bild)	233
Wirtschaftsplan, Jobcenter und Kitaeigenbetrieb	155

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

Mit 452 Beschäftigten ist die Abteilung III: Ordnung, Umwelt, Straßen und Grünflächen (OrdUm) nach wie vor die Organisationseinheit mit dem meisten Personal innerhalb des Bezirksamts, dicht gefolgt von der Abteilung VI: Jugend und Gesundheit (JugGes) mit 424 Beschäftigten. Den geringsten Personalbestand hat die Abt. II: Schule, Sport, Weiterbildung und Kultur (Bild) mit 233 Beschäftigten. Über den Wirtschaftsplan, im Jobcenter und im Kitaeigenbetrieb sind insgesamt 155 Personen beschäftigt.

Im Vergleich zum letzten Personalbericht (Stichtag 31.12.2022) ist die **Anzahl der Beschäftigten** bei der Gesamtbeschäftigtenzahl (um 83), Grundgesamtheit (um 93) und auch bei den VzÄ (um 72 anhand Gesamtbeschäftigtenzahl, um 82 anhand Grundgesamtheit) **gesunken**. Alle Abteilungen und Bereiche verzeichnen Austritte, mit Ausnahme des Wirtschaftsplans, Jobcenters und Kitaeigenbetriebs, welche von 145 auf 155 Personen einen leichten Aufwuchs verzeichnen konnten, sowie der Abteilung I: Finanzen, Personal und Wirtschaftsförderung (FinPers), welche nur geringfügig von 272 auf 275 Personen gewachsen ist. **Insgesamt bewegt sich der gesamte Personalbestand linear fort.**

Der große Unterschied in der Anzahl der Beschäftigten zwischen der Abteilung Bild und der Abteilung Stadt im Vergleich zum Berichtsjahr 2022 ist damit zu erklären, dass im Zuge der Neuordnung des Bezirksamts im Frühjahr 2023 der Bereich Liegenschaften und IT von der Abteilung Bild in die Abteilung Stadt gewechselt ist.

Ein Großteil der Austritte von Beschäftigten in der Abteilung Bü kann damit begründet werden, dass bereits im Jahr 2022 Wahlpersonal in Vorbereitung für die im Februar 2023 stattgefundenen Wiederholungswahl der Wahl zum Abgeordnetenhaus von Berlin in dieser Abteilung beschäftigt worden und dann anschließend im Jahr 2023 wieder ausgetreten ist.

1.1.2 Beamtete Dienstkräfte nach Abteilungen, Ämtern und Geschlecht

Die nachstehende Tabelle führt die Anzahl der verbeamteten Beschäftigten im BACW zum Stichtag 31.12.2023 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.

Stand: 31.12.2023	verbeamtete Beschäftigte*						
Abteilung / Amt / Geschäftsbereich	gesamt	%	Beamtinnen	%	Beamte	%	VzÄ
Bezirksamt Charlottenburg-Wilmersdorf von Berlin gesamt*	445	20%	297	67%	148	33%	421,00
Bezirksamt Charlottenburg-Wilmersdorf von Berlin**	419	20%	285	68%	134	32%	396,74
Bezirksverordnetenversammlung (BVV)	1	33%	0	-	1	100%	1,00
Abt. I: Finanzen, Personal und Wirtschaftsförderung (FinPers)	67	24%	42	63%	25	37%	63,73
BzBmin (inkl. Geschäftsber., Vergabestelle, Pressestelle, Beauftragte)	13	32%	9	69%	4	31%	12,75
Geschäftsbereich Beschäftigtenvertretungen und Ersatz für freigestellte BV	-	-	-	-	-	-	-
SE Finanzen, Personal und Steuerdienst	49	23%	30	61%	19	39%	46,28
davon Personalüberhang	-	-	-	-	-	-	-
Rechtsamt	4	57%	2	50%	2	50%	3,70
Sozialraumorientierte Planungs-koordination (SPK)	-	-	-	-	-	-	-
Wirtschaftsförderung	1	33%	1	100%	0	-	1,00
Abt. II: Schule, Sport, Weiterbildung und Kultur (Bild)	24	10%	18	75%	6	25%	21,90
Geschäftsbereich	7	47%	7	100%	0	-	6,68

Stand: 31.12.2023	verbeamtete Beschäftigte*						
Abteilung / Amt / Geschäftsbereich	gesamt	%	Beam- tinnen	%	Be- amte	%	VzÄ
Schul- und Sportamt	9	11%	4	44%	5	56%	8,63
Amt für Weiterbildung und Kultur	8	6%	7	88%	1	13%	6,60
Abt. III: Ordnung, Umwelt, Straßen und Grünflächen (OrdUm)	67	15%	46	69%	21	31%	63,11
Geschäftsbereich	9	43%	6	67%	3	33%	8,10
Ordnungsamt	36	22%	28	78%	8	22%	34,70
Straßen- und Grünflächenamt	18	8%	10	56%	8	44%	16,66
Umwelt- und Naturschutzamt	4	11%	2	50%	2	50%	
Abt. IV: Stadtentwicklung, Liegen- schaften und IT (Stadt)	65	21%	34	52%	31	48%	62,79
Geschäftsbereich	7	64%	3	43%	4	57%	7,00
Stadtentwicklungsamt	28	25%	16	57%	12	43%	27,07
SE Facility Management	30	17%	15	50%	15	50%	28,71
Abt. V: Bürgerdienste und Soziales (Bü)	102	26%	71	70%	31	30%	95,98
Geschäftsbereich	9	32%	5	56%	4	44%	8,35
Amt für Bürgerdienste	32	20%	23	72%	9	28%	30,28
Amt für Soziales	61	29%	43	70%	18	30%	57,35
Abt. VI: Jugend und Gesundheit (Jug- Ges)	93	22%	74	80%	19	20%	88,24
Geschäftsbereich	6	33%	2	33%	4	67%	5,78
Jugendamt	68	29%	57	84%	11	16%	63,92
Gesundheitsamt	19	11%	15	79%	4	21%	18,55
Wirtschaftsplan (hauptsächlich OA - Parkraumbewirtschaftung)	-	-	-	-	-	-	-
Jobcenter (Leistungen nach SGB II - Kommunale Träger -)	24	40%	11	46%	13	54%	22,26
Kitaeigenbetrieb	2	100%	1	50%	1	50%	2,00

* 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 31.12.2023 im BACW 445 bzw. ohne Wirtschaftsplan, Kita-eigenbetrieb und Jobcenter **419 Beamt:innen** beschäftigt. Davon waren 297 bzw. **285 weiblich** und 148 bzw. **134 männlich**. Die Anzahl der verbeamteten Beschäftigten sank auf ~ 421 bzw. **~ 397 VzÄ** (Stichtag 31.12.2022: 432 bzw. 406).

Der Gesamtanteil der Beamt:innen beträgt damit weiterhin ~ 20 % (jeweils mit und ohne Wirtschaftsplan, Jobcenter und Kitaeigenbetrieb) und bleibt damit konstant im Vergleich zum letzten Personalbericht (Stichtag 31.12.2022: 20 %).

Innerhalb der Organisationsstruktur des BACW liegt der Anteil der verbeamteten Beschäftigten gemessen an den Gesamtbeschäftigten der jeweiligen Organisationseinheit in vier Abteilungen leicht über diesem Wert (in der Abt. V: Bürgerdienste und Soziales (Bü) ist er mit 26 % am höchsten) und in zwei Abteilungen teils deutlich darunter (in der Abt. II: Schule, Sport, Weiterbildung und Kultur (Bild) ist er mit 10 % am niedrigsten und damit nur halb so hoch wie der Gesamtanteil an Beamt:innen im Bezirksamt).

Auffällig ist weiterhin der hohe Anteil an Beamt:innen in größeren Organisationseinheiten wie dem Jobcenter (40 %). Dies ist historisch bedingt, da bei dessen Gründung ein Großteil der kommunalen Beschäftigten aus dem Sozialamt des BACW dorthin versetzt wurde. Generell liegt der Anteil der Beamt:innen in den Geschäftsbereichen weiterhin deutlich über dem Gesamtanteil (im Geschäftsbereich der Abteilung IV: Stadt sogar bei 64 %). Diese Bereiche waren auch beim letzten Personalbericht (Stichtag 31.12.2022) auffällig, die Werte haben sich aber weiter leicht reduziert. Den niedrigsten Anteil an verbeamteten Beschäftigten weist mit 6 % weiter das Amt für Weiterbildung und Kultur dicht gefolgt vom Straßen- und Grünflächenamt mit 8 % auf.

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. V: Bürgerdienste und Soziales (Bü)	102	26%
Abt. I: Finanzen, Personal und Wirtschaftsförderung (FinPers)	67	24%
Abt. IV: Stadtentwicklung, Liegenschaften und IT (Stadt)	65	22%
Abt. VI: Jugend und Gesundheit (JugGes)	93	22%
Wirtschaftsplan, Jobcenter und Kitaeigenbetrieb	26	17%
Abt. III: Ordnung, Umwelt, Straßen und Grünflächen (OrdUm)	67	15%
Abt. II: Schule, Sport, Weiterbildung und Kultur (Bild)	24	10%

*** 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 31.12.2023 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.

Stand: 31.12.2023 Abteilung / Amt / Geschäftsbereich	Tarifbeschäftigte*						
	ge- samt	%	weib- lich	%	männ- lich	%	VzÄ
Bezirksamt Charlottenburg-Wilmersdorf von Berlin gesamt*	1687	75%	1060	63%	627	37%	1559,85
Bezirksamt Charlottenburg-Wilmersdorf von Berlin**	1558	75%	980	63%	578	37%	1436,87
Bezirksverordnetenversammlung (BVV)	3	75%	2	67%	1	33%	3,00
Abt. I: Finanzen, Personal und Wirtschaftsförderung (FinPers)	95	35%	71	75%	24	25%	87,28
BzBmin (inkl. Geschäftsber., Vergabestelle, Pressestelle, Beauftragte)	28	68%	19	68%	9	32%	25,42
Geschäftsbereich Beschäftigtenvertretungen und Ersatz für freigestellte BV	4	100%	3	75%	1	25%	3,43
SE Finanzen, Personal und Steuerungs- dienst	53	25%	41	77%	12	23%	49,36
davon Personalüberhang	3	100%	2	67%	1	33%	2,51
Rechtsamt	3	43%	3	100 %	0	-	3,00
Sozialraumorientierte Planungskoordinati- on (SPK)	5	100%	4	80%	1	20%	4,07
Wirtschaftsförderung	2	67%	1	50%	1	50%	2,00
Abt. II: Schule, Sport, Weiterbildung und Kultur (Bild)	209	90%	116	55%	93	45%	186,54
Geschäftsbereich	8	53%	7	87%	1	13%	7,76
Schul- und Sportamt	73	89%	22	30%	51	70%	69,53
Amt für Weiterbildung und Kultur	128	94%	87	68%	41	32%	109,25

Stand: 31.12.2023	Tarifbeschäftigte*						
Abteilung / Amt / Geschäftsbereich	ge- sammt	%	weib- lich	%	männ- lich	%	VzÄ
Abt. III: Ordnung, Umwelt, Straßen und Grünflächen (OrdUm)	385	85%	195	51%	190	49%	363,82
Geschäftsbereich	12	57%	11	92%	1	8%	9,31
Ordnungsamt	129	78%	86	67%	43	33%	122,24
Straßen- und Grünflächenamt	212	92%	80	38%	132	62%	204,33
Umwelt- und Naturschutzamt	32	89%	18	56%	14	44%	27,95
Abt. IV: Stadtentwicklung, Liegenschaften und IT (Stadt)	238	79%	97	41%	141	59%	227,63
Geschäftsbereich	4	36%	1	25%	3	75%	4,00
Stadtentwicklungsamt	85	75%	51	60%	34	40%	76,49
SE Facility Management	149	83%	45	30%	104	70%	147,14
Abt. V: Bürgerdienste und Soziales (Bü)	297	74%	228	77%	69	23%	274,87
Geschäftsbereich	19	68%	16	84%	3	16%	17,08
Amt für Bürgerdienste	130	80%	99	76%	31	24%	118,26
Amt für Soziales	148	71%	113	76%	35	24%	139,54
Abt. VI: Jugend und Gesundheit (Jug-Ges)	331	78%	271	82%	60	18%	293,74
Geschäftsbereich	12	67%	6	50%	6	50%	11,79
Jugendamt	167	71%	130	78%	37	22%	152,81
Gesundheitsamt	152	89%	135	89%	17	11%	129,14
Wirtschaftsplan (hauptsächlich OA - Parkraumbewirtschaftung)	93	100%	52	56%	41	44%	89,23
Jobcenter (Leistungen nach SGB II - Kommunale Träger -)	36	60%	28	78%	8	22%	33,75
Kitaeigenbetrieb	-	-	-	-	-	-	0,00

* 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 1.687 bzw. **1.558 Tarifbeschäftigte** (ohne Nachwuchskräfte, Trainees, Praktikant:innen, Stipendiat:innen, Wirtschaftsplan, Jobcenter und Kitaeigenbetrieb) angestellt. Davon waren 1.060 bzw. **980 weiblich** und 627 bzw. **578 männlich**. Die Anzahl der Tarifbeschäftigten insgesamt entsprach damit ~ 1560 bzw. **~ 1437 VzÄ**.

Der **Gesamtanteil der Tarifbeschäftigten beträgt weiterhin ~ 75 %** (jeweils mit und ohne Wirtschaftsplan, Jobcenter und Kitaeigenbetrieb). **Bei der Statusgruppe der Tarifbeschäft-**

figten zeigt sich keine nennenswerte prozentuale Veränderung zum letzten Personalbericht (Stichtag 31.12.2022), in absoluten Zahlen ist allerdings eine Reduzierung von 71 bzw. 83 Tarifbeschäftigten zu verzeichnen (insbesondere wegen des Anfang 2023 befristet beschäftigten Wahlpersonals in der Abt. Bü). Die Gruppe der Tarifbeschäftigten bleibt 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 variiert (auch wenn teils nicht erheblich) der Anteil der Tarifbeschäftigten an den Gesamtbeschäftigten der jeweiligen Organisationseinheit. So liegt er in vier Abteilungen über diesem Wert (in der Abteilung Schule, Sport, Weiterbildung und Kultur (Bild) ist er mit 90 % 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 35 % am niedrigsten und damit deutlich unter dem Gesamtanteil. Dies hängt weiterhin damit zusammen, dass dieser Abteilung alle hier herausgerechneten Nachwuchskräfte zugeordnet sind und diese mit 41 % innerhalb der Abteilung die anteilig größte Gruppe darstellen (siehe Abs. 1.1.4). Bei den Beschäftigten des Wirtschaftsplans und des Jobcenters liegt der Anteil der Tarifbeschäftigten mit rund 83 % ebenfalls 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: Schule, Sport, Weiterbildung und Kultur (Bild)	209	90%
Abt. III: Ordnung, Umwelt, Straßen und Grünflächen (OrdUm)	385	85%
Wirtschaftsplan, Jobcenter und Kitaeigenbetrieb	129	83%
Abt. IV: Stadtentwicklung, Liegenschaften und IT (Stadt)	238	79%
Abt. VI: Jugend und Gesundheit (JugGes)	331	78%
Abt. V: Bürgerdienste und Soziales (Bü)	297	74%
Abt. I: Finanzen, Personal und Wirtschaftsförderung (FinPers)	95	35%

*** 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

Unten stehende Tabelle gibt die Anzahl der *Nachwuchskräfte* im BACW zum Stichtag 31.12.2023 differenziert nach Geschlecht für das Bezirksamt insgesamt wieder. Da alle Auszubildenden organisatorisch der Abteilung I: Finanzen, Personal und Wirtschaftsförderung

nung (FinPers) zugerechnet werden¹⁵, erübrigt sich eine gesonderte Betrachtung nach Abteilungen und Ämtern. Die Gruppe der *Nachwuchskräfte* umfasst alle Auszubildenden (Azubis), verbeamtete Beschäftigte auf Widerruf, dual Studierende und Trainees. Nicht zu dieser Gruppe gezählt wurden verbeamtete Beschäftigte auf Probe¹⁶. Praktikant:innen und Stipendiat:innen sind generell in der Grundgesamtheit nicht erfasst worden.

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: 31.12.2023	Nachwuchskräfte*						
Abteilung / Amt / Geschäftsbereich	gesamt	%	weiblich	%	männlich	%	VzÄ
Bezirksamt Charlottenburg-Wilmersdorf von Berlin	113	5%	68	60%	45	40%	112,51

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

Insgesamt waren zum Stichtag im BACW **113 Nachwuchskräfte** tätig. Davon waren **68 weiblich** und **45 männlich**. Die Anzahl der Nachwuchskräfte insgesamt **entsprach** damit **~ 113 VzÄ**. Weiterhin gibt es eine leichte Verschiebung zugunsten der Frauen, ihr Anteil beträgt jetzt 68 % (Stichtag 31.12.2022: 64 %). Der Gesamtanteil der Nachwuchskräfte an den Gesamtbeschäftigten des BACW beträgt in diesem Berichtszeitraum ~ 5 %. Dies entspricht einer Reduzierung zum letzten Personalbericht (Stichtag 31.12.2022: 6 %) um 1 %.

Die nachstehende Synopse 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.

¹⁵ 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 Nachwuchskräftemanagement](#).

¹⁶ 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 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.

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

** Alle Nachwuchskräfte (Auszubildende, dual Studierende, verbeamtete Beschäftigte auf Widerruf) werden organisatorisch der Abteilung I: Finanzen, Personal und Wirtschaftsförderung (Fin-

Abteilung*	Beschäftigte gesamt	Anzahl verb. Besch.	Anteil in %	Anzahl tarifl. Besch.	Anteil in %	Anzahl Nachw. **	Anteil in %
Abt. I: Finanzen, Personal und Wirtschaftsförderung (FinPers)	275	67	24%	95	35%	113	41%
Abt. II: Schule, Sport, Weiterbildung und Kultur (Bild)	233	24	10%	209	90%	-	-
Abt. III: Ordnung, Um- welt, Straßen und Grün- flächen (OrdUm)	452	67	15%	385	85%	-	-
Abt. IV: Stadtentwicklung, Liegenschaften und IT (Stadt)	303	65	22%	238	79%	-	-
Abt. V: Bürgerdienste und Soziales (Bü)	399	102	26%	297	74%	-	-
Abt. VI: Jugend und Ge- sundheit (JugGes)	424	93	22%	331	78%	-	-
Wirtschaftsplan, Jobcen- ter und Kitaeigenbetrieb	155	26	17%	129	83%	-	-

Pers) zugerechnet, einige Trainees sind entsprechend ihres Einsatzes den jeweiligen Abteilungen zugeordnet.

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 %
	2.090	1.333	757	64%	36%

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

BACW ohne Nachwuchskräfte*	Personal gesamt	Personal weiblich	Personal männlich	w %	m %
	1.977	1.265	712	64%	36%

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

BACW verbeamtete Beschäftigte*	Personal gesamt	Personal weiblich	Personal männlich	w %	m %
	419	285	134	68%	32%

* 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 %
	1.558	980	578	63%	37%

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

BACW Nachwuchskräfte*	Personal gesamt	Personal weiblich	Personal männlich	w %	m %
	113	68	45	60%	40%

* 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 64 %** bei den Gesamtbeschäftigten auf. Der **Männeranteil** liegt entsprechend bei **36 %**. Im

Vergleich zum letzten Personalbericht bleibt die Verteilung von etwa 2/3 weiblichen Beschäftigten und 1/3 männlichen Beschäftigten konstant. Der höchste Männeranteil wird innerhalb der Gruppe der Nachwuchskräfte mit 40 % verzeichnet, der höchste Frauenanteil mit 68 % in der Gruppe der verbeamteten Beschäftigten.

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 Entgeltgruppe E9b hatte beispielsweise zum Auswertungstichtag bei 2.090 Beschäftigten einen Anteil von 11 %. 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	0,24%
A7	0,57%
A8	1,77%
A9	1,10%
A9S	0,67%
A9Z	0,19%
A10	5,41%
A11	4,26%
A12	2,73%
A13	0,29%
A13S	1,39%
A13Z	0,05%
A14	0,53%
A15	0,24%
A16	0,19%

B2	0,10%
B4	0,24%
B5	0,05%
B6	0,05%
Eingrupp. verbeamtete Beschäftigte gesamt	20,05%
tariflich Beschäftigte	
Eingruppierungen	prozentuale Verteilung
E2	0,29%
E2 UE	0,53%
E3	2,92%
E4	1,87%
E5	10,33%
E6*	6,94%
E7	0,57%
E8	4,98%
E9A	11,58%
E9B	11,00%
E10	3,16%
E11	6,32%
E12	1,77%
E13	1,91%
E13 UE	0,10%
E14	0,96%
E15	1,05%
AT1	0,05%
AT2	0,05%
Eingrupp. tariflich Beschäftigte (E und AT) gesamt	66,36%
tariflich Beschäftigte Pflege u. KR-Gruppen	
Eingruppierungen	prozentuale Verteilung
KR5	0,05%
KR7	0,38%
Eingrupp. tarifl. Beschäftigte (Pfl. u KR) gesamt	0,43%
tariflich Beschäftigte Sozial- und Erziehungsdienst	
Eingruppierungen	prozentuale Verteilung
S8A	0,05%
S8B	0,96%
S9	0,05%

S11B	0,38%
S12	2,68%
S14	3,06%
S15	0,43%
S17	0,33%
S18	0,10%
Eingrupp. tarifl. Beschäftigte (Soz. u Erz.) gesamt	8,04%
tariflich Beschäftigte gesamt (alle Gruppen)	74,83%
Ausbildung/Sonstiges	
Eingruppierungen	prozentuale Verteilung
AUSBEG-1 (Ausbildungslehrjahr 1)	1,15%
AUSBEG-2 (Ausbildungslehrjahr 2)	1,05%
AUSBEG-3 (Ausbildungslehrjahr 3)	1,00%
STUDENT (dual Studierende)	1,24%
VWIS-020 (wissenschaftliche/kult. Volontär:innen)	0,10%
VO6 (Stadtsekretäranwärter:innen [StSANw])	0,33%
SCHWB-01 (Schulwegbegleiter:innen)	0,14%
PRAKTIKANT:INNEN	0,10%
Ausbildung/Sonstiges gesamt	5,11%

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

Die sechs **häufigsten Eingruppierungen im BACW** waren zum Auswertungstichtag:

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

Insgesamt machen diese sechs Eingruppierungstypen rund 52 % aller Eingruppierungen im BACW insgesamt aus. Im Vergleich zum letzten Personalbericht ergeben sich keine wesentlichen Veränderungen in den Werten der vorstehend genannten Eingruppierungen (Stichtag 31.12.2022: 53 %), die Rangfolge der Häufigkeit bleibt, mit Ausnahme der Ablösung von E9B durch die E9A auf der ersten Position, unverändert.

1.2 Demografie

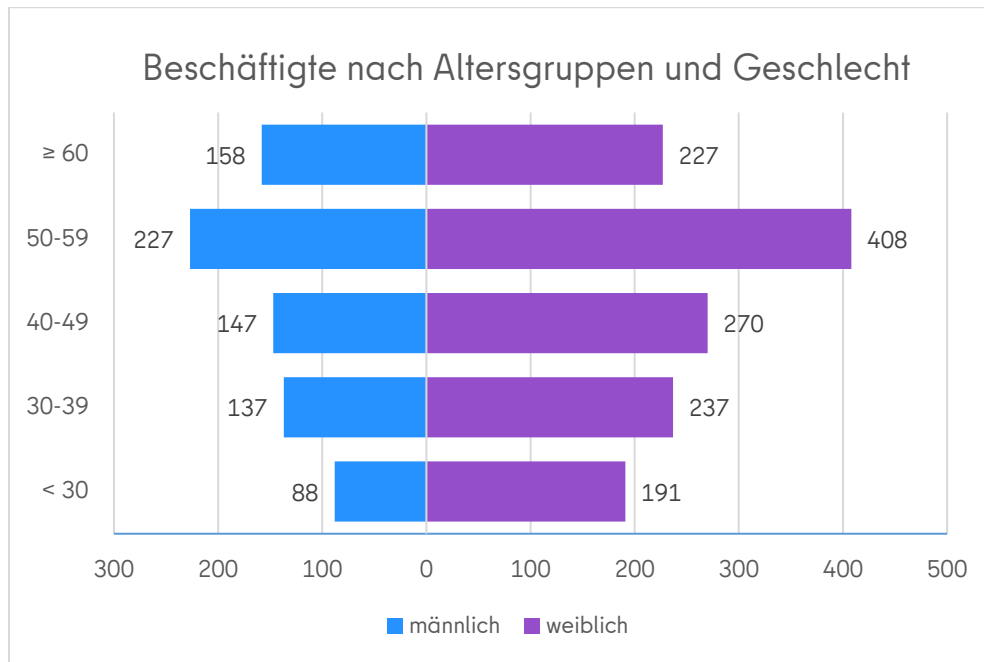
In diesem Abschnitt wird ein detaillierter Blick auf die Altersstruktur der Belegschaft des BACW geworfen. Analysiert wird nach Altersgruppen und differenziert nach Geschlecht und Statusgruppen. Außerdem erfolgt eine Abbildung der Altersstruktur des Bezirksamts nach Abteilungen, Ämtern und Geschäftsbereichen. 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

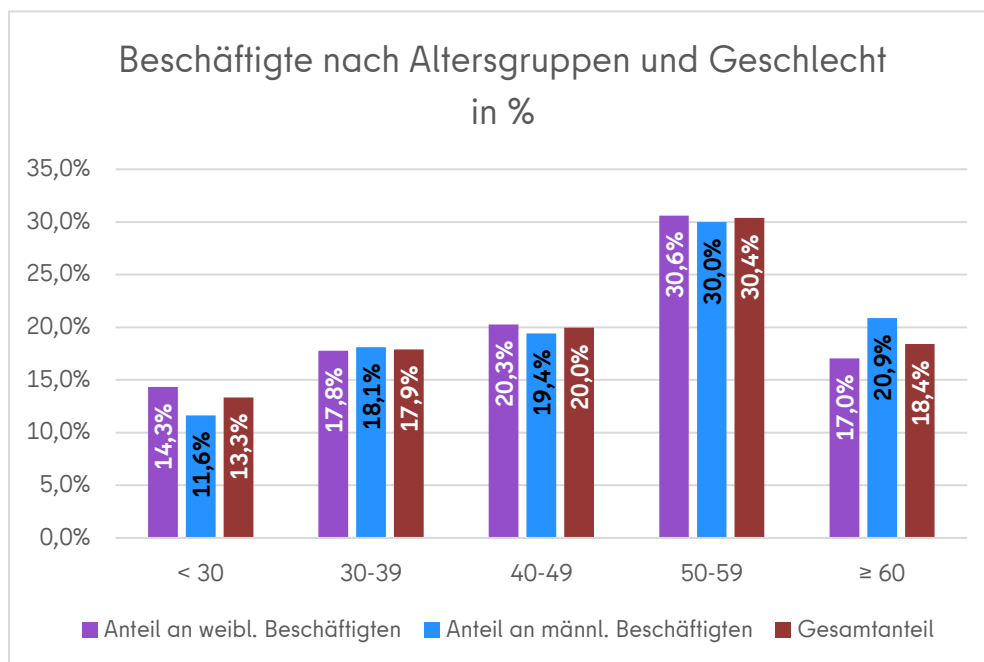
Die mit Abstand **größte Altersgruppe** im BACW ist absolut (635 Beschäftigte) wie auch anteilig an den Gesamtbeschäftigten (~ 30 %) die Kohorte **der 50- bis 59-Jährigen**. Etwa **jede:r dritte Beschäftigte des BACW ist zwischen 50 und 59 Jahren alt**. Die nächstgrößte Altersgruppe ist die Kohorte der 40- bis 49-Jährigen (410 Beschäftigte absolut, ~ 20 % Anteil an Gesamtbeschäftigten). Die Beschäftigten, die 60 Jahre alt sind und älter, belaufen sich auf 385 Personen, was einem Gesamtanteil von ~ 18 % entspricht. Die Gruppe der 30- bis 39-Jährigen ist mit 374 Beschäftigten und einem Gesamtanteil von ebenfalls ~ 18 % nur geringfügig kleiner als die vorangehende. Die absolut (279 Beschäftigte) wie auch anteilig (~ 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 46,6 Jahre. Im letzten Personalbericht (Stichtag 31.12.2022) lag der Wert bei 46,7 Jahren und hat sich analog dem Trend der Vorjahre weiter geringfügig reduziert. Die männlichen Beschäftigten sind dabei fast unverändert mit einem Durchschnittsalter von 47,3 Jahren etwas älter als die weiblichen Beschäftigten mit einem Durchschnittsalter von 46,3 Jahren (Vergleich Stichtag 31.12.2022: Männer 47,4 Jahre, Frauen 46,2 Jahre).



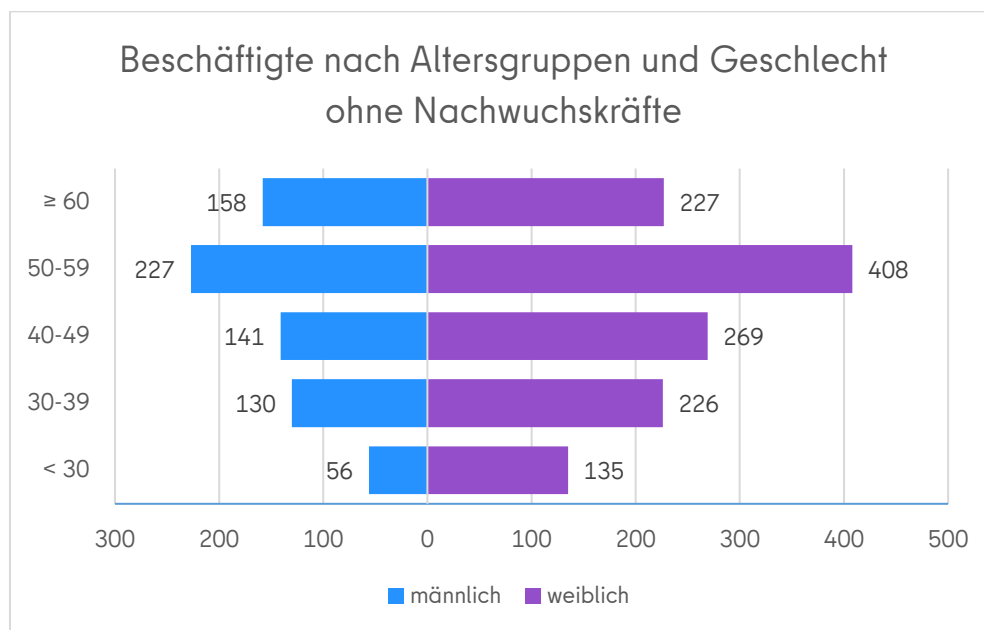
BACW gesamt	
Altersgruppe	Beschäftigtenanzahl (männlich und weiblich)
< 30	279
30-39	374
40-49	417
50-59	635
≥ 60	385
Gesamt (alle Altersgruppen)	2.090



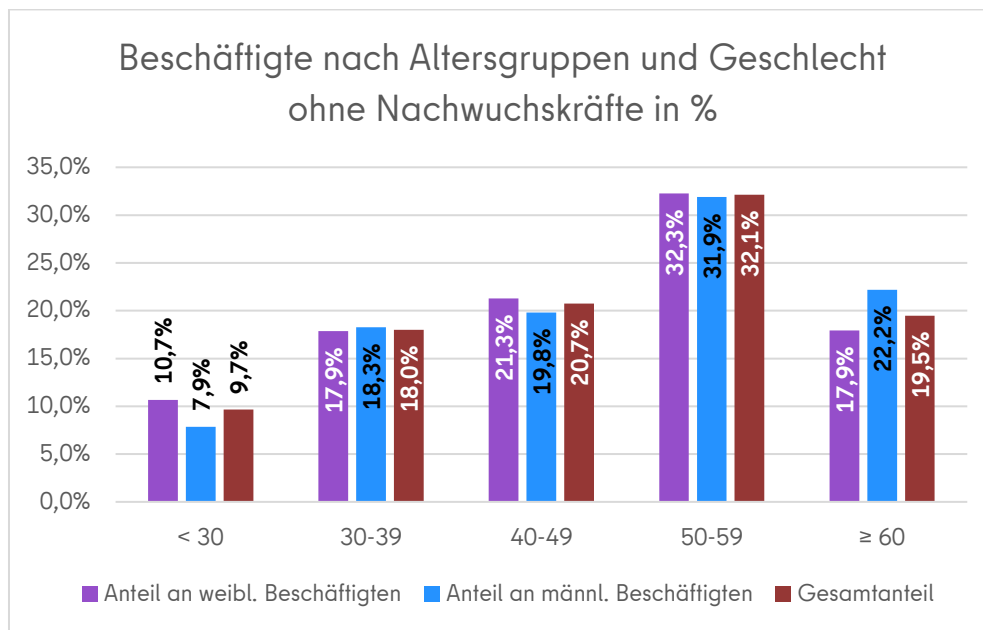
1.2.2 Dienstkräfte nach Altersgruppen und Geschlecht ohne Nachwuchskräfte

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 47,8 Jahren** und hat sich im Vergleich zum letzten Personalbericht (Stichtag 31.12.2022: 48 Jahre) entsprechend leicht reduziert. Ein aktueller Personalstandsbericht 2023 der Statistikstelle Personal für das gesamte Berichtsjahr liegt noch nicht vor, sodass hierzu ein valider Vergleich mit Stichtag 31.12.2023 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 191 Merkmalsträger:innen und einem Gesamtanteil von 9,7 % 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.



BACW gesamt ohne Nachwuchskräfte	
Altersgruppe	Beschäftigtenanzahl (männlich und weiblich)
< 30	191
30-39	356
40-49	410
50-59	635
≥ 60	385
Gesamt (alle Altersgruppen)	1.977



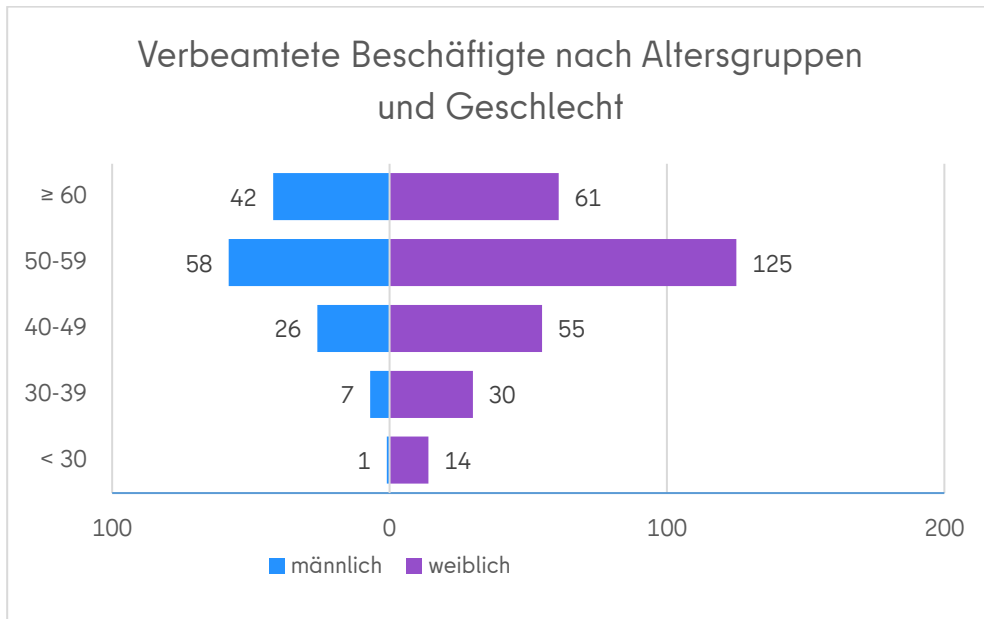
1.2.3 Beamtete Dienstkräfte nach Altersgruppen und Geschlecht

Bei der Statusgruppe der **verbeamteten Beschäftigten** fällt auf, dass das **Durchschnittsalter** dieser Gruppe mit **51,6 Jahren** weiterhin signifikant höher liegt als das Durchschnittsalter aller Beschäftigten insgesamt (46,6 Jahre bzw. ohne Nachwuchskräfte bei 47,8 Jahren). Zum letzten Personalbericht (Stichtag 31.12.2022) lag das Durchschnittsalter der beamteten Dienstkräfte bei 52,6 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 43,7 %. Innerhalb der Statusgruppe der verbeamteten Beschäftigten machen die unter 30-Jährigen nur 3,6 % aus, die 30- bis 39-Jährigen nur 8,8 % (beide zusammen 10,5 %).

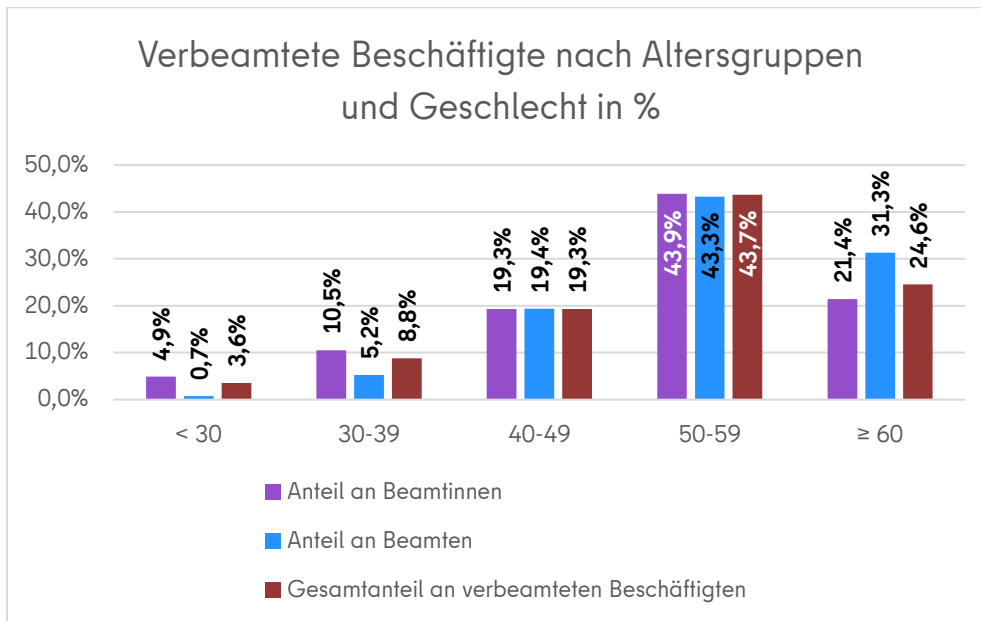
Die Überalterung bei den verbeamteten Dienstkräften dürfte unverändert u. a. mit dem jahrelangen landesweiten Ausbildungs- und Verbeamtungsstopp vor allem im ehemals mittleren Dienst (Lfbgr. 1.2) zusammenhängen. Dies kann sich durch die wieder eingeführte Ausbildung für den mittleren Dienst als Stadtsekretär:innen langfristig verbessern. Das Durchschnittsalter bei der Geschlechterverteilung bleibt relativ konstant, bei Beamtinnen liegt es bei 51,6 Jahren, bei Beamten etwas höher bei 53,9 Jahren.

Ø-Alter Beamtinnen
51,6 Jahre

Ø-Alter Beamte
53,9 Jahre

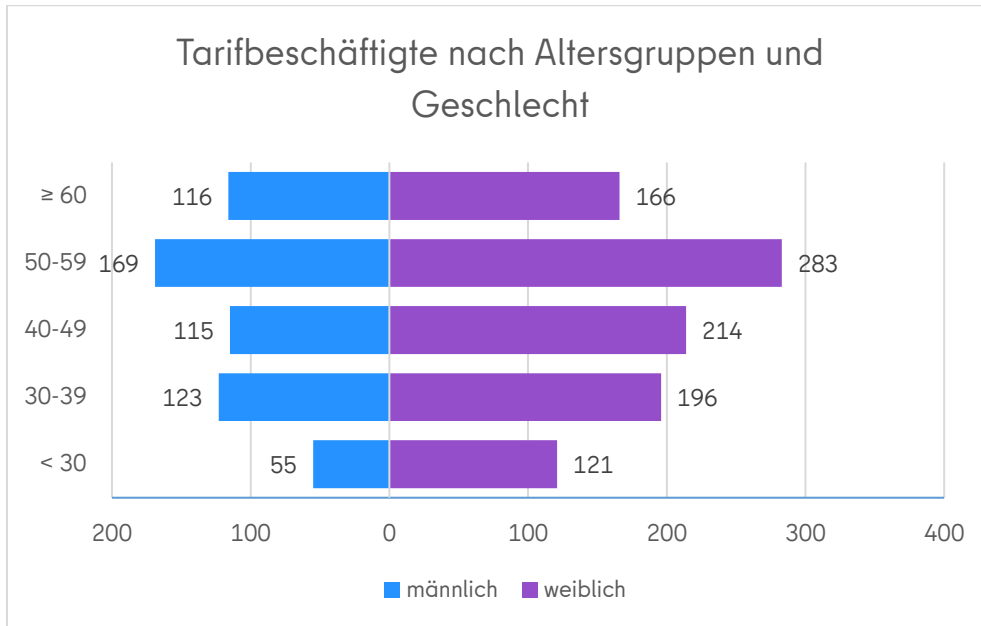


Verbeamtete Beschäftigte des BACW	
Altersgruppe	Beamt:innenanzahl (männlich und weiblich)
< 30	15
30-39	37
40-49	81
50-59	183
≥ 60	103
Gesamt (alle Altersgruppen)	419

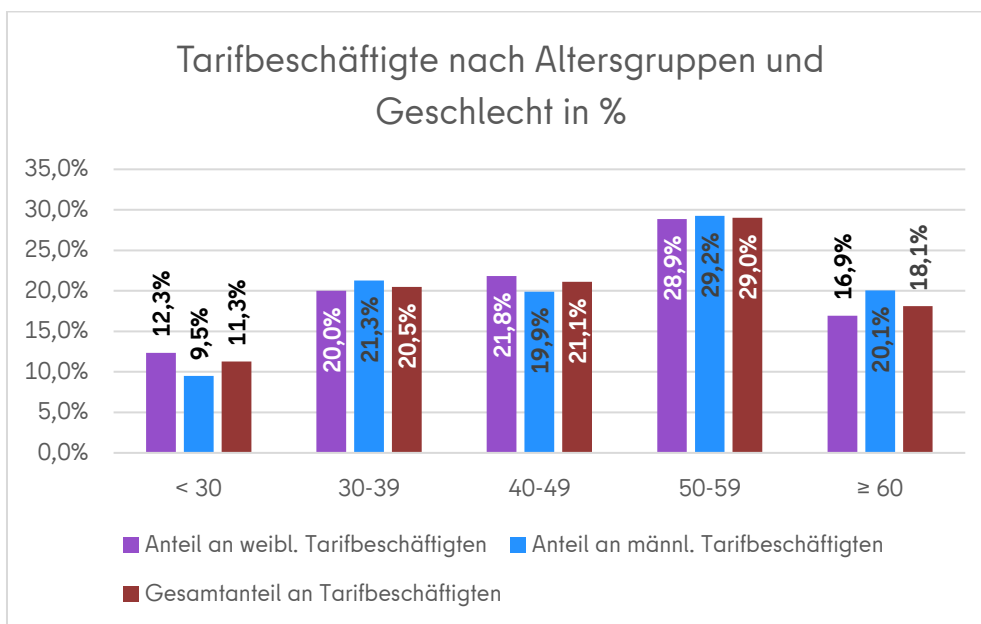


1.2.4 Tarifbeschäftigte Dienstkräfte nach Altersgruppen und Geschlecht

Bei den Tarifbeschäftigten des BACW liegt der Altersdurchschnitt mit 46,6 Jahren exakt auf dem Gesamtdurchschnitt für alle Beschäftigtengruppen insgesamt (46,6 Jahre bzw. 47,8 ohne Nachwuchs). Beim letzten Personalbericht (Stichtag 31.12.2022) lag der Altersdurchschnitt bei 46,8 Jahren und hat sich für das Berichtsjahr 2023 damit verringert. Das Durchschnittsalter der männlichen Tarifbeschäftigten ist auch in dieser Gruppe mit 47,3 Jahren höher als das der weiblichen Tarifbeschäftigten mit 46,2. Auch innerhalb der Statusgruppe der Tarifbeschäftigten ist die Gruppe der 50- bis 59-Jährigen mit 452 Beschäftigten und einem Statusgruppenanteil von 29,0 % die absolut wie anteilig größte Alterskohorte. Gefolgt wird diese von der Altersgruppe der 40- bis 49-Jährigen (329 Personen / 21,1 % Statusgruppenanteil), dicht gefolgt von der Altersgruppe der 30- bis 39-Jährigen (319 Personen / 20,5 % Statusgruppenanteil). Die Altersgruppen der unter 30-Jährigen (176 Personen / 11,3 % Statusgruppenanteil) und der 30- bis 39-Jährigen machen 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.**



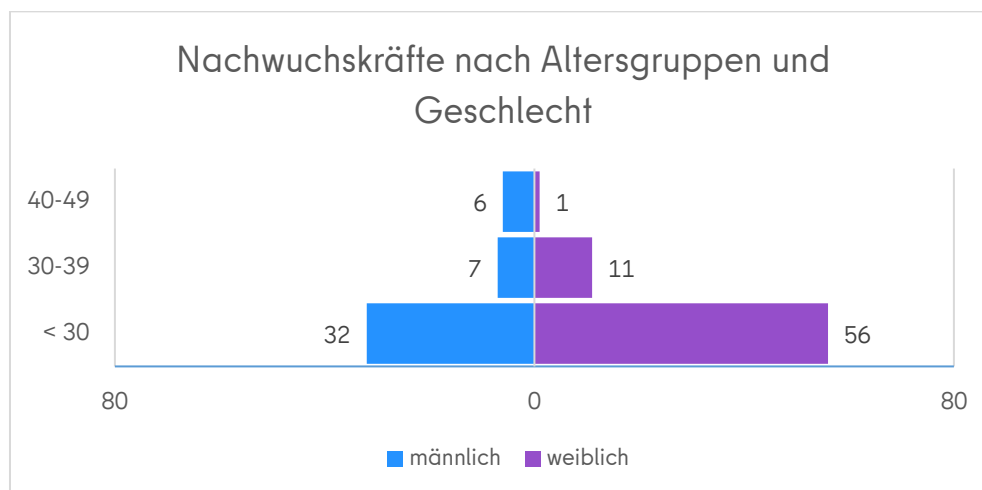
Tarifbeschäftigte des BACW	
Altersgruppe	Tarifbeschäftigtenanzahl (männlich und weiblich)
< 30	176
30-39	319
40-49	329
50-59	452
≥ 60	282
Gesamt (alle Altersgruppen)	1.558



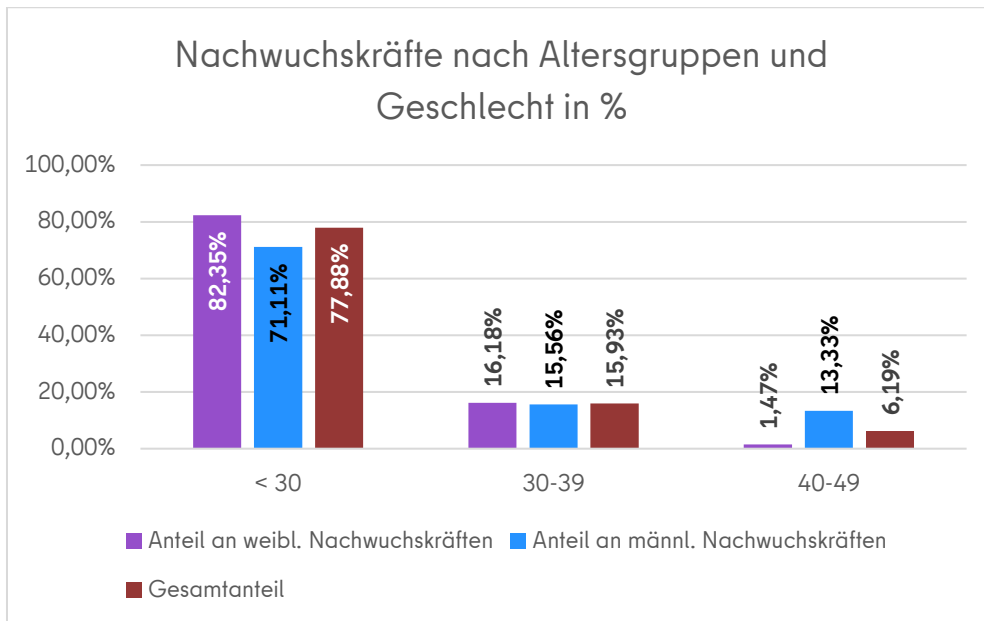
1.2.5 Nachwuchskräfte nach Altersgruppen und Geschlecht

Bei den Nachwuchskräften des BACW liegt der Altersdurchschnitt bei 25,4 Jahren und ist damit im Vergleich zum letzten Personalbericht (Stichtag 31.12.2022) unverändert. In dieser Gruppe beträgt die Differenz des durchschnittlichen Altersunterschieds zwischen den weiblichen (24,4 Jahren) und den männlichen (26,9 Jahren) Beschäftigten 2,5 Jahre. Ein aktueller Personalstandsbericht 2023 der Statistikstelle Personal liegt noch nicht vor, so dass hierzu ein valider Vergleich mit Stichtag 31.12.2023 derzeit nicht möglich ist.

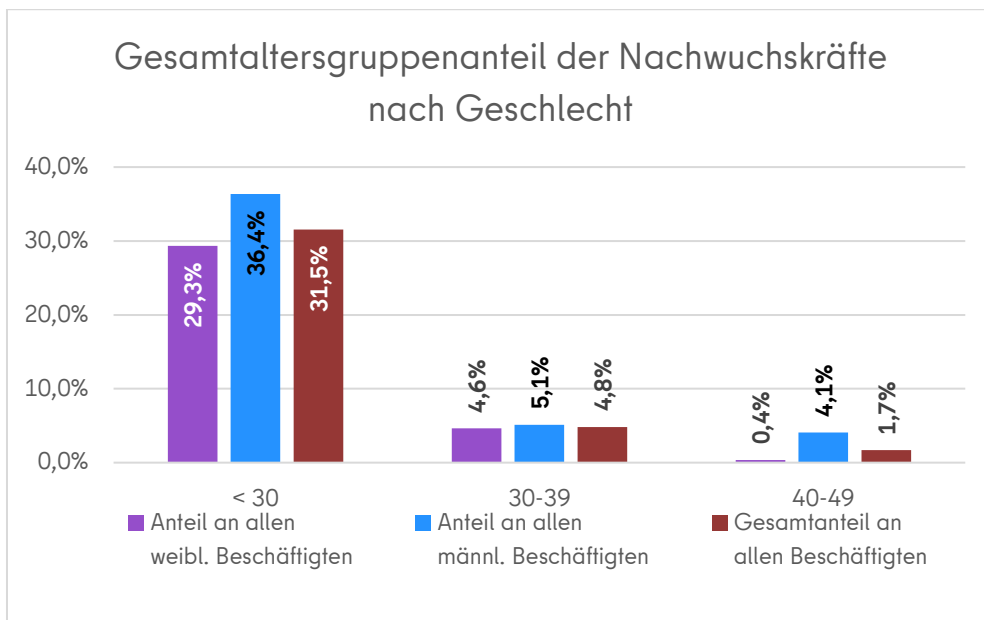
Innerhalb der Statusgruppe der Nachwuchskräfte ist die Gruppe der unter 30-Jährigen mit 88 Beschäftigten und einem Statusgruppenanteil von 77,88 % die absolut wie anteilig größte Alterskohorte. Gefolgt wird diese von der Altersgruppe der 30- bis 39-Jährigen (18 Personen / 15,93 % Statusgruppenanteil). Die kleinste Gruppe ist die der 40- bis 49-Jährigen (7 Personen / 6,19 % Statusgruppenanteil). Nachwuchskräfte, die älter als 49 Jahre waren, gab es zum Erhebungstichtag nicht.



Nachwuchskräfte des BACW	
Altersgruppe	Nachwuchskräfteanzahl (männlich und weiblich)
< 30	88
30-39	18
40-49	7
Gesamt (alle Altersgruppen)	113



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 ~ 31,5 % ausmachen. Das heißt, dass wie im letzten Personalbericht (Stichtag 31.12.2022) etwa **jede:r dritte Beschäftigte des BACW unter 30 Jahren eine Nachwuchskraft ist.**



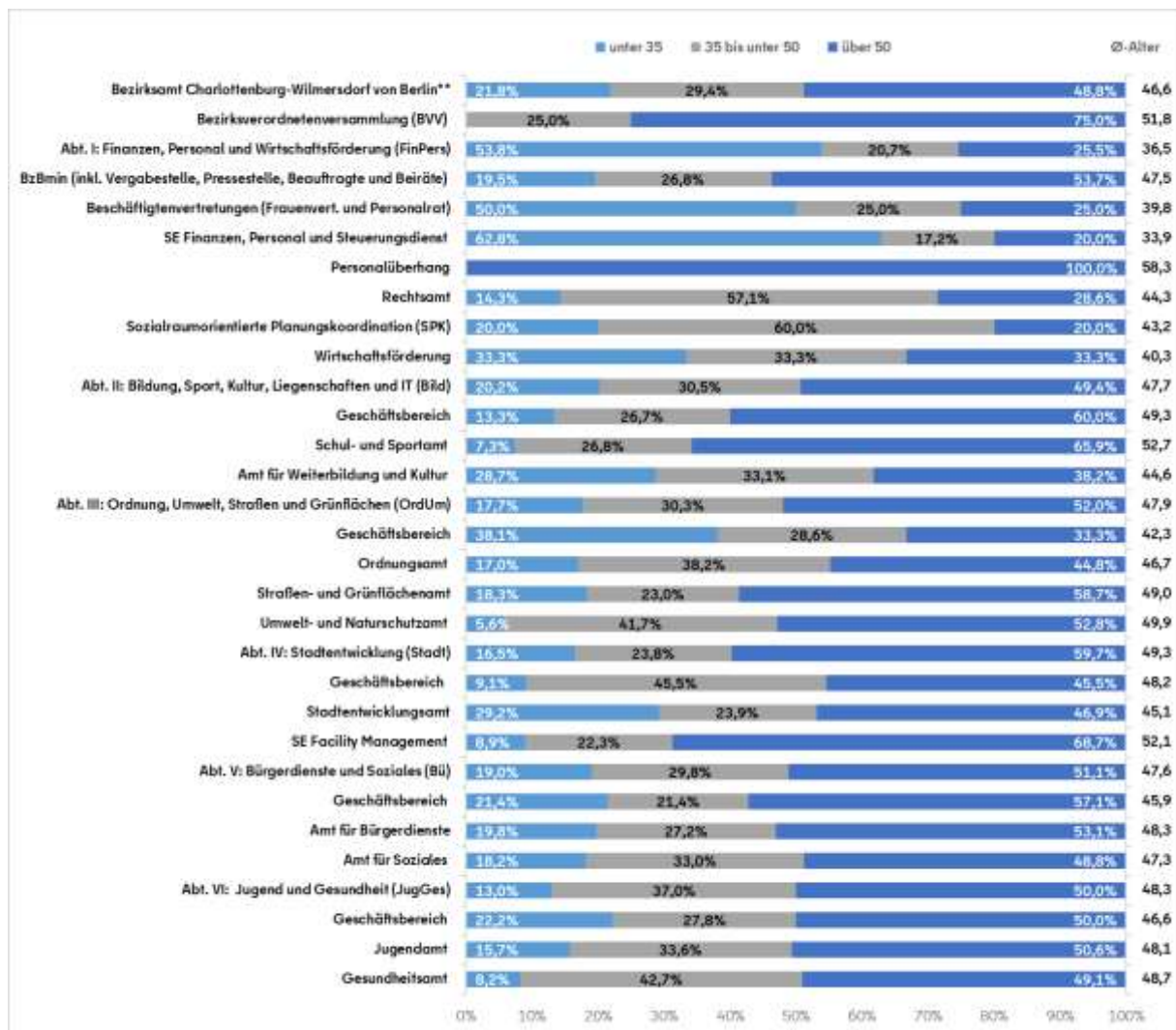
1.2.6 Dienstkräfte nach Altersgruppen, Abteilungen und Ämtern

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 36,5 Jahren absolut unter Einrechnung aller Beschäftigtengruppen den mit Abstand niedrigsten Altersdurchschnitt des Hauses. Rund 53,8 % der Beschäftigten der Abteilung I sind unter 35 Jahre alt. Dies liegt vor allem daran, dass dieser Abteilung alle Nachwuchskräfte zugeordnet sind. **Werden die Nachwuchskräfte herausgerechnet, liegt für die Abteilung I: Finanzen, Personal und Wirtschaftsförderung (FinPers) der Altersdurchschnitt bei rund 44 Jahren. Damit ist sie auch ohne Nachwuchskräfte die durchschnittlich jüngste Abteilung.** Die Abteilung V: Bürgerdienste und Soziales (Bü) hat mit einem Durchschnittsalter von 47,6 Jahren den zweitniedrigsten Altersdurchschnitt, hier sind 19,0 % der Beschäftigten unter 35 Jahre alt.

Auf Ebene der Ämter liegt die SE Finanzen, Personal und Steuerungsdienst mit einem Durchschnittsalter von ~ 33,9 Jahren noch einmal deutlich niedriger (~ 62,8 % sind unter 35 Jahre alt). Ohne Nachwuchskräfte entspricht das einem Altersdurchschnitt von 43,3 Jahren. Es folgen auf der Ämterebene das Rechtsamt mit einem Durchschnittsalter von 44,3 Jahren und danach das Amt für Weiterbildung und Kultur mit einem Durchschnittsalter von 44,6 Jahren. Bei den sonstigen Organisationseinheiten haben die Beschäftigtenvertretungen mit 39,8 Jahren, die Wirtschaftsförderung mit 40,3 Jahren, der Geschäftsbereich Abt. OrdUm mit 42,3 Jahren und die SPK mit 43,3 Jahren die jüngsten Beschäftigten.



1.2.7 Altersbaum 2023

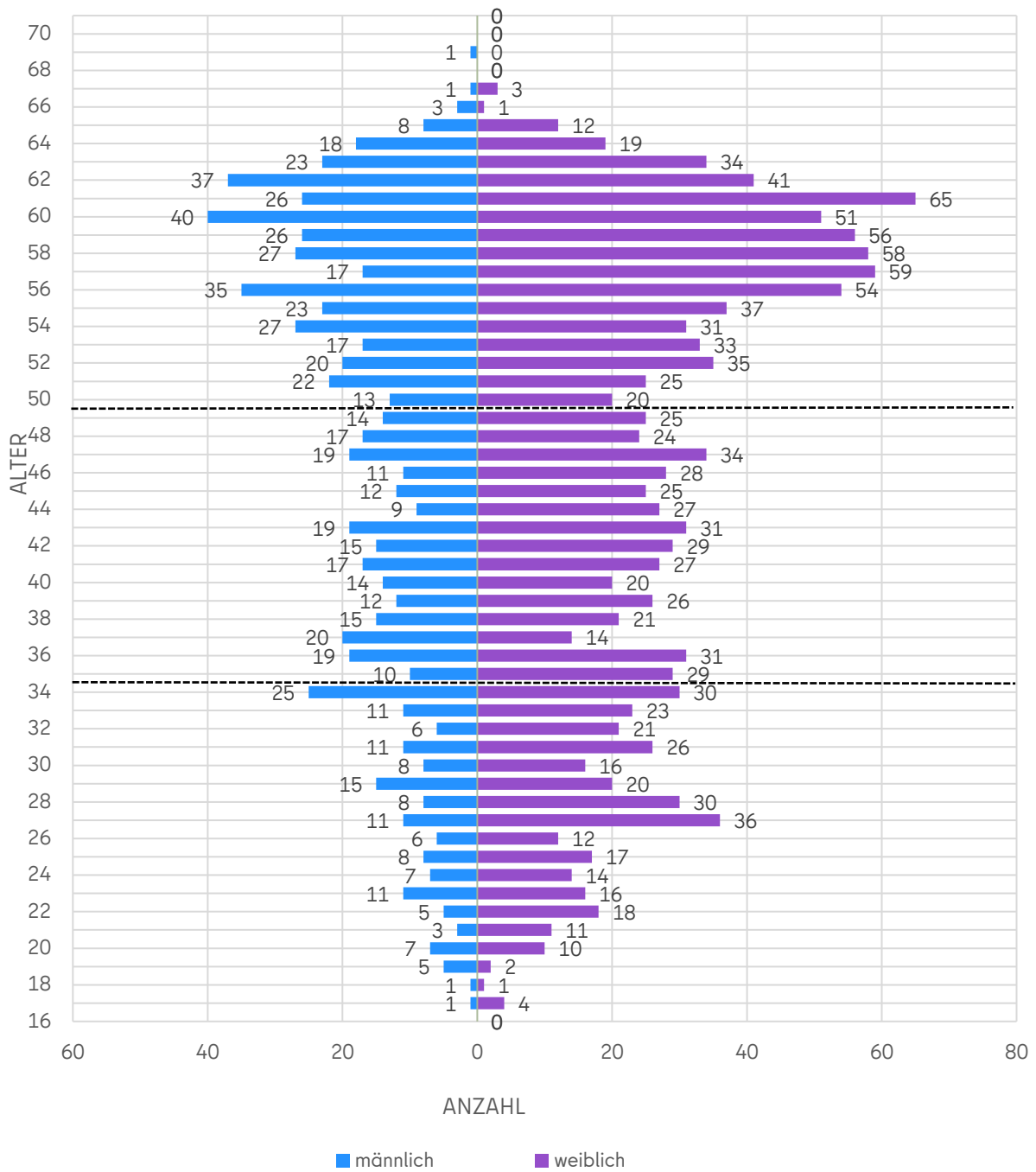
Der folgende Altersbaum visualisiert die Altersstruktur des Bezirksamts über alle insgesamt vertretenen Lebensalter der Beschäftigten differenziert nach Geschlechtern hinweg. Dies ermöglicht es, den demografischen Wandel, aber auch die Auswirkungen der Maßnahmen, zu verdeutlichen, die in den letzten 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 (48,8 % sind 50 Jahre alt und älter), es aber dennoch nicht an einem soliden „Stamm“, also

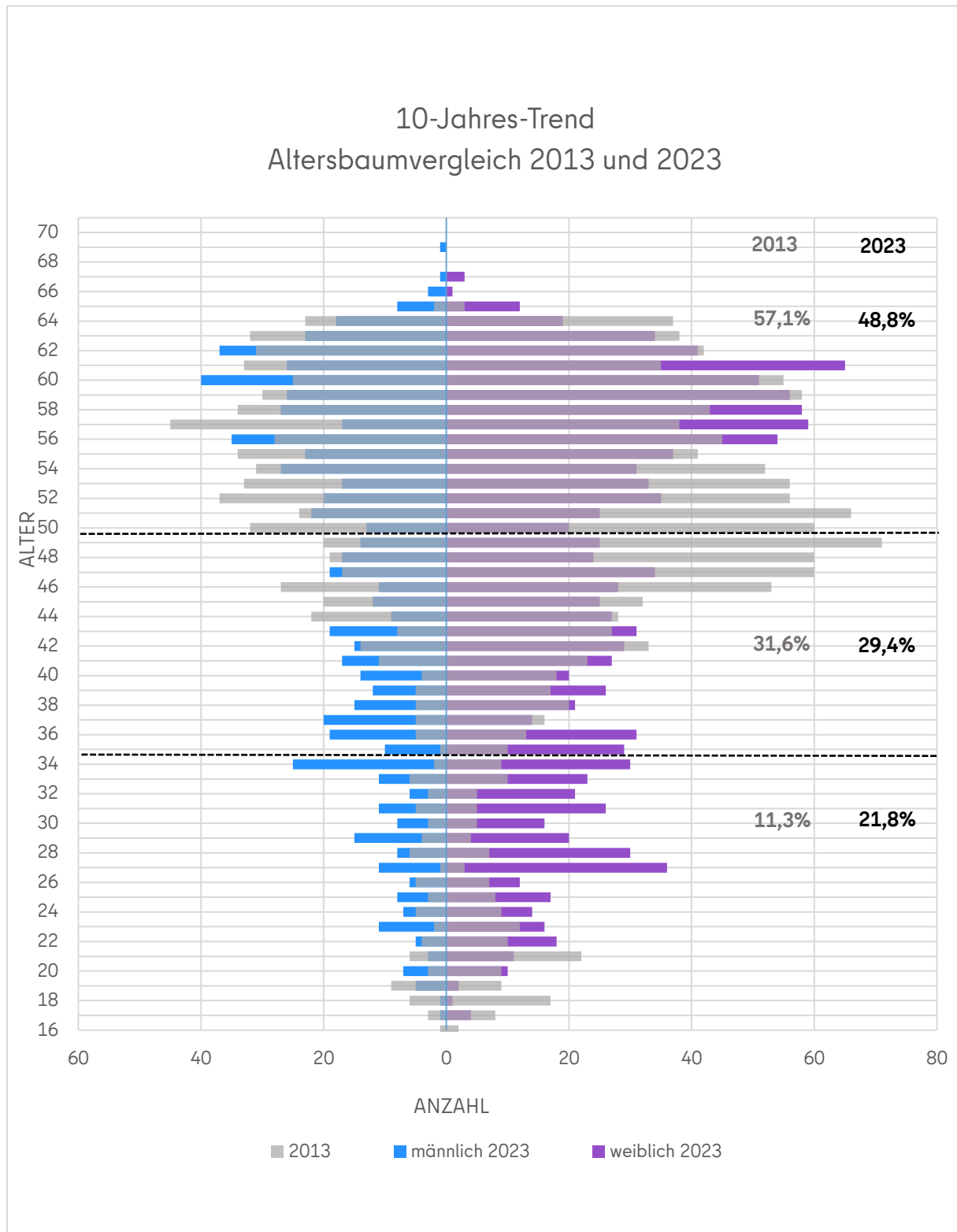
an nachrückenden jüngeren Beschäftigten fehlt. So sind 29,4 % der Gesamtbeschäftigten zwischen 35 und 49 Jahren alt und auch die Gruppe der jüngsten Beschäftigten (unter 35 Jahren) ist mit 21,8 % solide vertreten. Im letzten Berichtsjahr waren noch 48,8 % der Beschäftigten 50 Jahre alt und älter, 27,5 % zwischen 35 und 49 Jahren alt und 22,8 % unter 35 Jahren alt.

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, auch für das Berichtsjahr 2023 weiterhin Erfolge zeigen. **Mit einer Belegschaft von nunmehr 51,2 % unter 50-Jährigen** (vgl. Berichtsjahr 2022: 49,85%) **ebnet sich dem BACW weiterhin ein 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.**

Altersbaum 2023



1.2.8 Demografie im 10-Jahres-Trend - Altersbaumvergleich 2013 und 2023



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 (31.12.2013) übereinandergelegt. Der Altersbaum aus dem Jahr 2013 ist grau dargestellt. Die Anteilsangaben zu den gekennzeichneten Altersgruppen in grau beziehen sich ebenfalls auf das Jahr 2013, die Werte in schwarz auf das Jahr 2023.

Bildet die Darstellung der Altersverteilung für 2013 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 2013 noch bei schmalen 11,3 %, so hat er sich im Verlauf der letzten Jahre auf kräftige 21,8 % fast verdoppelt und bleibt im Vergleich zum letzten Personalbericht (Stichtag 31.12.2022: 22,3 %) im Ergebnis stabil.** In der Gruppe der 35- bis 49-Jährigen ist der Anteil von 31,6 % auf 29,4 % um 2,2 % abgesunken, in der Gruppe der über 50-Jährigen sogar um solide 8 % von einem Altersgruppenanteil von ~ 57 % auf einen Anteil von ~ 49 %.

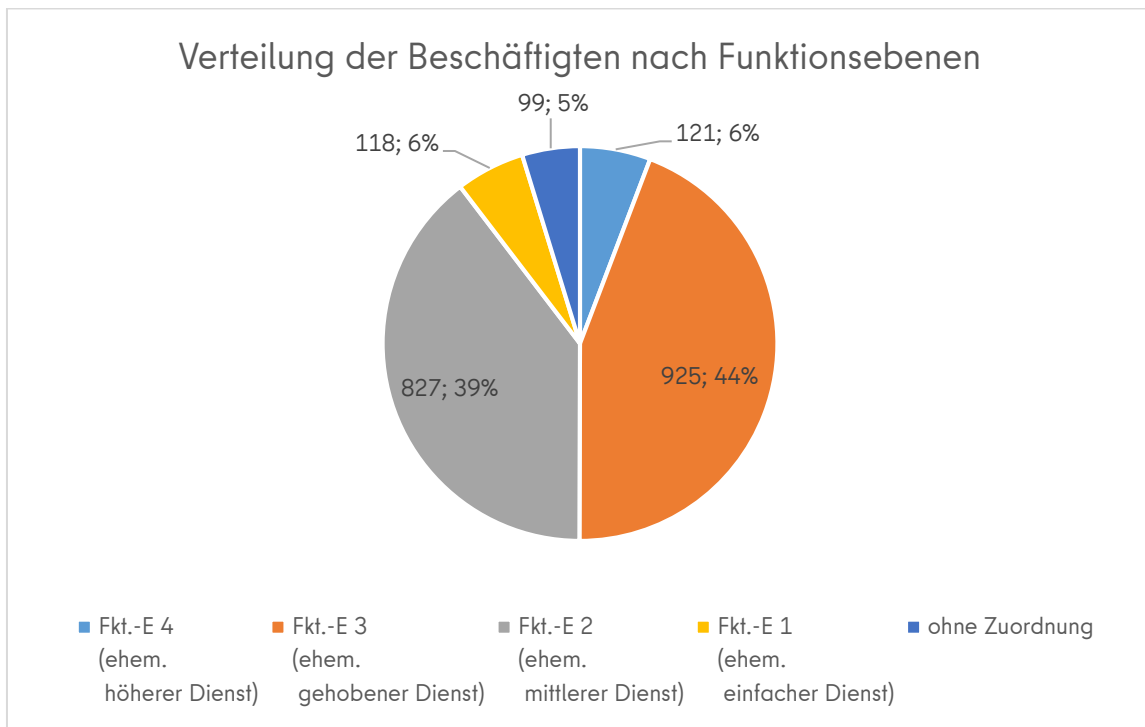
1.3 Funktionsebenen

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 99 Beschäftigte, was einem Anteil von 5 % 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 (94 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 925 Beschäftigten und einem Anteil von ~ 44 %** weiterhin die absolut wie anteilig **größte Gruppe unter den Funktionsebenen** dar. Mit einem Anteil von 39 % und einer Anzahl von 827 Beschäftigten bildet die Funktionsebene 2, der ehemals mittlere Dienst, die zweitgrößte Gruppe. Beide Gruppen umfassen insgesamt 1.752 Beschäftigte und entsprechen damit einem Anteil von ~ 83 % der Gesamtbeschäftigten. Die absolut wie auch anteilig kleinste Gruppe unter den Funktionsebenen

bildet mit 118 Beschäftigten und einem Anteil von 6 % die Ebene 1, der ehemals einfache Dienst. Die Funktionsebene 4, der ehemals höhere Dienst, ist mit 121 Beschäftigten und einem Anteil von 6 % in den absoluten Zahlen nur geringfügig stärker vertreten, womit deren Funktionsebenenanteil gleich hoch ist. Zusammen umfassen die höchste (Ebene 4) und die niedrigste (Ebene 1) Funktionsebene 239 Beschäftigte, was einem Anteil von 12 % an der Gesamtbeschäftigtenzahl entspricht. Die Größenrangfolge der Funktionsebenen entspricht im Wesentlichen der des letzten Personalberichts (Stichtag 31.12.2022).

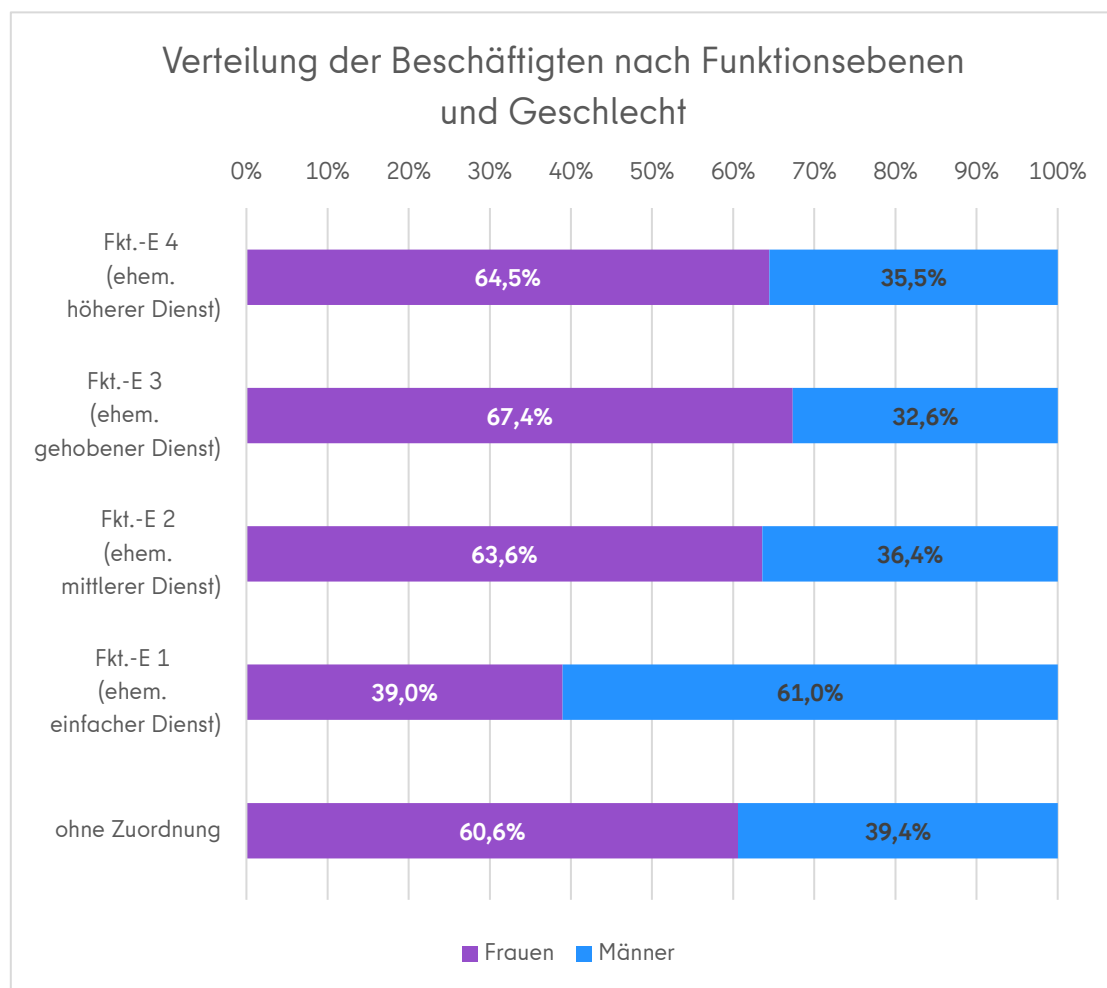


1.3.2 Verteilung der Dienstkräfte nach Funktionsebenen und Geschlecht absolut und in Prozent

Nachstehendes Diagramm zeigt die Geschlechterverteilung innerhalb der einzelnen Funktionsebenen. Hier entspricht die Geschlechterverteilung in etwa der Geschlechterverteilung aller Beschäftigtengruppen (64 % Frauen zu 36 % Männern). Nur bei der Funktionsebene 1, dem ehemaligen einfachen Dienst, wird dieses Verhältnis mit einem Männeranteil von **~ 61 % (~ 39 % Frauenanteil) weiterhin beinahe umgekehrt und hat sich im Vergleich zum letzten Personalbericht (Stichtag 31.12.2022: ~ 57 % Männer, ~ 43 % Frauen) wieder leicht erhöht**. Die Gründe für die noch immer männlich dominierte Funktionsebene 1 hängen unverändert mit den überwiegend handwerklichen und gärtnerischen Tätigkeitsgebieten zusammen.

Anzahl der Beschäftigten nach Funktionsebenen und Geschlecht

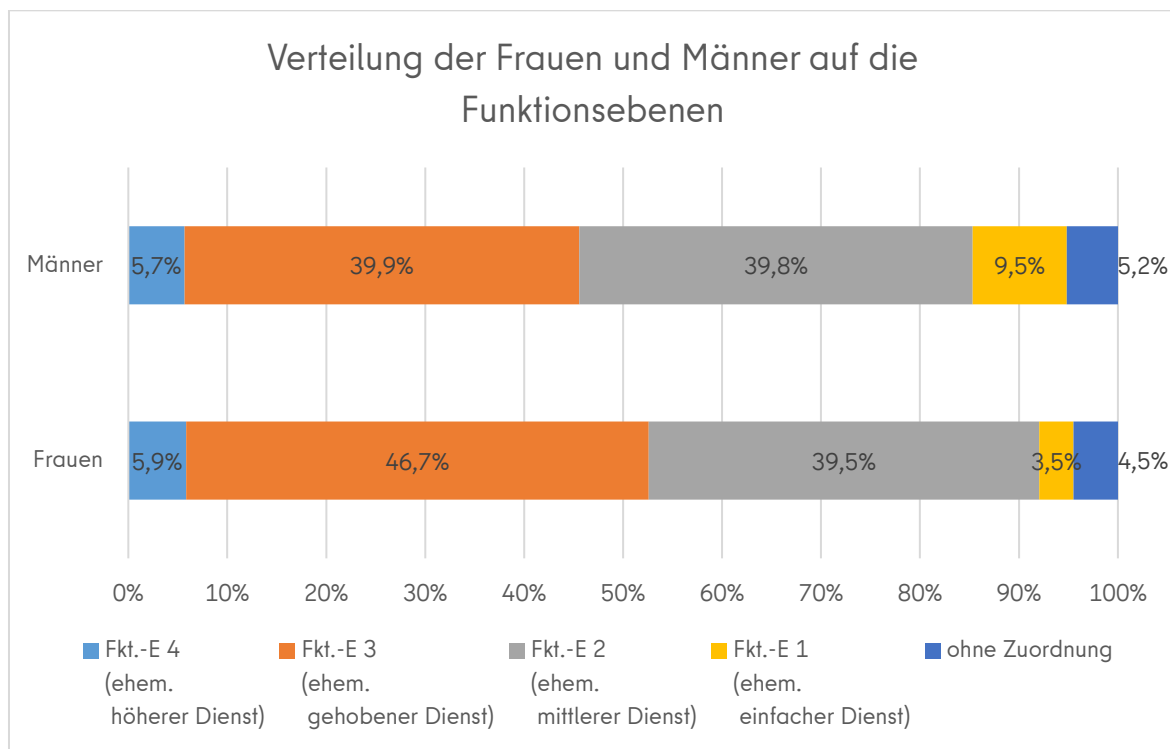
	Anzahl	Anzahl	Anzahl
	Frauen	Männer	Personal gesamt
Fkt.-E 4 (ehem. höherer Dienst)	78	43	121
Fkt.-E 3 (ehem. gehobener Dienst)	623	302	925
Fkt.-E 2 (ehem. mittlerer Dienst)	526	301	827
Fkt.-E 1 (ehem. einfacher Dienst)	46	72	118
ohne Zuordnung	60	39	99



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

Da die Geschlechterverteilung im Bezirksamt insgesamt ungleich ausfällt (64 % Frauen zu 36 % Männern), 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 5,7 % der männlichen Beschäftigten zu 5,9 % der weiblichen Beschäftigten und **in Funktionsebene 2**, dem ehemals mittleren Dienst, mit 39,8 % der männlichen Beschäftigten zu 39,5 % der weiblichen Beschäftigten **nahezu Parität** vorliegt. Im ehemals gehobenen Dienst, der **Funktionsebene 3**, liegt mit einem Anteil von 46,7 % an allen weiblichen Beschäftigten zu einem Anteil von 39,9 % an allen männlichen Beschäftigten eine **Verteilung zugunsten der Frauen** vor. Eine weitere Ausnahme bildet die bereits oben angesprochene Funktionsebene 1, der ehemals einfache Dienst, der 9,5 % der männlichen Beschäftigten, aber nur 3,5 % der weiblichen Beschäftigten zugeordnet sind. Die anteilige Geschlechterverteilung auf die Funktionsebenen entspricht in etwa der zum letzten Personalbericht (Stichtag 31.12.2022) 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 Schwer-

behinderung 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 31.12.2023 lag die Schwerbehindertenquote für das Bezirksamt Charlottenburg-Wilmersdorf bei 8,72 %.** Damit hat sich die Quote aus dem letzten Personalbericht um 1,4 % im Vergleich zum Jahr 2022 (10,14 %) verringert. Die nach § 154 Abs. 1 Satz 1 SGB IX vorgeschriebene Besetzungspflicht von 5 % wurde damit auch im Jahr 2023 deutlich übertroffen.

1.5 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 1.6.1 bis 1.6.4 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 Weisungsbefugnis 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.¹⁷

Die **Führungskräftequote**, also der Anteil aller Führungskräfte an der Gesamtanzahl der Beschäftigten **zum Erhebungsstichtag am 31.12.2023, liegt für das BACW bei 10,24 %.**

¹⁷ Zu den vorangegangenen Absätzen vgl. Senatsverwaltung für Finanzen (2019): Rundschreiben IV Nr. 27/2019, S. 1ff.

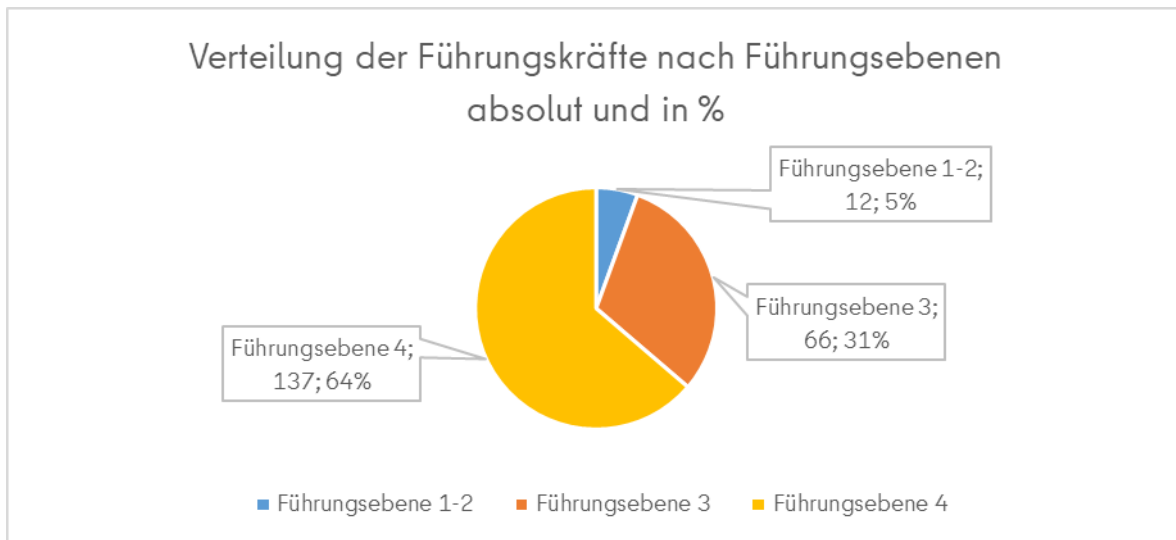
Damit erhöht sie sich leicht im Vergleich zum letzten Personalbericht (Stichtag 31.12.2022: 9,48 %).

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 gewählte Beamt:innen auf Zeit hierarchisch 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 Listen kommen.

1.5.1 Verteilung der Führungskräfte nach Führungsebenen

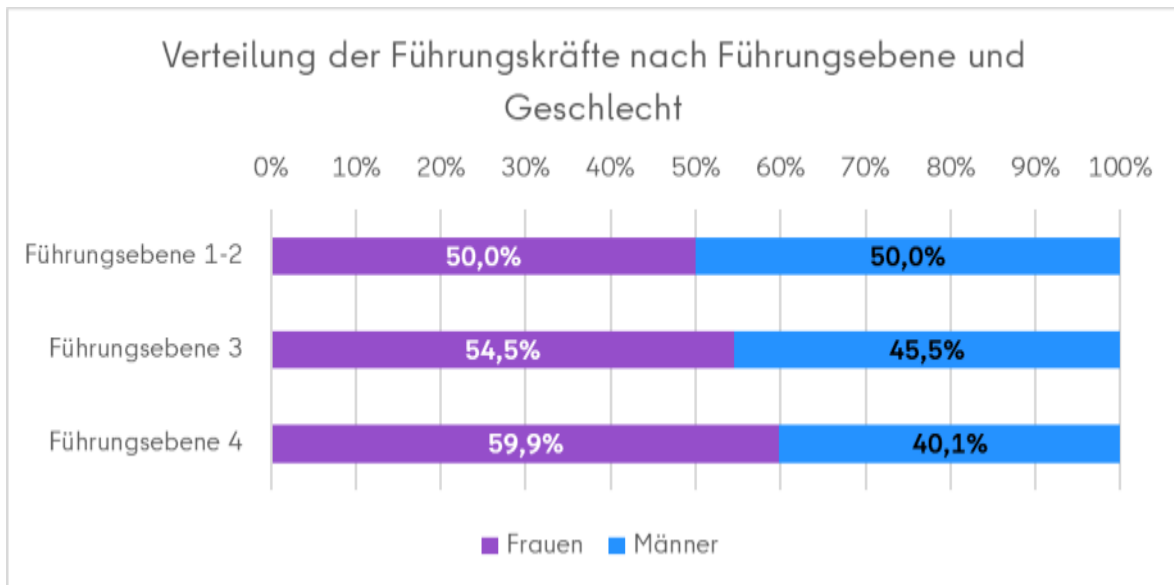
Die Verteilung der Führungsebenen verläuft anteilig wie absolut von unten aufsteigend. So ist die Führungsebene 4 mit 137 führenden Beschäftigten und einem Anteil von ~ 64 % die mit Abstand größte Ebene. Mit 66 Führungskräften sind rund 31 % aller Beschäftigten mit Führungsfunktion der Führungsebene 3 zugeordnet. Die anzahl- und anteilmäßig kleinste Gruppe bilden die Führungsebenen 1 bis 2 mit zwölf Beschäftigten und einem Anteil von rund 5 %. **Insgesamt wurden zum Erhebungstichtag (31.12.2023) 215 Führungskräfte in der Integrierten Personalverwaltung (IPV) geführt. Damit hat sich die Anzahl der Führungskräfte im Vergleich zum letzten Personalbericht (Stichtag 31.12.2022: 207 Führungskräfte) um acht Führungskräfte erhöht.**



1.5.2 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 den Führungsebenen 3 und 4 der Frauenanteil jeweils überwiegt (Führungsebene 3: rund 60 % Frauen- zu ~ 40 % Männeranteil / Führungsebene 4: ~ 55 % Frauen- zu ~ 45 % Männeranteil, stellt sich für die Führungsebenen 1 und 2 zum Erhebungstichtag 31.12.2023 ein Gleichgewicht ein (jeweils einen Anteil von rund 50 %). Die Entwicklungen im Vergleich zum letzten Personalbericht (Stichtag 31.12.2022) zeigen einen wesentlichen Anstieg des Frauenanteils um rund 8 % in den Führungsebenen 1 und 2. Auf den anderen Führungsebenen bleibt die Verteilung im Vergleich zum letzten Personalbericht konstant, mit einer nur leichten Verschiebung zu Gunsten männlicher Führungskräfte in der Führungsebene 4 um 2 % auf 40 % (2022: 38 %).

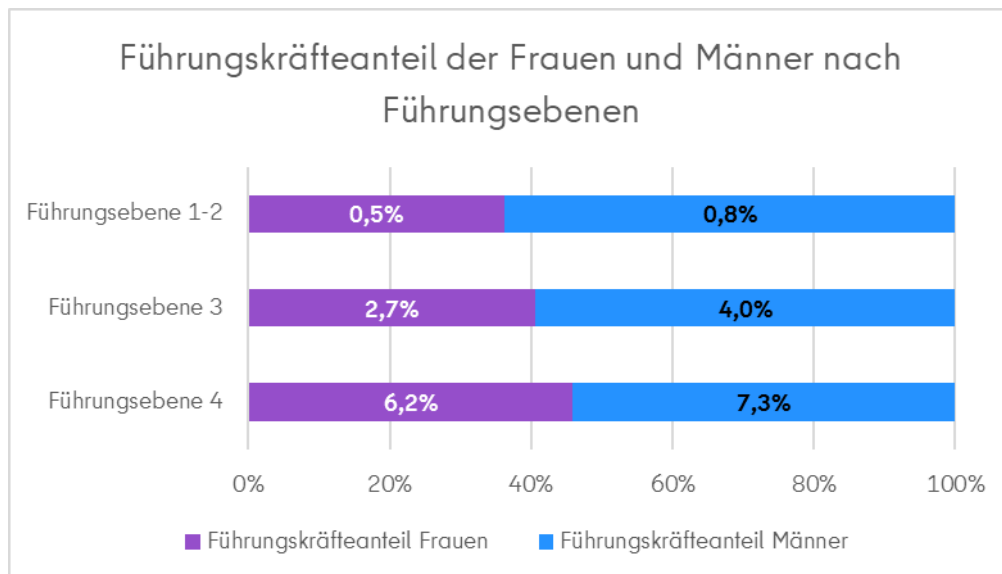


Anzahl der Führungskräfte nach Führungsebene und Geschlecht

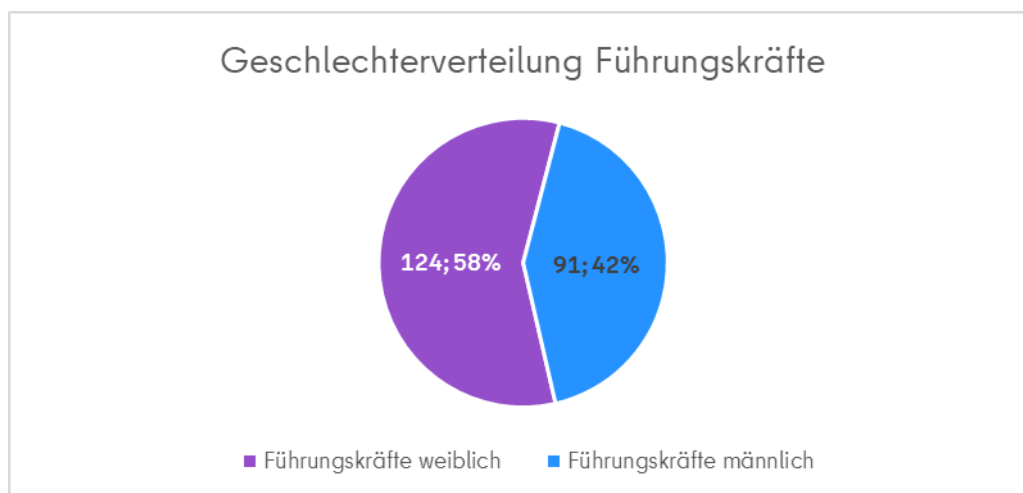
	Anzahl	Anzahl
	Frauen	Männer
Führungsebene 1-2	6	6
Führungsebene 3	36	30
Führungsebene 4	82	55
gesamt	124	91
Führungskräfte (männlich und weiblich) gesamt:	215	

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 6,2 % Frauen- und 7,3 % Männeranteil am geringsten. In der Führungsebene 3 wird der Unterschied mit 2,7 % Frauen- und 4,0 % Männeranteil bereits etwas größer. Am deutlichsten wird der Vorsprung der Männer in der Führungsebene 1 und 2. Hier machen die weiblichen Führungskräfte zum Erhebungsstichtag einen Anteil von 0,5 % aller weiblichen Beschäftigten insgesamt aus, während die männlichen Führungskräfte dieser Ebenen einem Anteil von 0,8 % aller männlichen Beschäftigten insgesamt entsprechen. Damit ist der Anteil der männlichen Führungskräfte der Ebenen 1 bis 2 an allen männlichen Beschäftigten zum Erhebungsstichtag fast zweimal größer als der Anteil der weiblichen Führungskräfte dieser

Ebenen an allen weiblichen Beschäftigten insgesamt. Im Vergleich zum letzten Personalbericht (Stichtag 31.12.2022) sind für diese Auswertung keine wesentlichen Veränderungen zu verzeichnen.

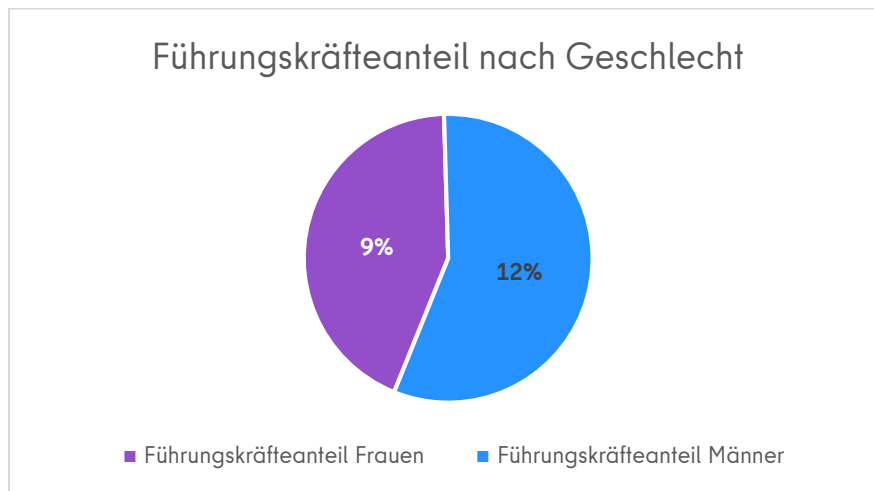


Ein ähnliches Bild ergibt sich auch mit Blick auf die Geschlechterverteilung aller Führungskräfte über alle vier Führungsebenen hinweg. Absolut machen hier die weiblichen Beschäftigten mit insgesamt 124 Beschäftigten einen Anteil von 58 % innerhalb aller Führungskräfte aus (männliche Führungskräfte: 91 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 12 % entspricht. Damit gibt es in absoluten Zahlen zwar weiterhin mehr weibliche als männliche Führungskräfte, anteilig ist der Führungskräfteanteil der Männer aber höher als der Führungskräfteanteil

der Frauen. Im Vergleich zum letzten Personalbericht (Stichtag 31.12.2022: Anteil der Frauen 9 %) sind auch für diese Auswertung keine wesentlichen Änderungen zu verzeichnen.



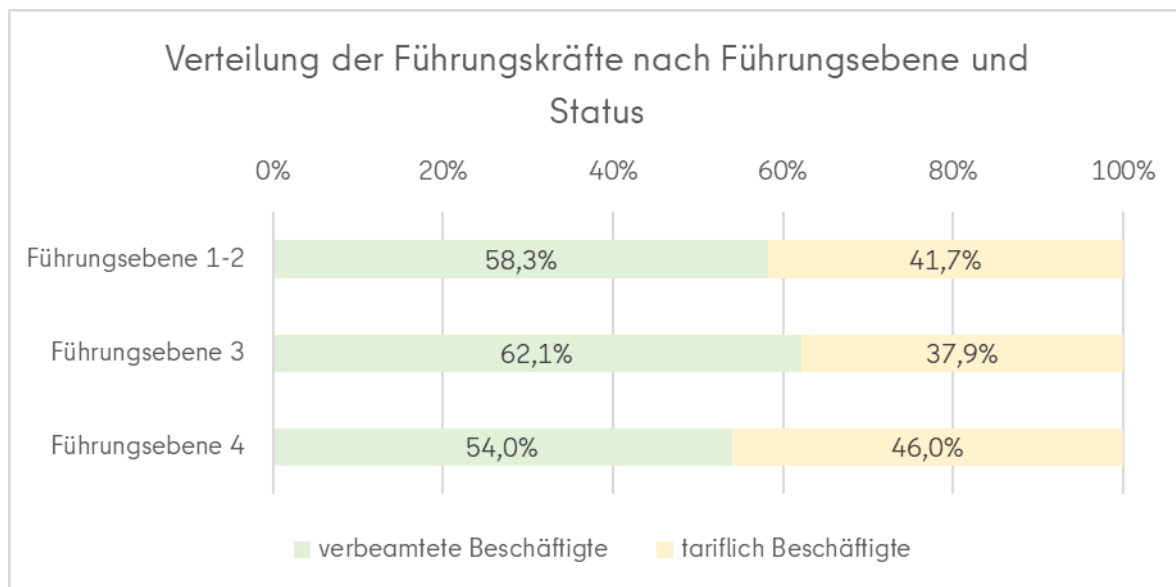
Der Ungleichverteilung von weiblichen und männlichen Führungskräften entgegenzuwirken, ist daher weiterhin ein zentrales Anliegen der Personalentwicklung des BACW. Diesbezüglich wurden auch in 2023 erhebliche Anstrengungen unternommen, eine Verbesserung der Situation herbeizuführen.

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 und zukünftig im Kontext des Gütesiegels familienfreundlicher Arbeitgeber (hierzu siehe Abs. 2.1.3) fortgesetzt werden. Zu nennen sind in diesem Zusammenhang etwa die weiterhin umfassende Ausweitung alternierender und mobiler Telearbeitsmöglichkeiten sowie passgenaue In-house-Schulungen für Führungskräfte zu den Themen „Führen auf Distanz“ und „Lebensphasenorientierte Führung“. Geprüft wird derzeit die Umsetzbarkeit von Topsharing bzw. Führungsstandems bei Teilzeit.

1.5.3 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 62 % verbeamteten Beschäftigten zu rund 38 % tariflich Beschäftigten ausgeprägt. **Insgesamt**

samt waren im BACW zum Erhebungsstichtag 31.12.2023 ~ 57 % der Führungskräfte **verbeamtet und ~ 43 % tariflich beschäftigt**. Im Vergleich zum letzten Personalbericht (Stichtag 31.12.2022: 57 % verbeamtete Führungskräfte, 43 % tarifbeschäftigte Führungskräfte) hat sich die Statusgruppenverteilung der Führungskräfte insgesamt nicht verändert. Lediglich in der Führungsebene 3 erfolgte ein leichter Zuwachs an tariflich beschäftigten Führungskräften um rund 1 %, im letzten Personalbericht waren es noch 37 %.



Anzahl der Führungskräfte nach Führungsebene und Status

	Anzahl	Anzahl
	verbeamtete Beschäftigte	tariflich Beschäftigte
Führungsebene 1-2	7	5
Führungsebene 3	41	25
Führungsebene 4	74	63
gesamt	122	93
Führungskräfte gesamt:	215	

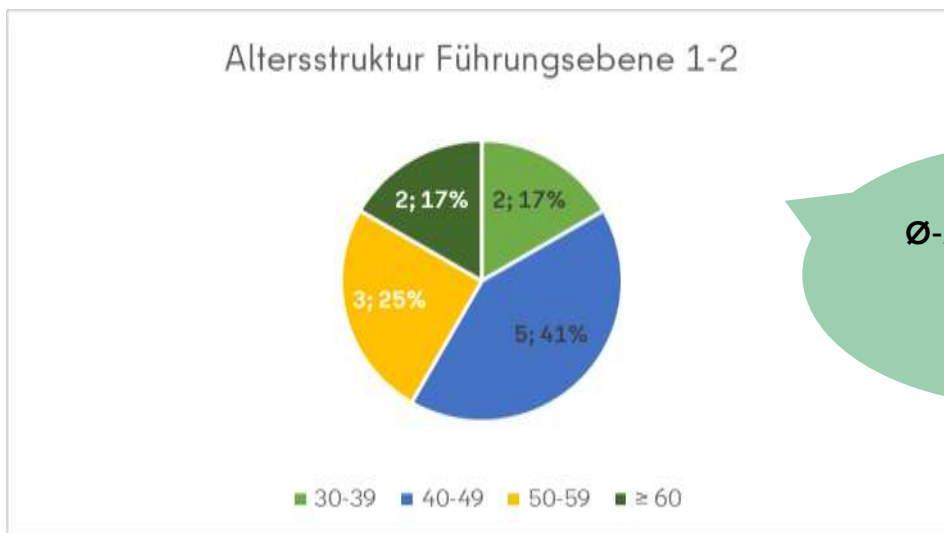
1.5.4 Altersstruktur der Führungskräfte nach Führungsebenen

Die nachfolgenden Diagramme verdeutlichen die Altersstruktur der Führungskräfte des Bezirksamts aufgegliedert nach Statusgruppen und eingeteilt nach Altersgruppen. Die Einteilung der Altersgruppen wurde in fünf Kohorten vorgenommen. Diese umfassen die Altersspannen: jünger als 30 Jahre (< 30) - diese ist allerdings über alle Führungsebenen unbesetzt -, 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 Erhebungstichtag (31.12.2023) 53,7 Jahre und ist im Vergleich zum letzten Personalbericht (Stichtag 31.12.2022: 54,5 Jahre) um fast ein Jahr gesunken.**

**Ø-Alter Führungskräfte
gesamt: 53,7 Jahre**

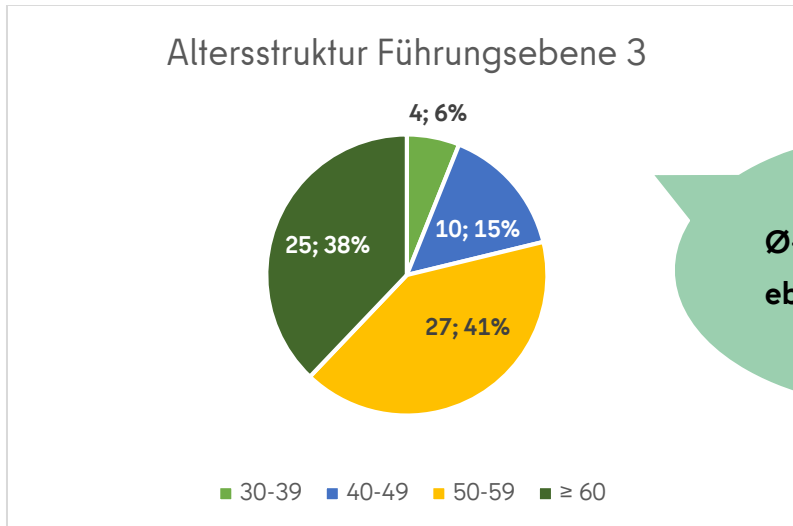
In den **Führungsebenen 1 bis 2 beträgt das Durchschnittsalter 48,7 Jahre.** Beim letzten Personalbericht (Stichtag 31.12.2022) lag das Durchschnittsalter noch bei 54,1 Jahren. Dabei sind nunmehr die Führungskräfte der Altersgruppe 40 bis 49 mit 42 % am häufigsten vertreten, es folgen mit 25 % die Altersgruppen der 50- bis 59-Jährigen sowie der 30- bis 39-Jährigen und der Altersgruppe 60 und älter mit jeweils 17 %. 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.**



**Ø-Alter Führungs-
ebene 1 - 2:
48,7 Jahre**

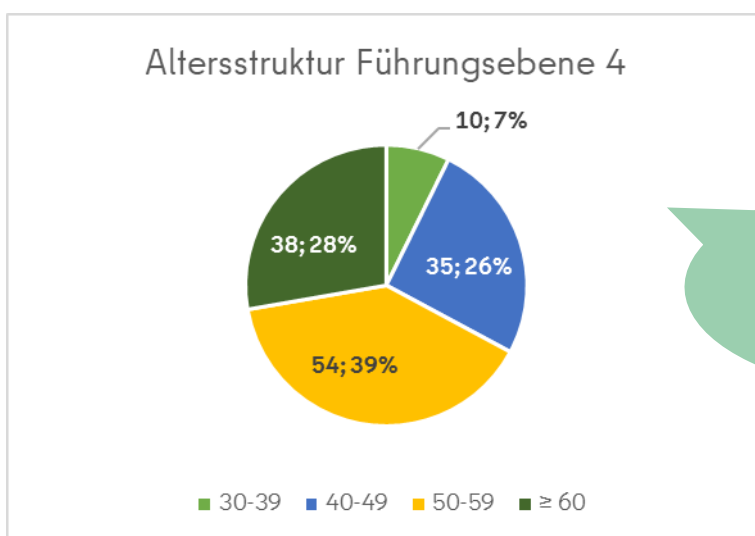
In der Führungsebene 3 beträgt das Durchschnittsalter 55,2 Jahre. Beim letzten Personalbericht (Stichtag 31.12.2022) lag das Durchschnittsalter bei 54,5 Jahren. Die Altersgruppe der 50- bis 59-Jährigen ist mit einem Anteil von 41 % am häufigsten vertreten. Zweitgrößte

Altersgruppe ist die Kohorte der Führungskräfte, die 60 Jahre und älter sind, mit einem Anteil von rund 38 %. Es folgt die Gruppe der 40- bis 49-Jährigen Führungskräfte mit 15 %, die anteilig kleinste Altersgruppe innerhalb der Führungsebene 3 ist die Gruppe der 30- bis 39-Jährigen mit einem Altersgruppenanteil von nur 6 %.



Ø-Alter Führungsebene 3: 55,2 Jahre

In der Führungsebene 4 beträgt das Durchschnittsalter 53,4 Jahre. Beim letzten Personalbericht (Stichtag 31.12.2022) lag das Durchschnittsalter bei noch 53,0 Jahren. Hier ist die Altersgruppe der 50- bis 59-Jährigen mit einem Anteil von rund 41 % am häufigsten vertreten, die zweitgrößte Altersgruppe ist die Kohorte der Führungskräfte, die 60 Jahre oder älter sind, mit einem Altersanteil von rund 38 %. Führungskräfte zwischen 30 und 39 Jahren sind mit einem Anteil von 15 % vertreten. Die anteilig kleinste Altersgruppe innerhalb der Führungsebene 4 ist die Gruppe der Führungskräfte, die zwischen 30 und 39 Jahren alt sind, welche hier mit einem Altersgruppenanteil von nur 6 % vertreten sind.



Ø-Alter Führungsebene 4: 53,4 Jahre

1.5.5 Führungskräfte nach Abteilungen, Ämtern und Geschlecht

Die nächste Tabelle listet die Anzahl aller Führungskräfte im BACW zum Stichtag 31.12.2023 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: 31.12.2023	Führungskräfte*				
Abteilung / Amt / Geschäftsbereich	gesamt	weiblich	%	männlich	%
Bezirksamt Charlottenburg-Wilmersdorf von Berlin**	215	124	58%	91	42%
Bezirksverordnetenversammlung (BVV)	1	0	-	1	100%
Abt. I: Finanzen, Personal und Wirtschaftsförderung (FinPers)	27	12	44%	15	56%
BzBmin (inkl. Geschäftsber., Vergabestelle, Pressestelle, Beauftragte)	10	5	50%	5	50%
Geschäftsbereich Beschäftigtenvertretungen	0	0	-	0	-
SE Finanzen, Personal und Steuerungsdienst	14	6	43%	8	57%
davon Personalüberhang	0	0	-	0	-
Rechtsamt	1	0	-	1	100%
Sozialraumorientierte Planungscoordination (SPK)	1	1	100%	0	-
Wirtschaftsförderung	1	0	-	1	100%
Abt. II: Schule, Sport, Weiterbildung und Kultur (Bild)	40	26	65%	14	35%
Geschäftsbereich	3	3	100%	0	-
Schul- und Sportamt	6	2	33%	4	67%
Amt für Weiterbildung und Kultur	31	21	68%	10	32%
Abt. III: Ordnung, Umwelt, Straßen und Grünflächen (OrdUm)	38	18	47%	20	53%
Geschäftsbereich	4	2	50%	2	50%
Ordnungsamt	10	7	70%	3	30%
Straßen- und Grünflächenamt	19	7	37%	12	63%
Umwelt- und Naturschutzamt	5	2	40%	3	60%
Abt. IV: Stadtentwicklung, Liegenschaften und IT (Stadt)	36	15	42%	21	58%
Geschäftsbereich	3	1	33%	2	67%

Stand: 31.12.2023	Führungskräfte*				
Abteilung / Amt / Geschäftsbereich	gesamt	weiblich	%	männlich	%
Stadtentwicklungsamt	17	7	41%	10	59%
SE Facility Management	16	7	44%	9	56%
Abt. V: Bürgerdienste und Soziales (Bü)	38	25	66%	13	34%
Geschäftsbereich	2	0	-	2	100%
Amt für Bürgerdienste	13	10	77%	3	23%
Amt für Soziales	23	15	65%	8	35%
Abt. VI: Jugend und Gesundheit (JugGes)	35	28	80%	7	20%
Geschäftsbereich	4	2	50%	2	50%
Jugendamt	16	14	88%	2	12%
Gesundheitsamt	15	12	80%	3	20%

* Führungsebenen 1 bis 4

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

Wie auch im letzten Personalbericht (Stichtag 31.12.2022) hat auf Ebene der Abteilungen die Abteilung II: Schule, Sport, Weiterbildung und Kultur (Bild) mit 40 Führungskräften die meisten Führungskräfte, wobei sich der Anteil (Stichtag 31.12.2022: 51 Personen) um elf Führungskräfte reduziert hat. Grund hierfür ist maßgeblich die Verlagerung der SE Facility Management in die Abteilung Stadt. Auf Ebene der Ämter hat auch im vorliegenden Berichtsjahr 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 80 %.** Dieser Spitzenwert ist im Vergleich zum letzten Personalbericht (Stichtag 31.12.2022: 76 %) nochmal um 4 % gestiegen. Auf Ämterebene hat zum Stichtag 31.12.2023 erneut das Jugendamt den höchsten Frauenanteil an Führungskräften mit 88 % (Stichtag 31.12.2022: 78 %). Den höchsten Anteil an männlichen Führungskräften hat die Abteilung IV: Stadtentwicklung, Liegenschaften und IT (Stadt) mit 58 % und auf Ämterebene das Schul- und Sportamt mit 67 %.

1.6 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

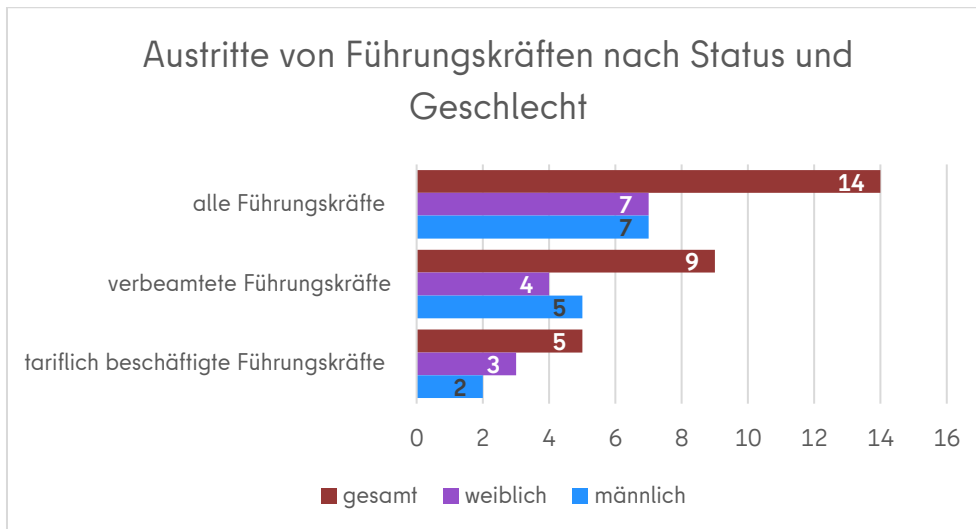
im Berichtszeitraum für alle Beschäftigtengruppen gesamt wie auch differenziert nach ausgewählten Merkmalen wie Status, Geschlecht, Führungsfunktion und Führungsebenen, aber auch nach Austrittsgründen und nach Abteilungen, Ämtern und Geschäftsbereichen dargestellt und analysiert. Ein besonderes Augenmerk 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.

1.6.1 Gesamtfluktuation von Führungskräften - Austritte nach Status und Geschlecht

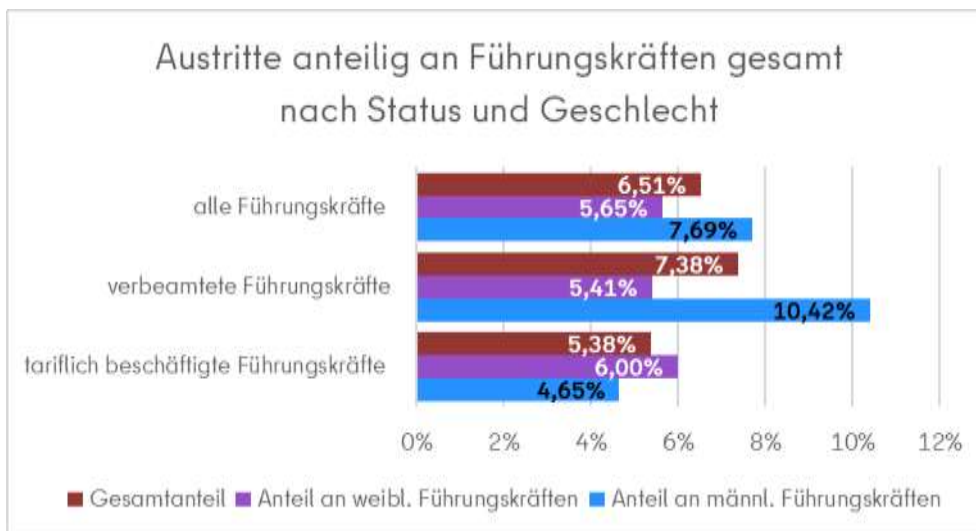
Im betrachteten Zeitraum vom 01.01.2023 bis zum 31.12.2023 wurden in der Integrierten Personalverwaltung (IPV) keine Eintritte von Führungskräften in das BACW verzeichnet, obwohl es Veränderungen bei den Führungskräften gab. Dies hängt damit zusammen, dass die Möglichkeit, Führungsmerkmale im IPV-Datensatz 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 1.5.1).

Die folgenden beiden Diagramme veranschaulichen die Austritte von Führungskräften im Berichtszeitraum (01.01.2023 - 31.12.2023) 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 14 Austritte von Führungskräften zu verzeichnen (zum letzten Personalbericht, Stichtag 31.12.2022, waren es 17 Austritte). Dabei entfielen jeweils sieben Austritte auf weibliche und männliche Führungskräfte. Neun Führungskräfte, die das BACW im Berichtszeitraum verlassen haben, waren verbeamtet (64 %), fünf tariflich beschäftigt (36 %).



Die Fluktuationsquote der Führungskräfte des BACW betrug für den Berichtszeitraum rund 7 %. Sie lag beim letzten Personalbericht (Stichtag 31.12.2022) bei 8 %. Die Fluktuationsquote für weibliche Führungskräfte lag dabei mit rund ~ 6 % leicht unter dem Gesamtwert sowie mehr als 2 % unter der Quote für männliche Führungskräfte (~ 8 %). Für die verbeamteten Führungskräfte lag die Fluktuationsquote bei rund 7 %, für die tariflich beschäftigten Führungskräfte bei etwa 5 %.



1.6.2 Gesamtluktuation von Führungskräften – Prozentuale Verteilung nach Austrittsgründen und Geschlecht

Die unten stehende 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	21,43%	14,29%	28,57%
Versetzung in den Ruhestand	28,57%	28,57%	28,57%
Dienstunfähigkeit Beamt:in	7,14%	14,29%	0,00%
Versetzung Beamt:in innerh. Land Berlin	7,14%	0,00%	14,29%
Auflösungsvertrag	14,29%	28,57%	0,00%
Versetzung Arbeitnehmer:in	14,29%	14,29%	14,29%
Kündigung durch Arbeitnehmer:in	7,14%	0,00%	14,29%
	100,00%	100,00%	100,00%

Zusammengerechnet machten altersbedingte Austrittsgründe rund **50 % aller Austrittsgründe von Führungskräften** im Berichtszeitraum aus und waren somit der **häufigste Austrittsgrund¹⁸ von Führungskräften** (Erreichen der Altersgrenze Beamt:innen 21,43 % und Versetzung in den Ruhestand 28,57 %). Weitere Gründe waren Dienstunfähigkeit von Beamt:innen (7,14 %), Auflösungsvertrag (14,29 %), die Versetzung von Arbeitnehmer:innen (14,29 %) und die arbeitnehmerseitige Kündigung (7,14 %).

Im letzten Personalbericht (Stichtag 31.12.2022) war das altersbedingte Ausscheiden ebenso der häufigste Austrittsgrund von Führungskräften, der Wert lag bei rund 47 %.

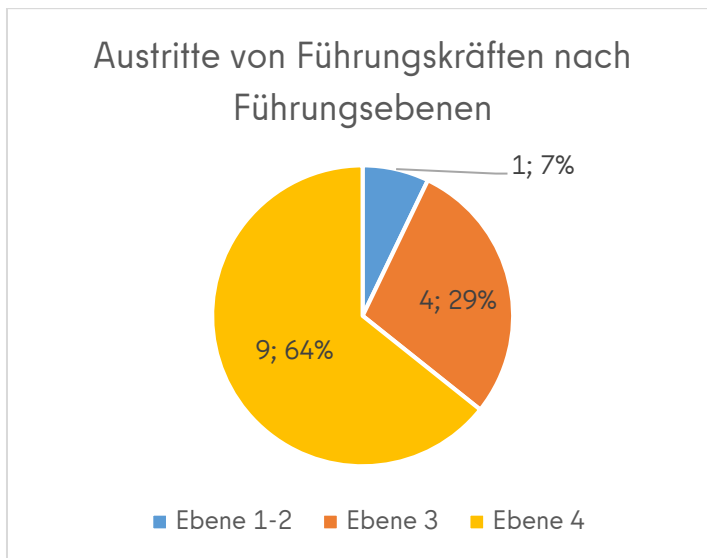
Altersbedingtes Ausscheiden erzielt Werte beim Erreichen der Altersgrenze der Beamt:innen mit rund 21 % und bei der Versetzung in den Ruhestand mit rund 29 % (Stichtag 31.12.2023). Auffällig ist auch, dass der **Anteil der Auflösungsverträge** der Arbeitnehmer:innen bei 14,29 % (Stichtag 31.12.2023) lag und sich somit aktuell **um mehr als 12 % verringert hat**. Dies verdeutlicht, dass sich auch Führungskräfte immer mehr verändern und hier das Thema Bindung eine größer werdende Herausforderung darstellt.

¹⁸ 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.

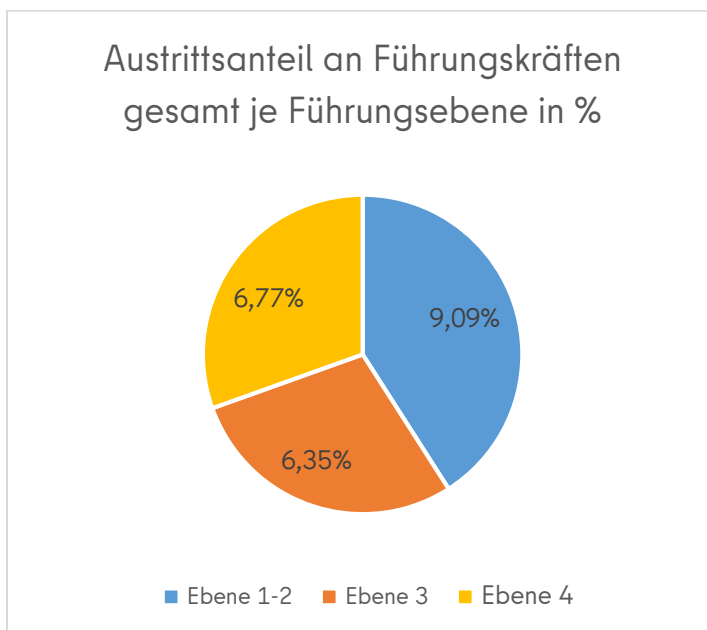
1.6.3 Gesamtfuktuation von Führungskräften – Austritte nach Führungsebenen

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 (64 %). Es folgen die Führungsebene 3 mit 29 % und danach die Führungsebenen 1 bis 2 mit 7 %.



Anteilig an allen Führungskräften je Führungsebene entspricht dies für die Führungsebenen 1 bis 2 rund 9 %. Den zweitgrößten Anteil an Austritten verzeichnete mit rund 7 % die Führungsebene 4, dicht gefolgt von der Führungsebene 3 mit rund 6 %.



1.6.4 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 Pensionsgrenze 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 unten stehende 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.

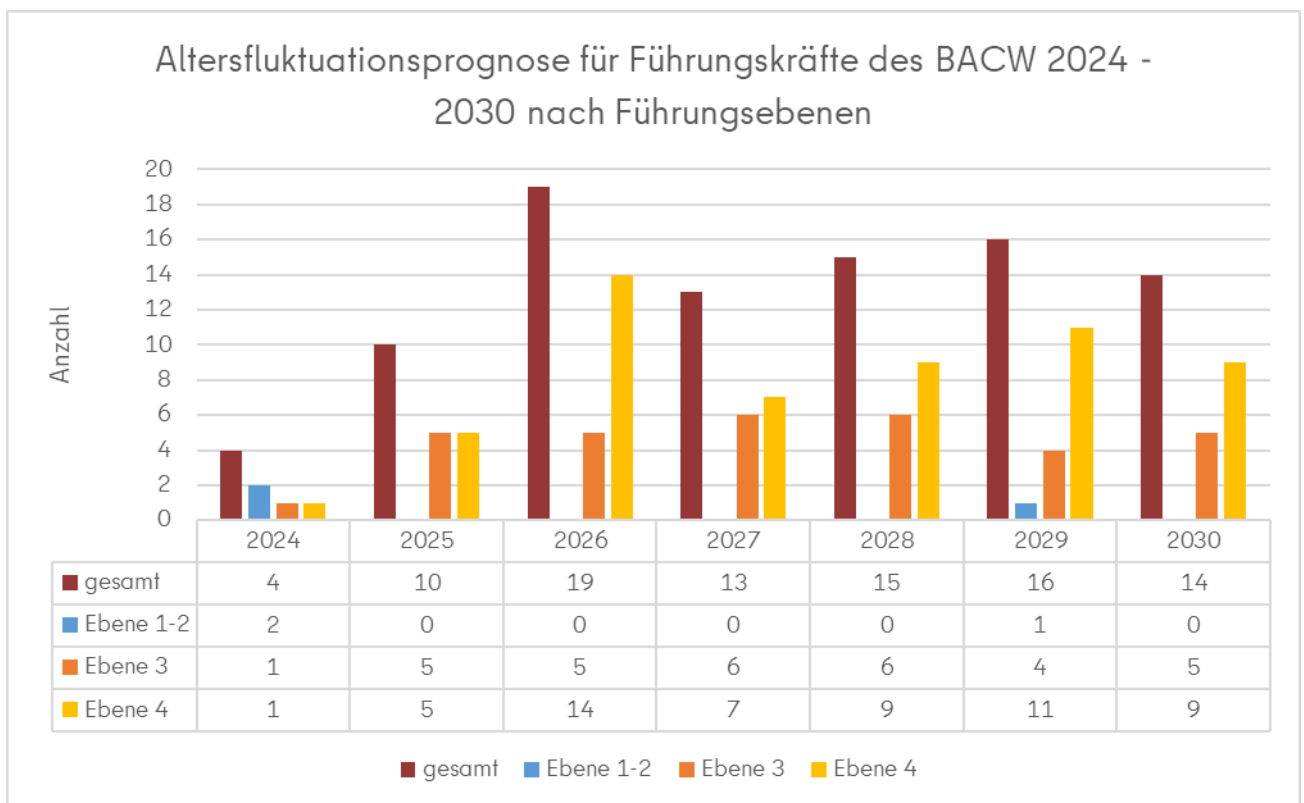
Im betrachteten Achtjahreszeitraum von 2024 bis 2030 werden voraussichtlich etwa 91 Führungskräfte altersbedingt ausscheiden. Dies entspricht rund 42 % des aktuellen Führungskräftebestands zum Erhebungstichtag. Damit sind die Annahmen aus dem letzten Personalbericht zu den altersbedingt ausscheidenden Führungskräften (Stichtag 31.12.202: 96 Führungskräfte) absolut um vier Führungskräfte gesunken, auch der prozentuale Anteil am aktuellen Führungsbestand sank um etwa 4 % (Stichtag 31.12.2022: 46 %). 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 (19 Austritte) und 2029 (16 Austritte) erwartet, was auch den Prognosen im letzten Personalbericht (Stichtag 31.12.2022) 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 (14 Austritte) und 2029 (11 Austritte).

Altersfluktuationsprognose für Führungskräfte 2024 - 2030 gesamt und nach Führungsebenen

	2024 - 2030	Verteilung
gesamt*	91	100,00%
Ebene 1-2	3	3,30%
Ebene 3	32	35,16%
Ebene 4	56	61,5%

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

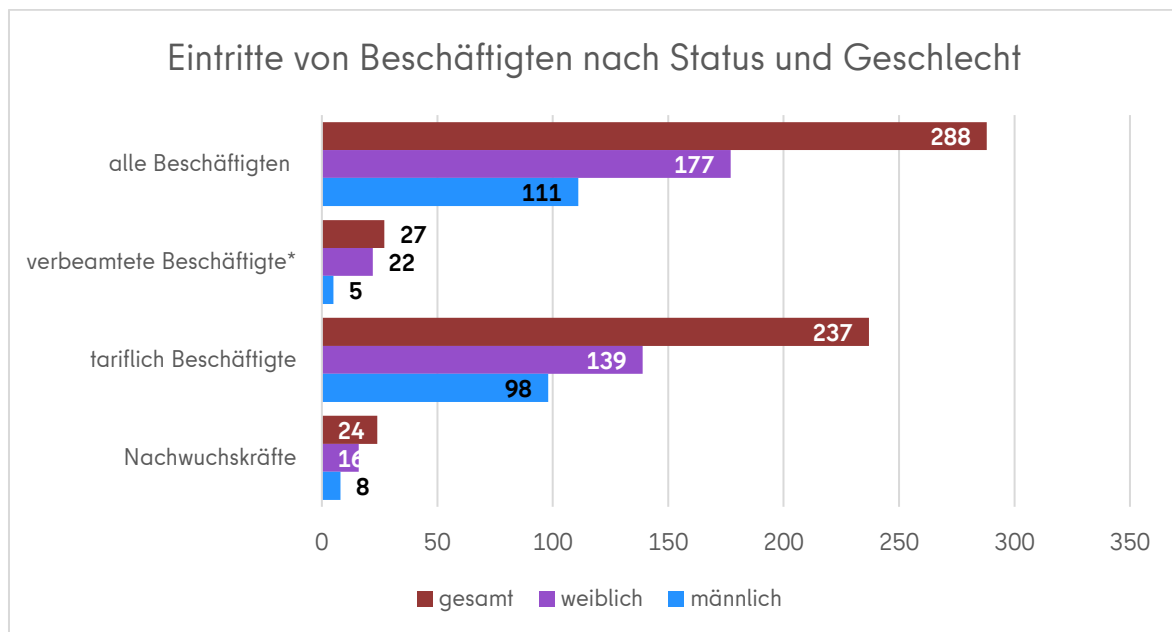


*ohne pol. Beamt:innen; fiktive Altersgrenze 65 Jahre

1.6.5 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 (01.01.2023 - 31.12.2023) 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 288 Beschäftigte in das BACW eingetreten. Im Vergleich zum letzten Personalbericht (Berichtszeitraum: 01.01.2022 - 31.12.2022) waren das noch 374 Beschäftigte (man beachte dabei aber den wiederholt im Bericht zitierten „Sondereffekt“ der Ende 2022 befristet eingestellten Wahlamtsmitarbeitenden). Von den 288 eingetretenen Beschäftigten waren 177 Personen und damit mehr als die Hälfte (~ 61 %) weiblich. 237 der im Berichtszeitraum gewonnenen Beschäftigten und damit rund 82 % waren tariflich Beschäftigte, während lediglich 27 und damit rund 9 % verbeamtet waren. Von allen neu eingetretenen Beschäftigten waren 24 Nachwuchskräfte, was einem Anteil von rund 8 % entspricht.



* ohne pol. Beamt:innen

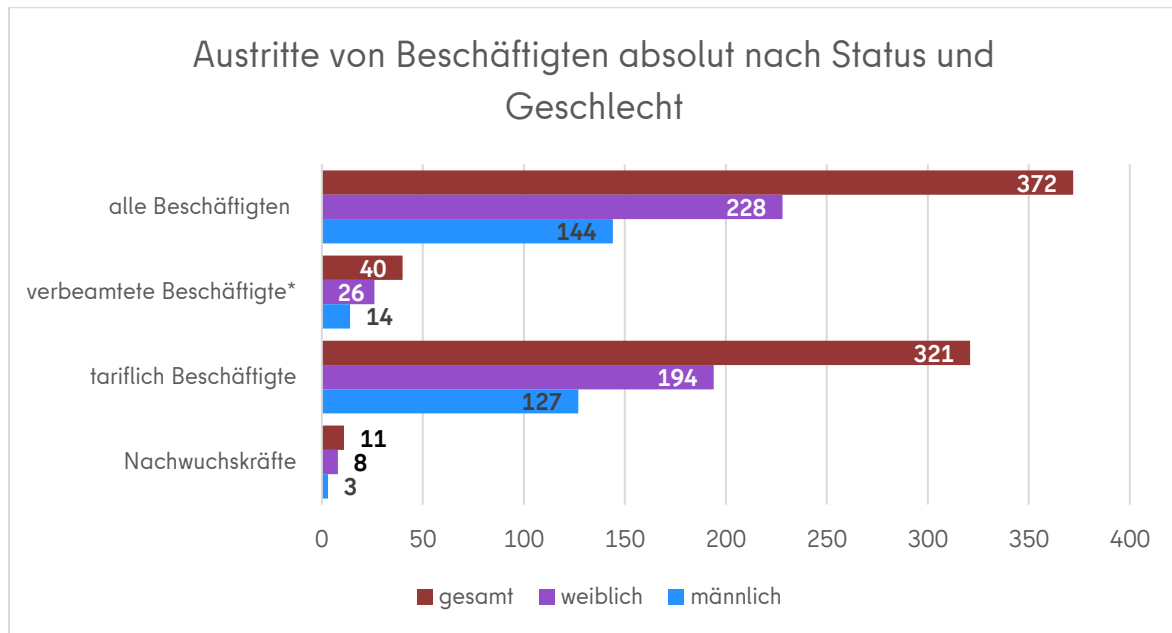
Bei den Beschäftigten, die im Berichtszeitraum für das BACW akquiriert werden konnten, entwickelte sich das Geschlechterverhältnis im Vergleich zum Gesamtgeschlechterverhältnis des Hauses (61 % weibliche zu 39 % männliche Beschäftigte) **damit merklich hin zu einer stärker paritätischen Verteilung.** Innerhalb der Statusgruppen der neu eingetretenen Beschäftigten war der Frauenanteil tariflich Beschäftigter merklich niedriger (Frauenanteil tariflich Beschäftigte ~ 63 % Bestand zu ~ 58 % Neuzugängen), in den anderen beiden Statusgruppen dagegen viel höher, als dies innerhalb der Statusgruppen bei den Bestandsbeschäftigten der Fall war (Frauenanteil verbeamtete Beschäftigte ~ 68 % Bestand zu 81 % Neuzugängen und Frauenanteil Nachwuchskräfte ~ 60 % Bestand zu ~ 67 % Neuzugängen).

Die Verhältnisse der Statusgruppen zueinander wichen bei den Neuzugängen noch stärker von den Gesamtstatusverhältnissen des Hauses ab (tariflich Beschäftigte ~ 82 %, verbeamtete Beschäftigte ~ 9 % und Nachwuchskräfte ~ 8 %). Am deutlichsten waren diese Abweichungen bei der Gruppe der Beamten:innen. Hier lag der Neubeschäftigungsanteil etwa bei der Hälfte 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 Anteile der Statusgruppen der Tarifbeschäftigten und Nachwuchskräfte wachsen und der Anteil der verbeamteten Dienstkräfte weiter sinkt.**

1.6.6 Gesamtluktuatun aller Beschäftigtengruppen - Austritte nach Status und Geschlecht

Die folgenden beiden Diagramme veranschaulichen die Austritte von Beschäftigten im Berichtszeitraum (01.01.2023 - 31.12.2023) 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).

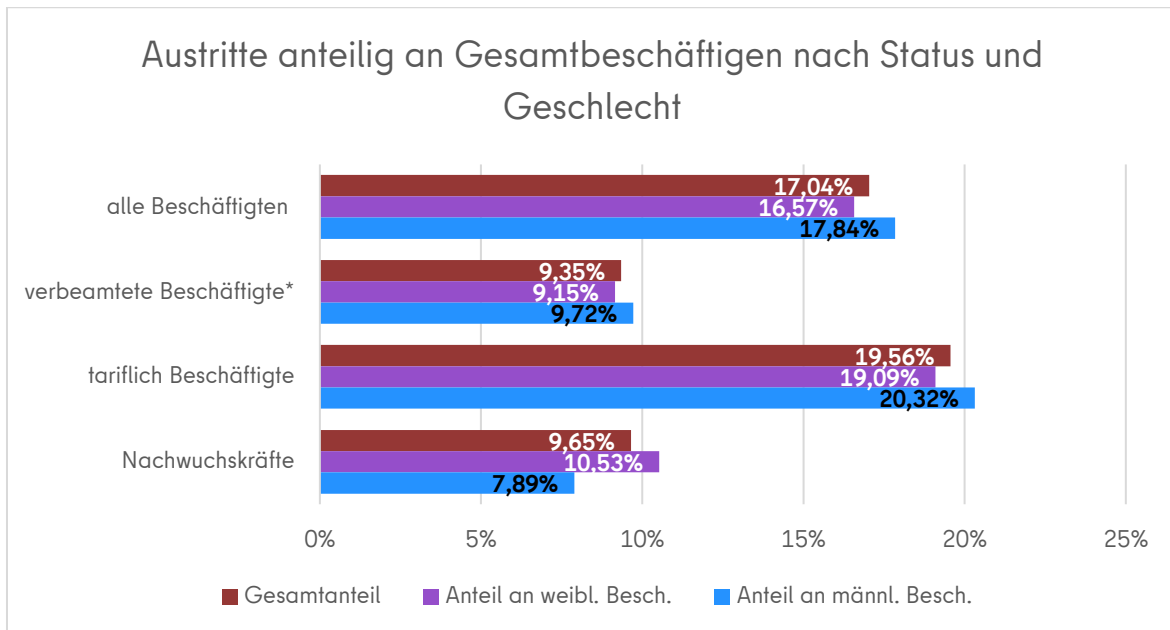
Insgesamt waren im Berichtszeitraum 372 Austritte zu verzeichnen (erneut sei hier der Hinweis auf den besonderen Effekt des befristet beschäftigten Wahlpersonals erwähnt). Im letzten Personalbericht waren das für den Berichtszeitraum 01.01.2022 bis 31.12.2022 254 Austritte. Während 144 der Austritte im Jahr 2023 männliche Beschäftigte betrafen, entfielen rund 61 % (228 Personen) auf weibliche Beschäftigte. 40 der Beschäftigten, die das BACW im Berichtszeitraum verlassen haben, waren verbeamtet (~ 11 %), 321 tariflich beschäftigt (~ 86 %) und 11 waren Nachwuchskräfte (~ 3 %).



* ohne pol. Beamt:innen

Die Fluktuationsquote für das BACW betrug für den Berichtszeitraum 17,04 %. Im letzten Personalbericht (Berichtszeitraum: 01.01.2022 - 31.12.2022) waren es noch 11,64 %. **Die deutliche Steigerung der Fluktuationsquote um mehr als 5 %** zeigt, dass das Thema Bindung weiterhin eine große Herausforderung darstellt.

Die Fluktuationsquote für weibliche Beschäftigte lag dabei mit 16,57 % geringfügig unter dem Gesamtwert, die der männlichen Beschäftigten mit rund 17,84 % 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 9,35 % auf, wobei der Anteil an den Beamtinnen mit 9,15 % etwas niedriger ausfiel als für die Beamten mit 9,72 %. Die zweithöchste Fluktuationsquote betraf die Nachwuchskräfte mit 9,65 %, wobei auch hier der Anteil der weiblichen Nachwuchskräfte mit 10,53 % höher war als der der männlichen Nachwuchskräfte mit 7,89 %. Die anteilig höchste Fluktuationsquote unter den Statusgruppen lag bei den tariflich Beschäftigten mit 19,56 %, wobei diese für weibliche Tarifbeschäftigte mit 19,09 % niedriger war als für männliche Tarifbeschäftigte mit 20,32 %.



* ohne pol. Beamt:innen

1.6.7 Gesamtfuktuation 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 41 % der häufigste Austrittsgrund¹⁹ im Berichtszeitraum das Zustandekommen eines Vertragsablaufes (dies schließt insbesondere das befristet beschäftigte Wahlpersonal ein). Zweithäufigster Austrittsgrund war mit einem Anteil von rund 12 % die Kündigung durch Arbeitnehmer:in. Dritthäufigster Grund für einen Austritt von Beschäftigten im Berichtszeitraum war mit einem Anteil von rund 10 % die Versetzung des Arbeitnehmenden. Arbeitnehmerseitige Kündigungen erfolgten damit sechsmal häufiger als Kündigungen durch den Arbeitgeber (~ 2 %).

¹⁹ 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.

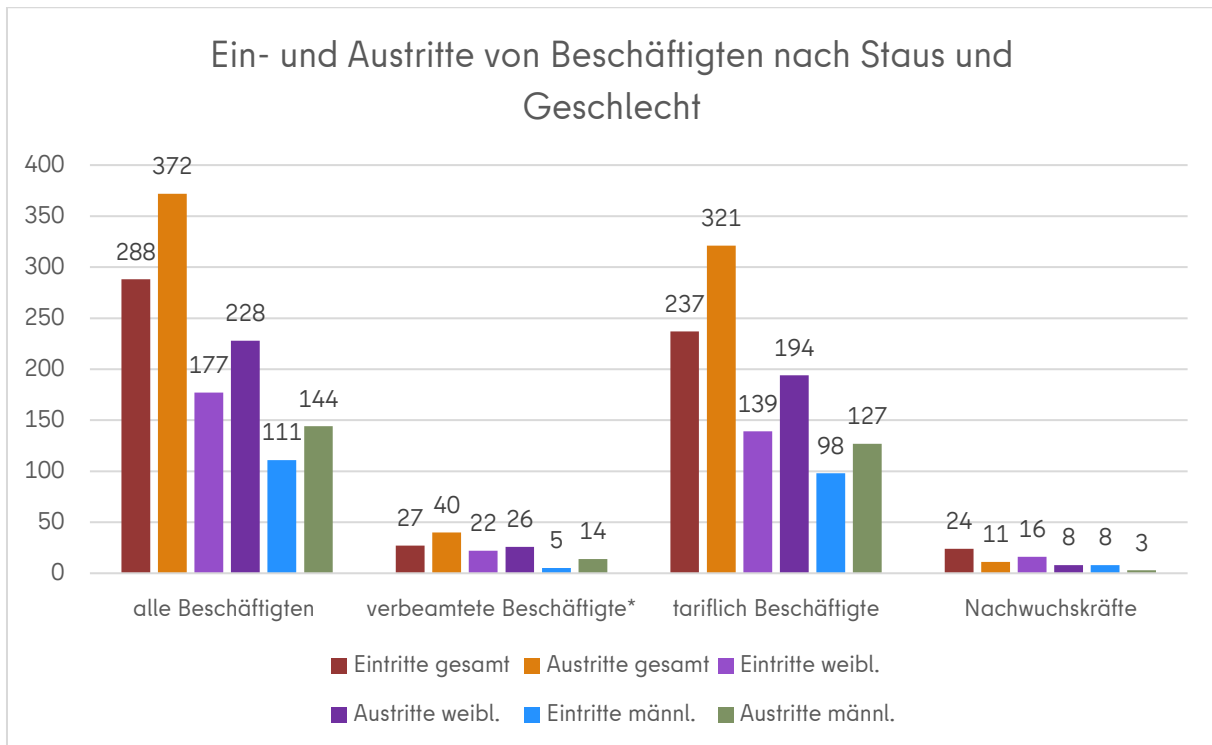
Prozentuale Verteilung der Austrittsgründe gesamt und nach Geschlecht

Austrittsgründe	gesamt	weiblich	männlich
Altersgrenze Beamt:in	1,34%	0,44%	2,78%
Versetzung in den Ruhestand	3,49%	3,07%	4,17%
Dienstunfähigkeit Beamt:in	1,61%	2,63%	0,00%
Ableben Beamt:in mit Hinterbliebenenversicherung	0,00%	0,00%	0,00%
Versetzung Beamt:in außerhalb Land Berlin	0,00%	0,00%	0,00%
Versetzung Beamt:in innerhalb Land Berlin	3,76%	4,39%	2,78%
Vertragsablauf Arbeitnehmer:in	40,59%	33,33%	52,08%
Auflösungsvertrag Arbeitnehmer:in	9,95%	10,09%	9,72%
Altersgrenze Arbeitnehmer:in	1,34%	0,88%	2,08%
Erwerbsunfähigkeit Arbeitnehmer:in	2,42%	2,63%	2,08%
vorgezogenes Altersruhegeld	5,11%	5,70%	4,17%
Ableben Arbeitnehmer:in	1,08%	1,32%	0,69%
Versetzung Arbeitnehmer:in	10,22%	12,28%	6,94%
Kündigung durch Arbeitgeber	2,15%	2,19%	2,08%
Kündigung durch Arbeitnehmer:in	12,37%	14,47%	9,03%
Übernahme als Beamt:in	4,03%	5,70%	1,39%
	100,00%	100,00%	100,00%

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

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

Werden die Austritte mit den Eintritten im Berichtszeitraum verrechnet, so ergibt sich eine insbesondere wahlpersonalbedingt negative Bilanz mit einer Abnahme über alle Beschäftigtengruppen hinweg von insgesamt 84 Beschäftigten (51 weiblich und 33 männlich). Im Vergleich zum letzten Personalbericht wurde für den Berichtszeitraum 01.01.2022 bis 31.12.2022 noch eine positive Bilanz von 120 Beschäftigten (58 weiblich und 62 männlich) verzeichnet.



* ohne pol. Beamt:innen

Bilanzierung der Eintritte und Austritte nach Statusgruppen und Geschlecht

	Eintritte gesamt	Austritte gesamt	Differenz	Eintritte weibl.	Austritte weibl.	Differenz	Eintritte männl.	Austritte männl.	Differenz
alle Beschäftigten	288	372	-84	177	228	-51	111	144	-33
verbeamtete Beschäftigte*	27	40	-13	22	26	-4	5	14	-9
tariflich Beschäftigte	237	321	-84	139	194	-55	98	127	-29
Nachwuchskräfte	24	11	13	16	8	8	8	3	5

* ohne pol. Beamt:innen

1.6.9 Altersfluktuation aller Beschäftigten - Gesamtprognose bis zum Jahr 2030 nach Geschlecht

Das unten stehende Diagramm zeigt die Altersfluktuationsprognose für das BACW bis 2030 gesamt und differenziert nach Geschlecht. Die Tabelle zeigt die Gesamtanzahl der prognostizierten Austritte von 2024 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 2024 als altersbedingt ausscheidend gerechnet. Politische Beamt:innen sind in der Grundgesamtheit der altersbedingt ausscheidenden Beschäftigten nicht enthalten.

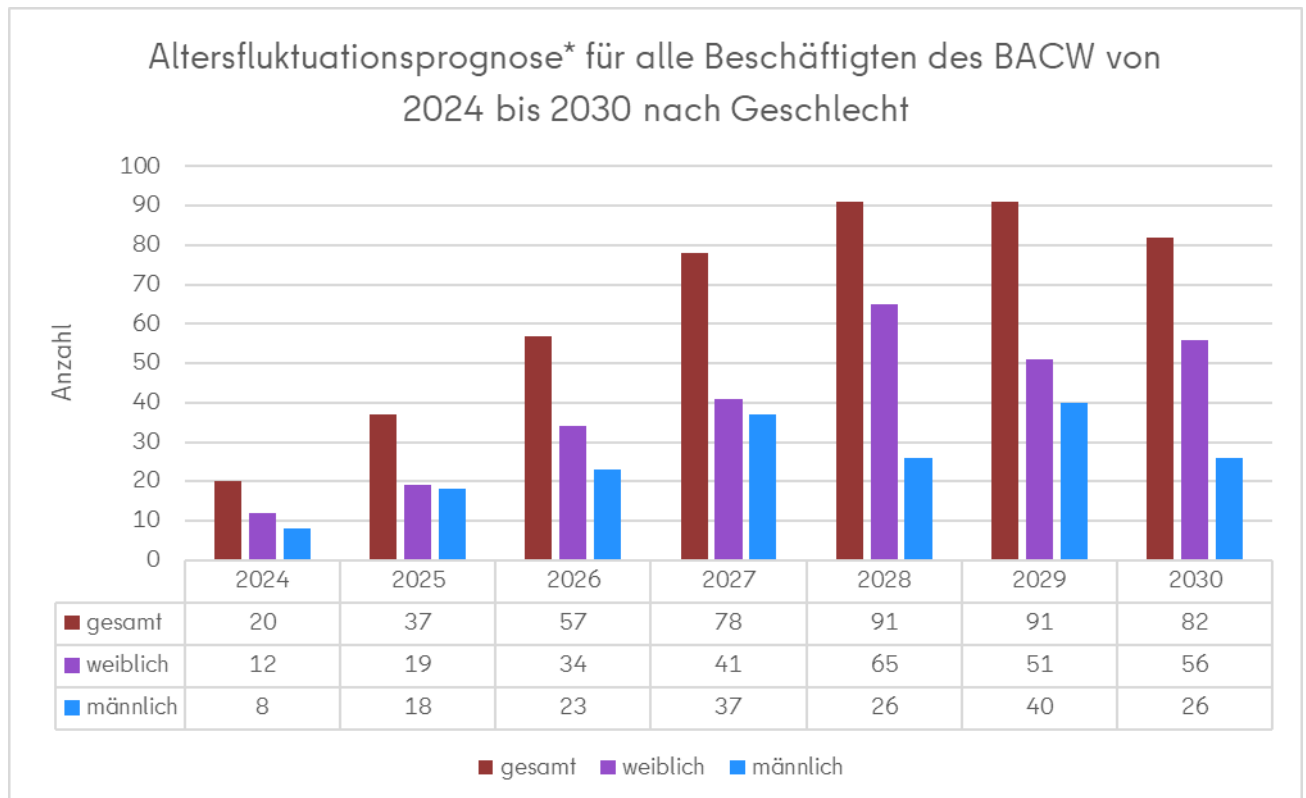
Im betrachteten Zeitraum von 2024 bis 2030 werden voraussichtlich etwa 456 Beschäftigte altersbedingt ausscheiden. Dies entspricht rund 22 % der aktuellen Gesamtbeschäftigten²⁰ zum Erhebungsstichtag. Rund 61 % der bis 2030 voraussichtlich ausscheidenden Beschäftigten werden Frauen sein. **Spitzenjahreswerte werden für die Jahre 2027 (91 Austritte), 2028 (91 Austritte), 2030 (85 Austritte) und 2029 (82 Austritte) erwartet.** Im Fünfjahresverlauf werden von 2026 bis 2030 voraussichtlich 427 Beschäftigte altersbedingt ausscheiden. Dies entspricht rund 21 % der Gesamtbeschäftigten zum Berichtszeitpunkt und rund 77 % der insgesamt bis 2030 prognostizierten altersbedingten Austritte.

Altersfluktuationsprognose für das BACW 2024 bis 2030 gesamt und nach Geschlecht

	2024 - 2030	Verteilung
gesamt*	456	100,00%
weiblich	278	60,96%
männlich	178	39,04%

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

²⁰ Bezogen auf die für diesen Bericht maßgebliche Grundgesamtheit von 2.090 Beschäftigten zum Erhebungsstichtag.



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

1.6.10 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 2024 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 2024 als altersbedingt ausscheidend gerechnet. Politische Beamt:innen sind in der Grundgesamtheit der altersbedingt ausscheidenden Beamt:innen nicht enthalten.

Im betrachteten Zeitraum von 2024 bis 2030 werden voraussichtlich etwa 131 verbeamtete Beschäftigte altersbedingt ausscheiden. Dies entspricht rund 31 % der verbeamteten Gesamtbeschäftigten²¹ zum Erhebungsstichtag. Rund 63 % der bis 2030 voraussichtlich ausscheidenden Beamt:innen werden Frauen sein. Damit liegt der Anteil der altersbedingt ausscheidenden Beamtinnen rund 2 % über dem Gesamtanteil bis 2030 ausscheidender

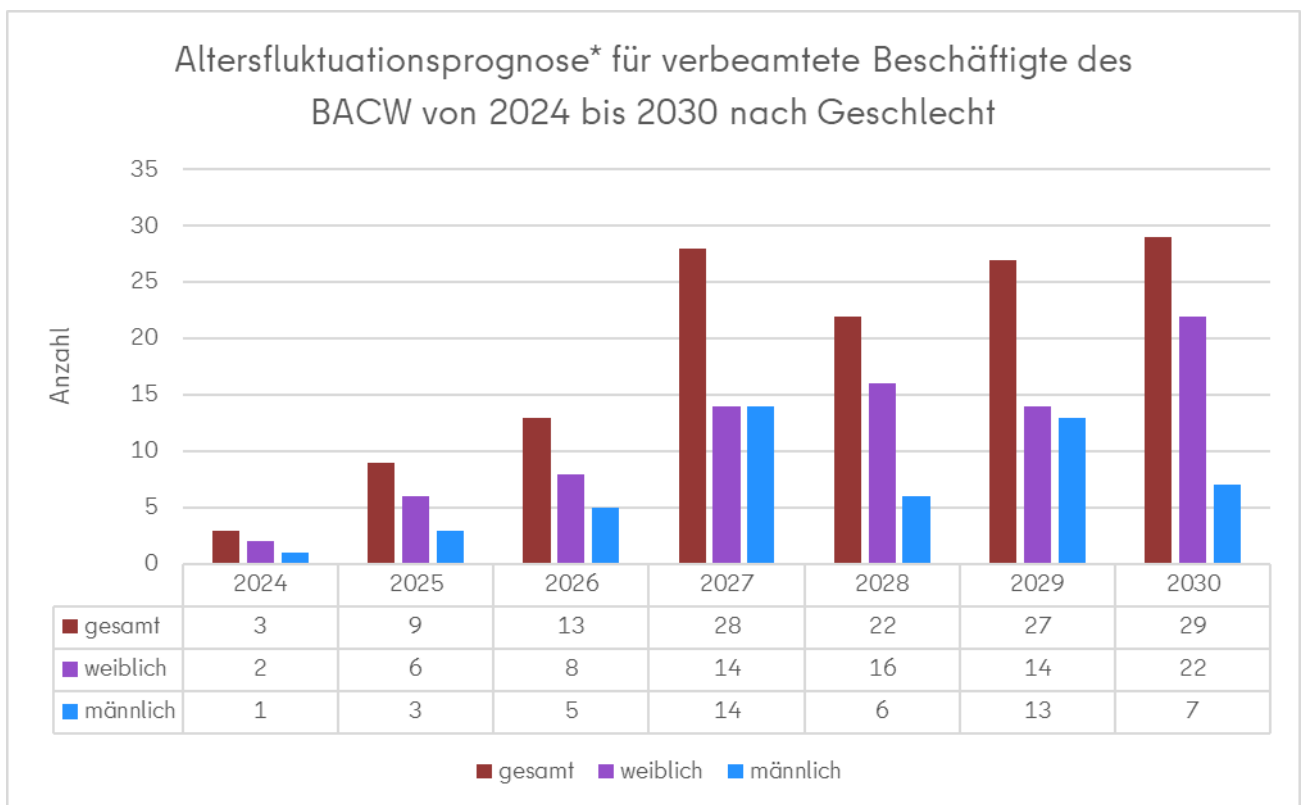
²¹ Bezogen auf die für diesen Bericht maßgebliche Grundgesamtheit von 419 verbeamteten Beschäftigten zum Erhebungsstichtag.

weiblicher Beschäftigter. **Spitzenjahreswerte werden für die Jahre 2028 (27 Austritte), 2029 (29 Austritte), 2026 (28 Austritte), 2030 (22 Austritte) und 2027 (22 Austritte) erwartet.** Im Fünfjahresverlauf werden von 2026 bis 2030 voraussichtlich 128 verbeamtete Beschäftigte altersbedingt ausscheiden. Dies entspricht rund 31 % der verbeamteten Gesamtbeschäftigten zum Berichtszeitpunkt und rund 83 % der insgesamt bis 2030 prognostizierten altersbedingten Austritte von Beamten:innen.

Altersfluktuationsprognose der verbeamteten Beschäftigten des BACW für 2024 bis 2030 gesamt und nach Geschlecht

	2024 - 2030	Verteilung
gesamt*	131	100,00%
weiblich	82	62,60%
männlich	49	37,40%

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



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

1.6.11 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 2024 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 2024 als altersbedingt ausscheidend gerechnet.

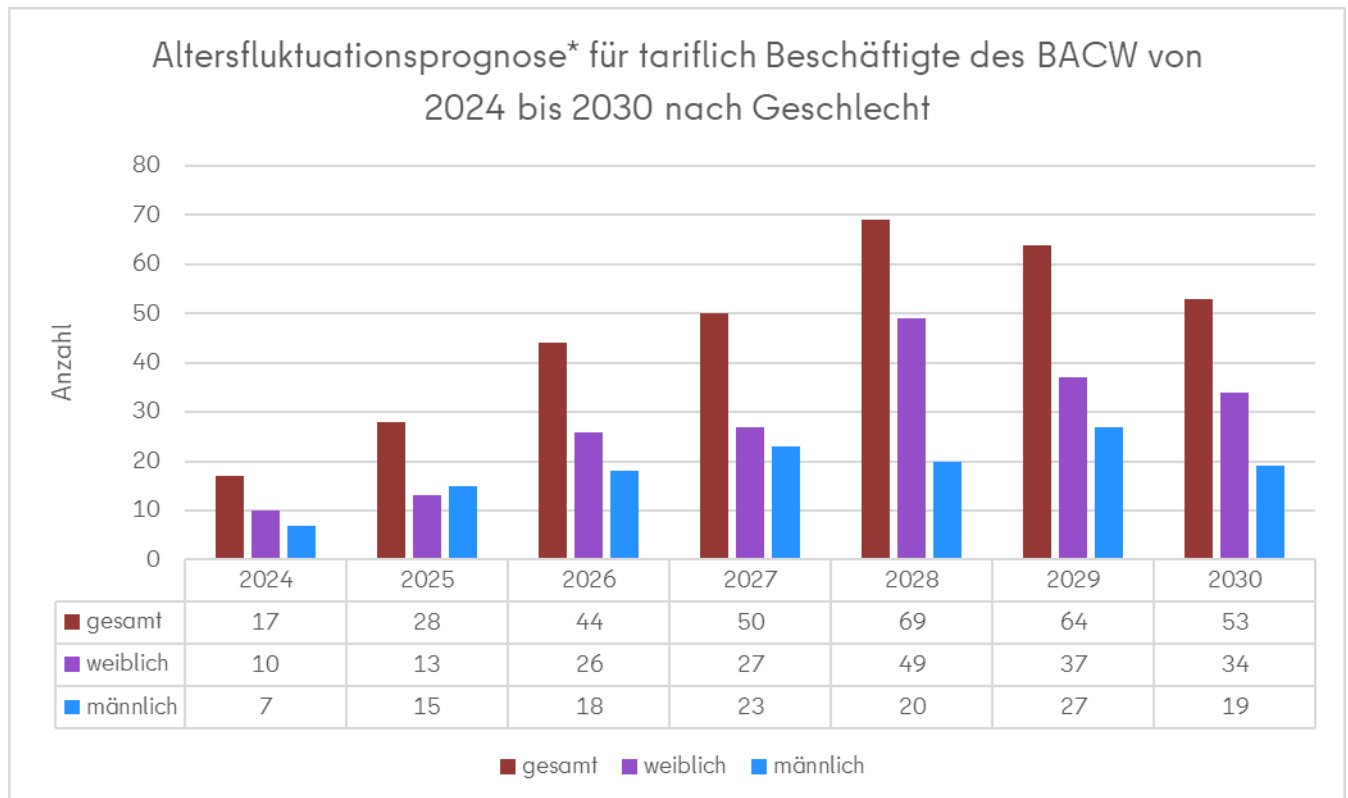
Im betrachteten Zeitraum von 2024 bis 2030 werden voraussichtlich etwa 325 tariflich Beschäftigte altersbedingt ausscheiden. Dies **entspricht rund 21 % der tariflichen Gesamtbeschäftigten²²** zum Erhebungsstichtag. Rund 60 % der bis 2030 voraussichtlich ausscheidenden tariflich Beschäftigten werden 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 (69 Austritte), 2028 (64 Austritte), 2030 (63 Austritte) und 2029 (53 Austritte) erwartet.** Im Fünfjahresverlauf von 2026 bis 2030 werden voraussichtlich 299 tariflich Beschäftigte altersbedingt ausscheiden. Dies entspricht 19,2 % der tariflichen Gesamtbeschäftigten zum Berichtszeitpunkt und rund 75 % der insgesamt bis 2030 prognostizierten altersbedingten Austritte von Tarifbeschäftigten.

Altersfluktuationsprognose der tariflich Beschäftigten für 2023 - 2030 gesamt und nach Geschlecht

	2024 - 2030	Verteilung
gesamt*	325	100,00%
weiblich	196	60,31%
männlich	129	39,69%

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

²² Bezogen auf die für diesen Bericht maßgebliche Grundgesamtheit von 1.558 tariflich Beschäftigten zum Erhebungsstichtag.



*** fiktive Altersgrenze 65 Jahre**

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

Die nachstehende Tabelle listet die prognostizierte Anzahl aller zwischen 2024 und 2030 altersbedingt ausscheidender Beschäftigter des BACW für alle Abteilungen, Ämter und Geschäftsbereiche differenziert nach Jahren und für den *Siebenjahreszeitraum* 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 2024 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 114 Austritten und einem Anteil von rund 25 % aller

im Siebenjahreszeitraum 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 91 prognostizierten altersbedingten Austritten und einem Anteil von rund 19,9 % auf die Abt. VI: Jugend und Gesundheit (JugGes) und die Abt. V: Bürgerdienste und Soziales (Bü). Den geringsten Anteil an den prognostizierten altersbedingten Gesamtaustritten im Achtjahreszeitraum hat mit insgesamt 22 ausscheidenden Beschäftigten und einem Anteil von rund 4,8 % die Abteilung I: Finanzen, Personal und Wirtschaftsförderung (FinPers). 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 Abt. IV: Stadtentwicklung (Stadt) mit rund 30 % die höchste Quote, dicht gefolgt von der Abt. III: Ordnung, Umwelt, Straßen und Grünflächen (OrdUm) mit rund 25 %. **Die niedrigste Altersfluktuationsquote hat die Abteilung I: Finanzen, Personal und Wirtschaftsförderung (FinPers) mit rund 8 %**, u. a. wegen des hohen Nachwuchskräfteanteils.

Abteilung / Amt / Geschäftsbereich	Stand: 31.12.2023								prozentuale Verteilung und Altersfluktuationsquote		
	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2023- 2030	Verteilung	Besch. gesamt	Alters- flukt.Quote
Bezirksamt Charlottenburg-Wilmersdorf von Berlin**	20	37	57	78	91	91	82	456	100,00%	2090	21,82%
Bezirksverordnetenversammlung (BVV)	0	0	0	0	0	0	1	1		4	25,00%
Abt. I: Finanzen, Personal und Wirtschaftsförderung (FinPers)	1	0	2	5	7	2	5	22	4,82%	275	8,00%
BzBmin (inkl. Geschäftsber., Vergabestelle, Pressestelle, Beauftragte)	0	0	0	2	2	0	1	5		41	12,20%
Geschäftsbereich Beschäftigtenvertretungen	0	0	0	0	0	0	0	0		4	0,00%
SE Finanzen, Personal und Steuerungs- dienst	1	0	2	3	4	2	4	16		215	7,44%
Personalüberhang	0	0	1	0	0	0	1	2		3	66,67%
Rechtsamt	0	0	0	0	0	0	0	0		7	0,00%
Sozialraumorientierte Planungs- koordination (SPK)	0	0	0	1	0	0	0	1		5	20,00%
Wirtschaftsförderung	0	0	0	0	0	0	0	0		3	0,00%
Abt. II: Schule, Sport, Weiterbildung und Kultur (Bild)	3	3	6	14	7	9	5	47	10,31%	233	20,17%
Geschäftsbereich	0	1	2	2	0	0	0	5		15	33,33%
Schul- und Sportamt	1	1	4	3	4	5	2	20		82	24,39%
Amt für Weiterbildung und Kultur	2	1	0	9	3	4	3	22		136	16,18%
Abt. III: Ordnung, Umwelt, Straßen und Grünflächen (OrdUm)	7	11	18	19	20	16	23	114	25,00%	452	25,22%

Stand: 31.12.2023	prozentuale Verteilung und Altersfluktuationsquote										
Abteilung / Amt / Geschäftsbereich	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2023- 2030	Verteilung	Besch. gesamt	Alters- flukt.Quote
Geschäftsbereich	0	0	1	0	1	0	0	2		21	9,52%
Ordnungsamt	1	0	4	4	4	7	9	29		165	17,58%
Straßen- und Grünflächenamt	6	9	12	14	11	7	13	72		230	31,30%
Umwelt- und Naturschutzamt	0	2	1	1	4	2	1	11		36	30,56%
Abt. IV: Stadtentwicklung, Liegenschaften und IT (Stadt)	2	5	7	14	17	25	20	90	19,74%	303	29,70%
Geschäftsbereich	0	0	0	0	0	2	0	2		11	18,18%
Stadtentwicklungsamt	0	1	4	5	6	5	8	29		113	25,66%
SE Facility Management	2	4	3	9	11	18	12	59		179	32,96%
Abt. V: Bürgerdienste und Soziales (Bü)	3	5	14	15	18	21	15	91	19,96%	399	22,81%
Geschäftsbereich	0	0	0	1	1	0	2	4		28	14,29%
Amt für Bürgerdienste	1	4	9	6	8	7	7	42		162	25,93%
Amt für Soziales	2	1	5	8	9	14	6	45		209	21,53%
Abt. VI: Jugend und Gesundheit (Jug-Ges)	4	13	10	11	22	18	13	91	19,96%	424	21,46%
Geschäftsbereich	0	0	1	0	1	0	1	3		18	16,67%
Jugendamt	3	9	5	7	10	10	7	51		235	21,70%
Gesundheitsamt	1	4	4	4	11	8	5	37		171	21,64%

* 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

1.7 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 31.12.2023. Nicht enthalten sind Praktikant:innen und Stipendiat:innen sowie die Beschäftigten des Wirtschaftsplans, des Jobcenters und des Kitaeigenbetriebs.

1.7.1 Teilzeitbeschäftigung nach Status und Geschlecht

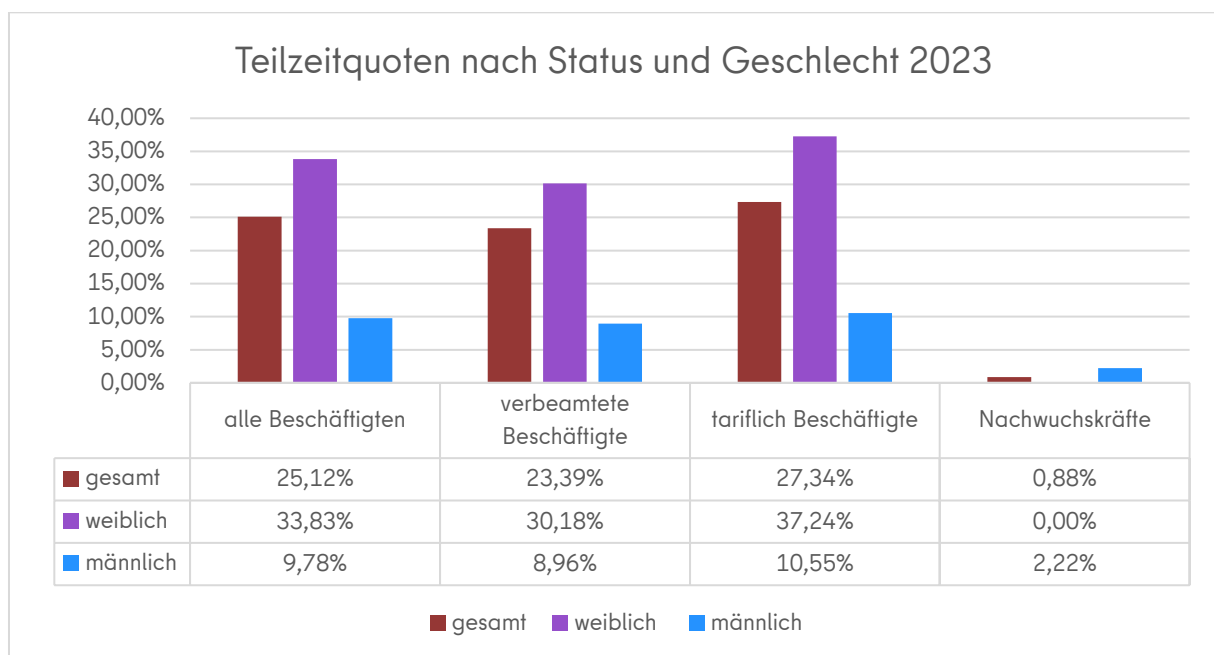
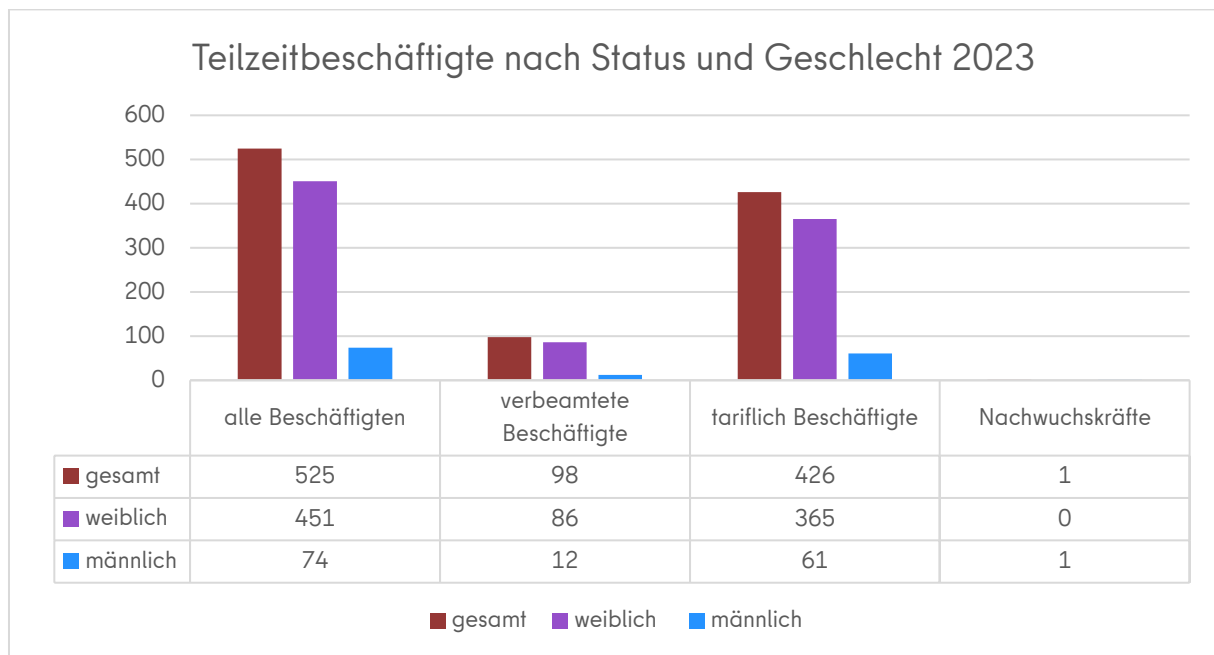
Die folgenden beiden Diagramme veranschaulichen die Anzahl der Teilzeitbeschäftigten im BACW zum Erhebungstichtag differenziert nach Statusgruppen (verbeamtet, tariflich beschäftigt, Nachwuchskraft) und Geschlecht sowie deren Anteil an den ausgewählten Merkmalsgruppen in Prozent (Teilzeitquoten). In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

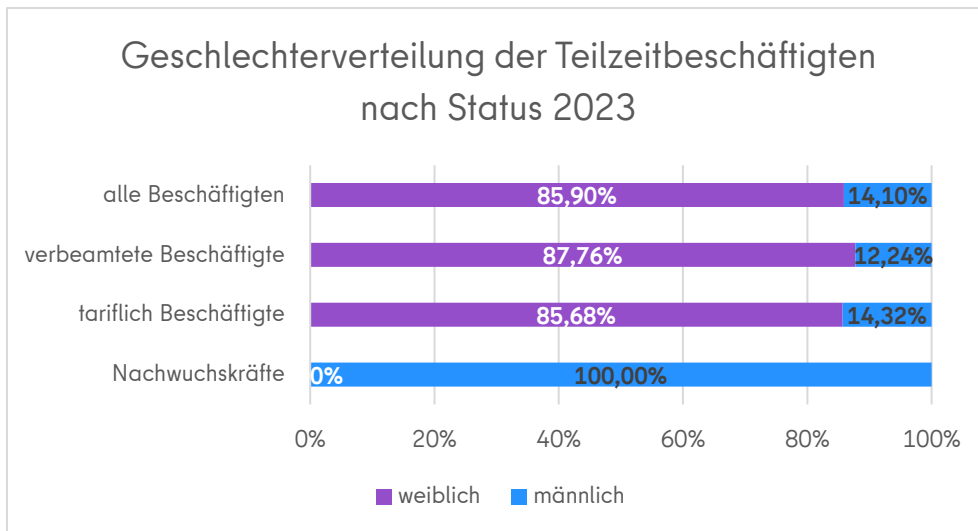
Insgesamt zählt das BACW zum Erhebungstichtag **525 Teilzeitbeschäftigte**. Dies entspricht wie beim letzten Personalbericht (Stichtag 31.12.2022) einer **Teilzeitquote für das BACW von rund 25 %**. Von allen Teilzeitbeschäftigten des Hauses sind 451 weiblich und nur 74 männlich. Dies entspricht einem Frauenanteil der Teilzeitbeschäftigten insgesamt von rund 86 % (Männeranteil rund 14 %). Damit ist der **Frauenanteil aller Teilzeitbeschäftigten knapp fünfmal größer als der Männeranteil**. Auch diese Verteilung hat sich zum letzten Personalbericht (Stichtag 31.12.2022) nicht verändert. Da der Gesamtanteil der weiblichen Beschäftigten im Bezirksamt insgesamt zum Erhebungstichtag rund zweimal so groß war wie der Anteil der männlichen Beschäftigten (~ 64 % weibliche Gesamtbeschäftigte zu 36 % männliche Gesamtbeschäftigte), lohnt ein relativierender Blick auf den Anteil aller weiblichen Teilzeitbeschäftigten an allen weiblichen Beschäftigten insgesamt (Teilzeitfrauenquote). Dieser ist mit rund 34 % fast um ein Dreifaches größer als der Anteil der männlichen Teilzeitbeschäftigten an den männlichen Beschäftigten insgesamt (9,78 %). **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 % (426 Personen) am höchsten und unter den Nachwuchskräften mit lediglich rund 1 % (1 Person) am niedrigsten ausgeprägt. Auch hier sind zum letzten Personalbericht (Stichtag 31.12.2022: größte Teilzeitquote bei Tarifbeschäftigten 26 % (450) und kleinste Teilzeitquote bei Nachwuchskräften mit rund 1 % (1 Person)) keine großen Veränderungen zu verzeichnen.

Die Geschlechterungleichverteilung fällt in der Statusgruppe der Nachwuchskräfte mit einem absoluten Männeranteil von 100 % am höchsten aus, allerdings befand sich auch nur eine männliche Nachwuchskraft in Teilzeitbeschäftigung (am 31.12.2022: eine weibliche Nachwuchskraft). Es folgen die tariflich Teilzeitbeschäftigten mit einem absoluten Frauenanteil von rund 86 % und danach die Gruppe der verbeamteten Teilzeitbeschäftigten mit rund 88 %.

Die höchste Teilzeitfrauenquote wird hingegen bei den Tarifbeschäftigten mit einem Anteil von rund 37 % an den weiblichen Gesamtтарifbeschäftigten erreicht.





Die nachstehende Tabelle bietet einen Überblick über die Vollzeitäquivalente (VzÄ) der Teilzeitbeschäftigten zum Erhebungstichtag (31.12.2023) differenziert nach Status und Geschlecht.

Teilzeitbeschäftigte nach Status und Geschlecht vollzeitverrechnet (VzÄ) 2023

	VzÄ gesamt	VzÄ weiblich	VzÄ männlich
alle Beschäftigten	381,12	328,58	52,54
verbeamtete Beschäftigte	75,74	65,51	10,24
tariflich Beschäftigte	304,87	263,08	41,80
Nachwuchskräfte	0,51	0,00	0,51

1.7.2 Teilzeitbeschäftigte nach Altersgruppen und Geschlecht

Im Folgenden wird die Altersverteilung der Teilzeitbeschäftigten im Bezirksamt zum Erhebungstichtag 31.12.2023 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.

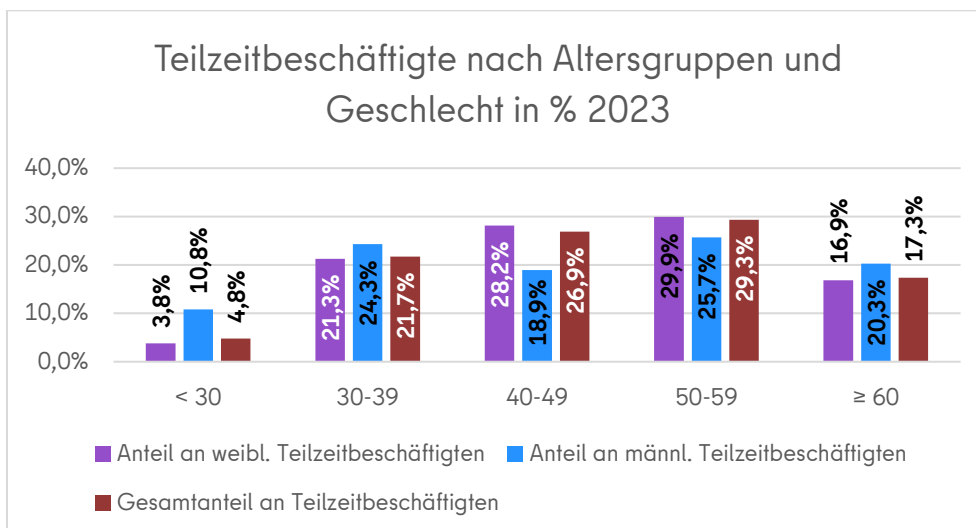
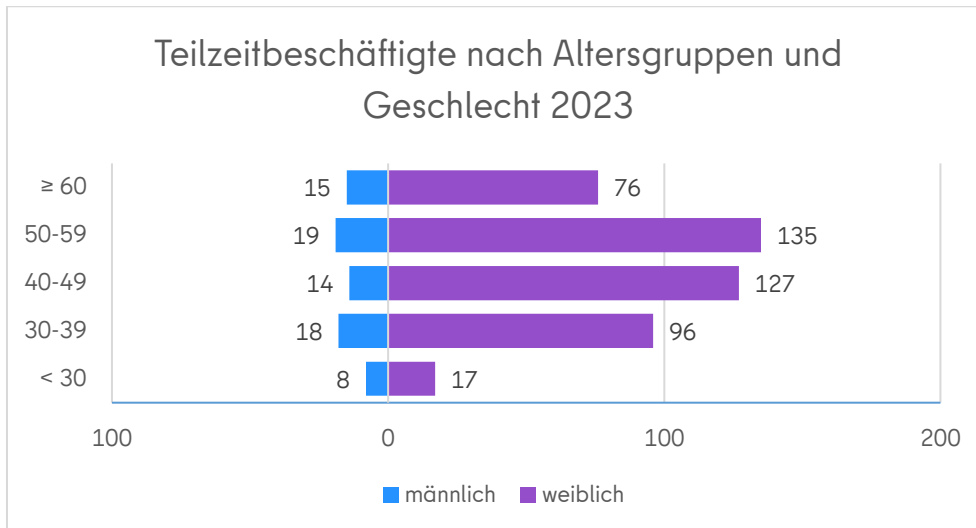
Die Einteilung der Altersgruppen wurde in fünf Kohorten vorgenommen. Diese umfassen die Altersspannen: jünger als 30 Jahre (< 30), zwischen 30 und einschließlich 39 Jahren (30 - 39), zwischen 40 und einschließlich 49 Jahren (40 - 49), zwischen 50 und einschließlich 59 Jahren (50 - 59) sowie ab 60 Jahren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

Die größte Altersgruppe unter den Teilzeitbeschäftigten bildet die Kohorte der 50- bis 59-Jährigen mit insgesamt 154 Beschäftigten mit verringerter Arbeitszeit, was einem Anteil von 29 % entspricht. Zweitgrößte Gruppe ist die Kohorte der 30- bis 39-Jährigen (114 Personen und ein Anteil von rund 24 %). Die kleinste Altersgruppe unter den Teilzeitbeschäftigten

ist die Kohorte der unter 30-Jährigen mit 25 Personen und einem Gesamtteilzeitbeschäftigtenanteil von rund 5 %. Insgesamt machen die unter 50-Jährigen einen Anteil von rund 53 % 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 10,8 % mehr als zweimal so groß ist wie der Frauenanteil mit 3,8 %. Dies verweist auch auf Veränderungen in der Lebensplanung innerhalb der Generation Z.

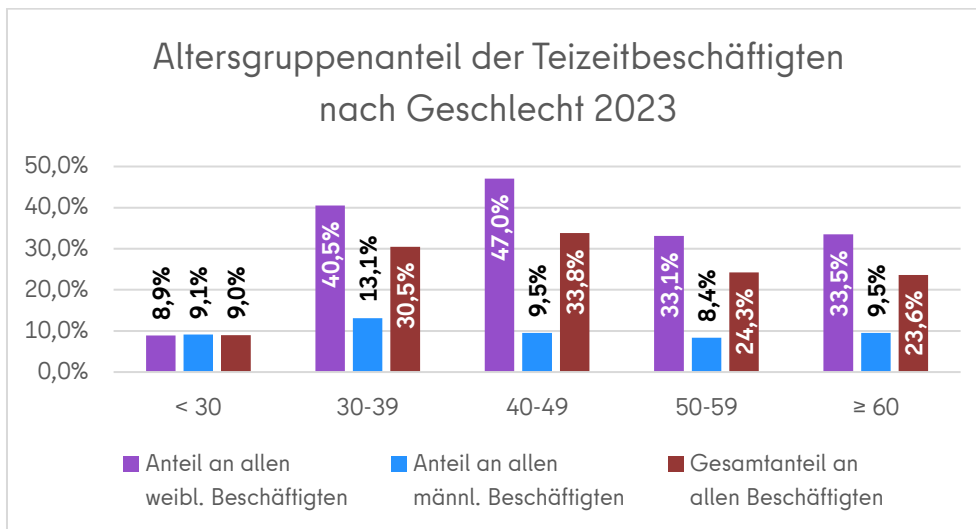
Beim letzten Personalbericht (Stichtag 31.12.2022) lag hier der Männeranteil noch bei 14,7 % (zu 4,4 % Frauenanteil). Diese Entwicklung verstetigt den Trend hin zu einer wachsenden Beliebtheit der Teilzeitbeschäftigung bei jüngeren Männern.



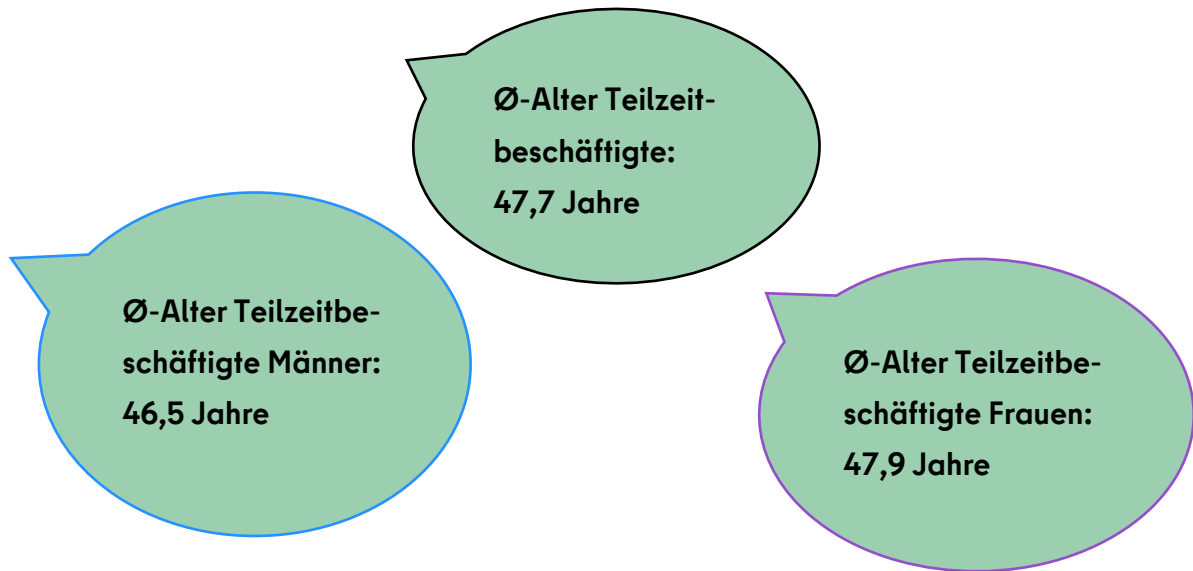
Teilzeitbeschäftigte	
Altersgruppe	Teilzeitbeschäftigtenanzahl (männlich und weiblich)
< 30	25
30-39	114
40-49	141
50-59	154
≥ 60	91
Gesamt (alle Altersgruppen)	525

Da sich die Altersgruppen aller Beschäftigten wie im Abschnitt 1.2 beschrieben insgesamt im Bezirksamt ihrer Größe nach sehr stark unterscheiden, 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 34 % bzw. rund 30 % am höchsten. In der Gruppe der unter 30-Jährigen liegt der Gesamtaltersgruppenanteil bei 9 %, d. h. jede:r elfte Beschäftigte unter 30 Jahren hat eine verringerte Arbeitszeit.



Das Durchschnittsalter der Teilzeitbeschäftigten beträgt 47,7 Jahre (männliche Teilzeitbeschäftigte: 46,5 Jahre, weibliche Teilzeitbeschäftigte: 47,9 Jahre). **Das jüngere Alter der Männer verdeutlicht nochmal den Trend hin zu mehr Teilzeitbeschäftigung bei jüngeren Männern.** Dieses Gesamtbild hat sich zum letzten Personalbericht (Stichtag 31.12.2022) nicht verändert.

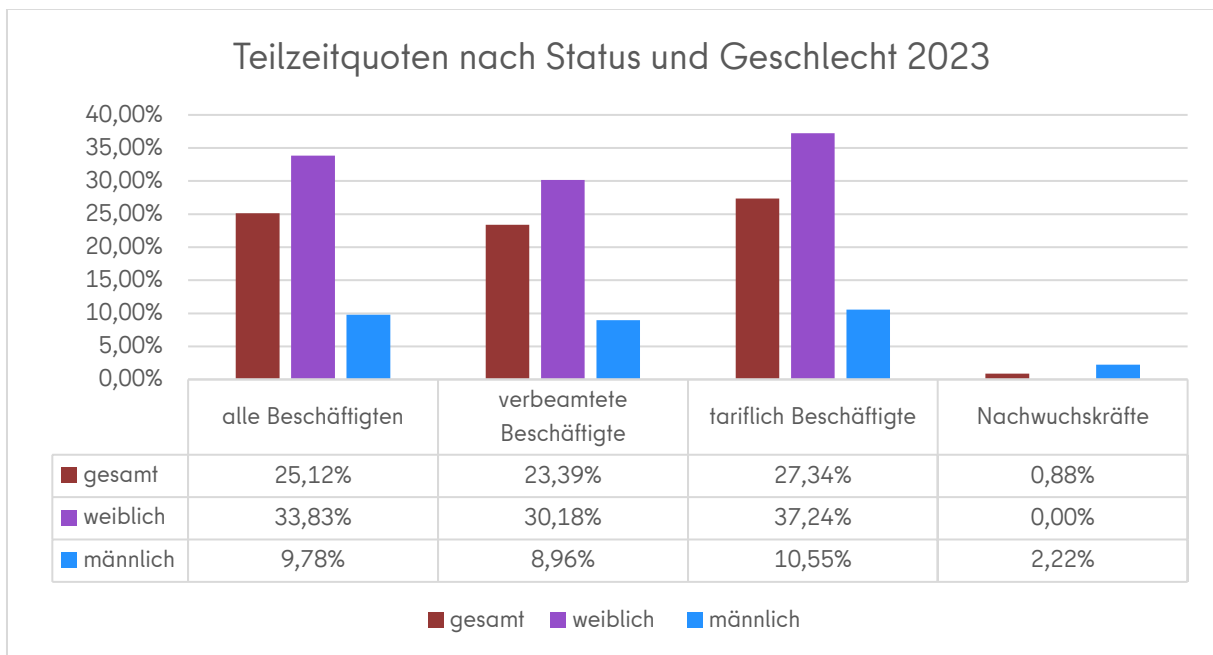
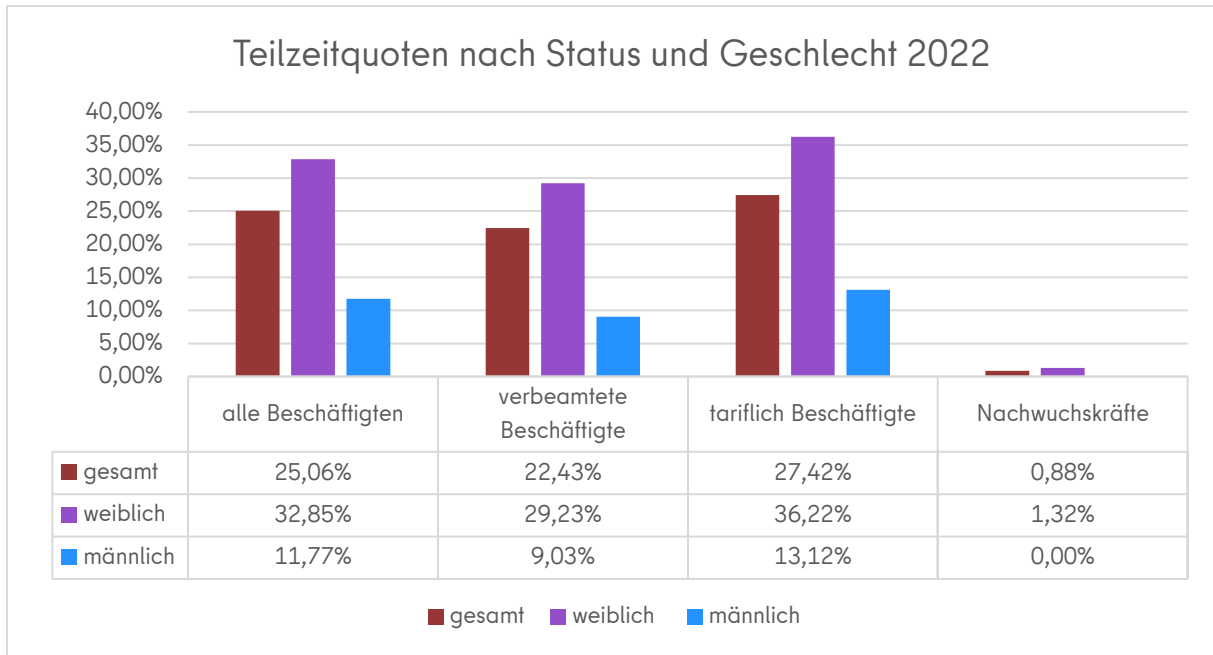


1.7.3 Teilzeitbeschäftigung für die Jahre 2022 und 2023 im Vergleich

Abschließend werden die Teilzeitquoten sowie die Teilzeithöhenquoten der Jahre 2022 und 2023 zum Erhebungstichtag 31.12.2023 verglichen. Insgesamt waren 547 Personen im Jahr 2022²³ im BACW teilzeitbeschäftigt (452 Frauen und 95 Männer). Im Jahr 2023 waren es 525 Personen (451 Frauen und 74 Männer).

Im Vergleich zu 2022 ist die Teilzeitquote (TZQ) für alle Beschäftigtengruppen insgesamt mit rund 25 % konstant geblieben. Innerhalb der Gruppe der Beamt:innen ist die Teilzeitquote leicht angestiegen (TZQ 2022: 22,43 % / TZQ 2023: 23,39). Bei den Tarifbeschäftigten ist die Teilzeitquote im Jahresvergleich bei rund 27,4 % in 2022 und 27,3 % in 2023 konstant geblieben. In der Gruppe der Nachwuchskräfte ist die Teilzeitquote im Jahresverlauf mit rund 1 % für die Jahre 2022 und 2023 ebenso unverändert geblieben.

²³ Die Grundgesamtheit lag zum Stichtag 31.12.2022 bei 2.183.



Insgesamt sind die Anzahl und der Umfang der Teilzeitbeschäftigung im BACW im Jahresverlauf weitgehend konstant geblieben.

2 Handlungsfelder des Personalwesens

Die Daten und Entwicklungen der Personalstrukturanalyse sowie die bekannten Herausforderungen der Berliner Verwaltung zeigen ein dynamisches Spannungsfeld im Wandel von Demografie, Diversität, Wertekompass, Digitalisierung, Arbeit und den Erfordernissen der öffentlichen Daseinsvorsorge. Das BACW ist wie andere Berliner Behörden auch im Berichtsjahr 2023 weiterhin **stark betroffen von Pensionierungswellen und Generationen-**

wechsel. Weiterhin wachsen die Aufgaben aufgrund der wachsenden Stadt, Gesetzesänderungen und multiplen Krisen. Dies kumuliert zu größeren Herausforderungen, schnelleren Reaktionserfordernissen, mehr Bewegungen im Personalwesen und einem erhöhten Bedarf an qualifiziertem Personal, welches kurzfristig eingestellt, umgesteuert und eingearbeitet werden muss. Auf der anderen Seite erschweren Fachkräftemangel, Modernisierungs- und Digitalisierungsrückstand mit vielerorts aufwändigen analogen Vorgängen, maroden Büros und verstaubtem Image von Verwaltung im *War for talents* die Personalgewinnung und -bindung. Nachfolgende Generationen stellen wachsenden Ansprüche an Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sowie an eine moderne, digitale und flexible Arbeitskultur. Die genannten strukturellen Trends bestimmen nachhaltig den Kompass der Personalarbeit beim BACW und erfordern zeitnahe Maßnahmen.

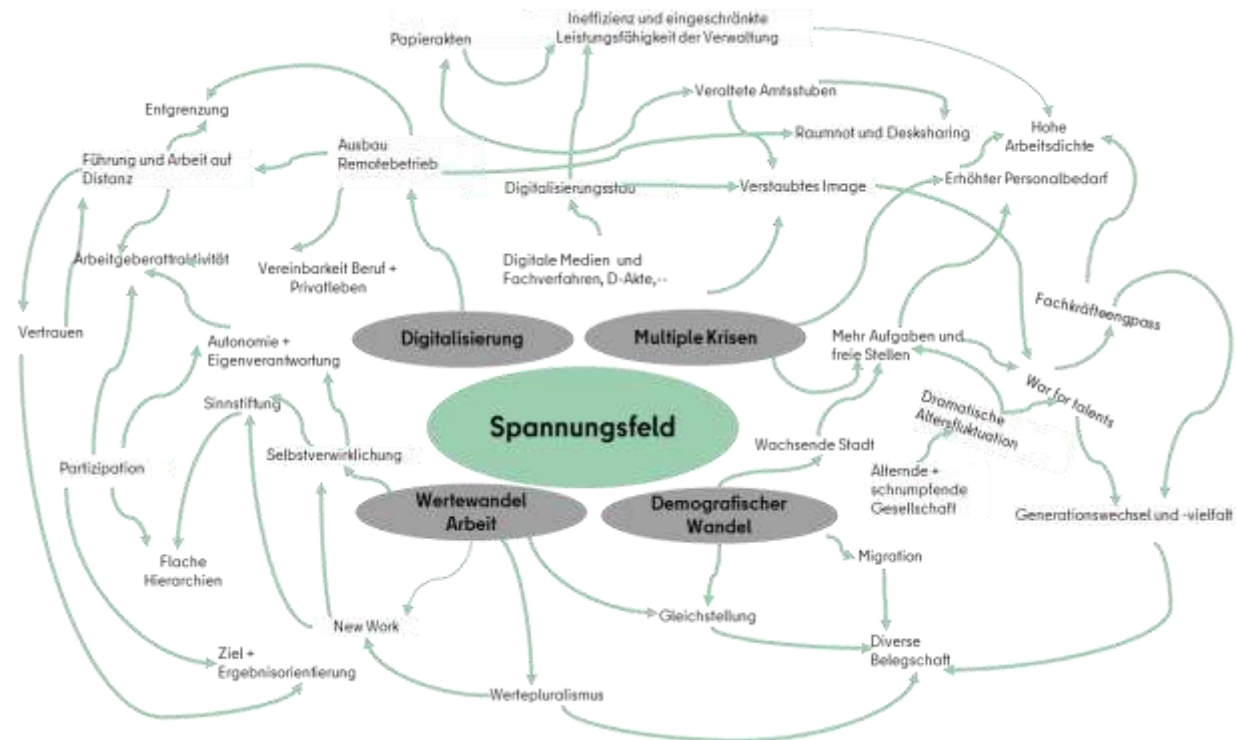


Abbildung: Eigene Darstellung

Ziel ist es, die Beschäftigten im Transformationsprozess durch bedarfsgerechte Personalentwicklungsmaßnahmen und Angebote weiterhin 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** für unser Haus erarbeitet. Nunmehr galt es, im Jahr 2023 die vorrangigen Arbeitsschwerpunkte zur Verwirklichung des nachfolgend beschriebenen Personalmanagement-Gesamtkonzepts festzulegen bzw. diese in Teilen bereits mit gezielten Maßnahmen in die Umsetzung zu bringen.

Mit dem Personalmanagement-Gesamtkonzept kommen zu den landesweiten Leitlinien 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 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. Das Verfahren zur Entwicklung und Implementierung eines bezirklichen Leitbildes wird durch die Interne Beratung der Verwaltungsakademie begleitet.

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 hin zu einem konzeptionell-strukturierten Ansatz erreicht werden.

Für den Berichtszeitraum 01.01.2023 bis 31.12.2023 wird in den folgenden Abschnitten zu erfolgten Maßnahmen und Entwicklungen in den jeweiligen Handlungsfeldern mit weiteren Planungen für 2024 ff. berichtet.

2.1 Personalmanagement und -entwicklung

Im Jahr 2023 wurden wesentliche Meilensteine zur Implementierung des Teilkonzeptes Personalentwicklung erreicht, auch wenn das Teilkonzept im Rahmen des aktuellen Berichtsjahres anders als erwartet noch nicht vollständig umgesetzt werden konnte. Positiv zu verzeichnen ist, dass der Entwurf einer Handlungsanweisung zur Erstellung von Anforderungsprofilen und ein technisches Unterstützungsverfahren erarbeitet wurden. Die Handlungsanweisung und das technische Unterstützungsverfahren sollen Führungskräfte bei der Erstellung von Anforderungsprofilen entlasten, u. a. durch eine Zusammenfassung aller einschlägigen landesweiten und bezirklichen Regelungen an einer Stelle, einen mehrteiligen Auswahlkatalog zur Verfügung stehender Kompetenzen/Operationalisierungen sowie zukünftig einheitliche bezirkliche Anforderungsprofilschwerpunkte. Dabei werden erstmalig bezirkliche Pflichtkompetenzen festgelegt sowie ein Katalog optional auswählbarer Kompetenzen, Mengenbegrenzungen für Kompetenzen/Operationalisierungen und Vorgaben zur Gewichtung von Kompetenzen bereitgestellt.

Im Jahr 2024 wird der o. g. Entwurf von einer Arbeitsgruppe aus Vertreter:innen aller Abteilungen und der SE Finanzen, Personal und Steuerungsdienst finalisiert und dem Ausschuss für Personalmanagement zur Beschlussempfehlung sowie nachfolgend dem Bezirksamtsgremium zur Beschlussfassung vorgelegt. Die mit Angebotsschulungen begleitete Umsetzung der Handlungsanweisung schließt an.

Darüber hinaus wurde im Juni 2023 in Zusammenarbeit mit der Internen Beratung des Landes Berlin bei der VAK Berlin das Projekt zur Entwicklung und Implementierung eines internen „**Bezirklichen Leitbilds**“ für das BACW begonnen. Das Bezirkliche Leitbild soll als Verhaltenskodex im Sinne von gemeinsam getragenen Werten und Grundregeln der Beschäftigten des BACW für die Verwaltungstätigkeit, Zusammenarbeit und den Umgang mit den verschiedenen internen und externen Zielgruppen dienen. Damit soll ein gemeinsames Selbstverständnis der Mitarbeitenden und Führungskräfte sowie eine positive Innen- und Außenwirkung erreicht werden. Die Vorgehensweise zur Erarbeitung des Leitbilds erfolgte partizipativ mit freiwillig sich beteiligenden, aus verschiedenen Organisationseinheiten und Berufsgruppen stammenden Projektteilnehmenden des Hauses. In mehreren gemeinsamen Workshops erfolgte die Erarbeitung eines Grobentwurfs, welcher bis zum zweiten Quartal 2024 weiter angepasst, finalisiert und mit konkreten Maßnahmen zur Umsetzung der dort verankerten Werte angereichert wird.

Weitere Planungen für 2024 ff.:

- **Finalisierung und Bekanntmachung des bezirklichen Leitbilds bis voraussichtlich zum dritten Quartal 2024.**
- **Finalisierung und Beschluss eines Onboarding-Konzepts** zur Optimierung der Willkommenskultur inkl. Übermittlung von praktischen Handlungsempfehlungen an alle Führungskräfte und neuen Beschäftigten (Checklisten, Willkommensatlas).
- **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

Nach der Erarbeitung und Umsetzung eines **Konzepts zur hausweiten Schulung aller Führungskräfte** zu den Themen „**Führen auf Distanz**“ und „**familien- und lebensphasenorientiertes Führen**“ bereits im Jahre 2022 wurden Führungskräfte durch die Schulungen und den zur Verfügung stehenden Leitfaden befähigt, ihre Beschäftigten 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 in den Folgejahren **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.²⁴

Im Bereich der Führungskräftenachwuchsentwicklung startete im Februar 2022 und läuft auch noch in 2024 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

²⁴ Hierzu wird auf Unterkapitel [2.1.6 Wissensmanagement](#) verwiesen.

Führungskräften zumindest teilweise zu erschließen. Ein Anspruch auf die Übertragung einer Führungstätigkeit nach Abschluss des Lehrgangs wird nicht erworben.

Weitere Planungen für 2024 ff.:

- **Ausweitung der Schulungen zum Beurteilungswesen** auf alle erstbeurteilenden Führungskräfte bis Ende 2024.
- **Abschluss des fünften Durchgangs KompetenzPLUS** im Mai 2024.
- Start der **Organisation und Durchführung von bis zu 16 Pflichtschulungen für Führungskräfte** (wie z. B. DV Arbeitszeit, DV Jahresgespräche, RDV Personalmanagement usw.).
- **Entwicklung eines Topsharing-Konzepts** mit der Prüfung der Umsetzbarkeit von Führungsstandems (siehe Punkt 2.1.3).

2.1.2 Fortbildung und Qualifizierung

Im Folgenden findet sich ein Überblick über die Qualifizierungs- und Fortbildungstage, die im Betrachtungszeitraum 01.01.2023 bis 31.12.2023 im BACW von den Beschäftigten in 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 außerhalb der VAk werden nicht betrachtet.

Qualifizierungstage im Berichtszeitraum 01.01.2023 - 31.12.2023 im BACW

Gesamtzahl der Qualifizierungstage aller Beschäftigten (einschl. Führungskräfte) an der VAk	5.227,28
Gesamtzahl der Qualifizierungstage aller Führungskräfte an der Führungsakademie	667,22
→ davon Qualifizierungstage Führungskräfte der Führungsebene 1 - 2 an der Führungsakademie	63,85
→ davon Qualifizierungstage Führungskräfte der Führungsebene 3 an der Führungsakademie	220,83
→ davon Qualifizierungstage Führungskräfte der Führungsebene 4 an der Führungsakademie	382,54

Von allen Beschäftigten des BACW wurden im Betrachtungszeitraum **insgesamt rund 5.227 Qualifizierungstage an der VAk Berlin wahrgenommen**. Das entspricht einem durchschnittlichen Anteil von rund **2,5 Qualifizierungstagen** pro Jahr je beschäftigter Person. Im letzten Personalbericht (Berichtszeitraum: 01.01.2022 - 31.12.2022) waren es noch rund

3.935 Qualifizierungstage mit einem durchschnittlichen Anteil von nur 1,9 Qualifizierungstagen pro Jahr je beschäftigter Person.²⁵ **Damit hat sich die Anzahl der Schulungstage relevant erhöht.** Bei den explizit für Führungskräfte angebotenen Schulungen an der Führungsakademie der VAK Berlin (vor Ort und Inhouse) lag die Anzahl an Fortbildungstagen im aktuellen Betrachtungszeitraum bei etwa 667 Tagen, im letzten Personalbericht (Berichtszeitraum: 01.01.2022 - 31.12.2022) waren es dagegen etwa 226 Tage. Hier ist somit eine Steigerung von ca. 200 % zu verzeichnen.

Planungen für 2024 ff.:

- Es ist vorgesehen, für **Quereinsteiger:innen das hausinterne Fortbildungspaket** zu verstetigen, das neben dem rechtlichen Einstieg in die Berliner Verwaltung Grundzüge in den Bereichen der Gemeinsamen Geschäftsordnung (GGO I), des Haushaltsrecht, der Kosten-Leistungsrechnung (KLR), des Tarifrechts sowie Dienst- und Laufbahnrechts vermittelt.
- Im Rahmen der **geplanten Vereinheitlichung des Beurteilungswesens** für Tarifbeschäftigte und Beamt:innen ist eine Pflichtschulung für alle ca. 220 Führungskräfte vorgesehen.
- Weitere **Pflichtschulungen für Führungskräfte** werden im Rahmen des **Onboardings** erforderlich sein.

2.1.3 Lebensphasenorientierte Work-Life-Balance

Die zunehmende Verlagerung physischer Arbeitsprozesse in den virtuellen Raum eröffnet den Beschäftigten mehr Zeit- und Ortssouveränität 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.

²⁵ 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. Die ermittelten Anteile wurden auf eine Stelle hinter dem Komma gerundet.

Ein wichtiger Baustein dieser Zielsetzung ist die 2020 erstmalig erfolgte **Zertifizierung als familienfreundlicher Arbeitgeber im Rahmen des „audits berufundfamilie“**. Auf Grundlage einer gemeinsam mit den Beschäftigten erarbeiteten Zielvereinbarung hat das BACW bis 2023 insgesamt **47 Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf initiiert und umgesetzt**. Im Fokus standen dabei Themen in den Handlungsfeldern Führung, Arbeitsorganisation, Arbeitszeit, Arbeitsort, Information, Kommunikation und Angebote für Beschäftigte. Die Auswahl folgender Beispiele zeigt, welche Errungenschaften im dreijährigen Zertifizierungszeitraum u. a. realisiert werden konnten:

- Ausweitung von flexiblen Arbeitsmöglichkeiten für Dienst- und Führungskräfte durch familienfreundlichere Rahmenbedingungen in der DV Arbeitszeit (u. a. erweiterte Rahmenarbeitszeit) sowie signifikant aufgestockte Kapazitäten bei 1.202 mobilen und 84 alternierenden Telearbeitsplätzen.
- Durchführung einer umfassenden Workshop- und Veranstaltungsreihe zu Vereinbarkeitsthemen für die etwa 220 Führungskräfte der Bezirksverwaltung, um zu sensibilisieren und Verständnis für die unterschiedlichen Bedürfnislagen der Beschäftigten zu schaffen.
- Schaffung eines Angebots an Kinderbetreuungsplätzen in der Kita Arcostraße zur Unterstützung von Mitarbeitenden, die Eltern geworden sind und ihren Nachwuchs arbeitsplatznah in Betreuung geben wollen.
- Fortentwicklung des generationenübergreifenden Gesundheitsmanagements einschließlich themenbezogener neuer Angebote für alle Mitarbeitenden der Verwaltung (Seminare zum Einklang von Beruf und Familie, digitale aktive Pause, Entspannungsangebote, Seminare zum Stress- und Selbstmanagement, gesundes Führen etc.).
- Überarbeitung des Geschäftsprozesses zur Stellenbesetzung und Verkürzung der Verfahrensdauer auf 69 Tage sowie Optimierung der Nachbesetzung vakanter Stellen, damit dauerhaft ausreichend Personal für die Aufgaben der Bezirksverwaltung zur Verfügung steht.
- Kommunikation von familienfreundlichen Maßnahmen im Bewerbenden-Marketing und Nutzung des audit-Logos in den Stellenausschreibungen des BACW zur Gewinnung neuer Dienst- und Führungskräfte.

Für die Re-Auditierung als familienfreundlicher Arbeitgeber ab 2024 hat sich das BACW erfolgreich für den landesweiten Zertifizierungsprozess **„Gütesiegel familienfreundlicher Arbeitgeber Land Berlin (GfA)“** der SenFin beworben. Mit dem GfA steht ein gezielt für die

Bedürfnisse des öffentlichen Dienstes entwickeltes Personalmanagementinstrument zur Verfügung, das eine familienfreundliche Personal- und Organisationspolitik in den einzelnen Dienststellen verwirklichen soll. Anders als bei externen Zertifizierungsprogrammen entstehen den Behörden keine Kosten für den Auditierungsprozess. Dabei werden entscheidende Vorteile für die Beschäftigten und die Behörden gleichermaßen anvisiert, zum Beispiel leichtere Mitarbeitengewinnung in Zeiten des demografischen Wandels, höhere Mitarbeitendenzufriedenheit und dadurch gesteigerte Produktivität, geringere Fluktuation, verbesserte Innovationsfähigkeit, schnellere Rückkehr aus der Elternzeit, weniger Fehlzeiten und eine ausgewogene Balance zwischen Familie und Beruf.

Im Kontext des demografischen und digitalen Wandels sowie erhöhter Ansprüche an Work-Life-Balance mit **attraktiven Arbeitsumgebungen** sind modern ausgestattete Arbeitsräume für den erfolgreichen Fachkräftewettbewerb alternativlos. Weiterhin erfordern Raumengpass, Umweltbewusstsein, Haushaltsdefizit sowie veränderte Annahmen und Vorgaben der SenFin zu Flächenbedarfen (Flächeneffizienzreserve 15 %, ca. 70 % Arbeitsplatzauslastung) künftig eine deutlich **effizientere Flächen- und Arbeitsplatznutzung**. Im Zuge der stetigen Erweiterung von alternierender und mobiler Telearbeit wurde daher auch in 2023 die Umsetzbarkeit der Mehrfachnutzung von Arbeitsplätzen durch sog. **Desksharing** geprüft. Dies erfordert entsprechende Raumkonzepte mit einer Mindestausstattung an dafür geeigneten Möbeln, IKT-Komponenten und sonstigen Arbeitsmitteln, die auf diverse Bedürfnisse und Anforderungen an Team-, Publikums- und Konzentrationsarbeit, Pausengestaltung, Kollaboration sowie ortsflexibles Arbeiten ausgerichtet sind. Hierzu wurde für das BACW ein **„Rahmenkonzept Arbeit 4.0“** erarbeitet, welches mittels Ist- und Soll-Situation wichtige Handlungsfelder für die Folgejahre sowie Voraussetzungen, Standards und Kostenschätzungen aufzeigt. In einigen Senatsbehörden, wie bei der SenFin, wurden bereits Desksharing-Konzepte wie **„Arbeit x anders“** erfolgreich erprobt und sollen nunmehr flächendeckend ausgeweitet werden. Die Bezirksverwaltungen wurden vom Senat bislang noch nicht in diese Entwicklungen einbezogen. Die eigene Umsetzung scheiterte in vielen Bezirken bisher an fehlenden finanziellen Ressourcen. In einer Steuerungsdienstleitungsrunde der Bezirke wurde erklärt, zumindest mit einzelnen Desksharing-Piloten starten zu wollen und diese beim Senat mit der Bitte um finanzielle Förderung anzumelden. Das BACW hat dies mit einem **Pilotprojekt „Desksharing Goslarer Ufer 39“** getan. Die Zuständigkeit für die Betreuung und Koordinierung der „Arbeit x anders“-Pilotprojekte für die Bezirke ist zwischenzeitlich mit Zustimmung der Steuerungsdienstleitungen auf das Landesverwaltungsamt (LVvA) im Bereich Transformation und Grundsatz übergegangen. Der Bereich steht laufend mit dem Senat im Kontakt, um die finanzielle Förderung für die angemeldeten Bezirkspiloten zu erwirken. Bislang steht eine Zusage noch aus.

Planungen für 2024 ff.:

- **Umstieg vom „audit berufundfamilie“ auf das Gütesiegel „familienfreundlicher Arbeitgeber Land Berlin (GfA)“:** Neu- und Weiterentwicklung von Zielen sowie Vereinbarkeitsmaßnahmen durch eine hierarchie- und diversityübergreifende Gruppe von Mitarbeitenden in enger Abstimmung mit der Behördenleitung. Im Anschluss regelmäßige Evaluationen und Re-Auditierungen des GfA.
- **Aktualisierung der Dienstvereinbarungen (DVen) für flexibles ortsunabhängiges Arbeiten:** Hybride Arbeitsformen verändern maßgeblich den Arbeits- und Führungsalltag. Dies erfordert nicht nur die Aktualisierung der Regularien für das alternierende und mobile Telearbeiten, sondern auch der Weiterentwicklung von Grundsätzen einer modernen Arbeits- und Führungskultur. Dazu gehören auch Maßgaben zur Kompetenzentwicklung insbesondere zur Selbststeuerung, digitalen, sozialen und gesundheitsorientierten Kompetenz und zum Arbeitsschutz. Die moderne und flexible Arbeitswelt mit der zunehmenden Verlagerung physischer Arbeitsprozesse in den virtuellen Raum eröffnet den Beschäftigten immer mehr Zeit- und Ortssouveränität. Daher ist zeit- und ortsflexibles Arbeiten vom Grundsatz her zusammen zu denken und es wird angestrebt, die bisherigen DVen zur Arbeitszeit, Telemobilität und diverse Nebenregelungen aktualisiert in eine DV mit unterschiedlichen Abschnitten zusammenzuführen. Dies wurde auch von anderen Behörden, wie z. B. dem Landesverwaltungsamt Berlin, in ihren neuen Dienstvereinbarungen zusammenführend gedacht. Weiterhin werden dazu aktuell die landesweiten Rahmendienstvereinbarungen voraussichtlich bis Ende 2024 überarbeitet sein. Der Prozess der Verhandlung und Überarbeitung der derzeitigen DVen mit den Beschäftigtenvertretungen wurde daher zeitlich in 2024 gestreckt, um möglichst alle erforderlichen Aspekte und Anpassungsnotwendigkeiten in der nächsten neuen Version zu integrieren.
- **Moderne Raumkonzepte und Desksharing:** Das angemeldete Pilotprojekt „Desksharing Goslarer Ufer 39“ steht auch für 2024 in Planung. Vorerst bleibt die Kostenzusage des Senats abzuwarten. Zudem wurde in Zusammenarbeit mit unserer Stabsstelle HR-Businesspartnering das derzeitige Sammelbestellverfahren (SBV) im Logistikbereich des LVwAs zeitgemäß weiterentwickelt und auf die Warengruppe „New Work“ erweitert, sodass künftig alle Behörden kostengünstig und effizient entsprechende Möbel und Ausstattungsgegenstände über das SBV bestellen können. Laut Aussagen des LVwAs wird dies voraussichtlich im Sommer/Herbst 2024 mög-

lich sein. Der Desksharing-Pilot im Dienstgebäude (DG) Goslarer Ufer 39 dient dabei als ein Muster für künftige Bezirksbedarfe. Die Preisgestaltung über das SBV und die Finanzierbarkeit im Bezirkshaushalt bleiben abzuwarten.

- **Entwicklung eines Topsharing-Konzepts mit der Prüfung der Umsetzbarkeit von Führungsstandems:** Ein entsprechendes Konzept mit der Zielsetzung der besseren Vereinbarkeit von Beruf, Privatleben und Karriere und der Förderung gendergerechter Führungsstrukturen ist in Bearbeitung. Es sollen sofern möglich Anfang 2025 erste Pilot-Führungsstandems erprobt und evaluiert werden.

2.1.4 Gesundheitsmanagement und Arbeitsschutzkoordination

Ziel des betrieblichen Gesundheitsmanagements ist es, die Gesundheit und Sicherheit der Beschäftigten zu schützen, zu fördern und Krankheiten vorzubeugen. Dies ist in Zeiten höherer Belastung und der zunehmenden Entgrenzung durch virtuelle Arbeit wichtiger 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 01.01.2023 bis 31.12.2023 näher beleuchtet. In einem zweiten Schritt wird die betriebliche Gesundheitsquote des BACW in den Blick genommen, um daraus weitere Handlungsfelder abzuleiten.

2.1.4.1 Angebote des Gesundheitsmanagements

Für die Entspannung der Beschäftigten werden **Massagen von zwei zertifizierten Masseurinnen** angeboten. Dadurch wird einer möglichen Beeinträchtigung des Muskel-Skelettsystems 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** fortgeführt, welches bereits seit dem Jahr 2021 angeboten wird. 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. Im Jahr 2023 wurden in den Räumlichkeiten des Bezirksamtes zwei Durchläufe angeboten.

Dazu fanden an drei Tagen im Abstand von jeweils sechs Wochen Workshops statt. Zusätzlich konnte von allen Teilnehmenden ein Gesundheitsticket im Wert von 250 Euro für Gesundheitskurse eingelöst werden.

Obwohl zahlreiche Anmeldungen stattfanden, kam es bei insgesamt 32 Plätzen im Jahr 2023 zu sechs Absagen, welche nicht nachbesetzt werden konnten.

Die im September 2022 neu eingestellte Gesundheitskoordinatorin hat ein **Konzept zur betrieblichen Gesundheitsförderung** erstellt, das am 30.01.2024 vom Bezirksamt zustimmend zur Kenntnis genommen wurde. Durch eine umfangreiche Situationsanalyse ermöglicht das Konzept eine Maßnahmenplanung, die individuell auf die Beschäftigten des Bezirksamts zugeschnitten wird.

Im Zuge des Konzepts wurde im Oktober 2023 eine **Umfrage zur Gesundheitsförderung** durchgeführt, um weitere zielführende Maßnahmen zu eruiieren sowie zukünftig die betriebliche Gesundheitsförderung zyklisch (alle zwei Jahre) zu evaluieren. Die Aufarbeitung und Auswertung der Ergebnisse vom Oktober 2023 sollen im zweiten Quartal 2024 abgeschlossen werden.

Erste Analyseergebnisse der Mitarbeitendenbefragung zeigen, dass ein Interesse an den ehemals **in Zusammenarbeit mit der bezirklichen Volkshochschule angebotenen Sportkursen** fortbesteht. Allerdings konnten diese Sportkurse aufgrund einer Kostenerhöhung im Jahr 2022 nicht fortgeführt werden. Ein weiteres Hindernis stellen fehlende Räumlichkeiten zur Durchführung der Kurse dar. Zudem hat eine Auswertung gezeigt, dass im Jahr 2021 im Zuge der Sportkurse insgesamt eine **Fehlquote von 44 Prozent** vorlag.²⁶

Ein ähnliches Projekt, das im Jahr 2023 stattfand, waren Fitnesskurse, die parallel zu den Angeboten des Betrieblichen Gesundheitsmanagements von einer im Bezirk angestellten Dualen Studentin in den Räumlichkeiten des Bezirksamts angeboten wurden. Bei insgesamt 40 abgehaltenen Sportstunden und rund 40 Teilnehmenden in vier Kursen gab es acht Personen, die sich zwar verbindlich angemeldet haben, aber nie zu den Sporeinheiten erschienen sind (20 %). Im Zuge einer Hochrechnung ergab sich eine **Fehlquote von rund 46 %**, ähnlich der ehemaligen bezirklichen Sportkurse.²⁷ Demgegenüber steht der organisatorische und personelle Aufwand, so dass eine Weiterführung der Kurse in ihrer bisherigen

²⁶ In diese Quote ist lediglich unentschuldigtes Nichterscheinen eingeflossen. Entschuldigte Abwesenheit (z. B. aufgrund von Urlaub, Verhinderung oder Krankheit) wurde hingegen nicht einberechnet.

²⁷ Auch in diese Quote sind keine entschuldigenden Abwesenheiten eingeflossen.

Form nicht zielführend ist. Andere Möglichkeiten werden im Zuge der Umsetzung des Gesundheitskonzepts geprüft.

Im Berichtsjahr 2023 konnte den Beschäftigten ein **Gesundheitstag** angeboten werden. Ziel war es, an rund 20 Ständen und in einigen Vortragssälen die Beschäftigten mittels Vorträgen, Workshops und Sportangeboten für Gesundheitsthemen zu sensibilisieren. In diesem Rahmen sollten für Beschäftigte, die ihre Arbeit von einem anderen Ort ausführten, digitale Angebote zur Verfügung gestellt werden. Dieses Angebot konnte mangels der dafür notwendigen technischen Ressourcen nicht realisiert werden. Der nächste Gesundheitstag wird im Jahr 2025 durchgeführt.

Im Jahr 2023 wurde die **jährliche Gripeschutzimpfung** an vier Impftagen mit 274 Impfungen in Kooperation mit der Charité im Dienstgebäude Hohenzollerndamm angeboten. Die Kosten wurden vom BACW getragen.

Im Juni 2023 fand die **„5x5 Teamstaffel“** statt. Das Bezirksamt war mit acht Staffeln und insgesamt 40 Läufer:innen vertreten. Aufgrund der positiven Rückmeldungen wird das Bezirksamt im kommenden Jahr wieder teilnehmen.

Es existieren derzeit neun aktive **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 wurde der Auftritt im Intranet überarbeitet und aktualisiert, um dafür neue Mitglieder gewinnen zu können.

Derzeit unterhält das Gesundheitsmanagement am Standort Otto-Suhr-Allee ein **Dienstfahrrad** (Pedelec). Die Nutzungsrate ist sehr gering. Im Zuge des Gesundheitstags 2023 und der Personalversammlung 2023 wurde das Dienstfahrrad intensiv beworben. Außerdem wurde ein Intraneteintrag erstellt. Dennoch sind keine weiteren Anfragen eingegangen. Aus diesem Grund wird das Dienstfahrrad vorerst nur bis zum Zeitpunkt größerer Reparaturen (z. B. wenn ein neuer Akku benötigt wird) angeboten werden.

Seit Juli 2023 können Beschäftigte **bis zu eine Stunde Dienstbefreiung wöchentlich für (sportliche) gesundheitsfördernde Aktivitäten** erhalten. Dieses Angebot zählt sowohl für interne Angebote der Gesundheitskoordination als auch für zahlreiche externe Angebote.

Um die Attraktivität des Bezirksamts zu erhöhen, sollen **Kooperationen mit Fitnessstudios** angeboten werden. Der Kooperationsvertrag wird zwischen der Dienststelle und dem Anbieter geschlossen, der Mitgliedsvertrag jedoch zwischen der Dienstkraft und dem Fitnessstudio. Durch Sonderkonditionen, die auch für andere Unternehmen gelten, entsteht eine Vergünstigung für die Beschäftigten. Die Kosten des Mitgliedsbeitrags müssen die Mitarbeitenden selbst tragen. Um möglichst viele Zielgruppen anzusprechen, wurden sowohl Einzelstudios als auch Ketten, Studios nur für Frauen und/oder mit Kinderbetreuung sowie barrierefreie Studios in die Recherche mitaufgenommen. Innerhalb des Berichtsjahrs 2023 wurde mit den diversen Studios Kontakt aufgenommen, um ein mögliches Interesse an einer Kooperation zu prüfen. Abschlüsse von Kooperationsverträgen sind für das Jahr 2024 absehbar.

Durch die Senatsverwaltung für Finanzen Berlin wurde im Berichtsjahr ein Aufruf für eine **Projektförderung zum Thema „Gesunde Kommunikation auf Distanz und im Team“** gestartet. Das Gesundheitsmanagement ist dem Aufruf gefolgt und hat in 2023 ein Projekt zur Verbesserung der Zusammenarbeit im Team entwickelt. Im Februar 2024 folgte die Zusage der Projektkostenübernahme in Höhe von 5.700 Euro durch die SenFin. Die Umsetzung des Projekts findet daher erst im Jahr 2024 statt.

2.1.4.2 Arbeitsschutzkoordination

Die Betriebsärztin der Charité hat erneut an vier Tagen (ganztägig) im Dienstgebäude Hohenzollerndamm geimpft. Aufgrund der verstärkten Erkältungswelle wurden von den angebotenen 300 Impfterminen tatsächlich **268 Impfungen** durchgeführt. Die Kosten wurden vom Bezirksamt getragen.

Im Berichtsjahr konnten **20 von 24 Arbeitssicherheitsbegehungen durchgeführt** werden. Es gestaltete sich teilweise schwierig, mit zu begehenden Bereichen eine Terminfindung zu erreichen, bzw. die von der Charité angebotenen Termine konnten aus verschiedenen Gründen nicht genutzt werden (z. B. Überschneidungen mit Sprechzeiten usw.). Die Verantwortlichen im Arbeitsschutz (Führungskräfte) bleiben aufgefordert, ihre Pflichten gemäß Arbeitsschutzgesetz wahrzunehmen. Dies wird regelmäßig auf den Sitzungen des Ausschusses für Arbeitssicherheit (ASA), die in der Regel einmal im Quartal stattfinden, von der Arbeitsschutzkoordination thematisiert.

Die **Arbeitsplatzergonomie** muss weiter thematisiert werden. Da viele der Beschäftigten über gesundheitliche Beschwerden klagen (z. B. Muskel-Skelett-Erkrankungen), sollte auf die optimale Einrichtung des Arbeitsplatzes ein besonderes Augenmerk gerichtet werden -

auch präventiv. Die vielfältigen individuellen Einstellungsmöglichkeiten des Bürostuhls werden noch nicht in vollem Umfang genutzt; auch die Nutzung der elektrisch höhenverstellbaren Tische kann noch intensiviert werden.

Unterweisungen durch die Führungskräfte erfolgen bisher noch unregelmäßig, obwohl auch Ergonomie zu den ständigen Unterweisungsthemen zählt. Die Arbeitsschutzkoordination hat daher wiederholt als Service ergonomische Unterweisungen angeboten, die von den Beschäftigten rege in Anspruch genommen wurden (im Berichtszeitraum 125 Personen). Bei den **Arbeitsschutzbegehungen** werden regelmäßig vermeidbare Unfallquellen festgestellt. Bei der Auslieferung der elektrischen Sitz-Steh-Tische werden i. d. R. die Arbeitsgeräte nur vom alten auf den neuen Tisch umgelagert, die Kabel ungesichert unter den Tisch gelegt. Die Beschäftigten sollen im eigenen Interesse auf ihre Sicherheit achten, denn lose Kabel – unter dem Tisch oder auch auf Verkehrswegen (z. B. zum Drucker im Büro) – sind Unfallrisiken. Hier ist die Führungskraft im Rahmen ihrer Fürsorgepflicht gehalten zu steuern; auch könnte der:die Sicherheitsbeauftragte unterstützen.

Gemäß der Unfallstatistik 2023 teilen sich die Unfälle wie folgt auf: 56 % Wegeunfälle (Anzahl: 20), 44 % Arbeitsunfälle (Anzahl: 16). Dabei liegt der Schwerpunkt der Folgen bei Prellungen, Verstauchungen, Quetschungen und Platzwunden. Von den insgesamt 36 Unfällen waren 17 Unfälle meldepflichtig, bei den verbleibenden 19 Unfällen handelte es sich um nicht meldepflichtige Unfälle bzw. Unfälle mit einer Ausfallzeit unter drei Tagen. Der Schwerpunktbereich liegt bei der Abteilung Jugend und Gesundheit mit 14 Unfällen. Es verunglückten insgesamt 24 Frauen und 12 Männer.

Weitere arbeitsschutzrelevante Themen sind dem Jahresbericht 2023 der Arbeitsschutzkoordination zu entnehmen, dieser wird voraussichtlich im 2. Quartal 2024 finalisiert.

2.1.4.3 Gesundheitsquoten - Jahresquote 2023

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“.*²⁸ Nachfolgend wird eine aufbereitete Auswahl der Zahlen der Statistikstelle Personal bei der SenFin wiedergegeben, so wie sie in den jährlichen Berichten zur Gesundheitsquote im Land Berlin sowie in den quartalsweisen Auswertungen vorliegen.

Der jährliche Bericht zur Gesundheitsquote im Land Berlin für das Berichtsjahr 2023 liegt derzeit noch nicht vor, weshalb die jährliche Gesundheitsquote 2023 aus kumulierten Werten der Quartalsauswertungen des Jahres 2023 abgeleitet wurde. Da zum Zeitpunkt der Bearbeitung ebenfalls kein Quartalsbericht für das 4. Quartal 2023 sowie kein Monatsbericht für den Monat Dezember 2023 vorlag, erfolgte nur eine eingeschränkte und näherungsweise Auswertung für das 4. Quartal 2023 durch die kumulierte Darstellung der Auswertung der Monatsberichte Oktober und November 2023.²⁹ **Der unten genannte Berichtszeitraum wird dementsprechend angepasst.**

Im betrachteten Berichtszeitraum 01.01.2023 bis 30.12.2023 **war jede:r Beschäftigte des BACW im Durchschnitt 3,7 Tage je Kalendermonat und 11,1 Tage je Quartal krankgemeldet.**³⁰ Beim letzten Personalbericht lag der Wert für den Berichtszeitraum 01.01.2022 bis 31.12.2022 bei ~ 3,9 Tagen je Kalendermonat und 11,7 Tagen je Quartal.³¹

Gerechnet auf das **1. Quartal 2023** lag die **Gesundheitsquote** der Beschäftigten des BACW **bei 86,3 %** und damit 1,1 Prozentpunkte unter dem Wert für alle Bezirke insgesamt (87,4 %). Verglichen mit dem Gesamtwert für die Berliner Haupt- und Bezirksverwaltungen insgesamt (88,5 %) war die Gesundheitsquote des BACW im 1. Quartal 2023 2,2 Prozentpunkte geringer. Bezogen auf die durchschnittlichen Krankheits(kalender)tage je Beschäftigte:n für das 1. Quartal 2023 lag der Wert für das BACW (12,3 Tage) 0,9 Tage über dem Gesamtwert für alle Bezirke (11,4 Tage) und 2,0 Tage über dem Gesamtwert für die Berliner Haupt- und Bezirksverwaltungen (10,3 Tage).³²

²⁸ Statistikstelle Personal bei der Senatsverwaltung für Finanzen (2022): Gesundheitsquote des unmittelbaren Landesdienstes Berlin. Berichtsjahr 2021, S. 9 und Fußnote auf S. 11.

²⁹ Die Auswertung für das 4. Quartal erfolgt durch die kumulierten Berichte von Oktober und November 2023 und einer eigenen Hochrechnung (SenFin (2023): Monatliche Auswertung der pauschalen Gesundheitsquoten der Beschäftigten im unmittelbaren Landesdienst Berlin im Oktober [November] 2023).

³⁰ Eigene Hochrechnung nach SenFin (2023): Vierteljährliches Monitoring der Gesundheitsquoten der 1. bis 3. Quartale 2023 sowie SenFin (2023): Monatliche Auswertung der pauschalen Gesundheitsquoten der Beschäftigten im unmittelbaren Landesdienst Berlin im Oktober [November] 2023.

³¹ Eigene Hochrechnung nach SenFin (2022): Vierteljährliches Monitoring der Gesundheitsquoten der 1. bis 4. Quartale 2022.

³² Vgl. SenFin (2023): Monitoring der Gesundheitsquoten im 1. Quartal 2023, S. 2.

Für das **2. Quartal 2023** lag die **Gesundheitsquote** für das BACW **bei 88,8 %**, somit 0,8 Prozentpunkte unter dem Wert für alle Bezirke insgesamt (89,6 %) und 1,5 Prozentpunkte unter dem Gesamtwert für die Berliner Haupt- und Bezirksverwaltungen (90,3 %). Die durchschnittlichen Krankheits(kalender)tage je Beschäftigte:n lagen bei 10,2 Tagen, was 0,7 Tage über dem Bezirkswert (9,5 Tage) und 1,4 Tage über dem Gesamtwert für die Berliner Haupt- und Bezirksverwaltungen (8,8 Tage) liegt.³³

Für das **3. Quartal 2023** lag die **Gesundheitsquote** für das BACW bei **89,0 %** und 0,7 Prozentpunkte unter dem Wert für alle Bezirke insgesamt (89,7 %) sowie 2,3 Prozentpunkte unter dem Gesamtwert für die Berliner Haupt- und Bezirksverwaltungen (91,3 %). Die durchschnittlichen Krankheits(kalender)tage je Beschäftigte:n betragen 10,1 Tage, was 0,6 Tage über dem Bezirkswert (9,5 Tage) und 2,1 Tage über dem Gesamtwert für die Berliner Haupt- und Bezirksverwaltungen (8,0 Tage) liegt.³⁴

Für das **4. Quartal 2023** liegt noch kein Quartalsbericht vor. Da ebenfalls noch keine Auswertung für Dezember 2023 vorhanden ist, werden stellvertretend im Folgenden die Monate Oktober und November kumuliert dargestellt.

Die **Gesundheitsquote** für das BACW lag in den Monaten Oktober und November 2023 bei **86,2 %** und 0,4 Prozentpunkte unter dem Wert für alle Bezirke insgesamt (86,6 %) und 2,1 Prozentpunkte unter dem Gesamtwert für die Berliner Haupt- und Bezirksverwaltungen (88,3 %). Die durchschnittlichen Krankheits(kalender)tage je Beschäftigte:n lagen bei 8,4 Tagen, was leicht über dem Bezirkswert (8,1 Tage) und 1,6 Tage über dem Gesamtwert für die Berliner Haupt- und Bezirksverwaltungen (6,8 Tage) liegt.³⁵

Laut den kumulierten Quartalsberichten des 1. bis 3. Quartals sowie den Monatsauswertungen der Monate Oktober und November 2023 der Statistikstelle Personal lag die **durchschnittliche Gesundheitsquote der Beschäftigten des BACW für das Berichtsjahr 2023 bei 87,6 %** und damit 0,7 Prozentpunkte unter dem Gesamtwert für alle Bezirksverwaltungen des Landes Berlin insgesamt (88,3 %) und 2,0 Prozentpunkte unter dem Gesamtwert für die Berliner Haupt- und Bezirksverwaltungen (89,6 %). Beim letzten Personalbericht lag der errechnete Durchschnittswert für den Berichtszeitraum 01.01.2022 bis 31.12.2022 bei

³³ Vgl. SenFin (2023): Monitoring der Gesundheitsquoten im 2. Quartal 2023, S. 2.

³⁴ Vgl. SenFin (2023): Monitoring der Gesundheitsquoten im 3. Quartal 2023, S. 2.

³⁵ Eigene Hochrechnung nach SenFin (2023): Monatliche Auswertung der pauschalen Gesundheitsquoten der Beschäftigten im unmittelbaren Landesdienst Berlin im Oktober [November] 2023.

87,4 %.³⁶ **Ein abschließender Vergleich des aktuellen Berichtszeitraums mit dem Berichtszeitraum 01.01.2022 bis 31.12.2022 kann noch nicht erfolgen, da die Auswertung von Dezember 2023 noch nicht vorliegt.** Insgesamt ist jedoch festzuhalten, dass die Werte unter den bezirklichen und landesweiten Durchschnittswerten liegen. Hierzu bedarf es einer genaueren Betrachtung nach kritischen Bereichen und die Eruiierung von bedarfsgerechten Gegenmaßnahmen.

2.1.4.4 Gesundheitsquote im Jahr 2023 nach Ämtern und Geschäftsbereichen

Die unten stehende Tabelle listet die Gesundheitsquoten für das Berichtsjahr 2023 je Amt und Geschäftsbereich auf. 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. Zur Auswertung wurden die Quartalsberichte herangezogen.³⁷

Abteilung / Amt / Geschäftsbereich	Gesundheitsquote der Beschäftigten in %**
Bezirksamt Charlottenburg-Wilmersdorf von Berlin*	87,6
Bezirksverordnetenversammlung (BVV)	-
Abt. I: Finanzen, Personal und Wirtschaftsförderung (FinPers)	-
BzBmin (inkl. Geschäftsber., Vergabestelle, Pressestelle, Beauftragte)	89,4
Geschäftsbereich Beschäftigtenvertretungen	96,5
SE Finanzen, Personal und Steuerungsdienst	93,7
Personalüberhang	50,4
Rechtsamt	93,5
Sozialraumorientierte Planungskoordination (SPK)	90,5
Wirtschaftsförderung	99,0
Abt. II: Schule, Sport, Weiterbildung und Kultur (Bild)	-
Geschäftsbereich	94,5
Schul- und Sportamt	90,6
Amt für Weiterbildung und Kultur	91,5
Abt. III: Ordnung, Umwelt, Straßen und Grünflächen (OrdUm)	-
Geschäftsbereich	94,7

³⁶ Eigene Hochrechnung nach SenFin: Daten 1. bis 3. Quartal 2023 und Monatliche Auswertung der pauschalen Gesundheitsquoten der Beschäftigten im unmittelbaren Landesdienst Berlin im Oktober [November] 2023.

³⁷ Eigene Hochrechnung nach SenFin Daten 1. bis 3. Quartal 2023.

Da noch keine Quartalsauswertung für das 4. Quartal und den Monat Dezember 2023 vorliegt, hätten stellvertretend die Monate Oktober und November in die Berechnung miteinfließen können. Allerdings enthalten die Monatsauswertungen keine Gesundheitsquoten nach Ämtern und Bereichen.

Abteilung / Amt / Geschäftsbereich	Gesundheitsquote der Beschäftigten in %**
Ordnungsamt	88,3
Straßen- und Grünflächenamt	85,8
Umwelt- und Naturschutzamt	89,4
Abt. IV: Stadtentwicklung, Liegenschaften und IT (Stadt)	-
Geschäftsbereich	95,3
Stadtentwicklungsamt	92,7
SE Facility Management	88,1
Abt. V: Bürgerdienste und Soziales (Bü)	-
Geschäftsbereich	92,9
Amt für Bürgerdienste	87,2
Amt für Soziales	84,9
Abt. VI: Jugend und Gesundheit (JugGes)	-
Geschäftsbereich	96,2
Jugendamt	91,4
Gesundheitsamt	90,2
Wirtschaftsplan (hauptsächlich OA - Parkraumbewirtschaftung)	69,6

* Grundgesamtheit nach Daten der Statistikstelle Personal (SenFin)

** alle Werte kumuliert zusammengefasst nach SenFin (2023): Vierteljährliches Monitoring der Gesundheitsquoten der Quartale I bis III 2023

Auf Ämterebene weisen die Wirtschaftsförderung (99,0 %), der Geschäftsbereich Beschäftigtenvertretungen (96,5 %), der Geschäftsbereich Jugend und Gesundheit (96,2 %) sowie der Geschäftsbereich Stadtentwicklung (95,3 %) Spitzenwerte für das Berichtsjahr 2023 auf.

Die niedrigste Gesundheitsquote für das Berichtsjahr 2023 hat mit 50,4 % der Personalüberhang. Weitere kritische Werte weisen die Parkraumbewirtschaftung (Wirtschaftsplan) (69,6 %) und das Amt für Soziales (84,9 %) auf.

Um diesem Umstand effektiv begegnen zu können, wurden bereits eine Reihe von Maßnahmen ergriffen. Für das Jahr 2024 sind im Rahmen der Konzeptumsetzung der betrieblichen Gesundheitsförderung weitere Angebote geplant.

Planungen für 2024 ff.:

- **Bestehende Angebote**, wie Massagen, Impfungen und das PiNA-Projekt (wird im Jahr 2024 durch ein ähnliches Projekt (RV Fit) abgelöst), sollen nach Möglichkeit **fortgeführt** werden. Da RV Fit über die Deutsche Rentenversicherung finanziert wird, steht Beamt:innen keine kostenfreie Teilnahme offen. Alternativ sollen **Sport- und**

Ernährungsangebote geschaffen werden, bei denen das Interesse von Beamt:innen bevorzugt behandelt wird.

- Die Teilnahme des Bezirksamts an einem **Staffellauf** wird erneut organisiert. Insgesamt haben sich 13 Staffeln mit jeweils fünf Läufer:innen angemeldet. Die Kosten für die Anmeldung trägt das BACW.
- Die Planung für einen **Gesundheitstag**, der im Jahr 2025 stattfinden wird, hat begonnen.
- Das oben beschriebene **Projekt zum Thema „Gesunde Kommunikation auf Distanz und im Team“** wird mit insgesamt drei Durchläufen im Jahr 2024 umgesetzt.
- Erste **Kooperationen mit Fitnessstudios** konnten umgesetzt werden. Weitere Kooperationen werden angestrebt.
- Um den **Krankenstand der Beschäftigten zu senken, wird ein Maßnahmenpaket** geschnürt, u. a. mit Lungenfunktionsprüfungen, Informationsvorträgen zu psychischen Erkrankungen, Seminaren und Workshops zum Selbst- und Zeitmanagement, Entspannungskursen usw.
- Voraussichtlich im März 2024 findet die erste Sitzung des **Ausschusses für Gesundheitsmanagement** statt. Dieser dient dem Austausch, der Diskussion und Evaluation im Aufgabenbereich der betrieblichen Gesundheitsförderung.
- Als Ersatz für die nicht mehr stattfindenden Sportkurse soll eine **digitale aktive Pause** (ortsunabhängige Sportaktivitäten in Alltagskleidung vor dem PC) angeboten werden. Dadurch werden auch Beschäftigte berücksichtigt, die von zuhause aus arbeiten.
- Die oben angeführte **Mitarbeitendenbefragung** soll bis zum Ende des 2. Quartals 2024 ausgewertet werden. Ausgehend aus den gewonnenen Erkenntnissen werden ggf. weitere Maßnahmen entwickelt. Außerdem soll die Befragung in reduzierter Form alle zwei Jahre wiederholt werden, um Veränderungen in der Zufriedenheit mit der betrieblichen Gesundheitsförderung messbar zu machen.
- Zur Besserung der Work-Life-Balance und zur Steigerung der Lebens- und Arbeitsqualität sollen **Seminare zum Einklang von Beruf und Familie** angeboten werden. Außerdem soll es **Schulungen zum gesundheitsorientierten Führen** geben.
- Zur Steigerung der Zufriedenheit sollen außerdem **Kooperationen mit Vereinen für Menschen mit Behinderungen und eine Austauschgruppe**, insbesondere zum Onboarding von durch Behinderung beeinträchtigter Menschen, eingeführt werden.

→ Bei Bedarf sollen spezielle **Angebote für Außendienstmitarbeitende / einzelne Bereiche mit hohem Krankenstand** konzeptioniert werden.

2.1.6 Wissensmanagement

Im Berichtszeitraum 01.01.2023 bis 31.12.2023 konnten wichtige Maßnahmen des Wissensmanagements umgesetzt und initiiert werden, um den Herausforderungen einer hohen altersbedingten Fluktuation im Kontext einer angespannten Haushaltslage sowie darüber hinaus einer gestiegenen Abwanderung von Beschäftigten zu anderen Behörden zu begegnen.

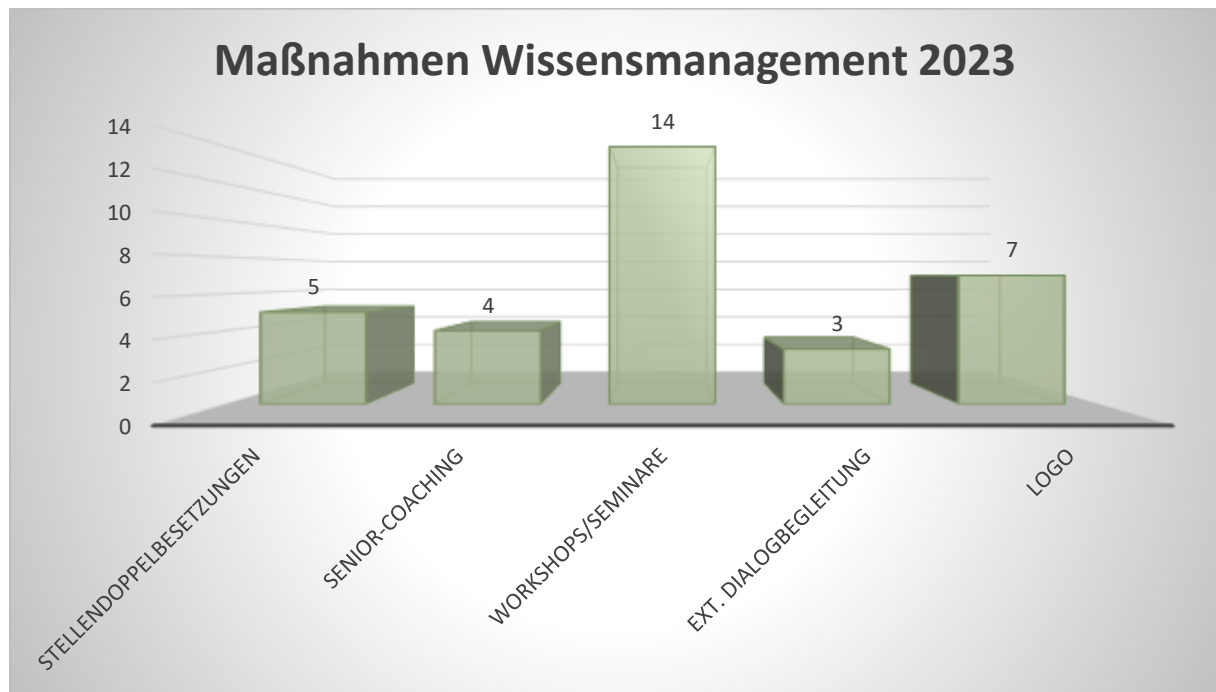
Der Bereich Wissensmanagement ist den unterschiedlichen Herausforderungen innovativ begegnet. So wurde ein „**Wissensmanagement auf anderen Wegen**“ ins Leben gerufen. Seit 2023 fanden zudem Veranstaltungen wieder in Präsenz statt. Dabei wurden neue Formate vom Team Wissensmanagement entwickelt, welche auf konkrete Bedürfnisse zugeschnitten sind, z. B. Methodenworkshops zur Teamentwicklung und zum Umgang mit Wissen, Austausch-Lernen und Praxis.

Zu den Kernangeboten des Wissensmanagements zählen die **Stellendoppelbesetzung, das Senior-Coaching, die Dialogbegleitung (extern und intern), LoGo Europe** (Europäischer Verwaltungsmitarbeiter*innenaustausch), **die Information und Beratung, gemeinsame Projekte sowie zahlreiche Seminare, Workshops und Teammaßnahmen** zu den unterschiedlichsten Themen, wie:

- Dateistrukturierung im Team
- Mix der Generationen - generationsübergreifende Zusammenarbeit (für ein Team oder Inhouse-Seminar allgemein)
- Wissensmanagement für Führungskräfte und Führungsnachwuchskräfte
- Wissenstransfer im Team
- Meine späten Berufsjahre aktiv gestalten
- Agiles Wissensmanagement
- Unterstützung bei der Erstellung von Leitfäden
- Führung - Kultur - Dialog

Die Herausforderungen des letzten Jahres haben noch einmal mehr die wachsende Bedeutung einer umfassenden Digitalisierung auf allen Gebieten gezeigt. Dies gilt in besonderem Maße für den Bereich des Wissensmanagements.

Maßnahmen des Wissensmanagements im Berichtszeitraum 01.01.2023 - 31.12.2023



Hinter allen Maßnahmen verbergen sich individuell zugeschnittene Angebote für Teams, Einzelpersonen oder Fachbereiche. Die Maßnahmen konnten auch miteinander kombiniert werden.

Für das Jahr 2023 wurden **23 Stellendoppelbesetzungen** durch die Abteilungen beantragt und von SenFin bewilligt. Es wurden jedoch nur fünf **Maßnahmen finanziert und erstattet**, denn Personal(Ist)kosten werden nur bei einer tatsächlich erfolgten Doppelbesetzung durch SenFin erstattet. Bei den Stellendoppelbesetzungen handelt es sich um ein effektives, aber auch sehr aufwändiges und kostenintensives Verfahren. Daher liegt die Anzahl der vom Wissensmanagement betreuten Prozesse über der Zahl der finanzierten Doppelbesetzungen. Eine Übertragung der Mittel auf andere Stellendoppelbesetzungen oder Maßnahmen jeglicher Art ist nicht möglich, da die Gelder zweckgebunden sind. Bei einer sich abzeichnenden Nichtnutzung müssen sie schnellstmöglich freigegeben werden. Die vergleichsweise **geringe Kostenerstattungsquote bei den Stellendoppelbesetzungen** im Betrachtungszeitraum hat 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, Absagen von Bewerber:innen,
- häufig mangelhafte Bewerber:innenlage (besonders in Spezialgebieten) → Fachkräftemangel, Konkurrenz der Bezirks-, Landes- und Bundesverwaltungen sowie freien Wirtschaft, Unterschiede in Besoldung/Entgelt,
- die insgesamt in Berlin vorhandene hohe Fluktuations- und Einstellungsrate führt dazu, dass viele Behörden um gleichqualifizierte Bewerber:innen konkurrieren und die Bezirksverwaltungen im Verhältnis zu den Haupt- oder Bundesverwaltungen in der Besoldungsstruktur unterliegen,
- Wissensgeber:innen scheiden ungeplant vorzeitig aus oder sind längerfristig erkrankt → kein Wissenstransfer möglich.

Die Anzahl der vermeintlich planbaren Abgänge der Kolleg:innen, die ihre Berufstätigkeit beenden, wird in den nächsten Jahren weiterhin stark anwachsen. Hierbei ist zu beachten, dass ein früheres Ausscheiden z. B. durch eine Schwerbehinderung oder aus anderen Gründen erfahrungsgemäß häufig ist. Statistisch betrachtet beträgt das Durchschnittsalter für den vorzeitigen Renteneintritt 64,4 Jahre³⁸ und für die vorzeitige Pensionierung durchschnittlich 63 Jahre.³⁹

Aus einem Beratungsgespräch mit einer Führungskraft oder einem abgeschlossenen Wissenstransferprozess ergeben sich oftmals weitere notwendige und sinnvolle Maßnahmen im Rahmen des Wissensmanagements. Dabei geht es immer um eine ganzheitliche Betrachtung der 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 2024 ff.:

- **Weiterführung bestehender und Entwicklung neuer 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,
- **Methodenworkshop „Lernen und Praxis“** (Umgang mit Wissen),

³⁸ Vgl. Deutsche Rentenversicherung (2023): Rentenatlas 2023.

³⁹ Vgl. SenFin (2021): Fortschreibung des Berichts zur Entwicklung der Versorgungsausgaben vom 08.08.2021, S. 20 f.

- **Einzelne Maßnahmen und Projekte** - zugeschnitten auf die Abteilungen, Ämter und Fachbereiche,
- **Abfrage der Bedarfe für spezielle Maßnahmen,**
- **Fortführung der Quartalsgespräche** des Wissensmanagements mit den Zentralen Serviceeinheiten bzw. Büroleitungen der Abteilungen,
- Umsetzung **Onboarding-Teilkonzept**, welches dem Bezirksamts-gremium im Rahmen einer Vorlage zur Kenntnisnahme vorlegt wurde,
- **Praktische Handlungshinweise für Führungskräfte** (u. a. Checkliste im Rahmen des Einstellungsverfahrens sowie für die ersten Arbeitswochen u. -monate) **und neue Mitarbeitende** (u. a. Willkommensatlas/Onboarding-Mappe) erarbeiten und digital auf verschiedenen Kanälen (u. a. Info-Laufwerk, Intranet) zur Verfügung stellen,
- **Mitarbeiter: innen-Bindung - Austrittsgespräche** (Analyse Abwanderungsgründe)

2.2 Zentrales Stellenmanagement

Mit der Neustrukturierung der SE 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	Beamte	Tarif
Abgeschlossene Bewertungen 1. Quartal 2023	30	9	21
Abgeschlossene Bewertungen 2. Quartal 2023	61	19	42
Abgeschlossene Bewertungen 3. Quartal 2023	28	10	18
Abgeschlossene Bewertungen 4. Quartal 2023	29	10	19

Offene (nicht abgeschlossene) Bewertungen Stand 31.12.2022	131
Offene (nicht abgeschlossene) Bewertungen Stand 31.03.2023	149
Offene (nicht abgeschlossene) Bewertungen Stand 30.06.2023	118
Offene (nicht abgeschlossene) Bewertungen Stand 30.09.2023	123
Offene (nicht abgeschlossene) Bewertungen Stand 31.12.2023	111

davon Rückstände (siehe folgende Tabelle)

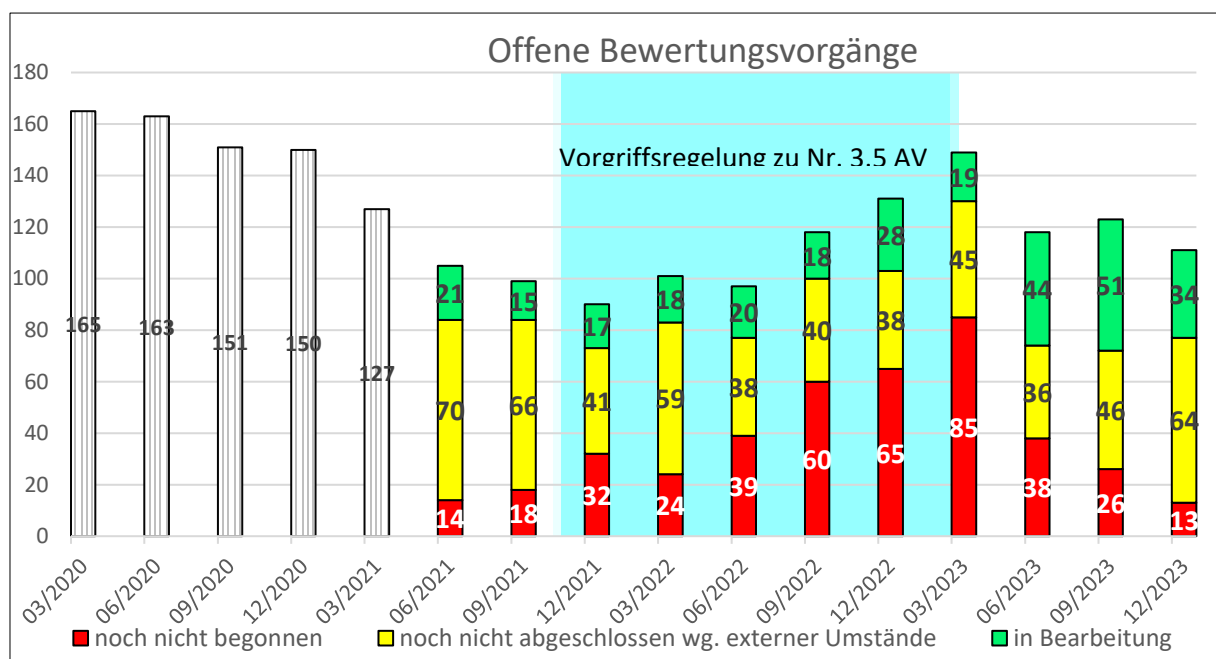
Offene (noch nicht begonnene) Bewertungen Stand 31.12.2022	65
Offene (noch nicht begonnene) Bewertungen Stand 31.03.2023	85
Offene (noch nicht begonnene) Bewertungen Stand 30.06.2023	38
Offene (noch nicht begonnene) Bewertungen Stand 30.09.2023	26
Offene (noch nicht begonnene) Bewertungen Stand 31.12.2023	13

Die seit dem 28.06.2021 geltende **Vorgriffsregelung** zur Neufassung der Nr. 3.5 der AV zu § 49 LHO wurde im Ergebnis einer Evaluation durch die SenFin mit Wirkung seit dem 08.02.2023 ausgesetzt. Dabei ging es vorgeschaltet um ein **umfangreiches Einigungsverfahren** (Umfrage und Abstimmung) unter den zwölf Bezirksverwaltungen, welches **hohe Zeit- und Personalkapazitäten** band. 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.

Alternativ wurde ein **berlinweites Projekt** zur einheitlichen Bewertung typischer Ingenieuraufgaben, beginnend mit dem Tiefbau und Grünflächenbereich, gestartet. Das BACW beteiligt sich mit einem Sachbearbeiter der Gruppe Stellenbewertung, der in der Projektarbeitsgruppe „Verkehrsanlagen“ mitarbeitet. Die Kick-Off-Veranstaltung war am 06.03.2023. Der erste Termin für die Gruppenarbeit hat am 08.05.2023 stattgefunden. Nutzbare Ergebnisse stehen noch aus.

Alle anderen Bewertungen und Bewertungsvermutungen konnten daher nach dem 08.02.2023 wieder nach dem üblichen Verfahren durchgeführt werden. Die Bezirke einigten sich darauf, die Zusammenarbeit zu intensivieren, dass Umfragen weiterhin bei Bedarf durchgeführt werden können und die Nutzung der gemeinsamen Datenbank erfolgter Bewertungen ebenfalls ausgebaut wird.

Besonderes Augenmerk wurde im BACW seit Februar 2023 folglich auf den **Abbau der bis dahin aufgelaufenen Rückstände** gelegt. So gab es bis zum Stichtag 31.12.2022 noch 131 nicht abgeschlossene Bewertungsvorgänge (davon 65 unbearbeitet) in der Stellenbewertung, zum Stichtag 31.12.2023 hingegen 111, bei denen allerdings bei nur 13 noch nicht mit der Prüfung begonnen worden ist. Es lässt sich aus der folgenden Tabelle klar erkennen, dass im Jahr 2023 eine **deutliche Umkehr** erfolgt ist. Viele Bewertungsfälle können nicht abgeschlossen werden, weil z. B. noch Rückläufe, Stellungnahmen oder Überarbeitungen aus den einreichenden Bereichen ausstehen.



Ziel muss es im Rahmen der personellen und zeitlichen Kapazitäten daher im Jahr 2024 sein, durch verschiedene Maßnahmen (z. B. Ausbau der Inhouse-Schulungen zum Thema Stellenbewertung) und Instrumente (z. B. regelmäßige Treffen, Aufbau einer hürdenfreien Kommunikation mit Schlüsselrollen, Entwicklung eines Intranetauftritts etc.) die **„Durchlaufzeiten“** von Bewertungsvorgängen zu **verkürzen**.

Die Möglichkeit und der Erfolg dieser und weiterer Entwicklungen und Beschleunigungen der Stellenbewertungen über die Digitalisierungsvorhaben der SenFin bleiben abzuwarten.

2.2.2 Stellenwirtschaft

Aufgabe der Stellenwirtschaft ist die Aufstellung bzw. Fortschreibung des Stellenplans und daraus folgend die Bewirtschaftung der Stellen. Hierbei bildet der Bereich eine Schnittstelle zu den Fachabteilungen für alle Arten der Stellenbesetzungen.

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. Ferner erstellt die Stellenwirtschaft im Rahmen des stellenbezogenen Statistikkennzeichens Auswertungen und Daten zur Beantwortung politischer und verwaltungsinterner Fragen.

Insgesamt wurden von der Stellenwirtschaft im Erhebungszeitraum 4.700 unterschiedliche Vorgänge bearbeitet. Im Vergleich zum letzten Berichtszeitraum mit insgesamt 5.264 Vorgängen wurden im aktuellen Berichtsjahr 564 weniger Vorgänge bearbeitet. Grund hierfür war maßgeblich die ab dem 01.06.2023 ausgesprochene interne Haushaltssperre. Im Zuge dieser Haushaltssperre konnten nur noch Maßnahmen umgesetzt werden, die vom Rundschreiben der SE FPS (10/2023) ausgenommen waren; in Vorbereitung der Umstellung des Systems auf eine Ausfinanzierung des Stellenplans (s. u. Abschnitt 4).

Übersicht der durch die Stellenwirtschaft im Zeitraum vom 01.01.2023 - 31.12.2023 bearbeiteten Vorgänge nach Thema

Thema	1. Halbjahr 2023	2. Halbjahr 2023	Gesamt
Rückläufe Personalstelle	793	832	1.625
Beteiligungsvorlagen an die Beschäftigtenvertretungen	572	596	1.168
Freimeldungen mit Ausschreibungsersuchen	142	171	313
IPV-Anträge	365	473	838
Versetzungsanfragen	42	36	78
Auswahlvermerke mit Anzahl Maßnahmen	205	157	362
Bewertungsfeststellungen	64	37	101

Sonstige Eingänge	63	152	215
Summe	2.246	2.454	4.700

Quelle: eigene Listen Stellenwirtschaft, Stand: 31.12.2023

2.2.2.1 Stellenanteilsbestand gesamt und besetzbar nach Abteilungen und Ämtern 2023

Die nachstehende Tabelle zeigt die zum Erhebungstichtag 31.12.2023 ermittelten Stellenanteile (StA) 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 Beschäftigungspositionen (BePo) außerhalb des Stellenplans. 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: 31.12.2023			
Abteilung / Amt / Geschäftsbereich	StA-Bestand*	davon besetzbar**	Anteil besetzbarer Stellen
Bezirksamt Charlottenburg-Wilmersdorf von Berlin	2.528,05	300,55	11,89%
Bezirksverordnetenversammlung (BVV)	3,00	0,00	-
Abt. I: Finanzen, Personal und Wirtschaftsförderung (FinPers)	191,94	27,98	14,58%
BzBmin (inkl. Geschäftsber., Vergabestelle, Pressestelle, Beauftragte)	50,12	6,48	13%
Geschäftsbereich Beschäftigtenvertretungen	8,50	4,50	53%
SE Finanzen, Personal und Steuerungsdienst	114,32	14,00	12%
davon Personalüberhang	4,50	0,00	-
Rechtsamt	8,00	1,00	13%
Sozialraumorientierte Planungs-koordination (SPK)	7,00	1,00	14%
Wirtschaftsförderung	4,00	1,00	25%
Abt. II: Schule, Sport, Weiterbildung und Kultur (Bild)	252,22	36,84	14,61%
Geschäftsbereich	17,00	3,00	18%
Schul- und Sportamt	86,30	10,16	12%

Stand: 31.12.2023			
Abteilung / Amt / Geschäftsbereich	StA-Bestand*	davon besetzbar**	Anteil besetzbarer Stellen
Amt für Weiterbildung und Kultur	148,92	23,68	16%
Abt. III: Ordnung, Umwelt, Straßen und Grünflächen (OrdUm)	513,47	66,77	13,00%
Geschäftsbereich	22,04	5,04	23%
Ordnungsamt	181,19	17,19	9%
Straßen- und Grünflächenamt	274,12	41,70	15%
Umwelt- und Naturschutzamt	36,12	2,83	8%
Abt. IV: Stadtentwicklung, Liegenschaften und IT (Stadt)	340,37	39,39	11,57%
Geschäftsbereich	12,75	1,00	8%
Stadtentwicklungsamt	120,73	11,00	9%
SE Facility Management	206,89	27,39	13%
Abt. V: Bürgerdienste und Soziales (Bü)	489,94	58,88	12,02%
Geschäftsbereich	67,25	2,25	3%
Amt für Bürgerdienste	179,50	22,79	13%
Amt für Soziales	243,19	33,84	14%
Abt. VI: Jugend und Gesundheit (JugGes)	468,32	70,70	15,10%
Geschäftsbereich	22,40	5,00	22%
Jugendamt	273,70	47,52	17%
Gesundheitsamt	172,22	18,18	11%
Wirtschaftsplan (hauptsächlich OA - Parkraumbewirtschaftung)	172,00	0,00	-
Jobcenter (Leistungen nach SGB II - Kommunale Träger -)	93,79	0,00	-
Kitaeigenbetrieb (nur beamt. Dk)	3,00	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 Erhebungsstichtag insgesamt 2.528,05 Stellenanteile (Stellensoll)**. Davon waren - ohne Einbezug der Stellen des Wirtschaftsplans, des Jobcenters und des Kitaeigenbetriebs - **300,55 Stellenanteile (StA) besetzbar. Dies entspricht einem Anteil von 11,89 % besetzbarer Stellen am Gesamtstellensoll.**

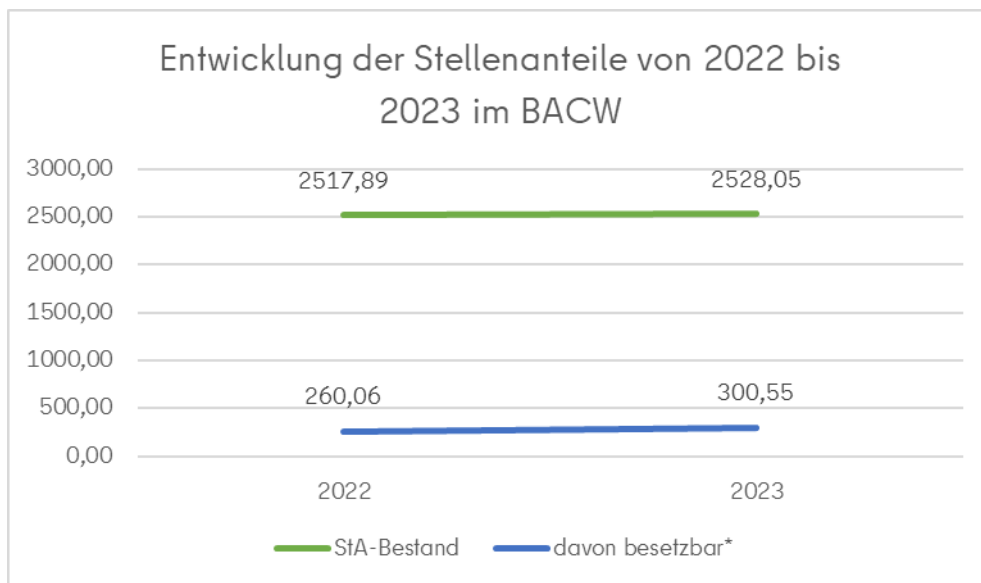
Auf Ebene der Abteilungen hat die Abt. III: Ordnung, Umwelt, Straßen und Grünflächen (OrdUm) mit 513,47 StA das höchste Stellensoll. Das geringste Stellensoll hat die Abt. I:

Finanzen, Personal und Wirtschaftsförderung (FinPers) mit 191,94 StA. Auf der Ämterebene hat das Straßen- und Grünflächenamt mit 274,12 StA das höchste Stellensoll, dicht gefolgt vom Jugendamt mit 273,70 StA. Das niedrigste Stellensoll hat das Rechtsamt mit acht StA.

Den höchsten Anteil von besetzbaren Stellen am Stellensoll hat die Abt. VI: Jugend und Gesundheit (JugGes) mit 15,10 %, den niedrigsten Anteil die Abteilung IV: Stadtentwicklung, Liegenschaften und IT (Stadt) mit 11,57 %. Unter den größeren Ämtern hat das Jugendamt mit 17 % und das Amt für Weiterbildung und Kultur mit 16 % die höchsten, das Stadtentwicklungsamt und das Ordnungsamt mit jeweils 9 % und das Umwelt- und Naturschutzamt mit 8 % die niedrigsten Werte.

2.2.2.2 Stellenanteile - Entwicklung 2022 bis 2023

Ein Blick auf die Entwicklung des Sollstellenbestands sowie auf die besetzbaren Stellen im Jahresverlauf (vergleichende Stichtagsbetrachtung 31.12.2022 und 31.12.2023) zeigt einen **Zuwachs der Sollstellen** zum 31.12.2023 von 2.517,89 StA (31.12.2022) auf 2.528,05 StA **um 10,16 StA**. Dies **entspricht einem Stellenanteilszuwachs von rund 0,4 %**.



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

Bei den besetzbaren Stellen ist im Jahresverlauf ein Anstieg von 268,05 StA (31.12.2022) auf 300,55 StA (31.12.2023) festzustellen. Dies entspricht mit einem Zugang von insgesamt 40,50 StA einer Steigerung der besetzbaren Stellen von rund 16 % im Jahresverlauf.

Lag der **Anteil besetzbarer Stellen am Gesamtstellensoll 2022 noch bei 10,65 %, so ist dieser Anteil für das Jahr 2023 zum Erhebungsstichtag um gut einen Prozentpunkt auf 11,89 % gestiegen.**

Synopsis - Stellenanteile 2022 und 2023 im Vergleich			
	StA-Bestand*	davon besetzbar	Anteil besetzbarer Stellen
Bezirksamt Charlottenburg-Wilmersdorf von Berlin 2022	2.517,89	268,05**	10,65%
Bezirksamt Charlottenburg-Wilmersdorf von Berlin 2023	2.528,05	300,55**	11,89%

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

** ohne Wirtschaftsplan (Parkraumbewirtschaftung), Jobcenter und Kitaeigenbetrieb

Stellenanteilsentwicklung im BACW gesamt* von 2022 bis 2023 in Stellenanteilen (StA) und in %			
Stellenanteilsentwicklung		Entwicklung besetzbarer Stellen	
2022 - 2023		2022 - 2023	
absolut in StA	in %	absolut in StA	in %
10,16	0,40%	40,50	15,57%

* inkl. Wirtschaftsplan (Parkraumbewirtschaftung), Jobcenter und Kitaeigenbetrieb

Trotz einer schwierigen finanziellen Situation in 2023 (bedingte Haushaltssperre ab 01.06.2023) wurden dennoch viele Personalmaßnahmen durchgeführt; diese waren begleitet z. B. durch die Fortsetzung der Arbeitgebermarke „Creative Work“ mit entsprechenden Werbekampagnen bzw. Personalmarketingmaßnahmen, die stetige Optimierung der Stellenauswahl und Besetzungsprozesse, die Ausweitung von alternierender und mobiler Telearbeit sowie sonstiger Personalentwicklungsmaßnahmen.

Allerdings reduziert sich durch die Entscheidung des Bezirksamtsremiums, den Stellenplan im Doppelhaushalt 2024/2025 auszufinanzieren die Anzahl der besetzbaren Stellenanteile (StA) ab dem 01.01.2024 von 300,55 StA um 209,45 StA auf 91,10 StA. Das entspricht einem Anteil besetzbarer Stellen am Gesamtstellensoll von 3,6 %. Damit wird der Anteil besetzbarer Stellen am Gesamtstellensoll um mehr als 8 % im Vergleich zum Erhebungsstichtag für den Personalbericht 2023 sinken.

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 Gesetzesauftrag erfüllen zu können. Dabei steht das Bezirksamt hinsichtlich des demografischen Wandels sowie der Wettbewerbsfähigkeit vor großen Herausforderungen, welche die Verwaltung zu fortlaufen-

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

Die Dauer der Stellenbesetzungsverfahren konnte im Berichtszeitraum 01.01.2023 bis 31.12.2023 mit durchschnittlich 69 Kalendertagen für das gesamte BACW weiter reduziert werden. Im vorherigen Berichtszeitraum waren es noch durchschnittlich 73 Kalendertage.

Im Berichtszeitraum 01.01.2023 bis 31.12.2023 wurden im Bezirksamt 148 Verfahren für 324 zu besetzende Stellen veröffentlicht. **Davon wurden 119 Verfahren für 210 Stellen inzwischen abgeschlossen.** Hierunter fallen acht Verfahren, die arbeitgeberseitig abgebrochen werden mussten. Abbruchgründe sind z. B. ein während des Ausschreibungsverfahrens verändertes Anforderungsprofil oder Entfallen der Finanzierungsgrundlage bzw. der Ausschreibungsnotwendigkeit. In weiteren neun Verfahren konnten keine geeigneten Bewerbenden akquiriert werden. **Die Anzahl der Bewerbungen in Höhe von 2.365 ist leicht angestiegen. Im vorherigen Berichtszeitraum waren es 2.197 Bewerbungen.** Der Anteil formal geeigneter Bewerbender ist erneut leicht angestiegen, und zwar auf 56,65 % (1.340 formal geeignete Bewerbungen zu insgesamt 2.365 Bewerbungen). Im vorherigen Berichtszeitraum waren nur 51,21 % der Bewerbungen formal geeignet.

Berichtszeitraum: 01.01.2023-31.12.2023												
Ämter	Anzahl der Verfahren				Anzahl der zu besetzenden Stellen				Anzahl der Bewerbungen*	Anzahl formal geeigneter Bewerber*	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)	148	119	8	9	330	247	15	17	2365	1340	210	69
Abt. I: Finanzen, Personal und Wirtschaftsförderung (gesamt)	13	10	1	1	14	12	7	8	89	37	9	58
BzBmin (gesamt)	6	5	1	0	7	7	7	7	45	23	4	80
SE Finanzen, Personal und Steuerungsdienst (gesamt)	7	5	0	1	7	5	0	1	44	14	5	35
SE FinPers	3	1	0	0	3	1	0	0	28	9	2	60
Steuerungsdienst	4	4	0	1	4	4	0	1	16	5	3	23
Rechtsamt	1	1	0	0	2	2	0	0	4	4	1	80
Sozialraumorientierte Planungscoordination (SPK)	1	0	1	0	1	1	1	0	14	0	0	111
Wirtschaftsförderung (WiFö)	1	1	0	0	1	1	0	0	8	5	1	62
Abt. II: Schule, Sport, Weiterbildung und Kultur	18	9	0	2	34	17	0	2	241	85	11	87
Geschäftsbereich	2	1	0	1	2	2	0	1	20	8	1	80
Schul- und Sportamt	3	1	0	1	4	1	0	1	5	5	0	119
Amt für Weiterbildung und Kultur	13	7	0	0	28	14	0	0	216	72	10	62
Abt. III: Ordnung, Umwelt, Straßen und Grünflächen (gesamt)	37	29	3	2	97	59	3	2	587	383	48	55
Geschäftsbereich	3	3	0	0	3	3	0	0	26	16	3	25
Ordnungsamt (inkl. Parkraumbewirtschaftung)	12	9	0	0	70	38	0	0	370	270	32	72
Straßen- und Grünflächenamt	18	14	3	2	20	15	3	2	141	67	10	61
Umwelt- und Naturschutzamt	4	3	0	0	4	3	0	0	50	30	3	63
Abt. IV: Stadtentwicklung, Liegenschaften und IT	21	20	0	1	26	24	0	1	190	106	23	78
Geschäftsbereich	1	1	0	0	3	3	0	0	12	6	2	78
Stadtentwicklungsamt	14	14	0	1	16	16	0	1	94	49	14	65
SE Facility Management	6	5	0	0	7	5	0	0	84	51	7	92
Abt. V: Bürgerdienste und Soziales (gesamt)	34	28	1	2	121	99	1	3	966	529	87	106
Geschäftsbereich	1	1	0	0	1	1	0	0	30	17	1	191
Amt für Bürgerdienste	16	12	1	1	83	71	1	1	605	327	64	67
Amt für Soziales (inkl. Jobcenter)	17	15	0	1	37	27	0	2	331	185	22	60
Abt. VI: Jugend und Gesundheit (gesamt)	25	23	3	1	38	36	4	1	292	200	32	40
Geschäftsbereich	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Jugendamt	14	13	2	1	25	24	3	1	185	132	21	67
Gesundheitsamt	11	10	1	0	13	12	1	0	107	68	11	52

2.2.4 Personalmarketing

Das Personalmarketing des BACW verfolgt das Ziel, das Image und die Bekanntheit als attraktiver und moderner Arbeitgeber zu fördern und somit die Wettbewerbsfähigkeit gegenüber anderen Einstellungsbehörden des öffentlichen Dienstes sowie der Privatwirtschaft zu steigern.

In Ergänzung zur berlinweiten Arbeitgebermarke „Hauptstadt Machen“ bedient sich das BACW der **eigenen Arbeitgebermarke „Creative Work“**. Sie wurde erfolgreich im Rahmen einer umfangreichen Kampagnenarbeit eingeführt und durch regelmäßige Online- und Offline-Werbemaßnahmen in den Folgejahren weiter verstetigt. Das Besondere an der Kampagne ist, dass sechs Mitarbeitende des BACW gezeigt werden, die im Rahmen ihres Privatlebens fotografiert wurden. Sie geben damit nicht nur einen Einblick in ihre Freizeitaktivitäten an typischen Orten im Bezirk, sondern machen **damit auch deutlich, dass ein anspruchsvoller Beruf, Familie und private Belange sich keinesfalls ausschließen und das BACW eine lebensphasenorientierte und zukunftsorientierte Personalpolitik betreibt**. Inzwischen sind die Gesichter der Kampagne fester Bestandteil des Ausschreibungslayouts des BACW.

Im Berichtszeitraum hat sich das **BACW auf verschiedenen Jobmessen präsentiert**. Hierzu zählen die Teilnahmen an der Vocatium am 28. und 29.06.2023 in der Arena Berlin sowie am 20. und 21.09.2023 in der Stadthalle Falkensee. Darüber hinaus war das BACW beim Jobwunder an der TU Berlin am 20.06.2023, der Bildungsmesse vor dem Olympiastadion am 13.10.2023, der Jobmesse vor dem Olympiastadion am 14.10.2023 und zusammen mit der Senatsverwaltung für Stadtentwicklung, Bauen und Wohnen vor der Berliner Hochschule für Technik am 17.10.2023 präsent. Im Karrierebus, der im Rahmen der #MachsMitUnsRoadshow durch Berlin tourte, konnten sich insbesondere Schüler:innen, Student:innen und Berufsanfänger:innen zu den Ausbildungs- und Einstiegsmöglichkeiten im Land Berlin beraten lassen.

Die Messeaktivitäten werden auch im Jahr 2024 weiter forciert.

Das BACW und die GesBiT als Projektträgerin des JOB POINT Berlin haben berlinweit erstmals eine Kooperationsvereinbarung zur Personalgewinnung geschlossen. Die primäre Zielstellung der Kooperation besteht in der Konzeption neuer, innovativer Formate, um dem Fachkräftemangel in der Behörde entgegenzuwirken.

Beim 22. **5x5 Kilometer Team-Staffellauf** der Wasserbetriebe Berlin war die Arbeitgebermarke ebenfalls auf T-Shirts mit dem selbst gewählten Motto „Verwaltung kann auch laufen“ sichtbar.

Wöchentlich erscheinen auf den bezirkseigenen Social-Media-Kanälen der **„Job der Woche“** und auf einer vom Center Management des WILMA Shoppen bereitgestellten Freifläche regelmäßig Stellenausschreibungen als Print-Aushang.

Zur Steigerung des Bekanntheitsgrads der Arbeitgebermarke wurde mit der Abteilung Jugend und Gesundheit ein **Arbeitgeberinterview** über praktischArzt.de initiiert. Diese Stellenbörse setzt ihren Fokus seit über neun Jahren auf eine hohe Reichweite im Gesundheitswesen und verzeichnet monatlich über 1,5 Millionen Besuchende. Das Interview, in dem die Leitung des Gesundheitsamtes Charlottenburg-Wilmersdorf zum Arbeitsalltag berichtet, ist unter folgendem Link zu finden: <https://www.youtube.com/watch?v=ly0s-vbPUYM>.

Die Landesantidiskriminierungsstelle der Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung (LADS) hat Ende des Jahres 2023 einen **Kriterienkatalog für eine diversitysensible Bildauswahl** in der Berliner Verwaltung herausgegeben. Als positives Best-Practice-Beispiel wurde im Kriterienkatalog auf Seite 11 die Recruiting-Kampagne Creative Work anhand des Kampagnengesichts Viet vorgestellt.

2.3 Nachwuchskräftemanagement

Im betrachteten Berichtszeitraum 01.01.2023 bis 31.01.2023 konnte die bereits Ende 2021 abgeschlossene **Zentralisierung des Nachwuchskräftemanagements** kontinuierlich fortgeführt werden. Alle erforderlichen Prozesse in der Auswahl und Betreuung der Nachwuchskräfte konnten etabliert und mit den betreuenden Fachbereichen abgestimmt werden. Auch im Berichtsjahr 2023 wurde das modern eingerichtete und technisch voll ausgestattete Nachwuchskräftezentrum für Schulungen, Fortbildungen und Auswahlverfahren genutzt. Wie schon in den Jahren zuvor konnte im allgemeinen Verwaltungsdienst für alle daran interessierten und geeigneten Ausbildungsabsolvent:innen eine Anschlussbeschäftigung ermöglicht werden. Zwölf der 21 insgesamt am Stichtag beschäftigten Trainees konnten innerhalb des Berichtszeitraums 2023 als Stadtinspektor:innen auf Probe in ein Beamt:innenverhältnis übernommen werden.

Um dem Fachkräftemangel weiter entgegenzuwirken, wurde das Angebot an dualen Studiengängen ausgebaut. Neu eingeführt wurde der duale Studiengang Landschafts- und Grünflächenmanagement.

2.3.1 Entwicklung der Nachwuchskräftezahlen von 2012 bis 2023

Die Entwicklung der betreuten Nachwuchskräfte von 2012 bis zum Jahr 2023 (Erhebungstichtag 31.12.2023) wird in der folgenden Tabelle nach Geschlechtern differenziert abgebildet (Hinweis: einschließlich Trainees).

Ausbildungsberufe	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Dual VerwInf											1	2
m											1	2
Dual Wilnf							1	1	1	1	1	1
m							1	1	1	1	1	1
Dual Inf.							1	1	1	1	1	
m							1	1	1	1	1	
Dual SozArb								2	4	6	7	8
w								2	4	6	7	8
Dual ÖV											4	9
m											2	3
w											2	6
Dual Ges.man.										1	1	1
w										1	1	1
Dual Baulng							1	4	4	5	4	4
m							1	4	3	4	1	2
w									1	1	3	2
Dual LaGrüMa												1
m												1
FaB	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	2
m	3	2	1	1	2	3	1	1	2	2	2	1
w	3	4	4	4	3	3	5	5	4	2	1	1
Gärtner:innen	40	34	31	25	23	18	24	26	25	28	24	24
m	25	21	18	14	11	12	17	16	13	14	13	12
w	15	13	13	11	12	6	7	10	12	14	11	12
KaB	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	2
m	1				1	1	3	1	1	1	1	2
w								1	1	2	1	
StSAnw									3	5	7	5
w									3	5	7	5
StSAnw nach Übernahme												2
w												2
Med. FA	1	3	2	1	1	1	1	1	1	1		
w	1	3	2	1	1	1	1	1	1	1		
Trainees									13	26	29	9
m									8	13	12	6
w									5	13	17	3
Trainees nach Verbeamtung												12
m												3
w												9
Vermessung							2	2	2	2	2	3
m							1	2	2	2	2	3
w							1					
Vfa	27	23	26	37	49	46	31	37	38	42	41	37
m	7	4	3	6	8	7	4	6	8	9	10	10
w	20	19	23	31	41	39	27	31	30	33	31	27
Gesamt- ergebnis	116	112	105	94	93	76	70	82	100	125	127	122

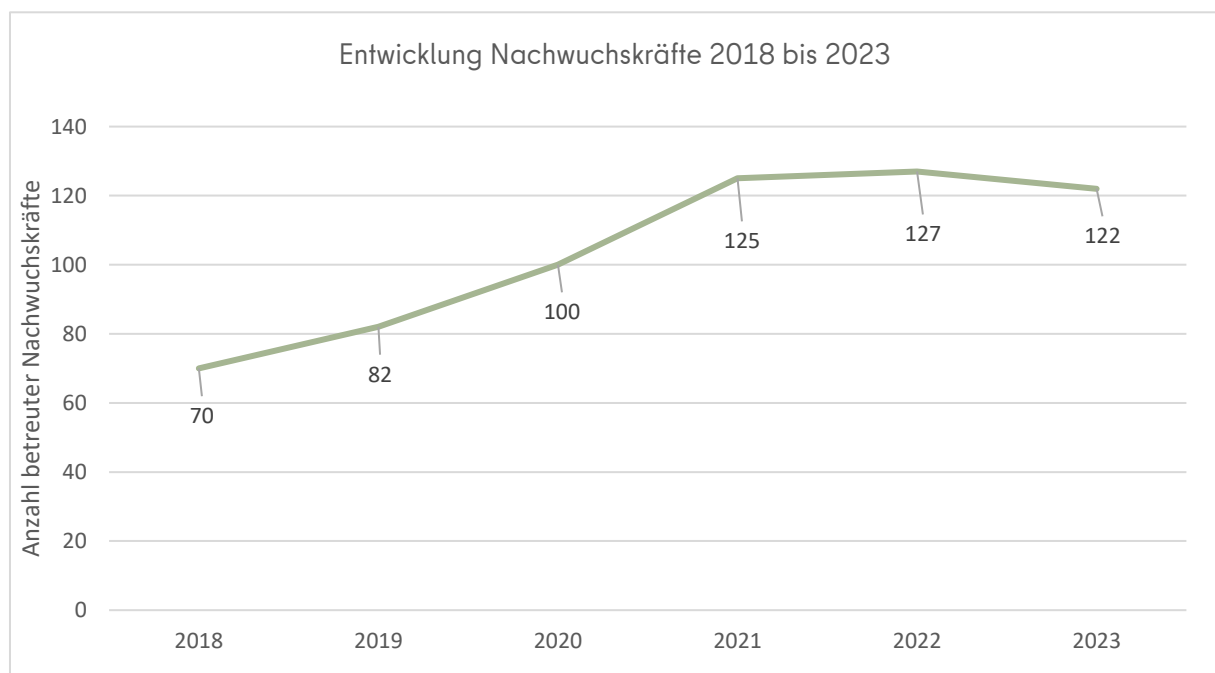
Legende: StSAnw = Stadtsekretärwärter:in; Dual Baulng = duales Studium Bauingenieurwesen; Dual Ges.man. = duales Studium Gesundheitsmanagement; Dual Inf. = duales Studium Informatik; Dual ÖV = duales Studium Öffentliche Verwaltung; Dual SozArb = duales Studium Soziale Arbeit; Dual VerwInf = duales Studium Verwaltungsinformatik; Dual WvInf = duales Studium Wirtschaftsinformatik; KaB = Kauffrau/-mann für Bürokommunikation; FaB = Fachangestellte:r für Bürokommunikation; FaMI = Fachangestellte:r für Medien- und Informationsdienste; LKS = Lebensmittelkontrollsekretärwärter:in; Med. FA = Medizinische:r Fachangestellte:r; Dual LaGrüMa = duales Studium Landschafts- und Grünflächenmanagement; Vfa = Verwaltungsfachangestellte:r

Die Anzahl der im Berichtsjahr 2023 betreuten Nachwuchskräfte (Stichtag 31.12.2023) umfasst die im Abschnitt 1 genannten 113 Nachwuchskräfte sowie neun weitere Trainees. Mit der Steigerung der angebotenen Studien- und Ausbildungsplätze in den letzten Jahren konnte der altersbedingten Fluktuation effektiv entgegengewirkt werden. Im Vergleich zum

Jahr 2022 konnte die **Beschäftigungsquote der Nachwuchskräfte im Verhältnis zur Gesamtzahl der Beschäftigten mit 5 % stabil gehalten werden.**

Allerdings konnten im Jahr 2023 lediglich zwölf von 25 Plätzen bei Verwaltungsfachangestellten und ein von drei Plätzen bei Stadtsekretär:innen besetzt werden. Ein Grund dafür liegt darin, dass eine zunehmende Anzahl an Bewerber:innen nicht die erforderliche Eignung mitbringt und zudem eine verstärkte Konkurrenz zwischen den Behörden bei der Auswahl geeigneter Bewerber:innen besteht. Das Auswahlverfahren 2024 zeigt eine positive Tendenz.

Im folgenden Diagramm wird die Entwicklungskurve der seit 2018 im BACW betreuten Nachwuchskräfte nachgezeichnet. Deutlich sichtbar wird der kontinuierliche Aufwärtstrend der Vorjahre mit einem geringfügigen Rückgang in 2023.

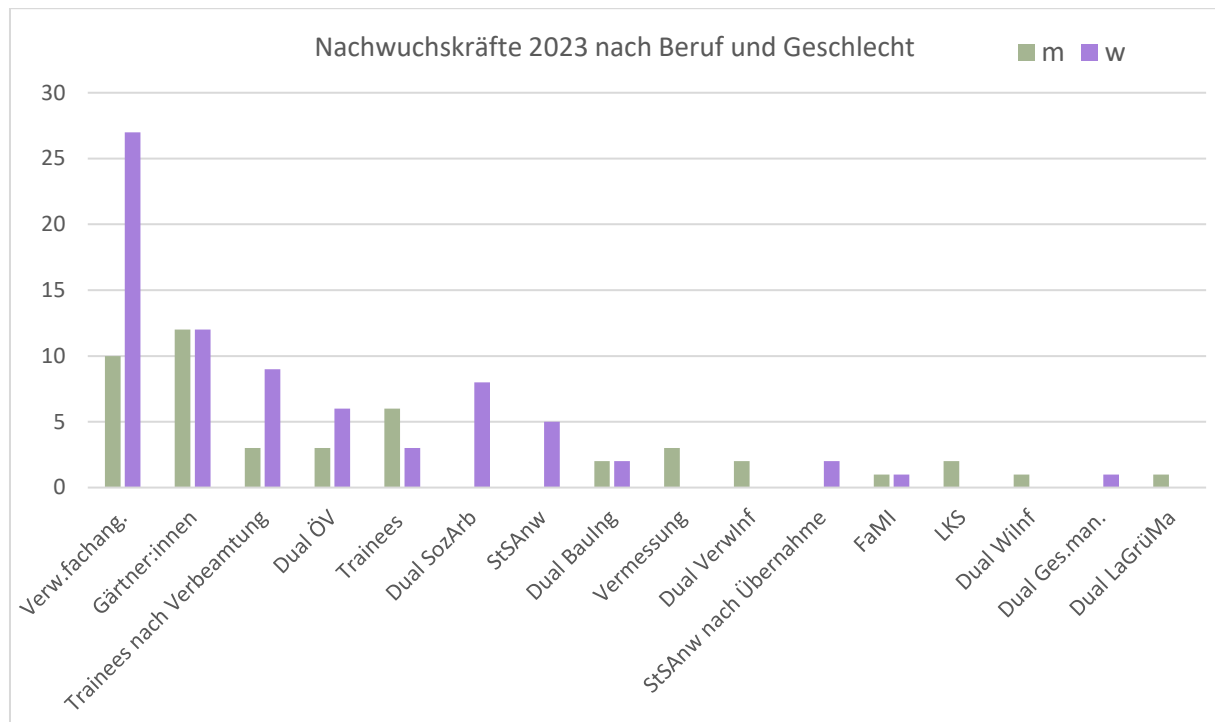


Für die nächsten Jahre ist eine deutliche Steigerung der zur Verfügung stehenden Ausbildungs- und Nachwuchskräfteplätze, insbesondere im allgemeinen Verwaltungsdienst, geplant. Eine Herausforderung hierbei ist der mit der Steigerung einhergehende zusätzliche Bedarf an geeigneten Praxisstellen.

Das folgende Diagramm verdeutlicht die Geschlechterverteilung bei den verschiedenen Ausbildungsberufen und dualen Studiengängen für das Berichtsjahr 2023. Bei der Besetzung einiger Ausbildungszweige und Studienrichtungen gibt es immer noch starke Unterschiede zwischen den Geschlechtern. So sind in allen dualen Informatikstudiengängen und

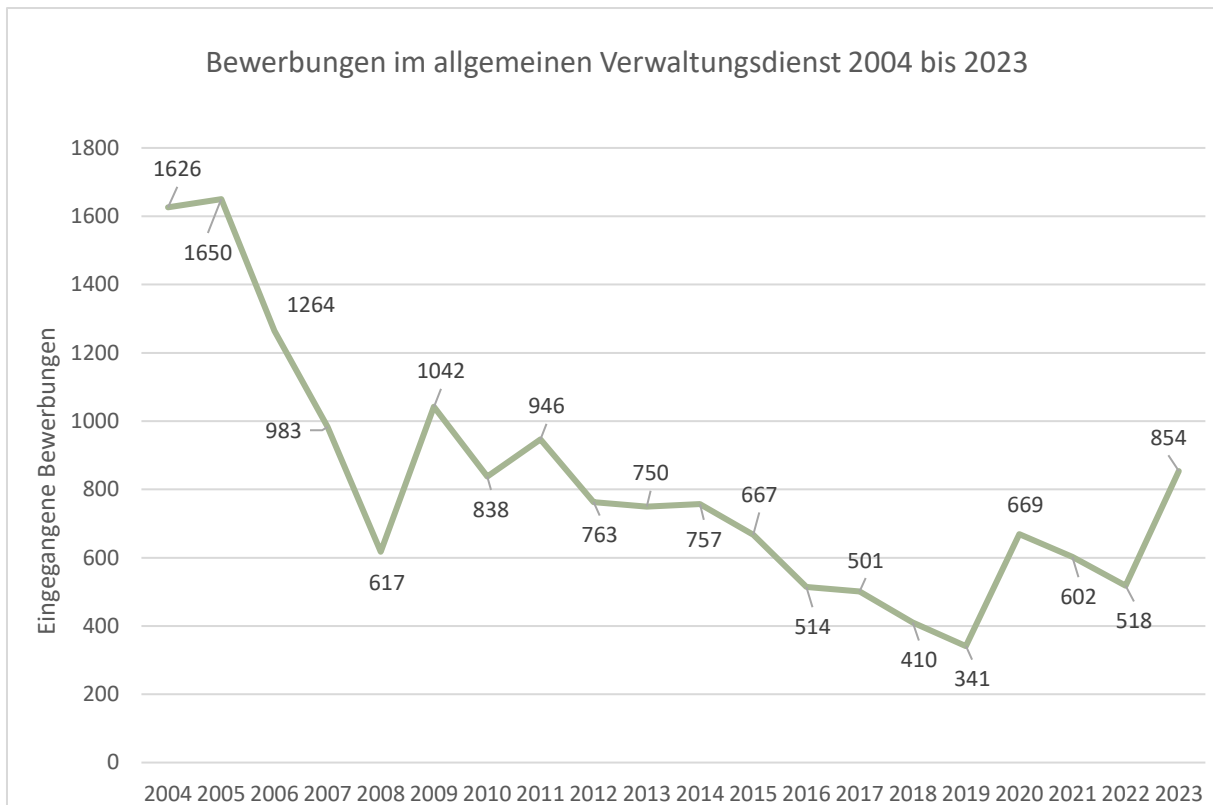
im dualen Studiengang Landschafts- und Grünflächenmanagement (Dual LaGrüMa) sowie bei der Vermessungstechnik ausschließlich männliche Beschäftigte vertreten, während in den dualen Studiengängen Soziale Arbeit (Dual SozArb) und Gesundheitsmanagement (Dual Ges.man.) sowie bei den Stadtsekretär:innen (StSAnw) derzeit nur weibliche Nachwuchskräfte beschäftigt sind. Eine Gleichverteilung zwischen den betreuten Nachwuchskräften wurde hingegen in der Gärtner:innenausbildung sowie im dualen Studiengang Bauingenieurwesen (Dual Baulng) erreicht.

Nachwuchskräfte 2023 nach Beruf und Geschlecht



2.3.2 Bewerbungszahlen bei Nachwuchskräften

Die Bewerbungszahlen insgesamt waren mehrere Jahre lang rückläufig, insbesondere bei dualen Studiengängen. In 2023 wurde aber erstmals wieder ein Anstieg verzeichnet. Rückläufige Bewerbungszahlen können nicht zuletzt mit dem demografischen Wandel in Zusammenhang gebracht werden. Die Zielgruppe der Schulabgänger:innen (Fachoberschulreife) mit guten Noten strebt eher ein Abitur und anschließend ein Studium anstelle einer Ausbildung an. Um dem entgegenzuwirken, hat das Bezirksamt die Personalmarketingkampagne fortgesetzt, um die Attraktivität der Arbeitgebermarke zu betonen und die Wahrnehmung von Beschäftigungs- und Ausbildungsmöglichkeiten im öffentlichen Dienst zu steigern. Eine stärkere Präsenz in den sozialen Medien sowie auf Ausbildungsmessen wird angestrebt.



Das Diagramm veranschaulicht die Bewerbungszahlen für Verwaltungsfachangestellte, Stadtsekretär:innen und den dualen Studiengang Öffentliche Verwaltung. Bewerbungszahlen anderer Berufe können bisher aufgrund einer mangelnden Datenlage nicht valide abgebildet werden. Mit der Zentralisierung der organisatorischen Belange für alle Ausbildungsberufe im Nachwuchskräftezentrum wurde auch für diesen Umstand Abhilfe geschaffen, sodass voraussichtlich zukünftig eine noch größere und solidere Grundgesamtheit an Nachwuchskräften abgebildet werden kann.

Die Bewerbungen verteilen sich wie folgt:

Ausbildungsberuf	ausgeschriebene Stellen	Bewerbungen	Zusagen
Verwaltungsfachangestellte	25	455	12
Dual Öffentliche Verwaltung	6	267	6
Dual Soziale Arbeit	3	188	3
StSAnw	3	132	1
Gärtner:innen	10	120	10
FaMI	2	65	1
Dual Bauingenieurwesen	1	55	1

Dual Verwaltungsinformatik	1	53	1
LKS	2	30	2
Vermessungstechnik	1	18	1
Dual LaGrüMa	1	18	1
	55	1401	39

Es ist eine zunehmende Anzahl an Bewerbungen im allgemeinen Verwaltungsdienst seit dem tiefsten Stand in 2019 zu verzeichnen. Dies ist insbesondere auf eine Steigerung der Bewerbungszahlen im Studiengang Öffentliche Verwaltung zurückzuführen (157 in 2022, 267 in 2023). Die steigende Attraktivität der dualen Studiengänge gegenüber der dualen Ausbildung lässt sich auch in anderen Studiengängen erkennen.

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 des Themas ist in den letzten Jahren deutlich gestiegen. Insbesondere sind in den Jahren 2020 und 2021 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 Ausführungsvorschriften über die Inklusion von Menschen mit Behinderung 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 das Generationenmanagement durch Altersfluktuation und Nachrücken jüngerer Beschäftigter.

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 der SenFin wurde **in den Musteranforderungsprofilen 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 22.07.2022 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 Arbeitsgebiets Grundsatzsachbearbeitung Diversity im Personalmanagement auf allen Verwaltungsebenen. Für die Bezirke wurde eine Regelung im Rahmen **einer Zielvereinbarung „Personal“** angestrebt, die inzwischen jedoch nicht mehr weiterverfolgt wird. Insoweit besteht aktuell keine Finanzierungsgrundlage für diese zusätzliche Stelle.

Planungen für 2024 ff.:

- **Aktualisierung der DV Anti-Sexuelle Belästigung abgeschlossen.** Die Überarbeitung der DV ist abgeschlossen und zum 01.03.2024 in Kraft getreten.
- Stärkere **Vernetzung auf Landesebene**
- **Regelmäßige Sensibilisierung** zu Diversity-Themen in hausinternen Gesprächsrunden
- **Personalverstärkung im Diversitymanagement:** Hier bleiben weiterhin die Ergebnisse aus der Zielvereinbarung „Personal“ mit SenFin und deren weitere Zusagen (insbesondere zur Stellenfinanzierung) abzuwarten. Danach erfolgt die Konzeption und Umsetzung weiterer Maßnahmen zum Diversitymanagement.

3 Vergleich der Personalstruktur des BACW mit den Berliner Bezirken

Ein noch unerschlossenes Entwicklungspotenzial liegt im direkten Vergleich der Personalstrukturen des Bezirksamts Charlottenburg-Wilmersdorf mit den anderen Berliner Bezirksamtern, um daraus strategische Rückschlüsse für die Weiterentwicklung der Verwaltung zu ziehen und passgenaue Maßnahmen umzusetzen. Aufgrund der inkongruenten Datenlage und unterschiedlicher Berichtszeiträume wird ein solcher Vergleich jedoch frühestens im nächsten Berichtszeitraum unter Berücksichtigung der zur Verfügung stehenden Personal- und Zeitressourcen möglich sein.

4 Ausblick auf den Umgang mit nicht finanzierten Stellen im Doppelhaushaus (DHH) 2024/2025

Für das Stellenplanaufstellungsverfahren erfolgte nach Entscheidung des Bezirksamtsremiums eine bedeutende Umstellung. Diese sieht eine Priorisierung von Stellen nach finanziellen Aspekten durch die Fachabteilungen vor. Ziel ist ein dauerhaftes **Personalkostencontrolling**.

Um das Fortbestehen der nicht priorisierten Stellen zu sichern, wurden diese im Stellenplan mit der Kennzeichnung „Stellen ohne Betrag“ gesondert ausgewiesen und im Stellenwirtschaftsmodul (IPV) gesperrt. Das Bezirksamt behält sich hiermit die längerfristige Möglichkeit vor, interne bzw. abteilungsspezifische Schwerpunkte unter Einbeziehung politischer Erwägungen setzen zu können, um dann ggf. zu einer angepassten, neuen Priorisierung zu kommen.

Abt.	finanz. Stellen in VZÄ	nicht finanzierte Stellen in VZÄ	Gesamt	Bemerkung
BVV	4,00	0,00	4,00	
FinPers	421,25	16,427	441,677	
Bild	221,375	25,387	246,762	
OrdUm	456,923	48,214	505,137	ohne Stellen d. Wirtsch.pl.
Stadt	312,984	24,578	337,562	
Bü	498,442	34,699	533,141	ohne Stellen d. Jobcenters
JugGes	401,241	60,146	461,387	ohne Stellen d. KitaEB
	2.316,215	209,451	2.525,666	

Nicht finanzierte Stellen können bei einer späteren Priorisierung über eine Gegenfinanzierung von vollumfänglich freien, finanzierten Stellen für eine Besetzung herangezogen werden. Die zur Gegenfinanzierung benannten Stellen werden dann wiederum mit dem nächsten Aufstellungsverfahren abgesetzt.

Finanzierte Stellen sind vorrangig zu besetzen und können für Zeiten der Nichtbesetzung zur Finanzierung von Zulagen, Höhergruppierungen, der Umwandlung in Sachmittel etc. genutzt werden. Ausnahmen bilden Stellen mit einer Zweckbindung (Controllingsachverhalt gegenüber SenFin).

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, LaGrüMa	Duales Studium Bauingenieurwesen, Gesundheitsmanagement, Informatik, Soziale Arbeit, Verwaltungsinformatik, Wirtschaftsinformatik, Landschafts- und Grünflächenmanagement
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:in
MA	Mitarbeiter:innen
Med.FA	Medizinische:r Fachangestellte:r
OA	Ordnungsamt
PR	Personalrat
RDV	Rahmendienstvereinbarung
SchwBV	Schwerbehindertenvertretung
SE	Serviceeinheit
SenFin	Senatsverwaltung für Finanzen
SenInnSport	Senatsverwaltung für Inneres und Sport
StA	Stellenanteile
StSAnw	Stadtsekretär:in
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: 23.04.2024)

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: 23.04.2024) 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: 23.04.2024) 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: 23.04.2024) 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: 23.04.2024) 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: 23.04.2024) 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: 23.04.2024) 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: 23.04.2024) Diese Seite ist nur über das Intranet der Berliner Verwaltung abrufbar.

Statistikstelle Personal bei der Senatsverwaltung für Finanzen (2023): Monitoring der Gesundheitsquoten 1. Quartal 2023 bis 3. Quartal 2023, <https://b-intern.de/wb/statistikstelle-personal/auswertungsergebnisse/gesundheitsquote/vierteljaehrlich/artikel.801747.php> (zuletzt geprüft: 23.01.2024) Diese Seite ist nur über das Intranet der Berliner Verwaltung abrufbar.