

FRAUENFÖRDERPLAN

2022 - 2027

Bezirksamt Mitte von Berlin
Fortschreibung 2026

BERLIN



Vorwort der Bezirksbürgermeisterin

Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern am Arbeitsleben ist für das Bezirksamt Mitte weit mehr als ein gesetzlicher Auftrag, sie ist Ausdruck unseres Selbstverständnisses als moderner und zukunftsorientierter Arbeitgeber. Deshalb freue ich mich, Ihnen die zweite Fortschreibung des Frauenförderplans für die Jahre 2022 bis 2027 vorlegen zu können. Mein herzlicher Dank gilt allen Beschäftigten, die an der Erstellung dieses Berichts mitgewirkt haben.

Die Ergebnisse der aktuellen Fortschreibung zeigen, dass sich die Lage in den vergangenen Jahren nicht wesentlich verändert hat: Frauen stellen weiterhin die Mehrheit der Beschäftigten im Bezirksamt Mitte und übernehmen in allen Ämtern und Laufbahnen verantwortungsvolle Aufgaben. Gleichzeitig zeigt sich aber, dass Frauen in Führungspositionen noch immer seltener vertreten sind, als es ihrem Anteil an der Gesamtbelegschaft entspricht. Dieses Bild begegnet uns nicht nur in unserer Behörde, sondern ist eine Herausforderung in der öffentlichen Verwaltung insgesamt.

Umso wichtiger ist es, dass wir im Bezirksamt Mitte nicht bei der Analyse stehen bleiben, sondern konkrete Maßnahmen ergreifen. Der vorliegende Bericht macht deutlich, dass bereits viel auf den Weg gebracht wurde: Beispielsweise wurde ein Mentorinnen-Netzwerk aufgebaut, das nach einem erfolgreichen ersten Durchlauf 2025 bereits in die zweite Staffel gestartet ist. Es begleitet Frauen gezielt auf ihrem beruflichen Weg und ermutigt sie, Führungsaufgaben zu übernehmen. Die Rezertifizierung mit dem Gütesiegel „Familienfreundlicher Arbeitgeber“ des Landes Berlin bestätigt unseren Anspruch, die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Pflege weiter zu stärken.

Moderne Arbeitsbedingungen kommen allen Beschäftigten zugute und sie sind ein entscheidender Faktor für die Attraktivität des Bezirksamts als Arbeitgeber. Denn die Herausforderungen der kommenden Jahre sind groß: Bis zum Jahr 2030 werden wir einen Personalbedarf von rund 1.500 Stellen zu decken haben. Dies wird nur gelingen, wenn wir ein ansprechender Arbeitgeber für alle Menschen sind und insbesondere die Potenziale von weiblichen Beschäftigten erkennen und entwickeln. Der Frauenförderplan ist hierfür ein zentrales Instrument.

Ich lade Sie alle ein, uns auf diesem Weg zu unterstützen und sich für eine Arbeitskultur einzusetzen, in der alle Beschäftigten unabhängig von ihrem Geschlecht die gleichen Entwicklungschancen erhalten.

Herzliche Grüße

Stefanie Remlinger
Bezirksbürgermeisterin

Vorwort der Frauenvertreterin

Liebe Kolleginnen,

die zweite Fortschreibung des Frauenförderplans zeigt auf, dass Frauen in den meisten Bereichen sehr gut vertreten, also nicht unterrepräsentiert sind. Auch in den höher dotierten Positionen befinden sich mehrheitlich Frauen. Hurra, könnte man rufen, wenn da nicht ein Aber wäre. Denn in den Führungsfunktionen – da bewegt sich wenig. Da sind Frauen deutlich weniger vertreten, Führung scheint für viele Frauen nicht attraktiv genug zu sein.

Allerdings höre ich die Mentorinnen, die sich am Mentoringprogramm beteiligen, doch mit Begeisterung von Führung sprechen. Führung macht Spaß, wenn die Rahmenbedingungen stimmen. Allerdings, und das lässt sich noch nicht wegleugnen, ist es zumeist ein Fulltime-Job, der viel abverlangt.

Umso bedauerlicher finde ich, dass es noch nicht gelungen ist, z.B. Tandemführungsmodelle zu etablieren. Und zwar nicht als geteilte Führung auf jeweils einer halben Stelle, sondern mit mindestens 1,5 Stellenanteilen, so dass zum einen überlappende Arbeitszeiten für Absprachen möglich sind und zum anderen 0,75 Stellenanteil pro Person in Bezug auf Gehalt und Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf deutlich attraktiver erscheinen. Auch als Modell für ein langsames Ausklingen aus dem Arbeitsleben, also alternsgerechtes Arbeiten gepaart mit passgenauer Personalentwicklung, kann Tandemführung auf jeden Fall sinnvoll sein.

Daran muss das Haus aus meiner Sicht noch viel deutlicher arbeiten. Vielleicht nimmt das Projekt New Work diese Instrumente auf, zu hoffen ist es.

Gelungen ist das oben erwähnte Mentoringprogramm, auch wenn die Beteiligung der Mentees noch reger sein könnte. Die Teilnehmerinnen sprachen durchweg von Mehrwert für sich – das war und ist das Ziel. Und darüber hinaus soll das Programm der Etablierung eines Netzwerkes dienen. Von Frauen für Frauen. Zumindest die Mentorinnen erkennen diesen Nutzen sehr klar und möchten das stärker gefördert sehen.

Die Einrichtung von Qualifizierungsstellen harrt der Dinge, die kommen können und die Gleichstellungskonferenz, ja, die fehlt auch noch.

Dieser Frauenförderplan wird aus meiner Sicht im Haus -nun ja - gelebt. Er war durchdacht und dem Geist der Zeit angemessen. Im Laufe der nächsten 12 Monate muss nun über sinnvolle, geeignete und vor allem umsetzbare Maßnahmen für die nächsten sechs Jahre nachgedacht werden. Wo wollen wir hin, was soll wie sein? Ein Ziel muss auf jeden Fall weiterhin sein, Frauen Führungsfunktionen schmackhafter und sie in moderner Führung fit zu machen, und nicht darin nachzulassen, gute Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf zu fördern.

Wie eigentlich überall im Leben wird es bei aller Maßnahmeplanung aber vor allem auf unsere persönliche Haltung ankommen, jeder einzelnen Person. Auf Beschäftigte, die Sinn in ihrer Tätigkeit sehen wie auch auf Führungskräfte, die gute Vorbilder sein können, sollen, müssen.

Dann kann alles gelingen, auch Frauen in Führung zu bringen.

Herzlichen Gruß

Ihre Frauenvertreterin Simone Krupsack-Dabel

Inhalt

Vorwort der Bezirksbürgermeisterin.....	1
Vorwort der Frauenvertreterin.....	2
Vorbemerkungen:	1
Geltungsbereich.....	2
1. Analyse der Beschäftigtenstruktur, einschließlich Altersstrukturanalyse	3
1.1. Analyse des Ist-Standes zum 31.12.2025	3
1.2. Teilzeitbeschäftigung.....	6
1.3. Analyse der Auszubildenden.....	7
1.4. Analyse der Laufbahnen – Eingruppierung.....	8
1.5. Analyse der Führungspositionen.....	11
1.6. Übersicht der Führungsebenen.....	12
2. Berufliche und persönliche Entwicklung bzw. Qualifizierung.....	14
2.1. Jahresgespräche.....	17
2.2. Führungskräftefeedback.....	18
2.3. Beurteilungen und Anforderungsprofile.....	18
2.4. Mitarbeiter- und Mitarbeiterinnenbefragung.....	19
2.5. KompetenzPlus.....	20
2.6. Regionale und überregionale Netzwerke	20
2.7. Personalgewinnung.....	21
2.8. Befristeter Arbeitsplatzwechsel.....	22
3. Abgeleitete Ziele und daraus resultierende Maßnahmen	23
4. Fortschreibung des Frauenförderplans	29
5. Umsetzung des Frauenförderplans	29
6. Anhang.....	30
6.1. Auswertung der Beschäftigten nach Ämtern und Fachrichtungen insgesamt	30
6.2. Darstellung der Berufsfachrichtungen Ämterunabhängig mit einem Frauenanteil <= 41	
6.3. Beförderungen / Höhergruppierungen / Neubewertungen von Aufgabengebieten im Zeitraum vom 01.07.2023 bis 30.06.2025	53
6.4. Entwicklung der Beschäftigtenzahlen	53
6.4.1. Statuszugehörigkeit Beamte.....	53
6.4.2. Statuszugehörigkeit Angestellte/Arbeiter*innen bzw. Tarifbeschäftigte	53
6.5. Fazit.....	53

Vorbemerkungen:

Rund 60 % (Stand Dezember 2023) der Beschäftigten in der Bezirksverwaltung Mittes sind weiblich – damit liegt in der Gesamtbetrachtung keine Unterrepräsentanz von Frauen, sondern von Männern vor. Diese Aussage trifft auch auf die Fortschreibung mit Stand Dezember 2025 zu.

In der öffentlichen Verwaltung hängen die Gründe für das geringere Interesse von Frauen an Führungsaufgaben oft mit tief verwurzelten strukturellen und kulturellen Barrieren zusammen. Obwohl der Frauenanteil im öffentlichen Dienst Berlins insgesamt hoch ist, sinkt er auf höheren Hierarchieebenen deutlich ab. Diese Tatsache trifft demzufolge nicht nur auf das BA Mitte zu. Die zweite Fortschreibung des Frauenförderplans soll sich im BA Mitte auch mit folgenden Fragen beschäftigen:

1. Warum sind Frauen im Vergleich zu Männern im BA Mitte in höher dotierter Verantwortung – jedoch ohne Führungsrolle – beschäftigt?
2. Welchen Umsetzungsstand und Wirkungen haben die für die Förderplanperiode 2022 bis 2027 beschriebenen Maßnahmen?
3. Vor welchen Herausforderungen steht das Bezirksamt Mitte bei der Erarbeitung der nächsten Förderplanperiode 2028 bis 2033 im Kalenderjahr 2027?

Folgende Arbeitshypothesen wurden der Analyse als zentrale Gründe für „Hemmnisse“ in der Übernahme von Führungsaufgaben zugrunde gelegt:

1. Mangelnde Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Einer der Hauptgründe ist die schwierige Vereinbarkeit von Führungspositionen mit familiären Verpflichtungen, die nach wie vor häufiger von Frauen getragen werden.

- **Präsenzkultur:** In vielen Behörden herrscht noch immer eine Kultur der ständigen Verfügbarkeit vor Ort, die Teilzeitmodelle in der Führung erschwert. Ist das auch im BA Mitte so?
- **Fehlende Flexibilität:** Starre Arbeitszeitstrukturen kollidieren oft mit unvorhersehbaren familiären Anforderungen. Wie steht das BA Mitte dazu?

2. Strukturelle und kulturelle Hürden

Innerhalb der Verwaltung existieren oft informelle Netzwerke (sogenannte „Old Boys Networks“), zu denen Frauen schwerer Zugang finden. Wie begegnet das BA Mitte diesem Phänomen?

- **Gläserne Decke:** Trotz gleicher oder besserer Qualifikation steigen Frauen seltener in das obere Management auf.

Was braucht es, um mehr Frauen für die ersten beiden Führungsebenen im BA Mitte zu gewinnen?

Das Bezirksamt Mitte wurde mit dem Gütesiegel Familienfreundlicher Arbeitgeber Land Berlin (GfA) ausgezeichnet. Dieses Gütesiegel haben Dienststellen erhalten, die sich in besonderer Weise mit den Themen der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf befassen. Das Bezirksamt möchte innerhalb der Zertifizierung des Gütesiegels attraktive und familienfreundliche Arbeitsbedingungen schaffen.

Mit der 2. Zertifizierung im November 2025 wurden im BA Mitte Ziele und Maßnahmen entwickelt, die u.a. dem Ziel zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben dienen sollen. Die Themenbereiche: Kultur und Führung, Arbeitszeit und Arbeitsort, Informationen sowie Angebote für Beschäftigte sind geeignet, die Ziele des Frauenförderplans zu bedienen.

Neben den bestehenden Möglichkeiten von ortsunabhängigem Arbeiten für das BA Mitte, die eine auch eine geteilte Leitungsaufgabe in Teilzeit möglich machen, wurde das BA Mitte von

der Bezirksverordnetenversammlung ersucht, eine Menopausen-Strategie für Mitarbeitende des BA-Mitte, Arbeitgeber*innen aus Mitte und interessierte Mitbewohnerinnen zu erarbeiten. Die Entwicklung einer Menopausen Strategie hat das Ziel, die Sichtbarkeit des Themas Menopause am Arbeitsplatz zu erhöhen und eine wechselfreundliche Arbeitskultur im BA Mitte zu fördern. Weiterhin wird durch vielfältige Kooperationen innerhalb & außerhalb des BA Mitte und verschiedener Maßnahme Bausteine der Anstoß für weitere Entwicklungen gegeben. Eine möglichst breite Fächerung von Themen, denen Frauen das Arbeitsleben erschweren, sollen offen begegnet und aus der Tabuzone gezogen werden. Auf einen erneuten Abdruck der Präambel und der rechtlichen Grundlagen des Frauenförderplanes wird auch bei dieser zweiten Fortschreibung des Frauenförderplanes verzichtet. Gleiches gilt für die nicht repräsentative Ausweisung des Wertes an dem Geschlechtseintrag divers. Das Fachverfahren IPV bietet nur einen sehr geringen Wert an, der in der Gesamtbeschäftigtenanzahl den Männern zugeordnet wurde.

Geltungsbereich

Der Frauenförderplan gilt für alle Beschäftigten des Bezirksamtes Mitte von Berlin. Er ist Grundlage und findet Berücksichtigung bei der Entwicklung und Umsetzung von Personalentwicklungsmaßnahmen. Er gilt für die Zeit vom Januar 2022 bis zum Ablauf des 31.12.2027. Nach jeweils zwei Jahren sind die vereinbarten Maßnahmen zu evaluieren und - soweit erforderlich - anzupassen. Die Rechte der Personalvertretung und der Schwerbehindertenvertretung bleiben unberührt.

1. Analyse der Beschäftigtenstruktur, einschließlich Altersstrukturanalyse

Das Landesgleichstellungsgesetz Berlin verlangt von den Behörden des Landes mit dem Frauenförderplan eine differenzierte Bestandsaufnahme und Analyse ihrer Beschäftigtenstruktur. Auf deren Grundlage sollen Zielvorgaben und Maßnahme festgelegt werden, die alle zwei Jahre zu überprüfen sind.

1.1. Analyse des Ist-Standes zum 31.12.2025

Am 31.12.2025 waren im BA Mitte insgesamt 3433 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen beschäftigt (ohne Auszubildende und Praktikantinnen und Praktikanten). Davon waren 474 Beamte und Beamtinnen, sowie 2959 Tarifbeschäftigte.

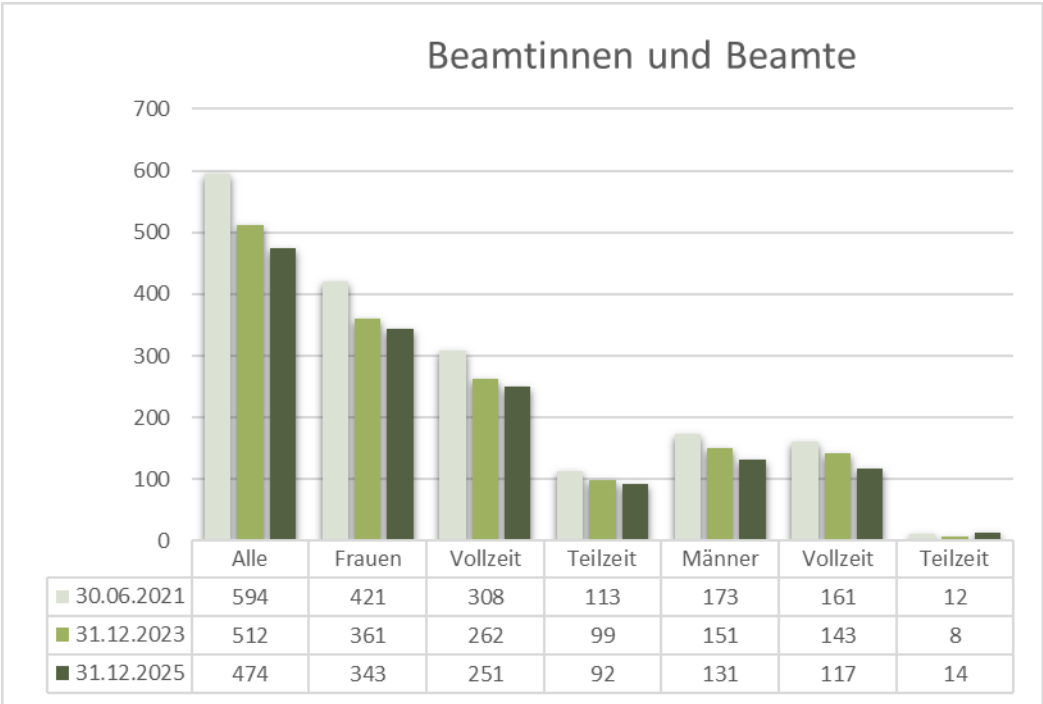
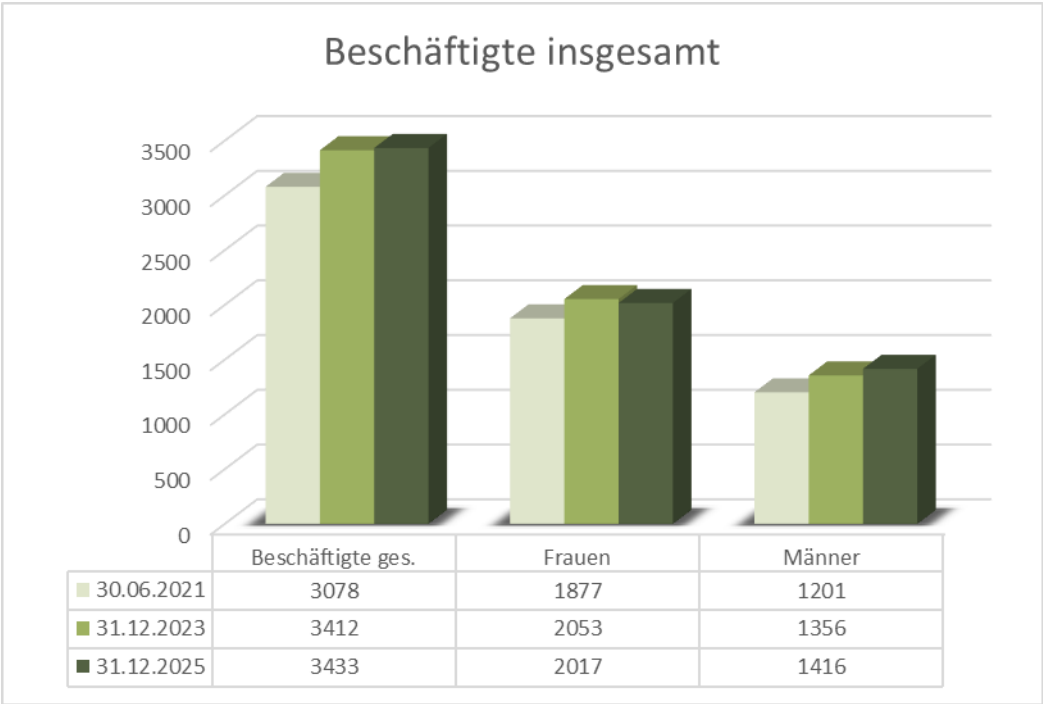
3433 Beschäftigte insgesamt	
2017 Frauen (58,75%)	1416 Männer (41,25%)

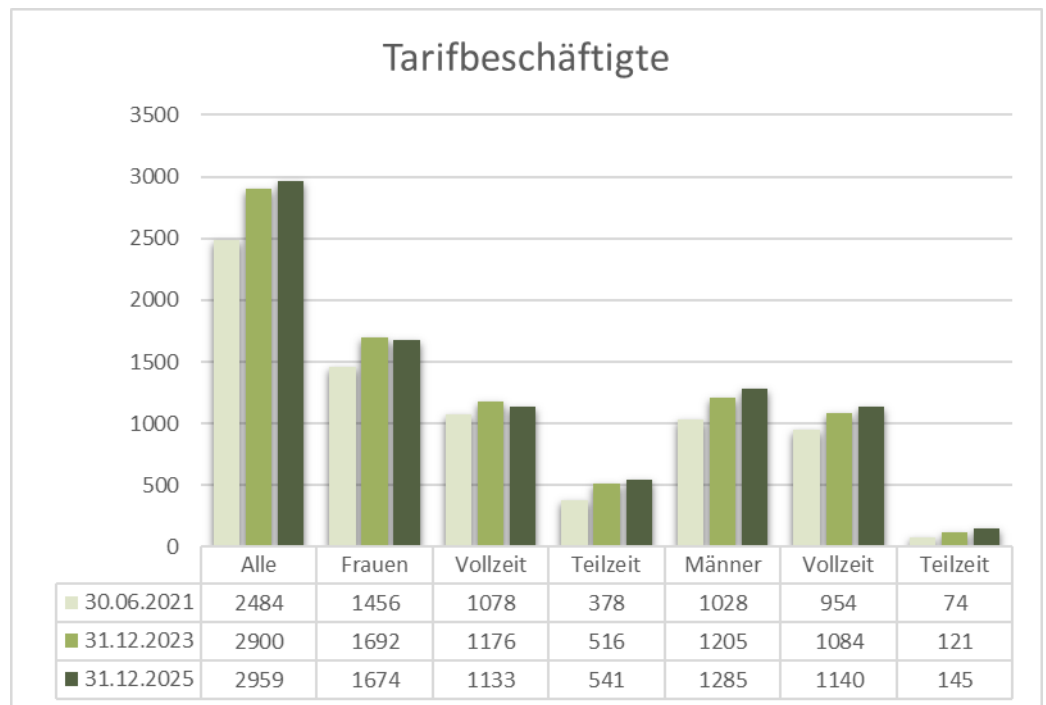
474 Beamtinnen und Beamte insgesamt	
343 Frauen (72,36%) davon 251 Vollzeit und 92 Teilzeit	131 Männer (27,63%) davon 117 Vollzeit und 14 Teilzeit

2959 Tarifbeschäftigte insgesamt	
1674 Frauen (56,57%) davon 1133 Vollzeit und 541 Teilzeit	1285 Männer (43,42%) davon 1140 Vollzeit und 145 Teilzeit

Entwicklung der Beschäftigtenzahl und Beschäftigungsmodelle (Vollzeit/Teilzeit) je Beschäftigungszuordnung (Beamte/Tarifbeschäftigte) und Geschlecht (Männer/Frauen) von der Erstellung des Frauenförderplanes über die erste (2024) und zweite Fortschreibung (2026).

Übersichten Modelle:





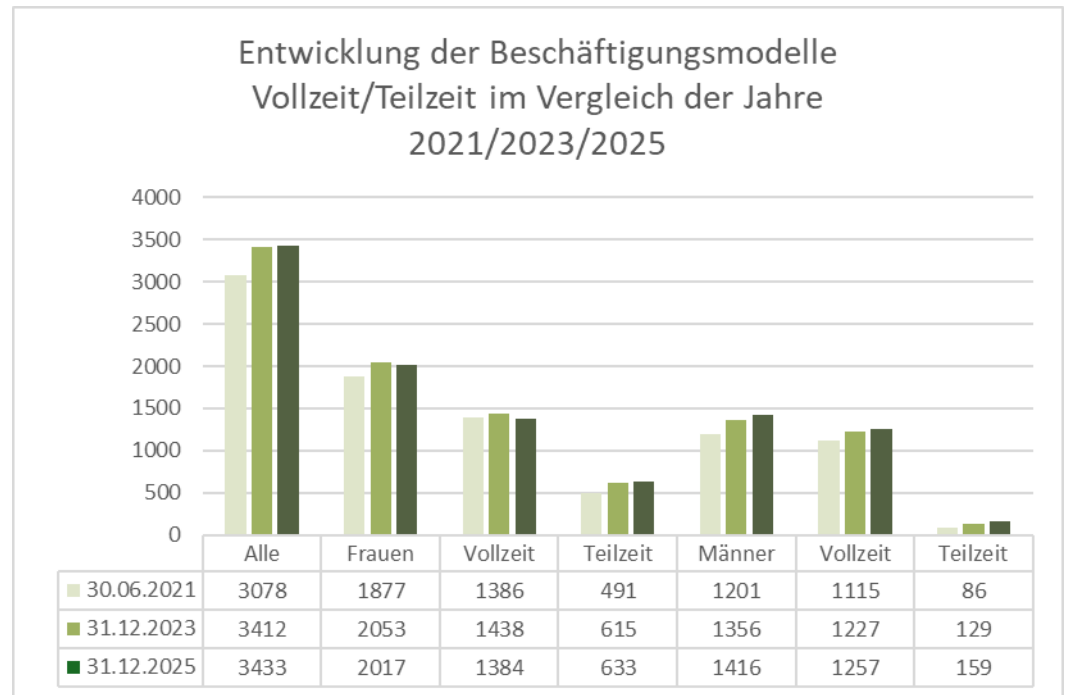
Die Entwicklung der zurückliegenden zwei Jahre (Berichtszeitraum von 2024 - 2025) zeigt, dass die Beschäftigtenanzahl insgesamt weiterhin ansteigt. Der prozentuale Anteil an weiblichen und männlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bleibt im Wesentlichen konstant.

In allen Beschäftigtengruppen machen Frauen den weitaus höheren Anteil aller Beschäftigten im BA Mitte aus. Das Teilzeitmodell wurde in den vergangenen 2 Jahren wiederum gut angenommen. Der Trend ist weiter ansteigend. Die Anzahl der Beschäftigtengruppe der Beamt*innen nimmt weiter ab (- 20% seit 30.06.2021).

1.2. Teilzeitbeschäftigung

Auch im BA Mitte wird Teilzeit immer noch überwiegend von Frauen ausgeübt.

Insgesamt arbeiteten am Stichtag 792 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Teilzeit, das sind 23,07 % der Beschäftigten. Den größten Anteil daran hatten Frauen mit 79,92% (2024=82,66 %), (2020=85,89 %). Auch hier zeichnet sich in den Jahren 2022 bis 2025 ein leicht rückläufiger Trend an, wenngleich der Unterschied der Inanspruchnahme dieses Beschäftigungsmodells noch immer eindeutig bei den Frauen verortet ist.



Mit der 17. Berichterstattung zum Landesgleichstellungsgesetz (LGG) im Sommer des vergangenen Jahres wurde im Zusammenhang mit der Teilzeitbeschäftigung folgende Frage gestellt:

„Welche Veränderungen wurden unternommen oder konnten beobachtet werden, um die Teilzeitbeschäftigung geschlechtergerechter zu gestalten?“

Sowohl Frauen als auch Männer im BA Mitte haben die Möglichkeit, auf Antrag eine Teilzeitbeschäftigung auszuüben. Eine geschlechtsspezifische Auswahl bei der Ausübung der Teilzeit ist bei der Bewilligung nicht ausschlaggebend. Die Werbung mit Informationen zur Inanspruchnahme von Teilzeitbeschäftigung wird auch im Rahmen der Maßgaben "Familienfreundlicher AG" im Beschäftigtenportal an alle Mitarbeitenden adressiert. Überwiegend wird die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung jedoch von Frauen wahrgenommen.

1.3. Analyse der Auszubildenden

Analyse der Auszubildenden		Stand 31.12.2025		
Art der Ausbildung	insgesamt	Frauen	Männer	Frauen-anteil %
Ausbildung				
Verwaltungsfachangestellte/r	26	12	14	46,15
Stadtsekretäranwärter*innen	6	6	0	100
Lebensmittelkontrollsekretär*in	1	0	1	0
Fachangestellte/r für Medien- und Informationsdienste	15	7	8	46,66
Medizinische/r Fachangestellte/r	5	5	0	100
Zahnmedizinische/r Fachangestellte/r	0	0	0	0
Gärtner/in Fachrichtung Zierpflanzenbau	2	2	0	100
Gärtner/in Fachrichtung Garten-u. Landschaftsbau	27	8	19	29,62
Vermessungstechniker/in	0	0	0	0
Duale Studiengänge				
Bauingenieur/in	3	2	1	66,67
öffentliche Verwaltung (Neu seit 10/2021)	3	3	0	100
Duales Studium Wirtschaftsinformatik/Verwaltungsinformatik	4	2	2	50
Duales Studium Soziale Arbeit	6	5	1	83,33
Stipendiaten				
Verwaltungsinformatik	0	0	0	0
soziale Arbeit	0	0	0	0
Summe	98	52	46	53,06 %

Die Auswertung zeigt ein fortgeschriebenes, paritätisch besetztes Verhältnis zwischen Frauen und Männern in der Ausbildung im BA Mitte. Dieser Trend setzt sich fort. Im Ausbildungsbereich der Verwaltungsfachangestellten ist es gelungen mehr Männer für den sehr stark von Frauen dominierten Aufgabenbereich zu gewinnen. Die Personalsteuerung fängt mit der Ausbildung an. Der Ausbildungsbereich der Gärtner*in den Fachrichtungen Garten- und Landschaftsbau sowie Zierpflanzenbau hat den Frauenanteil in den zurückliegenden 2 Jahren leicht erhöhen können.

Ausgewertet wurden zusätzlich die am 31.12.2025 im BA Mitte tätigen Praktikantinnen und Praktikanten. Von den insgesamt 32 Praktikant*innen waren 20 Frauen und 12 Männer. Damit haben sich mehr Frauen (62,5%) für ein Praktikum beim BA Mitte entschieden.

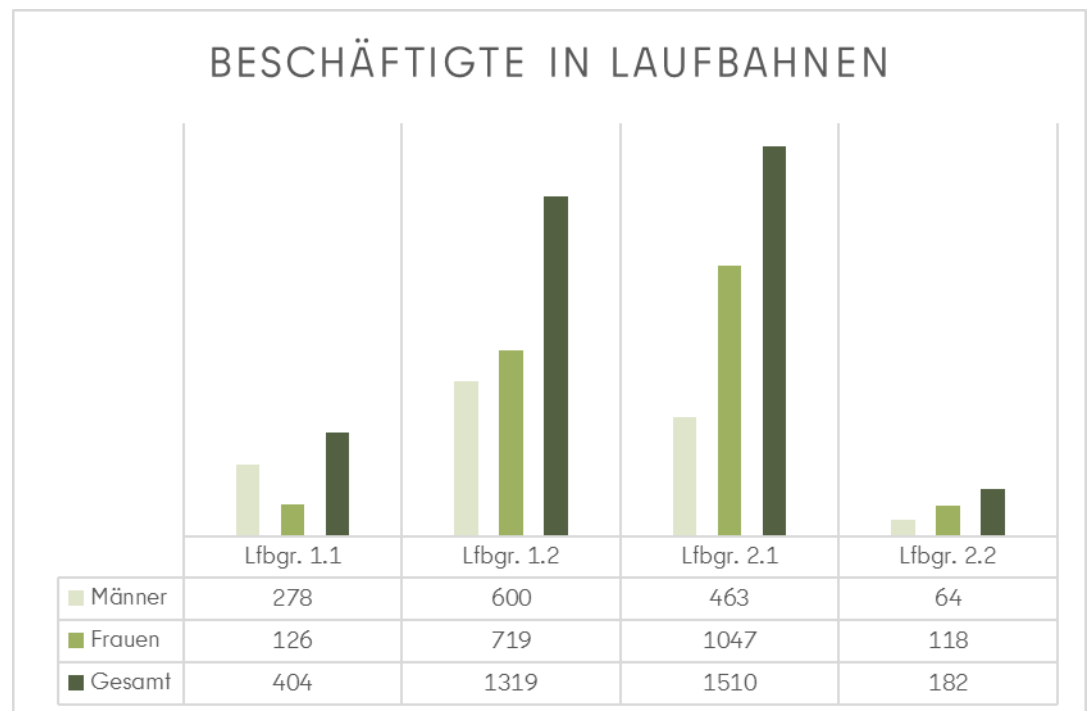
Anzumerken ist noch, dass weiterhin ein ausgeglichenes Verhältnis von männlichen und weiblichen „Azubis“ besteht.

1.4. Analyse der Laufbahnen – Eingruppierung

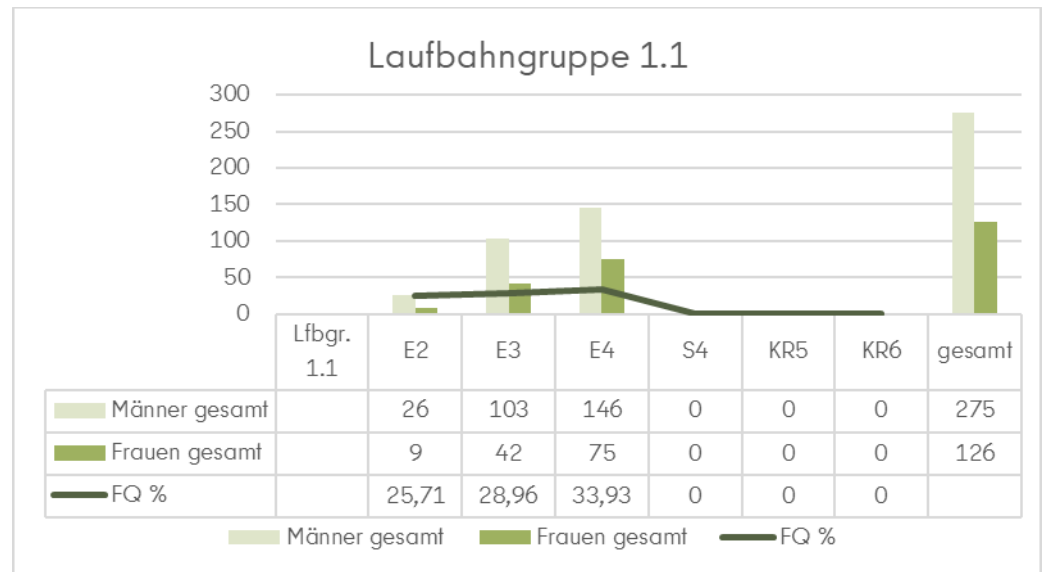
Die Einstufung gibt die jeweilige Besoldungs-, Vergütungs- bzw. Entgeltgruppe der oder des Beschäftigten an. Die Einstufung wird den entsprechenden Laufbahngruppen (Lfbgr.) zugeordnet. Mit dieser Fortschreibung des Frauenförderplanes wird eine Anpassung an die statistischen Merkmal-Beschreibungen der Statistikstelle bei der Senatsverwaltung für Finanzen vorgenommen. Die Lfbgr. 1.1 entspricht dem ehem. einfachen Dienst, die Lfbgr. 1.2 entspricht dem ehem. mittleren Dienst, die Lfbgr. 2.1. entspricht dem ehem. gehobenen Dienst und die Lfbgr. 2.2. entspricht dem ehem. höheren Dienst.

Die konkreten Einstufungen je Laufbahngruppe gestalten sich wie folgt:

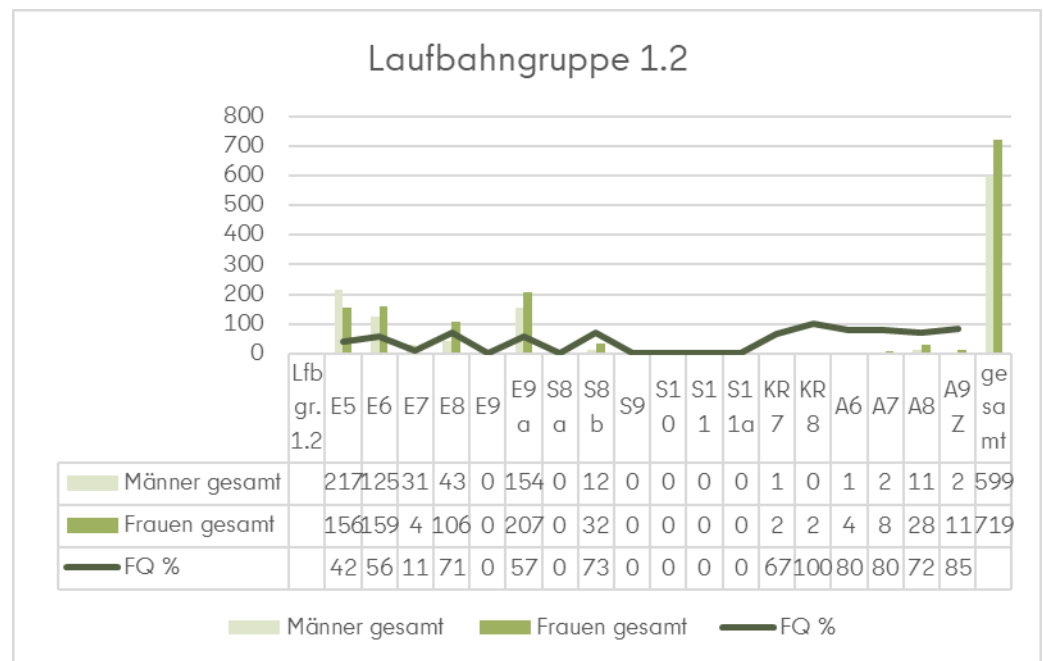
- Lfbgr. 1.1 (E2 bis E4; S4, KR5 - KR6)
- Lfbgr. 1.2 (A6 - A9Z, E5 - E9A, S8A - S11A, KR7 - KR8)
- Lfbgr. 2.1 (A9 - A13Z, E9b - E12, S11b - S18)
- Lfbgr. 2.2 (A13 - A16, B2 - B3, E13 - E15)



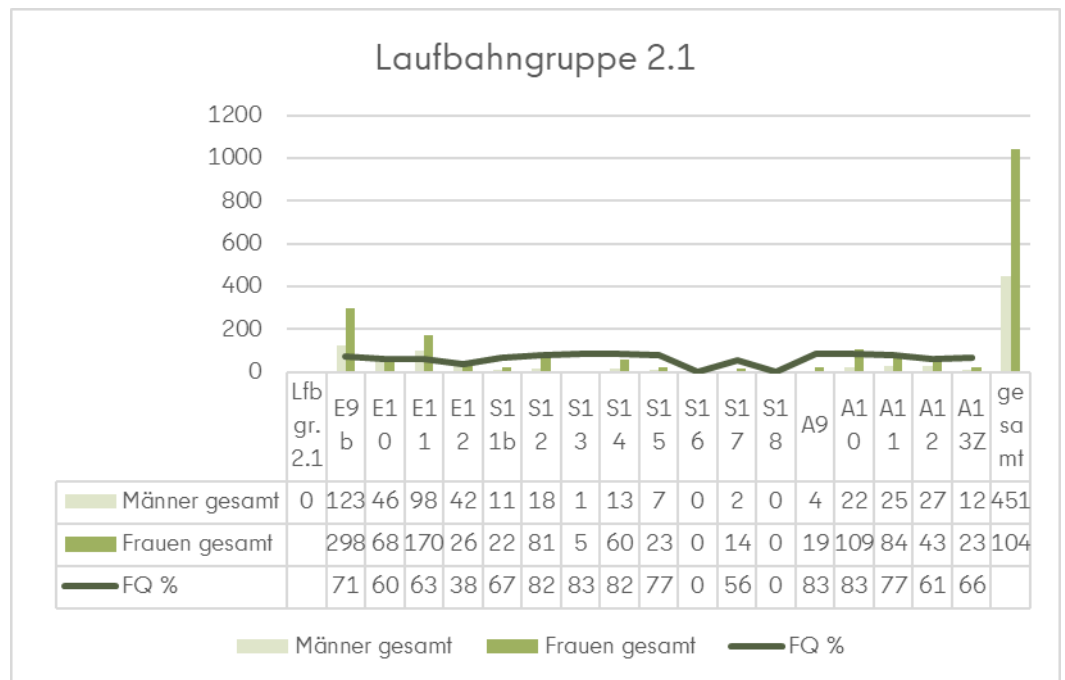
In Ausdifferenzierung der Laufbahngruppen und deren Einstufungen zeigen sich folgende Bilder:



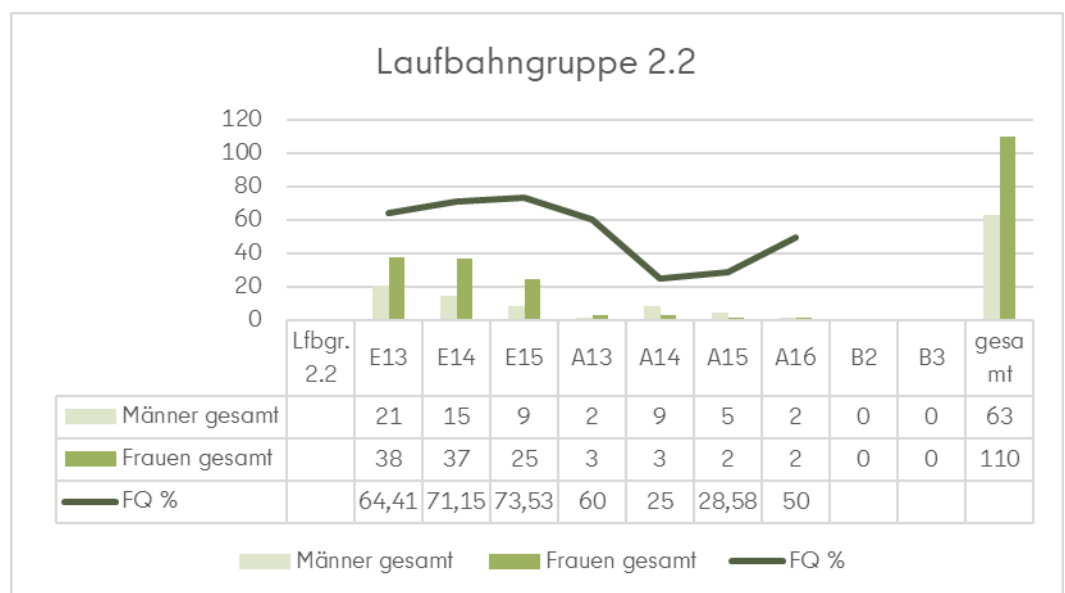
In der Lfbgr. 1.1. überwiegt der Anteil an Männern. Frauen sind mit 31.19 % in der Gesamtanzahl unterrepräsentiert.



Dieses Verhältnis lässt sich für die Lfbgr. 1.2. – dem ehemaligen mittleren Dienst nicht konstatieren. Hier wird ein Beschäftigungsverhältnis mit 54,51 % zugunsten der Frauen insgesamt deutlich. Differenziert betrachtet, sind Frauen lediglich in der „Eingangseingruppierung: E5 unterrepräsentiert.



Noch gravierender stellt es sich in der nächst höheren Lfbgr. 2.1 dar. Frauen stellen in dieser Lfbgr. mit 69,34 % den höchsten Anteil an Beschäftigten insgesamt. Eine Unterrepräsentanz ist in der Einstufung „E11“ festzustellen. In allen anderen Einstufungen dieser Laufbahngruppe dominieren die Frauen.



Auch in der höchsten Laufbahngruppe 2.2 sind Frauen mit einer prozentualen Quote von 64,84 % **nicht** unterrepräsentiert. Hier wird deutlich, dass Beamtinnen in den Einstufungen A14 und A15 unterrepräsentiert sind.

Wichtig ist es, auf die Erkenntnis zu reagieren, dass die nachgewiesene Mehrzahl von Frauen in den Endstufen der Lfbgr. 2.1 und 2.2 keine Führungsverantwortung tragen. Dieser Frage und den Möglichkeiten darauf mit Instrumenten des Personalmanagements zu reagieren, soll einen Schwerpunkt in diesem Bericht darstellen.

1.5. Analyse der Führungspositionen



In 2019 legte die Senatsverwaltung für Finanzen zur Einführung einer einheitlichen Definition und Maßstabes vier Führungsebenen für alle Berliner Behörden fest.

Die **Führungsebene 1** wird nach diesem

vorgegebenen Schema in den Bezirken durch die stellvertretende Dienststellenleitung besetzt, im Bezirksamt Mitte von Berlin demnach die Amtsleitung Steuerungsdienst, Personal und Finanzen. Diese Position bekleidet im Bezirksamt Mitte von Berlin ein Mann. Die **Frauenquote** der Landesbehörden in Berlin liegt bei 58,2 %. Frauen sind jedoch in einzelnen Bereichen, wie der oberen Führungsebene, der Führungsebene 1, mit 34-37 %, je nach Landesbehörde, sowie in technischen Berufen nach wie vor unterrepräsentiert.

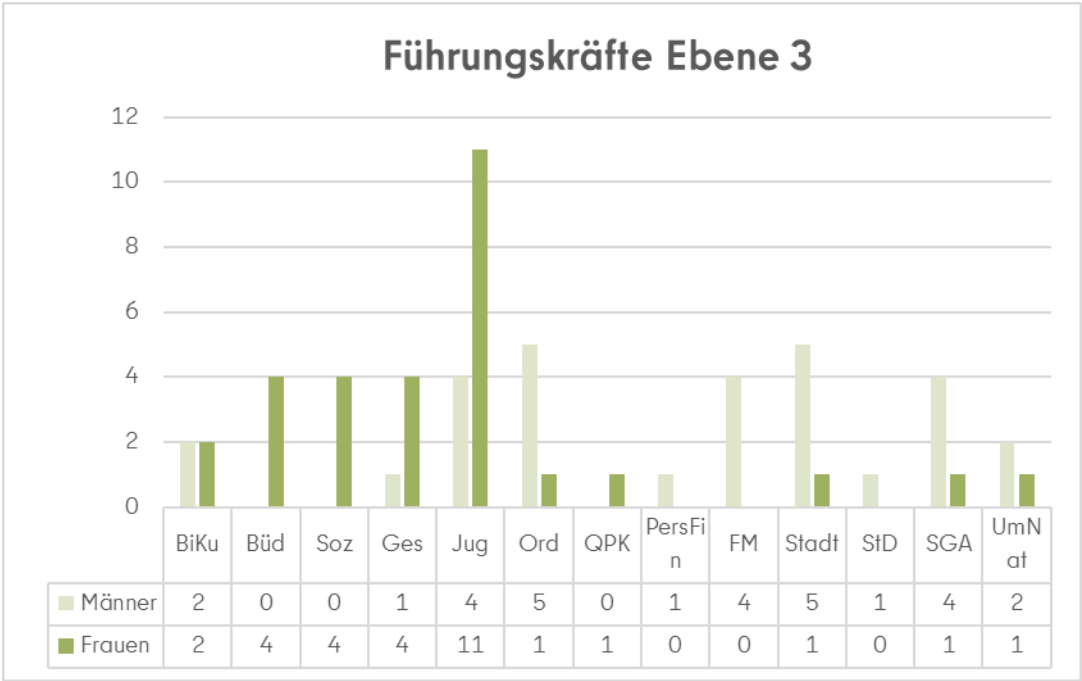
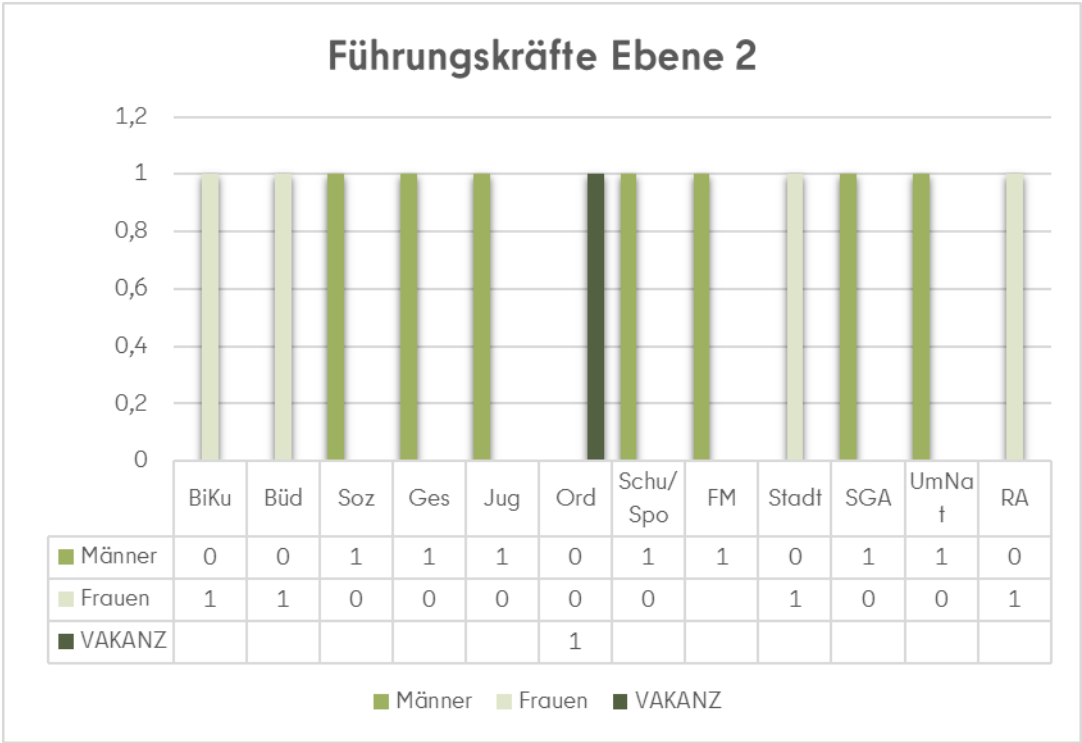
Die Fortschreibung auf der Datengrundlage vom 31.12.2025 zeigt, dass weiterhin die Führungspositionen der Ebene 2 (Amts- SE-Leitungen) überwiegend von Männern ausgeübt wird. Ohne den Kollegen der ersten Ebene, der zugleich die Leitung einer SE verantwortet, sind im BA Mitte 12 Leitungsfunktionen verankert. Davon waren zum Zeitpunkt der Analyse 7 mit männlichen Beschäftigten, 4 mit weiblichen Beschäftigten und 1 Position nicht (N.N.) besetzt, also vakant.

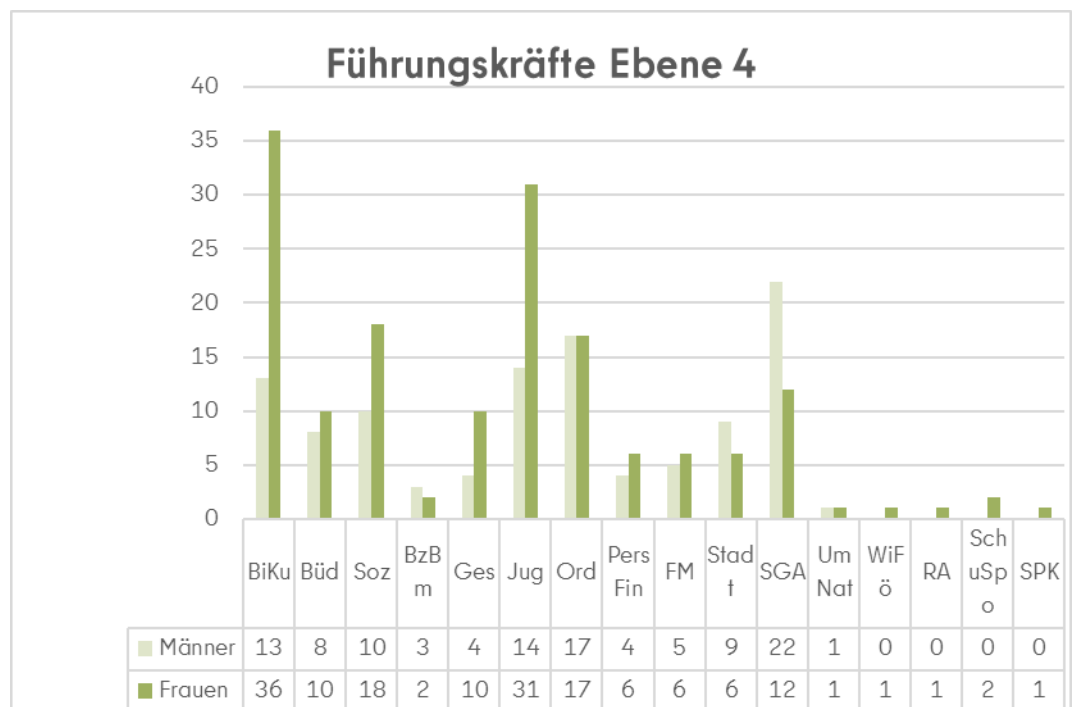
Um die Unterrepräsentation von Frauen in der **Ebene 2** abzubauen, wäre ein Augenmerk auf die Besetzung der Amtsleitung des Ordnungsamtes zu legen, bei gleicher Eignung einer Bewerberin den Vorzug zu geben.

In der **Ebene 3** der Fachbereichsleitungen hat das BA Mitte einen Bedarf an 65 Dienstkräften. Zum 31.12.2025 waren 59 Positionen besetzt. Davon 30 mit Frauen und 29 mit Männern. In dieser Führungskräfteebene wurde in den letzten 2 Jahren die Unterrepräsentanz von Frauen ausgeglichen. 6 Positionen sind noch vakant. Die „Feinanalyse zeigt, dass in der Ebene 3 dieses Gleichgewicht maßgeblich durch die Ämter: Bürgerdienste, Soziales, Gesundheit, Jugend und der OE QPK hergestellt wird.

Die **vierte Führungsebene**, also in der Regel Gruppen- und Teamleitungen, sind deutlich von Frauen dominiert: von beschriebenen 270 (69 mehr als vor 2 Jahren) Positionen sind 160 mit Frauen besetzt, das sind 59,26 %. Männer sind hier in 110 Funktionen vertreten, das sind 40,74 %. Alle weiteren Führungsfunktionen, die in den vorherigen Berichten dargestellt wurden, wurden lt. Richtlinie der SenFin in der 4. Ebene systemseitig verortet. Daraus erklärt sich der dargestellte Anstieg an Führungspositionen in der Ebene 4. Weitere Darstellungen verfälschen hier das Gesamtergebnis und werden nicht mehr ausgewiesen.

1.6. Übersicht der Führungsebenen





Fazit: Einzig in der 4. Führungsebene des mittleren Verwaltungsmanagements überwiegt der Anteil an Frauen sehr deutlich. Um einen Ausgleich in der 2. Führungsebene herzustellen wäre es wünschenswert, wenn die aktuell vakante Planstelle mit einer weiblichen Führungskraft besetzt werden würden um die bestehende Unterrepräsentanz abzubauen. Im Gegensatz zur Berichterstattung 2024 sind die Führungspositionen der Ebene 3 jetzt ausgeglichen (gleicher prozentualer Anteil an Männern und Frauen).

Eine Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen wird in den Ebenen 1 und 2 festgestellt.

Mit der ersten Fortschreibung wurde zusätzlich eine Auswertung der möglichen altersbedingten Austritte von Führungskräften nach Amt und Geschlecht in den nächsten Jahren angeboten. Stand der Daten ist der 1.1.2024. Die Statistikstelle des Landes Berlin geht von einem Austritt mit 64 Lebensjahren aus.

Der Genauigkeit halber werden die von der Statistikstelle erfassten Führungsebenen 1-4 ausgewiesen und Fluktuationsaspekte der Ebenen 3 und 4 unberücksichtigt gelassen.

Planbare Aspekte werden in den altersbedingten Austritten unterstellt. Handlungserfordernisse der Ämter und allen Organisationseinheiten stellen sich insgesamt wie folgt dar:

In den Kalenderjahren 2024 bis 2029 werden voraussichtlich 82 Führungskräfte der Führungsebenen (FE)1-4 aus dem Dienst ausscheiden. In der FE 2 werden es voraussichtlich 2 Männer sein. In der FE 3 scheiden insgesamt 20 Mitarbeitende aus (10 Frauen und 10 Männer). In der FE 4 werden insgesamt 60 Mitarbeitende bis 2029 aus dem aktiven Dienst ausscheiden (insgesamt 42 Frauen).

Empfohlen wird weiterhin, die Feinanalyse in Zusammenarbeit mit der SE StDPersFin, Personalentwicklungsberatung vorzunehmen um entsprechende Maßnahmen des Personalmanagements - mit Wirkung in die Zukunft - zielgerichtet einleiten zu können. Ziel dieses Berichtes ist

es, das besondere Augenmerk auf planbare Handlungserfordernisse für Frauen in Führung zu legen.

2. Berufliche und persönliche Entwicklung bzw. Qualifizierung

Nach Maßgabe des Landesgleichstellungsgesetzes sollen in allen Hierarchie- und Führungsebenen mindestens 50 % der Positionen von Frauen besetzt sein. Angesichts der fortbestehenden Unterrepräsentanz von Frauen in der ersten und zweiten Führungsebene ist es auch weiterhin Aufgabe der nächsten Jahre, ein deutliches Augenmerk auf die Entwicklung weiblicher Führungskräfte zu legen. Durch die OEs und den Fachbereich Personalmanagement werden mithilfe geeigneter Personalentwicklungsinstrumente Frauen auf freiwerdende Positionen vorbereitet.

Der Fachbereich Personalmanagement hat Arbeitshilfen und Richtlinien entwickelt, und zusätzlich zu den bekannten Personalentwicklungsinstrumenten Maßnahmen aus dem Frauenförderplan in die praktische Umsetzung gebracht. So sind auf der Grundlage eines mit der Frauenvertretung abgestimmten Konzeptes das Mentoring für Frauen gestartet und ein Leitfaden nebst Checklisten zur Anwendung der Tandemführung im Personalmanagement erarbeitet worden. Auf die Maßnahmen des Frauenförderplans wird noch näher eingegangen.

Auf die Umsetzung der Maßnahmen wird in dieser zweiten Fortschreibung ein Hauptaugenmerk gelegt. Von dem Erfolg der Maßnahmen hängt es ab, ob sie in dieser Art, verändert oder gar nicht in die Überlegungen an die Erstellung des Frauenförderplans der nächsten Förderperiode 2028 bis 2033 einfließen werden.

Die Frauenvertreterin unterstützt den Prozess der gezielten Entwicklung von Frauen weiter regelmäßig mit von ihr in Zusammenarbeit mit den Personalentwicklungsberaterinnen initiierten Inhouse-Seminaren, die sich speziell an Frauen richten und auf die Bedarfe der weiblichen Beschäftigten des Bezirksamts Mitte von Berlin zugeschnitten sind.

Bei der Umsetzung der Gleichstellung sind jedoch alle Führungskräfte gefragt. Für eine aktive Frauenförderung sind Führungskräfte erforderlich, die die Entwicklungspotenziale der Mitarbeiterinnen erkennen und entsprechende Maßnahmen unterstützen.

Mit der ersten Fortschreibung des FFPL 2024 wurde darauf abgezielt, Führungskräfte für die Themen Frauenförderung und Frauendiskriminierung zu sensibilisieren. Das 2024 angebotene Inhouse-Seminar „Führungsverantwortung in sensiblen Situationen“ wurde von 16 Führungskräften angenommen.

Mit der Einführung einer systematischen Qualifizierung von Führungskräften (Schulungskonzept Mai/2025) wird auch diesem Thema Rechnung getragen.

Das Bezirksamt hat am 09.07.2025 das Konzept zur systematischen Führungskräftequalifizierung beschlossen.

Führungskräften kommt insbesondere vor dem Hintergrund der aktuellen Herausforderungen – demographischer Wandel, Digitalisierung, Fachkräftemangel, Wertewandel – im Arbeitsalltag eine große Bedeutung zu.

Die systematische Qualifizierung soll alle Führungskräfte unterstützen, ihrer Führungsverantwortung bestmöglich nachkommen zu können. Sie dient darüber hinaus dazu, einheitliche Qualitätsstandards für das Bezirksamt Mitte zu definieren, von denen alle Beschäftigten gleichermaßen profitieren können.

Schulungsbedarfe wurden aufgrund aktueller Herausforderungen bzw. Entwicklungen sowie aus Gesetzen, Verordnungen und Maßnahmen identifiziert. Im Ergebnis wurden 13 Themen für die systematische Führungskräftequalifizierung für Führungskräfte des BA Mitte verpflichtend eingeführt.

Ein fester Bestandteil der Anforderungsprofile für Führungskräfte des BA Mitte ist die Kenntnis und Anwendung des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG).

Die ab 2025 von der Frauenvertreterin des Bezirksamtes Mitte avisierten Schulungsangebote für das Rechtsgebiet- LGG - an Führungskräfte ist leider nicht Realität geworden.

Beispiele von Seminarangeboten der Verwaltungsakademie und Inhouse Schulungen für die Zielgruppe der Frauen, sind in 2024 und 2025 wie folgt von weiblichen Beschäftigten des BA Mitte angenommen worden:

2024

Stimm- und Sprechtraining für Frauen (1TN)	Sicher auftreten-gut angenommen (1TN)	Selbstbild-Fremdbild: Wie wirke ich auf andere? (1TN)
ICH- als Führungspersönlichkeit (5TN)	Souveränitätstraining für weibl. Führungsnachwuchskräfte (21TN)	Souveränitätstraining für Frauen (14TN)
	Training Beckenboden (32TN)	

2025

Spiele der Macht (4TN)

Frauen in Führung:
Stärken, Strategien und
Netzwerke (2TN)Stimm- und Sprechtraining
(3TN)Selbstbild-Fremdbild: Wie
wirke ich auf andere?
(3TN)Rethorik für Frauen -
Grundkurs (1TN)Rethorik für Frauen -
Vertiefung (1TN)Erfolgreich verhandeln -
Seminar für Frauen (1TN)Frauenförderpläne
erstellen (1TN)Beteiligungsrechte der
Frauenvertreterin und
Beanstandungsverfahren
(1TN)Verhandlungsstrategien
für weibl. Führungskräfte
(16TN)Ich will mehr,
Verhandlungsstrategien
für weibl. FK. (3TN)Souveränitätstraining für
weibl.
Führungsnachwuchskräfte
(2TN)

Die im Herbst 2019 eingeführten Talentmanagementkonferenzen sollten ebenfalls dazu beitragen, den Personalentwicklungsprozess geplant, zielgerichtet, abgestimmt und transparent zu gestalten. Konkrete Entwicklungsplanungen sollten dort von allen Leitungskräften der Ämter, Serviceeinheiten und OEs gemeinsam und in Begleitung der Frauenvertreterin beschlossen werden.



Im Rahmen der Evaluation dieses Instrumentes musste jedoch festgestellt werden, dass die damit beabsichtigte ämterübergreifende Betrachtung und Planung nicht erreicht werden konnte.

Vor diesem Hintergrund hat das Bezirksamt am 15.08.2023 beschlossen, nicht weiter auf das Instrument der Talentmanagementkonferenz in der bisherigen Form zu setzen. Der Fachbereich Personal wurde gleichzeitig beauftragt, alternative Formate zu entwickeln, die an Stelle der Talentmanagementkonferenzen eingesetzt werden können, um das ursprüngliche Ziel weiter zu verfolgen. Zukünftig könnten die Talentmanagementkonferenzen durch zwei regelmäßige Formate ersetzt werden, die einerseits auf ein einheitliches Verständnis vom bestehenden bzw. künftigen Personalbedarf abzielen und andererseits neben einem fachlichen Austausch weiterhin

ämterübergreifende Personalentwicklungsplanungen sowie entsprechende Abstimmungen ermöglichen. Ein entsprechendes Konzept wurde erarbeitet und befindet sich (BA Vorlage Nr.1025) in der BA internen Abstimmung. Letztmalige Vertagung der Vorlage kann mit der Bezirksamtssitzung am 11.11.2025 nachvollzogen werden. Aktuell wird die Neugestaltung der Talentmanagementkonferenz im BA aber nicht weiterverfolgt.

Im Rahmen der Führungstätigkeit stehen die unterschiedlichsten Personalmanagementinstrumente zur Verfügung, die auch speziell im Bereich der Frauenförderung genutzt werden sollen.

Dazu gehören auch in dieser Fortschreibung:

2.1. Jahresgespräche

Im BA Mitte regelt die DA Jahresgespräche eine Form der Kommunikation zwischen Führungskräften und Mitarbeitenden. In der Handreichung zur Durchführung von Jahresgesprächen wird ausgeführt, dass die Grundsätze des bezirklichen Frauenförderplans sowie des SGB IX Anwendung finden. Im Rahmen dieser Gespräche besteht die Möglichkeit, über Kenntnisse, Fähigkeiten, Wünsche und Interessen der Beschäftigten zu reden und darauf aufbauend Personalentwicklungs- und Qualifizierungsmaßnahmen zu vereinbaren. Frauen können so gezielt auf Entwicklungsmöglichkeiten aufmerksam gemacht werden bzw. zur aktiven Mitwirkung motiviert werden. Die Verwaltungsvorschrift Inklusion (VV Inklusion) bietet die Ausgestaltung der Gespräche der Beschäftigten mit Schwerbehinderung an.

Jahresgespräche 2024 (abgeleitet aus Berichterstattung zum Zielsystem):

Ämter, SE, sonstige OE	Anzahl der angebotenen Jahresgespräche 2024 (2023)	Anzahl der angenommenen Jahresgesprächsangebote 2024 (2023)	Anteil angenommener Jahresgesprächsangebote 2024 (2023)
Amt für Bürgerdienste	157 (91)	16 (26)	10% (29%)
Amt für Soziales	225 (197)	20 (22)	9% (11%)
Amt für Weiterbildung und Kultur	93 (113)	68 (68)	73% (60%)
Gesundheitsamt	134 (53)	28 (11)	21% (21%)
Jugendamt	243 (164)	152 (74)	63% (45%)
Ordnungsamt	349 (387)	60 (64)	17% (17%)
Schul- und Sportamt	29 (0)	15 (0)	52% (0%)
SE Facility Management	50 (31)	17 (7)	34% (75%)
Steuerungsdienst, Personal und Finanzen	138 (28)	58 (11)	42% (39%)
Stadtentwicklungsamt	99 (87)	14 (11)	14% (13%)
Straßen- und Grünflächenamt	190 (68)	28 (7)	15% (10%)
Umwelt- und Naturschutzamt	29 (7)	15 (4)	52% (57%)
S Bezirksamt	1.736 (1226)	491 (305)	28% (25%)

Diese Auswertung verdeutlicht, dass bezogen auf die Gesamtanzahl aller im Bezirksamt Mitte beschäftigten Mitarbeitenden im Kalenderjahr 2024 gut 50% von ihren direkten Führungskräften ein (Jahres-) Gesprächsangebot erhalten haben. Im Vergleich zur ersten Fortschreibung des FFPL ist ein Anstieg um 14 % zu verzeichnen. Die Chance, sich in direkten Gesprächen jährlich mit seinen Mitarbeitenden über Entwicklungsmöglichkeiten, Zielerreichung bezogen auf das Arbeitsgebiet, Potentialanalysen, gegenseitige Erwartungshaltungen abzugleichen etc. und auch gezielte Fördermöglichkeiten von Frauen – wenn geboten – zu initiieren, wird noch immer verfehlt. Ein positiver Trend lässt sich jedoch konstatieren. Es besteht eine hohe Diskrepanz zwischen Angebot und Annahme von Jahresgesprächen. Aktuell gelingt es lediglich den Ämtern Weiterbildung und Kultur und dem Jugendamt, die Vorteile der Annahme von Jahresgesprächen an die Beschäftigten zu transportieren.

2.2. Führungskräftefeedback

Eine Möglichkeit, die Stärken und Schwächen der eigenen Führungsarbeit – auch speziell zu Fragen der Gleichstellung – zu reflektieren, bietet das Führungskräftefeedback. Auf der Grundlage der Kommunikation zwischen Führungskraft und Mitarbeitenden kann so die Arbeitsbeziehung verbessert werden.



2.3. Beurteilungen und Anforderungsprofile

Für Führungskräfte mit Personalverantwortung soll der Aspekt der Genderkompetenz in die Beurteilung einbezogen werden.

Die Anforderungsprofile der Führungskräfte mit Personalverantwortung enthalten die Befähigung, auf die Chancengleichheit der Geschlechter hinzuwirken.

Die berlinweiten Vorgaben von SenFin werden ergänzt durch fachliche Kenntnisse des LGG, AGG und des aktuellen Frauenförderplans. Gleichzeitig wird auf die gesellschaftspolitischen

Schwerpunkte in der Diversität und Migrationsgesellschaftlicher Kompetenz bei den Beschäftigten des BA Mitte geachtet.

Die Datenübermittlung für 2024 an das Zielsystem des BA Mitte zeigt folgende Darstellung:

Ämter, SE, sonstige OE	Anteil aktueller Anforderungsprofile 2024 (2023)	Anzahl Beurteilungsgespräche 2024 (2023)
Amt für Bürgerdienste	97% (91%)	21 (20)
Amt für Soziales	85% (84%)	56 (60)
Amt für Weiterbildung und Kultur	70% (46%)	29 (20)
Gesundheitsamt	93% (93%)	19 (16)
Jugendamt	96% (96%)	68 (62)
Ordnungsamt	82% (82%)	7 (33)
Schul- und Sportamt	44% (0%)	9 (0)
SE Facility Management	92% (82%)	14 (33)
Steuerungsdienst, Personal und Finanzen	69% (29%)	8 (0)
Stadtentwicklungsamt	98% (95%)	15 (21)
Straßen- und Grünflächenamt	53% (47%)	10 (36)
Umwelt- und Naturschutzamt	96% (81%)	11 (6)
S Bezirksamt	77,6% (71,8%)	267 (307)

Der Gesamtanteil aktueller Anforderungsprofile, d.h. diese Anforderungsprofile entsprechen den aktuellen Standards, haben mit einem Wert von 77,6 % eine hohe Zielerreichungsquote. Im Vergleich zum Kalenderjahr 2023 ist die Quote um 5,8 % angestiegen. Unter dem „Medianwert“ befinden sich lediglich das Amt für Weiterbildung und Kultur, das Schul- und Sportamt, die SE Steuerungsdienst, Personal und Finanzen und das Straßen und Grünflächenamt.

2.4. Mitarbeiter- und Mitarbeiterinnenbefragung

Mitarbeiter-/ und Mitarbeiterinnenbefragungen zum Thema Arbeit, Gesundheit und Soziales sollen regelmäßig im Wechsel mit einem Führungskräftefeedback stattfinden. Vollbefragungen der Mitarbeitenden fanden bisher in den Jahren 2007, 2017 und 2021 statt. Inhaltlich kann hier auf die Berücksichtigung der Gleichstellung von Frauen und Männern eingegangen werden.

Mit der Teilnahme an der **landesweiten Beschäftigtenbefragung "Impuls Berlin"** wurde vom BA Mitte die Gelegenheit ergriffen, an der ersten landesweiten Beschäftigtenbefragung teilzunehmen. Grundlage war die Festlegung einer Zufriedenheitsbefragung aller Beschäftigten des Landes Berlin im Koalitionsvertrag 2023-2026.

Mit dieser Befragung bestand die Chance, Meinungen der Beschäftigten des unmittelbaren Landesdienstes Berlins miteinander zu teilen und zielgerichtete Maßnahmen zu ergreifen, Arbeitsumfelder - und damit die Verwaltung - zukunftsfähig zu machen. Die Ergebnisse der Befragung stehen noch nicht zur Verfügung (März 2026).

2.5. KompetenzPlus

Zur strukturierten Förderung von Führungskräften und des Führungskräftenachwuchses wurde das Personalentwicklungsprogramm K+ im BA Mitte eingeführt. Dieses Programm richtet sich sowohl an Frauen als auch an Männer. Im Rahmen des Programms werden auch Inhalte bezüglich Gleichstellung, Personalentwicklung und Frauenförderung in der Führungsverantwortung vermittelt. Praxisnahe Projekte werden aus der Verwaltung für die Verwaltung dort bearbeitet und z.T. in die praktische Anwendung vermittelt.

Inzwischen wird die 6. Staffel geplant. Wie in den Staffeln zuvor, ist das Verhältnis der Teilnehmenden geschlechterparitätisch zusammengesetzt; eher mehr Frauen als Männer.

Bisher haben 70 Kolleginnen und Kollegen das Programm durchlaufen, wovon noch 45 im BA Mitte beschäftigt sind. Neben altersbedingten Austritten haben sich einige erfolgreich auf höhere Führungspositionen in anderen Behörden oder Bundesländern beworben.

Von den weiterhin im BA Mitte Beschäftigten sind 36 in Führungspositionen und zwei in Stellvertretungen. Dieses Instrument des Personalmanagement stellt ein sehr erfolgreiches Programm dar. 25 der 36 Führungspositionen werden von Frauen wahrgenommen und eine der zwei Stellvertretungen wird von einer Frau ausgeübt.

Ehemalige Teilnehmerinnen und Teilnehmer sind im Rahmen des K+-Mentorings oder des Frauenmentoring - als Mentorinnen oder Mentor - aktiv.

2.6. Regionale und überregionale Netzwerke

Sowohl für Fach- als auch Führungskräfte können Netzwerke Austausch- und Entwicklungschancen bieten. Die Teilnahme an entsprechenden Zusammenkünften sollte durch die Führungskräfte forciert werden, um Erfahrungen und gegenseitige Unterstützung zu ermöglichen.

Mit dieser Fortschreibung wird die Gelegenheit genutzt, auf den in 2025 von dem Personalmanagement initiierten Führungskräftezirkel im Bezirksamt Mitte hinzuweisen. Führungskräftezirkel sind regelmäßige Treffen zum kollegialen Erfahrungsaustausch und dienen der Verbesserung der Führungskultur und können im Ergebnis Karrierechancen fördern.

Frauenspezifische Netzwerke ermöglichen den Austausch und Rat in ähnlichen Situationen. Mit der Umsetzung der Maßnahme aus dem aktuellen Frauenförderplan - Mentoring für Frauen - startete am 10.12.2025 bereits die zweite Staffel, die von der Frauenvertreterin begleitet und von dem Personalmanagement organisiert und durchgeführt wird.

Mentoring für Frauen ist eine bezirksinterne Personalentwicklungsmaßnahme für Frauen, die einen fachbezogenen Wissenstransfer und eine Patenschaft innerhalb einzelner Mentoring-Tandems ermöglicht. Daraus sind ein Mentorinnen- und ein Mentee Netzwerk von weiblichen Führungskräften und denen die es Anstreben entstanden.

Mit dem Angebot des „Frauenstammtisch“ der Frauenvertreterin ist ebenfalls ein Netzwerk für Frauen aller Beschäftigungsformen zum BA Mitte entstanden.

2.7. Personalgewinnung

In den nächsten Jahren sind knapp 30 % aller Stellen neu zu besetzen. Das Bezirksamt Mitte von Berlin möchte als attraktiver und nachgefragter Arbeitgeber insbesondere für Frauen auftreten.

Das im Jahr 2016 verabschiedete Personalmanagementkonzept für das Bezirksamt Mitte eröffnet den Organisationseinheiten eine detaillierte Personalbedarfsplanung. Eine Auswertung der voraussichtlichen Personalabgänge soll immer auch geschlechtsspezifisch und funktionsbezogen durchgeführt werden. Damit erhalten die Organisationseinheiten die Möglichkeit, frühzeitig zu erkennen, zu welchen Zeitpunkten insbesondere Führungsfunktionen neu zu besetzen sind.

Bei bestehender Unterrepräsentanz ist darauf hinzuwirken, insbesondere Frauen mit den Stellenausschreibungen anzusprechen. Zur Erhöhung der Attraktivität sollen Stellen möglichst in vollem Umfang und mit dem Hinweis auf die Möglichkeit der Reduzierung der Arbeitszeit ausgeschrieben werden.

Die Ausbildungsplätze sollen – wie vom Landesgleichstellungsgesetz vorgesehen – mindestens zur Hälfte an Frauen vergeben werden. Dies gilt besonders für Ausbildungsbereiche, für die sich Frauen eher seltener interessieren, z.B. im Garten- und Landschaftsbau oder geodätischen Berufen.

Die zentrale Aus- und Fortbildung koordiniert die Einstellung von Auszubildenden im Rahmen der festgelegten Zuständigkeiten, beteiligt die Frauenvertreterin bei ihren Maßnahmen und informiert über Unterrepräsentanzen. Ein geeignetes Instrument zur gezielten Ansprache von jungen Frauen ist z.B. der Auftritt bei Ausbildungsbörsen oder Jobportalen: hier können Instrumente wie die Möglichkeit der Teilzeitausbildung oder die Aufnahme eines dualen Studiums vorgestellt werden, um leistungsstarke Persönlichkeiten zu gewinnen.

Mit dem **Personalentwicklungsprogramm 2030 (PEP 2030)** des Landes Berlin wird auch dem BA Mitte ein Strategierahmen angeboten, um die Handlungsfähigkeit der Berliner Verwaltung bis 2030 zu sichern. Es integriert zentrale Handlungsfelder wie Personalgewinnung, Demografie Management und die digitale Transformation.

Mit dem Fokus der **Personalgewinnung** liegt ein Schwerpunkt auf der Steigerung der Arbeitgeberattraktivität. Konkrete Maßnahmen umfassen unter anderem E-Recruiting, strategische Nachwuchsrekrutierung und zielgruppenspezifische Stellenanzeigen.

2.8. Befristeter Arbeitsplatzwechsel

Um dieses Instrument einer verstärkten Nutzung zu öffnen und einen einheitlichen Orientierungsrahmen für die Umsetzung anzubieten, wurde eine Arbeitshilfe erstellt.

Durch befristete Arbeitsplatzwechsel sollen Einblicke und Erfahrungen in anderen Bereichen gewonnen werden und dienen der Kompetenzerweiterung.

Im Februar 2025 wurden die redaktionell überarbeitete Fassung zur Arbeitshilfe „Befristeter Arbeitsplatzwechsel“ und das aktualisierte Formular „Vereinbarung Hospitation“ an alle Führungskräfte adressiert.

Wichtig hierbei ist zu beachten, dass die Frauenvertreterin bei allen Vorgängen zu beteiligen ist. Die aktuellen Unterlagen sind auch im Intranet hinterlegt.

Eine Wirkungsanalyse dieses Instrumentes steht in Zusammenarbeit mit den Internen Diensten noch aus. Eine Erfassung der Bedarfe ist dezentral bei den Internen Diensten organisiert. Diese werden regelmäßig aufgefordert zum internen Zielsystem des BA Mitte zu berichten. Die Berichterstattung zum Zielsystem ist Beratungsgegenstand an das Bezirksamtskollegium mit Diskussion der Zielerreichungsgrade. Überbezirklich findet dieses Personalmanagementinstrument Eingang in das landesweite Benchmark zu den Personaldaten an die Senatsverwaltung für Finanzen.



3. Abgeleitete Ziele und daraus resultierende Maßnahmen

Ziel und Maßnahme 2022 bis 2027

Ziel: Aufbau eines Mentorinnen-Netzwerk weiblicher Führungskräfte

Es existiert einen Mentorinnen Netzwerk, getragen durch weibliche Führungskräfte, welche Patenschaften für weibliche Beschäftigte übernehmen.

Maßnahmen:

M1 Entwicklung eines Konzeptes inklusive Aufgabenbeschreibung des Mentorinnen Netzwerks:

- Patenschaften für führungsinteressierte weibliche Beschäftigte
- Beratung in Führung
- Wissenstransfer

M2 Gezielte Ansprache weiblicher FK sowie weiblicher Beschäftigter, die K+ durchlaufen oder durchlaufen haben.

M3 Einladung zur Auftaktveranstaltung Mentorinnen.

NEU:

M4 Durchführung begleiten, neue M&M gewinnen, Maßnahme evaluieren

ERGEBNIS der 2. FORTSCHREIBUNG:

Es existiert ein Mentorinnen Netzwerk mit definierten Parametern.

Am 10.12.2025 startete die zweite Staffel mit 6 „M-Teams“. Mit einer Abschlussveranstaltung wurde die erste Staffel am 19.06.2025 beendet. Der Erfolg der Maßnahme lässt sich am Feedback der Teilnehmerinnen als durchweg positiv bemessen.

Die K+ Maßnahme dient der gezielten Ansprache von Teilnehmerinnen sind aktiv im Mentorinnen Netzwerk einzubringen.

Eine kontinuierliche Werbung wird in den persönlichen Beratungsgesprächen der Personalentwicklungsberater*innen an die personalverantwortlichen Dienstkräfte der Ämter/SE adressiert.

Das Mentorinnen Netzwerk ist weiterhin ein aktives Instrument des Frauenförderplanes und wird wenigstens bis 2027 verstetigt.

Ziel und Maßnahme 2022 bis 2027

Ziel: Die Anzahl der Bewerbungen von Frauen für Führungsfunktionen erhöhen

Anerkennung der Reproduktionsarbeit als ergänzender Nachweis geeigneter Kriterien der formalen Voraussetzungen, Berufserfahrungen und Softskills/außerfachliche Kompetenzen in Auswahlverfahren

Maßnahmen:

M1 Entsprechend angepasste einladende Ansprache im Ausschreibungstext

M2 Fragestellungen der Auswahlverfahren werden um Aspekte der Reproduktionsarbeit erweitert und Reproduktionsarbeit in die Bewertung aufgenommen

M3 Die Auswahlverfahren zur Einstellung neuer Beschäftigter werden strukturiert durchgeführt. Die Auswahlkommissionen sind geschlechtssparitätisch besetzt. Alle wertenden Personen eines Auswahlverfahrens sind in der Beobachtung geschult

ERGEBNIS 2. FORTSCHREIBUNG:

Aus der Zielverfolgung wird die Maßnahme der Anerkennung von Reproduktionsarbeit gestrichen, da sie für eine praktische Umsetzung nicht zielführend erscheint, um mehr Frauen in Führung zu bringen. Außerfachliche Kompetenzen sind in den Auswahlverfahren zum Organisations- und Zeitmanagement i.d.R. enthalten. Die Auswahlkommissionen der von dem Zentralen Bewerberbüro durchgeführten Personalauswahlverfahren sind stets geschlechtssparitätisch besetzt. Sind Führungsfunktionen im BA Mitte zu vergeben, übt die Frauenvertretung ihre „Wächterin“- Funktion“ aus und bringt sich im Sinne der Maßnahmenbeschreibung beratend ein.

Das Ziel wird entsprechend verändert weiterverfolgt.

Ziel: Jährliche Gleichstellungskonferenz

In Vorbereitung der Talentmanagementkonferenz findet einmal im Jahr eine Gleichstellungskonferenz statt, die im Rahmen der Personalbedarfsplanung den Aspekt der Gleichstellung betrachtet

Maßnahmen:

M1 Erarbeiten der Personalbedarfsplanung unter Berücksichtigung und Prüfung von Unterrepräsentanzen: Analyse der statistischen Daten von Personalabgängen, daraus resultierend Formulierung der Zielmarke / Quantifizierung zur Besetzung von Funktionen pro Amt mit Frauen bis 2027

M2 Unterrepräsentanz als zusätzliches Auswahlkriterium in der Talentmanagementkonferenz bei der Beschlussfassung von PE-Maßnahmen

M3 Organisation und Durchführung der Konferenz im Vorfeld der TMK mit den Personalverantwortlichen und der Frauenvertreterin

Ziel und Maßnahme 2022 bis 2027**ERGEBNIS der 2. FORTSCHREIBUNG:**

Es ist im BA Mitte nicht gelungen eine Gleichstellungskonferenz einzuführen und während der Dauer des Frauenförderplans zu etablieren. Begründet werden muss dieser Umstand u.a. leider mit der Tatsache, dass die grundlegenden Ideen und Zielsetzungen an das bestehende Konzept zur Durchführung von Talentmanagementkonferenzen den „Prüfstand“ noch immer nicht verlassen hat. Die Einigung an ein gemeinsames Verfahren auf der Grundlage eines Bezirksamtsbeschlusses war bislang dafür zwingend notwendig. Rahmenbedingungen für Personal-Auswahlkriterien zu definieren und von allen Führungskräften getragen zu etablieren ist eine zwingende Voraussetzung für professionelles Personalmanagement. Von den ursprünglich definierten Maßnahmen wird nunmehr Abstand genommen.

Für alle Führungskräfte ist die Personalentwicklungskompetenz, welche u.a. beschrieben ist als „Fähigkeit, die gesetzliche Verpflichtung zur Förderung von Frauen und Gleichstellung aus § 3 Abs. 1 LGG im Umgang mit weiblichen anzuwenden (Frauenförderkompetenz)“, obligatorischer Bestandteil des Anforderungsprofils.

Daten zu Unterrepräsentanzen sind im BA Mitte – nicht zuletzt durch den Frauenförderplan – vorhanden und können von den Führungskräften herangezogen werden.

Denkbar wäre auch die Entwicklung eines Konzepts für eine Gleichstellungskonferenz, welche nicht auf eine Talentmanagementkonferenz aufbaut. Zwingend erforderlich ist dafür aber die Unterstützung der Dienststellenleitung sowie des BA und die Bereitschaft aller dezentralen Fachämter, sich an einer gemeinsamen Umsetzung zu beteiligen.

Bis zum Ende der Förderplanperiode wird an einer Lösung gearbeitet.

Ziel: Förderung der beruflichen Entwicklungschancen von Frauen

Ein Fort- und Weiterbildungsprogramm für Frauen ist etabliert

Maßnahmen:

M1 Entwicklung frauenspezifischer Fortbildungsformate als Inhouse-Programm, gemeinsam von FV und zentraler Personalentwicklungsberatung / Fortbildungsbeauftragte konzipiert und das Programm K+ ergänzend

M2 Einstellung von Mitteln im Haushalt für FV zur Finanzierung des Seminarprogramms

ERGEBNIS der 2. FORTSCHREIBUNG:

Fortbildungsformate an Frauen wurden unter 2. (Berufliche und persönliche Entwicklung bzw. Qualifizierung) für die Kalenderjahre 2024 und 2025 aufgeführt.

Haushaltsmittel sind in Abstimmung mit der der SE PersFin verfügbar.

Mit diesem vielfältigen Angebot von Fort- und Weiterbildungen an Frauen ist das Ziel der Etablierung der Förderung beruflicher Entwicklungschancen von Frauen erreicht.

Ziel und Maßnahme 2022 bis 2027

Die Weiterentwicklung und ggf. Angebotsausweitung auf aktuelle Themen für und an Frauen steht selbstverständlich weiterhin auf der Agenda des aktuellen Frauenförderplanes.

Ziel: Systematische Aufstiegsqualifizierung

Neben gängiger Personalentwicklungsmaßnahmen ist unter Berücksichtigung der Ergebnisse der Gleichstellungskonferenz und mit Blick auf Bereiche mit Unterrepräsentanz von Frauen eine systematische Aufstiegsqualifizierung etabliert

Maßnahmen:

M1 temporäre Übernahme von Führungsaufgaben in Vertretungsfällen auch außerhalb der eigenen OE, in Projekten oder in Teilaufgabenbereichen

M2 Schaffen der haushaltsrechtlichen Voraussetzungen zum Einstellen von je 2 Beförderungssämtern der Laufbahngruppen 1 und 2 bis A13s, angesiedelt bei der SE PersFin oder BzBm zum stellenplanunabhängigen Qualifizierungseinsatz und Vorbereitung auf den Aufstieg in das 1. bzw. 2. Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2

M3 Abschluss einer DV PE zur gezielten Qualifizierung von Mitarbeitenden insbesondere der Tarifbeschäftigten

M4 zentrale Erfassung aller Personalentwicklungsmaßnahmen durch die SE PersFin

M5 Mindestens die Hälfte der Fortbildungsinteressierten und Lehrgangsteilnehmenden sind Frauen. In verpflichtend anzubietenden Jahresgesprächen werden Frauen auf die Möglichkeiten weiter qualifizierender Lehrgänge hingewiesen und Optionen der Unterstützung und Förderung eröffnet.

ERGEBNIS der 2. FORTSCHREIBUNG:

Die FK-Qualifizierung ist konzeptionell untersetzt und wird aktiv umgesetzt.

Aufstiegsqualifizierungen werden weiterhin von der Fortbildungsbeauftragten dokumentiert

In den Jahresgesprächen wird von den Führungskräften aktiv für Fortbildungen geworben.

Die DV PE zur gezielten Qualifizierung von Mitarbeitenden insbesondere der Tarifbeschäftigten ist nicht mehr existent. In der Verantwortung für die Potentialanalyse von Dienstkräften bei der Bedarfsfeststellung von Fort-/Weiterbildungs- und Laufbahnwechselnotwendigkeiten (Chancen) stehen dezentral die Führungskräfte. Das ist u.a. der dezentralen Fach- und Ressourcenverantwortung geschuldet. Alle Serviceleistungen zur Umsetzung geplanter Förderungen von Dienstkräften stehen in der Kommunikation mit den Personalentwicklungsberater*innen permanent zur Verfügung.

Zusätzlich wurden im Haushalt Stellen festgeschrieben, welche Ämter unterstützen sollen, die Beschäftigten Aufstiegsqualifizierungen ermöglichen. Diese Stellen stehen grundsätzlich zur Verfügung, um die mit den Aufstiegsqualifizierungen einhergehenden Qualifizierungszeiten (und damit Fehlzeiten am eigentlichen Arbeitsplatz) auszugleichen.

Ziel und Maßnahme 2022 bis 2027

Ziel: Führungsfunktionen als Tandem

Die Wahrnehmung von Führungsfunktionen als Tandem ist etabliert.

Maßnahmen:

M1 Für die modellhafte Erprobung der Tandemführung wird eine geeignete Funktion evaluiert

M2 Durchführung & Evaluation Modellhafte Tandemführung

ERGEBNIS der 2. FORTSCHREIBUNG:

Diese Maßnahme des FFPL wurde als Personalentwicklungsmaßnahme in das Portfolio der Personalentwicklungsberater und Beraterinnen zur Umsetzung aufgenommen. Im Sinne der Gleichstellung wird dieses Maßnahme Angebot nicht nur an Frauen sondern an alle Beschäftigten des BA Mitte gerichtet. Erfahrungen wurden in diesem Fortschreibungszeitraum mit einem männlichen Tandem gemacht.

Grundlage der gewonnenen sehr positiven Erfahrungen war ein mit der Frauenvertreterin erarbeiteter Fragebogen mit z.B. folgenden Fragestellungen:

- Wie haben Sie Ihre Tandemführung aufgebaut?
- Nehmen die Tandempartner*Innen unterschiedliche Aufgaben wahr?
- Haben Sie geteilte fachliche Zuständigkeiten oder sind Sie beide für alles gemeinsam zuständig?
- Haben Sie ein gemeinsames Postfach?
- Wer beantwortet Anfragen von Dritten, leistet die Zuarbeiten?
- Wer führt das Personal, wendet PE-Instrumente an (Jahresgespräche, DLBs, Kritikgespräche)?

Abgerundet wird das Bild durch Fragen zu Dienstberatungen, Feedbackregelungen, Kommunikationsregelungen und Möglichkeiten der Übermittlung von Erfahrungen hinsichtlich der Weiterentwicklung des Instrumentes für die Zukunft.

Die Möglichkeit Führungspositionen als Tandem zu erproben wird aktiv beworben. Das geschieht in den Beratungsgesprächen der Personalentwicklungsberater*innen mit den Ämtern/SE und las Werbung im B-Portal.

Für die Dauer der Förderplanperiode wird für dieses Instrument weiterhin geworben.

Ziel: Unterstützung der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und privaten Aktivitäten

Das Bezirksamt Mitte zeichnet sich als familienfreundlicher und die persönlichen Belange der Beschäftigten berücksichtigender Arbeitgeber aus

Maßnahmen:

Ziel und Maßnahme 2022 bis 2027

M1 Eltern können nach Rückkehr aus der Elternzeit oder Beurlaubung auf den bisherigen Arbeitsplatz zurückkehren, wenn sie es wünschen. Sie haben Anspruch auf den bisherigen Arbeitsplatz nach Rückkehr aus der Elternzeit

M2 Aktuelle Rechtsprechung der EU in Bezug auf Gleichstellung wird konsequent umgesetzt

M3 Elternzeit- bzw. Beurlaubungsververtretungen werden ausschließlich befristet eingestellt

M4 pro Standort ist ein Eltern- Kind- Büro eingerichtet

M5 Das Kontakthalteprogramm wird konsequent angewendet. Beurlaubte Frauen erhalten Einladungen zu Fortbildungen und Informationen zu Stellenausschreibungen

M6 die Kinderkoffer werden gepflegt

M7 Jede Ausbildung wird auch in Teilzeit angeboten

ERGEBNIS der 2. FORTSCHREIBUNG:

- Rezertifizierung Gütesiegel
- Alle Maßnahmen wurden bereits mit der ersten Fortschreibung des Frauenförderplans umgesetzt.

Selbstverständlich werden alle Maßnahmen weiterhin verstetigt.

Ziel: Das Bezirksamt Mitte von Berlin ist frei von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz und Diskriminierung

Maßnahmen: Regelmäßige Fortbildungen werden angeboten und sind von den Führungskräften wahrzunehmen

ERGEBNIS der 2. FORTSCHREIBUNG:

Während das Ergebnis der ersten Fortschreibung die in 2023 besuchten Schulungen zum AGG und LADG beinhaltete, kann für 2025 auf Schulungsteilnahmen des expliziten Themenschwerpunktes der sexuellen Belästigung berichtet werden.

1. Thema: Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz – Wie werde ich meiner Rolle als Führungskraft gerecht? (22 Teilnehmende)
2. Thema: Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz – Richtlinien und Standards. (35 Teilnehmende) und eine zusätzliche Auswahl an Fortbildungen um Diskriminierungen im Erwerbsleben zu begegnen:
 1. Diversity-Akzeptanz der Vielfalt und Einführung in das AGG und LADG mit insgesamt 76 Teilnehmenden.
 2. Anti-Rassismus-Training mit 4 Teilnehmenden
 3. Diversitätssensibles Konfliktmanagement und konstruktives Konfliktmanagement: 15 Teilnahmen
 4. Umgang mit Konflikten und Gefahrensituation-Deeskalation mit 39 Teilnehmenden

Ziel und Maßnahme 2022 bis 2027

Die Fortbildungen wurden sowohl von Führungskräften als auch von Beschäftigten ohne Führungsverantwortung besucht. Eine möglichst hohe Schulungsreichweite führt im Ergebnis zu einem erweiterten Problembewusstsein bei allen Mitarbeitenden.

Alle Schulungen des Personals dienen dem Ziel, eine max. Sensibilität und Haltung für die Themen gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz und gegen Diskriminierung zu entwickeln und wurden aus diesem Grunde auch in dem verpflichtenden Fortbildungskatalog für Führungskräfte festgeschrieben. Alles dient der Unterstützung der der Maxime des BA Mitte KEINE DISKRIMINIERUNG zu dulden.

4. Fortschreibung des Frauenförderplans

Der Frauenförderplan wird für einen Zeitraum von 6 Jahren erstellt und ist im Abstand von 2 Jahren zu aktualisieren. Grundlagen für seine Fortschreibung bilden eine Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur im Bezirksamt.

Dass LGG legt hierzu in der §§ 4 und 19 fest, welche Daten von den Verwaltungseinrichtungen regelmäßig zu erheben sind.

Wünschenswert wäre, hierbei eine stetige korrekte Pflege aller zur Verfügung stehenden Datenbanken um den Aufwand der Erhebung möglichst gering zu halten.

Mit diesem Bericht wird die zweite Fortschreibung des Frauenförderplans vorgenommen.

5. Umsetzung des Frauenförderplans

Alle Dienstkräfte sind aufgefordert, selbst Anregungen für eine aktive Frauenförderung zu geben. Ansprechpartner*innen sind hierfür die Frauenvertreterin und die direkten Dienstkräfte mit Führungsfunktion.

Um die Information aller Mitarbeiter*innen des Bezirksamtes zu Gleichstellungsfragen bzw. aktuellen Maßnahmen zur Frauenförderung zu gewährleisten, ist der Frauenförderplan allen Dienstkräften zur Kenntnis und Verfügung zu geben.

Die Fortschreibung des Frauenförderplanes wird - wie bisher - im Beschäftigtenportal des Personalmanagements, der Frauenvertreterin und der Zielgruppenförderung hinterlegt sein.

Darüber hinaus werden den Amts- und SE- Leitungen und der Frauenvertretung jeweils die notwendigen Exemplare zur Verteilung an die Dienstkräfte, die keinen Zugriff auf das Beschäftigtenportal haben, zur Verfügung gestellt.

6. Anhang

§ 8 Abs. 1 LGG

Einstellungen und Beförderungen

(1) Frauen, die eine zur Ausfüllung der Stelle gleichwertige Qualifikation (Eignung, Befähigung und fachliche Leistung) besitzen wie männliche Mitbewerber, sind diesen gegenüber unter Wahrung der Einzelfallgerechtigkeit solange bevorzugt einzustellen, bis der Anteil der Frauen in der betreffenden Laufbahn (z.B. im mittleren Dienst) oder Berufsfachrichtung (z.B. nichttechnischer Verwaltungsdienst, Büchereiwesen, etc.) der jeweiligen Einrichtung (BA Mitte) nach §1 mindestens 50 vom Hundert beträgt.

Auf dieser Grundlage werden nachfolgende Auswertungen angefügt. Es gelten als Grundlagen die §§ 3,6-8 und 17 (2) LGG. Bei der Auswahlentscheidung ist dem Recht der Frauen auf Gleichstellung im Erwerbsleben Rechnung zu tragen. Dies ist insbesondere ein wichtiger Entscheidungsfaktor bei der Stellenbesetzung von Leitungsfunktionen wie z.B. in der höheren Funktionsebene mit deutlicher Unterrepräsentanz von Frauen.

6.1. Auswertung der Beschäftigten nach Ämtern und Fachrichtungen insgesamt

Frauenanteile (Vollzeit und Teilzeit) in den Ämtern/SE/OE:

Frauenanteil gleich oder weniger 50%		Frauenanteil über 50%	
Amt/OE/SE	Frauenanteil	Amt/OE/SE	Frauenanteil
SGA	29,46%	Bezirksstadträte	52,63%
Schul- und Sportamt	32,07%	Steuerungsamt	54,55%
SPK	33,33%	Stadtentwicklungsamt	55,83%
SE Facilitymanagement	39,41%	Bezirksbürgermeister	67%
Ordnungsamt	42,25%	Umwelt- und Naturschutzamt	69,09%
Bezirksverordnetenversammlung	50%	Jobcenter	69,59%
		Amt für Weiterbildung und Kultur	70,90%
		Amt für Bürgerdienste	70,97%
		Amt für Soziales	72,64%
		SE Personal und Finanzen	74,59%
		Beschäftigtenvertretung	75%
		QPK	75%
		Jugendamt	77,20%
		Rechtsamt	78,57%
		Gesundheitsamt	83,01%
		Wirtschaftsförderung	100%

Aufteilung innerhalb der Ämter und Fachrichtungen mit einem Frauenanteil von weniger als 50%

Dargestellt sind demnach nur die Bereiche in denen Frauen unterrepräsentiert sind.

Stand 31.12.2025

Unterrepräsentanzen von Frauen am 31.12.2025 je Amt/SE/OE							
Fachrichtung und Einstufung							
Amt/SE/OE	männlich			weiblich			Frauen-an- teil in %
	Voll- zeit	Teil- zeit	Ge- samt	Voll- zeit	Teil- zeit	Ge- samt	(Teil-zeit Voll-zeit)
Amt f.Weiterbildung u. Kultur	59	19	78	125	65	190	70,90
Allg. Verw. (BezV): Nichttechn. VerwD	31	2	33	56	27	83	71,55
Bautechnik (Übriges)			0		1	1	100,00
Büchereiwesen	11	6	17	55	29	84	83,17
A14	1		1			0	0,00
Gebäude-/Materialwirtsch., Vervielfältig	6	2	8			0	0,00
E3	6	2	8			0	0,00
Küchentätigkeiten			0	1		1	100,00
Schuldienst (allgemeinbil- dend, berufsb.)		1	1		1	1	50,00
E3		1	1			0	0,00
Volkshochschuldienst	10	8	18	13	7	20	52,63
E11	4	2	6	3	1	4	40,00
Weitere Tätigkeiten	1		1			0	0,00
E3	1		1			0	0,00
Amt für Bürgerdienste	56	7	63	116	38	154	70,97
Allg. Verw. (BezV): Nichttechn. VerwD	56	7	63	114	38	152	70,70
E10	4		4	2	1	3	42,86
Sozialwesen			0	2		2	100,00
Amt für Soziales	77	10	87	169	62	231	72,64
Allg. Verw. (BezV): Nichttechn. VerwD	63	7	70	142	57	199	73,98
A6	1		1			0	0,00
AT1	1		1			0	0,00
Jugendpflege	1		1	1		1	50,00
Sozialwesen	11	3	14	26	5	31	68,89
E11	1		1			0	0,00
	Voll- zeit	Teil- zeit	Ge- samt	Voll-zeit	Teil- zeit	Ge- samt	(Teil-zeit Voll-zeit)
Weitere Tätigkeiten	2		2			0	0,00
E3	2		2			0	0,00

Unterrepräsentanzen von Frauen am 31.12.2025 je Amt/SE/OE							
Fachrichtung und Einstufung							
Amt/SE/OE	männlich			weiblich			Frauen-an- teil in %
	Voll- zeit	Teil- zeit	Ge- samt	Voll- zeit	Teil- zeit	Ge- samt	(Teil-zeit Voll-zeit)
Beschäftigungsvertretung	1		1	2	1	3	75,00
Allg. Verw. (BezV): Nichttechn. VerwD	1		1	2	1	3	75,00
Bezirksbürgermeister	22	4	26	42	12	54	67,50
Allg. Verw. (BezV): BezBm, BezSt	1	1	2	2		2	50,00
E11	1	1	2	1		1	33,33
Allg. Verw. (BezV): Nichttechn. VerwD	20	3	23	40	12	52	69,33
A10	1		1			0	0,00
E12	4		4			0	0,00
E3	1		1			0	0,00
Bautechnik (Übriges)	1		1			0	0,00
E11	1		1			0	0,00
Bezirksverordnetenversamm- lung	2		2	2		2	50,00
Allg. Verw. (BezV): Nichttechn. VerwD	2		2	2		2	50,00
E8	2		2			0	0,00
BzStR	9		9	9	1	10	52,63
Allg. Verw. (BezV): BezBm, BezSt	5		5			0	0,00
B4	4		4			0	0,00
B5	1		1			0	0,00
Allg. Verw. (BezV): Nichttechn. VerwD	4		4	9	1	10	71,43
E12	2		2			0	0,00
Gesundheitsamt	33	11	44	110	105	215	83,01
Allg. Verw. (BezV): Nichttechn. VerwD	10	3	13	26	16	42	76,36
A11	1		1			0	0,00
E3		1	1			0	0,00
Datenverarbeitung	2		2			0	0,00
E9B	2		2			0	0,00
	Voll- zeit	Teil- zeit	Ge- samt	Voll-zeit	Teil- zeit	Ge- samt	(Teil-zeit Voll-zeit)
Humanmedizin	7	2	9	18	28	46	83,64
AT2	1		1			0	0,00
Jugendpflege	1		1	2	2	4	80,00

Unterrepräsentanzen von Frauen am 31.12.2025 je Amt/SE/OE							
Fachrichtung und Einstufung							
Amt/SE/OE	männlich			weiblich			Frauen-an- teil in %
	Voll- zeit	Teil- zeit	Ge- samt	Voll- zeit	Teil- zeit	Ge- samt	(Teil-zeit Voll-zeit)
A12	1		1			0	0,00
Medizinalhilfsdienst, med.- techn. Dienst	5	2	7	39	24	63	90,00
E4	2		2			0	0,00
Personen-/Materialtransport	1		1			0	0,00
E6	1		1			0	0,00
Pflegedienste				2	6	8	100,00
Sozialwesen	6	1	7	22	29	51	86,44
Zahnmedizin		3	3	1		1	25,00
E14		3	3			0	0,00
Jobcenter	39	6	45	78	25	103	69,59
Allg. Verw. (BezV): Nichttechn. VerwD	35	6	41	76	25	101	71,13
A13	1		1			0	0,00
E5	2		2		1	1	33,33
Gebäude-/Materialwirtsch., Vervielfältig	1		1			0	0,00
E5	1		1			0	0,00
Sozialwesen	3		3	2		2	40,00
E4	1		1			0	0,00
E5	1		1			0	0,00
Jugendamt	77	29	106	230	129	359	77,20
Allg. Verw. (BezV): BezBm, Be- zSt			0		1	1	100,00
Allg. Verw. (BezV): Nichttechn. VerwD	38	6	44	100	54	154	77,78
A12	1	1	2	1		1	33,33
A14	1		1			0	0,00
E2	3		3		1	1	25,00
Bautechnik (Hochbau)			0	1	2	3	100,00
Erziehungsdienst	7	7	14	9	4	13	48,15
E14		2	2			0	0,00
S8B	6	5	11	6	4	10	47,62
	Voll- zeit	Teil- zeit	Ge- samt	Voll-zeit	Teil- zeit	Ge- samt	(Teil-zeit Voll-zeit)
Gebäude-/Materialwirtsch., Vervielfältig		3	3			0	0,00
E2		3	3			0	0,00
Humanmedizin			0	1	2	3	100,00

Unterrepräsentanzen von Frauen am 31.12.2025 je Amt/SE/OE							
Fachrichtung und Einstufung							
Amt/SE/OE	männlich			weiblich			Frauen-an- teil in %
	Voll- zeit	Teil- zeit	Ge- samt	Voll- zeit	Teil- zeit	Ge- samt	(Teil-zeit Voll-zeit)
Jugendpflege	31	10	41	110	62	172	80,75
AT2	1		1			0	0,00
Sozialwesen	1	1	2	9	4	13	86,67
Techn. Tätigkeit (außer Bau/Vermessung)		2	2			0	0,00
E11		2	2			0	0,00
Ordnungsamt	216	15	231	139	30	169	42,25
Allg. Verw. (BezV): BezBm, Be- zSt	1		1			0	0,00
A13S	1		1			0	0,00
Allg. Verw. (BezV): Nichttechn. VerwD	205	15	220	127	28	155	41,33
A12	4		4	2		2	33,33
A14		1	1			0	0,00
A9	1		1			0	0,00
E12	2		2			0	0,00
E4	83	11	94	41	10	51	35,17
E6	16		16	11		11	40,74
E9A	68	1	69	30	3	33	32,35
KR7	1		1			0	0,00
Medizinalhilfsdienst, med.- techn. Dienst			0	2		2	100,00
Tiermedizin	10		10	10	2	12	54,55
A15	1		1			0	0,00
A16	1		1			0	0,00
A8	5		5	1		1	16,67
E9A	2		2	1		1	33,33
QPK	1		1	3		3	75,00
Allg. Verw. (BezV): Nichttechn. VerwD				1			100,00
Sozialwesen	1		1	2		2	66,67
A12	1		1			0	0,00
	Voll- zeit	Teil- zeit	Ge- samt	Voll-zeit	Teil- zeit	Ge- samt	(Teil-zeit Voll-zeit)
Rechtsamt	3		3	8	3	11	78,57
Allg. Verw. (BezV): Nichttechn. VerwD	3		3	8	3	11	78,57
A11			0	1		1	100,00
A14	2		2		1	1	33,33

Unterrepräsentanzen von Frauen am 31.12.2025 je Amt/SE/OE							
Fachrichtung und Einstufung							
Amt/SE/OE	männlich			weiblich			Frauen-an- teil in %
	Voll- zeit	Teil- zeit	Ge- samt	Voll- zeit	Teil- zeit	Ge- samt	(Teil-zeit Voll-zeit)
A15	1		1			0	0,00
Schul- und Sportamt	125		125	51	8	59	32,07
Allg. Verw. (BezV): Nichttechn. VerwD	78		78	34	6	40	33,90
A10	1		1			0	0,00
A12	1		1			0	0,00
A13S	1		1			0	0,00
A9	1		1			0	0,00
A9S	1		1			0	0,00
E10	1		1			0	0,00
E12	2		2			0	0,00
E15	1		1			0	0,00
E3	1		1			0	0,00
E4	9		9	1		1	10,00
E5	39		39	4		4	9,30
E6	13		13	4	3	7	35,00
Bautechnik (Hochbau)			0	3		3	100,00
Bautechnik (Übriges)			0	1		1	100,00
Garten-/Friedhofs-/Forst- pflege, Kremat.	2			4	2		75,00
E3	2		2			0	0,00
Gebäude-/Materialwirtsch., Vervielfältig	5		5	2		2	28,57
E4	1		1			0	0,00
E5	4		4			0	0,00
Grünpfl., Fischerei-, Forstwe- sen, Umwelt			0	1		1	100,00
Personen-/Materialtransport	1		1			0	0,00
E5	1		1			0	0,00
Sportanlagenbetrieb	36		36	5		5	12,20
	Voll- zeit	Teil- zeit	Ge- samt	Voll-zeit	Teil- zeit	Ge- samt	(Teil-zeit Voll-zeit)
E4	17		17	3		3	15,00
E5	15		15	2		2	11,76
E6	3		3			0	0,00
E9A	1		1			0	0,00
Techn. Tätigkeit (außer Bau/Vermessung)	2		2	1		1	33,33

Unterrepräsentanzen von Frauen am 31.12.2025 je Amt/SE/OE							
Fachrichtung und Einstufung							
Amt/SE/OE	männlich			weiblich			Frauen-an- teil in %
	Voll- zeit	Teil- zeit	Ge- samt	Voll- zeit	Teil- zeit	Ge- samt	(Teil-zeit Voll-zeit)
E9A	1		1			0	0,00
Weitere Tätigkeiten	1		1			0	0,00
E5	1		1			0	0,00
SE Personal und Finanzen	28	3	31	57	34	91	74,59
Allg. Verw. (BezV): BezBm, BezSt			0	1		1	100,00
Allg. Verw. (BezV): Nichttechn. VerwD	28	3	31	55	33	88	73,95
A15	1		1			0	0,00
AT	1		1			0	0,00
E6	1		1			0	0,00
Jugendpflege			0		1	1	100,00
Sozialwesen			0	1		1	100,00
Serviceeinheit FM	93	10	103	48	19	67	39,41
Allg. Verw. (BezV): Nichttechn. VerwD	42	4	46	30	9	39	45,88
A13S	3		3			0	0,00
A14	2		2			0	0,00
A16	1		1			0	0,00
A8	1		1			0	0,00
E10	4		4	3		3	42,86
E11	5	2	7	3		3	30,00
E13	1		1			0	0,00
E6	6		6	4	1	5	45,45
E9A	3		3			0	0,00
Bautechnik (Hochbau)	29	6	35	14	9	23	39,66
E10	4		4	1		1	20,00
E11	15		15	9	5	14	48,28
E14	1		1			0	0,00
E9B	5	4	9		1	1	10,00
	Voll- zeit	Teil- zeit	Ge- samt	Voll-zeit	Teil- zeit	Ge- samt	(Teil-zeit Voll-zeit)
Gebäude-/Materialwirtsch., Vervielfältig	17		171	4		4	19,05
E2 UE	2		2			0	0,00
E3	7		7	2		2	22,22
E5	5		5			0	0,00
E6	1		1			0	0,00
Hochbau bzw. Fachtechnik	1		1			0	0,00

Unterrepräsentanzen von Frauen am 31.12.2025 je Amt/SE/OE							
Fachrichtung und Einstufung							
Amt/SE/OE	männlich			weiblich			Frauen-an- teil in %
	Voll- zeit	Teil- zeit	Ge- samt	Voll- zeit	Teil- zeit	Ge- samt	(Teil-zeit Voll-zeit)
E11	1		1			0	0,00
Metallbe-/verarbeitung/Kfz- Wartung			0		1	1	100,00
Personen-/Materialtransport	4		4			0	0,00
E3	4		4			0	0,00
SPK	1	1	2	1		1	33,33
Allg. Verw. (BezV): Nichttechn. VerwD	1	1	2	1		1	33,33
A12		1	1			0	0,00
E9B	1		1			0	0,00
Stadtentwicklungsamt	58	14	72	54	37	91	55,83
Allg. Verw. (BezV): BezBm, Be- zSt			0	1		1	100,00
Allg. Verw. (BezV): Nichttechn. VerwD	12	1	13	17	7	24	64,86
A13S	1		1			0	0,00
A7	1		1			0	0,00
E11	2		2	1		1	33,33
E9A	2		2	1		1	33,33
Bauingenieurwesen (Stadt- bauwesen)			0	1		1	100,00
Bautechnik (Hochbau)	4	1	5	2	3	5	50,00
A14		1	1			0	0,00
A15	1		1			0	0,00
E12	3		3	1		1	25,00
Bautechnik (Ingenieurbau, Tiefbau)	3		3	3	2	5	62,50
E9A	2		2			0	0,00
Bautechnik (Übriges)	17	9	26	20	16	36	58,06
	Voll- zeit	Teil- zeit	Ge- samt	Voll-zeit	Teil- zeit	Ge- samt	(Teil-zeit Voll-zeit)
A14		1	1			0	0,00
E12	7	6	13	4	5	9	40,91
E13 UE	1		1			0	0,00
E14	1		1			0	0,00
Hochbau (Stadtplanung)	1		1		1	1	50,00
Techn. Tätigkeit (außer Bau/Vermessung)	1		1	1	1	2	66,67
E9A	1		1			0	0,00

Unterrepräsentanzen von Frauen am 31.12.2025 je Amt/SE/OE							
Fachrichtung und Einstufung							
Amt/SE/OE	männlich			weiblich			Frauen-an- teil in %
	Voll- zeit	Teil- zeit	Ge- samt	Voll- zeit	Teil- zeit	Ge- samt	(Teil-zeit Voll-zeit)
Vermessung	18	3	21	9	7	16	43,24
A15	1		1			0	0,00
E10	6		6	3		3	33,33
E13	2		2			0	0,00
E5		1	1			0	0,00
E9A	4	1	5		1	1	16,67
E9B	1		1			0	0,00
Weitere Tätigkeiten	2		2			0	0,00
E3	1		1			0	0,00
E9A	1		1			0	0,00
Steuerungsdienst	5		5	5	1	6	54,55
Allg. Verw. (BezV): Nichttechn. VerwD	5		5	5	1	6	54,55
A13	1		1			0	0,00
E14	1		1			0	0,00
E15	1		1			1	0,00
Tiefbau&Landschaftspla- nungsamt	340	24	364	116	36	152	29,46
Allg. Verw. (BezV): Nichttechn. VerwD	26	4	30	36	12	48	61,54
A12	2		2	1		1	33,33
A13S	1	1	2			0	0,00
E11	3		3	1		1	25,00
E3		1	1			0	0,00
E8	1		1			0	0,00
Bau/Wartung von Stromanla- gen	1		1			0	0,00
E5	1		1			0	0,00
	Voll- zeit	Teil- zeit	Ge- samt	Voll-zeit	Teil- zeit	Ge- samt	(Teil-zeit Voll-zeit)
Bauingenieurwesen (Stadt- bauwesen)	1		1			0	0,00
E10	1		1			0	0,00
Bautätigkeiten (außer an Stromanlagen)	4	2	6			0	0,00
E3	3	1	4			0	0,00
E6	1	1	2			0	0,00
Bautechnik (Gartenbau)	7		7	5	4	9	56,25
E12	2		2			0	0,00

Unterrepräsentanzen von Frauen am 31.12.2025 je Amt/SE/OE							
Fachrichtung und Einstufung							
Amt/SE/OE	männlich			weiblich			Frauen-an- teil in %
	Voll- zeit	Teil- zeit	Ge- samt	Voll- zeit	Teil- zeit	Ge- samt	(Teil-zeit Voll-zeit)
E14	1		1			0	0,00
E6	1		1			0	0,00
Bautechnik (Hochbau)	3		3	1		1	25,00
AT1	1		1			0	0,00
E15	1		1			0	0,00
E9A	1		1			0	0,00
Bautechnik (Ingenieurbau, Tiefbau)	11	4	15	17	6	23	60,53
E12	3	1	4	1		1	20,00
E13	2		2	1		1	33,33
Bautechnik (Übriges)	4	1	5	1		1	16,67
E11	1	1	2			0	0,00
E12	1		1			0	0,00
E13	2		2			0	0,00
Betriebstechnik	1		1			0	0,00
E8	1		1			0	0,00
Garten-/Friedhofs-/Forst- pflege, Kremat.	186	11	197	51	13	64	24,52
E11	1		1			0	0,00
E2	15		15	4	1	5	25,00
E2 UE	3		3	2		2	40,00
E3	52	2	54	19	3	22	28,95
E4		1	2			0	0,00
E5	67	5	72	16	7	23	24,21
E6	16	1	17	7	2	9	34,62
E7	28	1	29	3		3	9,38
E8	2		2			0	0,00
	Voll- zeit	Teil- zeit	Ge- samt	Voll-zeit	Teil- zeit	Ge- samt	(Teil-zeit Voll-zeit)
E9A	2		2			0	0,00
E9B		1	1			0	0,00
Gebäude-/Materialwirtsch., Vervielfältig	2		2			0	0,00
E3	2		2			0	0,00
Grünpfl., Fischerei-, Forstwe- sen, Umwelt	7		7	1		1	12,50
E7	1		1			0	0,00
E9A	6		6	1		1	14,29
Landschaftsplanung	1		1			0	0,00

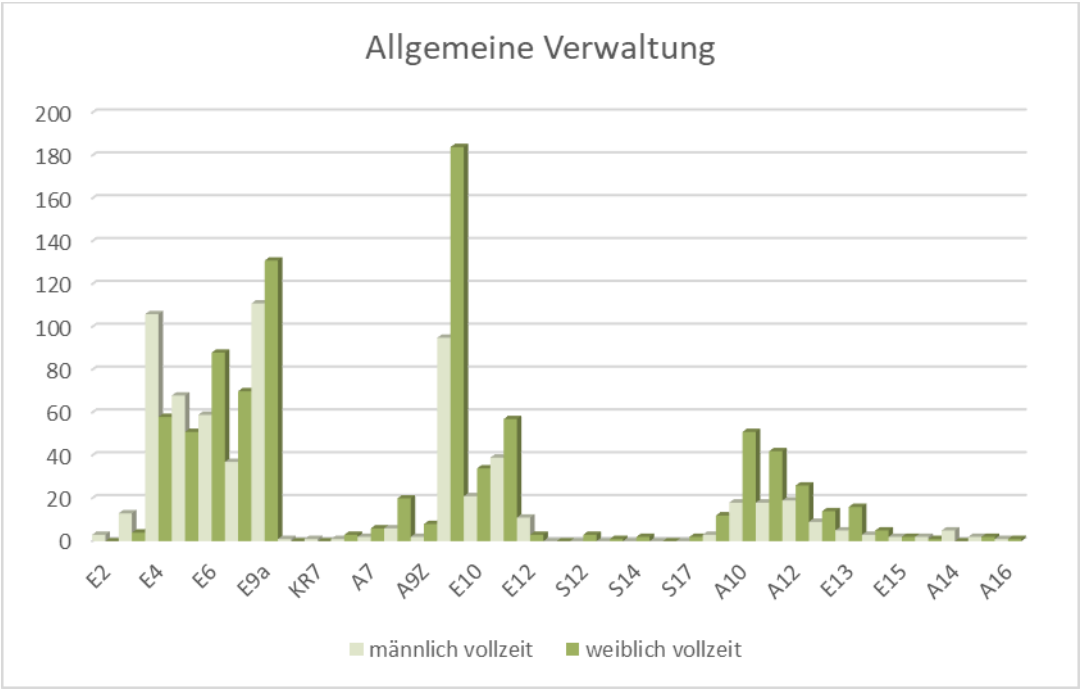
Unterrepräsentanzen von Frauen am 31.12.2025 je Amt/SE/OE							
Fachrichtung und Einstufung							
Amt/SE/OE	männlich			weiblich			Frauen-an- teil in %
	Voll- zeit	Teil- zeit	Ge- samt	Voll- zeit	Teil- zeit	Ge- samt	(Teil-zeit Voll-zeit)
E11	1		1			0	0,00
Metallbe-/verarbeitung/Kfz- Wartung	4		4			0	0,00
E3	1		1			0	0,00
E6	2		2			0	0,00
E7	1		1			0	0,00
Personen-/Materialtransport	55	1	56	1	1	2	3,45
E4	4		4			0	0,00
E5	34	1	35			0	0,00
E6	17		17	1	1	2	10,53
Techn. Tätigkeit (außer Bau/Vermessung)	12	1	13	1		1	7,14
E13	1		1			0	0,00
E6	8	1	9	1		1	10,00
E8	1		1			0	0,00
E9A	2		2			0	0,00
Weitere Tätigkeiten	15		15	2		2	11,76
E3	4		4			0	0,00
E5	3		3	2		2	40,00
E6	8		8			0	0,00
Umwelt- und Naturschutzamt	11	6	17	13	25	38	69,09
Allg. Verw. (BezV): Nichttechn. VerwD	3	3	6	11	18	29	82,86
A13S		1	1			0	0,00
E9A		1	1			0	0,00
	Voll- zeit	Teil- zeit	Ge- samt	Voll-zeit	Teil- zeit	Ge- samt	(Teil-zeit Voll-zeit)
Bautechnik (Gartenbau)		1	1	1		1	50,00
E10		1	1			0	0,00
Bautechnik (Ingenieurbau, Tiefbau)		0		1		1	100,00
Grünpfl., Fischerei-, Forstwe- sen, Umwelt	1		1		1	1	50,00
Techn. Tätigkeit (außer Bau/Vermessung)	7	2	9		6	6	40,00
E11	7	1	8		5	5	38,46
E14		1	1			0	0,00
Wirtschaftsförderung			0	2		2	100,00

Unterrepräsentanzen von Frauen am 31.12.2025 je Amt/SE/OE							
Fachrichtung und Einstufung							
Amt/SE/OE	männlich			weiblich			Frauen-an- teil in %
	Voll- zeit	Teil- zeit	Ge- samt	Voll- zeit	Teil- zeit	Ge- samt	(Teil-zeit Voll-zeit)
Allg. Verw. (BezV): Nichttechn. VerwD			0	2		2	100,00

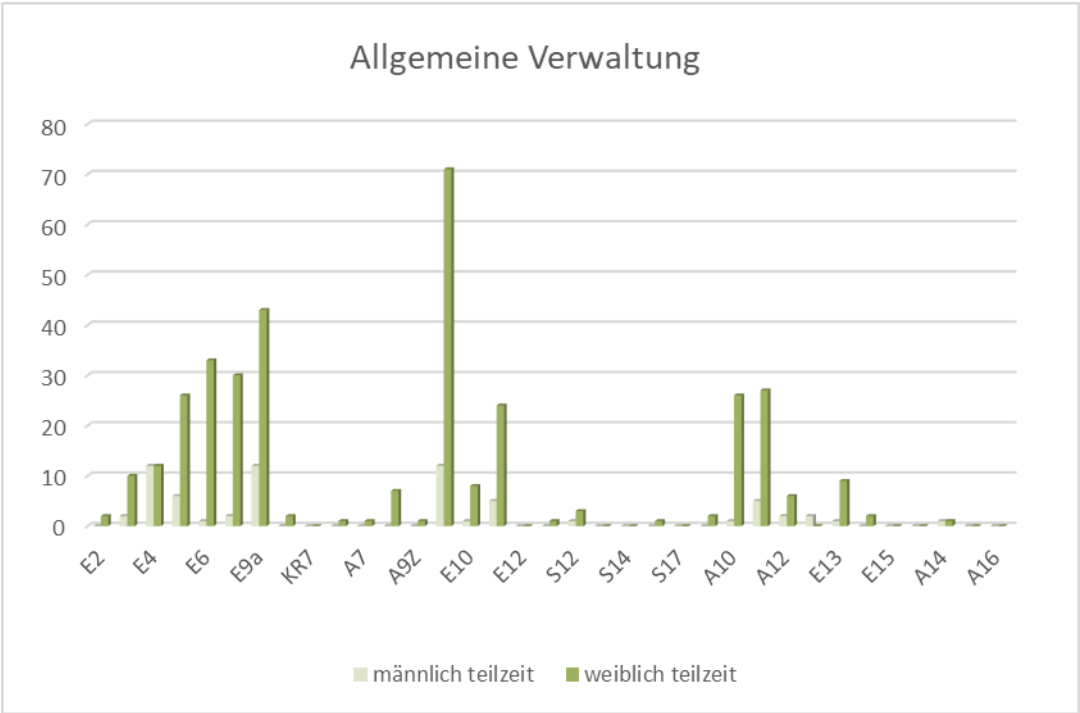
6.2. Darstellung der Berufsfachrichtungen Ämterunabhängig mit einem Frauenanteil </=

Allgemeine Verwaltung:

Beschäftigung in Vollzeit

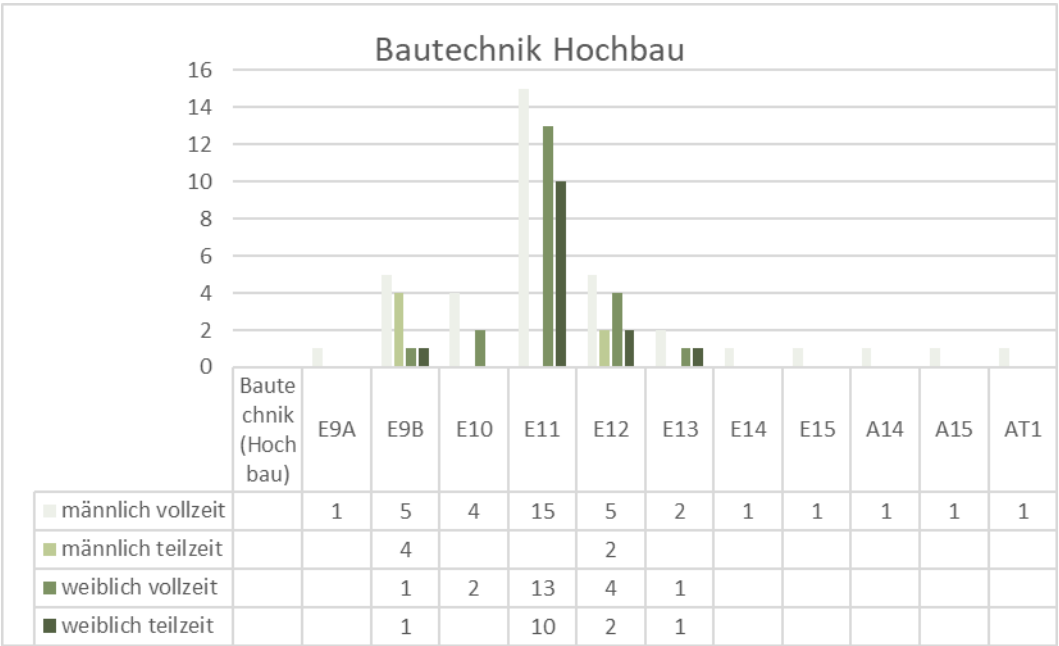


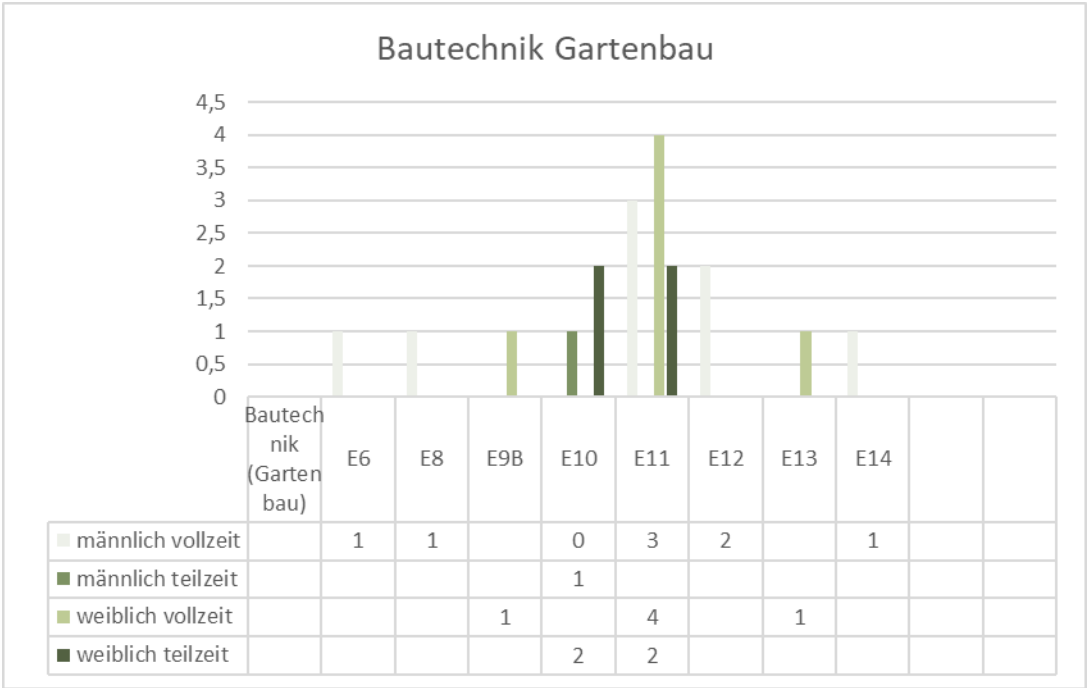
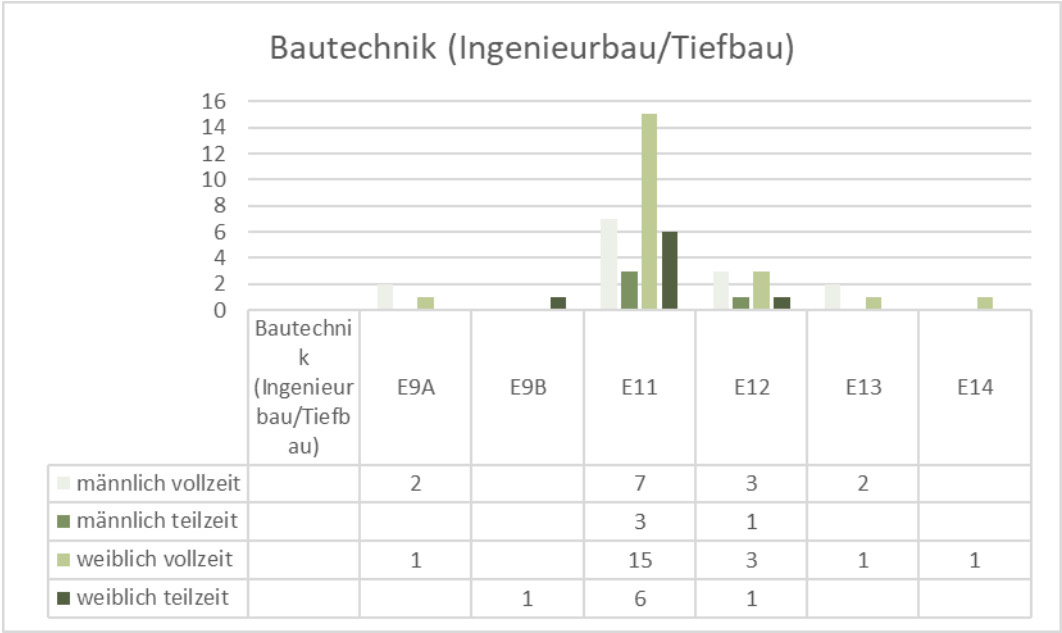
Beschäftigung in Teilzeit

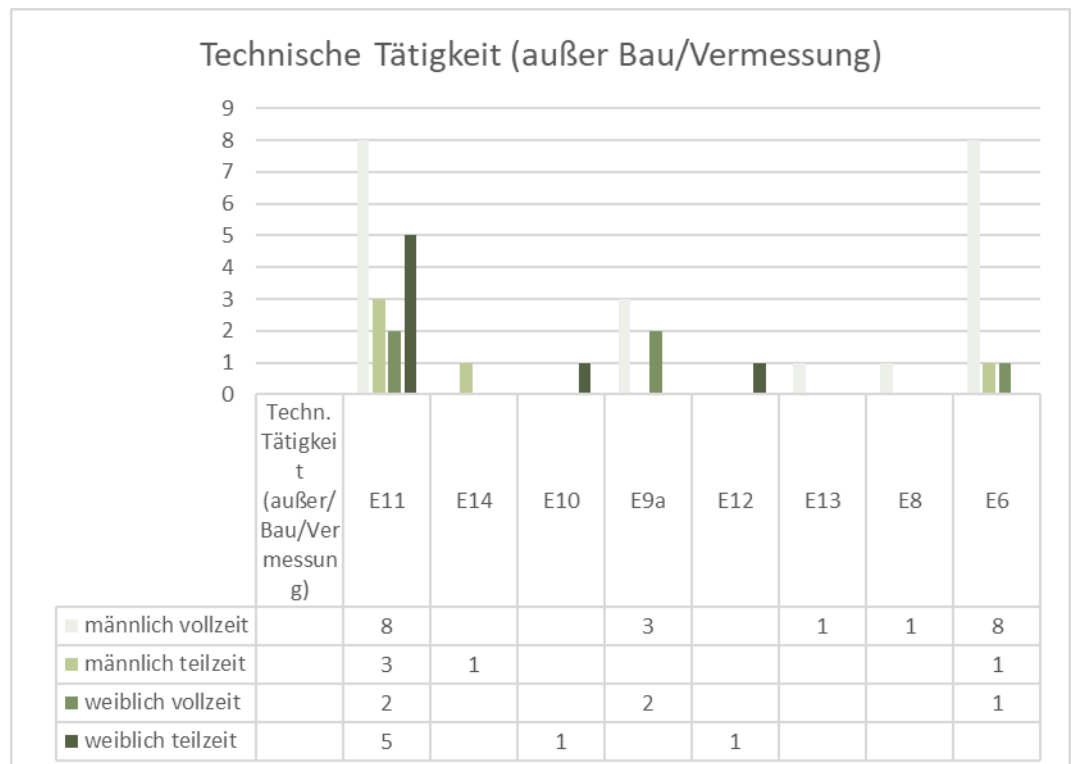
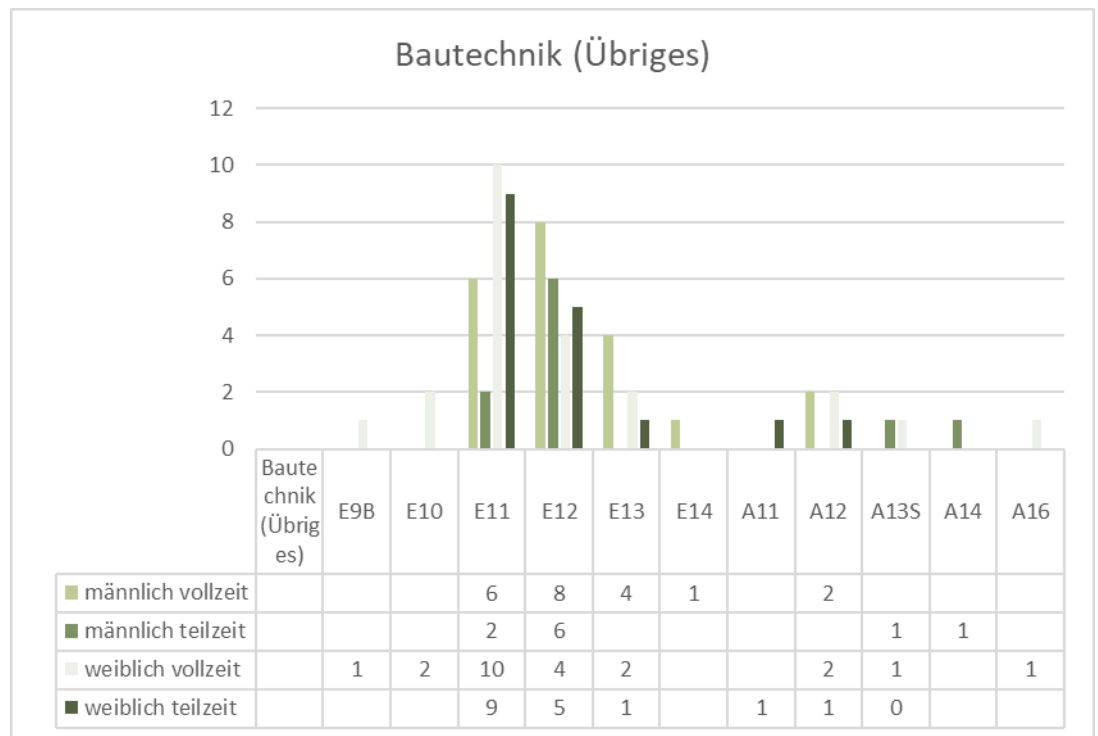


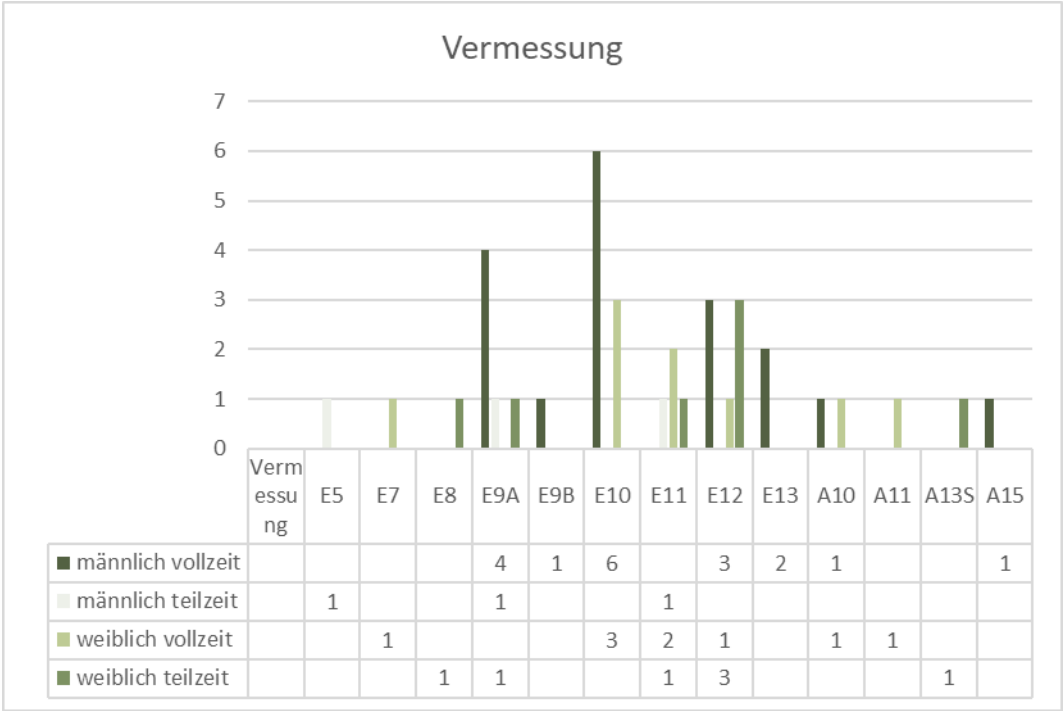
Berufsfachrichtung Bau:

Diese sich von der allgemeinen Verwaltungstätigkeit maßgeblich unterscheidenden Tätigkeiten im Öffentlichen Dienst werden in der Folge differenzierter dargestellt:









Eine **tabellarische Übersicht** aller Fachrichtungen nebst Eingruppierungen von Beschäftigten des BA Mitte aus dem Fachverfahren IPV wird hiermit erstmalig angeboten, um die Unterrepräsentanz von Frauen für die Vorbereitung von Personalauswahlverfahren zu verdeutlichen:

Übersicht Einstufungen von Beschäftigten in Fachrichtungen								
Fachrichtung	Einstu- fung	männlich			weiblich			Frauen- anteil in %
		Voll zeit	Teil zeit	ge- sam †	Voll zeit	Teil zeit	ge- sam †	
	Allgemeine Verwaltung							
Allgemeine Verwal- tung	E2	3	0	3	0	2	2	40
	E3	13	2	15	4	10	14	48
	E4	106	12	118	58	12	70	37
	E5	68	6	74	51	26	77	51
	E6	59	1	60	88	33	121	67
	E8	37	2	39	70	30	100	72
	E9a	111	12	123	131	43	174	59
	E9b	95	12	107	184	71	255	70
	E10	21	1	22	34	8	42	66
	E11	39	5	44	57	24	81	65
	E12	11	0	11	3	0	3	21
	E13	5	1	6	16	9	25	81
	E14	3	0	0	5	2	7	100
	E15	2	0	2	2	0	2	50
	KR7	1	0	1	0	0	0	0
	S8b	1	0	1	0	2	2	67
	S11b	0	0	0	0	1	1	100
	S12	0	1	1	3	3	6	86
	S13	0	0	0	1	0	1	100
	S14	0	0	0	2	0	2	100
	S15	0	0	0	0	1	1	100
	S17	0	0	0	2	0	2	100
	A6	1	0	1	3	1	4	80
	A7	2	0	2	6	1	7	78
	A8	6	0	6	20	7	27	82
	A9Z	2	0	2	8	1	9	82
	A9	3	0	3	12	2	14	82
	A10	18	1	19	51	26	77	80
	A11	18	5	23	42	27	69	75
	A12	19	2	21	26	6	32	60

Übersicht Einstufungen von Beschäftigten in Fachrichtungen								
Fachrichtung	Einstufung	männlich			weiblich			Frauenanteil in %
		Vollzeit	Teilzeit	gesamt	Vollzeit	Teilzeit	gesamt	
	A13Z	9	2	11	14	0	14	56
	A13	2	0	2	1	0	1	33
	A14	5	1	6	0	1	1	14
	A15	2	0	2	2	0	2	50
	A16	1	0	1	1	0	1	50
	AT	1	0	1	0	0	0	0
	AT1	1	0	1	0	0	0	0
	B4	4	0	4	0	0	0	0
	B5	1	0	1	0	0	0	0
	B6	0	0	0	1	0	1	100

Übersicht Einstufungen von Beschäftigten in Fachrichtungen								
Fachrichtung	Einstufung	männlich			weiblich			Frauenanteil in %
		Vollzeit	Teilzeit	gesamt	Vollzeit	Teilzeit	gesamt	
	Büchereiwesen							
Büchereiwesen	E5	0	1	1	2	2	4	80
	E6	5	0	5	16	7	23	82
	E8	1	0	1	3	2	5	83
	E9A	1	1	2	4	1	5	71
	E9B	0	2	2	20	12	32	94
	E10	1	0	1	4	1	5	83
	E11	2	2	4	5	1	6	60
	E12	0	0	0	1	0	1	100
	E13	0	0	0	0	1	1	0
	A9	0	0	0	0	1	1	100
	A10	0	0	0	0	1	1	100
	A14	1	0	1	0	0	0	0
	Erziehungsdienst							
Erziehungsdienst	S8B	6	5	11	6	4	10	48
	S11B	1	0	1	1	0	1	50
	E13	0	0	0	1	0	1	100
	E14	0	2	2	0	0	0	0
	A13S	0	0	0	1	0	1	100

Übersicht Einstufungen von Beschäftigten in Fachrichtungen								
Fachrichtung	Einstu- fung	männlich			weiblich			Frauen- anteil in %
		Voll- zeit	Teil- zeit	ge- samt	Voll- zeit	Teil- zeit	ge- samt	
		Garten-, Grün-, Friedhofs-, Forstwesen, Fischerei, Krematorium						
Garten-, Grün-, Friedhofs-, Fortswe- sen, Fischerei, Kre- matorium	E2	18	0	18	6	1	7	28
	E3	54	2	56	19	3	21	27
	E4	0	1	1	0	0	0	0
	E5	67	5	72	20	9	29	29
	E6	16	1	17	7	2	9	35
	E7	29	1	30	3	0	3	9
	E8	2	0	2	0	0	0	0
	E9A	8	0	8	2	0	2	20
	E9B	0	1	1	0	0	0	0
	E11	1	0	1	0	0	0	0
	E13	1	0	1	0	1	1	50
Humanmedizin, Medizinalhilfsdienst, med.-techn. Dienst, Zahnmedizin, Tiermedizin								
Humanmedizin, Me- dizinalhilfsdienst, med.-techn. Dienst, Zahnmedizin, Tier- medizin	E3	0	0	0	1	0	1	100
	E4	2	0	2	0	0	0	0
	E5	0	2	2	27	14	41	95
	E6	0	0	0	1	1	2	100
	E9A	5	0	5	10	10	20	80
	E9B	0	0	0	1	0	1	100
	E13	0	0	0	1	5	6	100
	E14	0	4	4	9	14	23	85
	E15	6	1	7	9	13	22	76
	KR8	0	0	0	1	0	1	100
	S12	0	0	0	1	1	2	100
	S15	0	0	0	1	0	1	100
	A7	1	0	1	1	0	1	50
	A8	5	0	5	1	0	1	17
	A9Z	0	0	0	1	0	1	100
	A13	0	0	0	2	0	2	100
	A14	0	0	0	1	0	1	100
	A15	1	0	1	1	0	1	50
	A16	1	0	1	0	0	0	0
	AT2	1	0	1	0	0	0	0

Übersicht Einstufungen von Beschäftigten in Fachrichtungen								
Fachrichtung	Einstu- fung	männlich			weiblich			Frauen- anteil in %
		Voll- zeit	Teil- zeit	ge- samt	Voll- zeit	Teil- zeit	ge- samt	
	Bautechnik Hochbau							
Bautechnik Hoch- bau	E9A	1	0	1	0	0	0	0
	E9B	5	4	9	1	1	2	18
	E10	4	0	4	2	0	2	33
	E11	15	0	15	13	10	23	61
	E12	5	2	7	4	2	6	46
	E13	2	0	2	1	1	2	50
	E14	1	0	1	0	0	0	0
	E15	1	0	1	0	0	0	0
	A14	1	0	1	0	0	0	0
	A15	1	0	1	0	0	0	0
	AT1	1	0	1	0	0	0	0
	Bautechnik Ingenieurbau/Tiefbau							
Bautechnik Ingeni- eurbau/Tiefbau	E9A	2	0	2	1	0	1	33
	E9B	0	0	0	0	1	1	100
	E11	7	3	10	15	6	21	68
	E12	3	1	4	3	1	4	50
	E13	2	0	2	1	0	1	33
	E14	0	0	0	1	0	1	100
	Bautechnik Gartenbau							
Bautechnik Garten- bau	E6	1	0	1	0	0	0	0
	E8	1	0	1	0	0	0	0
	E9B	0	0	0	1	0	1	100
	E10	0	1	1	0	2	2	66
	E11	3	0	3	4	2	6	66
	E12	2	0	2	0	0	0	0
	E13	0	0	0	1	0	1	100
	E14	1	0	1	0	0	0	0
	Bautechnik Übriges							
Bautechnik Übriges	E9B	0	0	0	1	0	1	100
	E10	0	0	0	2	0	2	100
	E11	6	2	8	10	9	19	70
	E12	8	6	14	4	5	9	39

	E13	4	0	4	2	1	3	43
	E14	1	0	1	0	0	0	0
	A11	0	0	0	0	1	1	100
	A12	2	0	2	2	1	3	60
	A13S	0	1	1	1	0	1	50
	A14	0	1	1	0	0	0	0
	A16	0	0	0	1	0	1	100

Übersicht Einstufungen von Beschäftigten in Fachrichtungen

Fachrichtung	Einstufung	männlich			weiblich			Frauenanteil in %
		Vollzeit	Teilzeit	gesamt	Vollzeit	Teilzeit	gesamt	

	Techn. Tätigkeit außer Bau und Vermessung							
Techn. Tätigkeit außer Bau und Vermessung	E6	8	1	9	1	0	1	10
	E8	1	0	1	0	0	0	0
	E9a	3	0	3	2	0	2	40
	E10	0	0	0	0	1	1	100
	E11	8	3	11	2	5	7	39
	E12	0	0	0	0	1	1	100
	E13	1	0	1	0	0	0	0
	E14	0	1	1	0	0	0	0
	Metallbe- und Verarbeitung							
Metallbe- und Verarbeitung	E3	1	0	1	0	0	0	0
	E6	2	0	2	0	0	0	0
	E7	1	0	1	0	0	0	0
	E9B	0	0	0	0	1	1	100
	Vermessung							
Vermessung	E5	0	1	1	0	0	0	0
	E7	0	0	0	1	0	1	100
	E8	0	0	0	0	1	1	100
	E9A	4	1	5	0	1	1	17
	E9B	1	0	1	0	0	0	0
	E10	6	0	6	3	0	3	33
	E11	0	1	1	2	1	3	75
	E12	3	0	3	1	3	4	57
	E13	2	0	2	0	0	0	0
	A10	1	0	1	1	0	1	50
	A11	0	0	0	1	0	1	100

	A13S	0	0	0	0	1	1	100
	A15	1	0	1	0	0	0	0

Übersicht Einstufungen von Beschäftigten in Fachrichtungen

Fachrichtung	Einstufung	männlich			weiblich			Frauenanteil in %
		Vollzeit	Teilzeit	gesamt	Vollzeit	Teilzeit	gesamt	

	Hochbau (Stadtplanung)							
Hochbau (Stadtplanung)	E12	1	0	1	0	1	1	50
	Hochbau (Fachtechnik)							
Hochbau (Fachtechnik)	E11	1	0	1	0	0	0	0
	Gebäude-Materialwirtschaft, Vervielfältigung							
Gebäude-Materialwirtschaft, Vervielfältigung	E2	2	3	5	0	0	0	0
	E3	15	2	17	4	0	4	19
	E4	3	0	3	2	0	2	40
	E5	10	0	10	0	0	0	0
	E6	1	0	1	0	0	0	0
	Jugendpflege							
Jugendpflege	E9B	0	1	1	1	0	1	50
	E13	0	2	2	0	4	4	67
	E14	1	1	2	4	1	5	71
	A9	1	0	1	3	0	3	75
	A10	2	0	2	15	4	19	90
	A11	1	0	1	6	0	6	86
	A12	3	0	3	4	3	7	70
	A13S	0	0	0	6	0	6	100
	AT2	1	0	1	0	0	0	0
	S8B	0	0	0	3	6	9	100
	S12	8	2	10	23	14	37	79
	S13	1	0	1	3	1	4	80
	S14	7	6	13	35	21	56	81
	S15	0	9	9	6	4	10	53
	S17	1	0	1	4	3	7	88
	Personen-Materialtransport							
Personen-Materialtransport	E3	4	0	4	0	0	0	0
	E4	4	0	4	0	0	0	0
	E5	35	1	36	0	0	0	0
	E6	18	0	18	1	1	2	10

Übersicht Einstufungen von Beschäftigten in Fachrichtungen								
Fachrichtung	Einstufung	männlich			weiblich			Frauenanteil in %
		Vollzeit	Teilzeit	gesamt	Vollzeit	Teilzeit	gesamt	
	Pflegedienste							
Pflegedienste	E5	0	0	0	0	1	1	100
	E9A	0	0	0	0	4	4	100
	KR7	0	0	0	1	1	2	100
	KR8	0	0	0	1	0	1	100
	Schuldienst							
Schuldienst	E3	1	0	1	0	0	0	0
	E10	0	0	0	0	1	1	100
	Sozialwesen							
Sozialwesen	E4	1	0	1	0	0	0	0
	E5	1	0	1	0	0	0	0
	E6	0	0	0	2	0	2	100
	E9B	0	0	0	1	0	1	100
	E11	1	0	1	0	0	0	0
	E13	0	0	0	2	0	2	100
	A9	0	0	0	0	2	2	100
	A10	0	0	0	5	2	7	100
	A11	1	0	1	5	2	7	100
	A12	1	0	1	2	0	2	67
	S8B	0	0	0	0	11	11	100
	S11B	7	2	9	14	2	16	64
	S12	6	3	9	27	17	44	83
	S14	0	1	1	1	1	2	66
	S15	2	1	3	5	1	6	66
	S17	1	0	1	5	0	5	83
	Volkshochschuldienst							
Volkshochschuldienst	E9B	0	1	1	0	2	2	67
	E10	6	5	11	8	4	12	52
	E11	4	2	6	3	1	4	40
	E14	0	0	0	1	0	1	100
	A14	0	0	0	1	0	1	100

Übersicht Einstufungen von Beschäftigten in Fachrichtungen								
Fachrichtung	Einstufung	männlich			weiblich			Frauenanteil in %
		Vollzeit	Teilzeit	gesamt	Vollzeit	Teilzeit	gesamt	

	Sportanlagenbetrieb							
Sportanlagenbetrieb	E4	17	0	17	3	0	3	15
	E5	15	0	15	2	0	2	12
	E6	3	0	3	0	0	0	0
	E9A	1	0	1	0	0	0	0

6.3. Beförderungen / Höhergruppierungen / Neubewertungen von Aufgabengebieten im Zeitraum vom 01.07.2023 bis 30.06.2025

Beförderungen/ Höhergruppierungen			
	insgesamt	Frauenanteil	% Anteil Frauen
vergleichbar höherer Dienst (BesGr. A13/ Entgr. E13 bis BesGr. B2/ AT 1 bzw. 2	8	3	37,50
vergleichbar gehobener Dienst (BesGr. A9 - A13S/ Entgr. E9b-E12/ S11b - S17	66	49	74,24

6.4. Entwicklung der Beschäftigtenzahlen

6.4.1. Statuszugehörigkeit Beamte

	01.07.2010	01.07.2015	31.12.2017	31.12.2018	31.12.2023	31.12.2025
insgesamt	911	765	700	662	512	474
Frauen	627	529	492	463	361	343
Männer	285	236	208	199	151	131

6.4.2. Statuszugehörigkeit Angestellte/Arbeiter*innen bzw. Tarifbeschäftigte

	01.07.2010	01.07.2015	31.12.2017	31.12.2018	31.12.2023	31.12.2025
insgesamt	1904	1778	1911	2124	2900	2954
Frauen	1235	1140	1213	1304	1692	1674
Männer	669	638	698	816	1205	1280

6.5. Fazit

Das Fazit der zweiten Fortschreibung des Frauenförderplans des Bezirksamts Mitte von Berlin für die Jahre 2026 bis 2027 zeigt, dass der Plan auf eine Vielzahl von Maßnahmen setzt, um die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bezirksverwaltung zu fördern. Hier sind die wichtigsten Punkte auch im Zusammenhang mit den aufgeworfenen Arbeitshypothesen zusammengefasst:

1. **Beschäftigtenstruktur:**

- Frauen sind in höheren Laufbahnen überrepräsentiert, jedoch ohne Führungsverantwortung.
- In Führungspositionen gibt es eine Unterrepräsentanz von Frauen, insbesondere in den ersten beiden Führungsebenen.

2. **Maßnahmen und Ziele:**

- **Mentorinnen-Netzwerk:** Ein Netzwerk weiblicher Führungskräfte wurde etabliert, um Patenschaften und Wissenstransfer zu fördern.
- **Bewerbungen von Frauen für Führungsfunktionen erhöhen:** Ausschreibungstexte und Auswahlverfahren wurden angepasst.
- **Jährliche Gleichstellungskonferenz:** Integration der Gleichstellung in die Personalbedarfsplanung.
- **Förderung der beruflichen Entwicklungschancen von Frauen:** Ein Fort- und Weiterbildungsprogramm für Frauen wurde etabliert.
- **Systematische Aufstiegsqualifizierung:** Augenmerk auf Förderung von Frauen in höheren Laufbahnen.
- **Führungsfunktionen als Tandem:** Erprobung und Evaluation von Tandemführungen (nicht nur für Frauen)
- **Vereinbarkeit von Beruf, Familie und privaten Aktivitäten:** Förderung familienfreundlicher Arbeitsbedingungen (siehe auch Ausführungen zur Verleihung des Gütesiegel).
- **Freiheit von sexueller Belästigung und Diskriminierung:** Regelmäßige Fortbildungen für Führungskräfte.

3. **Umsetzung und Evaluation:**

- **Jahresgespräche:** Förderung der Entwicklung von Mitarbeiterinnen durch gezielte Gespräche.
- **Führungskräftefeedback:** Reflexion der eigenen Führungsarbeit.
- **Beurteilungen und Anforderungsprofile:** Integration von Genderkompetenz in Beurteilungen.
- **Mitarbeiterbefragung:** Regelmäßige Befragungen zur Zufriedenheit und Gleichstellung (Auswertung Impulse Berlin steht noch aus)
- **KompetenzPlus:** Personalentwicklungsprogramm für Führungskräfte und Führungskräftenachwuchs.
- **Netzwerke:** Förderung von Austausch und Entwicklung durch regionale und überregionale Netzwerke.
- **Personalgewinnung:** Attraktivität als Arbeitgeber steigern, insbesondere für Frauen.
- **Befristeter Arbeitsplatzwechsel:** Förderung von Kompetenzerweiterung durch temporäre Wechsel.

4. **Ergebnisse:**

- Das Bezirksamts Mitte von Berlin hat das (2.) Gütesiegel für die Umsetzung von Maßnahmen erhalten, eine gute Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf auch für die Zufriedenheit der Beschäftigten im BA Mitte zu erreichen. Mit dem Gütesiegel familienfreundlicher Arbeitgeber Land Berlin (GfA) werden Dienststellen ausgezeichnet, die sich in besonderer Weise mit den Themen der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf befassen wollen und einen Auditierungsprozess durchlaufen.
- Das Bezirksamts strebt an, frei von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz und Diskriminierung zu sein.
- Regelmäßige Fortbildungen wurden angeboten und von den Führungskräften wahrgenommen.

5. Zukünftige Herausforderungen:

- Die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen, insbesondere in den ersten beiden Führungsebenen, muss weiter abgebaut werden.
- Die systematische Aufstiegsqualifizierung und die Förderung von Frauen in höheren Laufbahnen müssen weiter vorangetrieben werden.
- Die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und privaten Aktivitäten muss weiter gefördert werden.
-

Insgesamt zeigt die zweite Fortschreibung des Frauenförderplans Fortschritte, aber auch weiterhin bestehende Herausforderungen, die es zu bewältigen gilt.

Diesen Herausforderungen wollen wir uns im nächsten Kalenderjahr mit der Erstellung eines Frauenförderplanes der Förderperiode 2028-2033 stellen.