



Frauenförderplan Stromnetz Berlin GmbH 2023 bis 2029

Unsere Vielfalt macht das Berliner Stromnetz besser

Inhalt

Vorwort	3
Rechtsgrundlage	4
Ziel der Evaluation	4
Methodik und Datenbasis	5
Ausgangslage – wo stehen wir 2025?	6
Ergebnisse der Evaluation	10
Frauenförderung als Führungsaufgabe	10
Personalbeschaffung und Stellenbesetzung	12
Berufliche Förderung und Qualifizierung	15
Methoden und Instrumente zur Erhöhung der Chancengleichheit	16
Vereinbarkeit von Familie und Beruf	19
Umgang mit sexueller Belästigung und übergriffigem Verhalten	20
Erkenntnisse und Herausforderungen	20
Ziele bis 2029	22
Umsetzung und Ausblick	23
Kontaktmöglichkeit	23

Vorwort



Bernd Büllmann

Die Stromnetz Berlin GmbH befindet sich inmitten eines umfassenden strukturellen und organisatorischen Wandels. Die Anforderungen der Energiewende und ihre infrastrukturellen Herausforderungen haben eine umfassende Transformation eingeleitet, um das Unternehmen **zukunftsorientiert** und nachhaltig weiterzuentwickeln – als tragende Säule einer **verlässlichen** Energieversorgung für die Hauptstadt.

Die Veränderungen eröffnen Chancen und Raum für die Stärkung von Vielfalt und Geschlechtergerechtigkeit. Vielfalt wird bei Stromnetz Berlin als Stärke verstanden – sie schafft Perspektivenvielfalt, fördert Kreativität und trägt zu besseren Entscheidungen bei. Die Weiterentwicklung der Unternehmenskultur sowie die Energiewende gelingen nur mit Menschen, die sie aktiv und **entschlossen** mitgestalten – ihre Haltung, ihr Engagement und ihre Bereitschaft, neue Wege zu gehen, sind entscheidend.



Halka Steiper

Dabei spielt die Förderung von Frauen und die gleichberechtigte Teilhabe aller Geschlechter eine entscheidende Rolle. Dazu gehört auch der ehrliche Umgang mit den Rahmenbedingungen im Rahmen von Evaluationen. So bedeuten die für das Jahr 2029 formulierten Ambitionen eine echte Herausforderung. Dies gilt insbesondere bei der Besetzung von Führungspositionen, um wie bisher sowohl Frauen als auch Männern eine Perspektive für Karriereschritte innerhalb von Stromnetz Berlin zu geben.



Alexandra
Felix-Plass

Es gilt, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem alle Mitarbeitenden unabhängig von Geschlecht, Herkunft oder Lebensentwurf die gleichen Entwicklungsmöglichkeiten haben und **miteinander** wirken wollen. Mit dem Frauenförderplan bekennt sich Stromnetz Berlin ausdrücklich und verbindlich zu dieser Verantwortung.

Stromnetz Berlin ist überzeugt, dass Vielfalt, Geschlechtergerechtigkeit und ein respektvolles Miteinander entscheidende Erfolgsfaktoren für eine zukunftsfähige Gesellschaft sind – und damit auch für das Gelingen der Energiewende in Berlin.

Bernd Büllmann
Geschäftsführung

Halka Steiper
Bereichsleitung
Menschen & Kultur

Alexandra Felix-Plass
Frauenvertreterin

Rechtsgrundlage

Die rechtliche Grundlage bildet das Landesgleichstellungsgesetz Berlin (LGG). § 4 LGG verpflichtet öffentliche Unternehmen zur Aufstellung von Frauenförderplänen, die in regelmäßigen Abständen überprüft und fortgeschrieben werden. Der aktuelle Frauenförderplan der Stromnetz Berlin GmbH gilt für den Zeitraum 2023 bis 2029 und bildet den Rahmen für die hier vorliegende Evaluation. Die gesetzliche Pflicht zur Überprüfung alle zwei Jahre wird damit erfüllt.

Ziel der Evaluation

Die Evaluation zeigt, in welchen Bereichen die im Frauenförderplan definierten Maßnahmen erfolgreich umgesetzt, inwiefern Zielwerte erreicht oder übertroffen worden sind und welche weiteren Handlungsbedarfe sich für die kommenden Jahre ableiten lassen. Damit enthält sie neben einer Bestandsaufnahme auch einen aktualisierten Ausblick auf die weitere Entwicklung der Gleichstellungsarbeit im Unternehmen. Die Förderung von Frauen wird auch künftig ein zentraler Bestandteil der Unternehmensstrategie bleiben. Der Erfolg der Energiewende und die langfristige Zukunftsfähigkeit von Stromnetz Berlin hängen maßgeblich

davon ab, dass das gesamte Potenzial der Belegschaft genutzt wird – insbesondere auch das der Frauen.

Durch die gezielte Entwicklung, Einbindung und Sichtbarkeit weiblicher Fach- und Führungskräfte leistet das Unternehmen einen entscheidenden Beitrag zu einer vielfältigen, innovativen und leistungsfähigen Organisation.



Methodik und Datenbasis

Die Grundlage der Evaluation bildet die systematische Auswertung personalbezogener Kennzahlen zum Stichtag 30.06.2025 sowie die Betrachtung der Umsetzung und Wirkung der im Frauenförderplan definierten Maßnahmen.

Im Mittelpunkt stehen Entwicklungen in der Geschlechterverteilung innerhalb der Gesamtbelegschaft, in Führungspositionen sowie in Ausbildung und Studium. Ergänzend wurden Teilzeitquoten nach Geschlecht sowie Teilnahmequoten an Qualifizierungs- und Entwicklungsprogrammen berücksichtigt.

Die Analyse erfolgt im Vergleich zur Ausgangslage vom 31.12.2022 und ermöglicht eine transparente Bewertung der Fortschritte im Rahmen der Gleichstellungsstrategie. Neben der quantitativen Betrachtung fließen auch qualitative Einschätzungen ein, um positive Entwicklungen sichtbar zu machen, bestehende Herausforderungen zu identifizieren und Empfehlungen für die Weiterentwicklung bis 2029 abzuleiten.

Ausgangslage – wo stehen wir 2025?

Mit der Einführung einer neuen Organisationsstruktur zum 01.01.2025 hat Stromnetz Berlin eine grundlegende Veränderung eingeleitet, die nicht nur Prozesse und Zuständigkeiten neu ordnet, sondern auch die strategische Ausrichtung des Unternehmens geschärft hat.

Das Jahr 2025 markiert damit einen bedeutenden Wendepunkt. Neue Teams werden gebildet, Führungsstrukturen werden angepasst und Aufgaben werden neu zugeschnitten. Nahtstellen müssen definiert, Abstimmungen intensiviert und Arbeitsabläufe eingespielt werden. Es ist ein Prozess der Klärung und Schärfung – fachlich wie organisatorisch. Diese Phase ist geprägt von hoher Dynamik, aber auch von konstruktiver Zusammenarbeit und dem gemeinsamen Ziel, die neuen Strukturen mit Leben zu füllen und nachhaltig zu verankern.

In den folgenden Grafiken sind die Entwicklungen bzw. der jeweilige Stand zum Stichtag 30.06.2025 dargestellt. Berücksichtigt wurde nur der aktive Personalbestand.

Frauenanteil Stand 31.12.2022

in der Gesamtbelegschaft bei 21,5%,
in Führungspositionen bei 25,8%,
in der Ausbildung* bei 8,7%.

Anzahl der Beschäftigten 1.584

Frauenanteil Stand 30.06.2025

in der Gesamtbelegschaft bei 25,0%,
in Führungspositionen bei 36,0%,
in der Ausbildung* bei 11,5%.

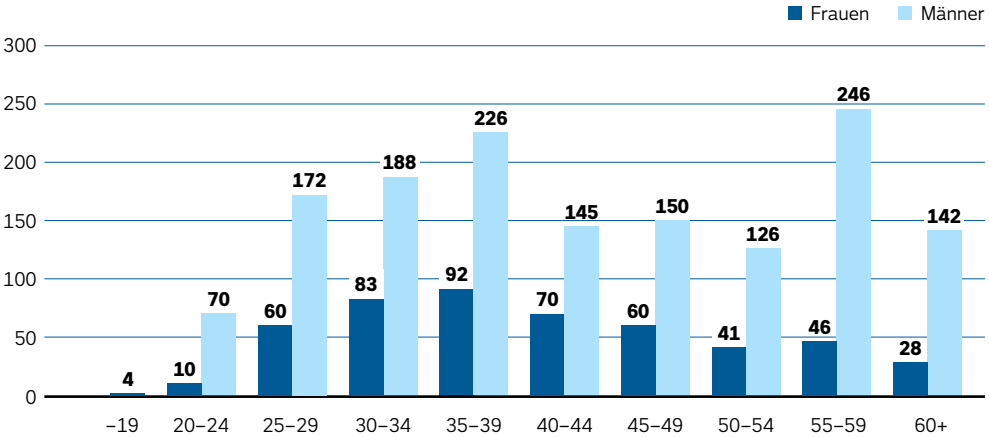
Anzahl der Beschäftigten 1.959

Verteilung von Frauen und Männern in der Organisation

Bereiche	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil
GF Personal & Finanzen		2	2	0,0%
Recht & Corporate Governance	7	4	11	63,6%
Finanzen & Regulierung	55	47	102	53,9%
IT	30	89	119	25,2%
Menschen & Kultur	64	24	88	72,7%
Ressourcen & Umwelt	37	66	103	35,9%
Unternehmensentwicklung & -sicherheit	9	10	19	47,4%
GF Technik	1	2	3	33,3%
Kunden & Märkte	115	270	385	29,9%
Netzentwicklung	88	327	415	21,2%
Politik & Kommunikation	7	8	15	46,7%
Systemführung & Betrieb	77	620	697	11,0%
Stromnetz Berlin	490	1.469	1.959	25,0%

Die aktuelle Analyse zeigt, dass der Frauenanteil bei Stromnetz Berlin mit 25,0 % im Vergleich zur Ausgangssituation im Jahr 2022 gestiegen ist, und das in einem wachsenden Unternehmen. Diese Entwicklung bestätigt, dass die eingeleiteten Maßnahmen zur Förderung von Frauen erste Wirkung zeigen. In den kaufmännischen Bereichen ist der Frauenanteil bereits erfreulich hoch. Demgegenüber gestaltet sich die Gewinnung von Frauen für technisch-operative Bereiche weiterhin herausfordernd.

Altersstruktur



*Ausbildung umfasst hier IHK-Ausbildungsberufe sowie duale Studiengänge.

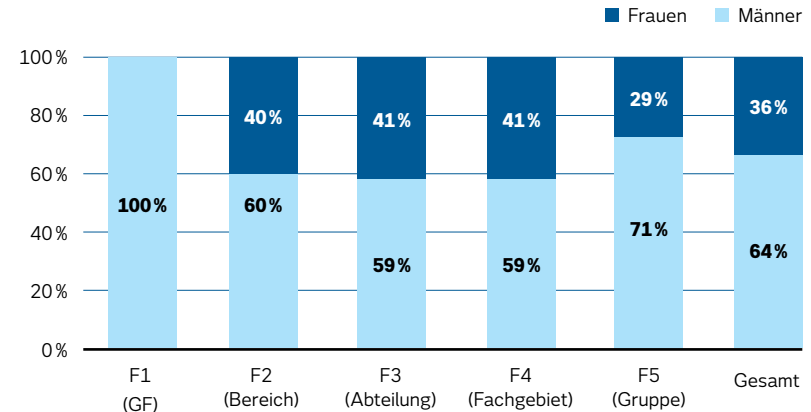
Die Altersstruktur zeigt eine ausgewogene Verteilung über die Jahrgänge hinweg, mit einem Schwerpunkt in den Altersgruppen 35–39 und 55–59 Jahre. Positiv fällt auf, dass der Frauenanteil in den jüngeren Altersgruppen – insbesondere zwischen 25 und 39 Jahren – zugenommen hat.

Aktuelle Gehälterverteilung

Entgeltgruppe	Frauen	Männer	Gesamt	Frauenanteil gemessen am Gesamtfrauenanteil	Frauenanteil je Entgeltgruppe
CS		10	10	0,0%	0,0%
C0		4	4	0,0%	0,0%
C1	1	2	3	0,2%	33,3%
DS		26	26	0,0%	0,0%
D0	11	45	56	2,2%	19,6%
D1	7	72	79	1,4%	8,9%
E0	17	91	108	3,5%	15,7%
E1	47	164	211	9,6%	22,3%
F0	48	131	179	9,8%	26,8%
F1	29	64	93	5,9%	31,2%
G0	37	84	121	7,6%	30,6%
G1	34	156	190	6,9%	17,9%
HS	5	6	11	1,0%	45,5%
H0	30	56	86	6,1%	34,9%
H1	41	107	148	8,4%	27,7%
I0	24	39	63	4,9%	38,1%
I1	35	110	145	7,1%	24,1%
K0	13	26	39	2,7%	33,3%
K1	19	37	56	3,9%	33,9%
AT	79	217	296	16,1%	26,7%
LTD	13	22	35	2,7%	37,1%
Gesamt	490	1.469	1.959	100,0%	25,0%

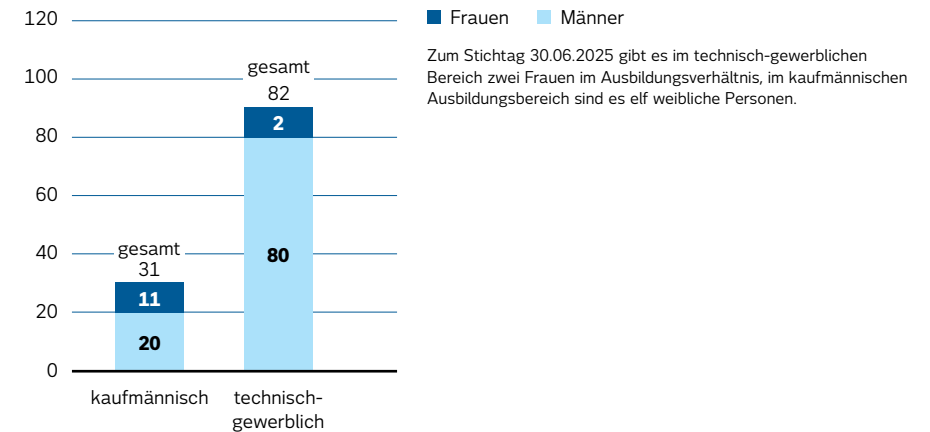
Im Vergleich zur Ausgangslage des ursprünglichen Frauenförderplans zeigt sich eine insgesamt stabile, positive Entwicklung des Frauenanteils über die Entgeltgruppen hinweg. (Die absoluten Zahlen beziehen sich auf Vollzeitäquivalente.)

Frauenanteil je Führungsebene



Auszubildenden- und Studierendenanzahl

Auszubildende 6/2025



Mitarbeitende in Teilzeit

Frauen: 17,9%
Männer: 4,4%
Gesamt: 7,6%

Führungskräfte in Teilzeit

Frauen: 5,0%
Männer: 1,9%
Gesamt: 3,0%

Frauen arbeiten positionsunabhängig deutlich häufiger in Teilzeit als Männer. Der Anteil der Führungskräfte in Teilzeit hat sich mit einem Wert von 3,0% nahezu verdoppelt gegenüber der Ausgangslage im Jahr 2022.

Ergebnisse der Evaluation

Die Ausgangslage zum 31.12.2022 gibt den Referenzrahmen für die vorliegende Evaluation vor. Es wird überprüft, inwieweit die gesetzten Zwischenziele bereits erreicht worden sind und welche Fortschritte auf dem Weg zu den langfristigen Zielmarken erkennbar sind.

Die aktuelle Analyse verdeutlicht eine messbar positive Entwicklung in sämtlichen betrachteten Bereichen. Im Vergleich zur Ausgangslage zum Jahresende 2022 konnten sowohl die Repräsentanz von Frauen in der Gesamtbelegschaft als auch in Führungspositionen und Ausbildungsformen spürbar gesteigert werden.

Die gesetzten Zwischenziele für das Jahr 2025 wurden erreicht oder übertroffen.

Frauenförderung als Führungsaufgabe

Die Förderung von Frauen ist bei Stromnetz Berlin als Führungsaufgabe verankert. Sie ist fester Bestandteil einer verantwortungsvollen und zukunftsorientierten Führung der Mitarbeitenden und wird von der Geschäftsführung wie auch von allen Führungsebenen aktiv unterstützt. Gleichstellung und Vielfalt werden dabei nicht als zusätzliche Aufgaben verstanden, sondern als selbstverständlicher Bestandteil guter Führung und nachhaltiger Unternehmensentwicklung.

Führungskräfte tragen die Verantwortung, Chancengleichheit in ihren Teams gezielt zu fördern, faire Auswahlentscheidungen zu treffen und Entwicklungsmöglichkeiten unabhängig vom Geschlecht transparent zu gestalten. Dazu gehört auch, Mitarbeiterinnen frühzeitig zu ermutigen, Führungs- und Projektverantwortung zu übernehmen und entsprechende Entwicklungsmöglichkeiten aufzuzeigen.

Umdenken in der Führungskultur

Die Evaluation zeigt, dass in den vergangenen Jahren ein deutliches Umdenken in der Führungskultur stattgefunden hat. Viele Führungskräfte sehen Frauenförderung heute als festen Bestandteil ihres Aufgabenverständnisses und handeln entsprechend – etwa durch gezielte Ansprache potenzieller Kandidatinnen bei internen Ausschreibungen oder durch die Unterstützung von flexiblen Arbeitsmodellen.

Ein erprobtes Format in diesem Zusammenhang ist „Führen auf Zeit“. Es gibt die Möglichkeit, Führungsverantwortung temporär und unter klaren Rahmenbedingungen zu übernehmen. Dieses Modell bietet insbesondere Frauen die Chance, Führungserfahrung zu sammeln, sich auszuprobieren und Sicherheit für weitere Karriereschritte zu gewinnen. Positive Erfahrungsberichte zeigen, dass gezielte Ansprache und strukturelle Unterstützung entscheidende Impulse für die Übernahme von Führungsrollen setzen können.

Führungskräfte als Multiplikatoren

Gleichzeitig bleibt die Stärkung der Führungskompetenz im Bereich Diversität und Gleichstellung ein zentrales Entwicklungsfeld. Künftig sollen Schulungen und Austauschformate weiter ausgebaut werden, um Führungskräfte noch stärker zu befähigen, Multiplikatoren für Vielfalt und Gleichstellung zu sein.

Durch diese bewusste Verankerung in der Führungsverantwortung wird Frauenförderung bei Stromnetz Berlin nicht nur gesteuert, sondern vor allem gelebt – als Ausdruck einer modernen, chancengerechten und wertebasierten Unternehmenskultur.

Personalbeschaffung und Stellenbesetzung

Verbesserung der Ansprache von Frauen

Die im Frauenförderplan aufgeführten Maßnahmen werden weiterhin angewendet. Die Detailsteuerung liegt maßgeblich im Verantwortungsbereich des Bereichs Menschen und Kultur. Als Ergänzung hat sich etabliert, dass Hiring-Manager*innen bei Ausschreibungen von Führungspositionen gezielt Absolventinnen der internen Entwicklungsprogramme GPP (Grid Potential Program) und TPP (Technician Potential Program) ansprechen und zu einer Bewerbung ermutigen.

Dadurch greifen Personalbeschaffung und -entwicklung ineinander, potenzielle Kandidatinnen werden frühzeitig interessiert, und die Sichtbarkeit weiblicher Talente in Auswahlverfahren wird erhöht.

Berufsorientierung für Mädchen und junge Frauen

Hinzu kommt das Engagement von Stromnetz Berlin bei der Berufsorientierung für Mädchen und junge Frauen. Um das Interesse an technischen Berufen frühzeitig zu fördern, beteiligt sich das Unternehmen aktiv an Programmen wie Enter Technik und dem Girls Day. Diese Formate ermöglichen Schülerinnen praxisnahe Einblicke in technische Berufsfelder und bieten ihnen die Gelegenheit, erste Kontakte zu knüpfen sowie berufliche Perspektiven kennenzulernen.

Durch die gezielte Ansprache und persönliche Begleitung junger Talente wird ein wichtiger Beitrag zur Erweiterung der weiblichen Nachwuchspipeline geleistet.

Stellenausschreibungen

Die in den Frauenförderplan aufgenommenen Regelungen zu Stellenausschreibungen gelten unverändert fort. Stromnetz Berlin gestaltet Stellenausschreibungstexte bewusst inklusiv. Durch gezielte Formulierungen wird deutlich gemacht, dass Bewerbungen von Menschen unterschiedlicher Herkunft, Identität und Lebensrealitäten ausdrücklich erwünscht sind.

Ergänzend ist in den Anforderungsprofilen der Passus „Plus, aber kein Muss“ aufgenommen worden. Damit soll verdeutlicht werden, dass nicht alle genannten Kriterien bereits zu Beginn vollständig erfüllt sein müssen. Mit dieser bewussten Öffnung sollen insbesondere Frauen sowie weitere Gruppen angesprochen werden, die sich sonst eher zurückhaltend verhalten, wenn sie nicht alle Anforderungen erfüllen. Auf diese Weise wird der Bewerbungsprozess inklusiver gestaltet und gezielt mehr Vielfalt sowie Entwicklungspotenzial ermöglicht.

Um die Effizienz der Personalmarketingmaßnahmen nachzuvollziehen, werden die Ursprungskanäle der eingegangenen Bewerbungen verfolgt. So ergibt sich ein präziser Überblick über den Erfolg einzelner



Kampagnen, und die Ressourcen können zielgerichteter auf die Maßnahmen konzentriert werden, die das größte Potenzial bieten, weibliche Talente zu gewinnen.

Auswahlverfahren

Besonderer Wert wird auf eine chancengerechte Gestaltung der Auswahlverfahren gelegt. Die Beteiligung der Frauenvertretung an den Auswahlverfahren ist, entsprechend den gesetzlichen Vorgaben, verbindlich geregelt. Dies ist ein wichtiger Beitrag zu Transparenz und Objektivität im Auswahlverfahren.

Ergänzend wird darauf geachtet, dass bei Interviews für Führungskräftepositionen

sowohl eine weibliche als auch eine männliche Führungskraft vertreten sind. Dadurch fließen unterschiedliche Perspektiven in die Beurteilung ein, was die Objektivität der Auswahlentscheidungen stärkt.

Es ist erklärtes Ziel, in sämtlichen Auswahlprozessen – unabhängig davon, ob es sich um Führungspositionen, Fach- oder Ausbildungsstellen handelt – eine ausgewogene Geschlechterrepräsentanz sicherzustellen. Bereits in den Erstinterviews soll möglichst eine paritätische Besetzung mit männlichen und weiblichen Kandidat*innen erreicht werden.

In Bereichen, in denen Frauen traditionell unterrepräsentiert sind, werden gezielt

zusätzliche Maßnahmen eingesetzt, um qualifizierte Bewerbungen von Frauen zu generieren. Sollte in der ersten Ausschreibungsphase keine ausreichende Zahl geeigneter Bewerberinnen vorliegen, wird die Ausschreibungsdauer bewusst verlängert, um den Kreis der Bewerber*innen zu erweitern und Frauen gezielt noch einmal die Möglichkeit zur Bewerbung zu geben.

Zusätzlich ist die Beauftragung externer Headhunter*innen, die aktiv weibliche Talente ansprechen, eine Maßnahme, um qualifizierte Bewerbungen für offene Positionen zu erhalten.

Darüber hinaus werden die bereits bestehenden Produkte – wie Schulungen zur diversitätsorientierten Auswahl von Bewerber*innen – überprüft und bei Bedarf weiterentwickelt. So wird sichergestellt, dass die Auswahlprozesse kontinuierlich an neue Anforderungen angepasst und chancengerecht gestaltet bleiben.

Bewerbungs- und Besetzungsentwicklung

Die Auswertung der Bewerbungs- und Besetzungszahlen der letzten Jahre verdeutlicht, dass Stromnetz Berlin in einem dynamischen und schwierigen Bewerbermarkt agiert und trotzdem kontinuierlich Fortschritte in der Ansprache von Frauen erzielt. Die Gesamtzahl der Bewerbungen schwankt zwischen den Jahren deutlich, was

insbesondere auf unterschiedliche Ausschreibungsvolumina zurückzuführen ist.

Die Entwicklung der Bewerberstruktur zeigt, dass der Anteil der Bewerbungen von Frauen in den letzten Jahren zugenommen hat. Damit ist erkennbar, dass sich die gezielten Maßnahmen zur chancengerechten Gestaltung der Stellenausschreibungen und zur erweiterten Ansprache der Bewerberinnen positiv ausgewirkt haben.

Die Auswertung der externen Einstellungen im ersten Halbjahr 2025 zeigt, dass der Anteil weiblicher Neueinstellungen deutlich über dem Frauenanteil der Gesamtbelegschaft liegt. Dies ist ein klares Indiz dafür, dass die Bewerbungsprozesse zu einer chancengerechten Auswahl von Bewerber*innen führen.

Auch bei internen Versetzungen ist eine positive Entwicklung erkennbar. Immer mehr Frauen nutzen die Möglichkeit, sich innerhalb des Unternehmens weiterzuentwickeln und neue Positionen zu übernehmen. Diese Entwicklung unterstreicht die zunehmende Durchlässigkeit der Organisation und zeigt, dass interne Karrierewege für Frauen zunehmend attraktiv und erreichbar sind.

Berufliche Förderung und Qualifizierung

Die gezielte Förderung und Entwicklung von Mitarbeiterinnen ist ein zentraler Bestandteil der Gleichstellungsstrategie von Stromnetz Berlin. Ziel ist es, Frauen in allen Phasen ihres Berufslebens zu unterstützen, ihre fachlichen und persönlichen Kompetenzen zu erweitern und ihre Karrierechancen zu verbessern. Interne und externe Seminare stehen fortlaufend zur Verfügung und können bedarfsorientiert besucht werden.

Teilnehmer*innen an Fortbildungsseminaren

01.01.2025–30.06.2025

	Frauen	Männer	Gesamt
Interne Seminare	86 (38 %)	139 (62 %)	225
Externe Seminare	104 (27 %)	275 (73 %)	379
Gesamt	190 (31 %)	414 (69 %)	604

Die Grafik veranschaulicht die geschlechtsspezifische Teilnahme an internen und externen Seminaren im ersten Halbjahr 2025. Setzt man die Teilnahmequote ins Verhältnis zur Gesamtbelegschaft, ergibt sich für Frauen ein Wert von rund 58 % und für Männer von 42 %.

Besonders positiv hervorzuheben ist die erreichte Geschlechterparität im aktuellen Durchlauf des Nachwuchsführungskräfteprogramms Grid Professional Program (GPP). Damit wird sichergestellt, dass Frauen in gleicher Weise Zugang zu Führungs- und Entwicklungsprogrammen erhalten –

ein wichtiger Beitrag zur chancengerechten Personalentwicklung.

Im Technical Professional Program (TPP) bleibt die Beteiligung von Frauen weiterhin herausfordernd, insbesondere aufgrund des geringeren Anteils weiblicher Fachkräfte in technischen Bereichen.

Der sogenannte Schulterblick ermöglicht einen Einblick in die Arbeitsweise anderer Bereiche innerhalb von Stromnetz Berlin. Im Fokus stehen sowohl die Aufgaben und die Organisation der jeweiligen Teams als auch die Tätigkeiten einzelner Mitarbeitender. Das Format fördert bereichsübergreifendes Verständnis, schafft Transparenz und unterstützt die persönliche Orientierung im Rahmen des individuellen Entwicklungswegs.

Darüber hinaus sind Formate etabliert worden, die insbesondere Frauen in ihrer beruflichen Weiterentwicklung stärken. Das allgemeine Mentoring-Programm erfreut sich großer Resonanz. Sowohl die Anfragen als auch die Anzahl der Mentees liegen bei einem Frauenanteil von 75 %. Zudem ist ein spezifisches Female Mentoring eingeführt worden, das Einblicke in Führungsrollen ermöglichen und so die Hemmschwelle für Karriereentscheidungen senken soll.

Diese Angebote tragen dazu bei, Frauen im Unternehmen sichtbar zu machen, ihre Netzwerke zu stärken und ihnen gezielte Entwicklungsperspektiven zu eröffnen.

Methoden und Instrumente zur Erhöhung der Chancengleichheit

Stromnetz Berlin fördert Chancengleichheit durch ein Zusammenspiel aus strukturellen, prozessualen und kulturellen Maßnahmen. Es gilt, gleiche Zugangsmöglichkeiten zu schaffen, Barrieren abzubauen und Vielfalt als festen Bestandteil der Unternehmenskultur zu verankern.

Ein zentrales Steuerungsinstrument ist die regelmäßige Erhebung von Kennzahlen, z. B. zur Geschlechterverteilung, zu Bewerbungs- und Auswahlprozessen sowie zur Teilnahme an Entwicklungsprogrammen. Diese Daten schaffen Transparenz, ermöglichen gezielte Nachsteuerungen und werden kontinuierlich im Unternehmen ausgewertet.

Ein weiterer Schwerpunkt liegt auf der inklusiven Kommunikation. Der bisherige Leitfaden zur gendersensiblen Ansprache ist überarbeitet und unter dem Titel „Wie kann ich inklusiv kommunizieren?“ aktualisiert und veröffentlicht worden. Er dient Mitarbeitenden und Führungskräften als praxisnahe Orientierungshilfe für eine wertschätzende und diskriminierungsfreie Sprache in allen Kommunikationsformen.

Außerdem gibt es eine Optimierung des Bildmaterials für die visuelle Kommunikation. Nun zeigen Fotos eine deutlich vielfältigere Darstellung von Geschlecht, Alter und Herkunft. Damit wird Vielfalt nicht nur sprachlich vermittelt, sondern auch visuell erlebbar gemacht.

Seit 2025 enthält die unternehmensweite Mitarbeiterbefragung erstmals spezifische Fragen zu den Themen Vielfalt, Inklusion und Zugehörigkeit. Ziel ist es, ein differenziertes Stimmungsbild zur gelebten Diversität im Unternehmen zu erhalten und gezielt Handlungsfelder zu identifizieren. Die Ergebnisse fließen in die Weiterentwicklung der Gleichstellungsstrategie ein und stärken die datenbasierte Steuerung von Maßnahmen zur Förderung eines inklusiven Arbeitsumfelds.

Durch diese Kombination aus klaren Verfahren, transparenter Datengrundlage und bewusster, inklusiver Kommunikation sendet Stromnetz Berlin intern wie extern ein starkes Signal für Gleichberechtigung, Offenheit und gegenseitigen Respekt – und stärkt damit zugleich die eigene Arbeitgeberattraktivität.





Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Die Vereinbarkeit von Familie, Beruf und individuellen Lebensphasen ist ein wesentlicher Bestandteil der Personalstrategie von Stromnetz Berlin.

Ziel ist es, Arbeitsbedingungen zu schaffen, die sowohl den betrieblichen Anforderungen als auch den Bedürfnissen der Beschäftigten gerecht werden und damit die Attraktivität des Unternehmens als moderner Arbeitgeber stärken.

In den vergangenen Jahren sind die bestehenden Regelungen und Angebote weiterentwickelt und an die veränderten Arbeitsrealitäten angepasst worden. Besonders hervorzuheben ist die Erweiterung des mobilen Arbeitens: Mitarbeitende können nun bis zu 60 % ihrer Arbeitszeit – auf zwei Monate betrachtet – mobil arbeiten. Diese Flexibilisierung trägt wesentlich dazu bei, die Vereinbarkeit von familiären Verpflichtungen und beruflichen Anforderungen zu verbessern.

Darüber hinaus ist eine zusätzliche Möglichkeit geschaffen worden, die das Bedürfnis nach ortsunabhängigem Arbeiten unterstützt: Beschäftigte können auf Antrag bis zu zwei Wochen im Jahr aus den meisten europäischen Ländern arbeiten. Diese Regelung bietet insbesondere Familien mit grenzüberschreitenden Verpflichtungen oder Betreuungssituationen eine wertvolle Entlastung und stärkt ebenfalls die Arbeitgeberattraktivität.

Auch weiterhin bietet Stromnetz Berlin vielfältige Unterstützungsangebote im Bereich der Vereinbarkeit, etwa flexible Arbeitszeitgestaltung, Teilzeitmodelle und Möglichkeiten zur individuellen Wiedereingliederung nach familiären Auszeiten.

Führungskräfte übernehmen zunehmend eine unterstützende Rolle bei der Umsetzung familienfreundlicher Lösungen. Sie gestalten Rahmenbedingungen aktiv mit, fördern flexible Arbeitsmodelle und tragen dazu bei, individuelle Vereinbarkeitsbedarfe im betrieblichen Kontext zu berücksichtigen.

Mit diesen Maßnahmen trägt Stromnetz Berlin dazu bei, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das sowohl Leistung als auch Lebensqualität fördert – und damit den zentralen Gedanken der Gleichstellung in der Praxis erlebbar macht.

Umgang mit sexueller Belästigung und übergriffigem Verhalten

Zum 1. Januar 2025 ist bei Stromnetz Berlin eine neue Betriebsvereinbarung zum respektvollen und wertschätzenden Umgang miteinander in Kraft getreten. Sie legt eindeutig fest, dass übergriffiges, diskriminierendes oder belästigendes Verhalten – einschließlich sexueller Belästigung und Mobbing – in keiner Form toleriert wird.

Die Vereinbarung unterstreicht die Unternehmenswerte von Respekt, Verantwortung und Integrität und macht deutlich, dass Verstöße konsequent geahndet werden.

Je nach Schwere des Vorfalls können dabei unterschiedliche disziplinarische Maßnahmen bis hin zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses eingeleitet werden.

Die Vereinbarung wurde gegenüber allen Mitarbeitenden kommuniziert und damit als verbindlicher Bestandteil der Unternehmenskultur verankert. Mit diesen Maßnahmen setzt Stromnetz Berlin ein klares Zeichen für ein respektvolles, sicheres und diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld.

neue Wege der Ansprache zu entwickeln, um den Kreis potenzieller Kandidatinnen nachhaltig zu erweitern und die Zahl der Bewerbungen von Frauen zu erhöhen. Gleichzeitig gilt es, gezielte Fördermaßnahmen für bereits gewonnene weibliche Fach- und Führungskräfte zu etablieren und diese langfristig zu halten.

Organisatorisch stellt vor allem die Einführung geteilter Führungsrollen eine Herausforderung dar. Es sind systemseitige und prozessuale Rahmenbedingungen zu schaffen, damit diese Form der Führung dauerhaft praktikabel so umgesetzt werden kann, dass sie wirksam ist.

Den größten Hebel für nachhaltige Veränderungen bietet eine Kombination aus gezieltem Recruiting, der Bindung und Entwicklung von Mitarbeiterinnen sowie der aktiven Rolle der Führungskräfte als Multiplikator*innen. Die kontinuierliche Weiterentwicklung der Maßnahmen bleibt zentraler Bestandteil, um die positive Dynamik zu sichern und die langfristigen Zielmarken zu erreichen.

Die durch die Reorganisation geschaffenen Rahmenbedingungen eröffnen neue Möglichkeiten, Gleichstellung und Vielfalt noch gezielter und wirksamer in der Organisation zu verankern und gemeinsam zu erreichen.

Erkenntnisse und Herausforderungen

Die Evaluation macht deutlich, dass Stromnetz Berlin bereits nennenswerte Fortschritte bei der Förderung von Frauen und bei der Erhöhung des Frauenanteils erzielt hat. Diese bestätigen die Wirksamkeit der eingeleiteten Maßnahmen und verdeutlichen, dass gezielte Förderung, strukturelle Anpassungen und eine konsequente Umsetzung der Gleichstellungsstrategie zu messbaren Ergebnissen führen.

Besonders erfreulich ist, dass sich die Entwicklung nicht nur in einzelnen Segmenten

zeigt, sondern über verschiedene Beschäftigungsgruppen hinweg erkennbar ist. Die Ergebnisse zeigen, dass insbesondere in den technisch geprägten Bereichen weiterhin Entwicklungspotenzial besteht. Im Technical Professional Program (TPP) bleibt die Beteiligung von Frauen weiterhin herausfordernd, insbesondere aufgrund des geringeren Anteils weiblicher Fachkräfte in technischen Bereichen.

In Bereichen mit traditionell geringem Frauenanteil ist es von zentraler Bedeutung,

Besonders positiv hervorzuheben ist, dass der Anteil der Bewerbungen und Einstellungen von Frauen in den letzten Jahren deutlich gestiegen ist. Besonders die Maßnahmen im Bereich der gendergerechten Stellenausschreibungen und die aktive Ansprache von Talenten haben dazu beigetragen, dass Frauen häufiger den Schritt in den Bewerbungsprozess gehen und erfolgreich eingestellt werden.

Auf kultureller Ebene ist ein spürbares Umdenken erkennbar. Führungskräfte unterstützen zunehmend flexible Arbeitsmodelle und zeigen Offenheit gegenüber Teilzeitführung. Dennoch erfordert die breite Umsetzung solcher Modelle weiterhin Bewusstseinsbildung, Vorbilder und praktische Erfahrungswerte.

Für die kommenden Jahre gilt es, die positive Dynamik aufrechtzuerhalten und damit die Basis zu schaffen, den Anteil von Frauen in der Gesamtbelegschaft und insbesondere in den technischen Bereichen nicht nur zu halten, sondern nachhaltig zu erhöhen.

Ziele bis 2029

Die für 2029 gesetzten Ziele bleiben ambitioniert.

Das Ziel eines Frauenanteils an der Gesamtbelegschaft von 25 % für 2029 ist im Jahr 2025 übertroffen worden. Stromnetz Berlin verfolgt weiterhin das Ziel, diese positive Entwicklung zu halten und fortzusetzen. Gleichwohl bleibt die Zielsetzung vor dem Hintergrund eines überproportional großen Wachstums in den technischen Bereichen ambitioniert.

Bei dem Ziel, den Anteil der weiblichen Auszubildenden auf 20 % zu erhöhen, ist Stromnetz Berlin bereits auf einem guten Weg und bleibt optimistisch, das gesetzte Ziel zu erreichen.

Bei den Frauen in Führungspositionen sind aktuell ca. 35 % erreicht. Das Ziel von 50 % bleibt im Hinblick auf die bestehenden Rahmenbedingungen sehr herausfordernd.

Umsetzung und Ausblick

Die Evaluation zeigt, dass Stromnetz Berlin im Bereich der Frauenförderung wichtige Fortschritte erzielt hat. Um diese Dynamik zu verstetigen und weitere Entwicklungspotenziale auszuschöpfen, werden einzelne Ansätze nachgesteuert und besonders wirkungsvolle Maßnahmen ausgebaut und verstetigt, organisatorisch abgesichert und – wo möglich – auf weitere Unternehmensbereiche ausgeweitet. Neben der Weiterentwicklung bestehender Maßnahmen sollen gezielt neue Ansätze vorangebracht werden.

Zudem ist mit der Erhöhung der Ausbildungsplatzanzahl in den kommenden Jahren ein wichtiger Schwerpunkt gesetzt. Mit dieser Maßnahme soll sichergestellt werden, dass Stromnetz Berlin auch in den kommenden Jahren über ausreichend qualifizierte Nachwuchskräfte verfügt – ausgebildet im eigenen Haus und passgenau auf die Anforderungen des Unternehmens vorbereitet.

Die erreichten Zwischenziele für 2025 belegen, dass die bis dato umgesetzten Maßnahmen erfolgreich gewesen sind. Gleichzeitig zeigt sich auch, dass nachhaltige Veränderungen insbesondere in den technischen Bereichen Zeit und Kontinuität erfordern. Mit den vorliegenden Fortschritten,

der Verstärkung erfolgreicher Programme und den geplanten Nachsteuerungen verfügt Stromnetz Berlin über eine solide Grundlage, um die Zielmarken bis 2029 zu erreichen. Der Ausblick ist damit insgesamt positiv – getragen von dem Bewusstsein, dass Gleichstellung ein fortlaufender Prozess ist, der stetige Aufmerksamkeit und konsequente Umsetzung verlangt.

Seit der Veröffentlichung des ersten Frauenförderplans im Jahr 2023 ist dies die erste Evaluation. Der bestehende Frauenförderplan läuft insgesamt sechs Jahre, also noch bis 2029. Er wird alle zwei Jahre überprüft, um die jeweils aktuellen Entwicklungen zu berücksichtigen. Zwischen dem Bereich Menschen und Kultur und der Frauenvertreterin findet ein regelmäßiger Austausch statt. Einzelne Maßnahmen werden gegebenenfalls bei neuen Erkenntnissen zeitnah angepasst. Der Frauenförderplan sowie die Evaluation sind allen Beschäftigten zur Kenntnis gegeben und im Intranet sowie auf der Stromnetz-Berlin-Website veröffentlicht.

Kontaktmöglichkeit

E-Mail-Postfach der Frauenvertretung:
frauenvertretung@stromnetz-berlin.de

