Für Mensch & Umwelt

Umwelt Bundesamt

Umweltbundesamt | Postfach 1406 | 06813 Dessau-Roßlau

Prof. Dr. Dirk Messner
Präsident

Dessau-Roßlau, 19 . Dezember 2023

Im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten des Umweltbundesamts wird die Laufzeit des Gleichstellungsplans bis zum 30. Juni 2024 verlängert.

Regina Schreiber
Gleichstellungsbeauftragte

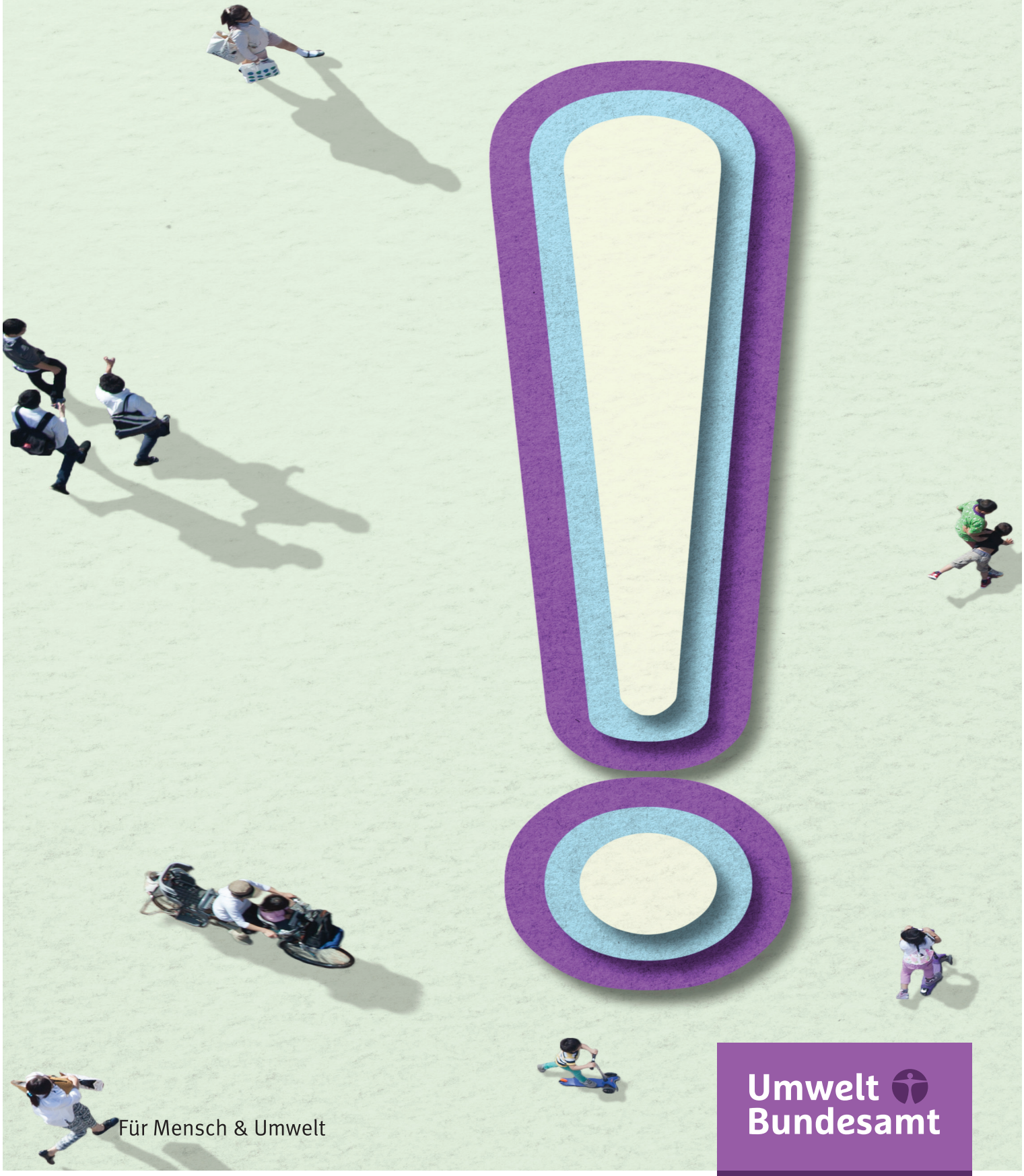
Dirk Messner
Präsident

Umweltbundesamt
Wörlitzer Platz 1
06844 Dessau-Roßlau
Tel.:+49 (0)340 21 03-22 01
Fax: +49 (0)340 21 04-22 02
E-Mail: pb@uba.de
www.uba.de

Standort Berlin
Buchholzweg 8
13627 Berlin

Gedruckt auf Recyclingpapier aus 100 % Altpapier mit dem Blauen Engel.

Gleichstellungsplan
2020 - 2023*



Für Mensch & Umwelt

Umwelt Bundesamt

Gleichstellungsplan 2020 – 2023*

von
Franziska Lorenz, Ariane Teichert
Gisela Klett, Susanne Lukas, Arn Sauer,
Marlene Sieck, Christine Voigt

* der Gleichstellungsplan wurde im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten bis zum 30.06.2024 verlängert

Herausgeber
Umweltbundesamt
Wörlitzer Platz 1
06844 Dessau-Roßlau
Tel: +49 340-2103-0
Fax: +49 340-2103-2285
buergerservice@uba.de
Internet: www.umweltbundesamt.de

/umweltbundesamt.de
/umweltbundesamt

Abschlussdatum:
Dezember 2019

Titelbild:
Hiroshi Watanabe, GettyImages

Dessau-Roßlau, Juli 2020

Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis ... 7
Tabellenverzeichnis ... 7
Abkürzungsverzeichnis ... 9
Vorwort des Präsidenten ... 11
1 „Brauchen wir eigentlich noch eine Frauenversammlung im UBA?“ ... 13
2 Daten auf einen Blick (Stand: 30.06.2019) ... 16
3 Ziel- und Maßnahmenplan 2020-2023 ... 17
4 Evaluation der Ziele und Maßnahmen des GLP 2016-2019 ... 22
5 Beschäftigtenstruktur ... 36
5.1 Gesamtpersonalstruktur ... 36
5.2 Beschäftigte nach Laufbahnen ... 37
5.3 Beamtinnen* Beamte ... 38
5.3.1 Verbeamtungen ... 43
5.4 Tarifbeschäftigte ... 43
5.5 Auszubildende und Praktikanten*Praktikantinnen ... 48
5.6 Befristet Beschäftigte ... 49
5.7 Teilzeitbeschäftigung und Sabbaticals ... 52
5.8 Beschäftigte mit Schwerbehinderung ... 54
6 Führungspositionen ... 55
6.1 Vereinbarkeit von und für Führungskräfte (auch Führung in Teilzeit) ... 58
6.2 Stellenbesetzungsverfahren für Führungspositionen ... 58
7 Leistungsorientierte Bezahlung und Leistungsprämien ... 60
7.1 Leistungsorientierte Bezahlung der Tarifbeschäftigten ... 60
7.2 Leistungsprämien und Zulagen für Beamtinnen*Beamte ... 61
8 Beförderungen und Höhergruppierungen ... 63
8.1 Beförderungen von Beamtinnen*Beamten ... 63
8.2 Höhergruppierungen von Tarifbeschäftigten ... 65
9 Bewerbungen und Personalauswahl ... 67
10 Fort- und Weiterbildung ... 68
10.1 Aufstiegsfortbildungen ... 69
11 Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben ... 71
11.1 Vereinbarkeitskennzahl ... 72
11.2 Mobile Arbeit ... 73

11.3 Elternzeit 73
11.4 Eltern-Kind-Arbeitszimmer 75
12 Mentoringprogramm 76
13 Dienstvereinbarung „Sexuelle Belästigung“ 77
14 Gesteuerte Umsetzung von Gender Mainstreaming 78
15 Diversity 79

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Beschäftigte gesamt ohne Auszubildende (Stand: 30.6.2019) 36
Abbildung 2: Beschäftigte nach Laufbahnen ohne Auszubildende (Stand: 30.6.2019) 37
Abbildung 3: Befristet Beschäftigte (Stand 30.6. j.J.) 50
Abbildung 4: Teilzeit-/Vollzeitbeschäftigung; Stand: 30.06.2019 53
Abbildung 5: Frauen/Männeranteile in Führungspositionen (Stand: 1.7.2019) 57
Abbildung 6: Vergabe Leistungselemente nach Frauen und Männern.....62
Abbildung 7: vollzogene Beförderungen von Beamtinnen und Beamten im Jahr 2018 63
Abbildung 8: Fortbildungen für die Jahre 2016-2018 68
Abbildung 9: Handlungsfelder im Rahmen der Reauditierung im Dialogverfahren 2018 71

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Beschäftigte gesamt ohne Auszubildende (Stand: 30.6.2019).....36
Tabelle 2: Beschäftigte nach Laufbahnen ohne Auszubildende (Stand: 30.6.2019).....38
Tabelle 3: Beamte*Beamtinnen und Tarifbeschäftigte nach Laufbahnen ohne Auszubildende (Stand: 30.6.2019) 38
Tabelle 4: Beamte*Beamtinnen nach Laufbahnen und Besoldungsgruppen (Stand: 30.6.2016) 39
Tabelle 5: Beamte*Beamtinnen nach Laufbahnen und Besoldungsgruppen (Stand: 30.6.2017) 40
Tabelle 6: Beamte*Beamtinnen nach Laufbahnen und Besoldungsgruppen (Stand: 30.6.2018) 41
Tabelle 7: Beamte*Beamtinnen nach Laufbahnen und Besoldungsgruppen (Stand: 30.6.2019) 42
Tabelle 8: Verbeamtungen im Zeitraum (1.7.2015-30.6.2019) 43
Tabelle 9: Tarifbeschäftigte (Stand: 30.6.2016) 44
Tabelle 10: Tarifbeschäftigte (Stand: 30.6.2017) 45
Tabelle 11: Tarifbeschäftigte (Stand: 30.6.2018) 46
Tabelle 12: Tarifbeschäftigte (Stand: 30.6.2019) 47
Tabelle 13: Auszubildende im Zeitraum 2015-2019.....48
Tabelle 14: Praktikantinnen* Praktikanten (1.1.2019-31.12.2019) 49
Tabelle 15: Befristet Beschäftigte (Stand: 30.6. j.J.).....50
Tabelle 16: Entfristungsmonitoring (entfristet aus Zeitverträgen; Stand: 30.6. j.J.).....51
Tabelle 17: Entfristungsmonitoring (Entfristet aus Teilzeit-Dauerverträgen; Stand: 30.6. j.J.) 51
Tabelle 18: Teilzeitbeschäftigungen; Stand: 30.6.2019 52
Tabelle 19: Sabbaticals (Stand: 30.6. j.J.) 53
Tabelle 20: Schwerbehinderte Beschäftigte; Stand: 30.6. j. J. 54
Tabelle 21: Führungspositionen; Stand: 30.6. j. J.....55
Tabelle 22: Führungspositionen nach Fachbereichen und Führungsebenen; Stand: 30.6.2019 56
Tabelle 23: Teilzeitbeschäftigung nach Leitungsebenen; Stand: 30.6.2019 58
Tabelle 24: Eingegangene Bewerbungen für Führungspositionen (Zeitraum: 1.7.2016-30.6.2019).....58
Tabelle 25: Bewerbungsverfahren für Führungspositionen (Zeitraum: 1.7.2016-30.6.2019) 59
Tabelle 26: Leistungsorientierte Bezahlung der Tarifbeschäftigten im Jahr 2016.....60
Tabelle 27: Leistungsorientierte Bezahlung der Tarifbeschäftigten im Jahr 2017.....60
Tabelle 28: Leistungsorientierte Bezahlung der Tarifbeschäftigten im Jahr 2018.....61

Tabelle 29: Leistungsprämien und Zulagen für Beamtinnen und Beamte in den Jahren 2015-2018....61
Tabelle 30: Vollzogene Beförderungen von Beamtinnen und Beamten 2016-2018 64
Tabelle 31: Höhergruppierung von Tarifbeschäftigten ohne Laufbahnwechsel für den Zeitraum 2016-2019 65
Tabelle 32: Höhergruppierung von Tarifbeschäftigten mit Laufbahnwechsel (2017-2019).....66
Tabelle 33: Bewerbungen und erfolgte Stellenbesetzungen 2016-2019.....67
Tabelle 34: Fortbildungen nach Laufbahnen (1.1.-30.6.2019).....69
Tabelle 35: Beschäftigte in Elternzeit 2016-2019.....73
Tabelle 36: Durchschnittliche Dauer der in den Jahren 2016-2019 beendeten Elternzeit in Monaten 74
Tabelle 37: Nutzung der Eltern-Kind-Zimmer in den Jahren 2016-2019.....75

Abkürzungsverzeichnis

Abs.	Absatz
AbtL	Abteilungsleitung
AGG	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
AL	Amtsleitung
BBiG	Berufsbildungsgesetz
BGleiG	Bundesgleichstellungsgesetz
BGremBG	Bundesgremienbesetzungsgesetz
BMFSFJ	Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
BMI	Bundesministerium des Innern und Heimat
BMU	Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz und nukleare Sicherheit
BMUB	Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz, Bau und Reaktorsicherheit
BVA	Bundesverwaltungsamt
DV	Dienstvereinbarung
eD	Einfacher Dienst
EU	Europäische Union
i.V.m.	in Verbindung mit
FGL	Fachgebietsleitungen
FK	Führungskräfte
FKN	Führungskräftenachwuchs
GlB	Gleichstellungsbeauftragte
GGO	Gemeinsame Geschäftsordnung der Bundesministerien
GO	Geschäftsordnung
GLP	Gleichstellungsplan
GM	Gender Mainstreaming
gD	gehobener Dienst
hD	höherer Dienst
IT	Informationstechnik
j.J.	jeden Jahres
LOB	Leistungsorientierte Bezahlung
mD	mittlerer Dienst
PE	Personalentwicklung
PV	Personalverantwortung
PR	Personalrat
RefL	Referatsleitungen
S.	Satz
SGB IX	Sozialgesetzbuch IX
StabSt	Stabsstellen

SRU	Sachverständigenrat für Umweltfragen
TB	Tarifbeschäftigte
TvöD	Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst
Tz	Teilzeit
UBA	Umweltbundesamt, Dessau
Vz	Vollzeit

Vorwort des Präsidenten

Dirk Messner (Quelle: Susanne Kambor)

Liebe Mitarbeiter*innen[1],

„Gleichberechtigung erst im Jahr 2276“ so titelte das Magazin Arbeitswelt ([2]) vor kurzem. Länder wie Nicaragua und Ruanda schneiden beim Thema Gleichstellung in manchen Bereichen mittlerweile besser ab als Deutschland. Im internationalen Vergleich ([3]) schafften es die Deutschen (nur) auf Platz 10. Das hängt unter anderem mit einem hohen Anteil von Politikerinnen und mehr Frauen in Führungspositionen in anderen Ländern zusammen.

Anfang der 20er Jahre steht die Welt vor vielen Herausforderungen. Unser aller Leben wird von vielen Veränderungen betroffen sein. Umwelt- und Nachhaltigkeitsthemen werden in der Öffentlichkeit mit hoher Wichtigkeit wahrgenommen und das Engagement junger Menschen, nicht zuletzt junger Frauen, z.B. für den Klimaschutz, hat neuen Schwung in politische Debatten gebracht. Die Verknüpfung von Umwelt- und Gesellschaftsthemen ist eine große Chance, die Themen Gleichstellung, Gender Mainstreaming und Diversität in die öffentliche Debatte zu bringen. Auch in der Nachhaltigkeitsagenda der Vereinten Nationen – der Agenda 2030, mit ihren Nachhaltigkeitszielen (SDGs) – spielt Geschlechtergerechtigkeit eine wichtige Rolle.

Der vorliegende Gleichstellungsplan nimmt eine Bestandsaufnahme vor, indem die bestehende Situation der Frauen und Männer im UBA zum **30. Juni 2019** beschrieben und die bisherige Förderung der Beschäftigten ausgewertet wird. Die Daten können sich im Vergleich zu anderen Institutionen sehen lassen, dennoch gibt es in manchen Bereichen „Luft nach oben“.

In den letzten Jahren hat sich viel verändert: wesentlich mehr Frauen arbeiten im höheren Dienst, der Frauenanteil in Führungspositionen beträgt 46 Prozent. Im Jahr 2015 lag dieser noch bei 37 Prozent. Diese Entwicklung wird nach meiner Wahrnehmung im UBA durch einen von Vielen getragenen Einsatz für Gleichstellung ermöglicht. Die Energie wird nicht auf kräftezehrende Auseinandersetzungen in Einzelmaßnahmen verschwendet, sondern auf strukturelle Veränderungen gelenkt, z.B. bei Auswahlverfahren, Beurteilungsrichtlinien, Höhergruppierungen und Fortbildungen. Das ist der richtige Weg.

Das BGleiG hat das Ziel, die Gleichstellung von Frauen und Männern zu verwirklichen. Daher sollen die **Unterrepräsentanz von Frauen** beseitigt und die Rechte von Beschäftigten mit **Familien- oder Pflegeaufgaben** und deren **Vereinbarkeit** mit dem Beruf gestärkt werden. Gerade in der Corona-Krise haben wir gemeinsam - Amtsleitung, Gleichstellungsbeauftragte, Personalvertretung – versucht, Lösungen für die Organisation der Arbeit am UBA zu finden, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglichen.

Der Gleichstellungsplan enthält Maßnahmen für die Jahre **2020 bis 2023**, um noch bestehende Ungleichgewichte abzubauen. Im UBA arbeiten sehr viel mehr Frauen in **Teilzeit** mit allen

[1] Aufgrund der Einführung von „divers“ als dritten Personenstand bilden wir mit dem Asterisk „*“ zwischengeschlechtliche Menschen in geschlechtergerechter Sprache ab.
[2] Vgl. Arbeitswelt, Ausgabe vom 16.12.2019.
[3] Internationaler Vergleich des World Economic Forum (WEF) vom 16.12.2019.

Folgen für Bezahlung und spätere Rente, da sie den überwiegenden Teil der Familienarbeit bewältigen. Diese Tatsache darf nicht zum Nachteil werden bei der beruflichen Karriere.
Der **Frauenanteil in Führungspositionen** soll in den kommenden vier Jahren auf allen Hierarchiestufen auf **50 Prozent** gesteigert werden. Das soll unter anderem mit **lebensphasenorientierten Arbeitszeitmodellen** (z.B. Führen in Teilzeit und Topsharing) und dem **Mentoring- bzw. Führungskräftenachwuchsprogramm** gelingen. Außerdem soll dem noch vorhandenen Missmanagement von Meetings und Präsenz entgegengewirkt werden. Zu familienbewussten Besprechungszeiten und Nutzung von Videokonferenzen hat sich das UBA bereits im aktuellen Handlungsprogramm des Audits berufundfamilie verpflichtet.

Wir weiten den Gleichstellungsblick zum ersten Mal auch auf das Thema Vielfalt und die Entwicklung einer **Diversity-Strategie** aus. Das UBA sollte die kulturelle Vielfalt unserer Gesellschaft widerspiegeln. Unser Augenmerk in diesem Bereich ist wichtig, weil sich das UBA ein weiteres Mal um das **Total E-Quality Prädikat** mit Diversity Add-On bewerben wird. Der tiefere Grund für das Engagement am UBA für Gleichstellung, Gender-Gerechtigkeit und Vielfalt besteht aber darin, Arbeitsqualität, Kreativität sowie eine Kultur der Anerkennung und Wertschätzung am UBA zu stärken. All dies stärkt auch unsere Leistungsfähigkeit.
Derzeit wird ein Entwurf einer Dienstvereinbarung zum Schutz vor Benachteiligung, Belästigung und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz erstellt. Basierend auf den Bestimmungen des Allgemeinen Gleichstellungsgesetzes (AGG) soll die DV verbindlich dazu beitragen jegliche Form von Diskriminierung am Arbeitsplatz zu vermeiden, gezielt aufzuklären und vorzubeugen sowie durch transparente Prozesse konsequent zu verfolgen.

Sektoren wie Verkehr, Landwirtschaft, Energie, Wohnen und Konsummuster sind originäre UBA-Themen bei denen wir uns den öffentlichen Debatten stellen müssen. Die Gleichberechtigung der Geschlechter und kulturelle Vielfalt in einer zukünftig nachhaltigeren Gesellschaft müssen bei Umweltthemen mitgedacht werden. Nur so können erfolgversprechende Pfade zur Nachhaltigkeit entwickelt werden. Das UBA wird die Geschlechterperspektive und auch Aspekte kultureller Diversität in den kommenden Jahren noch stärker in seine Forschungsagenda aufnehmen. Dazu gehört, die **Gender-Kompetenz** weiter auszubauen und ein **Multiplikator*innen-System für Gender Mainstreaming in der Forschung** zu etablieren.

Um neue Fachkräfte für das UBA zu gewinnen, ist es wichtig zu wissen, was diese von ihrem (künftigen) Arbeitgeber erwarten. Hoch im Kurs stehen ein gutes Betriebsklima, sinnvolle Aufgaben und eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Privatleben.
Familienfreundlichkeit ist längst kein „Nice-to-Have“ mehr, sondern ein wichtiger **Wettbewerbs- und Standortfaktor**. Ein **Kulturwandel** zu Familienfreundlichkeit, Gleichstellung und Vielfalt ist nie abgeschlossen. Erwartungen und Wünsche von Beschäftigten verändern sich ständig. Ein Nachlassen bei diesen Themen kann auch einen Rückfall in traditionelle Rollenbilder bedeuten, wie wir es in der Corona-Krise jüngst erlebten.
Lassen Sie uns alle in den nächsten vier Jahren die Chance ergreifen, eine **moderne und familienbewusste Arbeitswelt** von morgen mit zu gestalten!

Ihr

Dirk Messner

1 „Brauchen wir eigentlich noch eine Frauenversammlung im UBA?“

Wir schreiben das Jahr 1996. Die Amtsleitung des UBA besteht nur aus Männern, es gibt eine weibliche Abteilungsleitung, der Frauenanteil auf Ebene der Fachgebietsleitungen beträgt magere 15 Prozent. Im Dezember 1996 hat Präsident Troge den ersten gesetzlich geforderten UBA Frauenförderplan in Kraft gesetzt. Was hat sich in den letzten Jahrzehnten geändert? Das wollten wir von vier erfahrenen Frauen im UBA wissen, die unterschiedlichen Generationen angehören, und haben sie dafür interviewt. Die Ergebnisse stellen wir nachfolgend in anonymisierter und vorwiegend paraphrasierter Form dar. Wörtliche Zitate sind entsprechend gekennzeichnet.

„Eine Präsidentin war Science fiction“

In den 70er Jahren studierte sie mit nur einer anderen Kommilitonin im Semester Chemie. Sie erinnert sich an die Aussage eines Professors, wonach Frauen in einem Chemiestudium „nichts zu suchen“ hätten – der Umgang mit den Studentinnen war entsprechend, auch durch die Kommilitonen. Inzwischen hat sich diese Situation grundlegend geändert.

Ende der 1970er Jahre startete sie ins Berufsleben und begann im Umweltbundesamt. Alle Arbeitsbereiche waren damals männerdominiert. In Sitzungen war sie meistens die einzige Frau. Ernst genommen und gehört zu werden war nicht ganz einfach, nicht selten wurde versucht, sie einfach zu ignorieren. Ihr erster Gruppenleiter (die damalige Bezeichnung für Abteilungsleiter) formulierte in ihrer Beurteilung, ihr „feministisches Gerede“ störe die Gruppenrunde. Dagegen wehrte sie sich - erfolgreich. Sie war eine Kämpfernatur und hat immer viel gearbeitet. Ihre Arbeit war ihr sehr wichtig.

Alle Mitglieder der Amtsleitung waren damals männlich, eine Frau in der Amtsleitung war kaum denkbar, eine Präsidentin „science fiction“. Im Jahr 2001 wurde die erste Frau Mitglied der Amtsleitung. Als danach eine weitere Frau im Gespräch war, erinnert sie sich noch an Aussagen wie „noch eine Frau in der Amtsleitung, das geht gar nicht“! Frauen gab es vor allem im einfachen und mittleren Dienst. Nach der Wende kamen rund 200 neue Mitarbeitende aus den neuen Bundesländern zum UBA, darunter viele Akademikerinnen, „gestandene Frauen“. Das sorgte für ein ganz anderes Bild. Plötzlich gab es in allen Hierarchiestufen Frauen. In Sitzungen war sie ab dato als Frau keine Einzelkämpferin mehr.

Ihre eigene Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben hat durch den hohen Arbeitseinsatz immer gelitten. Ihre Arbeit war ihr sehr wichtig und so war die Prioritätensetzung zugunsten der Arbeit auch ihre persönliche Entscheidung.

„Im Fachbereich war man als Frau ein Exot“

Eine andere langjährige Kollegin berichtet von systematischer Diskriminierung gegen Frauen und einer „üblen Zeit“. Von Männern in Führungspositionen, die keine Frauen duldeten. Als Frau war sie im Fachbereich ein „Exot“. Nach der Familiengründung arbeitete sie in Teilzeit, deshalb durfte sie die Fachgebietsleitung nicht vertreten. Im Jahr 1993 wurde diese Regelung aufgehoben, als der erste Mann eine Leitungsfunktion in Teilzeit ausübte. In Berlin hatte sie nur eine kleine Wohnung und hätte für die Familie gerne eine größere gehabt. Sie wollte sich deshalb Anfang der 80er-Jahre für eine Bundesbediensteten-Wohnung anmelden. Das war ihr verwehrt worden, weil sie eine Frau war. Denn in den Vergaberichtlinien stand, dass sich der Mann als Hauptverdiener um die Wohnung zu kümmern habe.
Unterstützung in Konflikten mit frauenfeindlichen Vorgesetzten bekam sie vom damaligen

Personalrat, ohne den sie „eingegangen wäre wie ein Primeltopf ohne Wasser“. Sie erinnert sich auch an den „harten Kampf“, eine Gleichstellungsbeauftragte im UBA zu etablieren. Die Gleichstellungsbeauftragte sorgte für Transparenz durch die Mitzeichnung von personalrelevanten Vorgängen. Auch wurde eine Gleichstellungsstatistik aufgebaut, die erstmals für einen Grundstock an Informationen sorgte.

Seitdem hat sich in Sachen Gleichstellung aus ihrer Sicht quasi alles geändert. Es gab einen „Kulturwandel“. Das gesellschaftliche Klima habe sich für Frauen zum Positiven verändert. An der Beuth Hochschule seien Frauen in den Studiengängen Mathematik und Chemie inzwischen in der Überzahl und schreiben die besseren Noten.

„Das Mentoring hat mir die Augen geöffnet“

Wir sind im Jahr 2020 und interviewen zwei weibliche Nachwuchsführungskräfte im UBA. Beide haben Kinder im Kindergarten- und im schulpflichtigen Alter. Diskriminierungen gegen Frauen im UBA? Das sei Beiden - auch nach längerem Nachdenken - noch nie begegnet. Im Gegenteil, im Fachbereich herrsche Chancengleichheit, mehr Frauen als Männer seien dort in Führungspositionen.

Wie sie Führungskraft geworden sind, haben wir sie gefragt. Die Eine erzählt, dass sie nach Unterzeichnung ihres unbefristeten Vertrages voller Euphorie zu ihrem Abteilungsleiter ging. Dort wurde sie gebremst, ihr fehle „der Killerinstinkt“. Was damit gemeint war, konnte sie erahnen und sie hat ihr Auftreten hinterfragt. Denn zur Führungspersönlichkeit fehlt es ihr an nichts, davon war auch ihr Mentor überzeugt. Mit Unterstützung ihres Mentors und der Gleichstellungsbeauftragten bewarb sie sich trotzdem erfolgreich.

Die Andere hatte Unterstützung innerhalb der Familie, was die Kinderbetreuung anging. Vorgesetzte und Familienmitglieder haben sie begleitet und „geschubst“. Dass sie eine Führungsposition übernehmen wolle war schon lange Thema, als sie sich schließlich für das Mentoring-Programm anmeldete. Dort erfuhr sie, was es bedeutet Führungskraft im UBA zu sein, ihr wurden „die Augen geöffnet“.

An welchem Punkt ist das UBA beim Thema Gleichstellung? Beide meinen, das UBA sei sehr fortschrittlich, besonders im Vergleich zu anderen Organisationen. Insbesondere die Bemühungen des Amtes bei der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben zu unterstützen, seien sehr hilfreich: Gleitzeit, Eltern-Kind-Zimmer, der Familientag, Mobile Arbeit, Teilzeit oder einfach mal das Kind zur Arbeit mitbringen. Das schätzen auch die Mitarbeitenden. Für uns im UBA ist das schon zur Selbstverständlichkeit geworden. Es gibt ein gezieltes Fortbildungsangebot für Frauen, ein Netzwerk für junge weibliche Führungskräfte, die Möglichkeit der Hospitation. Es wird auch sehr systematisch und streng auf die Verteilung der Geschlechter beispielsweise bei LOB, Teilzeit, Befristungen und Fortbildungen geachtet.

Beide meinen, Frauen seien familiär noch immer mehr eingebunden als Männer. Deshalb seien die Angebote zur Vereinbarkeit gerade für Frauen wichtig. Zudem hat das UBA Vereinbarkeit zu einem expliziten Ziel erklärt, was Beiden die Umsetzung im Führungsalltag und auch persönlich sehr erleichtert.

Was wünschen sich diese Frauen vom Arbeitgeber UBA? Das Thema Gleichstellung sei kein Selbstläufer. Das UBA müsse an diesem Thema „dranbleiben“, um das gute Niveau zu halten. Ansonsten bestünde die Gefahr, dass sich alte Rollenmuster und Klischees wieder einschleichen. Aus ihrer Sicht spielt die Gleichstellungsbeauftragte eine wichtige Rolle. Eine Führungsposition kann erst mit einem unbefristeten Vertrag eingenommen werden, das stellt für viele junge

Frauen ein Problem dar. In Bezug auf Entfristungen könne das UBA aus ihrer Sicht besser werden.

Mit Versammlungen und Ruheräumen extra für Frauen - damit tun sie sich im Jahr 2020 schwer. Das zementiere den Status von Frauen als Minderheit. Vor 20 Jahren sei dies etwas Anderes gewesen. Mehr in Richtung „Normalität“ entwickeln, das wäre der Wunsch. Die Nachwuchsführungskräfte wünschen sich zudem neben dem Job genug Kraft und Zeit für die Familie zu haben und dabei gesund zu bleiben.

Die Interviews wurden geführt von Franziska Lorenz (Z 1.1-Personal).

2 Daten auf einen Blick (Stand: 30.06.2019)

Darüber freuen wir uns:

1.580 Gesamtbeschäftigte	926 Frauen	58,6 %
(ohne Auszubildende)	654 Männer	41,4 %
405 Beamtinnen* / Beamte*	206 Frauen	50,9%
	199 Männer	49,1 %
1.175 Tarifkräfte	720 Frauen	61,3 %
	455 Männer	38,7 %

Hier können wir noch besser werden:

125 Führungskräfte	57 Frauen	45,6 %
	68 Männer	54,4 %
593 Teilzeitbeschäftigte	419 Frauen	70,7 %
	174 Männer	29,3 %
276 Befristet Beschäftigte	159 Frauen	57,6 %
	117 Männer	42,4%

Laufbahnen

Einfacher Dienst	Mittlerer Dienst	Gehobener Dienst	Höherer Dienst
42,9 % 57,1 %	74,2 % 25,8 %	56,1 % 43,9 %	53,7 % 46,3 %

3 Ziel- und Maßnahmenplan 2020-2023

Maßnahme	Zuständigkeit
Thema 1: Karriereverläufe von Frauen und Männern gleichberechtigt gestalten	
Ziel 1: Steigerung des Frauenanteils auf 50 % auf allen Hierarchiestufen (AL, AbtL, FGL/RefL)	
1.1.1 Netzwerk „Kooperation unter weiblichen Führungskräften“ fortführen	GlB
1.1.2 Inhouse-Fortbildungen spezifisch für Frauen anbieten, z.B. „Spieglein, Spieglein…“ zum Thema selbstkritische Wahrnehmung und „Führen ohne Vorgesetztenfunktion“	GlB/Z 1.1
1.1.3 Im UBA relevante Arbeits- und Projektgruppen und deren Leitungen erfassen sowie paritätische Besetzung von Gremien gemäß Bundesgremienbesetzungsgesetz (BGremBG); Definition eines Prozesses, Reportings und Monitorings; Berichterstattung auf der UBA Webseite	GlB / Z2.1
1.1.4 Altersabgänge einmal pro Jahr (im Juni) bei einem Treffen zwischen der GlB und dem Personalreferat/Stellenwirtschaft besprechen	Z 1.1/GlB
1.1.5 Geschlechtsspezifische Auswahl der Vertretungen von FGL in den Fachbereichen I und V erfassen	Z 1.1
1.1.6 In der Sondersitzung der AL-Personal jährlich über den Sachstand zum Thema berichten	Z 1/Z1.1/GlB
1.1.7 Bewerber*innen-Auswahl nach in unterrepräsentierten Bereichen (z.B. Führungskräfte, Bereich IT) Sensibilisierung des Auswahlgremiums von Stellenbesetzungsverfahren (in Vorbereitung der Vorstellungsgespräche)	Z 1.1/GlB
1.1.8 Gezielte Ansprache von potentiellen externen Bewerberinnen in sogenannten „MINT-Berufen“ (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik) auf Fachmessen, Universitäten und Veröffentlichung in Fachmedien und einschlägigen Plattformen (Online)	Z 1.1/GlB/zuständige Facheinheit
1.1.9 Gezielte Ansprache von weiblichen Beschäftigten bei Besetzungsverfahren in sogenannten „MINT- Berufen“	GlB

(Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik)	
Ziel 2: Vereinbarkeit verbessern (vgl. Audit-Handlungsprogramm)	
1.2.1 Vereinbarkeitskennzahl: Karriereverläufe aufzeigen (z.B. nach Elternzeit und familienbedingter Sonderurlaube) im Vergleich zu denen die diese Maßnahmen nicht in Anspruch genommen haben in den letzten vier Jahren (vgl. § 13 BGleiG); ggf. Stichprobe	Z 1.1/GlB
1.2.2 Bewerbungslage für Führungspositionen nach Vereinbarkeit und Geschlecht auswerten	Z 1.1
1.2.3 Altersstruktur der Führungskräfte im Rahmen des Personalberichtes auswerten	Z 1.1
1.2.4 Aktuelle Arbeitszeitmodelle von Führungskräften mit Lebensphasenbezug (z.B. Führen in Teilzeit u. geteilte Führung) erfassen, evaluieren und ggf. als Handlungs-/Lösungsmodelle nutzen und bekannt machen	Z 1.1
1.2.5 Führungskräfte ermutigen, vereinbarkeitsunterstützende Angebote in Anspruch zu nehmen, denn Führungskräfte sind Vorbilder	
1.2.6 Beim Thema Arbeitszeitreduzierung und Sonderurlaub soll der Faktor „Pflege“ erfasst und ausgewertet werden (freiwilliges Feld mit Erläuterung)	Z 1.1
Ziel 3: Förderung von Karrieren von Frauen; Frauen und Männer sollen den gleichen Zugang zu Aufstiegsverfahren haben	
1.3.1 Aufstiegsstudiengänge für Frauen attraktiv gestalten, z.B. Präsenzstudiengänge durch Fernstudien-/Teilzeitstudiengänge ersetzen	Z 1.1
1.3.2 Möglichkeit eines Aufstiegs bei vorliegenden Berufserfahrungen prüfen	Z 1.1
1.3.3 PE-Instrumente zur Vorbereitung auf Führungsaufgaben (z.B. Mentoring, Führungskräftenachwuchsprogramm) umgekehrt proportional zur Frauen-/Männerquote in Führungspositionen besetzen	Z 1.1
1.3.4 Familienbewusste Besprechungszeiten und Nutzung von Videokonferenzen und Videochats (vgl. Audit-Handlungsprogramm Thema 1); Stichwort: Missmanagement von Meetings und Präsenz	Führungskräfte

Ziel 4: Kontakthalten während der Elternzeit	
1.4.1 Kontakthalteprogramm initiieren (Audit-Handlungsprogramm 2015-2018)	Z 1.1
Thema 2: Diversity	
Ziel 1: Entwicklung einer Diversity Strategie	
2.1.1 Azubi Diversity Challenge Workshopreihe zu Merkmalen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) & Auswertung der Ergebnisse der interkulturellen Diversitätsumfrage von 2019 zur Sensibilisierung und Bedarfserhebung für Diversity Strategie	Z1.1 / GlB
2.1.2 Charta der Vielfalt mit Leben füllen: Entwicklung weiterer Maßnahmen (z.B. Teilnahme am Diversity Tag, Initiative „Klischee-frei“ zur stereotypen Berufswahl) und einer Diversity Strategie, auch zum Erhalt des Total E-Quality Prädikats mit Diversity Add-On	Z1.1 / GlB / AGG-Beschwerdestelle
2.1.3 Bauliche Ausweisung genderneutraler Toiletten und inklusiver Sanitärräume für diverse Menschen, die sich nicht zweigeschlechtlich identifizieren (für nicht-binäre, trans- oder intergeschlechtliche Mitarbeitende): mind. 1 Toilette pro Standort und Gebäude (besser 1 Toilette pro Etage); Sanitärräume und Umkleiden genderinklusiv beschriften	Z1.3 / GlB
2.1.4 Verabschiedung und Implementierung einer Dienstvereinbarung zum Schutz vor Benachteiligung, Belästigung (inkl. Mobbing) und sexueller Belästigung	Z1.1 / GlB / PR / AGG-Beschwerdestelle
2.1.5 Maßnahmen zur Steigerung der Quote von Beschäftigen mit Schwerbehinderung; nach Möglichkeit unter besonderer Berücksichtigung von behinderten bzw. von Behinderung bedrohten Frauen	SVB/Z1.1/GlB/PR/ Integrationsbeauftr.
2.1.6 Ausbildung in Teilzeit ermöglichen und anbieten (§ 7a BBiG)	Z 1.1

Thema 3: Gender Mainstreaming	
Ziel 1: Gesteuerte Umsetzung von Gender Mainstreaming	
3.1.1 Gleichstellungsorientierung der Personalentwicklung durchlaufende Überprüfung aller PE-Instrumente auf Genderrelevanz (und ggf. deren Adaptierung), inkl. Anpassung von Sprache und Inhalten an dritten Geschlechtseintrag „divers“ (z.B. auch im UBA Sprachleitfaden)	GlB / Z1.1
3.1.2 Jährliche Gender-Analyse der Fortbildungsplanung und des internen Fortbildungsangebotes (und ggf. konzeptionelle Adjustierung)	GlB / Z1.1
3.1.3 Fortführung der regelmäßigen Schulungen zu Gender-Kompetenz (bes. für FK), geschlechtergerechter Sprache und Integration von Gender in die Forschung (je mind. 1 x Jahr) und Integration von Vereinbarkeitsthemen in diese Fortbildungen (vgl. Audit-Handlungsprogramm Thema 1)	GlB / Z1.1
3.1.4 AL wird jährlich über GM-Umsetzungsstand informiert und erinnert einmal pro Jahr FK an ihre zentrale Rolle in der Umsetzung von GM (Kommunikation in den Umsetzungen, Integration in Forschungsinhalte und Politikberatung)	GlB / AL / FK
3.1.5 Multiplikator*innen Schulungen (1 Multiplikator*in pro Abt.) zur Verbreitung von Gender-Kompetenz und Etablierung eines Multiplikator*innen-Systems	GlB / AbtL
3.1.6 Aktualisierung der Gender-Kompetenzen der Forschungsbeauftragten (FoBs) und von PB 1 bzgl. ihrer Genderrelevanz-Lotsenfunktion bzw. Controlling-Funktion bei Genderrelevanz im REFOPLAN (1 Basisschulung zu Gender für Forschungsbeauftragte; Bericht zu Genderrelevanz in den Forschungsbeauftragten-Runden 1 x Jahr)	GlB / FoBs / PB 1
3.1.7 Chancengleichheitsmonitoring der REFOPLAN Vergabepraxis: Teilhabe von Männern und Frauen an den Forschungsprojekten analog zum DFG-Chancengleichheitsmonitoring	GlB / PB 1
3.1.8 Gender-Evaluierung der Verbändeförderung (nach Genderrelevanz der Projekte und Teilhabe)	GlB / Z2

3.1.9 Juristische Prüfung der Vergabe (REFOPLAN, Verbändeförderung) und wie sie an Gender-Kriterien geknüpft werden kann (z.B. Gender-Kompetenz im Team, Genderziele, paritätische Teilhabe von Frauen und Männern in Teams inkl. Projektleitung, Genderaspekte bei Zielgruppen)	GlB / Z1.4 / Z1.2
3.1.10 Integration von Gleichstellungsaspekten in die Vergabepraxis von REFOPLAN-Vorhaben als Vergabekriterien und in der Projektdurchführung (Umsetzung der Empfehlungen der juristischen Prüfung und des EU Horizon2020 ACT Projektes)	GlB / Z1.5 / PB 1
3.1.11 Genderrelevante (genderspezifische oder genderintegrative) Umweltforschung: 15% Projekt-Zielquote bei der jährlichen REFOPLAN-Aufstellung; Optimierung der IT-Vorschaltkomponente, des Aufstellungsprozesses und Monitorings (z.B. durch Anschlussprozess im BMU)	GlB / PB 1
3.1.12 Verankerung von Gender Mainstreaming in der UBA GO	GlB / Z2.1
3.1.13 Wiederbewerbung Total E-Quality Prädikat mit Diversity Add-On	GlB / Z1.1
Thema 4: Kommunikation des Gleichstellungsplans	
4.1 Befassung in der AL und Unterzeichnung durch P	Z 1 / Z 1.1 / GlB
4.2 Kommunikation und Schulung (z.B. Webinar) der Führungskräfte und der Beschäftigten	Z 1.1 / GlB
4.3 Verteilung des GLP als Druckstück/elektronische Version an alle Führungskräfte zur Umsetzung	Z 1.1

4 Evaluation der Ziele und Maßnahmen des GLP 2016-2019

Sind die Zielvorgaben des vorherigen Gleichstellungsplans nicht umgesetzt worden, so sind gemäß § 13 BGleiG im aktuellen Gleichstellungsplan die Gründe für die Zielverfehlung darzulegen.

Maßnahmen aus dem GLP 2016-2019	Stand der Umsetzung zum 30.6.2019	Zieler-reichung	Gründe der Zielverfehlung
Thema 1: Steigerung des Frauenanteils in Führungspositionen			
Ziel 1: Steigerung des Frauenanteils insgesamt auf 45,0 %	→ **48 %**		
Ziel Amtsleitungsebene: Von 37,5 % auf mindestens 50,0 % Wenn eine Fachbereichs-/Zentralbereichsleitung ausscheidet, so soll dem BMU die Nachbesetzung dieser Stelle möglichst mit einer Frau vorgeschlagen werden. (Frauenanteil Stand Dezember 2016: 50,0 %)	57 %	↑	
Ziel Abteilungsleitungsebene: Beibehaltung von mindestens 50,0 % Auf der Abteilungsleitungsebene werden bis zum Jahr 2019 eine Frau und drei Männer altersbedingt ausscheiden. Von diesen freiwerdenden Stellen soll dem BMUB zur Nachbesetzung möglichst mindestens eine Frau vorgeschlagen werden. (Frauenanteil Stand Dezember 2016: 40,0 %)	41 %	↓	Die jeweilige Bewerberlage ließ eine Berücksichtigung dieses Ziels in der konkreten Auswahl nicht zu.
Ziel Fachgebiets-/Referatsleitungsebene: Von 36,0 % auf mindestens 43,0% Auf der Fachgebiets-/Referatsleitungsebene werden bis zum Jahr 2019 drei Frauen und neun Männer altersbedingt ausscheiden. Von diesen freiwerdenden Stellen sollen dem	46 %	↑	

Maßnahmen aus dem GLP 2016-2019	Stand der Umsetzung zum 30.6.2019	Zieler-reichung	Gründe der Zielverfehlung
BMUB möglichst mindestens neun von zwölf Stellen zur Nachbesetzung mit Frauen vorgeschlagen werden. (Frauenanteil Stand Dezember 2016: 36,8 %)			
Ziel Sachgebietsleitungsebene: Von 26,7 % ohne und 42,9 % mit Personalverantwortung auf insg. 35,0 % Bei Ausscheiden von Sachgebietsleitungen, soll nach Möglichkeit vorwiegend weiblich nachbesetzt werden. (Frauenanteil Dezember 2016: 34,8%)	Bei den Sachgebietsleitungen stagniert die Quote mit 26 %. Bei der Ebene der Sachgebietsleitungen handelt es sich in erster Linie um die fachliche Anleitung und nicht um Führungsverantwortung. In der Quote der Führungspositionen ist diese Ebene daher nicht eingerechnet.	↓	In den Jahren 2016 – 2019 hat es auf dieser Ebene keine ausreichende Zahl an Besetzungsverfahren gegeben, um an der Quote etwas zu ändern.
Ziel 2: Geschlechtergerechte Bewerbungsverfahren			
Um die Auswahlgremien paritätisch zu besetzen, sind Z 1.1, der Personalrat und die Fachseite gebeten, entsprechend weibliche/männliche Mitglieder zu den Personalauswahlgesprächen zu entsenden. Ferner ist die Besetzung der Auswahlgremien im jeweiligen Auswahlvermerk zu dokumentieren. (Vgl. § 7 Abs. 3 BGleiG). Anmerkung Z 1.1: Der Personalrat gehört nach juristischer Prüfung nicht zum Auswahlgremium.	Es soll ein Entscheidungsvorschlag für P erarbeitet werden, der eine klare, einheitlich gehandhabte Regelung im UBA beinhaltet.	↓	Diese Maßnahme soll im Rahmen des Projekts Vakanzenmanagement überarbeitet und mit den Beteiligten abgestimmt werden.
Die Übersicht zu den Beschäftigten, die altersbedingt aus dem UBA ausscheiden („Altersabgangsliste“=Fünf-Jahres-Übersicht) wird gemeinsam besprochen und es werden daraus resultierende Aktivitäten identifiziert.	Die Liste wurde vom Personalreferat erstellt. Teilweise werden Aktivitäten auch für Beschäftigte im Rahmen der Entfristungsstrategie und	→	Es gibt keine strategisch hausweite Betrachtung, sondern nur in Einzelfällen. Soll im Rahmen des Projekts

Maßnahmen aus dem GLP 2016-2019	Stand der Umsetzung zum 30.6.2019	Zieler-reichung	Gründe der Zielverfehlung
	langjährige Befristungen zwischen Personalreferat und Fachbereichen allerdings ohne Beteiligung der GlB besprochen.		Vakanzenmanagement überarbeitet und mit den Beteiligten abgestimmt werden.
Bei Ausschreibungen von Führungspositionen (FBL, AbtL, FGL/RefL, SGL) ist auf geschlechtergerechte, stereotypenarme Ausschreibungstexte zu achten.	In Ausschreibungstexten gibt es geschlechtergerechte, stereotypenarme Standardformulierungen.	↑	
Potentiell geeignete Mitarbeiterinnen sind gezielt – gegebenenfalls einschließlich ihrer Führungskräfte – im Vorfeld anzusprechen.	Es gibt keine strategisch hausweite Betrachtung, sondern nur in Einzelfällen.	→	Aufgrund des für das Personalreferat geltenden Neutralitäts-gebotes ist es nur der GlB gestattet, Bewerber*innen gezielt anzusprechen.
Aufbau eines Monitorings zur geschlechtergerechten Umsetzung der Entfristungsstrategie und zur Verbeamtung von UBA-Beschäftigten.	Die Fachbereiche sind angehalten, ein Entfristungskonzept für ihren Fachbereich zu erstellen, das u.a. auch der GlB vorgelegt wird. Das Monitoring der Verbeamtungen findet in Z 1.1 statt.	↑	
Die Bewerbungslage und Vergabe von Praktikumsplätzen soll zentral erfasst und nach Geschlechtergerechtigkeit ausgewertet werden.	Die Daten werden von Z 1.1 (Bewerberbetreuung) vorgehalten.	↑	

Maßnahmen aus dem GLP 2016-2019	Stand der Umsetzung zum 30.6.2019	Zieler-reichung	Gründe der Zielverfehlung
Ziel 3: Förderung potentieller weiblicher Führungskräfte			
Das Führungskräftenachwuchsprogramm ist in Bezug auf das Geschlecht umgekehrt proportional zur aktuellen Ist-Besetzung der SGL/FGL-Ebene zu besetzen. Die künftige quantitative und qualitative Ausgestaltung des FKN-Programms soll vor dem Start in der AL mit der Präsidentin abgestimmt werden.	Das Führungskräftenachwuchs-programm wurde im Zeitraum des GLP 2016-2019 nicht durchgeführt.	↓	Das Führungskräfte-nachwuchsprogramm wurde aufgrund anderer prioritärer Maßnahmen verschoben.
Fortführung des Mentoringprogrammes (Konzept zur Karriereunterstützung). Die Besetzung der Mentees erfolgt umgekehrt proportional zur aktuellen Ist-Besetzung der FGL/RefL-Ebene. Bei der Auswahl der Mentoren und Mentorinnen ist auch Gender-Kompetenz zu berücksichtigen. In den dafür erforderlichen Fortbildungen ist bei den Mentoren*Mentorinnen und Mentees Gender-Kompetenz aufzubauen.	Das 2. Mentoring-Programm mit Schwerpunkt „Karriereentwicklung und Positionierung im UBA“ startete offiziell am 15.11.2018 mit einer gemeinsamen Auftaktveran-staltung der 19 Tandems und endete im Februar 2020. Die Besetzung der Mentee-Plätze erfolgte umgekehrt proportional zur IST-Besetzung der FGL-/RefL-Ebene (12 weibliche =63 % und 9 männliche=37 % Beschäftigte). Die Vorbereitungsfortbildung der Mentoren*Mentorinnen am 4.9.2018 sowie der verbindliche Workshop der Mentees am 8.3.2019 dienten der Sensibilisierung für Genderthemen und dem Ausbau der Genderkompetenz der Teilnehmenden.	↑	

Maßnahmen aus dem GLP 2016-2019	Stand der Umsetzung zum 30.6.2019	Zieler-reichung	Gründe der Zielverfehlung
Thema 2: Diskriminierungsfreie Bewertung der Leistungen von Frauen			
Ziel 1: Zum Thema sensibilisierte und fortgebildete Führungskräfte			
Die Erst- und Zweitbeurteiler*innen der Beamtinnen*Beamten sind zur Vermeidung von geschlechtsspezifischen und anderen Beurteilungsverzerrungen zu schulen (vgl. DV Beamtenbeurteilung vom 2.3.2016). Im Rahmen dieser Schulungen sind auch die Ergebnisse der vergangenen Beförderungsrunde zu evaluieren.	Am 3.12.2018 fand der Maßstabsworkshop der Schlussbeurteilenden für die Beschäftigten des hD mit den AL-Mitgliedern statt. Danach wurden die FBL am 11.1.2019 ganztägig geschult. Die ganztägigen Schulungen für die Erstbeurteilenden fanden in Dessau statt am 22.1.2019, 28.1.2019 und 31.1.2019. Und in Berlin am 18.1.2019 und 21.1.2019.	↑	
Die Vermeidung von geschlechtsspezifischen und anderen Beurteilungsverzerrungen ist fester Bestandteil der Schulungen zur Leistungsorientierten Bezahlung (LOB).	Z 1.1 führt im Dezember eines jeden Jahres eine Fortbildung mit den neuen Führungskräften zur LOB durch, in der explizit darauf eingegangen wird.	↑	

Maßnahmen aus dem GLP 2016-2019	Stand der Umsetzung zum 30.6.2019	Zieler-reichung	Gründe der Zielverfehlung
Anbieten von separaten Schulungen zum Umgang mit geschlechtsspezifischen „Wahrnehmungsverzerrungen“, die in Beurteilungsfehler münden können. (Vgl. § 10 Abs. 4 BGleiG)	Die Schulungen wurden im Rahmen der Regelbeurteilungsschulungen für FK durchgeführt.	↑	
Ziel 2: Gendergerechte Beurteilungsverfahren			
Die novellierte DV Beamtenbeurteilung vom 2.3.2016 wird im Hinblick auf Diskriminierungspotenziale geprüft und bewertet. Anschließend werden Anforderungen an die Schulenden definiert und umgesetzt.	Die DV wurde geprüft und setzt nicht die Analyseergebnisse des Fachgutachtens von 2014 um. Das Beurteilungskriterium „Gender-Kompetenz“ für FK ist inhaltlich nicht ausgestaltet.	→	Das UBA hat nur begrenzte Einflussmöglichkeiten bei der Evaluierung, da es sich um eine ressortweit geltende Rahmendienst-vereinbarung handelt.
Veröffentlichung der Beurteilungsstatistiken im UBA-Intranet und in der UBA-Hausinformation.	Die Beurteilungsstatistiken sind noch nicht erstellt, da die Regelbeurteilungsrunde 2019 noch nicht abgeschlossen ist.	→	
Die Evaluation der Beurteilungsergebnisse wird mit den Beurteilenden nach der Beurteilungskonferenz besprochen, inkl. Geschlechtsdisparitäten.	Die Beurteilungsergebnisse werden in der Beurteilungskonferenz „live“ - nach Geschlechtern sortiert – betrachtet.	→	Die Beurteilungsergebnisse werden nicht nach, sondern innerhalb der jeweiligen Beurteilungskonferenzen besprochen.
Ziel 3: Geschlechtergerechte Beförderungsverfahren			
Für die Beförderungskonferenz werden aktuelle Beförderungsstatistiken (detaillierte Übersichten zu Geschlecht, Arbeitsumfang, Schwerbehinderung, Elternzeit, übertragene Führungspositionen) bezogen auf den vergangenen	Die entsprechenden Statistiken wurden von Z 1.1 zur Verfügung gestellt.	↑	

Maßnahmen aus dem GLP 2016-2019	Stand der Umsetzung zum 30.6.2019	Zieler-reichung	Gründe der Zielverfehlung
Beurteilungszeitraum zur Verfügung gestellt.			
Sicherstellung der Berücksichtigung von Beförderungsstatistiken in der Beförderungskonferenz.	Die Statistiken wurden berücksichtigt.	↑	

Thema 3: Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Privatleben

Ziel 1: Sicherstellung eines mindestens gleichwertigen Wiedereinstiegs nach der Elternzeit			
Die Gespräche zum Wiedereinstieg nach der Elternzeit werden dokumentiert. Darin soll mitgeteilt werden, ob der*die Mitarbeitende gleichwertige Aufgaben wie vor der Elternzeit bearbeitet. Falls das nicht der Fall ist, ist eine kurze Begründung erforderlich.	Ein Formular zum Wiedereinstieg für Mitarbeitende und Führungskräfte wurde erstellt.	→	Das Verfahren wurde aufgrund anderer prioritärer Maßnahmen verschoben und ist noch im Wirkbetrieb umzusetzen.
Die aktuellen Broschüren zu den Themen Elternzeit, Wiedereinstieg und flexible Arbeitsmodelle vom BMFSFJ werden an schwangere Frauen und Väter verteilt.	Die Broschüren werden verteilt.	↑	
Ziel 2: Fortführung und Ausbau der flexiblen Arbeitsgestaltung als Instrument der Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Privatleben			
Prüfung der dienstlichen Möglichkeiten zum Angebot von Telearbeitsplätzen, mobilen Arbeitsplätzen und Familien- und pflegefreundlichen Arbeits- und Präsenzzeitmodellen und Anpassung der entsprechenden Dienstvereinbarungen. (Vgl. § 16 Abs. 1 BGleiG)	Die Mobile Arbeit wird seit 1.10.2018 in einem 18-monatigen Probebetrieb getestet und fortlaufend evaluiert. Eine neue DV wurde erarbeitet.	↑	
Verständigungsworkshops für Führungskräfte zum Umgang mit der mobilen Arbeit.	Die vier Informations- und Ausgestaltungsworkshops für alle Führungskräfte haben von Februar bis April 2018 stattgefunden.	↑	

Maßnahmen aus dem GLP 2016-2019	Stand der Umsetzung zum 30.6.2019	Zieler-reichung	Gründe der Zielverfehlung
Bereitstellung der Technik zur Nutzung mobiler Videokonferenzen an den UBA-Standorten.	Die Besprechungsräume des UBA sind weitestgehend mit mobiler Videokonferenztechnik ausgestattet.	➡	Eine Entscheidung über die Nutzung von Kollaborationssoftware stand zum 30.06.2019 noch aus.
UBA-interne Regelung zur Abgrenzung von vollzeitnaher Teilzeit von anderen Teilzeitmodellen finden, um ggf. unterschiedliche Auswirkungen von Karrierechancen noch besser überprüfen zu können.	Eine Entscheidung wurde getroffen. Die Teilzeitmodelle sind in 5%-Schritten auswertbar.	⬆	
Besprechungen möglichst während der Servicezeiten und unter Rücksichtnahme auf die Arbeitszeiten der Teilzeitbeschäftigten terminieren (siehe auch DV zur flexiblen Arbeitszeit und UBA-GO).	Diese Möglichkeiten werden hausweit weitestgehend genutzt.	⬆	
Ziel 3: Schaffung von Rahmenbedingungen zur Übernahme einer Führungsposition bei familiärer Verantwortung			
Gestaltung und Unterbreitung von Beratungsangeboten für FK zu den Themen Teilzeit und „Auszeiten“. (Vgl. § 15 S. 2 BGleiG)	Z1.1 berät die Führungskräfte einzelfallbezogen im Arbeitsalltag und neue Führungskräfte im Rahmen der Führung auf Probe. Der Familiendienstleister berät zu den Themen Eltern- und Pflegezeit.	⬆	
Durchführen von bedarfsorientierten Verständigungsworkshops. Die thematische Eingrenzung erfolgt gemäß den Ergebnissen aus der Beschäftigtenbefragung und der Rückmeldung aus dem	Am 25.4.2017 hat eine Fortbildung „Strategische Zukunftsplanung zur Karriereentwicklung“	⬆	

Maßnahmen aus dem GLP 2016-2019	Stand der Umsetzung zum 30.6.2019	Zieler-reichung	Gründe der Zielverfehlung
Führungskräfte-Feedback.	stattgefunden.		
Ziel 4: Fortentwicklung der Vereinbarkeitskennzahl			
Fortentwicklung der Methode zur Ermittlung der Kennzahl zur Vereinbarkeit qualitativ (ggf. im Rahmen einer Master-/Bachelorarbeit) und quantitativ durch eine Vergrößerung der Stichprobe unter Beachtung des Datenschutzes (ggf. Vollerhebung) – zur Aktualisierung des GLP. (Vgl. § 13 BGleiG)	Wurde nicht durchgeführt	↓	Die GlB hatte im HH-Jahr 2019 Mittel für eine Vollerhebung als Vergabe an Externe eingestellt; aus Kapazitätsgründen konnte Z1.1 die notwendige Begleitung der Durchführung nicht sicherstellen, daher wurde auf die Vergabe verzichtet.
Die Beschäftigtenbefragung 2016 zum Themenfeld Beruf und Familie ist nach Vereinbarkeitskriterien auszuwerten.	Die entsprechende Auswertung hat stattgefunden. Es gab keine statistischen Auffälligkeiten. Jedoch hat sich herauskristallisiert, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Privatleben einer der wesentlichen Treiber für Gesundheit und Zufriedenheit am Arbeitsplatz ist.	↑	

Maßnahmen aus dem GLP 2016-2019	Stand der Umsetzung zum 30.6.2019	Zieler-reichung	Gründe der Zielverfehlung
Thema 4: Geschlechtergerechte Gesundheitsförderung			
Ziel 1: Unterschiede im Gesundheitsverhalten von Männern und Frauen identifizieren			
Die Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung 2016 werden geschlechtergerecht betrachtet.	Die entsprechende Auswertung hat stattgefunden.	↑	Die Schlussfolgerungen fließen in die entsprechenden Handlungsbereiche ein.
Geschlechtsdisaggregierte Auswertung und geschlechterorientierte Ausrichtung des BEM und der Sozialberatung sowie Diskussion der Zahlen im BGM-Begleitkreis.	Die entsprechenden Auswertungen haben stattgefunden. Diskutiert wurden die Ergebnisse im Begleitkreis BGM und im BEM-Gremium.	↑	

Maßnahmen aus dem GLP 2016-2019	Stand der Umsetzung zum 30.6.2019	Zieler-reichung	Gründe der Zielverfehlung
Thema 5: Geschlechtsparitätische Besetzung von Gremien gemäß Bundesgremienbesetzungsgesetz (BGremBG)			
Ziel 1: Monitoring und Veröffentlichung der Daten			
Auch im wissenschaftlichen Bereich ist auf die gleiche Teilhabe von Frauen und Männern an Gremien, Beiräten etc. zu achten, für die das UBA Entsenderecht hat (vgl. § 5 Abs. BGremBG). Eine partizipative Bestimmung von wesentlichen Gremien und die Sensibilisierung der FK (AbtL und FBL), z.B. auch bei der Benennung von Vortragenden, sind zu gewährleisten.	UBA hat keinen Prozess zur Umsetzung des BGremBG. Im BGremBG sind kabinettsrelevante wie sog. „wesentliche“ Gremien, die eine „besondere tatsächliche, wissenschaftliche oder zukunftsrelevante Bedeutung“ (§ 5(1) BGremBG) haben, adressiert.	↓	Z 2.1 hatte beruhend auf dem Vorschlag der GlB einen Verfahrensvorschlag und eine in den FB abgestimmte Liste „wesentlicher Gremien“ am UBA vorgelegt; das BMU lehnte die Anerkennung aller Gremien ohne Kabinettsrelevanz ab. Wegen der fehlenden Zustimmung des BMU erfolgte keine Erhebung.
Thema 6: Gesteuerte Umsetzung von Gender Mainstreaming			
In-House Gender-Kompetenz Schulungen für Führungskräfte kontinuierlich fortführen; fachliche In-House Schulungen zu Gender Mainstreaming Instrumenten und ihrer Anwendung für Multiplikatoren und Multiplikatorinnen.	Fortbildungen zur Genderkompetenz fanden im Rahmen der Sommerakademie 2017 statt.	↑	
Fortbildungen zu geschlechtergerechter Sprache für alle Mitarbeitenden; die Öffentlichkeitsarbeit des UBA durch Fortbildungen zu Gender Mainstreaming in der Öffentlichkeitsarbeit für den Präsidialbereich/die Pressestelle und alle interessierten Mitarbeitenden noch	Die GlB bietet regelmäßig (2 x Jahr) jeweils in Dessau und in Berlin Schreibwerkstätten zu geschlechtergerechter Sprache an, die allen Mitarbeitenden	↑	

Maßnahmen aus dem GLP 2016-2019	Stand der Umsetzung zum 30.6.2019	Zieler-reichung	Gründe der Zielverfehlung
genderorientierter gestalten.	offenstehen. An diesen haben z.T. auch Mitarbeitende von PB teilgenommen. Es fanden jährlich 1 x pro Ausbildungsjahrgang spezifische Schreibwerkstätten für Auszubildende statt.		
Überprüfung bestehender Personalentwicklungsinstrumente auf Genderrelevanz und ggf. Nachbesserung, um sie gleichstellungsorientierter zu gestalten.	Die bestehenden PE-Instrumente wurden von der GlB auf Genderrelevanz hin überprüft. Es sind Nachbesserungen notwendig.	→	Der Nachbesserungsbedarf muss den betreffenden Einheiten durch Z 1.1-PE noch kommuniziert und umgesetzt werden.
Gender-Analyse der jährlichen Fortbildungsplanung und des Fortbildungsangebotes, um Inhalte und Vergabe geschlechtersensibel zu gestalten.	GlB wird zur jährlichen Fortbildungsplanung von Z1.1. hinzugezogen und bringt eigene gleichstellungsspezifische Fortbildungen ein, die umgesetzt werden	→	Inhalt und Vergabe nicht direkt gleichstellungs-bezogener Fortbildungen sind derzeit noch nicht durchgängig gender-sensibel gestaltet.
Wiederbewerbung für das Total E-Quality Prädikat mit Diversity Modul zum Ausweis einer gleichstellungs-orientierten Personalpolitik, die für die Heterogenität der Beschäftigten sensibilisiert.	GlB und Z1.1 haben für das UBA in 2019 die dritte erfolgreiche Total E-Quality Wiederbewerbung erreicht; das UBA erhielt zum ersten Mal das Diversity Zusatzprädikat.	↑	

Maßnahmen aus dem GLP 2016-2019	Stand der Umsetzung zum 30.6.2019	Zieler-reichung	Gründe der Zielverfehlung
Aufnahme von Gender Mainstreaming in die Geschäftsordnung und das Leitbild des UBA.	Die Aufnahme von GM in die UBA GO (gemäß AL-Beschlüssen von 2010 und 2015) wurde bisher nicht umgesetzt. Da es keinen UBA Leitbild Erstellungsprozess gab, konnte GM nicht einfließen.	↓	GlB hatte zur Umsetzung einen Formulierungsvor-schlag analog zur BMU GO gemacht und bat um Umsetzung; wurde bei UBA GO Änderungen nicht berücksichtigt.
Integration von Gender in die UBA Forschung (z.B. UFOPLAN u.a.) durch ex ante Anwendung von Gender Mainstreaming Instrumenten wie der gleichstellungsorientierten Folgenabschätzung (UBA Gender-Check für die Forschung) und Fortbildungen von Mitarbeitenden.	GlB hat „Genderrelevanz“ in die BMU IT-Vorschaltkomponente integrieren lassen, was erstmals eine qualitative und quantitative Qualitätssicherung ermöglicht; Genderrelevanz muss von Fachbegleiter*innen vor Erstellung von Datenblatt geprüft und bei Positivprüfung dann in Leistungsbeschreibung integriert werden; es fanden von der GlB organisierte interne Fortbildungen und Workshops durch Externe zu gleichstellungsorientierten Folgenabschätzungsinstrumenten u.a. für die Forschung statt; der Wiss. Mitarbeiter für GM berät und begleitet Forschungsprojekte; GlB führt in Zusammenarbeit mit FG V 1.1 und FG I 2.5 zwei genderspezifische Umweltforschungsprojekte durch; UBA ist durch GlB Verbundpartner	↑	

Maßnahmen aus dem GLP 2016-2019	Stand der Umsetzung zum 30.6.2019	Zieler-reichung	Gründe der Zielverfehlung
	in einem internationalen Horizon2020 EU-Forschungsprojekt zu Gleichstellung/Gender in der Forschung und Forschungsförderung.		
Erfolgsmonitoring und Hervorhebung guter Beispiele der Integration von Gender in die Forschung im Rahmen der Aktualisierung des UBA Gleichstellungsplans 2016-2019.	Eine Aktualisierung des GLP erfolgte nicht. Gender Mainstreaming wurde extern und intern evaluiert und evidenzbasiert weiterentwickelt.	→	Die GLP Aktualisierung und „good practice“ Sammlung wurde wegen anderer prioritärer Aufgaben zurückgestellt.

5 Beschäftigtenstruktur

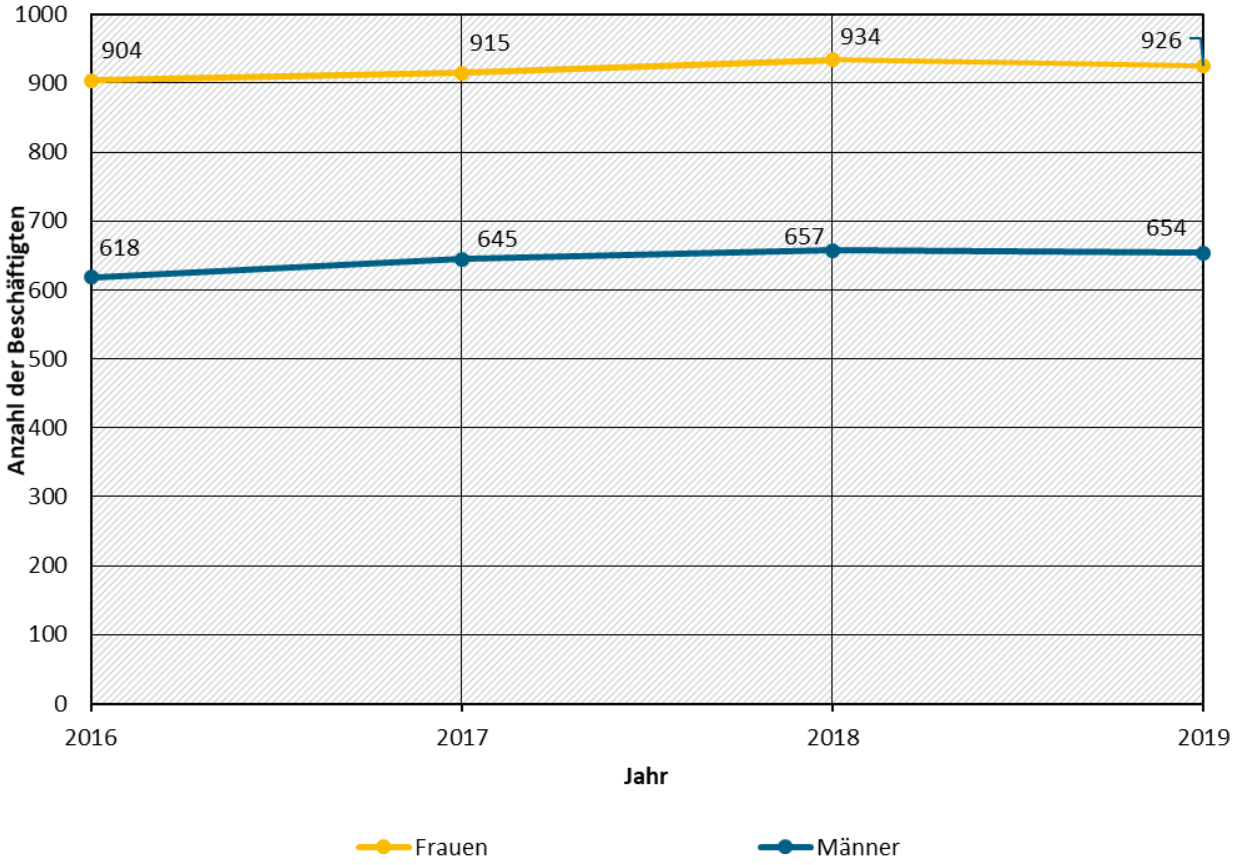
5.1 Gesamtpersonalstruktur

Im UBA arbeiteten zum Stichtag 30.6.2019 insgesamt 1.580 Beschäftigte, davon sind rund 60 Prozent weiblich und 40 Prozent männlich.

Tabelle 1: Beschäftigte gesamt ohne Auszubildende (Stand: 30.6.2019)

Jahr	Frauen	in %	Männer	in %	Gesamt
2016	904	59,4	618	40,6	**1522**
2017	915	58,7	645	41,3	**1560**
2018	934	58,7	657	41,3	**1591**
2019	926	58,6	654	41,4	**1580**

Abbildung 1: Beschäftigte gesamt ohne Auszubildende (Stand: 30.6.2019)



5.2 Beschäftigte nach Laufbahnen

Die Laufbahngruppe mit der geringsten Beschäftigtenzahl ist der einfache Dienst. Etwa ein Viertel der Mitarbeitenden sind jeweils im mittleren und im gehobenen Dienst tätig. Der höhere Dienst ist mit 859 Beschäftigten (zum Vergleich 2015: 740 Beschäftigte) die zahlenmäßig größte Laufbahngruppe.

Im einfachen Dienst stieg der Frauenanteil von 35,7 Prozent im Jahr 2015 auf 42,9 Prozent in 2019. Wie schon in der Vorperiode des letzten Gleichstellungsplans überwiegen trotz leichten Rückgangs im mittleren Dienst die Frauen stark. Ihr Anteil liegt bei rund 74 Prozent (zum Vergleich 2015: 76 Prozent).
Im gehobenen Dienst gibt es mit 59 Prozent einen unveränderten Anteil an Frauen. Im höheren Dienst hat sich das Verhältnis von Frauen und Männern zugunsten der Frauen verschoben, von 52,8 Prozent im Jahr 2015 auf nun 53,7 Prozent.

Abbildung 2: Beschäftigte nach Laufbahnen ohne Auszubildende (Stand: 30.6.2019)

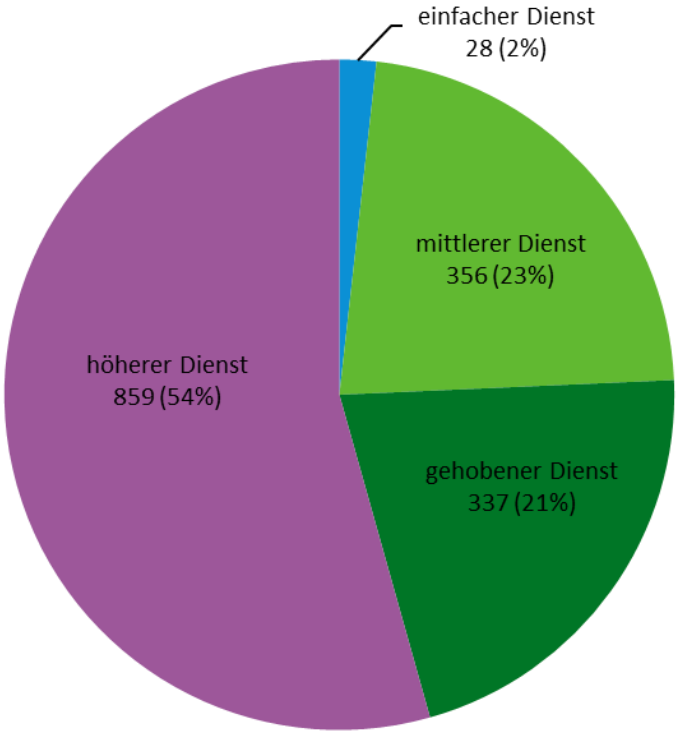


Tabelle 2: Beschäftigte nach Laufbahnen ohne Auszubildende (Stand: 30.6.2019)

	Frauen		Männer		Gesamt	
2019	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %
eD	12	42,9	16	57,1	28	1,8
mD	264	74,2	92	25,8	356	22,5
gD	189	56,1	148	43,9	337	21,3
hD	461	53,7	398	46,3	859	54,4
Summe	**926**	58,6	**654**	41,4	**1.580**	100,0

Tabelle 3: Beamte*Beamtinnen und Tarifbeschäftigte nach Laufbahnen ohne Auszubildende (Stand: 30.6.2019)

	Frauen				Männer				
	Beamtinnen	**in %**	**Tarifkräfte**	**in %**	**Beamte**	**in %**	**Tarifkräfte**	**in %**	**Gesamt**
eD	0	0	12	42,9	1	3,6	15	53,6	**28**
mD	28	7,9	236	66,3	9	2,5	83	23,3	**356**
gD	52	15,4	137	40,7	46	13,6	102	30,3	**337**
hD	126	14,7	335	39,0	143	16,6	255	29,7	**859**
Summe	**206**	13,0	**720**	45,6	**199**	12,6	**455**	28,8	**1580**

Im **mittleren Dienst** sind Frauen insgesamt zwar überrepräsentiert, jedoch gibt es deutliche Unterschiede zwischen der Aufteilung in Beamt*innen und Tarifbeschäftigte.

Bei den Beamten*Beamtinnen hat sich das Verhältnis von Männern und Frauen im **gehobenen und im höheren Dienst** insgesamt seit 2015 weiter angeglichen. Zum Vergleich: im Jahr 2015 betrug das Verhältnis von Beamtinnen und Beamten im höheren Dienst 12,1 Prozent zu 22,1 Prozent.

5.3 Beamtinnen* Beamte

Im UBA sind 405 Beamtinnen*Beamte tätig. Davon sind 50,9 Prozent Frauen (zum Vergleich 2015: 48,2 Prozent) und 49,1 Prozent Männer (zum Vergleich 2015: 51,8 Prozent). Damit liegt der Frauenanteil seit der Gründung des UBA erstmalig und knapp über dem Männeranteil.

Tabelle 4: Beamte*Beamtinnen nach Laufbahnen und Besoldungsgruppen (Stand: 30.6.2016)

2016	Frauen	in %	Männer	in %	Summe
A 5	0	0,0	1	100,0	1
eD gesamt	**0**	**0,0**	**1**	**100,0**	**1**
A 6	9	81,8	2	18,2	11
A 7	1	50,0	1	50,0	2
A 8	4	80,0	1	20,0	5
A 9m	3	42,9	4	57,1	7
A 9mZ	0	0,0	1	100,0	1
mD gesamt	**17**	65,4	**9**	**34,6**	**26**
A 9g	7	77,8	2	22,2	9
A 10	10	66,7	5	33,3	15
A 11	10	52,6	9	47,4	19
A 12	10	45,5	12	54,5	22
A 13g	8	57,1	6	42,9	14
gD gesamt	**45**	57,0	**34**	**43,0**	**79**
A 13h	53	53,0	47	47,0	100
A 14	35	54,7	29	45,3	64
A 15	6	20,7	23	79,3	29
A 16	1	33,3	2	66,7	3
B 1	6	25,0	18	75,0	24
B 2	4	50,0	4	50,0	8
B 3	1	25,0	3	75,0	4
B 4	0	0,0	1	100,0	1
B 8	1	100,0	0	0,0	1
hD gesamt	**107**	**45,7**	**127**	**54,3**	**234**
Summe	**169**	**49,7**	**171**	**50,3**	**340**

Tabelle 5: Beamte*Beamtinnen nach Laufbahnen und Besoldungsgruppen (Stand: 30.6.2017)

2017	w	in %	m	in %	Summe
A 5	0	0,0	1	100,0	1
eD gesamt	**0**	**0,0**	**1**	100,0	**1**
A 6	12	85,7	2	14,3	14
A 7	1	50,0	1	50,0	2
A 8	4	80,0	1	20,0	5
A 9m	3	42,9	4	57,1	7
A 9mZ	0	0,0	1	100,0	1
mD gesamt	**20**	**69,0**	**9**	**31,0**	**29**
A 9g	10	83,3	2	16,7	12
A 10	12	63,2	7	36,8	19
A 11	9	47,4	10	52,6	19
A 12	10	47,6	11	52,4	21
A 13g	8	57,1	6	42,9	14
gD gesamt	**49**	**57,6**	**36**	**42,4**	**85**
A 13h	51	52,0	47	48,0	98
A 14	42	52,5	38	47,5	80
A 15	6	22,2	21	77,8	27
A 16	1	25,0	3	75,0	4
B 1	7	28,0	18	72,0	25
B 2	2	33,3	4	66,7	6
B 3	2	40,0	3	60,0	5
B 4	0	0,0	1	100,0	1
B 8	1	100,0	0	0,0	1
hD gesamt	**112**	**45,3**	**135**	**54,7**	**247**
Summe	**181**	**50,0**	**181**	**50,0**	**362**

Tabelle 6: Beamte*Beamtinnen nach Laufbahnen und Besoldungsgruppen (Stand: 30.6.2018)

2018	w	in %	m	in %	Summe
A 5	0	0,0	1	100,0	1
eD gesamt	**0**	**0,0**	**1**	100,0	**1**
A 6	11	91,7	1	8,3	12
A 7	6	75,0	2	25,0	8
A 8	1	50,0	1	50,0	2
A 9m	7	63,6	4	36,4	11
A 9mZ	0	0,0	1	100,0	1
mD gesamt	**25**	**73,5**	**9**	**26,5**	**34**
A 9g	9	81,8	2	18,2	11
A 10	16	61,5	10	38,5	26
A 11	7	46,7	8	53,3	15
A 12	11	50,0	11	50,0	22
A 13g	9	52,9	8	47,1	17
gD gesamt	**52**	**57,1**	**39**	**42,9**	**91**
A 13h	60	50,4	59	49,6	119
A 14	37	53,6	32	46,4	69
A 15	9	29,0	22	71,0	31
A 16	0	0,0	1	100,0	1
B 1	7	31,8	15	68,2	22
B 2	3	33,3	6	66,7	9
B 3	3	50,0	3	50,0	6
B 4	0	0,0	1	100,0	1
B 8	1	100,0	0	0,0	1
hD gesamt	**120**	**46,3**	**139**	**53,7**	**259**
Summe	**197**	**51,2**	**188**	**48,8**	**385**

Tabelle 7: Beamte*Beamtinnen nach Laufbahnen und Besoldungsgruppen (Stand: 30.6.2019)

2019	w	in %	m	in %	Summe
A 5	0	0,0	1	100,0	1
eD gesamt	**0**	**0,0**	**1**	100,0	**1**
A 6	13	92,9	1	7,1	14
A 7	7	77,8	2	22,2	9
A 8	1	50,0	1	50,0	2
A 9m	7	63,6	4	36,4	11
A 9mZ	0	0,0	1	100,0	1
mD gesamt	**28**	**75,7**	**9**	**24,3**	**37**
A 9g	11	73,3	4	26,7	15
A 10	12	50,0	12	50,0	24
A 11	11	47,8	12	52,2	23
A 12	9	47,4	10	52,6	19
A 13g	9	52,9	8	47,1	17
gD gesamt	**52**	**53,1**	**46**	**46,9**	**98**
A 13h	60	49,6	61	50,4	121
A 14	46	57,5	34	42,5	80
A 15	7	21,9	25	78,1	32
A 16	0	0,0	1	100,0	1
B 1	7	33,3	14	66,7	21
B 2	2	28,6	5	71,4	7
B 3	3	60,0	2	40,0	5
B 4	0	0,0	1	100,0	1
B 8	1	100,0	0	0	1
hD gesamt	**126**	**46,8**	**143**	**53,2**	**269**
Summe	**206**	**50,9**	**199**	**49,1**	**405**

In den Besoldungsgruppen A 15, B 1 und B 2 sind Frauen nach wie vor unterrepräsentiert.

5.3.1 Verbeamtungen

Verbeamtungen erfolgen entsprechend den rechtlichen Rahmenbedingungen des Bundesbeamtengesetzes und der Bundeslaufbahnverordnung. Im Berichtszeitraum 2015-2019 waren für alle Anträge freie Planstellen verfügbar.

Im **mittleren Dienst** gab es weitaus mehr Verbeamtungen von Frauen als von Männern. Im **gehobenen Dienst** wurden mehr Männer als Frauen verbeamtet. Im **höheren Dienst** war das Verhältnis nahezu ausgeglichen.

Tabelle 8: Verbeamtungen im Zeitraum (1.7.2015-30.6.2019)

	eD		mD		gD		hD		Gesamt	
	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m
2015	0	0	1	1	1	0	2	2	4	3
2016	0	0	6	0	4	0	6	9	16	9
2017	0	0	3	0	1	2	11	10	15	12
2018	0	0	5	0	2	4	10	15	17	19
2019	0	0	1	0	2	6	5	4	8	10
Summen	**0**	**0**	**16**	**1**	**10**	**12**	**34**	**40**	**60**	**53**

5.4 Tarifbeschäftigte

Im UBA waren zum Stichtag 1.175 Tarifbeschäftigte tätig. Davon sind 61,3 Prozent Frauen (zum Vergleich 2015: 63 Prozent) und 38,7 Prozent Männer (zum Vergleich 2015: 37 Prozent). Damit ist der Frauenanteil im Vergleich zu 2015 um 1,7 Prozentpunkte gesunken bzw. der Männeranteil um 1,7 Prozentpunkte gestiegen.

Tabelle 9: Tarifbeschäftigte (Stand: 30.6.2016)

EG Gruppe	Frauen	in %	Männer	in %	Summe
EG 3	12	57,1	9	42,9	21
EG 4	4	40,0	6	60,0	10
eD gesamt	**16**	**51,6**	**15**	**48,4**	**31**
EG 5	63	81,8	14	18,2	77
EG 6	65	76,5	20	23,5	85
EG 7	37	75,5	12	24,5	49
EG 8	41	70,7	17	29,3	58
EG 9a	51	79,7	13	20,3	64
mD gesamt	**257**	**77,2**	**76**	**22,8**	**333**
EG 9b	58	82,9	12	17,1	70
EG 10	33	55,9	26	44,1	59
EG 11	37	43,0	49	57,0	86
EG 12	13	56,5	10	43,5	23
EG 13t	1	25,0	3	75,0	4
gD gesamt	**142**	**58,7**	**100**	**41,3**	**242**
EG 13	181	56,0	142	44,0	323
EG 14	124	56,4	96	43,6	220
EG 15	11	42,3	15	57,7	26
EG 15Ü	0	0,0	1	100,0	1
AT B 1	0	0,0	1	100,0	1
AT B 2	3	75,0	1	25,0	4
AT B 3	1	100,0	0	0,0	1
hD gesamt	**320**	**55,6**	**256**	**44,4**	**576**
Summe	**735**	**62,2**	**447**	**37,8**	**1182**

Tabelle 10: Tarifbeschäftigte (Stand: 30.6.2017)

EG	Frauen	in %	Männer	in %	Summe
EG 3	12	57,1	9	42,9	21
EG 4	2	18,2	9	81,8	11
eD	**14**	**43,8**	**18**	**56,3**	**32**
EG 5	59	84,3	11	15,7	70
EG 6	65	74,7	22	25,3	87
EG 7	37	80,4	9	19,6	46
EG 8	40	71,4	16	28,6	56
EG 9a	53	81,5	12	18,5	65
mD	**254**	**78,4**	**70**	**21,6**	**324**
EG 9b	50	74,6	17	25,4	67
EG 10	35	57,4	26	42,6	61
EG 11	39	45,3	47	54,7	86
EG 12	15	55,6	12	44,4	27
EG 13t	1	25,0	3	75,0	4
gD	**140**	**57,1**	**105**	**42,9**	**245**
EG 13	187	55,7	149	44,3	336
EG 14	122	54,2	103	45,8	225
EG 15	13	43,3	17	56,7	30
EG 15Ü	0	0	1	100,0	1
AT B 1	0	0	1	100,0	1
AT B 2	3	100,0	0	0	3
AT B 3	1	100,0	0	0	1
hD	**326**	**54,6**	**271**	**45,4**	**597**
Summe	**734**	61,3	**464**	38,7	**1198**

Tabelle 11: Tarifbeschäftigte (Stand: 30.6.2018)

EG	Frauen	in %	Männer	in %	Summe
EG 3	12	57,1	9	42,9	21
EG 4	1	12,5	7	87,5	8
eD	**13**	**44,8**	**16**	**55,2**	**29**
EG 5	60	81,1	14	18,9	74
EG 6	65	72,2	25	27,8	90
EG 7	36	81,8	8	18,2	44
EG 8	41	69,5	18	30,5	59
EG 9a	48	80,0	12	20,0	60
mD	**250**	**76,5**	**77**	**23,5**	**327**
EG 9b	51	78,5	14	21,5	65
EG 10	32	56,1	25	43,9	57
EG 11	40	46,0	47	54,0	87
EG 12	17	56,7	13	43,3	30
EG 13t	1	33,3	2	66,7	3
gD	**141**	**58,3**	**101**	**41,7**	**242**
EG 13	200	55,9	158	44,1	358
EG 14	118	54,4	99	45,6	217
EG 15	12	42,9	16	57,1	28
EG 15Ü	0	0,0	1	100,0	1
AT B 1	0	0,0	1	100,0	1
AT B 2	3	100,0	0	0	3
hD	**333**	**54,8**	**275**	**45,2**	**608**
Summe	**737**	**61,1**	**469**	**38,9**	**1206**

Tabelle 12: Tarifbeschäftigte (Stand: 30.6.2019)

EG	Frauen	in %	Männer	in %	Summe
EG 3	11	55,0	9	45,0	20
EG 4	1	14,3	6	85,7	7
eD gesamt	**12**	44,4	**15**	**55,6**	**27**
EG 5	52	78,8	14	21,2	66
EG 6	64	68,8	29	31,2	93
EG 7	33	78,6	9	21,4	42
EG 8	41	69,5	18	30,5	59
EG 9a	46	78,0	13	22,0	59
mD gesamt	**236**	**74,0**	**83**	**26,0**	**319**
EG 9b	35	81,4	8	18,6	43
EG 9c	12	60,0	8	40,0	20
EG 10	34	59,6	23	40,4	57
EG 11	40	46,0	47	54,0	87
EG 12	15	50,0	15	50,0	30
EG 13t	1	50,0	1	50,0	2
gD gesamt	**137**	**57,3**	**102**	**42,7**	**239**
EG 13	202	59,2	139	40,8	341
EG 14	113	53,1	100	46,9	213
EG 15	16	53,3	14	46,7	30
EG 15Ü	0	0	1	100,0	1
AT B 1	0	0	1	100,0	1
AT B 2	4	100,0	0	0,0	4
hD gesamt	**335**	56,8	**255**	43,2	**590**
Summe	**720**	**61,3**	**455**	**38,7**	**1175**

5.5 Auszubildende und Praktikanten*Praktikantinnen

Tabelle 13: Auszubildende im Zeitraum 2015-2019

Abschluss	Beruf	Standort	w	m
Auszubildende mit Abschluss im Jahr 2016				
2016	Biologielaborant*in	Bad Elster	1	0
2016	Biologielaborant*in	Berlin	1	0
2016	Chemielaborant*in	Bad Elster	1	0
2016	Chemielaborant*in	Berlin	1	1
2016	Chemielaborant*in	Langen	1	0
2016	FA für Medien- und Informationsdienste	Berlin	1	0
2016	FA für Medien- und Informationsdienste	Dessau	0	0
2016	Fachinformatiker*in	Dessau	0	1
2016	Verwaltungsfachangestellte*r	Dessau	4	2
Auszubildende mit Abschluss im Jahr 2017				
2017	Biologielaborant*in	Berlin	1	1
2017	Chemielaborant*in	Berlin	0	1
2017	FA für Medien- und Informationsdienste	Berlin	2	0
2017	FA für Medien- und Informationsdienste	Dessau	2	1
2017	Fachinformatiker*in	Dessau	0	2
2017	Verwaltungsfachangestellte*r	Dessau	4	3
Auszubildende mit Abschluss im Jahr 2018				
2018	Biologielaborant*in	Bad Elster	2	0
2018	BSc. mit integrierter Berufsausbildung	Berlin	1	0
2018	Chemielaborant*in	Berlin	1	1
2018	FA für Medien- und Informationsdienste	Berlin	1	0
2018	FA für Medien- und Informationsdienste	Dessau	4	0
2018	Fachinformatiker*in	Dessau	0	1
2018	Verwaltungsfachangestellte*r	Dessau	4	2

Abschluss	Beruf	Standort	w	m
Auszubildende mit Abschluss im Jahr 2019				
2019	Biologielaborant*in	Berlin	1	1
2019	Chemielaborant*in	Berlin	1	0
2019	FA für Medien- und Informationsdienste	Berlin	0	1
2019	FA für Medien- und Informationsdienste	Dessau	2	0
2019	Fachinformatiker*in	Dessau	0	2
2019	Verwaltungsfachangestellte*r	Dessau	2	1

Im UBA wurden zum 30.6.2019 in sechs Ausbildungsberufen 44 Menschen ausgebildet. Davon sind 55 Prozent weiblich und 45 Prozent männlich.

Für die **12** im Jahr **2019** zu besetzenden Ausbildungsplätze gab es insgesamt **373** Bewerbungen, davon waren 53 Prozent von Bewerberinnen und 47 Prozent von Bewerbern. Eingestellt wurden **sechs** Frauen und **sechs** Männer.

Tabelle 14: Praktikantinnen* Praktikanten (1.1.2019-31.12.2019)

Art	w	in %	m	in %	Gesamt
Schulpraktika	12	66,7	6	33,3	18
Hochschulpraktika	26	72,2	10	27,8	36
Abschlussarbeiten	2	33,3	4	66,7	6
Referendariate	4	80,0	1	20,0	5
Promotionen	3	30,0	7	70,0	10

Im Jahr 2019 befanden sich **13** Frauen und **20** Männer in laufenden und fest geplanten Promotionsvorhaben.

5.6 Befristet Beschäftigte

Zum Stichtag 30.6.2019 waren im UBA **276** Beschäftigte (zum Vergleich 2015: 359 Beschäftigte) in einem befristeten Arbeitsverhältnis. Das entspricht einem Befristungsanteil von **17,5** Prozent (zum Vergleich 2015: 24,7 Prozent). Frauen sind mit 57,6 Prozent nach wie vor leicht überrepräsentiert im Vergleich zu ihrer Grundgesamtheit im UBA.

Tabelle 15: Befristet Beschäftigte (Stand: 30.6. j.J.)

Jahr	Beschäftigte insgesamt	gesamt befristet	in %	weiblich befristet	in %	männlich befristet	in %
2016	1522	385	25,3	231	60,0	154	40,0
2017	1560	361	23,1	206	57,1	155	42,9
2018	1591	357	22,4	206	57,7	151	42,3
2019	1580	276	17,5	159	57,6	117	42,4

Abbildung 3: Befristet Beschäftigte (Stand 30.6. j.J.)

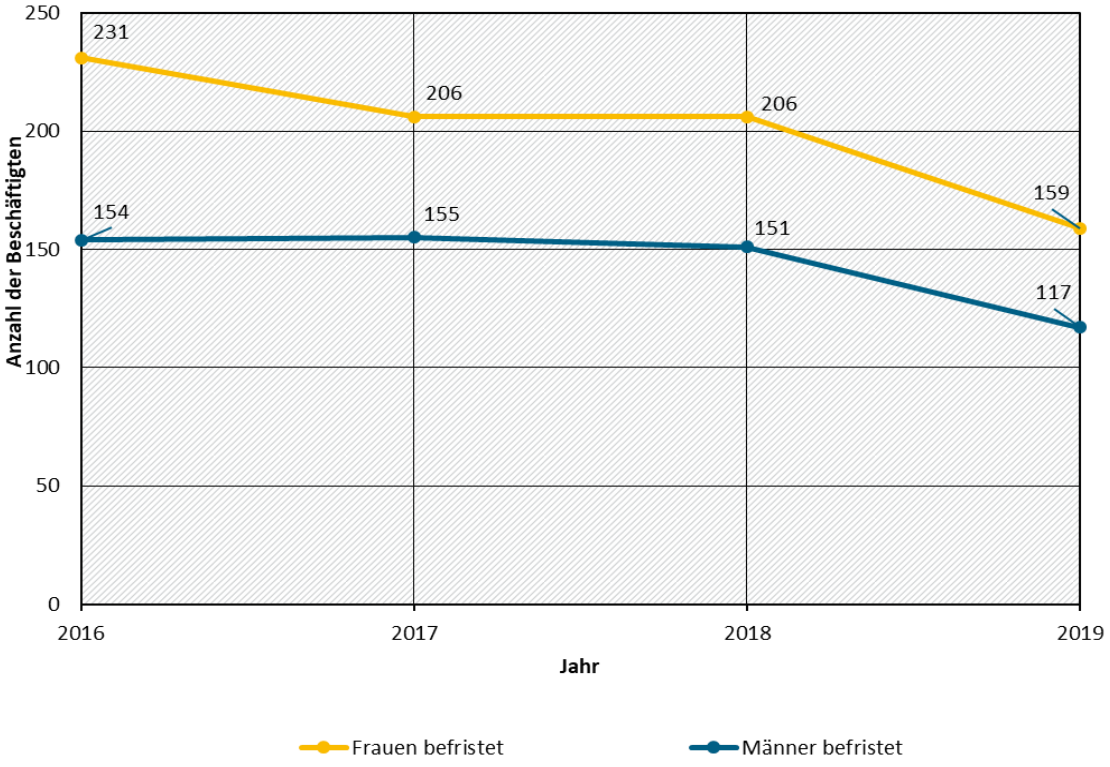


Tabelle 16: Entfristungsmonitoring (entfristet aus Zeitverträgen; Stand: 30.6. j.J.)

	eD		mD		gD		hD		Summe
	w	m	w	m	w	M	w	m	
2015	0	0	1	1	1	1	3	0	7
Teilzeit	0	0	0	0	0	0	1	0	1
Vollzeit	0	0	1	1	1	1	2	0	6
2016	0	0	4	0	2	0	6	4	16
Teilzeit	0	0	0	0	0	0	1	0	1
Vollzeit	0	0	4	0	2	0	5	4	15
2017	0	0	9	5	7	5	34	24	84
Teilzeit	0	0	1	0	0	0	7	3	11
Vollzeit	0	0	8	5	7	5	27	21	73
2018	0	0	5	1	3	1	15	17	42
Teilzeit	0	0	0	0	1	0	0	1	2
Vollzeit	0	0	5	1	2	1	15	16	40
2019	0	1	10	3	4	2	23	24	67
Teilzeit	0	0	1	1	0	0	3	1	6
Vollzeit	0	1	9	2	4	2	20	23	61
Summe	**0**	**1**	**29**	**10**	**17**	**9**	**81**	**69**	**216**

Tabelle 17: Entfristungsmonitoring (Entfristet aus Teilzeit-Dauerverträgen; Stand: 30.6. j.J.)

	eD		mD		gD		hD		
	w	m	w	m	w	M	w	m	Summe
2016	0	1	5	2	7	3	9	9	36
2017	0	1	10	6	4	4	15	10	50
2018	0	0	2	1	0	0	1	1	5
2019	0	1	4	3	6	1	7	4	26
Summe	**0**	**3**	**21**	**12**	**17**	**8**	**32**	**24**	**117**

5.7 Teilzeitbeschäftigung und Sabbaticals

Tabelle 18: Teilzeitbeschäftigungen; Stand: 30.6.2019

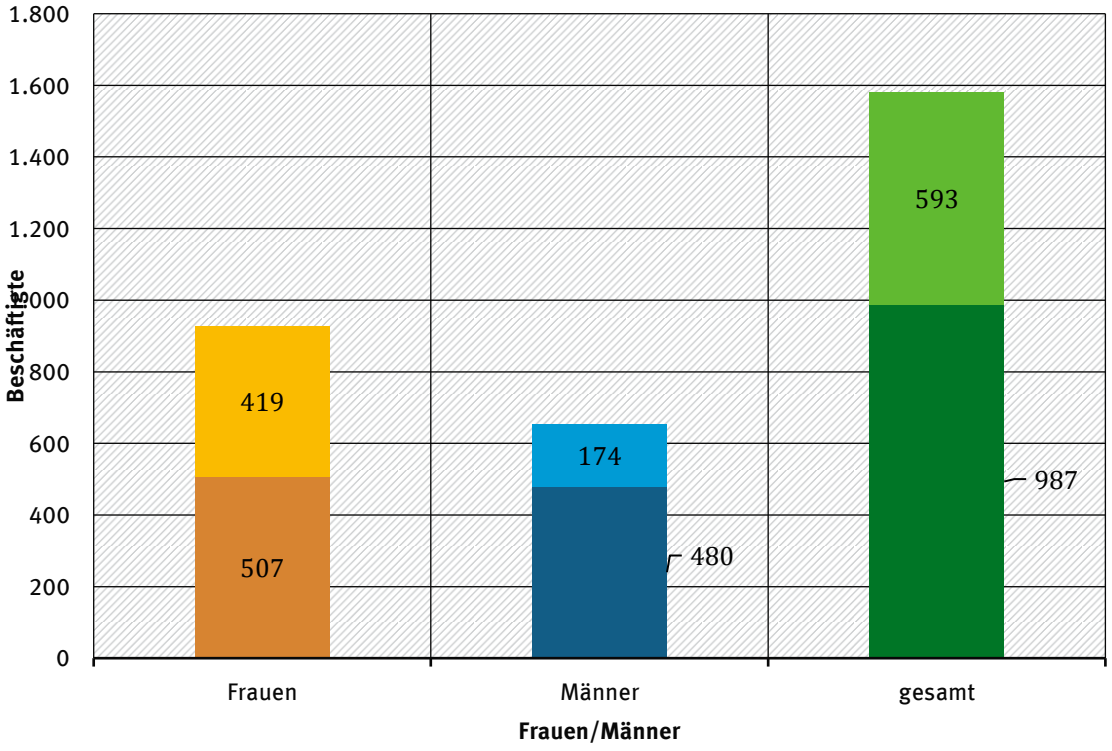
Teilzeit	Frauen	in %	Männer	in %	Summe
< 50%	20	80,0	5	20,0	**25**
> 50%	123	75,5	40	24,5	**163**
> 75%	201	70,0	86	30,0	**287**
> 90%	75	63,6	43	36,4	**118**
Summe	**419**	**70,7**	**174**	**29,3**	**593**

Nachfolgend ist das Verhältnis von Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung im UBA dargestellt. Als teilzeitbeschäftigt gilt, wer seine regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit reduziert hat, wer über einen Teilzeitarbeitsvertrag verfügt und wessen Arbeitsvertrag nicht auf die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit aufgestockt worden ist.

Anträge auf Teilzeitbeschäftigung oder Beurlaubung von Mitarbeiter*innen, welche Familienpflichten (mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder eine*n pflegebedürftige*n Angehörige*n, die*der tatsächlich betreut wird) sind zu genehmigen, soweit nicht zwingende dienstliche Belange entgegenstehen. Dies gilt auch für Führungskräfte. Die Gründe für die Beantragung von Teilzeit werden nicht statistisch erfasst.

Bei der Gegenüberstellung von Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung zeigt sich Folgendes: Im Jahr 2019 waren **419 Frauen** (70,7 Prozent) und **174 Männer** (29,3 Prozent) in Teilzeit im UBA beschäftigt. Zum Vergleich: Im Jahr 2015 waren 380 Frauen (75,1 Prozent) und 125 Männer (24,8 Prozent) in Teilzeit beschäftigt. Teilzeitbeschäftigung im UBA hat somit in den vergangenen Jahren in absoluten Zahlen weiter zugenommen und wird anteilsmäßig vermehrt von Männern genutzt, aber weiterhin besteht hier ein starkes Ungleichgewicht.

Abbildung 4: Teilzeit-/Vollzeitbeschäftigung; Stand: 30.06.2019



hell: Teilzeit; dunkel: Vollzeit

Tabelle 19: Sabbaticals (Stand: 30.6. j.J.)

Jahr	Frauen	in %	Männer	in %	Gesamt
2016	0	0,0	0	0,0	**0**
2017	4	50,0	4	50,0	**8**
2018	5	55,6	4	44,4	**9**
2019	14	82,4	3	17,6	**17**

Die sogenannten Sabbaticals stellen eine besondere Form der Teilzeitbeschäftigung dar. Dabei wird während eines bestimmten Zeitraums der Teilzeitbeschäftigung eine höhere Arbeitszeit erbracht, die dann in einem gewählten Zeitraum wieder ausgeglichen wird. Die Gründe für Sabbaticals werden nicht erfasst. Auffallend ist der sprunghafte Anstieg von Sabbaticals bei Frauen in 2019.

Im UBA sind die Rahmenbedingungen für Sabbaticals in § 7 Abs. 2 der DV zur flexiblen Arbeitszeit geregelt. Die Freistellung vom Dienst ist bei Vorarbeit bis zu einer maximalen Dauer von einem Jahr, bei Nacharbeit der zu erbringenden Arbeitsleistung bis zu einer maximalen Dauer von drei Monaten möglich. Sabbaticals stehen sowohl Tarifbeschäftigten, wie auch Beamten*Beamtinnen offen. Die Variante des Nacharbeitens ermöglicht einen kurzfristigen vorübergehenden Ausstieg aus dem Berufsleben, wenn beispielsweise ein Pflegefall oder eine Sterbebegleitung dies notwendig machen.

5.8 Beschäftigte mit Schwerbehinderung

Gemäß § 154 Abs. 1 SGB IX i.V.m. § 241 Abs. 1 SGB IX ist das UBA verpflichtet, auf wenigstens sechs Prozent der Arbeitsplätze schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen. Dabei sind schwerbehinderte Frauen besonders zu berücksichtigen. Denn gemäß § 1 Abs. 3 BGleiG sind bei der Erreichung der Ziele des Gleichstellungsplans den besonderen Belangen behinderter und von Behinderung bedrohter Frauen im Sinne von § 2 Abs. 1 SGB IX Rechnung zu tragen. Im Übrigen gilt § 2 des Gesetzes zur Gleichstellung behinderter Menschen.

Das UBA strebte und strebt einen Anteil schwerbehinderter Beschäftigter von neun Prozent an, musste jedoch bis 2019 ein Absinken der Quote auf 6,1 Prozent verzeichnen.

Tabelle 20: Schwerbehinderte Beschäftigte; Stand: 30.6. j. J.

Jahr	Frauen	Männer	Gesamt	Quote
2016	51	39	90	6,7
2017	52	39	91	6,6
2018	57	37	94	6,7
2019	56	39	95	6,1

Um die Schwerbehindertenquote zu erhöhen, sprach sich die Amtsleitung des UBA im Jahr 2019 für die folgenden Fördermaßnahmen (sog. „positive Diskriminierung“) aus:

1) Ausschreibung von Ausbildungs- und Dauerstellen exklusiv für schwerbehinderte Bewerber*innen und
2) Bereitstellung freiwilliger Praktikumsplätze exklusiv für schwerbehinderte Praktikant*innen.

6 Führungspositionen

Am 1.5.2015 ist das Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst in Kraft getreten. Mit dem Gesetz soll mittelfristig der Anteil von Frauen an Führungspositionen signifikant verbessert und letztlich eine Geschlechterparität erreicht werden. Mit dem BGleiG wird die Bundesverwaltung verpflichtet, im GLP konkrete Zielvorgaben für die Frauen- und Männeranteile **auf jeder einzelnen Führungsebene** festzulegen. Darüber hinaus sind konkrete Maßnahmen vorzusehen, wie diese erreicht werden sollen.

Führungspositionen im UBA (Amtsleitung, Abteilungsleitung und Fachgebiets-/Referatsleitung) sind überwiegend mit Männern (rund 54 Prozent Männer und rund 46 Prozent Frauen) besetzt. Lediglich im Bereich der Amtsleitung war das Verhältnis von Frauen und Männern zum Stichtag ausgeglichen. Das Ziel des Gleichstellungsplans 2016-2019, den Frauenanteil insgesamt von 36,8 Prozent auf **45 Prozent** zu steigern, wurde jedoch erfüllt.

Tabelle 21: Führungspositionen; Stand: 30.6. j. J.

Jahr	Frauen	in %	Männer	in %	Gesamt
2016	46	39,7	70	60,3	116
2017	50	41,3	71	58,7	121
2018	53	43,4	69	56,6	122
2019	57	45,6	68	54,4	125

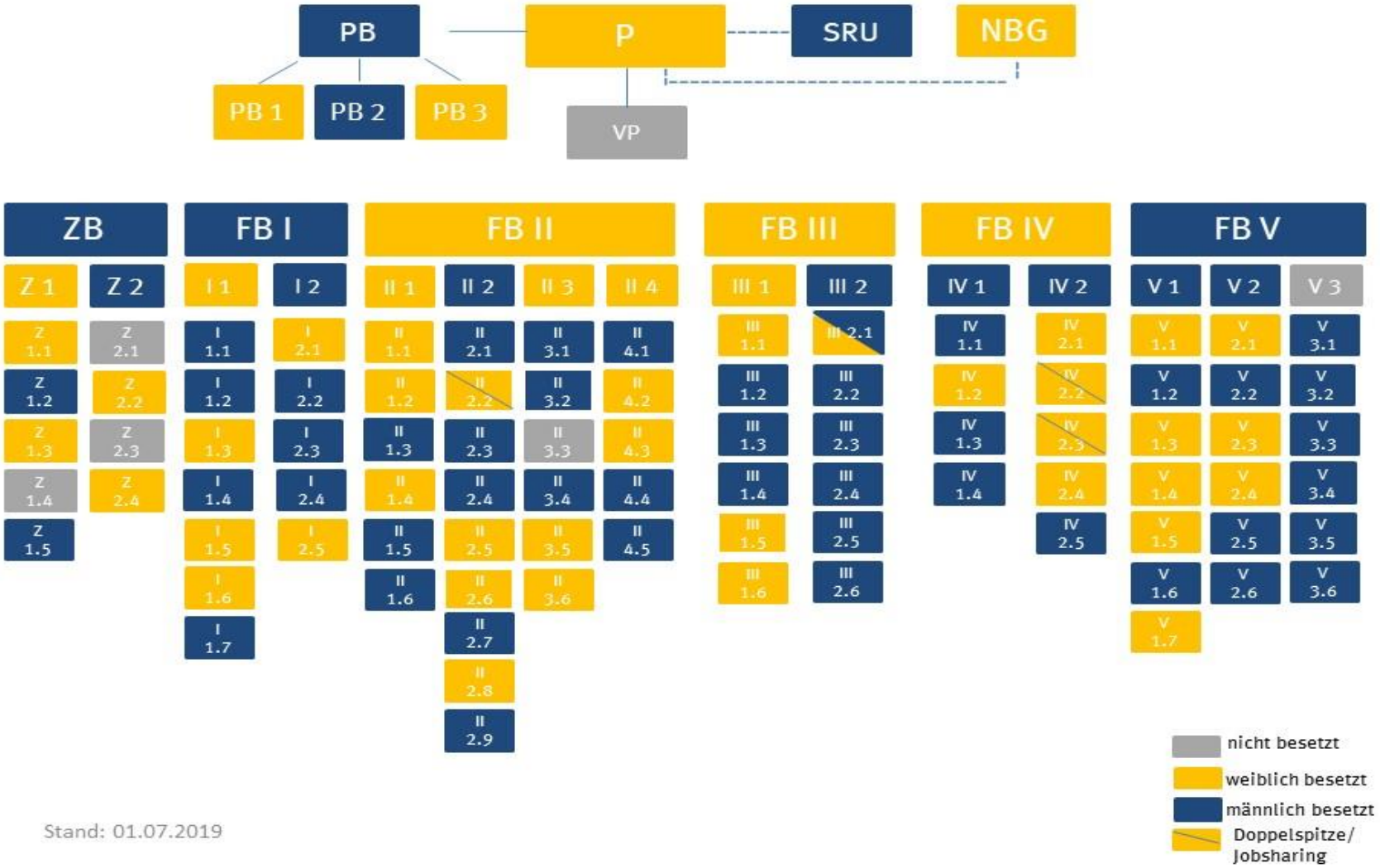
In den Jahren bis Ende 2023 werden **19** Führungspositionen altersbedingt frei, davon **zwei** Mitglieder der Amtsleitung, **zwei** Abteilungsleitungen, **15** Fachgebietsleitungen. Innerhalb der einzelnen Fachbereiche stellt sich der Frauen-/Männeranteil sehr unterschiedlich dar. Eine positive Entwicklung gibt es im Fachbereich IV und den Leitungsbereichen. Am gravierendsten zu Ungunsten von Frauen ist der Unterschied zwischen Männern und Frauen noch immer im Fachbereich V.

Tabelle 22: Führungspositionen nach Fachbereichen und Führungsebenen; Stand: 30.6.2019

	Leitungsbereich, Stabsstellen [4]		ZB		FB I		FB II		FB III		FB IV		FB V		Gesamt		Insgesamt
	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	
Amtsleitung	1	0	0	1	0	1	1	0	1	0	1	0	0	1	4	3	7
Abteilungs-leitung	0	2	1	0	1	1	3	1	1	1	0	2	0	3	6	10	16
Fachgebiets-/ Referatsleitung	5	2	4	5	5	7	11	16	5	8	9	6	8	11	47	55	102
Summe	**6**	**4**	**5**	**6**	**6**	**9**	**15**	**17**	**7**	**9**	**10**	**8**	**8**	**15**	**57**	**68**	**125**
in Prozent	60,0	40,0	45,5	54,5	40,0	60,0	46,9	53,1	43,8	56,3	55,6	44,4	34,8	65,2	45,6	54,4	100,0
Vergleich zu 2016 [5] (in Prozent)	2 (28,6)	5 (71,4)	4 (44,4)	5 (55,5)	11 (47,8)	12 (52,2)	12 (40)	18 (60)	4 (28,6)	10 (71,4)	6 (46,2)	7 (53,8)	3 (20)	12 (80)	42 (37,8)	69 (62,2)	100,0

[4] LB 1, LB 2, SRU und NBG zusammengefasst.
[5] Verzerrung durch Umorganisation FB´e I und V sowie ZB.

Abbildung 5: Frauen/Männeranteile in Führungspositionen (Stand: 1.7.2019)



6.1 Vereinbarkeit von und für Führungskräfte (auch Führung in Teilzeit)

Im Rahmen der Reauditierung des Audits Beruf und Familie ist die Vereinbarkeit von und für Führungskräfte mit Lebensphasenbezug ein erklärtes Ziel des UBA (Thema 2 des Audit-Handlungsprogramms). Zur Unterstützung von Führungskräften unter Beachtung verschiedener Lebensphasen möchte der Begleitkreis Vereinbarkeit Beruf, Familie und Privatleben aktuelle Arbeitszeitmodelle von Führungskräften erfassen, evaluieren und ggf. als Handlungs-/Lösungsmodelle nutzen. Zu diesem Zweck wurden Interviews mit Führungstandems und teilzeitbeschäftigten Führungskräften geführt.

Tabelle 23: Teilzeitbeschäftigung nach Leitungsebenen; Stand: 30.6.2019

	Frauen	in %	Männer	in %	Summe
Amtsleitung	4	57,1	3	42,9	7
davon in Teilzeit	0	0,0	0	0,0	0
Abteilungsleitung	6	37,5	10	62,5	16
davon in Teilzeit	0	0,0	0	0,0	0
Fachgebiets-/ Referatsleitung	47	46,1	55	53,9	102
davon in Teilzeit	12	50,0	12	50,0	24
Summe	**57**	**45,6**	**68**	**54,4**	**125**

In den oberen Führungsebenen gibt es keine Teilzeitarbeitenden. Bei den Fachgebiets-/Referatsleitungen ist das Verhältnis zwischen **Männern (12)** und **Frauen (12)** in **Teilzeit** ausgeglichen. Zum Vergleich: in 2015 gab es **elf weibliche** und **fünf männliche** Fachgebiets-/Referatsleitungen in Teilzeit.

6.2 Stellenbesetzungsverfahren für Führungspositionen

Ein Ansatzpunkt Frauen bei der Besetzung von Führungspositionen zu fördern, bietet das Stellenbesetzungsverfahren. Von 2015 bis zum Stichtag 30.6.2019 gab es insgesamt **31** Stellenbesetzungsverfahren für Führungspositionen im UBA.

Von den **31 vakanten** Stellen wurden **21** Stellen **extern** ausgeschrieben. Die Bewerbungslage stellte sich wie folgt dar:

Tabelle 24: Eingegangene Bewerbungen für Führungspositionen (Zeitraum: 1.7.2016-30.6.2019)

Position	Frauen	Männer
AbtL	61	127
FGL/RefL/SGL	114	164

Aus den **31** Verfahren konnten bis zum Stichtag **33** vakante Führungspositionen besetzt werden. Davon wurden **11** mit **Männern** und **22** mit **Frauen** besetzt. Dabei wurden 2 Leitungsstellen mit einer Doppelspitze besetzt. Bezogen auf die Führungsebenen stellt sich die Situation wie folgt dar:

Tabelle 25: Bewerbungsverfahren für Führungspositionen (Zeitraum: 1.7.2016-30.6.2019)

Position	Anzahl offene Stellen	Einstellung Frau	Einstellung Mann
Amtsleitung	1	0	0
Abteilungsleitung	8	4	3
Stabsstelle	0	0	0
Fachgebiets-/Referatsleitung	22	18	8
Gesamt	**31**	**22**	**11**

7 Leistungsorientierte Bezahlung und Leistungsprämien

7.1 Leistungsorientierte Bezahlung der Tarifbeschäftigten

Durch den TVöD wurde zum 1.1.2007 eine Entgeltkomponente für die Tarifbeschäftigten eingeführt, die sich ausschließlich an der individuellen Leistung der*des Beschäftigten orientiert. Die Detailausgestaltung erfolgte im Ressort durch die Dienstvereinbarung zur Einführung eines leistungsorientierten Entgelts im Geschäftsbereich des BMU. In der Präambel der Dienstvereinbarung heißt es: „Bei der Gestaltung der Leistungsanforderungen und Leistungsbewertungen ist dem Grundsatz der Vereinbarkeit von Familie und Beruf Rechnung zu tragen und das Leitprinzip der Gleichstellung von Frauen und Männern (Gender-Mainstreaming) zu verwirklichen."

Die Prämienhöhe ist nach Punkten gestaffelt. Es findet das folgende dreistufige Bewertungsmodell Anwendung:

Stufe III: Anforderungen übertroffen (Wert 1,50)
Stufe II: Anforderungen erfüllt (Wert 1)
Stufe I: Anforderungen nicht oder weniger erfüllt (Wert 0,50)

Tabelle 26: Leistungsorientierte Bezahlung der Tarifbeschäftigten im Jahr 2016

	Frauen						Männer						
Stufen	**Vz**	**in %**	**Tz**	**in %**	**Ge-samt**	**in %**	**Vz**	**in %**	**Tz**	**in %**	**Ge-samt**	**in %**	**TB Gesamt**
Stufe I	2	28,6	0	0,0	2	28,6	5	71,4	0	0,0	5	71,4	7
Stufe II	76	30,5	69	27,7	145	58,2	81	32,5	23	9,2	104	41,8	249
Stufe III	316	35,2	234	26,1	550	61,3	259	28,9	88	9,8	347	38,7	897
Gesamt	**394**	**34,2**	**303**	**26,3**	**697**	**60,5**	**345**	**29,9**	**111**	**9,6**	**456**	**39,5**	**1.153**

Tabelle 27: Leistungsorientierte Bezahlung der Tarifbeschäftigten im Jahr 2017

	Frauen						Männer						
Stufen	**Vz**	**in %**	**Tz**	**in %**	**Ge-samt**	**in %**	**Vz**	**in %**	**Tz**	**in %**	**Ge-samt**	**in %**	**TB Gesamt**
Stufe I	0	0,0	0	0,0	0	0,0	5	83,3	1	16,7	6	100,0	6
Stufe II	82	27,9	72	24,5	154	52,4	101	34,4	39	13,3	140	47,6	294
Stufe III	333	37,2	221	24,7	554	61,9	258	28,8	83	9,3	341	38,1	895
Gesamt	**415**	**34,7**	**293**	**24,5**	**708**	**59,2**	**364**	**30,5**	**123**	**10,3**	**487**	**40,8**	**1.195**

Tabelle 28: Leistungsorientierte Bezahlung der Tarifbeschäftigten im Jahr 2018

	Frauen						Männer						
Stufen	**Vz**	**in %**	**Tz**	**in %**	**Ge-samt**	**in %**	**Vz**	**in %**	**Tz**	**in %**	**Ge-samt**	**in %**	**TB Gesamt**
Stufe I	1	11,1	1	11,1	2	22,2	5	55,6	2	22,2	7	77,8	9
Stufe II	73	26,3	77	27,7	150	54,0	87	31,3	41	14,7	128	46,0	278
Stufe III	310	33,7	260	28,2	570	61,9	251	27,3	100	10,9	351	38,1	921
Gesamt	**384**	**31,8**	**338**	**28,0**	**722**	**59,8**	**343**	**28,4**	**143**	**11,8**	**486**	**40,2**	**1.208**

Für das Jahr 2019 lagen zum Stichtag noch keine Zahlen vor.

7.2 Leistungsprämien und Zulagen für Beamtinnen*Beamte

Die Bundesleistungsbesoldungsverordnung (BLBV) vom 23.7.2009 gibt den Bundesbehörden mit dem möglichen Einsatz von Leistungsprämien und -zulagen Personalführungsinstrumente an die Hand. Die **Leistungsprämie** erfolgt in Form einer einmaligen Zahlung und soll in zeitlichem Zusammenhang mit der erbrachten Leistung stehen. Die **Leistungszulage** dient der Prämierung einer herausragenden besonderen Leistung, die mindestens bereits über einen Zeitraum von drei Monaten erbracht ist und auch in Zukunft erwartet wird. Außerdem ist noch die Vergabe einer **Teamprämie** möglich. Gemäß § 1 der Verordnung des Bundes über leistungsbezogene Besoldungsinstrumente (BLBV) ist die Vergabe von Leistungsprämien und -zulagen nur an Beamte*Beamtinnen der A-Besoldungsgruppen vorgesehen. Bei der Vergabe der vorgenannten Elemente ist sowohl auf eine ausgewogene Auswahl in allen Entgelt- und Besoldungsgruppen als auch auf die Aspekte der Gleichstellung zu achten.

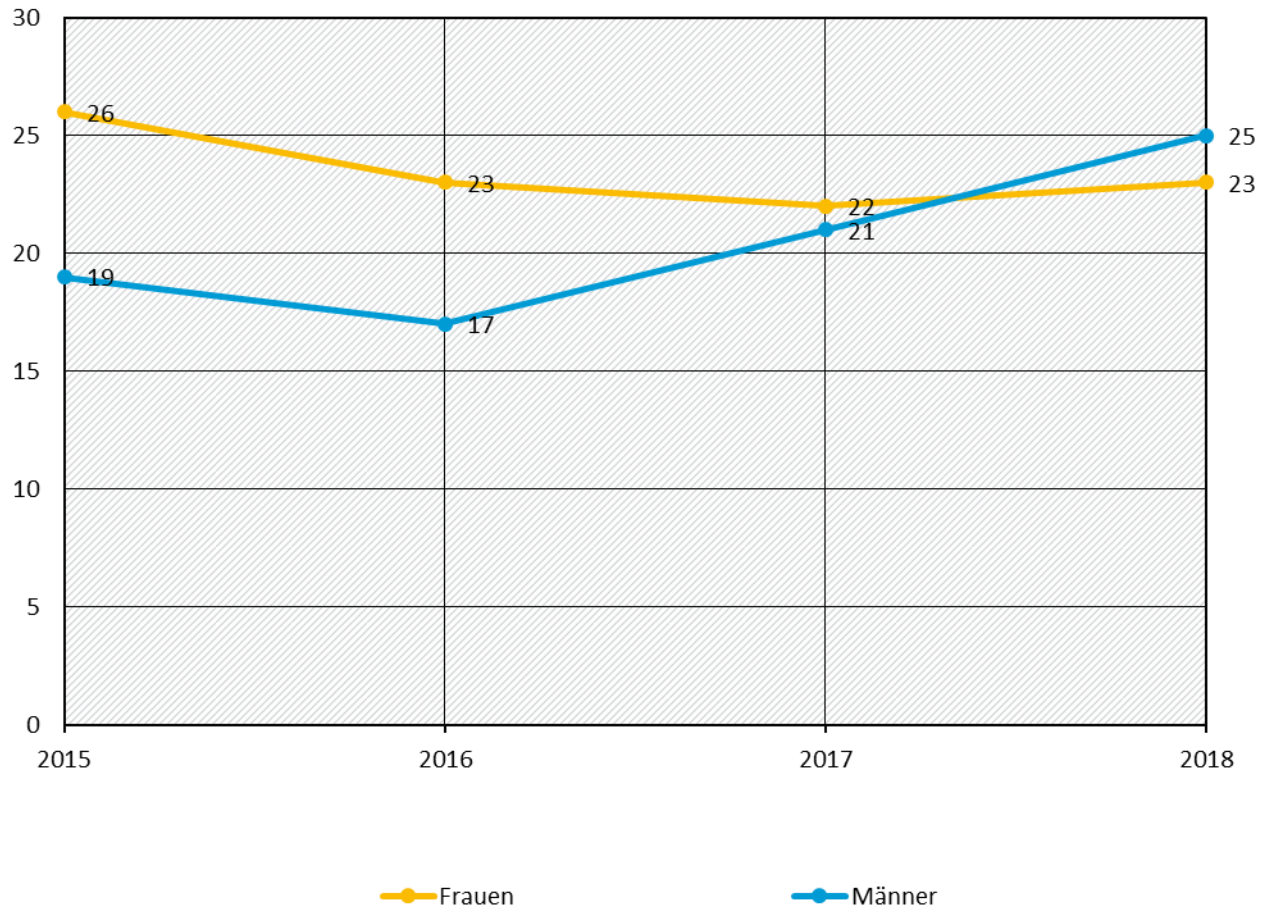
Tabelle 29: Leistungsprämien und Zulagen für Beamtinnen und Beamte in den Jahren 2015-2018

	eD		mD		gD		hD		Gesamt	
Jahr	**w**	**m**	**w**	**m**	**w**	**m**	**w**	**m**	**w**	**m**
2015	0	0	2	0	8	9	16	10	**26**	**19**
2016	0	0	4	1	6	3	13	13	**23**	**17**
2017	0	0	6	2	7	3	9	16	**22**	**21**
2018	0	0	2	2	10	7	11	16	**23**	**25**

Für das Jahr 2019 lagen zum Stichtag noch keine Zahlen vor.

Obwohl die Anzahl der weiblichen Beamtinnen gestiegen ist (von 48,2 % in 2015 auf 50,9% in 2019), wurden im Berichtszeitraum Leistungselemente zunehmend an männliche Beamte vergeben.

Abbildung 6: Vergabe Leistungselemente nach Frauen und Männern



8 Beförderungen und Höhergruppierungen

8.1 Beförderungen von Beamtinnen*Beamten

Bei Beförderungen und Höhergruppierungen sind Frauen bei gleicher Qualifikation gemäß § 8 BGleiG in unterrepräsentierten Bereichen bei einem beruflichen Aufstieg bevorzugt zu berücksichtigen. Beförderungsentscheidungen basieren im UBA auf zwei Grundlagen: Entweder auf den Ergebnissen einer Regelbeurteilungsrunde oder darauf, dass eine Führungskraft noch nicht die Besoldungsgruppe entsprechend ihrer ausgeübten Führungsfunktion innehat. Für alle Beförderungen muss eine entsprechende Wertigkeit im Stellenhaushalt des UBA vorhanden sein.

In den Jahren 2016-2018 wurden **69** Beamtinnen*Beamte befördert. Der Gesamtfrauenanteil lag bei **62,3** Prozent (zum Vergleich 2012-2015: 47,9 Prozent) und verzeichnet damit eine positive Entwicklung.

Abbildung 7: vollzogene Beförderungen von Beamtinnen und Beamten im Jahr 2018

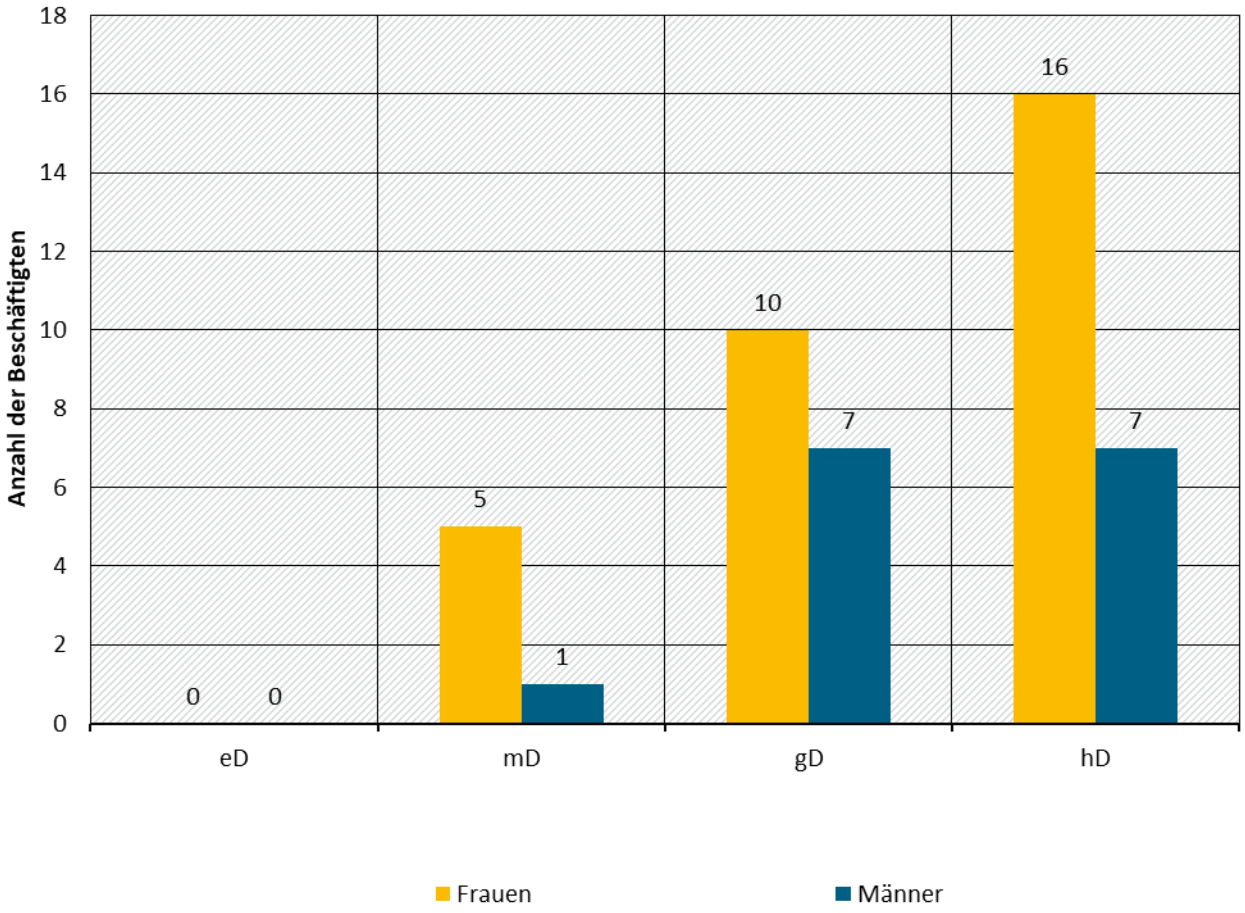


Tabelle 30: Vollzogene Beförderungen von Beamtinnen und Beamten 2016-2018

	A 7		A 8		A9m		A 10		A 11		A 12		A 13g		A 14		A 15		B 1		Gesamt	
Jahr	**w**	**m**	**w**	**m**	**w**	**m**	**w**	**m**	**w**	**m**	**w**	**m**	**w**	**m**	**w**	**m**	**w**	**m**	**w**	**m**	**w**	**m**
2016	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	9	0	0	1	1	7	10
2017	0	0	1	0	4	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	1
2018	5	1	0	0	0	0	4	1	4	2	1	2	1	2	11	3	4	3	1	1	31	15
Summe	**5**	**1**	**1**	**0**	**4**	**1**	**4**	**1**	**4**	**2**	**1**	**2**	**1**	**2**	**17**	**12**	**4**	**3**	**2**	**2**	**43**	**26**

Für das Jahr 2019 wurden zum Stichtag 30.6.2019 noch keine Beförderungen vollzogen.

8.2 Höhergruppierungen von Tarifbeschäftigten

Die Höhergruppierung von Tarifbeschäftigten gehört zum „beruflichen Aufstieg“ im Sinne des BGleiG. Im Berichtszeitraum wurden **29** Frauen und **22** Männer höhergruppiert, was in Etwa dem Verhältnis der Grundgesamtheit entspricht.

Tabelle 31: Höhergruppierung von Tarifbeschäftigten ohne Laufbahnwechsel für den Zeitraum 2016-2019

	Frauen	in %	Männer	in %	Summe
2016	2	66,7	1	33,3	3
2017	4	66,7	2	33,3	6
2018	5	100,0	0	0,0	5
2019	3	100,0	0	0,0	3
mD gesamt	**14**	**82,4**	**3**	**17,6**	**17**
2016	1	25,0	3	75,0	4
2017	2	66,7	1	33,3	3
2018	3	50,0	3	50,0	6
2019	0	0,0	1	100,0	1
gD gesamt	**6**	**42,9**	**8**	**57,1**	**14**
2016	2	50,0	2	50,0	4
2017	0	0,0	2	100,0	2
2018	1	14,3	6	85,7	7
2019	6	85,7	1	14,3	7
hD gesamt	**9**	**45,0**	**11**	**55,0**	**20**
Summe	**29**	56,9	**22**	43,1	**51**

Für eine Höhergruppierung mit Laufbahnwechsel ist eine Stelle in der nächsthöheren Laufbahn notwendig. Diese Stellenvergabe ist Teil der dezentralen Fach- und Ressourcenverantwortung der Fachbereiche bzw. des Zentralbereichs. Im Berichtszeitraum wurden **vier** Frauen und **zwei** Männer mit Laufbahnwechsel **höhergruppiert**.

Tabelle 32: Höhergruppierung von Tarifbeschäftigten mit Laufbahnwechsel (2017-2019)

	Frauen	in %	Männer	in %	Summe
2017	1	50,0	1	50,0	2
2018	1	100,0	0	0,0	1
gD gesamt	**2**	**66,7**	**1**	**33,3**	**3**
2017	1	50,0	1	50,0	2
2019	1	100,0	0	0,0	1
hD gesamt	**2**	**66,7**	**1**	**33,3**	**3**
Summe	**4**	**66,7**	**2**	**33,3**	**6**

9 Bewerbungen und Personalauswahl

Tabelle 33: Bewerbungen und erfolgte Stellenbesetzungen 2016-2019

Jahr	Laufbahn	w_Bewerbung	m_Bewerbung	w_Besetzung	m_Besetzung
2016	eD	25	7	1	0
2016	mD	298	168	17	8
2016	gD	215	170	19	9
2016	hD	1065	1086	49	45
2017	eD	53	30	1	1
2017	mD	605	187	17	9
2017	gD	240	247	17	18
2017	hD	1192	1133	77	53
2018	eD	0	20	0	1
2018	mD	259	102	16	4
2018	gD	166	208	6	8
2018	hD	456	504	29	17
2019	eD	3	33	0	2
2019	mD	127	60	7	2
2019	gD	213	122	6	3
2019	hD	339	305	23	20
2016	Ausbildung	339	287	8	8
2017	Ausbildung	279	300	10	3
2018	Ausbildung	278	286	8	8
2019	Ausbildung	168	150	6	7

10 Fort- und Weiterbildung

Die Dienststelle hat gemäß § 10 BGleiG die Teilnahme der Beschäftigten an Fortbildungen zu unterstützen. In der Dienstvereinbarung über die dienstliche Fortbildung der Mitarbeiter*innen des UBA vom 20.12.2005 sind die Rahmenbedingungen für die Fort- und Weiterbildung dargelegt. Die Fortbildung ist Teil der Personalentwicklung. Sie dient der bestmöglichen Anpassung der Qualifikation der Beschäftigten an die bestehenden und künftigen Anforderungen. Ein Ziel der Fortbildung im UBA ist auch die Umsetzung des gesetzlichen Auftrags zur Gleichberechtigung von Männern und Frauen gemäß § 10 BGleiG.

Abbildung 8: Fortbildungen für die Jahre 2016-2018

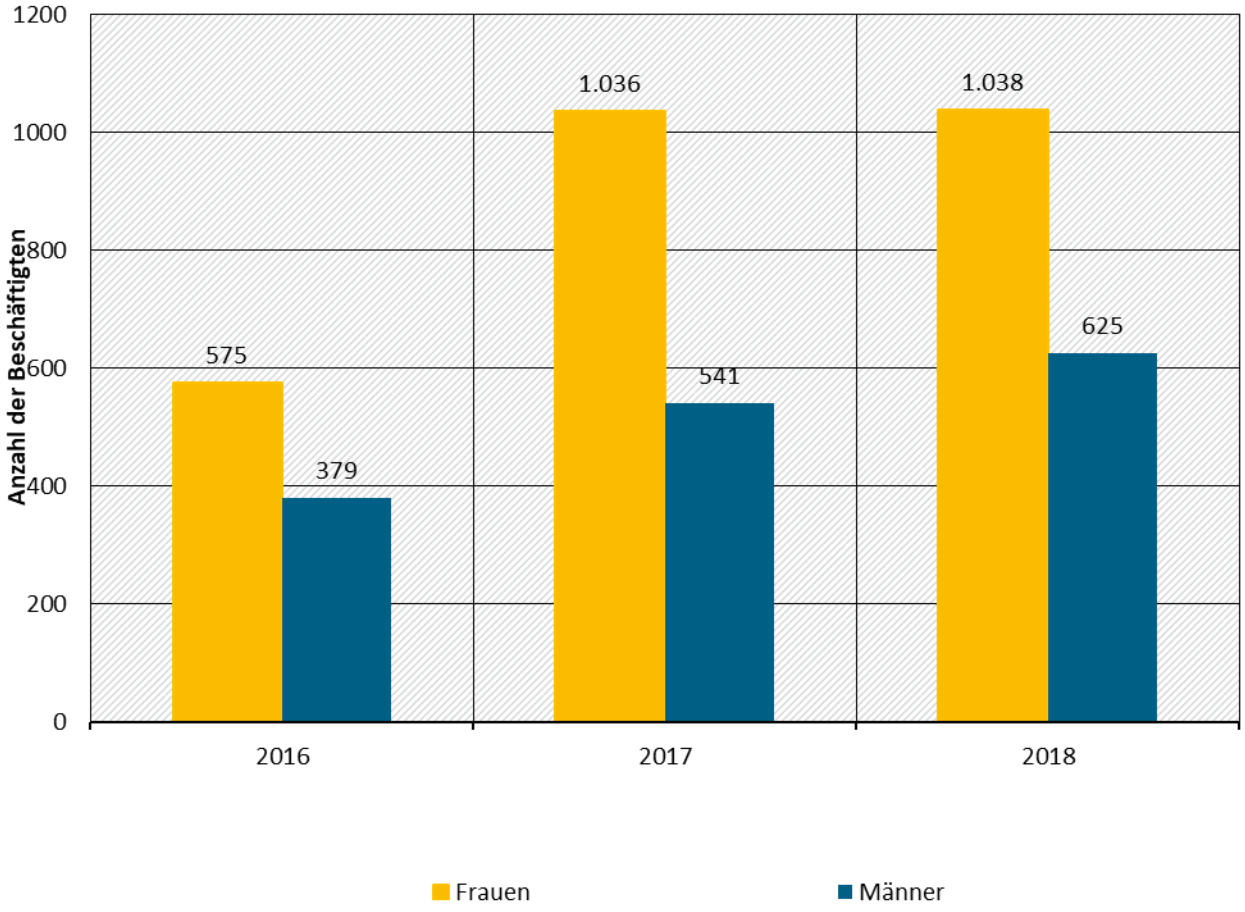


Tabelle 34: Fortbildungen nach Laufbahnen (1.1.-30.6.2019)

	Vollzeit				Teilzeit			
Laufbahn	Frauen	Männer	Frauen-anteil in %	Männer-anteil in %	Frauen	Männer	Frauen-anteil in %	Männer-anteil in %
eD	5	0	100,0	0,0	0	0	0,0	0,0
mD	62	15	80,5	19,5	10	10	50,0	50,0
gD	48	41	53,9	46,1	30	5	85,7	14,3
hD	87	71	55,1	44,9	75	28	72,8	27,2
Summe	**202**	**127**	**61,4**	**38,6**	**115**	**43**	**72,8**	**27,2**

Im Jahr 2019 nahmen keine familienbedingt beurlaubten Beschäftigten an Fortbildungen teil.

10.1 Aufstiegsfortbildungen

Gemäß § 10 Abs. 3 BGleiG soll die Dienststelle in ausreichendem Maße Fortbildungen anbieten, die den beruflichen Aufstieg und den beruflichen Wiedereinstieg nach einer Unterbrechung der Berufstätigkeit zur Wahrnehmung von Familien- oder Pflegeaufgaben erleichtern.

- Aufstiegsfortbildung für Tarifbeschäftigte

Für die Tarifbeschäftigten bietet die Fortbildung zum*zur Verwaltungsfachwirt*in die Möglichkeit des Aufstiegs vom mittleren in den gehobenen Dienst.

Im Jahr **2016** wurde die Aufstiegsfortbildung nicht im UBA ausgeschrieben.

Im Jahr **2017** wurde die Aufstiegsausbildung im UBA ausgeschrieben, allerdings gingen keine Bewerbungen im Personalreferat ein.

Um die Teilnahme an der Fortbildung zum*zur Verwaltungsfachwirt*in beim BVA mit Beginn **2018** bewarben sich **drei weibliche** Beschäftigte (eine davon zog ihre Bewerbung zurück) und kein männlicher Beschäftigter. Beide Frauen wurden ausgewählt und nehmen aktuell an der Fortbildung teil.

Um die Teilnahme am Studium „Verwaltungsmanagement“ an der Hochschule des Bundes mit Beginn **2018** bewarben sich **drei weibliche** und **zwei männliche** Beschäftigte. Eine Frau und ein Mann wurden ausgewählt und nehmen aktuell an der Fortbildung teil.

- Studium für Beamte*Beamtinnen
- Der Studiengang „Verwaltungsmanagement“ bietet Beamten*Beamtinnen des **mittleren** nichttechnischen Verwaltungsdienstes die Möglichkeit eines Aufstiegs in den gehobenen Dienst. Im Jahr 2018 führte das Personalreferat ein Interessenbekundungsverfahren im UBA durch. Darauf bewarben sich **ein Beamter** und **zwei weibliche** Tarifbeschäftigte (der Studiengang ist für Tarifbeschäftigte geöffnet). Alle drei nahmen am Auswahlverfahren der

HS Bund teil; als Ergebnis und gemäß einer Entscheidung der Dienststelle wurde **der Beamte und eine Tarifbeschäftigte** zum Studium an der HS Bund entsandt.

Für Beamte*Beamtinnen des mittleren und gehobenen Dienstes besteht die Möglichkeit, ein Studium an der Hochschule (HS) des Bundes zur Vorbereitung eines Wechsels in die nächsthöhere Laufbahn zu absolvieren.

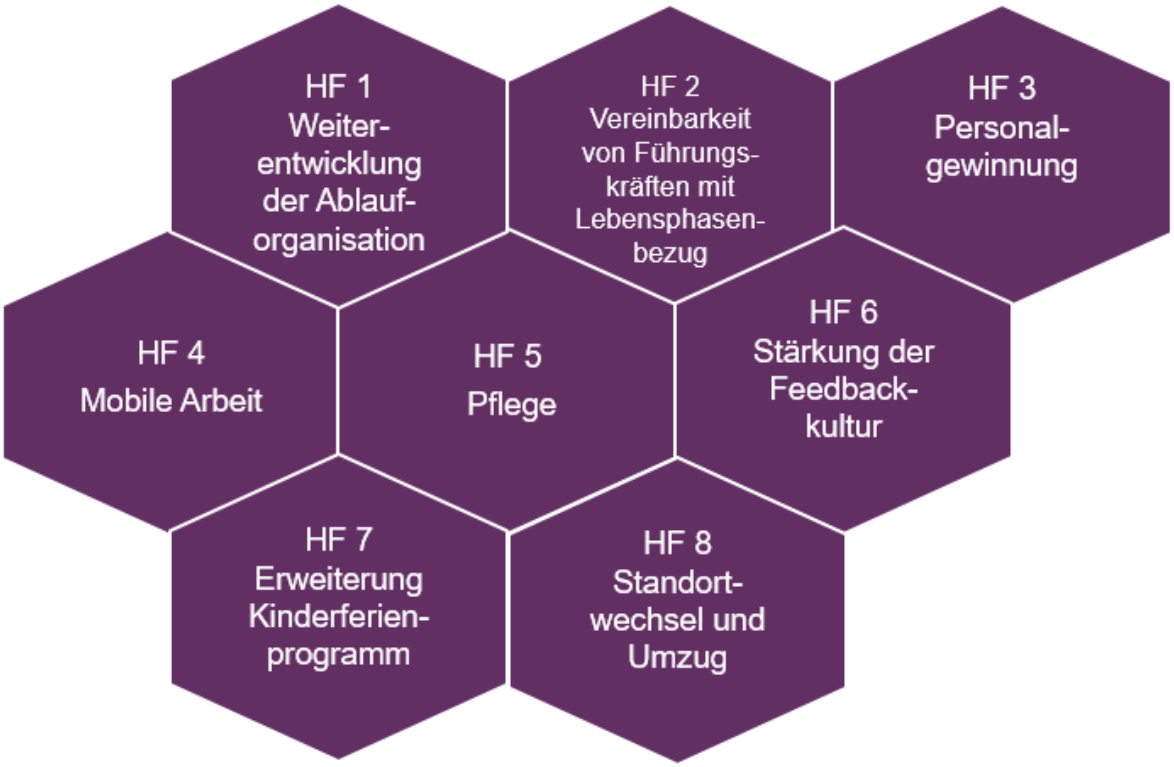
Der Studiengang „Master of Public Administration“ bietet Beamten*Beamtinnen des **gehobenen** nichttechnischen Verwaltungsdienstes die Möglichkeit eines Aufstiegs in den höheren Dienst. Im Jahr **2016** führte das Personalreferat ein Interessenbekundungsverfahren im UBA durch. Darauf bewarben sich **eine Beamtin** und **ein Beamter**. Beide nahmen am Auswahlverfahren der HS Bund teil; in Folge dessen wurde die Beamtin zum Studium an der HS Bund entsandt. Das Studium hat sie erfolgreich abgeschlossen.

Weitere Interessenbekundungsverfahren wurden im Betrachtungszeitraum des Gleichstellungsplans nicht durchgeführt.

11 Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben

Zum nunmehr fünften Mal wurde das UBA am 25.6.2019 offiziell zum familienfreundlichen Arbeitgeber gekürt. Bundesfamilienministerin Dr. Franziska Giffey und Oliver Schmitz, Geschäftsführer der berufundfamilie Service GmbH überreichten das Zertifikat „audit berufundfamilie“ in Berlin an unsere ehemalige Präsidentin Maria Krautzberger. Das Zertifikat ist nun dauerhaft gültig. Alle drei Jahre ist es zur Sicherung der Qualität mit dem Dialogverfahren zu bestätigen. Dieser Herausforderung und dem Anspruch stellen wir uns im UBA gerne, denn wir sehen Vereinbarkeit als fortlaufenden Prozess und als ein Qualitätsmerkmal eines attraktiven Arbeitgebers. Im Handlungsprogramm des Audits für die Jahre 2018-2021 (nachzulesen unter dem folgenden Link: http://ubanet/websites/AuditBerufUndFamilie/Auditierungen/Re-Auditierung%202018/Dialogverfahren%202018/2018-11-06%20unterschriebenes%20Handlungsprogramm%20Audit%20Beruf%20und%20Familie%202018%20-%202021.pdf) hat sich die Leitung des UBA für folgende Handlungsfelder entschieden:

Abbildung 9: Handlungsfelder im Rahmen der Reauditierung im Dialogverfahren 2018



Mit diesem Handlungsprogramm verbessert das UBA im Kontext von Arbeit 4.0 unter Berücksichtigung des demografischen Wandels kontinuierlich seine lebensphasenorientierte Personalpolitik. Für das UBA als moderne Behörde bedeutet dies, auch weiterhin innovative Arbeitsmodelle passgenau umzusetzen.

11.1 Vereinbarkeitskennzahl

Nach der Novellierung des BGleiG war das UBA nach § 13 (1) BGleiG für den Gleichstellungplan 2016-2019 erstmals verpflichtet, als Teil der Bestandsaufnahme „eine Darstellung [zu gestalten], die zeigt, wie Frauen und Männer die Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit in Anspruch genommen haben und wie sich ihr beruflicher Aufstieg darstellt im Vergleich zu Frauen und Männern, die solche Maßnahmen nicht in Anspruch genommen haben“. Diese neuen Anforderungen erschöpfen sich nicht in der Nebeneinanderstellung von Elternzeiten und Sabbaticals, da dadurch keine Rückschlüsse auf Karriereverläufe gezogen werden können. Um dem BGleiG zu entsprechen, wurden externe Sachverständige damit beauftragt, eine geeignete Methode und neue gleichstellungsrechtskonforme Kennzahlen zu entwickeln (vgl. Gutachten veröffentlicht auf der folgenden SharePoint-Seite: http://ubanet/websites/Z/GLB/Vereinbarkeit/SitePages/Homepage.aspx).

Die pilotierende Anwendung der Methode und der Kennzahlen in 2015 für eine 10%-ige Stichprobe der Beschäftigten des UBA ergab: Ein eindeutiger Zusammenhang zwischen der Inanspruchnahme von Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit und dem beruflichen Aufstieg ließ sich auf Basis der verwendeten Stichprobendaten nicht statistisch signifikant nachweisen. Die Stichprobe war zu klein; es haben nicht genug Mitarbeitende aus der Stichprobe Führungspositionen erreicht. Als statistisch signifikant erwiesen sich vielmehr die negativen Einflüsse von befristeter Beschäftigung und von einem tariflichen Beschäftigungsverhältnis auf die Aufstiegschancen sowie der Einfluss eines höheren Alters. Am UBA sind Frauen sowohl in der Gruppe der befristet Beschäftigten als auch bei den Tarifbeschäftigten überrepräsentiert.

Es wird erwartet, dass sich bei einer Vergrößerung der Stichprobe oder bei einer Vollerhebung der Daten weitere Effekte als statistisch signifikant zeigen. Z.B. erwies sich 2015 der Effekt der Teilzeitbeschäftigung auf Karriere als (statistisch nicht signifikant) gering oder mittel negativ. Dem UBA wurde von den Sachverständigen empfohlen, entweder eine Vollerhebung durchzuführen oder einen Methoden-Mix aus statistischen Analysen, quantitativen Befragungen und qualitativen Interviews einzusetzen, um die Frage zu beantworten, ob Beschäftigte, die Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit wahrnehmen, beim beruflichen Aufstieg benachteiligt werden oder nicht. Seit 2015 konnte eine Vollerhebung jedoch aufgrund unzureichender Funktionalität der Personalverwaltungssoftware und mangelnden Kapazitäten bei Z 1.1 für händische Auswertungen bisher nicht durchgeführt werden. Ob das zukünftige Personalverwaltungssystem PVS+ die entsprechenden Funktionalitäten enthalten wird, ist noch nicht absehbar.

11.2 Mobile Arbeit

Am 1.11.2018 startete das UBA die 18-monatige Probephase der Mobilen Arbeit. Diese soll in dieser Zeit als gängige Arbeitsform im UBA für nahezu alle Beschäftigten implementiert werden.

Mit Stand vom 4.12.2019 sind im Personalreferat **626** Anmeldungen (**378** von Frauen, **248** von Männern) für die regelmäßige Mobile Arbeit eingegangen. Davon sind 407 Beschäftigte (238 Frauen und 169 Männer) bereits technisch ausgestattet (inklusive Telearbeitende und Führungskräfte). Damit sind – mit wenigen Ausnahmen, z.B. aufgrund persönlicher Abwesenheiten – alle Mitarbeiter*innen mit Belangen gemäß Bundesgleichstellungsgesetz (Betreuung eines Kindes unter 18 Jahren, Betreuung einer*s pflegebedürftige*n Angehörige*n) Sozialgesetzbuch IX, (Betreuung von einem schwerbehinderten oder einem gleichgestellt schwerbehinderten Menschen) technisch ausgestattet.

11.3 Elternzeit

Seit der Einführung des Elterngelds im Jahr 2007 hat sich die Zahl der Väter, die in Elternzeit gehen und Elterngeld beziehen, deutlich erhöht. Im Jahr 2015 wurde das Elterngeld Plus eingeführt. Es soll die Kombination aus Elternzeit und Teilzeiterwerbstätigkeit attraktiver machen. Seither kombinieren im UBA deutlich mehr Väter und Mütter Elternzeit und Beruf. Der Anteil der Väter, die Elternzeit nehmen, ist seit der Einführung des Elterngelds Plus gestiegen. Nahmen im Zeitraum **2012-2015** noch **81** Väter Elternzeit, so ist dieser Anteil im Zeitraum **2016-2019** auf **119** Väter angestiegen.

Tabelle 35: Beschäftigte in Elternzeit 2016-2019

	Frauen		Männer		Gesamt
	Gesamt	davon mit Teilzeit	Gesamt	davon mit Teilzeit	
2016	35	28	30	15	65
2017	42	31	25	14	67
2018	51	37	39	19	90
1.1.-30.6.19	16	7	25	12	41

Auch die Dauer der Elternzeit-Monate hat sich verändert, sowohl Frauen als auch Männer nehmen insgesamt längere Elternzeiträume in Anspruch. Zwei Monate Elternzeit für Männer ist das Minimum, damit Vater und Mutter gemeinsam die maximale Bezugsdauer des Elterngelds von 14 Monaten ausschöpfen können. Das Elterngeld hat also seine Zielsetzung, die Väter stärker an der Erziehungsarbeit zu beteiligen, teilweise erfüllt, von einer egalitären Aufteilung der Elternzeit kann aber nach wie vor keine Rede sein.

Tabelle 36: Durchschnittliche Dauer der in den Jahren 2016-2019 beendeten Elternzeit in Monaten

Jahr	Frauen	Männer
2016	15,0	6,2
2017	14,9	9,7
2018	13,3	8,8
1.1.-30.6.2019	15,5	6,3

Dass sich Mütter und Väter trotz der gesetzlichen Regelungen Elternzeiten nach wie vor so ungleich aufteilen, hat verschiedene Gründe. Die berufliche Segregation, aufgrund der Frauen v.a. in Berufen mit niedrigerem Einkommen zu finden sind (z.B. Frauenüberhang im mD) oder die größere Verbreitung von Teilzeitarbeit bei Frauen sind Effekte, die wir bspw. auch im UBA beobachten können. Aber auch ungleiche Bezahlung (Gender Pay Gap), soziale Normen und Einstellungen im Hinblick auf die Geschlechterrollen in der Gesellschaft zählen dazu. Dass tradierte Stereotype nach wie vor bestehen, zeigt sich im Übrigen beispielsweise auch bei der Hausarbeit und Kinderbetreuung: Mit beidem verbringen in Paarhaushalten die Frauen deutlich mehr Zeit als Männer, wie eine DIW-Studie im März 2019[6] gezeigt hat.

Um die Situation von Vätern zu verbessern, sollten Führungskräfte Väter ermutigen, Elternzeit zu nehmen, und weder sie noch die Mütter im weiteren beruflichen Verlauf benachteiligen. Die Sicherheit wegen Elternzeit nicht diskriminiert zu werden hätte positive Auswirkungen auf Väter wie Mütter. Mütter könnten nämlich gleich zweifach von einem höheren Anteil von Elternzeitvätern profitieren: Einerseits privat, wenn sie sich zu Hause die Kinderbetreuung mit ihrem Partner teilen können. Andererseits beruflich, weil ein höherer Anteil von Kollegen, die Elternzeit nehmen, auch deren Verständnis für diese Situation erhöhen würde (Stichwort Wandel sozialer Normen). Natürlich würden auch Väter und Mütter in gleichgeschlechtlichen Regenbogenfamilien bzw. diverse Menschen von diesem Normen- und Kulturwandel profitieren.

[6] https://www.diw.de/de/diw_01.c.616012.de/internationaler_frauentag_...n_frauen_in_deutschland.html

11.4 Eltern-Kind-Arbeitszimmer

An allen größeren Standorten des UBA gibt es Eltern-Kind-Arbeitszimmer.[7] Diese werden an den Standorten Dessau-Roßlau, Berlin Bismarckplatz und Corrensplatz gut genutzt. Darüber hinaus stehen den Beschäftigten an allen Standorten Stillzimmer [8] zur Verfügung.

Tabelle 37: Nutzung der Eltern-Kind-Zimmer in den Jahren 2016-2019

Jahr	DG Dessau	DG Berlin Bismarckplatz	DG Marienfelde	DG Corrensplatz	DG Bad Elster	DG Langen	Gesamt
2016	114	k.A.	k.A.	k.A.	5	5	**124**
2017	142	43	8	60	6	5	**264**
2018	116	73	2	60	2	5	**258**
1.1.-30.6.2019	33	33	2	30	0 [9]	3	**101**

[7] http://ubanet/websites/AuditBerufUndFamilie/FamilieKinder/Eltern-Kind-Arbeitszimmer/default.aspx
[8] http://ubanet/websites/AuditBerufUndFamilie/FamilieKinder/Stillzimmer/default.aspx
[9] Wegen Umbaumaßnahmen konnte das Eltern-Kind-Zimmer nicht genutzt werden.

12 Mentoringprogramm

Nach Evaluation des ersten Mentoring-Programmes (2016-2017) und daraus abgeleiteten Optimierungen des Programmkonzepts verständigten sich die Mitglieder der Amtsleitung am 8.11.2017 über die Fortführung des Mentorings im UBA. Dies ist auch als Maßnahme im GLP 2016-2019 verstetigt.

Unter Mentoring versteht man die Förderung einer Nachwuchskraft (Mentee) durch eine andere, in der Organisation arbeitende, erfahrene Persönlichkeit (Mentor*in) in einer geschützten „One-to-One“ Beziehung (Mentoring-Tandem). Vorgesehen ist, dass sich die Mentoring-Tandems mindestens einmal im Monat treffen.

Das Mentoring-Programm richtet sich an alle Geschlechter im UBA. Beschäftigte aller Laufbahngruppen und Qualifikationen konnten ihr Teilnahmeinteresse bekunden. Das aktuelle Mentoring-Programm im UBA verfolgt den Schwerpunkt „Karriereförderung und Positionierung von Beschäftigten im UBA“. Insbesondere zur Förderung potentieller weiblicher Führungskräfte erfolgte die **Besetzung der Mentee-Plätze umgekehrt proportional zur IST-Besetzung der FGL-/RefL-Ebene** (Stand 31.12.2017). Somit konnten zwölf weibliche (63 %) und neun männliche (37 %) Mentees in das Programm aufgenommen werden.

Mit dem Mentoring verfolgt Z 1.1-PE die folgenden - auch gleichstellungsrelevanten - Ziele:

- Ermutigung zu weiteren horizontalen oder vertikalen Entwicklungsschritten in der Facharbeit, Projektarbeit oder in Führungskarrieren (z. B. Mitarbeit in Projekten, Arbeitskreisen und Gremien, Absolvierung von Aufstiegsstudiengängen und Fortbildungen, kurz-, mittel- oder langfristige Übernahme von Führungs- und Führungsvertretungsfunktionen)
- Standortbestimmung, Reflexion der persönlichen Karriereplanung und Förderung eigener Karrierestrategien unter Berücksichtigung persönlicher Stärken und Potenziale
- Ausbau karriererelevanter Schlüsselkompetenzen, z. B. Projektmanagement; Ausbau von Führungskompetenzen für Beschäftigte ohne Führungsfunktion oder mit Führungsfunktion in Vertretung
- Sensibilisierung für Genderthemen und Erhöhung der Gender-Kompetenz
- Karriereförderung spezifischer Personengruppen, insbesondere Frauen
- Erhöhung des Bewusstseins zur Balance privater und (neuer) beruflicher Anforderungen
- Ausbau von karriereförderlichen Netzwerken
- Förderung der Selbstreflexion der Mentoren*Mentorinnen
- Erfahrungs- und Wissensaustausch
- Stärkung der kollegialen Beratung unter den Mentoren*Mentorinnen

Das zweite Mentoring-Programm startete offiziell am 15.11.2018 mit einer gemeinsamen Auftaktveranstaltung der Tandems und endete im Februar 2020. In einer extern ausgerichteten Vorbereitungsfortbildung und einem Workshop zum Erfahrungsaustausch der Mentoren*Mentorinnen sowie in einem durch den wissenschaftlichen Mitarbeiter für Gender Mainstreaming im UBA ausgerichteten, verbindlichen Workshop für Mentees wurden die Teilnehmenden insbesondere zu Genderthemen sensibilisiert und deren Gender-Kompetenz ausgebaut.

13 Dienstvereinbarung „Sexuelle Belästigung“

Derzeit wird ein Entwurf einer „Dienstvereinbarung zum Schutz vor Benachteiligung, Belästigung (inkl. Mobbing) und sexueller Belästigung“ am Arbeitsplatz durch Z 1.1 erstellt. Die GlB, der PR, die AGG Beschwerdestelle und das Justitiariat sind in den Erstellungsprozess einbezogen und wirken aktiv mit, der PR ist direkter Verhandlungspartner. Die Dienstvereinbarung soll insbesondere der Sensibilisierung aller Beschäftigten für diese Themen, der Transparenz von Sanktionen, Verfahren und Ansprechpartner*innen sowie der Prävention dienen.

Hinweis*: Zum Stichtag 30.6.2019 sind inhaltliche Aussagen nicht möglich, da noch kein finaler DV Entwurf vorlag.“

14 Gesteuerte Umsetzung von Gender Mainstreaming

Gender Mainstreaming (GM) wurde 1995 von der internationalen Frauenbewegung auf der 4. Weltfrauenkonferenz der Vereinten Nationen in Peking als gleichstellungspolitische Strategie eingeführt. Alle Staaten der Europäischen Union (EU) waren Erstunterzeichnerstaaten der dort abgeschlossenen „Pekinger Erklärung und Aktionsplattform“, die im Gender Mainstreaming Kapitel H „Institutionelle Mechanismen zur Förderung der Frau“ einfordert und in Kapitel K die Rollen von „Frauen und Umwelt“ beleuchtet. 1999 fand GM dann im Vertrag von Amsterdam Eingang in das Europarecht und wurde 2008 überführt in den Vertrag von Lissabon. Damit war **GM als durchgängiges Leitprinzip des Verwaltungshandelns** eingeführt (Kabinettsbeschluss in Deutschland 1999). Seit 2001 ist Gender Mainstreaming (GM) gesetzlicher Auftrag (§ 4 Abs. 1 BGleiG) und verpflichtend in allen Bundesbehörden (§ 2 GGO).

Gender Mainstreaming ist eine umfassende Strategie mit Gleichstellung der Geschlechter als Ziel. Das UBA legt in seinem GM-Konzept **Weg** und **Mittel** fest, wie dieses Ziel zusätzlich zu den im BGleiG einzeln zu berichtenden Implementierungsfeldern erreicht werden soll. GM erweitert bisherige Ansätze, indem es die Perspektiven von sozialem bzw. biologischen Geschlecht und die strukturellen Auswirkungen von Geschlechterstereotypen und Machtverhältnissen einbindet. GM ist als Querschnittsaufgabe in allen Sachgebieten und Handlungsfeldern von den dort jeweils Zuständigen zu verankern.

Seit 2003 hat sich das UBA zur Implementierung von Gender Mainstreaming verpflichtet (Folgebeschlüsse 25.3.2004, 23.9.2008, 14.10.2008, 28.11.2008, 16.3.2010; 11.2.2015) und eine Anlaufstelle Gender Mainstreaming eingerichtet (wissenschaftlicher Mitarbeiter für Gender Mainstreaming Dr. Arn Sauer; E-Mail: arn.sauer@uba.de; HR -2293). Seit 2010 verfolgt das UBA eine GM-Implementierungsstrategie, die in ihrer Weiterentwicklung 2015 mit messbaren Zielen unterlegt und evaluiert wurde. Aufgrund der BGleiG-Novelle vom 24.4.2015 hat sich der an der Gleichstellungsberichterstattung orientierte GM-Evaluierungsturnus von 2016 auf 2019 verschoben.

2019 fanden sowohl eine unabhängige Überprüfung im Rahmen einer extern vergebenen GM-Implementierungsstudie der Heinrich-Böll-Stiftung statt, als auch eine interne Evaluierung aller Handlungsfelder in den drei Säulen 1.) Personal-, 2.) Organisationsentwicklung und 3.) Forschung/Politikberatung/Information & Öffentlichkeitsarbeit. In den Betrachtungen standen nicht nur der Umsetzungsgrad von GM, sondern auch der Nutzen für das UBA im Mittelpunkt. Beide Evaluierungen bescheinigen dem UBA auf einem sehr guten Weg zu sein, den es fortzusetzen gilt. Die UBA interne Evaluierung ergab: Im Bereich Personalentwicklung wurden die Ziele erreicht. Nachholbedarf gibt es v.a. noch im Bereich der Organisationsentwicklung bei der Verankerung von GM in der UBA GO und der Anwendung des Bundesgremienbesetzungsgesetzes (BGremBG). Die Integration von Gender in die UBA Forschung ist gut gestartet, aber noch nicht in den Querschnitt übergegangen. Um sie auf eine breitere Basis zu stellen, ist ein Multiplikator*innen-System geplant, bei dem pro Abt. eine Person identifiziert werden soll, die Gender-Kompetenz besitzt bzw. sich aneignet, um die jeweiligen Forschungsvorhaben und die Politikberatung geschlechtergerecht („genderresponsive“) auszugestalten. Top-down Unterstützung durch FBL und AbtL ist in diesem Prozess ebenso unerlässlich wie die Koordinierung und flankierende Unterstützung der Gender-Multiplikator*innen durch die Anlaufstelle GM.

Die detaillierten Ergebnisse der Studie der Heinrich-Böll-Stiftung können Sie hier in Kurz- und Langfassung nachlesen. Die Ergebnisse der UBA In-House Überprüfung der SMART-Ziele des GM Implementierungskonzeptes vom 11.02.2015 finden Sie ebenfalls hier.

15 Diversity

► Charta der Vielfalt

Im September 2017 unterzeichnete die Präsidentin Maria Krautzberger die Charta der Vielfalt. Die Charta ist eine Initiative zur Förderung von Vielfalt in Unternehmen und Institutionen. Die Bundeskanzlerin ist Schirmherrin. Ziel der Initiative ist es, die Anerkennung, Wertschätzung und Einbeziehung von Diversity in der Arbeitswelt voranzubringen.

► DIVERSITY CHALLENGE

Mit der DIVERSITY CHALLENGE hat der Charta der Vielfalt e. V. Auszubildende dazu aufgerufen, sich dort, wo sie arbeiten, für Vielfalt stark zu machen. Mit diesem Wettbewerb erhielten die Teilnehmenden einen Rahmen für ihr Engagement und ihre Ideen. Die zentrale Leitfrage hinter der DIVERSITY CHALLENGE lautete: Wie können wir Vielfalt in unserem Arbeitsumfeld vorantreiben und mit Leben füllen?

Fünf Auszubildende aus dem UBA nahmen an der DIVERSITY CHALLENGE im Rahmen eines Projektes (Zeitraum 1.7.2018 – 27.6.2019) teil. Der Wettbewerbsbeitrag wurde am 29.3.2019 beim Wettbewerbsbüro der Charta der Vielfalt e. V. eingereicht. Am 27.6.2019 fand das Finale mit Preisverleihung in Berlin statt. Der Projektbeitrag des UBA wurde leider nicht prämiert, aber hat sicher viel durch den Austausch zu Diversity gewonnen. Der Wettbewerbsbeitrag ist ein Konzept für eine Diversity-Workshopreihe im UBA zu den Diversity-Merkmalen, die das Projektteam im Jahr 2020 mit Unterstützung von UBA Mitarbeitenden organisieren und durchführen wird.

► Forschungsprojekt zur Untersuchung von „Kultureller Vielfalt und Chancengleichheit“ in der Bundesverwaltung

Das UBA nahm im September und Oktober 2019 an der Beschäftigtenbefragung zur kulturellen Diversität und Chancengleichheit in der Bundesverwaltung teil. Initiatorin der Befragung ist die Bundesbeauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration.

Die Befragung gliederte sich in vier inhaltliche Themenblöcke:

- Organisationskultur und Diversitätsklima
- Diversitätseinstellungen und interkulturelle Kompetenzen
- Beschäftigungssituation und Berufsverläufe
- soziodemografische Angaben

Die Durchführung und wissenschaftliche Begleitung erfolgt durch das Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung.

Die Befragung soll Erkenntnisse zu möglichen Unterschieden in den Berufsverläufen, zur Berufszufriedenheit und den Einstellungen der Mitarbeiterschaft zum Thema Chancengleichheit und Vielfalt liefern. Daraus sollen gezielte und wirksame Maßnahmen entwickelt werden, die das UBA im Rahmen seiner Diversity-Aktivitäten adressieren wird.

► Klischeefrei

Die Bundesinitiative „Nationale Kooperationen zur Berufs- und Studienwahl frei von Geschlechterklischees“ – kurz: „Klischeefrei“ – engagiert sich dafür, die Aufteilung der Berufe nach Geschlecht und deren Auswirkungen zu beseitigen. Vorstellungen zur beruflichen Eignung

sind eng mit stereotypen Rollenmustern verknüpft. Dadurch beschränken sich Jugendliche häufig in ihrer Entscheidungsfindung auf bestimmte Berufe. Dies kann zu strukturellen, ökonomischen und persönlichen Nachteilen führen. Es sollen stärker individuelle Fähigkeiten gefördert und auf dem Arbeitsmarkt geschlechtsunabhängig berücksichtigt werden. Die Initiative Klischeefrei vereint bundesweit Akteurinnen und Akteure aus Bildung, Politik, Wirtschaft und Forschung, die sich aktiv für eine geschlechtsunabhängige Berufs- und Studienorientierung einsetzen.

Die Ergebnisse der beiden Diversity Initiativen „Azubi Diversity Challenge Workshopreihe", Beschäftigtenbefragung „Kulturelle Vielfalt und Chancengleichheit" sollen im Rahmen eines von der GlB organisierten Auswertungsworkshops 2020 unter Beteiligung aller am UBA relevanten Akteur*innen besprochen werden. Ziel ist die UBA spezifischen Anforderungen an Vielfalt zu identifizieren und gemeinsam eine Diversity Strategie zu erarbeiten