

GLEICHSTELLUNGSPLAN

2024-2027



Gleichstellungsplan 2024 – 2027

von

Melanie Kintz, Regina Schreiber, Daniela-Bianca
Zimmermann
Thomas Heinrich, Frank Hörlein, Franziska Lorenz,
Sindy Axmann, Susanne Lukas

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

Abschlussdatum:
Juni 2024

Titelbild:
Melanie Kintz, Umweltbundesamt

Dessau-Roßlau, Juni 2024

Inhaltsverzeichnis	
Abbildungsverzeichnis	8
Tabellenverzeichnis	8
Abkürzungsverzeichnis.....	9
Abkürzungsverzeichnis.....	9
Vorwort des Präsidenten und der Vizepräsidentin	12
Vorwort der Gleichstellungsbeauftragten	14
1 Daten auf einen Blick (Stand: 30.06.2023)	16
2 Ziel- und Maßnahmenplan 2024-2027	17
2.1 Vorgehensweise	17
Thema 1: Die Institutionalisierung von Gleichstellung im UBA.....	19
Vorhandene Ressourcen	19
Identifizierte Probleme:	19
Ziel 1.1: Gleichstellungsbeauftragte gesetzeskonform mit Personal ausstatten	19
Ziel 1.2: Kommunikation zu Gleichstellungsthemen ins Amt verbessern.....	19
Thema 2: Vereinbarkeit von Familie und Beruf stärken	21
Vorhandene Ressourcen	21
Identifizierte Probleme:	21
Ziel 2.1: Vereinbarkeit verbessern	21
Ziel 2.2: Teilhabemöglichkeiten von Beschäftigten mit Pflegeaufgaben Verbessern	22
Ziel 2.3: Care-Arbeitsungleichheiten sichtbar machen und gleichberechtigter gestalten	22
Ziel 2.4: Väter und die Inanspruchnahme von Elternzeit stärken	22
Ziel 2.5: Audit berufundfamilie verlängern.....	22
Thema 3: Karrieren gleichberechtigt gestalten.....	23
Vorhandene Ressourcen	23
Identifizierte Probleme:	23
Ziel 3.1: Weiterbildungsmöglichkeiten für den mittleren und gehobenen Dienst sichtbarer und nutzbar machen	23
Ziel 3.2: Ansprache von Frauen im Rahmen des Personalmarketing verstärken	23
Ziel 3.3: Beurteilungen auf Bias prüfen	24
Thema 4: Führung gleichberechtigt gestalten.....	25
Vorhandene Ressourcen	25
Identifizierte Probleme:	25

Ziel 4.1: Führung attraktiv gestalten und geteilte Führung erproben.....	25
Ziel 4.2: 50% der Führungspositionen mit Frauen besetzen (gesetzliche Vorschrift)	25
Ziel 4.3: Führungskräfte schulen	26
Ziel 4.4: Frauen bestärken Führungspositionen anzunehmen bzw. sich darauf zu bewerben	26
Thema 5: Prävention und Intervention sexualisierter Belästigung und Gewalt im Arbeitsleben	27
Vorhandene Ressourcen.....	27
Identifizierte Probleme:	27
Ziel 5.1: Entwicklung von Strukturen zum Schutz vor sexualisierter Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz	27
Ziel 5.2: Stärkung der Betroffenen und Entwicklung einer Haltung zum Thema	27
Ziel 5.3: Aufklärung und Sensibilisierung zum Thema sexualisierte Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz	28
Thema 6: Gender-Mainstreaming	29
Vorhandene Ressourcen.....	29
Identifizierte Probleme:	29
Ziel 6.1: Die Kompetenzen zur Integration von Gender- und Vielfaltsdimensionen in die UBA Forschung stärken	29
Ziel 6.2: Genderkompetenzen der UBA-Beschäftigten stärken.....	29
Thema 7: Monitoring	30
Vorhandene Ressourcen.....	30
Identifizierte Probleme:	30
Ziel 7.1: Das Monitoring von gleichstellungsrelevanten Aspekten in verschiedenen Karrierephasen ausweiten, um Probleme in der Gleichstellung der Geschlechter sichtbar zu machen	30
Thema 8: Diversität	31
Vorhandene Ressourcen.....	31
Identifizierte Probleme:	31
Ziel 8.1: Entwicklung einer Diversitätsstrategie	31
Ziel 8.2: Erfolgreiche Bewerbung um das Prädikat Total E-Quality.....	32
Ziel 8.3: Aktivitäten zum Thema Diversität / Intersektionalität organisieren und umsetzen.....	32
3 Evaluation der Ziele und Maßnahmen des GLP 2020-2023.....	33

Thema 1: Karriereverläufe von Frauen und Männern gleichberechtigt gestalten	33
Thema 2: Diversity	37
Thema 3: Gender Mainstreaming	39
Thema 4: Kommunikation des Gleichstellungsplans	41
4 Beschäftigungsstruktur	42
4.1 Gesamtpersonalstruktur	42
4.2 Beschäftigte nach Laufbahnen	42
4.3 Beamtinnen*Beamte	44
4.3.1 Verbeamtungen	45
4.4 Tarifbeschäftigte	46
4.5 Auszubildende	47
4.6 Befristet Beschäftigte	48
4.7 Teilzeitbeschäftigung	49
4.8 Beschäftigte mit Schwerbehinderung	51
5 Führungspositionen	53
5.1 Vereinbarkeit von und für Führungskräfte (auch Führung in Teilzeit)	56
5.2 Stellenbesetzungsverfahren für Führungspositionen	57
6 Leistungsorientierte Bezahlung und Leistungsprämien	58
6.1 Leistungsprämien und Zulagen für Beamtinnen*Beamte	58
6.2 Leistungsorientierte Bezahlung der Tarifbeschäftigte	58
7 Beförderungen und Höhergruppierungen	60
7.1 Beförderungen von Beamtinnen*Beamten	60
7.2 Höhergruppierungen von Tarifbeschäftigte	60
8 Bewerbungen und Personalauswahl	62
9 Fort- und Weiterbildung	63
9.1 Aufstiegsfortbildungen	64
10 Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben	65
10.1 Mobile Arbeit	65
10.2 Elternzeit	67

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Beschäftigte gesamt ohne Auszubildende (Stand: 30.6. des Jahres)	42
Abbildung 2: Beschäftigte nach Laufbahnen ohne Auszubildende (Stand: 30.6.2023)	43
Abbildung 3: Befristete Beschäftigte 2020-2023	48
Abbildung 4: Teilzeit/Vollzeitbeschäftigung; Stand 30.6.2023	50
Abbildung 5: Frauen/Männeranteile in Führungspositionen (Stand: 30.6.2023)	55
Abbildung 6: Fortbildungen für die Jahre 2020-2023	63

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Beschäftigte gesamt ohne Auszubildende (Stand: 30.6. des Jahres)	42
Tabelle 2: Beschäftigte nach Laufbahnen ohne Auszubildende (Stand: 30.6.2023)	43
Tabelle 3: Verbeamtete Beschäftigte und Tarifbeschäftigte nach Laufbahnen ohne Auszubildende (Stand: 30.6.2023)	44
Tabelle 4: Verbeamtete Beschäftigte nach Laufbahngruppen 2020-23 (Stand: 30.6.2023)	44
Tabelle 5: Verbeamtungen (zum 30.6. des Jahres)	45
Tabelle 6: Tarifbeschäftigte 2020-2023	46
Tabelle 7: Auszubildende im Zeitraum 2020-2023	47
Tabelle 8: Befristete Beschäftigte 2020-2023	48
Tabelle 9: Entfristungsmonitoring (entfristet aus Zeitverträgen. Stand 30.6. j.J.)	49
Tabelle 10: Teilzeitbeschäftigte und Vollzeitbeschäftigte 2020-2023	49
Tabelle 11: Teilzeitbeschäftigtungen (Stand 30.6. j.J.)	50
Tabelle 12: Schwerbehinderte Beschäftigte; Stand: 30.6. j. J.	52
Tabelle 13: Führungspositionen inkl. Sachgebietsleitungen; (Stand 30.6. j.J.)	53
Tabelle 14: Führungspositionen nach Typ 2020-2023; (Stand 30.6.j.J.)	53
Tabelle 15: Teilzeitbeschäftigung nach Leitungsebenen; Stand: 30.6.2023	56
Tabelle 16: Bewerbungsverfahren für Führungspositionen (2020-2023)	57
Tabelle 17: Leistungsprämien und Zulagen für verbeamtete Beschäftigte 2020-2023	58
Tabelle 18: Leistungsorientierte Bezahlung der Tarifbeschäftigte 2020-2023	59
Tabelle 19: Vollzogene Beförderungen von Beamtinnen und Beamten 2020-2023	60
Tabelle 20: Höhergruppierungen von Tarifbeschäftigte für den Zeitraum 2020-2023	60
Tabelle 21: Höhergruppierungen von Tarifbeschäftigte mit Laufbahnwechsel	61
Tabelle 22: Bewerbungen und erfolgte Stellenbesetzungen 2020-23	62
Tabelle 23: Fortbildungen nach Laufbahnen (2023)	63
Tabelle 24: Beschäftigte in Elternzeit 2020-2023	67
Tabelle 25: Durchschnittliche Dauer der in den Jahren 2016-2023 beendeten Elternzeit in Monaten	67

Abkürzungsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis

Abs.	Absatz
AbtL	Abteilungsleitung
AE	Arbeitseinheit
AGG	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
AK	Arbeitskreis
AL	Amtsleitung
BBiG	Berufsbildungsgesetz
BfdH	Beauftragte*r für den Haushalt
BGleiG	Bundesgleichstellungsgesetz
BGM	Betriebliches Gesundheitsmanagement
BGremBG	Bundesgremienbesetzungsge
BLBV	Bundesleistungsbesoldungsverordnung
BMFSFJ	Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
BMI	Bundesministerium des Innern und Heimat
BMU	Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz und nukleare Sicherheit
BMUV	Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz, nukleare Sicherheit und Verbraucherschutz
BSc.	Bachelor of Science
BVA	Bundesverwaltungsamt
DE	Standort Dessau
DR	Dienstreise
DV	Dienstvereinbarung
eD	Einfacher Dienst (EG 1- EG 4)
EntGO	Entgeltordnung
ERK	Expertenrat für Klimafragen
EU	Europäische Union
FA	Fachangestellte
FaSi	Fachkraft für Arbeitssicherheit
FBL	Fachbereichsleitung
FF	Federführung
FGL	Fachgebietsleitungen
FK	Führungskräfte
FK DivB	Führungskräfte der an Diversitätsmaßnahmen arbeitenden Beschäftigten

FKN	Führungskräftenachwuchs
FoBi	Fortbildung
FüPoG II	Zweites Führungspositionen-Gesetz
gD	Gehobener Dienst (EG 9b – EG 12)
GGO	Gemeinsame Geschäftsordnung der Bundesministerien
GLB	Gleichstellungsbeauftragte
GLP	Gleichstellungsplan
GM	Gender Mainstreaming
GO	Geschäftsordnung
hD	höherer Dienst (EG 13 – EG 15)
HSA	Hochschule Anhalt
IT	Informationstechnik
i.V.m.	in Verbindung mit
JAV	Jugend- und Auszubildendenvertretung
j.J.	jeden Jahres
KI-Lab	Anwendungslabor für Künstliche Intelligenz und Big Data
LOB	Leistungsorientierte Bezahlung
mD	mittlerer Dienst (EG 5 – EG 9a)
NBG	Geschäftsstelle Nationales Begleitgremium
P	Präsident*in
PB	Präsidialbereich
PE	Personalentwicklung
PG	Projektgruppe
PR	Personalrat
RefL	Referatsleitungen
S.	Satz
SBV	Schwerbehindertenvertretung
SGB IX	Sozialgesetzbuch IX
SGL	Sachgebietsleitung
SK	Steuerungskreis
SRU	Geschäftsstelle Sachverständigenrat für Umweltfragen
SPZ	Spurenstoffzentrum
StabSt	Stabsstellen
SW	Stellenwirtschaft
TB	Tarifbeschäftigte
TN	Teilnahme

TVöD	Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst
Tz	Teilzeit
u.a.	und andere
UBA	Umweltbundesamt
VP	Vizepräsident*in
Vz	Vollzeit
Z 1.1-PB	Sachgebiet Personalbetreuung
Z 1.1-PE	Sachgebiet Personalentwicklung und Recruiting
Z 1.1-PR	Arbeitseinheit Personalrecruiting im Sachgebiet Z 1.1-PE
ZB	Zentralbereich
ZBL	Zentralbereichsleitung
z. K.	Zur Kenntnisnahme

Vorwort des Präsidenten und der Vizepräsidentin



Dirk Messner (Quelle: Susanne Kambor, UBA)



Lilian Busse (Quelle: Susanne Kambor, UBA)

Liebe Leser*innen¹,

als Präsident und Vizepräsidentin des Umweltbundesamtes freuen wir uns, Ihnen den aktuellen Gleichstellungsplan (GLP) zu präsentieren. Dieser Plan ist das Ergebnis einer intensiven Zusammenarbeit und des Engagements derjenigen Mitarbeitenden, die sich unermüdlich für die Förderung der Gleichstellung und Chancengleichheit im UBA einsetzen.

Dieser Gleichstellungsplan gilt von 2024 bis 2027 und beginnt damit in dem Jahr in dem das UBA seinen 50. Geburtstag feiert. In diesen letzten 50 Jahren hat sich bereits viel im Bereich der Gleichstellung getan. In der Zeit nach der Gründung des UBA 1974 arbeiteten Frauen eher im einfachen und mittleren Dienst, die wissenschaftlichen Tätigkeiten und die Führungspositionen waren von Männern dominiert. 1993 wird Sabine Krebs als erste Frauenbeauftragte am UBA bestellt und 2002 wird Jutta Penning die erste Frau in der Amtsleitung.²

Heute sind 56,6 Prozent unserer Beschäftigten Frauen und 41,4 Prozent aller Führungspositionen weiblich besetzt³. Dennoch ist Gleichstellung noch nicht erreicht und gerade die Laufzeit des letzten Gleichstellungsplans (2020-2023) war von vielen Veränderungen geprägt.

Die Corona-Pandemie bedeutete, dass wir verstärkt im Home-Office arbeiten mussten, Ausstattungs- und Vereinbarkeitsbedarfe unserer Beschäftigten änderten sich dadurch, gleichzeitig ergeben sich neue Anforderungen an unsere Führungskräfte bezüglich des Führens auf Distanz.

Auch unser verstärktes Engagement in der Drittmittel- und Eigenforschung stellt uns vor neue Herausforderungen. Um die sozial-ökologische Transformation gerecht zu gestalten, müssen wir unser Wissen um den Einfluss von Klima- und Umweltpolitik auf die verschiedenen Bevölkerungsgruppen verstärken. Hier spielen Genderaspekte eine wichtige Rolle, die wir verstärkt in unsere Forschung aufnehmen werden.

In einer Zeit, in der die Herausforderungen des Klimawandels, des Umweltschutzes und der nachhaltigen Entwicklung immer drängender werden, ist es von entscheidender Bedeutung, dass wir die Potenziale und Fähigkeiten aller Menschen, unabhängig von Geschlecht, Herkunft oder sozialer Stellung, optimal nutzen. Nur durch die Einbeziehung vielfältiger Perspektiven

¹ Aufgrund der Einführung von „divers“ als dritten Personenstand bilden wir mit dem Asterisk „*“ zwischengeschlechtliche Menschen in geschlechtergerechter Sprache ab.

² Allen, die sich für die Geschichte der Frauen am UBA interessieren, empfehlen wir einen Blick in unsere Broschüre „50 Jahre Frauen am UBA“

³ Stand 31.12.2023

und die Schaffung eines inklusiven Arbeitsumfeldes können wir die komplexen Aufgaben, die vor uns liegen, erfolgreich bewältigen.

Der vorliegende Gleichstellungsplan ist ein wichtiger Meilenstein auf diesem Weg. Er analysiert den aktuellen Stand der Gleichstellung in unserer Behörde, identifiziert Handlungsfelder und definiert konkrete Maßnahmen, um bestehende Ungleichheiten abzubauen und die Chancengleichheit weiter zu verbessern. Dabei orientieren wir uns an den neuesten wissenschaftlichen Erkenntnissen und Best Practices aus anderen Organisationen. Ein Schwerpunkt unseres Gleichstellungsplans liegt auf der Förderung von Frauen in Führungspositionen. Obwohl in den letzten Jahren erfreuliche Fortschritte erzielt wurden, sind Frauen in den unteren Hierarchieebenen im UBA nach wie vor unterrepräsentiert. Durch gezielte Maßnahmen wie die Erprobung geteilter Führung, Führungskräftetrainings und einer familienbewussten Personalpolitik, wollen wir Frauen dabei unterstützen, ihr volles Potenzial zu entfalten und Führungsverantwortung zu übernehmen.

Ein weiteres wichtiges Thema ist die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Als moderner Arbeitgeber ist es unsere Aufgabe, unseren Mitarbeitenden die bestmöglichen Rahmenbedingungen zu bieten, um berufliche und private Verpflichtungen in Einklang zu bringen. Dazu gehören flexible Arbeitszeitmodelle, Home-Office-Möglichkeiten und familienfreundliche Besprechungszeiten. Durch diese Maßnahmen wollen wir nicht nur die Zufriedenheit und Motivation unserer Beschäftigten steigern, sondern auch die Attraktivität des UBA als Arbeitgeber erhöhen. Ein zentrales Anliegen unseres Gleichstellungsplans ist zudem die Sensibilisierung und Schulung unserer Mitarbeitenden für Fragen der Gleichstellung und Vielfalt. Durch Workshops, Trainings und Informationsveranstaltungen wollen wir das Bewusstsein für unbewusste Vorurteile und Diskriminierungsmechanismen schärfen und eine inklusive, wertschätzende Organisationskultur fördern.

Die Umsetzung des Gleichstellungsplans erfordert die Mitwirkung und das Engagement aller Beschäftigten des UBA. Wir sind zuversichtlich, dass wir durch gemeinsame Anstrengungen die gesetzten Ziele erreichen und so das UBA zu einem Vorbild für Gleichstellung und Chancengleichheit machen werden. Dabei profitieren wir nicht nur als Organisation, sondern leisten auch einen wichtigen Beitrag zu einer gerechteren und nachhaltigeren Gesellschaft.

Wir laden Sie herzlich ein, sich mit dem Gleichstellungsplan vertraut zu machen und die darin beschriebenen Maßnahmen aktiv zu unterstützen. Gemeinsam können wir die Zukunft des UBA und unserer Gesellschaft positiv gestalten.

Herzlich, Ihr*

Dirk Messner, Präsident und Lilian Busse, Vizepräsidentin

Vorwort der Gleichstellungsbeauftragten

Liebe Leser*innen,

als Team der Gleichstellung freuen wir uns, dass der neue Gleichstellungsplan (GLP) vorliegt. Unser Ziel war es, ein tiefgreifendes Verständnis für die unterschiedlichen Bedürfnisse unserer Mitarbeitenden zu entwickeln und auf dieser Basis Ziele zu formulieren, die nicht nur auf dem Papier existieren, sondern im Alltag eine spürbare Wirkung entfalten.

Der vorliegende GLP beruht auf drei Grundpfeilern: Transparenz, Verantwortlichkeit und Inklusion. Jeder dieser Pfeiler ist entscheidend für den Aufbau einer Kultur, die Vielfalt nicht nur begrüßt, sondern aktiv fördert.

Transparenz ist für uns die Grundvoraussetzung für Glaubwürdigkeit und Vertrauen. In diesem Sinne wurden Personalberichte und Umfrageergebnisse genutzt, um eine Grundlage für Entscheidungen und Maßnahmen zu schaffen. Wir verpflichten uns dazu, unsere Fortschritte und Herausforderungen offen zu kommunizieren und regelmäßig Berichte zu veröffentlichen, die es allen ermöglichen, die Entwicklungen im Bereich der Gleichstellung nachzuvollziehen.

Verantwortlichkeit ist ein weiterer zentraler Aspekt des GLP. Es sind klare Richtlinien und Ziele definiert, die ermöglichen, den Erfolg der Initiativen zu messen und von den Verantwortlichen Rechenschaft einzufordern. Gleichstellung ist keine Nebenaufgabe, sondern Kernverantwortung aller Mitarbeitenden. Zur Unterstützung dieses Ansatzes werden wir Schulungen entwickeln, die sicherstellen, dass alle Beschäftigten nicht nur die Wichtigkeit von Gleichstellung verstehen, sondern auch befähigt werden, aktiv dazu beizutragen.

Inklusion schließlich ist das Ziel all unserer Bemühungen. Wir streben danach, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem sich alle wertgeschätzt und unterstützt fühlen – unabhängig von Geschlecht, Herkunft, Religion, sexueller Orientierung, Behinderung oder anderen Merkmalen. Inklusion bedeutet für uns, individuelle Potenziale zu erkennen, zu fördern und sicherzustellen, dass alle Mitarbeitenden gleichberechtigten Zugang zu Ressourcen und Chancen erhalten.

Der vorliegende GLP enthält eine Reihe von Zielen, die helfen sollen, diese Prinzipien in die Praxis umzusetzen. Dazu gehören unter anderem die Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen auf 50%, Care-Arbeitsungleichheiten sichtbar zu machen und gleichberechtigter zu gestalten und die Entwicklung einer Diversitätsstrategie. Gleichstellung heißt Frauen und Männer gleichermaßen im Blick zu haben. Viele Männer setzen sich für Gleichstellung ein oder würden dies gerne tun. Wir wollen für diesen Einsatz eine Plattform bieten – tatsächliche Gleichstellung braucht Unterstützung und Vorbilder. Insbesondere in der aktuellen Zeit, in der die traditionelle Rollenbilder von politischen Parteien wieder als erstrebenswert heraufbeschworen werden, müssen wir die positiven Aspekte der Gleichstellung sichtbar machen.

Die Umsetzung des GLP erfordert Engagement und Ausdauer. Gleichstellung ist ein dynamischer Prozess, der ständige Aufmerksamkeit und Anpassung verlangt. Wir sind entschlossen, alle Beteiligten bestmöglich zu unterstützen, damit das UBA weiterhin ein Vorbild in Sachen Gleichstellung bleibt.

Abschließend bedanken wir uns bei allen, die an der Erstellung des GLP mitgewirkt haben – insbesondere unserer Praktikantin Leni Bongarts, Studentin der Sozialwissenschaften an der Otto-von-Guericke Universität Magdeburg. Sie hat durch ihre Arbeit bei der Entwicklung des Ziel- und Maßnahmenplanes wichtige Vorarbeiten geleistet. Wir laden nun alle Beschäftigten ein, die Ziele des Plans zu verwirklichen und gemeinsam eine inklusivere Zukunft zu gestalten.

Vielen Dank für Ihr Engagement und Ihre Unterstützung.

Mit herzlichen Grüßen,

Das Team der Gleichstellung

1 Daten auf einen Blick (Stand: 30.06.2023)

Darüber freuen wir uns:

1.809 Gesamtbeschäftigte (ohne Auszubildende)		1025 Frauen 56,7 % 784 Männer 43,3 %
--	--	---

511 Beamtinnen* / Beamte*		274 Frauen 53,6% 237 Männer 46,4 %
---------------------------	--	---------------------------------------

1.657 Tarifkräfte		1003 Frauen 60,5 % 654 Männer 39,5 %
-------------------	--	---

Hier können wir noch besser werden:

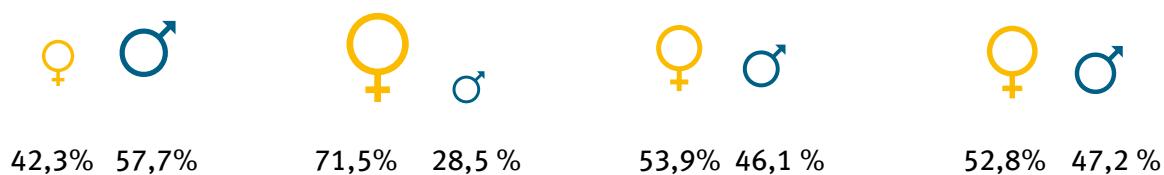
166 Führungskräfte		67 Frauen 40,4 % 99 Männer 59,6 %
--------------------	--	--------------------------------------

573 Teilzeitbeschäftigte		419 Frauen 69,8 % 174 Männer 30,2 %
--------------------------	--	--

276 Befristet Beschäftigte		159 Frauen 57,6 % 117 Männer 42,4%
----------------------------	--	---------------------------------------

Laufbahnen

Einfacher Dienst Mittlerer Dienst Gehobener Dienst Höherer Dienst



2 Ziel- und Maßnahmenplan 2024-2027

2.1 Vorgehensweise

Einen Ziel- und Maßnahmenplan für einen Gleichstellungsplan (GLP) zu erstellen ist eine komplexe Aufgabe. Zum einen ändern sich Gesetze und regulatorische Vorgaben, zum anderen entwickeln sich auch die Bedarfe und Wünsche der Beschäftigten weiter. All diese sollen im GLP mit beachtet werden. Somit lässt sich die Erstellung des Ziel- und Maßnahmenplans in verschiedene Phasen einteilen:

- ▶ Evaluationsphase
- ▶ Themenidentifikation
- ▶ Problem Scanning und Maßnahmenentwicklung
- ▶ Präzisierung und Priorisierung
- ▶ Beteiligungsphase

In der Evaluationsphase setzten sich die an der Erstellung des Ziel- und Maßnahmenplans beteiligten Personen mit den Maßnahmen des GLP 2020-2023 auseinander (nachzulesen in Teil 3: Evaluation der Ziele und Maßnahmen des GLP 2020-2023). In der Evaluation wurden offen gebliebene Ziele und Maßnahmen daraufhin geprüft, ob sie weiterhin relevant sind. Diese wurden dann für den neuen GLP zur Weiterbearbeitung vorgemerkt. In der Phase der Themenidentifikation wurden die für das UBA relevanten bestehenden gesetzlichen und regulatorischen Vorgaben genutzt, um für das UBA relevante Themenkomplexe zu identifizieren. Als Grundlage dienten hier (u.a.) das Bundesgleichstellungsgesetz (BGleG), das Zweite Führungspositionen-Gesetz (FüPoG II), die Gleichstellungsstrategie der Bundesregierung sowie die Nachhaltigkeitsstrategie der Bundesregierung. Da das UBA auch in der Drittmittelforschung aktiv ist wurden auch die gleichstellungsbezogenen Förderanforderungen der Europäischen Kommission an Gleichstellungspläne für die Themenidentifikation herangezogen. Als Kernthemen wurden identifiziert:

1. Institutionalisierung von Gleichstellung im UBA
2. Vereinbarkeit von Beruf und Familie stärken
3. Karrieren gleichberechtigt gestalten
4. Führung gleichberechtigt gestalten
5. Prävention und Intervention sexualisierter Belästigung und Gewalt im Arbeitsleben
6. Gender Mainstreaming
7. Monitoring
8. Diversität.

In der darauffolgenden Phase des Problem Scannings und der Maßnahmenentwicklung arbeiteten Unterarbeitsgruppen zunächst an einer Bestandsaufnahme (was haben wir bereits erreicht?) und identifizierten bestehende Probleme, die adressiert werden sollten. Hierfür wurden zusätzlich noch die Ergebnisse aus externen Evaluierungen im Rahmen von Zertifizierungen sowie die Ergebnisse der durchgeführten Befragungen (Beschäftigtenbefragung 2021, sowie Kurzbefragung zur mobilen Arbeit 2023) sowie die Daten der Personalstatistik genutzt. Am Ende dieser Phase standen 28 Ziel- und 99 Maßnahmenvorschläge.

In der anschließenden Phase der Präzisierung und Priorisierung wurden die erarbeiteten Ziele priorisiert. Dabei wurden folgende Priorisierungsfragen zugrunde gelegt:

- ▶ Bestehen gesetzliche oder regulatorische Vorgaben, die derzeit noch nicht erfüllt werden? (Beispiel: Besetzung von Führungspositionen mit Frauen)
- ▶ Welche regulatorischen Vorgaben werden in den kommenden Jahren wichtiger werden? (Beispiel: Handeln gegen sexualisierte Gewalt; Monitoring von Aspekten ökonomischer Teilhabe (Gehalt, Beförderungen, Aufstiege); Intersektionale Aspekte von Gleichstellung)
- ▶ Welches sind dringende Handlungsfelder, die sich in den Befragungen gezeigt haben? (Beispiel: Mobile Arbeit)
- ▶ Führt ein Nicht-Handeln zum Verlust eines Zertifikats oder gefährdet es bereits Erreichtes? (Beispiel: audit berufundfamilie⁴)

Nach der Priorisierung wurden die Maßnahmenvorschläge präziser formuliert⁵, Deadlines und Zuständigkeiten festgelegt. Dies dient der vereinfachten Erfolgskontrolle. Dabei musste Balance gehalten werden zwischen dem Wunsch nach präziser und einfacher Formulierung und dem Bedürfnis nach Flexibilität und Raum zum Ausprobieren und Anpassen. Ziele und Maßnahmen, die nicht berücksichtigt werden konnten, wurden für die Entwicklung zukünftiger Gleichstellungspläne zurückgelegt.

Die in der Priorisierungsphase entwickelten 22 Ziele und 91 Maßnahmen wurden anschließend zur Kommentierung der UBA-Leitung, der Leitung des Zentralbereichs, sowie dem Personalrat (inkl. JAV) und der Schwerbehindertenvertretung vorgelegt. Das erhaltene Feedback wurde bei der Finalisierung der Maßnahmen berücksichtigt.

⁴ Hierbei handelt es sich um einen Eigennamen der berufundfamilie Service GmbH.

⁵ Dies beinhaltete mitunter auch das Teilen eines Maßnahmenvorschlags in zwei bis drei Einzelmaßnahmen

Thema 1: Die Institutionalisierung von Gleichstellung im UBA

Vorhandene Ressourcen

- ▶ Gemäß BGleG arbeiten im UBA eine Gleichstellungsbeauftragte, mit drei Stellvertreterinnen (alle in Teilzeit) und zwei Vertrauensfrauen an der Umsetzung des BGleG
- ▶ der GLP mit ambitionierten Zielen und Maßnahmen wird für 4 Jahre erstellt
- ▶ die GLB nimmt regelmäßig an den Sitzungen der AL und an den AL Klausuren teil
- ▶ die GLB stellt ihren Arbeitsbereich regelmäßig in Einführungsveranstaltungen für neue Mitarbeitende und Auszubildende vor
- ▶ die GLB berichtet regelmäßig in der Frauenvollversammlung über ihre Arbeit
- ▶ Frauennetzwerke zu den Themen „Aufstrebende Frauen mit Interesse an Führung“ und „Fachkarriere“ sind etabliert

Identifizierte Probleme:

- ▶ das Geschäftszimmer der GLB ist nicht gesetzeskonform ausgestattet (BGleG § 29)
- ▶ die Notwendigkeit der Beteiligung der GLB wird nicht immer adäquat eingeschätzt bzw. berücksichtigt
- ▶ es fehlt Gleichstellungswissen, insbesondere bei den Führungskräften

Ziel 1.1: Gleichstellungsbeauftragte gesetzeskonform mit Personal ausstatten

Maßnahmen	Deadline	Zuständigkeit ⁶
1. Erforderliche Bürosachbearbeitung und Sachbearbeitungsstellen bereitstellen	Q2/2024	P SW, ZBL
2. Erforderliche Stellenbesetzungsverfahren durchführen	Q4/2024	Z 1.1 GLB
3. Personen erfolgreich in die Arbeit im Gleichstellungsbüro einführen	Q1/2025	GLB

Ziel 1.2: Kommunikation zu Gleichstellungsthemen ins Amt verbessern

Maßnahmen	Deadline	Zuständigkeit
1. Jährlich eine Frauenvollversammlung durchführen	Dauermaßnahme	GLB
2. Gleichstellungsplan 2024-27 durch einen öffentlichen AL-Vortrag hausweit bekannt machen	Q4/2024	P VP, GLB
3. GLP der AL vorstellen	Q4/2024	GLB, Z 1.1
4. GLP in englischer Version verfassen und veröffentlichen	Q2/2025	PB2 GLB
5. Jährlicher hausweiter Bericht zur Situation der Umsetzung der Maßnahmen im GLP im UBA (z. K.: AL/ ZBL)	ab 2025/ Dauermaßnahme	GLB alle mit FF bei einer Maßnahme

⁶ Federführende Verantwortlichkeit wird durch Fettdruck markiert

6. Jährliche hausweite Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten zu gleichstellungsrelevanten Daten im Personalbericht des UBA (z. K.: AL/ ZBL)	ab 2025/ Dauermaßnahme	GLB Z 1.1
7. Jährlich einen Tätigkeitsbericht der Gleichstellungsbeauftragten in der Frauenvollversammlung vorstellen und den Beschäftigten des UBA schriftlich zur Verfügung stellen	ab 2025/ Dauermaßnahme	GLB
8. Weitere/ neue Kommunikationsformate zu Gleichstellungsthemen entwickeln (z.B. Infoveranstaltungen, Newsletter)	Q4/2025	GLB PB2
9. Bei der grundsätzlichen Überarbeitung der UBA-GO die Verankerung von Gender Mainstreaming mit in die GO aufnehmen	Q4/2027	Z2.1 GLB
10. Das Gleichstellungsbüro in der hausinternen Kommunikation als Ansprechpunkt für alle Geschlechter darstellen	Q4/2027	GLB
11. Neue Kommunikationsformen für die Verbreitung/ Information zukünftiger GLP entwickeln	Q4/2027	GLB PB2, Z2.4

Thema 2: Vereinbarkeit von Familie und Beruf stärken

Vorhandene Ressourcen

- ▶ DV Mobile Arbeit
- ▶ Eltern-Kind-Zimmer
- ▶ flexible Arbeitszeiten, flexible Gestaltung des Arbeitszeitumfangs (mit Wechselseitigkeit)
- ▶ Familienservice
- ▶ audit berufundfamilie
- ▶ Belegplätze in Kindertagesstätten (DE)
- ▶ Familientag / Kinderferienprogramm

Identifizierte Probleme:

- ▶ DV Mobile Arbeit weiterentwickeln (Herausforderungen: Bedarf nach Flexibilität, Führungs-kräftekundesensibilisierung/Moderationsfähigkeit stärken, Gerechtigkeitsfragen: Konfliktpotential Wunsch nach Präsenz und Vereinbarkeit, Arbeitszeitarrangements)
- ▶ schlechteres Abschneiden der Beschäftigten mit Pflegeaufgaben, besondere Bedarfe für Pflegende (Stress), Umsetzbarkeit/Attraktivität der Teilhabemöglichkeiten an Weiterbildung/Dienstreise
- ▶ Elternzeit: Väter stärken (traditionelle Rollenverteilung bleibt bestehen)
- ▶ Ungleichheiten von Care-Arbeit sind unsichtbar

Ziel 2.1: Vereinbarkeit verbessern

Maßnahmen	Deadline	Zuständigkeit
1. DV Mobile Arbeit an Flexibilisierungsbedarfe und -erkenntnisse anpassen	Q4/2024	AK Mobile Arbeit GLB, PR, SBV, Z 1.1
2. DV Flex an neue Flexibilisierungsbedarfe und -erkenntnisse anpassen	Q4/2025	Z 1.4 GLB, PR, SBV, Z 1.1
3. Familienbewusste Besprechungszeiten einführen und in die DV Flex übernehmen	Q4/2025	Z 1.4 GLB, PR, SBV, Z 1.1
4. Familienfreundliche Meetingkultur etablieren	Q4/2027	Z 1.1 GLB, PR, SBV, AL

Ziel 2.2: Teilhabemöglichkeiten von Beschäftigten mit Pflegeaufgaben Verbessern

Maßnahmen	Deadline	Zuständigkeit
1. Regelmäßiges und standortsensibles Austauschformat für Beschäftigte mit Pflegeaufgaben anbieten	Q4/2025	Z 1.1
2. Regelmäßige Informationen zu den Möglichkeiten der Vereinbarkeit Pflege und Beruf bereitstellen	Dauermaßnahme	Z 1.1
3. Regelungen zu kurzzeitiger Pflege während dienstbedingter Abwesenheiten (FoBi, DR, dienstliche Pflichtveranstaltungen) erarbeiten und somit TN der Beschäftigten ermöglichen	Dauermaßnahme	Z 1.1
4. Beim Thema Arbeitszeitreduzierung und Sonderurlaub soll der Faktor „Pflege“ erfasst und ausgewertet werden (freiwilliges Feld mit Erläuterung)	Q4/2027	Z 1.1 Z 1.4, Z 1.2

Ziel 2.3: Care-Arbeitsungleichheiten sichtbar machen und gleichberechtigter gestalten

Maßnahmen	Deadline	Zuständigkeit
1. Regelmäßig über Renten-/Vermögensbildungsauswirkungen von Teilzeit informieren	ab Q4/2024	Z 1.1
2. Regelmäßige Informationsangebote für Eltern zum Stressmanagement anbieten	Dauermaßnahme	Z 1.1

Ziel 2.4: Väter und die Inanspruchnahme von Elternzeit stärken

Maßnahmen	Deadline	Zuständigkeit
1. Programm Kontakthalten in der Elternzeit regelmäßig bewerben	ab Q4/2024	Z 1.1 GLB, GM
2. Programm Kontakthalten auch für Väter nutzbar machen, Führungskräfte einbinden	Q4/2026	Z 1.1 GLB, GM

Ziel 2.5: Audit berufundfamilie verlängern

Maßnahmen	Deadline	Zuständigkeit
1. Prozess zur Re-Auditierung zielführend steuern und begleiten	Dauermaßnahme	Z 1.1 Begleitkreis BGM und Vereinbarkeit, GLB, PR, SBV, FaSi, Sozialberatung, Z 1, Z 1.1, Z 1.1-PE, JAV

Thema 3: Karrieren gleichberechtigt gestalten

Vorhandene Ressourcen

- ▶ regelmäßige Auftritte des UBA auf Jobmessen und Informationsveranstaltungen
- ▶ generelle Möglichkeit an Fortbildungen teilzunehmen für alle Beschäftigten, sowohl in-house als auch extern mit breitem Angebotskatalog
- ▶ Monitoring zu Weiterbildungsteilnahme (auch über alle Statusgruppen)
- ▶ Schulungen zur Sensibilisierung von FK zu Bias im Beurteilungswesen
- ▶ gezielte Ansprache von Frauen bei Besetzungsverfahren
- ▶ Kontakthalteprogramm während Elternzeit
- ▶ Führen in Teilzeit möglich
- ▶ flexible Gestaltung Arbeitszeitumfang möglich (Teilzeit, Rückkehr in Vollzeit)

Identifizierte Probleme:

- ▶ Unklarheit über Einfluss von Unterbrechungszeiten auf Karriereverläufe von Frauen und Männern am UBA
- ▶ Unzufriedenheit im mD, gD über Weiterbildungsmöglichkeiten am UBA
- ▶ Unterrepräsentanz von Frauen im gD, speziell bei den Sachgebietsleitungen (SGL) bzw. den für SGL relevanten Entgeltgruppen

Ziel 3.1: Weiterbildungsmöglichkeiten für den mittleren und gehobenen Dienst sichtbarer und nutzbar machen

Maßnahmen	Deadline	Zuständigkeit
1. Mehr Transparenz zu Weiterbildungsmöglichkeiten für den mD, gD schaffen	Dauermaßnahme	Z 1.1-PE
2. Informationen zu Teilzeit- /Fernstudiengängen bereitstellen und bewerben	Dauermaßnahme	Z 1.1-PE
3. anregen, aufstiegsrelevante Studiengänge für Frauen attraktiv zu gestalten, z.B. Präsenzstudiengänge durch Fernstudien- /Teilzeitstudiengänge zu ersetzen	Q4/2027	Z 1.1-PE

Ziel 3.2: Ansprache von Frauen im Rahmen des Personalmarketing verstärken

Maßnahmen	Deadline	Zuständigkeit
1. Auftritte bei Hochschulinformationstagen/-veranstaltungen, sowie Firmenkontaktmessen stärker auf Frauenansprache ausrichten (speziell Zielpublikum für den gD)	Dauermaßnahme	Z 1.1-PE
2. Möglichkeit eines Einstiegs bei vorliegenden Berufserfahrungen prüfen	Q4/2027	Z 1.1
3. Anwendbarkeit der ausbildungsunabhängigen Eingruppierung bis in Entgeltgruppe 12 des Allgemeinen Teils der EntGO Bund prüfen	Q4/2027	Z 1.1

Ziel 3.3: Beurteilungen auf Bias prüfen

Maßnahmen	Deadline	Zuständigkeit
1. Zweistufiges Verfahren zum Monitoring des Beurteilungsverfahrens für verbeamtete Beschäftigte entwickeln	Q4/2024	GM
2. Zweistufiges Verfahren zum Monitoring des Beurteilungsverfahrens für verbeamtete Beschäftigte erproben und evaluieren	Q4/2027	GM
3. Monitoringverfahren für LOB der TB entwickeln und bis 2027 erproben	ab Q1/2025 Q4/2027	GM

Thema 4: Führung gleichberechtigt gestalten

Vorhandene Ressourcen

- ▶ Führungspositionenmonitoring (regelmäßige Berichte zu Besetzung der Führungspositionen nach Geschlecht)
- ▶ Frauennetzwerk für Frauen mit Interesse an Führung
- ▶ Sensibilisierung der Auswahlgremien für die Unterrepräsentanz von Frauen
- ▶ Teilnahme der GLB an Auswahlgesprächen
- ▶ Bewertung durch die Auswahlgremien erfolgt gleichberechtigt

Identifizierte Probleme:

- ▶ Frauen in Führungspositionen unterrepräsentiert
- ▶ Führungskräfte zeigen Überlastung
- ▶ Arbeitsbelastung mindert Attraktivität von Führungspositionen
- ▶ Bewerbungslage von Frauen unterdurchschnittlich

Ziel 4.1: Führung attraktiv gestalten und geteilte Führung erproben

Maßnahmen	Deadline	Zuständigkeit
1. Konzept zu geteilter Führung erarbeiten	Q3/2024	Z 1.1 PR, GLB, SBV, Z2.1
2. Konzept zu geteilter Führung erproben	Q4/2026	Z 1.1 PR, GLB, SBV, AbtL, FBL
3. Konzept zu geteilter Führung evaluieren	Q4/2027	Z 1.1 PR, GLB, SBV, AbtL, FBL, Z 2.1
4. Kollegiales Austauschformat für weibliche Führungskräfte etablieren	Q3/2024	GLB GM
5. In Befragungsinstrumenten die Bedarfe von Führungskräften erheben und auswerten	ab Q4/2025 Dauermaßnahme	Z 1.1 GM

Ziel 4.2: 50% der Führungspositionen mit Frauen besetzen (gesetzliche Vorschrift)

Maßnahmen	Deadline	Zuständigkeit
1. Stellvertretungen der FK im GVPL abbilden (Legitimation)	Q4/2025	Z2.1 Z 1.1, GLB, PR, FK
2. Modelle der zeitbegrenzten Stellvertretung erarbeiten	Q4/2027	Z 1.1 Z2.1, GLB, PR, FK, Z 1.1-PE
3. Monitoringverfahren für Führungspositionen auf Stellvertretungen ausweiten	ab Q1/2026 Dauermaßnahme	Z 1.1-PB GLB, GM

4. Erfahrungsaustausch zu anonymisierten Bewerbungsverfahren bei FK durchführen	Q4/2025	Z 1.1-PR Z 1.1-PE, GLB, GM, Externe, PR, SBV
5. Möglichkeit interner Ausschreibung von Führungspositionen prüfen	Q3/2024	Z 1.1 PR, GLB, SBV, Z2.1
6. Jährlich in der AL über den Sachstand zum Thema Frauen in Führung im UBA berichten	ab Q1/2025 Dauermaßnahme	GLB Z 1.1-PB, GM

Ziel 4.3: Führungskräfte schulen

Maßnahmen	Deadline	Zuständigkeit
1. Verpflichtende Fortbildungen zur Reflexion und Veränderung vergeschlechtlichter Rollenverständnisse auf allen Führungsebenen anbieten	ab Q1/2025 Dauermaßnahme	Z 1.1-PE GLB, GM, Z 1.1-PG, PB1
2. Verpflichtende gleichstellungsorientierte Weiterbildungsangebote für Führungskräfte etablieren	ab Q1/2025 Dauermaßnahme	Z 1.1-PE GLB, GM, Z 1.1-PG, PB1

Ziel 4.4: Frauen bestärken Führungspositionen anzunehmen bzw. sich darauf zu bewerben

Maßnahmen	Deadline	Zuständigkeit
4. Coaching/FoBi/Mentoring zu Führungsarbeit bereitstellen (für zukünftige FK)	Dauermaßnahme	Z 1.1-PE
5. Netzwerk Frauen mit Interesse an Führung weiterführen	Dauermaßnahme	GLB & GM
6. Gezielte Ansprache von potenziellen externen FK-Bewerberinnen insbesondere in sogenannten „MINT-Berufen“ (aus dem jeweiligen Netzwerk) durch AbtL/FBL	Dauermaßnahme	FBL, AbtL
7. Veranstaltungsformat für die gezielte Ansprache von potentiellen weiblichen Führungskräften aus der Wissenschaft entwickeln und erproben	Q4/2027	GM & Z 1.1-PE

Thema 5: Prävention und Intervention sexualisierter Belästigung und Gewalt im Arbeitsleben

Vorhandene Ressourcen

- ▶ AGG-Beschwerdestelle ist im UBA an der oberen Leitungsebene (künftig Abteilungsleitung Z 1) angebunden
- ▶ drei ausgebildete interne Fachkräfte um Fälle kompetent bearbeiten und beraten zu können
- ▶ Steuerungskreis zur Aufarbeitung bekannter Fälle und Erarbeitung eines Fürsorgekonzeptes
- ▶ Leitungsendgagement/-unterstützung für das Thema

Identifizierte Probleme:

- ▶ Fälle sexualisierter Belästigung existieren auch im UBA
- ▶ Strukturen und Prozesse zur Prävention, Be- und Aufarbeitungen fehlen oder sind unterentwickelt und unbekannt

Ziel 5.1: Entwicklung von Strukturen zum Schutz vor sexualisierter Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz

Maßnahmen	Deadline	Zuständigkeit
1. Analyse zu möglichen Risiken, die sexualisierte Gewalt begünstigen können	Q4/2024	PG Fürsorge SK Sexualisierte Gewalt
2. Fürsorgekonzept zur Prävention und Intervention sexualisierter Belästigung und Gewalt im UBA erarbeiten	Q4/2025	SK Sexualisierte Gewalt PG Fürsorge
3. Aufarbeitung zurückliegender bekannter Fälle	Q4/2025	SK Sexualisierte Gewalt PG Aufarbeitung
4. Ausbildung von Fachkräften zur kompetenten Beratung bei sexualisierter Gewalt	Dauermaßnahme	Z 1.1 SK Sexualisierte Gewalt
5. Etablierung eines Interventionsteams zur Bearbeitung von Fällen	Dauermaßnahme	VP Z 1.1, PR, GLB, Z 1, Fachkraft sexualisierte Gewalt
6. Weiterentwicklung der AGG-Beschwerdestelle und enge Vernetzung mit dem Interventionsteam	Dauermaßnahme	VP & Z 1.1

Ziel 5.2: Stärkung der Betroffenen und Entwicklung einer Haltung zum Thema

Maßnahmen	Deadline	Zuständigkeit
1. Beitritt zum Bündnis „Gemeinsam gegen Sexismus“	Q1/2025	VP & SK Sexualisierte Gewalt

2. Videobotschaft (V)P gegen sexualisierte Gewalt	Q4/2025	VP & P PB 2, SK Sexualisierte Gewalt
3. Durchführung von Empowerment-Fortbildungen für Betroffene und Bystander (Beobachtende)	Q4/2027	Fachkräfte sexualisierte Gewalt SK Sexualisierte Gewalt

Ziel 5.3: Aufklärung und Sensibilisierung zum Thema sexualisierte Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz

Maßnahmen	Deadline	Zuständigkeit
1. Bereitstellung von Materialien zur Aufklärung	Q4/2025	Fachkräfte Sexualisierte Gewalt GLB, JAV, PR, SBV, AGG, Z 1.1, PB 2
2. Teilnahme und Informationen an/ zu Aktionstagen (z.B. Aktionstag gegen Gewalt an Frauen „Orange Days“)	Q4/2026 Dauermaßnahme	Z 1.1 & PB2 VP, P, Fachkräfte, GLB, PR, JAV, SBV
3. Regelmäßige Informationen in Mitarbeitendenversammlungen	Dauermaßnahme	VP & P
4. Inhouse- Fortbildungen durch interne Fachkräfte	Q4/2027 Dauermaßnahme	Fachkräfte sexualisierte Gewalt & Z 1.1
5. Kontinuierliche Weiterentwicklung der amtsinternen Infoplattform (SharePoint)	Dauermaßnahme	Z 1.1

Thema 6: Gender-Mainstreaming

Vorhandene Ressourcen

- ▶ Wissenschaftliche Mitarbeiterin Gender Mainstreaming unterstützt mit Expertise
- ▶ Arbeitshilfen für GM bereitgestellt durch das BMFSFJ
- ▶ Austausch und Informationsformate zu Themen mit Genderrelevanz
- ▶ UBA-interne Leitfäden und Handlungshilfen existieren für Ressortforschungsplanung

Identifizierte Probleme:

- ▶ Genderdimensionen nur unzureichend in Forschung integriert
- ▶ Knowhow fehlt bei Einschätzung von Relevanz und Vorgehen der systematischen Integration
- ▶ forschungsrelevante Genderkompetenzen (auch mit Bezug auf Gleichstellungaspekte) müssen weiterentwickelt werden

Ziel 6.1: Die Kompetenzen zur Integration von Gender- und Vielfaltsdimensionen in die UBA Forschung stärken

Maßnahmen	Deadline	Zuständigkeit
1. Mitglieder für das Expertisenetzwerk „Gender(plus) in der Umweltforschung“ auswählen	Q2/2025	GM FBL
2. erste Fortbildung für Mitglieder des Expertisenetzwerks „Gender(plus) in der Umweltforschung“ konzipieren und durchführen	Q1/2026	GM Mitglieder Expertise-Netzwerk
3. Fortbildungskonzept für alle Beschäftigten zu „Gender in der Umweltforschung“ entwickeln	Q3/2026	GM Mitglieder Expertise-Netzwerk
4. Arbeitshilfen zur Integration von Gender in die Forschung überarbeiten und weiterentwickeln	Q1/2027	GM Mitglieder Expertise-Netzwerk
5. Konzept für einen Wissensspeicher „Gender in der Umweltforschung“ erarbeiten	Q1/2027	GM Mitglieder Expertise-Netzwerk, Z 2.4

Ziel 6.2: Genderkompetenzen der UBA-Beschäftigten stärken

Maßnahmen	Deadline	Zuständigkeit
1. Module im Themenbereich Gender in der Forschung und Gleichstellungsrelevante Aspekte der Forschungsarbeit für das Qualifizierungsprogramm des UBA entwickeln	Q4/2024	GM PB 1
2. Jährliche Analyse der UBA Fortbildungsplanung und des internen Fortbildungsangebotes auf Gender-Aspekte	Dauermaßnahme	Z 1.1-PE & GM

Thema 7: Monitoring

Vorhandene Ressourcen

- ▶ Personalbericht wertet jedes Jahr umfangreich die Daten zur Entwicklung der Beschäftigtenzahl und –struktur aus
- ▶ Daten werden, wo immer möglich segregiert nach Geschlecht dargestellt
- ▶ Durchführung von Beschäftigtenbefragungen und Nutzung der Ergebnisse zur Ermittlung von gleichstellungsrelevanten Bedarfen

Identifizierte Probleme:

- ▶ Anforderungen, die in verschiedenen Regierungsstrategien verankert sind, können derzeit nicht/ nur schlecht bedient werden (Gender-Pay-Gap, Karrieremonitoring, Beurteilungsbias)
- ▶ Standortblindheit, sowie weitere blinde Flecken in der Bedarfsermittlung im Bereich Gleichstellung und Diversität/ Intersektionalität

Ziel 7.1: Das Monitoring von gleichstellungsrelevanten Aspekten in verschiedenen Karrierephasen ausweiten, um Probleme in der Gleichstellung der Geschlechter sichtbar zu machen

Maßnahmen	Deadline	Zuständigkeit
1. Befragungsdaten zur Identifikation von gleichstellungsrelevanten Themen/ Problemen unterstützend nutzen und intersektionale Aspekte ((Z.B. Betreuung/ Geschlecht; Pflege/Geschlecht, Teilzeit/Geschlecht, Alter/Geschlecht, Schwerbehinderung/Geschlecht, FK Geschlecht/TZ,) sowie diversitätsorientierte Strukturmerkmale in die Auswertungen einbeziehen	ab Q4/2025/ Dauermaßnahme	Z 1.1 GM
2. Analyse der UBA Standorte auf gleichstellungsrelevante Aspekte durchführen, um standortspezifische Gleichstellungsbedarfe zu identifizieren	Q4/2025	GM Z 1.1
3. Bewerbendensituation für Ausbildungen auf Geschlechterbias prüfen	Q4/ 2025	GM Z 1.1
4. Gender-Pay-Gap Analyseverfahren bis 2027 entwickeln und erproben	Q4/2027	GM Z 1.1, GLB
5. Verfahren entwickeln, um Drittmittelstellen auf Geschlechterbias zu prüfen	Q4/ 2027	GM Z 1.1

Thema 8: Diversität

Vorhandene Ressourcen

- ▶ Schüler*innenarbeit (Kooperation mit regionalen Schulen)
- ▶ Kooperationsvereinbarung mit der Stadt Dessau-Roßlau und der Hochschule Anhalt, "Dessau-Roßlau lebt Weltoffenheit und Vielfalt" regelmäßige gemeinsame Veranstaltungen/Aktionen (Vielfaltsmontage)
- ▶ audit berufundfamilie
- ▶ Prädikat Total E-Quality mit Diversity Add-On
- ▶ Klischeefrei - Initiative zur Berufs- und Studienwahl
- ▶ Charta der Vielfalt unterzeichnet
- ▶ Ressortnetzwerk auf Personalreferatsebene
- ▶ Leitfaden geschlechtergerechte Sprache als Hausanordnung und für Auftragnehmende verpflichtend
- ▶ Fortbildungen für Führungskräfte zum AGG
- ▶ Maßnahmen im Rahmen der Gewinnung von Beschäftigten mit Behinderung
- ▶ Leitlinien für Zusammenarbeit und Führung
- ▶ Teilnahme am Girls'Day und Boys'Day

Identifizierte Probleme:

- ▶ fehlende personelle Ressourcen für Diversitätsarbeit, dadurch z. B. keine Auswertung der Ergebnisse des Diversitäts- und Chancengleichheitssurvey 2019 der Bundesverwaltung
- ▶ fehlendes Wissen zu Diversitätsbedarfen des UBA
- ▶ keine Diversitätsstrategie vorhanden

Ziel 8.1: Entwicklung einer Diversitätsstrategie⁷

Maßnahmen	Deadline	Zuständigkeit
1. Bereitstellung personeller Ressourcen für die Entwicklung der Strategie (Diversitätsbeauftragte*r), Einbindung der zertifizierten Vielfaltsgestalterinnen in die Diversitätsarbeit	Q4/2027	Z 1 Z 1.1, GLB, Z 1.2, Z 2.1, BfdH
2. Kompetenzaufbau der thematisch für die Entwicklung und Umsetzung von Diversitätsmaßnahmen zuständigen Beschäftigten	Q4/2027 Dauermaßnahme	Z 1.1-PE FK DivB, FK
3. Diversitäts- und Chancengleichheitssurvey der Bundesverwaltung 2024 zur Bedarfsermittlung im Bereich Diversität auswerten	Q3/2025	Z 1.1-PE GLB, PR, SBV, Inklusionsbeauftragte, AGG, JAV, Z 1.1 u.a.
4. Auf Grundlage der Auswertung des Diversitäts- und Chancengleichheitssurveys UBA-relevante Diversitätsindikatoren (Strukturmerkmale) für Befragungsinstrumente identifizieren.	Q3/2025	Z 1.1-PE

⁷ Als wesentliche Diversitätsmerkmale identifizieren wir gemäß AGG §1: Rasse, ethnische Herkunft, Geschlecht, Religion/Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexuelle Identität

		GLB, PR, SBV, Inklusionsbeauftragte, AGG, JAV, Z 1.1 u.a.
5. Identifizierte Diversitätsindikatoren (Strukturmerkmale) für Befragungsinstrumente nutzen	ab Q4/2025 Dauermaßnahme	Z 1.1 Befragende AE
6. Diversitätsindikatoren (Strukturmerkmale) ins Karrieremonitoring aufnehmen	Q3 / 2025	Z 1.1 /GLB (GM)

Ziel 8.2: Erfolgreiche Bewerbung um das Prädikat Total E-Quality

Maßnahmen	Deadline	Zuständigkeit
1. Bereitstellung personeller Ressourcen für die Bewerbung	Q4/2024	Z 1 Z 1.1, GLB, GM
2. Umsetzung von Maßnahmen im UBA zu diesem Themenfeld bis zum Bewerbungszeitpunkt, um eine erfolgreiche Bewerbung sicherzustellen	Q1/2025	Z 1.1 & GLB

Ziel 8.3: Aktivitäten zum Thema Diversität / Intersektionalität organisieren und umsetzen

Maßnahmen	Deadline	Zuständigkeit
1. Anti-Bias Trainings für Führungskräfte anbieten	Dauermaßnahme	Z 1.1-PE
2. Anti-Bias Trainings für alle Beschäftigten anbieten	ab Q1/2025 Dauermaßnahme	Z 1.1-PE
3. Vielfaltsmontage fortführen	Dauermaßnahme	GLB Kooperationspartner*innen Stadt Dessau/ HSA
4. Maßnahmen zu Diversität im Rahmen der Kooperationsvereinbarung mit der Stadt Dessau-Roßlau und der Hochschule Anhalt weiterführen	Dauermaßnahme	GLB Kooperationspartner*innen Stadt Dessau/ HSA

3 Evaluation der Ziele und Maßnahmen des GLP 2020-2023

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

Maßnahmen aus dem GLP 2020-2023	Stand der Umsetzung zum 30.06.2023	Ziel erreicht?	Gründe der Zielverfehlung
---------------------------------	------------------------------------	----------------	---------------------------

Thema 1: Karriereverläufe von Frauen und Männern gleichberechtigt gestalten

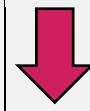
Ziel 1: Steigerung des Frauenanteils auf 50 % auf allen Hierarchiestufen (AL, AbtL, FGL/RefL) → 45 %			
Ziel Amtsleitungsebene: Beibehaltung von mindestens 50 %	50 %		
Ziel Abteilungsleitungsebene: Steigerung von 41 % auf mindestens 50 %	30 %		Unterdurchschnittliche Bewerbungslage von Frauen.
Ziel Fachgebiets-/Referatsleitungsebene: Von 46 % auf mindestens 50 %	46 %		Unterdurchschnittliche Bewerbungslage von Frauen.
Ziel Sachgebietsleitungsebene: Von 26 % auf mindestens 50 %	Bei den Sachgebietsleitungen stagniert die Quote mit 17 %. 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.		

Maßnahmen aus dem GLP 2020-2023	Stand der Umsetzung zum 30.06.2023	Ziel erreicht?	Gründe der Zielverfehlung
1.1.1 Netzwerk „Kooperation unter weiblichen Führungskräften“ fortführen	Das Netzwerk wurde neu aufgesetzt. Es gibt verschiedene Untergruppen: Perspektive Führung, Fachkarriere, Austausch und Feminismus.		
1.1.2 Inhouse-Fortbildungen spezifisch für Frauen anbieten, z.B. „Spieglein, Spieglein...“ zum Thema selbstkritische Wahrnehmung und „Führen ohne Vorgesetztenfunktion“	„Perspektive Führung – Standortbestimmung“ (28.11. – 30.11.2022 und 28.03.2023 – 30.03.2023); Vereinbarkeit im Homeoffice für Frauen 10.11. – 15.11.2022)		
1.1.3 Im UBA relevante Arbeits- und Projektgruppen und deren Leitungen erfassen sowie paritätische Besetzung von Gremien gemäß Bundesgremienbesetzungsgegesetz (BGremBG); Definition eines Prozesses, Reportings und Monitorings; Berichterstattung auf der UBA Webseite	Im UBA gibt es gemäß den Vorgaben des BMUV keine „relevanten“ Gremien. BMUV definiert diese als Gremien mit Kabinettsrelevanz.		Das UBA hätte die Möglichkeit für sich festzulegen, dass auch nicht kabinettsrelevante Gremien unter diese Erfassung fallen. Dies ist nicht erfolgt.
1.1.4 Altersabgänge einmal pro Jahr (im Juni) bei einem Treffen zwischen der GLB und dem Personalreferat/Stellenwirtschaft besprechen	Es gab in 2020 und 2021 treffen hierzu. Ist in 2022 und 2023 nicht erfolgt.		Fehlende Kapazitäten
1.1.5 Geschlechtsspezifische Auswahl der Vertretungen von FGL in den Fachbereichen I und V erfassen			Fehlende Kapazitäten
1.1.6 In der Sondersitzung der AL-Personal jährlich über den Sachstand zum Thema berichten	In 2020 und 2022 fand eine Sondersitzung der AL zu dem Thema statt, in 2021 und 2023 nicht.		Zukünftig ist fraglich, ob dieses Format beibehalten wird.
1.1.7 Bewerber*innen-Auswahl nach in unterrepräsentierten Bereichen (z.B. Führungskräfte, Bereich IT) - Sensibilisierung des Auswahlgremiums von Stellenbesetzungsverfahren (in Vorbereitung der Vorstellungsgespräche)	Einzelne Sensibilisierungsmaßnahmen haben stattgefunden (PR und Z 1.1 wurden geschult).		

Maßnahmen aus dem GLP 2020-2023	Stand der Umsetzung zum 30.06.2023	Ziel erreicht?	Gründe der Zielverfehlung
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)	Es gab Austausch mit der HS Anhalt, Versand der Stellenausschreibungen in MINT Netzwerke und ab 2022 wieder Teilnahme an Fachmessen		
1.1.9 Gezielte Ansprache von weiblichen Beschäftigten bei Besetzungsverfahren in sogenannten „MINT- Berufen“ (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik)			Die Zuständigkeit für diese Maßnahme lag ausschließlich bei der GLB. Diese kennt jedoch die Ausbildung der einzelnen Mitarbeiterinnen nicht, so dass diese Maßnahme von vornherein nicht erfüllbar war.
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 BGleG); ggf. Stichprobe			Es gibt bisher kein Konzept, wie diese Kennzahl erhoben werden kann. In Z 1.1 gab es aufgrund der vielen Stellenbesetzungsverfahren, die von Seiten der Hausleitung prioritär zu bearbeiten waren, keine Kapazitäten, ein solches Konzept zu erarbeiten.
1.2.2 Bewerbungslage für Führungspositionen nach Vereinbarkeit und Geschlecht auswerten			Vereinbarkeitsaspekte werden in Bewerbungen oft nicht sichtbar/angegeben, so dass hier keine Erfassung erfolgen konnte.
1.2.3 Altersstruktur der Führungskräfte im Rahmen des Personalberichtes auswerten			

Maßnahmen aus dem GLP 2020-2023	Stand der Umsetzung zum 30.06.2023	Ziel erreicht?	Gründe der Zielverfehlung
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	Es wurden Interviews geführt, diese wurden jedoch nicht ausgewertet.		Andere Prioritätensetzung im ausführenden Referat (Weiterentwicklung Mobile Arbeit, Stellenbesetzungsverfahren).
1.2.5 Führungskräfte ermutigen, vereinbarkeitsunterstützende Angebote in Anspruch zu nehmen, denn Führungskräfte sind Vorbilder	Die Intranetseite wurde mit Interviews von FK, die Angebote in Anspruch nehmen, aktualisiert. Regelmäßiges Marketing bleibt Daueraufgabe		
1.2.6 Beim Thema Arbeitszeitreduzierung und Sonderurlaub soll der Faktor „Pflege“ erfasst und ausgewertet werden (freiwilliges Feld mit Erläuterung)			Es gibt hierfür keine Datengrundlage. Eine Erfassung im bestehenden Personalverwaltungssystem ist nicht möglich. Die im Rahmen der IT-Konsolidierung des Bundes vorgesehene Einführung eines neuen Personalverwaltungssystems ist von Seiten der Bundesregierung auf Eis gelegt.
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	Fernstudiengänge sind eingeführt und eine Teilnahme möglich. Es fehlt die Umsetzung der Teilzeitstudiengänge		Andere Prioritätensetzung in Z 1.1 (Stellenbesetzungsverfahren).
1.3.2 Möglichkeit eines Aufstiegs bei vorliegenden Berufserfahrungen prüfen			BMUV wollte hierzu zu Gesprächen einladen. Dies ist nicht erfolgt.
1.3.3 PE-Instrumente zur Vorbereitung auf Führungsaufgaben (z.B. Mentoring, Führungskrätenachwuchsprogramm) umgekehrt proportional zur Frauen-/Männerquote in Führungspositionen besetzen			Andere Prioritätensetzung in Z 1.1 (Stellenbesetzungsverfahren).

Maßnahmen aus dem GLP 2020-2023	Stand der Umsetzung zum 30.06.2023	Ziel erreicht?	Gründe der Zielverfehlung
1.3.4 Familienbewusste Besprechungszeiten und Nutzung von Videokonferenzen und Videochats (vgl. Audit-Handlungsprogramm Thema 1); Stichwort: Missmanagement von Meetings und Präsenz	Bedingt durch die Pandemie 2020 wurden zeitweilige alle Besprechungen als Video-/Webkonferenz abgehalten. Auch nach Ende der Pandemie ist die Video-/Webkonferenz eine bewährte Methode um über räumliche Distanz Themen zu besprechen und zu bearbeiten.		
Ziel 4: Kontakthalten während der Elternzeit			
1.4.1 Kontakthalteprogramm initiieren (Audit-Handlungsprogramm 2015-2018)	Ein Schreiben ist erstellt, dieses wird jedoch nur an werdende Mütter verteilt.		Eine abschließende Entscheidung, zu welchem Zeitpunkt das Schreiben auch an Väter übermittelt werden kann ist nicht erfolgt.
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	Die Workshopreihe hat stattgefunden. Eine Auswertung steht jedoch noch aus.		
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	Teilnahme am Diversity Tag 2021 und 2022 Regelmäßige Teilnahme von Auszubildenden am Workshop „Vielfaltsparcours“ in Kooperation mit der HS Anhalt und der Stadt Dessau-Roßlau. Teilnahme von Beschäftigten an den Vielfaltsmontagen im Rahmen der Kooperationsvereinbarung „Dessau-Roßlau lebt Weltoffenheit und Vielfalt“		

Maßnahmen aus dem GLP 2020-2023	Stand der Umsetzung zum 30.06.2023	Ziel erreicht?	Gründe der Zielverfehlung
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	Erfolgreiche Wiederbewerbung für das Total-e-Quality Prädikat inkl. Diversity Add on Vereinzelte Toiletten wurden als geschlechtsneutral ausgewiesen. Diese Beschriftung wurde immer wieder abgerissen.		Aus Kapazitätsgründen bei der GLB (gemeinsame Verantwortung mit Z 1.3) und fehlender Priorisierung bei Z 1.3 wurde keine Strategie zur nachhaltigen Ausweisung erarbeitet.
2.1.4 Verabschiedung und Implementierung einer Dienstvereinbarung zum Schutz vor Benachteiligung, Belästigung (inkl. Mobbing) und sexueller Belästigung	Ausbildung einzelner Mitarbeitender zur Fachkraft für Prävention und Intervention sexualisierter Gewalt ist erfolgt. Eine Steuerungsgruppe unter der Leitung der Vizepräsidentin hat ihre Arbeit aufgenommen und begleitet die Erstellung eines Fürsorgekonzepts zur Prävention und Intervention sexualisierter Gewalt sowie die Aufarbeitung in der Vergangenheit gemeldeter Fälle.		Es musste zunächst Einigkeit hergestellt werden, dass in der Vergangenheit gemeldete Fälle aufgearbeitet und Learnings in das zu erarbeitende Verfahren aufgenommen werden sollten.
2.1.5 Maßnahmen zur Steigerung der Quote von Beschäftigten mit Schwerbehinderung; nach Möglichkeit unter besonderer Berücksichtigung von behinderten bzw. von Behinderung bedrohten Frauen			In den federführenden Arbeitseinheiten lagen die Prioritäten auf anderen Themen.
2.1.6 Ausbildung in Teilzeit ermöglichen und anbieten (§ 7a BBiG)	Wird ermöglicht und wahrgenommen.		

Maßnahmen aus dem GLP 2020-2023	Stand der Umsetzung zum 30.06.2023	Ziel erreicht?	Gründe der Zielverfehlung
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)	Der Sprachleitfaden wurde aktualisiert und hausweit verteilt. Neue Mitarbeitende werden in der Einführungsveranstaltung darauf hingewiesen. Andere PE Instrumente wurden nicht überprüft		Prioritätensetzung in Z 1.1 lag durch Vorgabe der Hausleitung auf den Stellenbesetzungsverfahren. Zudem war die Gender Mainstreaming Stelle 1.5 Jahre vakant.
3.1.2 Jährliche Gender-Analyse der Fortbildungsplanung und des internen Fortbildungsangebotes (und ggf. konzeptionelle Adjustierung)			Prioritätensetzung in Z 1.1 lag durch Vorgabe der Hausleitung auf den Stellenbesetzungsverfahren. Zudem war die Gender Mainstreaming Stelle 1.5 Jahre vakant.
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)	Es haben Fortbildungen zu geschlechtergerechter Sprache und unbewussten Vorurteilen/Stereotypen in 2020 und 2021 stattgefunden. Gesonderte Fortbildungen für Führungskräfte und Integration von Vereinbarkeitsthemen ist nicht erfolgt.		Prioritätensetzung in Z 1.1 lag durch Vorgabe der Hausleitung auf den Stellenbesetzungsverfahren. Zudem war die Gender Mainstreaming Stelle 1.5 Jahre vakant.
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)	In 2020 und 2021 wurde in der AL hierzu berichtet.		In den Folgejahren (2022-2023) erfolgte kein Bericht, da die Gender Mainstreaming Stelle erst im Mai 2023 wiederbesetzt war.
3.1.5 Multiplikator*innen Schulungen (1 Multiplikator*in pro Abt.) zur Verbreitung von Gender-Kompetenz und Etablierung eines Multiplikator*innen-Systems	Vorstellung eines Konzepts in der AL im Herbst 2021 erfolgt. Dort wurde das vorgeschlagene Vorgehen abgelehnt. Durch Vakanz der GM Stelle konnte das Thema im Bereich der GLB nicht weiter verfolgt werden		Gender Mainstreaming Stelle ab Ende 2021 vakant und erst im Mai 2023 wieder besetzt.

Maßnahmen aus dem GLP 2020-2023	Stand der Umsetzung zum 30.06.2023	Ziel erreicht?	Gründe der Zielverfehlung
3.1.6 Aktualisierung der Gender-Kompetenzen der Forschungsbeauftragten (FoBs) und von PB 1 bzgl. ihrer Genderrelevanz-Lotsefunktion bzw. Controlling-Funktion bei Genderrelevanz im REFOPLAN (1 Basisschulung zu Gender für Forschungsbeauftragte; Bericht zu Genderrelevanz in den Forschungsbeauftragten-Runden 1 x Jahr)	Die Forschungsbeauftragten haben zunächst ihr Selbstverständnis und ihre Rolle geschärft. Danach war die GM Stelle vakant.		Gender Mainstreaming Stelle ab Ende 2021 vakant und erst im Mai 2023 wiederbesetzt.
3.1.7 Chancengleichheitsmonitoring der REFOPLAN Vergabepraxis: Teilhabe von Männern und Frauen an den Forschungsprojekten analog zum DFG-Chancengleichheitsmonitoring	Vorhaben wurde umgesetzt und der Bericht auf der UBA Website veröffentlicht. Daraus abgeleitete Maßnahmen müssen noch umgesetzt werden.		
3.1.8 Gender-Evaluierung der Verbändeförderung (nach Genderrelevanz der Projekte und Teilhabe)	Wurde mit Maßnahme 3.1.7 stichprobenartig umgesetzt.		
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)	Die juristische Prüfung ist abgeschlossen, die Ergebnisse müssen noch in die Vergabapraxis eingearbeitet werden.		
3.1.10 Integration von Gleichstellungsaspekten in die Vergabapraxis von REFOPLAN-Vorhaben als Vergabekriterien und in der Projektdurchführung (Umsetzung der Empfehlungen der juristischen Prüfung und des EU Horizon2020 ACT Projektes)	Möglichkeiten der Umsetzung der Vorschläge aus dem Gutachten wurden in einem internen Workshop diskutiert und vereinbart. Durch Vakanz der GM Stelle konnte dies im Bereich der GLB jedoch nicht weiter vorangetrieben werden.		Gender Mainstreaming Stelle ab Ende 2021 vakant und erst im Mai 2023 wiederbesetzt.
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)	Genderrelevante Projekte erreichten eine Quote von 18,2% im REFOPLAN 2023 und eine Quote von 13,7% im REFOPLAN 2024. Eine IT-Vorschaltkomponente wurde eingeführt und erlaubt eine projektspezifische Beratung sowie ein verbessertes Monitoring		

Maßnahmen aus dem GLP 2020-2023	Stand der Umsetzung zum 30.06.2023	Ziel erreicht?	Gründe der Zielverfehlung
3.1.12 Verankerung von Gender Mainstreaming in der UBA GO			Für die GO Verantwortliche sehen die GO nicht als den richtigen Ort dafür an.
3.1.13 Wiederbewerbung Total E-Quality Prädikat mit Diversity Add-On	Wiederbewerbung war erfolgreich (Prädikat wurde zum vierten Mal verliehen)		

Thema 4: Kommunikation des Gleichstellungsplans

4.1 Befassung in der AL und Unterzeichnung durch P			
4.2 Kommunikation und Schulung (z.B. Webinar) der Führungskräfte und der Beschäftigten			Fehlende Kapazitäten zur Durchführung der Schulungen
4.3 Verteilung des GLP als Druckstück/elektronische Version an alle Führungskräfte zur Umsetzung			

4 Beschäftigungsstruktur

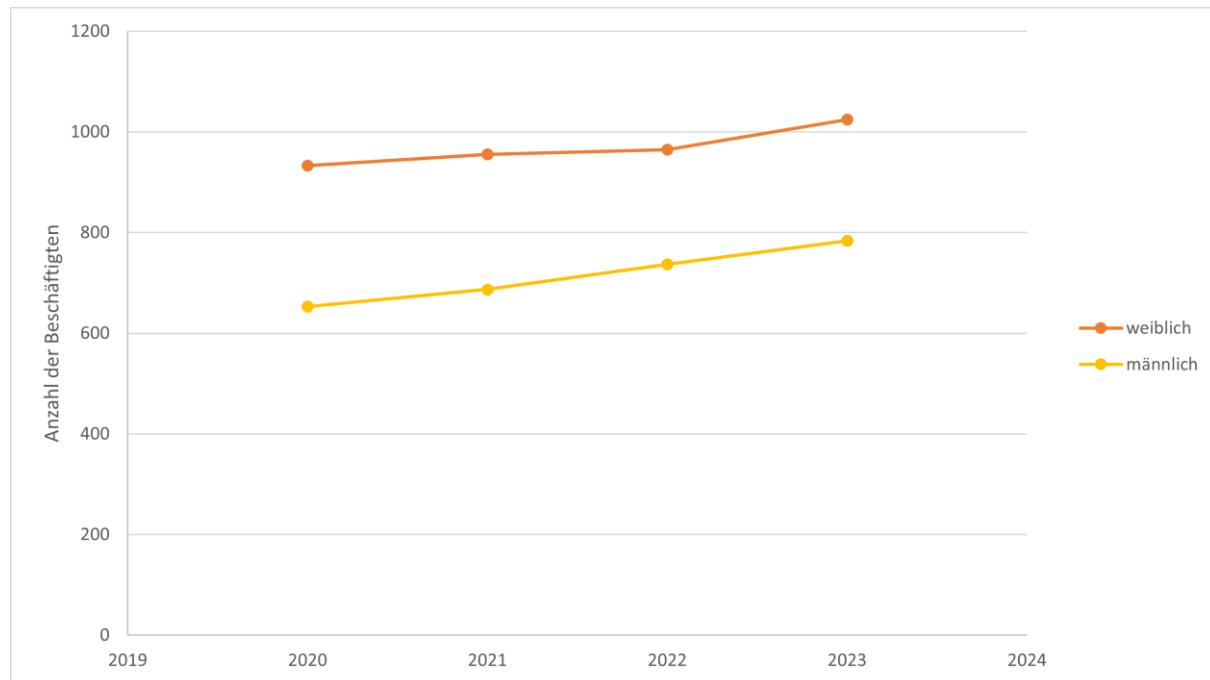
4.1 Gesamtpersonalstruktur

Am UBA arbeiteten zum Stichtag 30.6.2023 insgesamt 1809 Beschäftigte, davon sind rund 57 % weiblich und 43% männlich. Verglichen mit dem Gleichstellungsplan 2016-2019 stieg die Anzahl der Beschäftigten um 229 Beschäftigte, während das Geschlechterverhältnis nahezu konstant blieb.

Tabelle 1: Beschäftigte gesamt ohne Auszubildende (Stand: 30.6. des Jahres)

	weiblich	%	männlich	%	Gesamt
2020	933	58,8%	653	41,2%	1586
2021	955	58,2%	687	41,8%	1642
2022	965	56,7%	737	43,3%	1702
2023	1025	56,7%	784	43,3%	1809

Abbildung 1: Beschäftigte gesamt ohne Auszubildende (Stand: 30.6. des Jahres)



4.2 Beschäftigte nach Laufbahnen

Die Laufbahnguppe mit der geringsten Beschäftigtenzahl ist der einfache Dienst. Etwa ein Fünftel der Mitarbeitenden sind jeweils im mittleren und im gehobenen Dienst tätig. Der höhere Dienst ist mit 1033 Beschäftigten (zum Vergleich 2019: 859 Beschäftigte) die zahlenmäßig größte Laufbahnguppe.

Im einfachen Dienst sank der Frauenanteil leicht von 42,9% Prozent im Jahr 2019 auf 42,3 Prozent in 2023. Wie schon in der Vorperiode des letzten Gleichstellungsplans überwiegen trotz

leichten Rückgangs im mittleren Dienst die Frauen stark. Ihr Anteil liegt bei rund 72 Prozent (zum Vergleich 2019: 74 Prozent).

Im gehobenen Dienst ist der Anteil an Frauen mit 54 Prozent leicht rückläufig (2019: 59 Prozent). Im höheren Dienst liegt das Verhältnis von Frauen und Männern bei 52,8 Prozent, leicht unter dem Stand von 2019 (53,7 Prozent).

Abbildung 2: Beschäftigte nach Laufbahnen ohne Auszubildende (Stand: 30.6.2023)

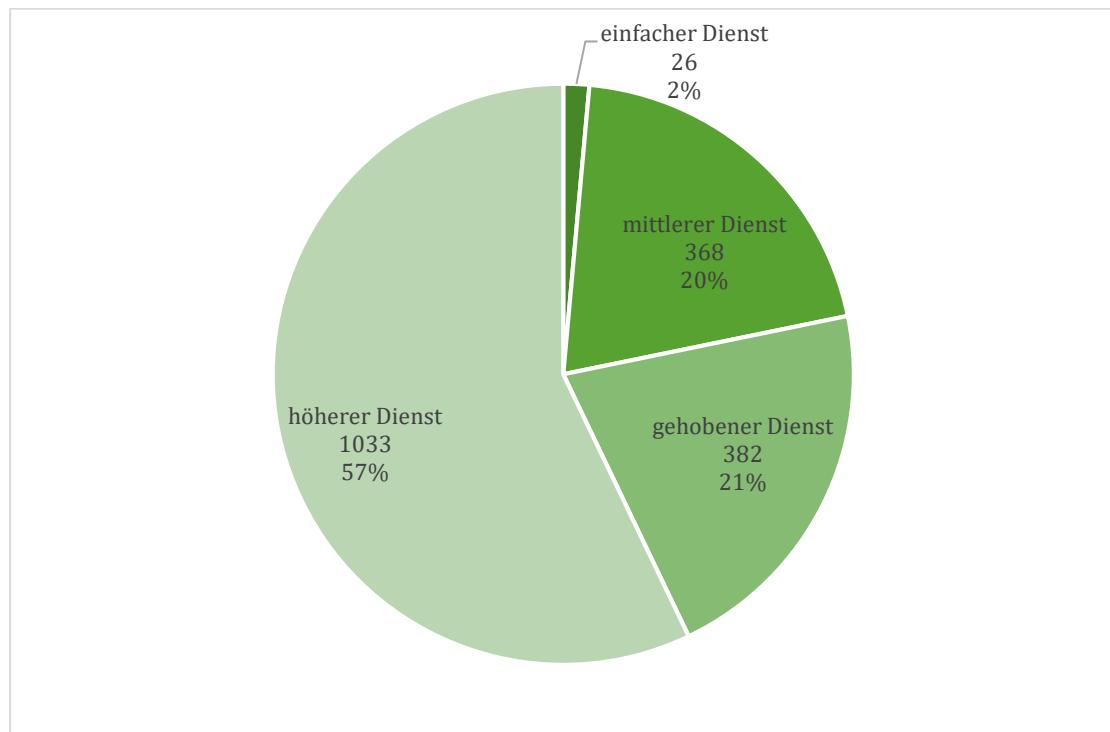


Tabelle 2: Beschäftigte nach Laufbahnen ohne Auszubildende (Stand: 30.6.2023)

	weiblich	%	männlich	%	Gesamt
eD	11	42,3%	15	57,7%	26
mD	263	71,5%	105	28,5%	368
gD	206	53,9%	176	46,1%	382
hD	545	52,8%	488	47,2%	1033
Gesamt	1025	56,7%	784	43,3%	1809

Tabelle 3: Verbeamtete Beschäftigte und Tarifbeschäftigte nach Laufbahnen ohne Auszubildende (Stand: 30.6.2023)

	Weiblich				Männlich				Gesamt				
	Beamtinnen %		TB %		Beamte %		TB %		Beamte %		TB %		Summe
eD	0	0,0	11	42,3	1	3,8	14	53,8	1	3,8	25	96,2	26
mD	40	10,9	223	60,6	8	2,2	97	26,4	48	13,0	320	87,0	368
gD	62	16,2	144	37,7	51	13,4	125	32,7	113	29,6	269	70,4	382
hD	172	16,7	373	36,1	177	17,1	311	30,1	349	33,8	684	66,2	1033
Summe	274	15,1	751	41,5	237	13,1	547	30,2	511	28,2	1298	71,8	1809

Im UBA arbeiten deutlich mehr Tarifbeschäftigte (71,8 Prozent) als verbeamtete Beschäftigte (28,2%). Im mittleren Dienst sind Frauen insgesamt zwar überrepräsentiert, jedoch gibt es deutliche Unterschiede zwischen der Aufteilung in Beamten*Beamte und Tarifbeschäftigte. Bei den Beamten*Beamtinnen ist das Verhältnis von Männern und Frauen im gehobenen und im höheren Dienst insgesamt ähnlich.

4.3 Beamten*Beamte

Im UBA sind 2023 511 Beamten*Beamte tätig. Davon sind 274 Frauen (zum Vergleich 2019: 206) und 237 Männer (zum Vergleich 2019: 199). Damit liegt der Frauenanteil bei den Beamten*Beamten über dem Männeranteil (53,6 Prozent Beamten, 46,4% Beamte).

Tabelle 4: Verbeamtete Beschäftigte nach Laufbahngruppen 2020-23 (Stand: 30.6.2023)

		weiblich		männlich		Gesamt
		2020	2021	2020	2021	
2020	eD	0	0	0,0%	1	100,0%
	mD	30	34	78,9%	8	21,1%
	gD	54	56	54,5%	46	45,5%
	hD	132	144	47,0%	149	53,0%
	Gesamt	216	234	51,6%	203	48,4%
		weiblich		männlich		Gesamt
2021	eD	0	0	0,0%	1	100,0%
	mD	30	34	81,0%	8	19,0%
	gD	54	56	54,9%	46	45,1%
	hD	132	144	46,9%	149	53,1%
	Gesamt	216	234	51,8%	203	48,2%

		weiblich		männlich		Gesamt
2022	eD	0	0,0%	1	100,0%	1
	mD	37	82,2%	8	17,8%	45
	gD	56	53,8%	48	46,2%	104
	hD	160	47,5%	177	52,5%	337
	Gesamt	253	52,0%	234	48,0%	487
		weiblich		männlich		Gesamt
2023	eD	0	0,0%	1	100,0%	1
	mD	40	83,3%	8	16,7%	48
	gD	62	54,9%	51	45,1%	113
	hD	172	49,3%	177	50,7%	349
	Gesamt	274	53,6%	237	46,4%	511

Am stärksten ist der Anteil der Beamtinnen im mittleren Dienst. im höheren Dienst, der die Be- soldungsgruppen für die Führungspositionen enthält, sind sie aber unterrepräsentiert⁸.

4.3.1 Verbeamtungen

Verbeamtungen erfolgen entsprechend den rechtlichen Rahmenbedingungen des Bundesbeamtengesetzes und der Bundeslaufbahnverordnung. Im mittleren Dienst und im gehobenen Dienst gab es mehr Verbeamtungen von Frauen als von Männern. Im höheren Dienst war das Verhältnis nahezu ausgeglichen.

Tabelle 5: Verbeamtungen (zum 30.6. des Jahres)

	eD		mD		gD		hD		Gesamt	
	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m
2020	0	0	2	0	3	0	9	10	14	10
2021	0	0	4	1	5	2	15	19	24	22
2022	0	0	3	1	2	2	20	18	25	21
2023	0	0	3	1	3	3	9	8	15	12
Gesamt	0	0	12	3	13	7	53	55	78	65

⁸ Gemäß §3(9) BGleG werden Frauen als unterrepräsentiert definiert wenn ihr jeweiliger Anteil an der Gesamtzahl der weiblichen und männlichen Beschäftigten in einem einzelnen Bereich unter 50 Prozent liegt; bei einer ungeraden Gesamtzahl der weiblichen und männlichen Beschäftigten sind Frauen unterrepräsentiert, wenn das Ungleichgewicht mindestens zwei Personen beträgt

4.4 Tarifbeschäftigte

Im UBA waren zum Stichtag 30.6.2024 1610 Tarifbeschäftigte tätig. Davon sind 60,2 Prozent Frauen (zum Vergleich 2019: 61,3 Prozent) und 39,8 Prozent Männer (zum Vergleich 2019: 38,7 Prozent). Damit ist der Frauenanteil im Vergleich zu 2019 um 1,1 Prozentpunkte gesunken bzw. der Männeranteil um 1,1 Prozentpunkte gestiegen. Frauen stellen dabei in allen Laufbahngruppen außer dem einfachen Dienst die Mehrheit.

Tabelle 6: Tarifbeschäftigte 2020-2023

		Weiblich		männlich		Gesamt
2020	eD	12	42,9%	16	57,1%	28
	mD	187	72,8%	70	27,2%	257
	gD	136	57,9%	99	42,1%	235
	hD	337	49,5%	344	50,5%	681
	Gesamt	717	57,0%	540	43,0%	1257
		Weiblich		männlich		Gesamt
2021	eD	11	44,0%	14	56,0%	25
	mD	192	71,1%	78	28,9%	270
	gD	135	56,0%	106	44,0%	241
	hD	612	63,2%	357	36,8%	969
	Gesamt	990	63,7%	565	36,3%	1555
		Weiblich		männlich		Gesamt
2022	eD	11	44,0%	14	56,0%	25
	mD	187	69,8%	81	30,2%	268
	gD	138	53,5%	120	46,5%	258
	hD	596	61,1%	379	38,9%	975
	Gesamt	969	61,6%	605	38,4%	1574
		Weiblich		männlich		Gesamt
2023	eD	11	44,0%	14	56,0%	25
	mD	189	69,2%	84	30,8%	273
	gD	144	53,5%	125	46,5%	269
	hD	625	59,9%	418	40,1%	1043
	Gesamt	1003	60,5%	654	39,5%	1657

4.5 Auszubildende

Tabelle 7: Auszubildende im Zeitraum 2020-2023

Abschluss	Beruf	Standort	w	m
Auszubildende mit Abschluss im Jahr 2020				
2020	Biologielaborant*in	Berlin	1	1
2020	Chemielaborant*in	Bad Elster	0	1
2020	Chemielaborant*in	Berlin	1	1
2020	FA für Medien- und Informationsdienste	Berlin	1	0
2020	FA für Medien- und Informationsdienste	Dessau-Roßlau	3	0
2020	Fachinformatiker*in	Dessau-Roßlau	0	2
2020	Verwaltungsfachangestellte*r	Dessau-Roßlau	3	0
Auszubildende mit Abschluss im Jahr 2021				
2021	Biologielaborant*in	Berlin	2	0
2021	BSc. mit integrierter Berufsausbildung	Berlin	1	1
2021	Chemielaborant*in	Berlin	1	2
2021	Chemielaborant*in	Bad Elster	1	0
2021	FA für Medien- und Informationsdienste	Dessau-Roßlau	3	1
2021	Fachinformatiker*in	Dessau-Roßlau	0	1
2021	Verwaltungsfachangestellte*r	Dessau-Roßlau	2	4
2021	Verwaltungsfachangestellte*r	Berlin	1	1
Auszubildende mit Abschluss im Jahr 2022				
2022	Biologielaborant*in	Bad Elster	0	1
2022	Chemielaborant*in	Berlin	2	1
2022	FA für Medien- und Informationsdienste	Dessau-Roßlau	1	2
2022	Verwaltungsfachangestellte*r	Dessau-Roßlau	3	3
Auszubildende mit Abschluss im Jahr 2023				
2023	Biologielaborant*in	Bad Elster	1	0
2023	Chemielaborant*in	Berlin	0	1
2023	Chemielaborant*in	Bad Elster	0	1
2023	FA für Medien- und Informationsdienste	Dessau-Roßlau	2	0
2023	Verwaltungsfachangestellte*r	Dessau-Roßlau	2	3

4.6 Befristet Beschäftigte

Zum Stichtag 30.6.203 waren im UBA 183 Beschäftigte (zum Vergleich 2019: 276 Beschäftigte) in einem befristeten Arbeitsverhältnis. Das entspricht einem Befristungsanteil von 10,1 Prozent (zum Vergleich 2019: 17,5 Prozent). Frauen sind mit 54,1 Prozent nicht mehr überrepräsentiert im Vergleich zu ihrer Grundgesamtheit im UBA.

Tabelle 8: Befristete Beschäftigte 2020-2023

	Gesamt	befristet Gesamt	%	weiblich	%	männlich	%
2020	1586	227	14,3%	130	57,3%	97	42,7%
2021	1642	203	12,4%	121	59,6%	82	40,4%
2022	1702	168	9,9%	93	55,4%	75	44,6%
2023	1809	183	10,1%	99	54,1%	84	45,9%

Abbildung 3: Befristete Beschäftigte 2020-2023

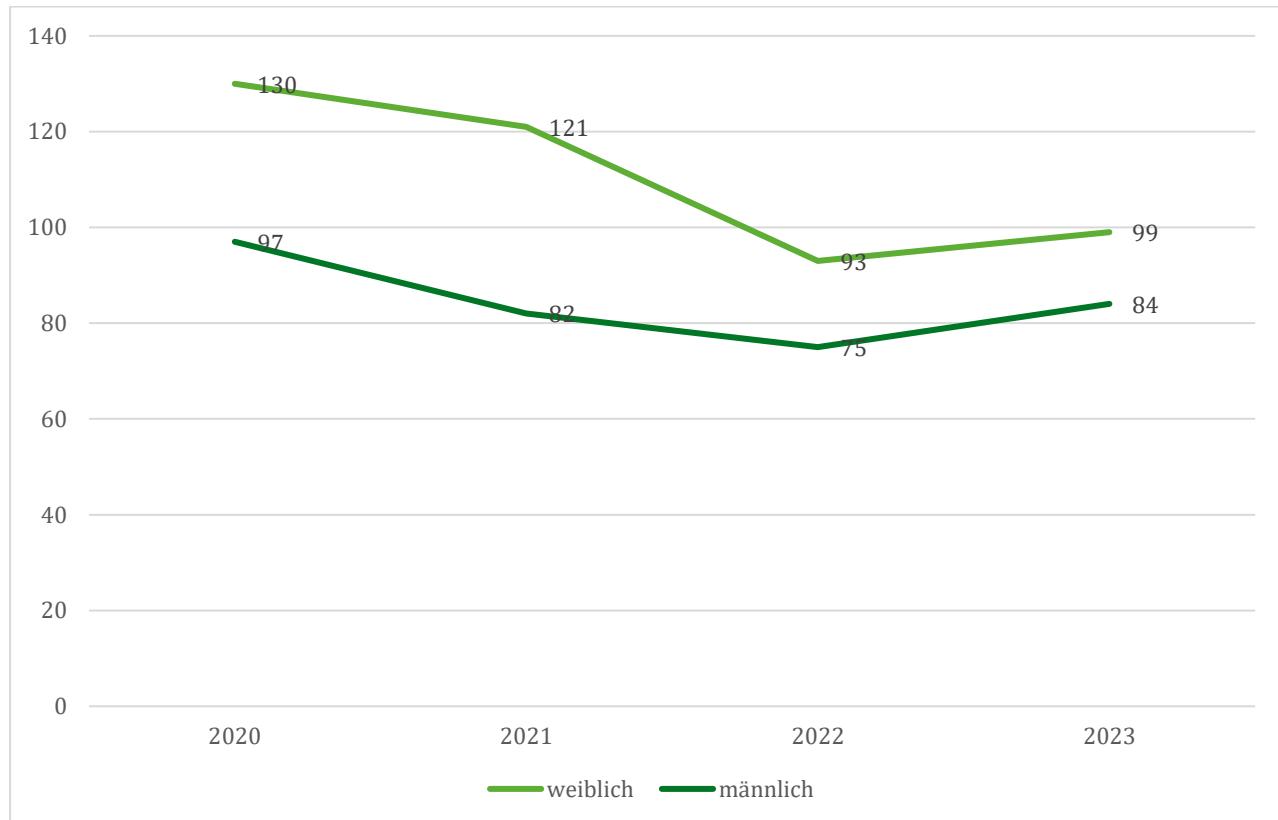


Tabelle 9: Entfristungsmonitoring (entfristet aus Zeitverträgen. Stand 30.6. j.J.)

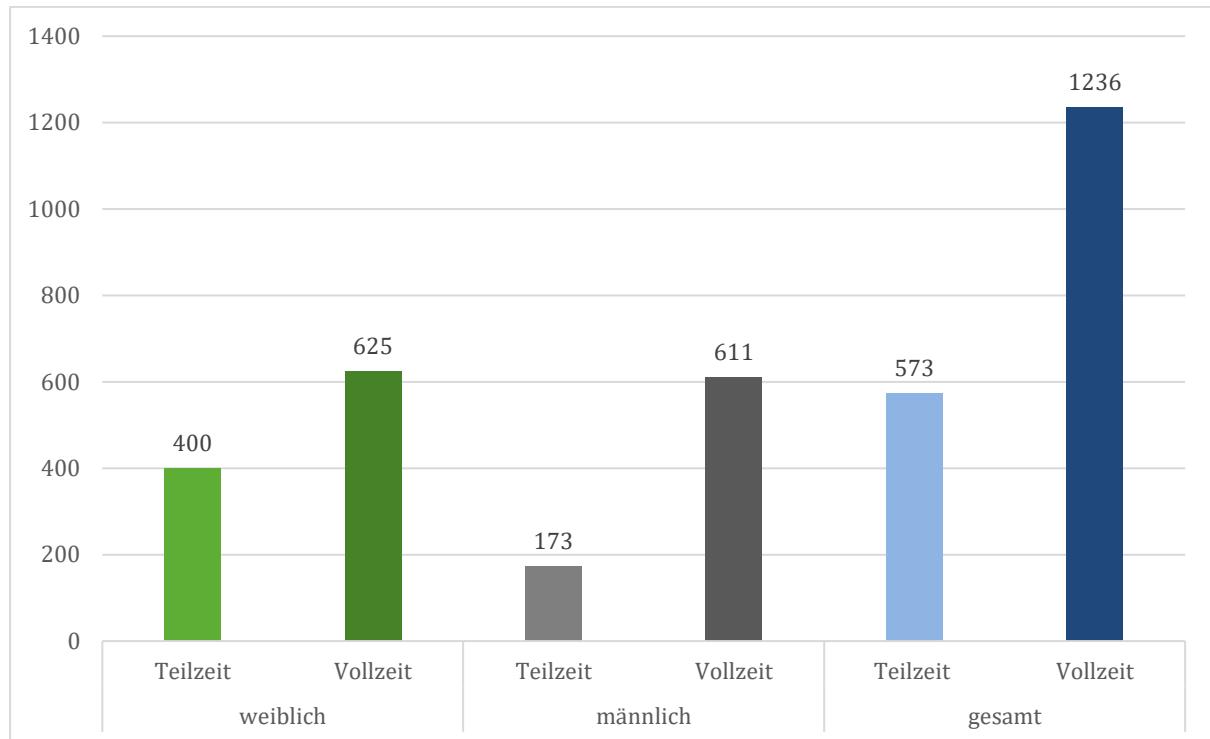
	weiblich					männlich					Summe
	Gesamt	eD	mD	gD	hD	Gesamt	eD	mD	gD	hD	
Entfristungen 2020											
Gesamt	45	0	11	5	29	30	1	2	5	22	75
Davon Teilzeit	2	0	0	0	2	0	0	0	0	0	2
Davon Vollzeit	43	0	11	5	27	30	1	2	5	22	73
Entfristungen 2021											
Gesamt	36	0	6	5	25	33	0	4	4	25	69
Davon Teilzeit	1	0	0	1	0	2	0	0	0	2	3
Davon Vollzeit	35	0	6	4	25	31	0	4	4	23	66
Entfristungen 2022											
Gesamt	43	0	10	8	25	34	0	2	8	24	77
Davon Teilzeit	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	1
Davon Vollzeit	43	0	10	8	25	33	0	2	8	23	76
Entfristungen 2023											
Gesamt	25	0	7	3	15	18	0	3	2	13	43
Davon Teilzeit	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	1
Davon Vollzeit	25	0	7	3	15	17	0	3	2	12	42
Entfristungen gesamt											
	149	0	34	21	94	115	1	11	19	84	264

4.7 Teilzeitbeschäftigung

Tabelle 10: Teilzeitbeschäftigte und Vollzeitbeschäftigte 2020-2023

	weiblich		männlich		gesamt	
	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit
2020	416	517	158	495	574	1012
2021	411	544	161	526	572	1070
2022	382	583	166	571	548	1154
2023	400	625	173	611	573	1236

Abbildung 4: Teilzeit/Vollzeitbeschäftigung; Stand 30.6.2023



Dieser Abschnitt stellt das Verhältnis von Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung im UBA dar. 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 Mitarbeitenden, 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 Belege 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 2023 waren 400 Frauen (69,8 Prozent) und 173 Männer (30,2 Prozent) in Teilzeit im UBA beschäftigt. Zum Vergleich: Im Jahr 2019 waren 419 Frauen (70,7 Prozent) und 174 Männer (29,3 Prozent) in Teilzeit beschäftigt. Teilzeitbeschäftigung im UBA ist in den vergangenen Jahren in absoluten Zahlen relativ gleichgeblieben und wird stärker von Frauen in Anspruch genommen.

Tabelle 11: Teilzeitbeschäftigungen (Stand 30.6. j.J.)

		weiblich	%	männlich	%	Gesamt
2020	Gesamt	416	72,5%	158	27,5%	574
	< 50 %	19	79,2%	5	20,8%	24

		weiblich	%	männlich	%	Gesamt
	≥ 50 %	119	78,8%	32	21,2%	151
	≥ 75 %	207	69,9%	89	30,1%	296
	≥ 90 %	71	68,9%	32	31,1%	103
2021	Gesamt	411	71,9%	161	28,1%	572
	< 50 %	11	64,7%	6	35,3%	17
	≥ 50 %	129	74,6%	44	25,4%	173
	≥ 75 %	204	70,8%	84	29,2%	288
	≥ 90 %	67	71,3%	27	28,7%	94
2022	Gesamt	382	69,7%	166	30,3%	548
	< 50 %	5	0,0%	5	0,0%	10
	≥ 50 %	126	72,4%	48	27,6%	174
	≥ 75 %	198	69,2%	88	30,8%	286
	≥ 90 %	53	67,9%	25	32,1%	78
2023	Gesamt	400	69,8%	173	30,2%	573
	< 50 %	5	83,3%	1	16,7%	6
	≥ 50 %	130	74,3%	45	25,7%	175
	≥ 75 %	210	66,9%	104	33,1%	314
	≥ 90 %	55	70,5%	23	29,5%	78

Arbeitszeitreduzierungen werden auch im Zeitumfang unterschiedlich in „Anspruch genommen. Am häufigsten werden Arbeitszeitreduzierungen auf 75 bis 89 Prozent der wöchentlichen Vollarbeitszeit in Anspruch genommen. Hier unterscheiden sich Frauen und Männer nicht.

4.8 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 BGleG 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 gesetzeskonformen Anteil schwerbehinderter Beschäftigter an, musste jedoch bis 2023 ein Absinken der Quote auf 5,3 Prozent verzeichnen.

Tabelle 12: Schwerbehinderte Beschäftigte; Stand: 30.6. j. J.

	weiblich	männlich	Gesamt	Quote
2020	55	40	95	6,0%
2021	57	46	103	6,3%
2022	49	43	92	5,4%
2023	53	43	96	5,3%

5 Führungspositionen

Am 12.8.2021 ist das Zweite Führungspositionen-Gesetz (FüPoG II) in Kraft getreten, welches das seit 2015 geltende Führungspositionen-Gesetz ergänzt und weiterentwickelt. FüPoG II verankert der Bund für die öffentliche Verwaltung das Ziel, bis 2025 die gleichberechtigte Teilhabe an Führungspositionen zu erreichen. Mit dem BGleG 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, sowie Sachgebietsleitungen) sind überwiegend mit Männern (rund 59 Prozent Männer und rund 41 Prozent Frauen) besetzt.

Tabelle 13: Führungspositionen inkl. Sachgebietsleitungen; (Stand 30.6. j.J.)

	weiblich	%	männlich	%	Gesamt
2020	56	40,0%	84	60,0%	140
2021	58	39,5%	89	60,5%	147
2022	62	40,0%	93	60,0%	155
2023	67	40,4%	99	58,6%	166

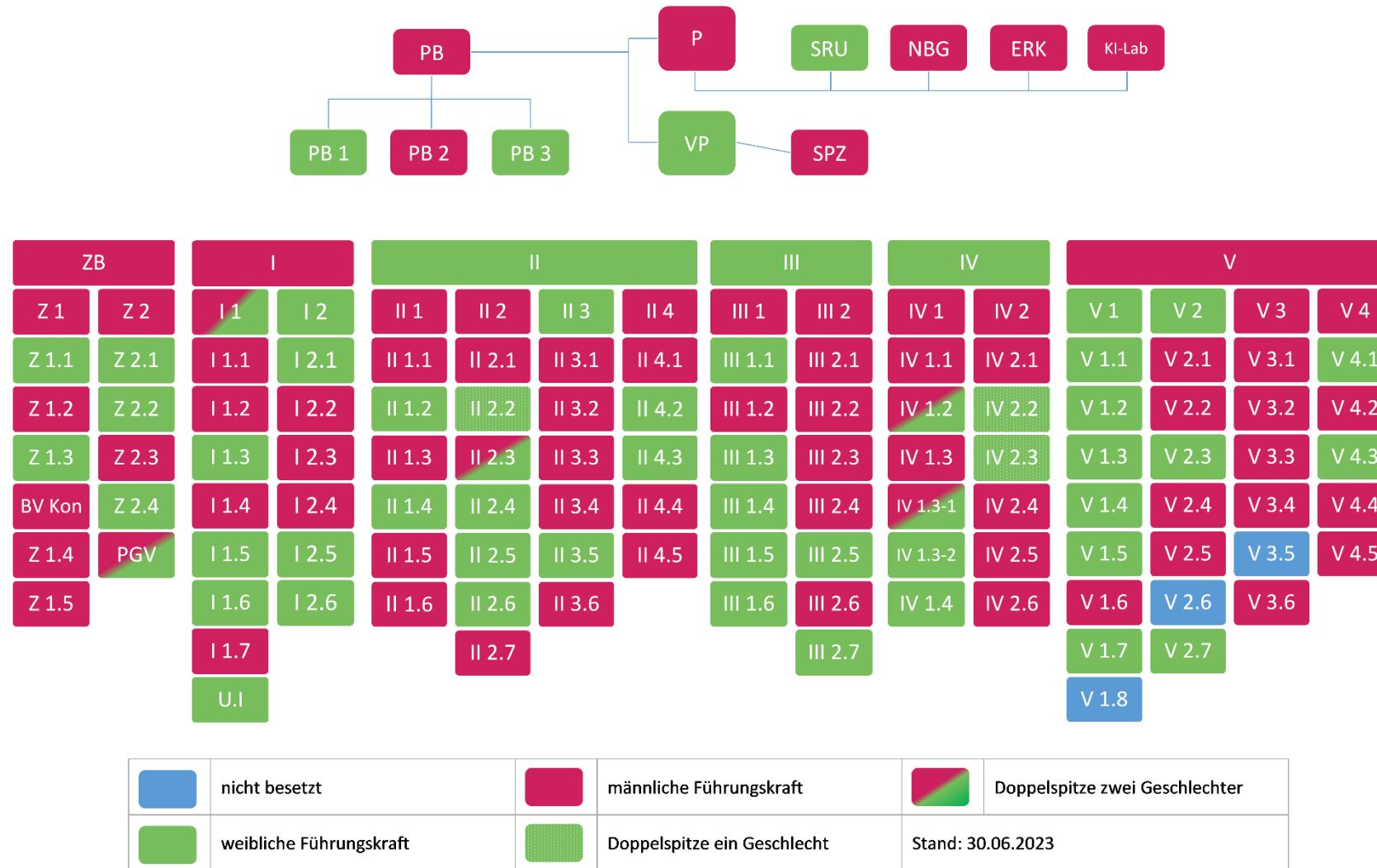
Im Bereich der Amtsleitung war das Verhältnis von Frauen und Männern zum Stichtag ausgeglichen. Das Ziel des Gleichstellungsplans 2020-2023, den Frauenanteil insgesamt von 45 Prozent auf 48 Prozent zu steigern, wurde jedoch verfehlt. Frauen sind am stärksten bei den Sachgebietsleitungen unterrepräsentiert.

Tabelle 14: Führungspositionen nach Typ 2020-2023; (Stand 30.6.j.J.)

		weiblich		männlich		Gesamt
2020	Gesamt	56	40,0%	84	60,0%	140
	Amtsleitung	4	50,0%	4	50,0%	8
	Abteilungsleitung	5	29,4%	12	70,6%	17
	Fachgebiets-/Referatsleitung	43	44,8%	53	55,2%	96
	Sachgebietsleitung	4	21,1%	15	78,9%	19
2021	Gesamt	58	39,5%	89	60,5%	147
	Amtsleitung	3	50,0%	3	50,0%	6
	Abteilungsleitung	5	31,3%	11	68,8%	16
	Fachgebiets-/Referatsleitung	44	42,7%	59	57,3%	103
	Sachgebietsleitung	6	27,3%	16	72,7%	22

		weiblich		männlich		Gesamt
2022	Gesamt	62	40,0%	93	60,0%	155
	Amtsleitung	3	33,3%	6	66,7%	9
	Abteilungsleitung	8	44,4%	10	55,6%	18
	Fachgebiets-/Referatsleitung	46	44,2%	58	55,8%	104
	Sachgebietsleitung	5	20,8%	19	79,2%	24
2023	Gesamt	67	40,4%	99	59,6%	166
	Amtsleitung	4	50,0%	4	50,0%	8
	Abteilungsleitung	6	30,0%	14	70,0%	20
	Fachgebiets-/Referatsleitung	53	46,1%	62	53,9%	115
	Sachgebietsleitung	4	17,4%	19	82,6%	23

Abbildung 5: Frauen/Männeranteile in Führungspositionen (Stand: 30.6.2023)



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

Die Vereinbarkeit von und für Führungskräfte mit Lebensphasenbezug ist ein erklärtes Ziel des UBA (Thema 2 des Audit-Handlungsprogramms) und Führung kann in Teilzeit ausgeübt werden.

Die Inanspruchnahme von Teilzeit für Führungskräfte ist leicht rückläufig. Zum Stichtag 30.6.2023 übten 19 Führungskräfte (9 Frauen, 10 Männer) ihre Tätigkeit in Teilzeit aus. Zum Vergleich: in 2019 gab es 24 Führungskräfte (12 Frauen, 12 Männer), die ihre Position in Teilzeit ausübten.

Tabelle 15: Teilzeitbeschäftigung nach Leitungsebenen; Stand: 30.6.2023

		weiblich		männlich		Gesamt	
		Teilzeit		Teilzeit		Teilzeit	
2020	Gesamt	12	8,6%	11	7,9%	23	16,4%
	Amtsleitung	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Abteilungsleitung	1	5,9%	0	0,0%	1	5,9%
	Fachgebiets-/Referatsleitung	9	9,4%	9	9,4%	18	18,8%
	Sachgebietsleitung	2	10,5%	2	10,5%	4	21,0%
2021	Gesamt	11	7,5%	7	4,8%	18	12,2%
	Amtsleitung	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Abteilungsleitung	2	12,5%	0	0,0%	2	12,5%
	Fachgebiets-/Referatsleitung	6	5,8%	6	5,8%	12	11,6%
	Sachgebietsleitung	3	13,6%	1	4,5%	4	18,1%
2022	Gesamt	11	7,1%	8	5,2%	19	12,3%
	Amtsleitung	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Abteilungsleitung	2	11,1%	0	0,0%	2	11,1%
	Fachgebiets-/Referatsleitung	7	6,7%	6	5,8%	13	12,5%
	Sachgebietsleitung	2	8,3%	2	8,3%	4	16,6%
2023	Gesamt	9	5,3%	10	5,9%	19	11,2%
	Amtsleitung	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
	Abteilungsleitung	2	8,7%	0	0,0%	2	8,7%
	Fachgebiets-/Referatsleitung	7	6,1%	7	6,1%	14	12,2%
	Sachgebietsleitung	0	0,0%	3	13,0%	3	13,0%

5.2 Stellenbesetzungsverfahren für Führungspositionen

Ein Ansatzpunkt Frauen bei der Besetzung von Führungspositionen zu fördern, bietet das Stellenbesetzungsverfahren. Von 2020 bis zum Stichtag 2023 wurden insgesamt 65 Stellen für Führungspositionen im UBA ausgeschrieben, von denen 50 Stellen besetzt wurden. Bezogen auf die Führungsebenen stellt sich die Situation wie folgt dar:

Tabelle 16: Bewerbungsverfahren für Führungspositionen (2020-2023)

Position	Jahr	Stellen	Bewerbungen					Einstellungen		
			Frauen	%	Männer	%	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt
FBL	2020	keine								
	2021	1	7	28%	18	72%	25	0	1	1
	2022	1	7	41%	10	59%	17	1	0	1
	2023	1	2	29%	5	71%	7	0	1	1
AbtL	2020	keine								
	2021	3	7	24%	22	76%	29	2	1	3
	2022	6	29	35%	53	65%	60	3	3	6
	2023	2	2	22%	7	78%	9	0	2	2
FGL	2020	11	43	32%	91	68%	134	4	4	8
	2021	14	33	33%	67	67%	100	7	6	13
	2022	5	18	30%	42	70%	60	3	1	4
	2023	14	16	32%	34	68%	50	4	2	6
SGL	2020	1	4	80%	1	20%	5	2	1	3
	2021	3	3	38%	5	63%	8	0	1	1
	2022	1	0	0%	1	100%	1	0	0	0
	2023	2	4	36%	7	64%	11	0	1	1
Summe 2020-2023		65	175	33%	363	67%	538	26	24	50

6 Leistungsorientierte Bezahlung und Leistungsprämien

6.1 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 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 17: Leistungsprämien und Zulagen für verbeamtete Beschäftigte 2020-2023

	eD		mD		gD		hD		Gesamt	
	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m
2020	0	0	9	2	11	12	13	14	33	28
2021	0	1	9	0	9	10	18	19	36	30
2022	0	0	11	2	13	13	16	19	40	34
2023	0	0	6	2	13	7	27	16	46	25
Gesamt	0	1	35	6	46	42	74	68	155	117

Im Berichtszeitraum wurden die Leistungselemente mehrheitlich an Beamtinnen vergeben.

6.2 Leistungsorientierte Bezahlung der Tarifbeschäftigte

Durch den TVöD wurde zum 1.1.2007 eine Entgeltkomponente für die Tarifbeschäftigte 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 I: Anforderungen nicht oder weniger erfüllt (Wert 0,50)

Stufe II: Anforderungen erfüllt (Wert 1)

Stufe III: Anforderungen übertrroffen (Wert 1,50)

Tabelle 18: Leistungsorientierte Bezahlung der Tarifbeschäftigte 2020-2023

2020	weiblich						männlich						Gesamt
	Vz	in %	Tz	in %	Gesamt	in %	Vz	in %	Tz	in %	Gesamt	in %	
I	11	42,3	7	26,9	18	69,2	6	23,1	2	7,7	8	30,8	26
II	71	28,3	70	27,9	141	56,2	82	32,7	28	11,2	110	43,8	251
III	308	33,6	254	27,7	562	61,2	259	28,2	97	10,6	356	38,8	918
2021	weiblich						männlich						Gesamt
	Vz	in %	Tz	in %	Gesamt	in %	Vz	in %	Tz	in %	Gesamt	in %	
I	15	62,5	3	12,5	18	75,0	6	25,0	0	0,0	6	25,0	24
II	84	31,8	64	24,2	148	56,1	87	33,0	29	11,0	116	43,9	264
III	312	33,5	243	26,1	555	59,6	284	30,5	92	9,9	376	40,4	931
2022	weiblich						männlich						Gesamt
	Vz	in %	Tz	in %	Gesamt	in %	Vz	in %	Tz	in %	Gesamt	in %	
I	15	51,7	2	6,9	17	58,6	9	31,0	3	10,3	12	41,4	29
II	68	26,1	66	25,3	134	51,3	93	35,6	34	13,0	127	48,7	261
III	342	35,7	223	23,3	565	59,0	307	32,1	86	9,0	393	41,0	959
2023 ⁹	weiblich						männlich						Gesamt
	Vz	in %	Tz	in %	Gesamt	in %	Vz	in %	Tz	in %	Gesamt	in %	
I	66	37,3	32	18,1	98	55,4	57	32,2	22	12,4	79	44,6	177
II	81	30,1	59	21,9	140	52,0	104	38,7	25	9,3	129	48,0	269
III	323	35,5	218	23,9	541	59,4	283	31,1	87	9,6	370	40,6	911

⁹ Die Daten aus 2023 sind noch nicht valide, da zum Zeitpunkt der Erstellung des GLP 11 Leistungsbewertungen noch nicht bei Z 1.1 vorlagen.

7 Beförderungen und Höhergruppierungen

7.1 Beförderungen von Beamtinnen*Beamten

Bei Beförderungen und Höhergruppierungen sind Frauen bei gleicher Qualifikation gemäß § 8 BGleG 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 2020-2023 wurden 229 Beamtinnen*Beamte befördert (Vergleich 2016-2019: 69). Der Gesamtfrauenanteil lag bei 59,0 Prozent (zum Vergleich 2016-2019: 62,3 Prozent).

Tabelle 19: Vollzogene Beförderungen von Beamtinnen und Beamten 2020-2023

	eD			mD			gD			hD			Gesamt		
	w	m	Σ	w	m	Σ	w	m	Σ	w	m	Σ	w	m	Σ
2020	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	0	1
2021	0	0	0	9	1	10	17	7	24	0	4	4	26	12	38
2022	0	0	0	0	0	0	7	6	13	37	38	75	44	44	88
2023	0	0	0	23	2	25	11	9	20	30	27	57	64	38	102
Gesamt	0	0	0	32	3	35	35	22	57	68	69	137	135	94	229

7.2 Höhergruppierungen von Tarifbeschäftigte

Die Höhergruppierung von Tarifbeschäftigte gehört zum „beruflichen Aufstieg“ im Sinne des BGleG. Im Berichtszeitraum wurden 36 Frauen und 30 Männer höhergruppier, was bedeutet, dass Männer stärker von Höhergruppierungen profitierten, als es ihrem Anteil in der Grundgesamtheit entspricht.

Tabelle 20: Höhergruppierungen von Tarifbeschäftigte für den Zeitraum 2020-2023

	weiblich	%	männlich	%	Gesamt
mD	14	63,6%	8	36,4%	22
2020	7	87,5%	1	12,5%	8
2021	0	0,0%	1	100,0%	1
2022	5	62,5%	3	37,5%	8
2023	2	40,0%	3	60,0%	5

	weiblich	%	männlich	%	Gesamt
gD	9	52,9%	8	47,1%	17
2020	1	50,0%	1	50,0%	2
2021	0	0,0%	2	100,0%	2
2022	6	66,7%	3	33,3%	9
2023	2	50,0%	2	50,0%	4
hD	13	48,1%	14	51,9%	27
2020	2	50,0%	2	50,0%	4
2021	1	25,0%	3	75,0%	4
2022	6	85,7%	1	14,3%	7
2023	4	33,3%	8	66,7%	12
Gesamt	36	54,5%	30	45,5%	66

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 11 Frauen und 5 Männer mit Laufbahnwechsel höhergruppiert.

Tabelle 21: Höhergruppierungen von Tarifbeschäftigte mit Laufbahnwechsel

	weiblich	%	männlich	%	Gesamt
gD	4	66,7%	2	33,3%	6
2020	0	0,0%	0	0,0%	0
2021	2	100,0%	0	0,0%	2
2022	1	50,0%	1	50,0%	2
2023	1	50,0%	1	50,0%	2
hD	7	70,0%	3	30,0%	10
2020	1	100,0%	0	0,0%	1
2021	3	75,0%	1	25,0%	4
2022	1	33,3%	2	66,7%	3
2023	2	100,0%	0	0,0%	2
Gesamt	11	68,8%	5	31,3%	16

8 Bewerbungen und Personalauswahl

Tabelle 22: Bewerbungen und erfolgte Stellenbesetzungen 2020-23

Jahr	Laufbahn	w_Bewer-bung	m_Bewer-bung	w_Beset-zung	m_Beset-zung	gesamt-Besetzung
2020	eD	0	0	0	0	0
2020	mD	208	121	13	8	21
2020	gD	308	564	9	6	15
2020	hD	490	564	25	28	53
2021	eD	2	45	0	0	0
2021	mD	168	68	23	10	33
2021	gD	153	172	17	22	39
2021	hD	758	877	53	48	101
2022	eD	0	0	0	0	0
2022	mD	458	219	12	13	25
2022	gD	308	322	32	25	57
2022	hD	1.278	1.613	91	94	185
2023	eD	0	0	0	0	0
2023	mD	454	191	15	7	22
2023	gD	309	301	25	14	39
2023	hD	949	1.026	26	55	81
2020	Ausbildung	176	107	7	2	9
2021	Ausbildung	347	319	10	6	16
2022	Ausbildung	204	242	10	6	16
2023	Ausbildung	131	118	6	3	9

9 Fort- und Weiterbildung

Die Dienststelle hat gemäß § 10 BGleG 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 dargestellt. 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 BGleG.

Abbildung 6: Fortbildungen für die Jahre 2020-2023

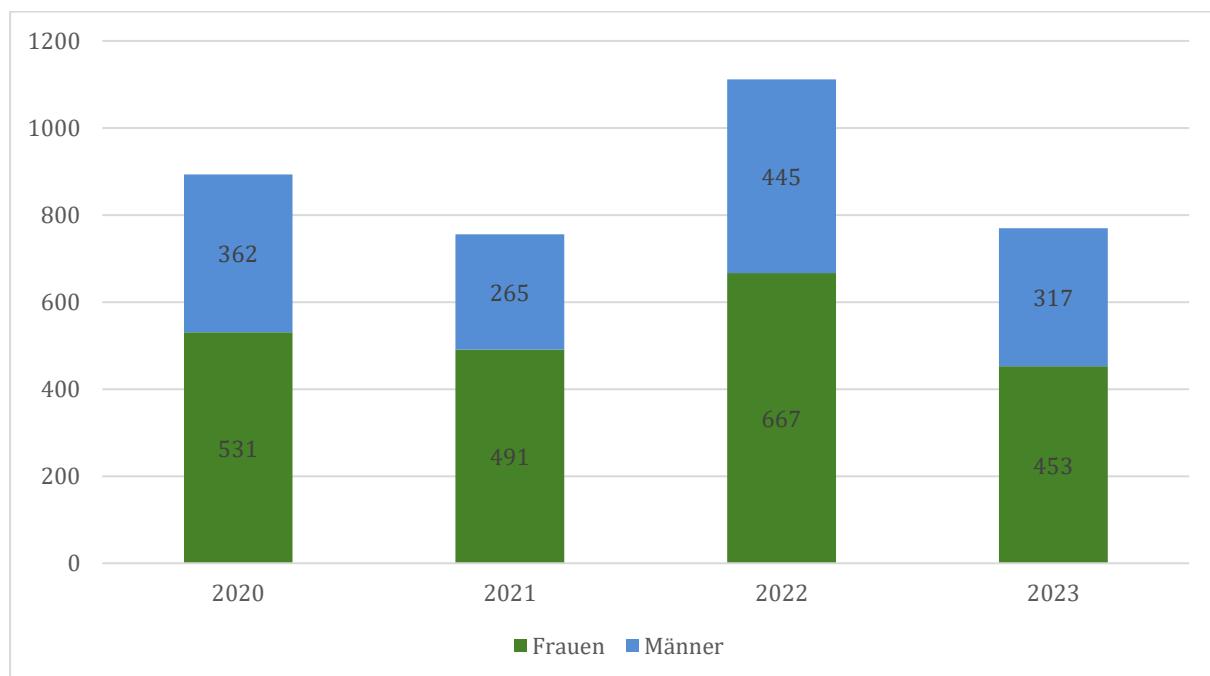


Tabelle 23: Fortbildungen nach Laufbahnen (2023)

Laufbahn	Vollzeit				Teilzeit			
	w	m	w %	m %	m	w	w %	m %
eD	6	2	75,0	25,0	0	0	0	0
mD	53	25	67,9	32,1	28	4	87,5	12,5
gD	64	47	57,7	42,3	27	7	79,4	20,6
hD	181	196	48,0	52,0	94	36	72,3	27,7
Summe	304	270	53,0	47,0	149	47	76,0	24,0

Im Betrachtungszeitraum nahmen keine familienbedingt beurlaubten Beschäftigten an Fortbildungen teil.

9.1 Aufstiegsfortbildungen

Gemäß § 10 Abs. 3 BGleG 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.

Folgende Qualifizierungsmaßnahmen wurden im UBA ausgeschrieben:

- ▶ Fortbildung zum*zur Verwaltungsfachwirt*in beim Bundesverwaltungsamt

Für die Tarifbeschäftigte ohne Hochschulabschluss bot diese Fortbildung die Möglichkeit, sich für Tätigkeiten in den Entgeltgruppen 9b bis 12 zu qualifizieren.

Um die Teilnahme an der Fortbildung mit Beginn 2020 bewarb sich eine Beschäftigte. Die Bewerberin erfüllte die Teilnahmevoraussetzungen nicht und konnte deswegen nicht zum Auswahlverfahren angemeldet werden.

Um die Teilnahme an der Fortbildung mit Beginn 2021 bewarb sich ein Beschäftigter. Der Bewerber zog im weiteren Verfahren seine Bewerbung zurück.

Um die Teilnahme an der Fortbildung mit Beginn 2022 bewarben sich eine Beschäftigte und ein Beschäftigter. Da das BVA im weiteren Verlauf mitteilte, dass es keinen Lehrgang am Standort Berlin geben wird, sondern nur am Standort Brühl zogen beide ihre Bewerbungen zurück.

Für das Jahr 2023 wurde die Fortbildung nicht vom BVA angeboten. Somit erfolgte auch keine Ausschreibung im UBA.

- ▶ Diplomstudiengang „Verwaltungsmanagement“ an der Hochschule des Bundes

Dieser Studiengang bietet Beamten*Beamtinnen des mittleren nichttechnischen Verwaltungsdienstes die Möglichkeit eines Aufstiegs in den gehobenen Dienst. Die Teilnahme an dem Studium ist gemäß eines BMI Rundschreibens für Tarifbeschäftigte geöffnet.

Um die Teilnahme am Studium mit Beginn 2021 bewarb sich eine Beschäftigte und ein Beschäftigter. Nach Durchführung des Auswahlverfahrens wurde die Beschäftigte zur Teilnahme am Studium an die Hochschule des Bundes entsendet, welches sie zwischenzeitlich erfolgreich beendet hat.

Um die Teilnahme am Studium mit Beginn 2022 bewarben sich drei männliche Beschäftigte. Nach Durchführung des Auswahlverfahrens wurde ein Beschäftigter zur Teilnahme am Studium an die Hochschule des Bundes entsendet.

Weitere Interessenbekundungsverfahren wurden im Betrachtungszeitraum des Gleichstellungsplans nicht durchgeführt.

10 Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben

Zum sechsten Mal wurde das UBA im Jahr 2021 zum familienfreundlichen Arbeitgeber gekürt. Das Zertifikat ist 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.

Mit dem Schwerpunktthema „Übergang ins neue Normal“ entwickelt das UBA im Kontext der Digitalisierung und unter Berücksichtigung der Erfahrungen im Rahmen der Corona-Pandemie seine flexiblen Arbeitsmodelle zu einem „Neuen Normal“ fort. Für das UBA als moderne Behörde bedeutet dies, innovative Arbeitsmodelle passgenau umzusetzen. Der strategische Rahmen erfolgt Top-down, die Bedarfe der Mitarbeitenden in verschiedenen Lebensphasen und Entwicklungen in der Arbeitswelt werden dabei berücksichtigt. Das erfordert eine Arbeitskultur, die auf Ergebnisorientierung, Kooperation und Vertrauen basiert. Auch die Führungskultur muss weiterentwickelt werden, um mit den neuen Entwicklungen Schritt zu halten und auch weiterhin als Arbeitgeber attraktiv zu bleiben.

Das Audit-Handlungsprogramm des Audits für die Jahre 2021-2024 ist nachzulesen unter dem folgenden Link: [Vereinbarkeit Familie und Beruf](#). Dieser führt zum SharePoint Vereinbarkeit Familie und Beruf.

10.1 Mobile Arbeit

Am 1.11.2018 startete das UBA die 18-monatige Probephase der Mobilen Arbeit. Diese sollte in dieser Zeit als gängige Arbeitsform im UBA für nahezu alle Beschäftigten implementiert werden. In der Dienstvereinbarung war geregelt, dass alle Beschäftigten, bis zu 50% ihrer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von einem anderen Ort als dem Büro/Dienstort erledigen können. Voraussetzung für die sog. regelmäßige Mobile Arbeit (mind. einmal pro Woche) war die Abgabe einer unterschriebenen Checkliste, mit der die Mitarbeitenden die arbeitsschutzgerechte Ausstattung ihres regelmäßigen Mobilen Arbeitsplatzes bestätigen mussten. Zum Ende der Probephase sorgte die Corona-Pandemie dafür, dass von heute auf morgen bis auf sehr wenige Ausnahmen alle Beschäftigten von zu Hause arbeiten mussten. Dies stellte die Arbeitseinheiten vor Herausforderungen, insbesondere weil zu dem Zeitpunkt nur diejenigen, die sich für die regelmäßige mobile Arbeit angemeldet hatten, mit einem mobilen Endgerät ausgestattet waren. Außerdem gab es zu dem Zeitpunkt noch keine oder nur sehr wenige Lizenzen für Videokonferenzsysteme. Besprechungen wurden zum Großteil ausschließlich als Telefonkonferenzen durchgeführt. Die weitere Ausstattung mit Notebooks wurde durch das Rechenzentrum vorangetrieben, die Notebooks teilweise mit der Post zu den Beschäftigten geschickt.

Aufgrund der Lockdowns mit Schul- und Kitaschließungen ergaben sich insbesondere für Beschäftigte mit Betreuungsaufgaben neue Bedarfe. Der im UBA tätige Familiendienstleister benefit@work sowie die Mitarbeitenden der Bibliothek haben Beschäftigungsmöglichkeiten für Kinder verschiedener Altersgruppen ausgearbeitet und angeboten.

Sukzessive wurden Lizenzen für WebEx beschafft und an die Beschäftigten verteilt, so dass die Zusammenarbeit auch wieder mit persönlichem Sichtkontakt möglich war, Dokumente miteinander geteilt und gemeinsam bearbeitet werden konnten. In der Phase der Pandemie wurde

auch die elektronische Vorgangsbearbeitung auf alle Fachbereiche ausgerollt, so dass ab dem Zeitpunkt mit den in der Fabasoft eGov Suite enthaltenen Teamrooms eine weitere Plattform für die Zusammenarbeit bereitstand sowie auf alle Aktenbestände elektronisch zugegriffen werden konnte.

Die virtuelle Zusammenarbeit und die ausschließliche Arbeit von zu Hause führte sowohl bei den Beschäftigten als auch den Führungskräften zu neuen Bedarfen: Abgrenzung Privatleben und Arbeit, Resilienz, Umgang mit Ängsten (z.B. vor einer Erkrankung), Einsamkeit und fehlende soziale Kontakte, Führen auf Distanz und virtuelles Führen und weitere Themen mussten erlernt werden. Hierzu wurden verschiedene Angebote geschaffen, die Raum für Austausch und Lernen boten.

Im Zuge der Normalisierung des Pandemiegeschehens wurde deutlich, dass es kein Zurück zu der in der DV vereinbarten 50% Regelung geben kann. Nahezu alle hatten sich trotz der Schwierigkeiten und Konflikte, die die vollständige mobile Arbeit mit sich brachte, an den großen Anteil der nicht aus dem Büro erbrachten Arbeit gewöhnt. In Workshops mit den Führungskräften und der Amtsleitung wurden die neuen Grenzen ausgelotet und sich auf eine 60:40 Regelung geeinigt: 60% der Arbeit können von den Beschäftigten von einem anderen Ort als dem Büro/Dienstort erledigt werden. Ausnahmen von dieser Regelung sind möglich, sofern es im Team abbildbar ist. Die Arbeitseinheiten wurden nochmals aufgefordert, Teamvereinbarungen zu erarbeiten und beim Prozess auf Wunsch begleitet.

Zur Identifikation der dringendsten Handlungsfelder wurde 2023 ein Workshop mit externer Begleitung unter Beteiligung des Personalrats, dem Personalreferat, dem Präsidenten, der Gleichstellungsbeauftragten und anderen für den Prozess wichtigen Personen durchgeführt. Die drei Themen mit der höchsten Priorität in dem Workshop waren:

- ▶ Führung (neuer Anforderungsbezug → z.B. Verantwortungszunahme, Führen auf Distanz, Dialogkultur, Leistungswahrnehmung und -rückmeldung, Gesundheitsprobleme erkennen, Fürsorgeverpflichtung)
- ▶ Arbeitszeitarrangement (Individualisierungsbedürfnisse vs. Kollaborationsnotwendigkeiten, ArbZG; gemeldet 1.244 Verstöße gegen das ArbZG)
- ▶ Arbeitsschutz & Equipment (Wohnsituation, Technik, Ergonomie, ArbSchG)

Diese Themen sind aufgegriffen und werden auch im Zusammenhang mit der Überarbeitung der Dienstvereinbarung adressiert.

Zum Ende 2023 wurde eine Kurzbefragung zur mobilen Arbeit durchgeführt, die im Ergebnis zeigt:

- ▶ Die Beschäftigten sind mehrheitlich zufrieden mit den Möglichkeiten der Gestaltung der mobilen Arbeit
- ▶ Die Führungskräfte sind im Mittel in der Lage über die Distanz zu führen
- ▶ Die Mehrheit der Beschäftigten fühlt sich gesund und arbeitsfähig
- ▶ Wie gut der persönliche Austausch mit anderen Mitarbeitenden empfunden wird, hängt vom Anteil der mobilen Arbeit ab, ab 80% mobiler Arbeit gelingt er nicht mehr so gut

- Etwa 15 % der Beschäftigten arbeiten mehr als 60% mobil, 6 % haben angegeben ausschließlich vor Ort in einem der Dienstgebäude zu arbeiten

Aus diesen Ergebnissen wurden und geänderten Bedarfen der Beschäftigten wurden die im Kapitel 2 Ziel- und Maßnahmenplan 2024-2027 aufgeführten Maßnahmen abgeleitet.

10.2 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 2016-2019 noch 119 Väter Elternzeit, so ist dieser Anteil im Zeitraum 2020-2023 auf 195 Väter angestiegen.

Tabelle 24: Beschäftigte in Elternzeit 2020-2023

	weiblich		männlich		Gesamt
	Gesamt	davon in Teilzeit	Gesamt	davon in Teilzeit	
2020	73	44	44	15	117
2021	76	50	50	18	126
2022	73	53	53	24	126
2023	80	48	48	21	128

Auch die Dauer der Elternzeit-Monate hat sich verändert, sowohl Frauen als auch Männer nehmen insgesamt wieder kürzere 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 25: Durchschnittliche Dauer der in den Jahren 2016-2023 beendeten Elternzeit in Monaten

	weiblich	männlich
2016	15,0	6,2
2017	14,9	9,7
2018	13,3	8,8
2019 (1.1.-30.06.2019)	15,5	6,3

	weiblich	männlich
2020	11,9	3,9
2021	10,0	3,9
2022	10,2	5,4
2023	8,8	5,6

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 tradierter 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 2019¹⁰ 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.

¹⁰ https://www.diw.de/de/diw_01.c.616012.de/internationaler_frauentag_...n_frauen_in_deutschland.html