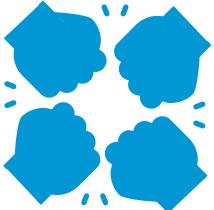




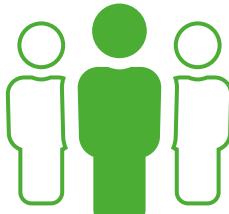
1992

Deklaration von Rio



1975

Internationales Jahr der Frau



2001

Das Bundesgleichstellungsgesetz tritt in Kraft



2002

Die erste Frau in der Amtsleitung



UBA-Projekt „Geschlechterverhältnisse und Nachhaltigkeit“

1986

Frauenförderrichtlinie in der Bundesverwaltung



2014

Eine Frau wird UBA-Präsidentin

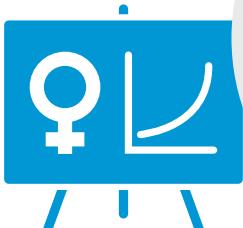


1980

BGB: Männer und Frauen sind am Arbeitsplatz gleich zu behandeln

1993

Erste Frauenbeauftragte am UBA



50

Jahre
Umweltbundesamt
1974–2024



1994

52 Prozent: Erstmals mehr Frauen als Männer am UBA



2001

Das Bundesgleichstellungsgesetz tritt in Kraft



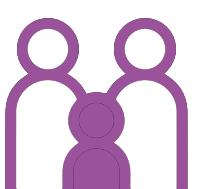
2021

Eine Frau wird Vize-Präsidentin am UBA



2019

46 Prozent der Führungskräfte am UBA sind Frauen



2006

Zertifikat familienbewusste Personalpolitik

2001

Inhaltsverzeichnis

50 Jahre Umweltbundesamt – die Geschichte der Frauen

Vorwort

In einer männerdominierten „Behörde neuen Typs“: die ersten Frauen am Umweltbundesamt 1974 bis 1989

Kampf für Gleichberechtigung: die Neue Frauenbewegung

Eine „Behörde neuen Typs“

Das „Internationale Jahr der Frau“ 1975

Traditionelle Geschlechterrollen am UBA

Als Frau unter Männern

Die ersten Frauen in Führungspositionen

„Der Arbeitgeber darf einen Arbeitnehmer ... nicht wegen seines Geschlechts benachteiligen.“ (BGB 1980 § 611a)

Mehr Frauen am UBA

Ökofeminismus: Ökologie- & Frauenbewegung zusammendenken

Aufbruchstimmung: Gleichstellung und Gender Mainstreaming am Umweltbundesamt 1990 bis 2004

Neue Kolleginnen mit einem anderen

Selbstverständnis: das UBA nach der Wende

Für eine „nachhaltige Entwicklung“:

der „Geist von Rio“

Nachhaltigkeit

„Ich war schon immer politisch interessiert“:

die erste Frauenbeauftragte im UBA

Bewerbungen, Belästigungen und ein

Behördenumzug: vom Arbeitsalltag einer

Frauenbeauftragten

Mit Herz und Schnauze: die (fast) erste

Frauenbeauftragte Sabine Krebs

„Wir wollen endlich Ergebnisse sehen“:

4 Frauenförderung am UBA 38

Startschuss für Gender Mainstreaming 40

5 Was genau bedeutet eigentlich Gender und Gender Mainstreaming? 43

„Geschlechterverhältnisse und Nachhaltigkeit“ – ein Leuchtturmprojekt 44

Die Männerrunde ist passé: die erste Frau 48

7 in der Amtsleitung 48

Die Robuste: Christiane Markard 49

8 Ernüchterung, Stagnation und Politik der kleinen Schritte. Implementierung von Gender Mainstreaming

13 15 16 2005 bis 2024 51

18

21 Der Gender Mainstreaming-Prozess gerät ins Stocken 52

Gender Mainstreaming-Instrumente in der Praxis 54

22 Der Mann, der für Genderthemen brennt: Arn Sauer 55

24 Genderperspektive als Mehrwert 56

Umweltbewusstsein und Geschlecht 57

26 Eine Frau wird Präsidentin 59

Frauen in Führung 61

Das UBA als Karrierestart 63

Beruf und Familie 64

29 Ein schlagkräftiges Team 66

Eine Konstante des Gleichstellungsteams verabschiedet sich: Gisela Klett tritt in den

30 Ruhestand 67

32 Welche Ziele verfolgt die amtierende 33 Gleichstellungsbeauftragte Regina Schreiber? 69

34 „Gender Mainstreaming muss breiter aufgestellt werden.“ 70

Kämpferische Natur mit klaren Zielen:

36 Regina Schreiber 73

37 Impressum 74

50 Jahre Umweltbundesamt – die Geschichte der Frauen

Mit Freude blicken wir auf 50 erfüllte Jahre des Umweltbundesamtes zurück. Diese Institution hat Pionierarbeit für den Umweltschutz in Deutschland geleistet, Experten und Expertinnen haben richtungsweisende Impulse für eine nachhaltige Entwicklung unserer Gesellschaft gesetzt. Besonders hervorheben möchten wir die Leistungen der weiblichen Angestellten. Ihr Engagement und ihre Kompetenz waren und sind tragende Säulen für den Erfolg des Umweltbundesamtes. Vom Sekretariat bis zur Leitung haben Frauen in allen Bereichen Verantwortung übernommen und Zukunftsstrategien mitgestaltet.

Wir freuen uns, mit diesem Band zur Chronik die Geschichten einzelner Frauen als Beispiel für das Engagement aller weiblichen Beschäftigten erzählen zu können. Möge dies eine Ermutigung für Frauen heute und in Zukunft sein, Führungsrollen im Umweltschutz mit Selbstbewusstsein zu übernehmen. Mit Blick nach vorn ist die weitere Stärkung der Gleichberechtigung der Geschlechter und die gezielte Förderung von Frauen in Führungspositionen erklärtes Ziel der Leitung dieses Amtes. In dieser Hinsicht konnten wir schon Fortschritte erzielen, jedoch gibt es durchaus noch Raum für Verbesserungen.

Unser Anspruch für die kommenden Jahre ist es, ein Umfeld zu gestalten, in dem sich alle Mitarbeitenden in ihrem beruflichen Wirken bestärkt fühlen – unabhängig von ihrem Geschlecht. Dies erfordert unserer Meinung nach sowohl gezielte Karrierefördermaßnahmen wie Mentoring-Programme als auch eine Flexibilisierung bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Wir vertreten die Überzeugung, dass eine vielfältige und inklusive Belegschaft die Basis ist für zukunftsweisende Umweltpolitik. In diesem Sinne möchten wir alle Beschäftigten ermutigen, sich mit ihren individuellen Talenten einzubringen. Gemeinsam werden wir die Erfolgsgeschichte dieses Amtes forschreiben! Wir gratulieren dem Umweltbundesamt zu seinem 50-jährigen Bestehen und wünschen ihm eine weiterhin gedeihliche Zukunft mit einem gleichberechtigten Miteinander aller Geschlechter.

Dessau-Roßlau im Juni 2024

Regina Schreiber, Daniela-Bianca Zimmermann, Julia Lubert, Georgia Hermann
Gleichstellungsbeauftragte und Stellvertreterinnen

Vorwort

Die Geschichte von Institutionen ist oft durch Männer dominiert, ihre Errungenschaften und Herausforderungen werden häufig von männlichen Perspektiven geprägt und erzählt. Dieser Band zur UBA-Chronik und -Geschichte setzt sich das Ziel, die Rollen, Erfolge und Herausforderungen der Frauen am UBA in den Mittelpunkt zu rücken. 50 Jahre UBA sind 50 Jahre, in denen starke, prägende, unverzichtbare Frauen das Umweltbundesamt und die deutsche Umweltpolitik mitgeprägt und vorangebracht haben. Eine unsichtbare Mehrheit?

Mit dieser Ergänzung zur UBA-Chronik werfen wir einen differenzierten Blick auf die Frauen im Umweltbundesamt. Erzählungen in diesem Band beleuchten einerseits herausragende Frauen-Persönlichkeiten, die das Haus an vielen Stellen geprägt haben. Doch wir wollen auch bestimmte Organisationsstrukturen nicht ausblenden: Insbesondere im Bereich der Sachbearbeitung und in den Sekretariatstätigkeiten sind es überproportional viele Frauen, die das Amt am Laufen halten. Sie organisieren unermüdlich Termine, nehmen Telefonate entgegen, bereiten Meetings vor und nach, koordinieren Arbeitsprozesse. Seit Gründung des UBA bis heute sind viele Frauen unverzichtbar, damit das Getriebe des UBA rundläuft. Dafür gebührt ihnen großer Dank und Anerkennung.

Der Blick auf die Individuen:

In manchen Erzählungen werfen wir Schlaglichter auf herausragende Persönlichkeiten, um ihre individuellen Leistungen zu würdigen. Wir sind stolz darauf, am UBA starke und kompetente Frauen in vielen Führungsrollen zu haben oder Frauen, die in ihren Teams „einen Unterschied machen“. Doch wir erkennen auch, dass selbst mit diesem Ergänzungsbild viele Geschichten und Beiträge des Großteils der Frauen weiterhin im Verborgenen bleiben.

Die Frauen und die Herausforderungen:

Frauen im UBA haben nicht nur eine unterstützende Rolle gespielt, sondern waren und sind Gestalterinnen des Umweltschutzes. Sie tragen maßgeblich dazu bei, dass das Umweltbundesamt nicht nur als eine

Behörde und Forschungsinstitution, sondern als eine vielfältige und inklusive Gemeinschaft wahrgenommen wird. In den letzten 50 Jahren haben Frauen im Umweltbundesamt durch ihre Expertise, Forschung, Beratung und Führungskompetenz wesentlich zur Entwicklung und Umsetzung umweltrelevanter Strategien beigetragen. Der durch engagierte Frauen initiierte Leuchtturm „Geschlechterverhältnisse und Nachhaltigkeit“ hat dazu geführt, dass im UBA wegweisende Forschung zum Nexus Umwelt und Geschlecht durchgeführt wurde und wird. Das UBA hat – lange Zeit als einzige Behörde – eine Stelle, die sich wissenschaftlich mit Geschlechteraspekten im Umwelt- und Klimaschutz auseinandersetzt.

Schattenseiten und Fortschritte:

Trotz der Erfolge auf dem Gebiet des Umweltschutzes durch und für Frauen bleibt anzuerkennen, dass Frauen oft mit unsichtbaren Hürden konfrontiert sind. Dieser Ergänzungsbild beleuchtet nicht nur die Erfolge, sondern auch die Herausforderungen, denen Frauen im Umweltbundesamt gegenüberstehen und gegenüberstehen.

Die Frauen im Umweltbundesamt waren und sind auch die treibende Kraft hinter vielen Errungenschaften. Dieser Band würdigt ihre Beiträge und unterstreicht die kontinuierliche Relevanz ihrer Arbeit für Mensch und Umwelt.

Abschließende Gedanken:

Diese Ergänzung zur UBA-Chronik ist mehr als eine bloße Dokumentation von Namen und Ereignissen. Sie ist ein Plädoyer für eine umfassende Anerkennung und Sichtbarmachung der Frauen im Umweltbundesamt. Möge sie dazu beitragen, die vielen Gestalterinnen auf vielen Ebenen des UBA in den Vordergrund zu rücken und die Geschichten der Frauen als integralen Bestandteil der UBA-Geschichte zu verstehen.

Dessau-Roßlau im Juni 2024

Dirk Messner Lilian Busse
Präsident *Vizepräsidentin*



In einer männerdominierten „Behörde neuen Typs“: die ersten Frauen am Umweltbundesamt 1974 bis 1989

Kampf für Gleichberechtigung: die Neue Frauenbewegung

„Männer und Frauen sind gleichberechtigt.“ So steht es in Artikel 3 des 1949 in Kraft getretenen Grundgesetzes der Bundesrepublik Deutschland. Ein großer frauopolitischer Erfolg, doch die Realität im Nachkriegsdeutschland sieht anders aus: Noch gilt der sogenannte „Gehorsamsparagraph“ des Bürgerlichen Gesetzbuchs (BGB) von 1896. Dort heißt es: „Dem Manne steht die Entscheidung in allen das gemeinschaftliche eheliche Leben betreffenden Angelegenheiten zu.“ Frauen in der Adenauer-Ära haben den Haushalt zu führen und die Kinder zu betreuen. Nur mit Zustimmung des Ehemanns dürfen sie erwerbstätig sein. Da dies nicht mehr vereinbar ist mit dem neuen Gleichberechtigungsgebot, muss das Ehe- und Familienrecht bis spätestens März 1953 grundlegend überarbeitet werden. In den nächsten Jahren passiert allerdings: nichts.

Erst 1958 tritt das „Gleichberechtigungsgesetz“ in Kraft, doch die „Hausfrauenehe“ bleibt Leitbild: „Die Frau führt den Haushalt in eigener Verantwortung. Sie ist berechtigt, erwerbstätig zu sein, soweit dies mit ihren Pflichten in Ehe und Familie vereinbar ist.“

Immer mehr junge Frauen sind mit diesem Rollenbild nicht einverstanden. Im Zuge der Bildungsoffensive der sozialliberalen Koalition (1969–1982) erwerben sie zunehmend das Abitur und studieren. Die männlich geprägte 68er-Studentenbewegung interessiert sich wenig für die Diskriminierung der Frau. Viele Frauen frustrieren die Erfahrungen mit Machos des Sozialistischen Deutschen Studentenbunds (SDS). Sie vernetzen sich untereinander und gründen sogenannte Frauen- und Weiberräte, die auf die bestehenden Geschlechterungerechtigkeiten aufmerksam machen. Mit der von Alice Schwarzer initiierten Kampagne 1971 gegen den Paragraphen 218 kommt die Neue Frauenbewegung richtig ins Rollen und wird sowohl von Studentinnen, Hausfrauen als auch berufstätigen Frauen getragen.

Artikel 3

- (1) Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich.
- (2) Männer und Frauen sind gleichberechtigt.
- (3) Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden.

Artikel 3 des am 23. Mai 1949 in Kraft getretenen Grundgesetzes.

„Das Private ist politisch!“

Slogan der Neuen Frauenbewegung

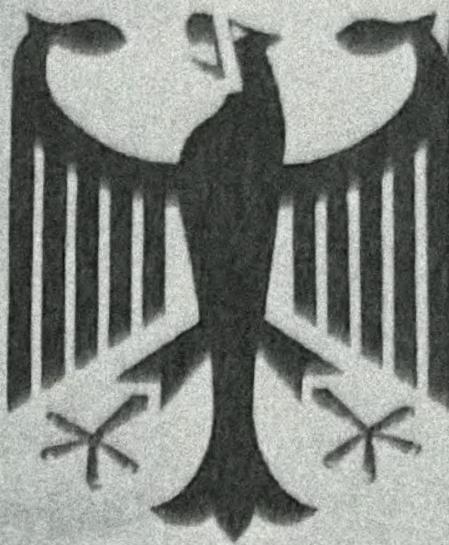


Junge Frauen demonstrieren am 1. Mai 1973 für Chancengleichheit.





Frauengesprächsgruppe in den 1970er Jahren



Umwelt- bundesamt

Am 22. Juli 1974 nimmt das Umweltbundesamt
offiziell seine Arbeit auf.

Eine „Behörde neuen Typs“

Am 12. Juli 1974 richtet die sozialliberale Koalition das Umweltbundesamt (UBA) ein, um Fragen des Umweltschutzes, dem sich die Regierung verschrieben hat, an einem Ort zu zentralisieren. Das neue Amt berät wissenschaftsbasiert die Politik, übernimmt Verwaltungsaufgaben des Bundes und klärt die Öffentlichkeit über Umweltschutzthemen auf.

Mit der Gründung des UBA entsteht eine Bundesoberbehörde, die wenig dem Bild einer klassischen Behörde entspricht. Das Amt ist stark vom Geist der „68er“ und den entstehenden Neuen Sozialen Bewegungen geprägt. Hier arbeiten viele junge Menschen, die an den Universitäten politisiert wurden und etwas bewegen wollen: kritische, diskussionsfreudige und häufig auch unkonventionelle Persönlichkeiten, die hochqualifiziert sind und sich oft bewusst gegen eine besser bezahlte Stelle in der Wirtschaft entscheiden.

Entsprechend ist auch der Arbeitsalltag im UBA geprägt: Anders als in anderen Bundesbehörden gibt es hier keine Kleiderordnung. Autoritätsdenken gilt als verstaubt. Ob jemand beispielsweise promoviert ist, spielt zumindest intern keine Rolle; Präsident Heinrich von Lersner (1930–2014) ordnet gar titellose Namensschilder an den meist offen stehenden Bürotüren

an. „Der Präsident war in gewisser Weise streng und exakt – ein Jurist. Aber er war unheimlich offen für verrücktere Ideen“, erinnert sich die Chemieingenieurin Isolde Magin-Konietzka.

Die Arbeitskultur ist geprägt von interdisziplinärer Teamarbeit – zu dieser Zeit ein Novum. Vor allem aber sind Umweltpolitik, Umweltforschung und Umweltaufklärung ein noch neues Arbeitsfeld. Das bringt Unsicherheit, weckt bei den Mitarbeitenden aber auch den Pioniergeist.



Politisch engagierte
Mitarbeitende:
Im Zuge des NATO-Doppelbeschlusses
bildet sich im UBA
eine Friedensinitiative.

„Die Karikatur des entscheidungsschwachen, an Vorschriften klebenden, auf Dienststunden achtenden Beamten findet bei uns wenig Beispiele.“

Präsident Heinrich von Lersner, 1983



„GLAUBEN SIE MIR, VEREHRTESTE, WIR SIND
„EINE BEHÖRDE GANZ NEUEN TYPS...“

Die viel beschworene Formel der „Behörde neuen Typs“ in einer etwas
selbstironischen Variante, Mitarbeiterzeitschrift Informationen 1–2/1976.

Das „Internationale Jahr der Frau“ 1975

Für 1975 rufen die Vereinten Nationen das „Internationale Jahr der Frau“ aus. Die Frauenbewegung hat mittlerweile an Bedeutung gewonnen und die UN verfolgt das Ziel, Reformen anzuregen, die Diskriminierungen abbauen. Im Juli des Jahres findet in Mexiko-Stadt die erste UN-Weltfrauenkonferenz statt. 1.300 Vertreterinnen aus 133 Staaten nehmen teil. Ein „Weltaktions-Plan“, der die Situation der Frauen weltweit vor allem in den „Entwicklungs ländern“ verbessern soll, wird verabschiedet. Die UN-Generalversammlung übernimmt diesen und ruft die „Dekade der Frau“ aus.

In der Bundesrepublik Deutschland wird im „Internationalen Jahr der Frau“ eine offizielle staatliche Kampagne lanciert. Es finden zahlreiche von Parteien, Gewerkschaften und Verbänden ausgerichtete Veranstaltungen statt. Die SPD-Ministerin für Familie und Gesundheit, Katharina Focke (1922–2016), weist darauf hin, dass die Wirtschaftskrise, ausgelöst durch die hohen Ölpreise und die daraus resultierende hohe Arbeitslosigkeit, vor allem Frauen betrifft.



Traditionelle Geschlechterrollen am UBA



Der Zentrale Antwortdienst beantwortet die zahlreichen Bürgerfragen – im UBA anfangs eine Frauentätigkeit.

Ist das liberale und fortschrittsorientierte Umweltbundesamt in vielerlei Hinsicht seiner Zeit voraus, spiegeln sich gleichwohl auch hier die Verhältnisse der Zeit wider. Geschlechtergerechtigkeit ist kein Thema von Interesse. Ein Denken in traditionellen Rollenbildern prägt das Amt noch lange Zeit. Die Amtsleitung besteht nur aus Männern, d.h. dem Präsidenten, dem Vizepräsidenten, den Fachbereichsleitern und dem Leiter der Zentralabteilung. Auch die Leitung der Gruppen (später als Abteilungen bezeichnet) obliegt männlichen Führungskräften. Das wissenschaftliche Personal setzt sich überwiegend aus Naturwissenschaftlern, vor allem Physikern und Chemikern sowie Ingenieuren zusammen. Absolventinnen dieser Fachrichtungen sind seinerzeit in der Bundesrepublik Deutschland rar. Beamtinnen sind im UBA – wie generell in der Bundesverwaltung – in

den 1970er und 1980er Jahren vor allem im einfachen und mittleren Dienst vertreten.

UBA-Mitarbeiterinnen sind in der Anfangszeit vorwiegend in klassischen „Frauenberufen“ tätig, zum Beispiel als Sekretärinnen oder als Angestellte im Schreibdienst. In der „Kanzlei“ genannten Schreibzentrale tippen um die 30 Frauen die von den Mitarbeitenden per Hand geschriebenen Berichte mit der Schreibmaschine ab. Auch im Fachgebiet „Aufklärung der Öffentlichkeit in Umweltfragen“ arbeiten vergleichsweise viele Frauen. Sie vertreten das UBA auf Messen und Ausstellungen und nehmen als Telefonistinnen im Zentralen Antwortdienst (ZAD), der Fragen der Bevölkerung beantwortet, die eingehenden Anrufe zur Weiterleitung an das entsprechende Fachpersonal entgegen.

Männerrunde: Die Amtsleitung des UBA in den 1980er Jahren mit Präsident Heinrich von Lersner in der Mitte. Bis eine Frau in die Amtsleitung ist, dauert es noch bis 2002.



*„.... die waren halt noch im
alten Rollendenken gefangen.“*

die ehemalige Mitarbeiterin Vera Rabelt, 2023

Als Frau unter Männern

Ihr „feministisches Gerede“ störe die Besprechungen, so steht es in der Beurteilung des Gruppenleiters über eine Mitarbeiterin. Seit Ende der 1970er Jahre ist diese im Umweltbundesamt tätig und bei Sitzungen meistens die einzige Frau. Sich in diesen Männerrunden Gehör zu verschaffen und ernst genommen zu werden, stellt alles andere als ein leichtes Unterfangen dar. Auch andere Mitarbeiterinnen erleben die 1980er Jahre am UBA als eine Zeit systematischer Diskriminierung von Frauen. Es habe gar Männer in Führungspositionen gegeben, die mit Frauen nicht zusammenarbeiten wollten.

Auf ganz besondere Weise kommt 1978 Gabriela Königsberg ans Umweltbundesamt. Die Diplomverwaltungswirtin ist nach ihrer Ausbildung beim Oberbundesanwalt beim Bundesverwaltungsgericht tätig, einer kleinen Behörde, in der sie neben einer Schreibkraft die einzige Frau ist. Als ihr erstes Kind auf die Welt kommt, beantragt Königsberg, in Teilzeit zu arbeiten. Der Antrag wird abgelehnt. Die Begründung: Aus organisatorischen Gründen sei dies nicht möglich. Gegen ihren Willen wird Königsberg versetzt – und zwar ans Umweltbundesamt. Hier baut sie die Beihilfestelle auf und ist die erste Beamtin, die halbtags arbeitet und ein Kind hat. Viele Jahre später erfährt sie, dass man in der Behörde zu Beginn sehr skeptisch war, ob das wirklich funktionieren kann, und sie als genau zu beobachtendes „Versuchskaninchen“ galt. Für Königsberg ist die unfreiwillige Versetzung im Nachhinein „das Beste, was mir passieren konnte“, denn in der familiären

Atmosphäre des Amtes fühlt sie sich schnell gut aufgehoben, trotz mancher unangebrachter Sprüche von männlichen Vorgesetzten.

Unpassende Fragen muss auch Petra Greiner über sich ergehen lassen. Sie kommt 1984 ins Umweltbundesamt – eine bewusste Entscheidung gegen das Arbeiten in einem Unternehmen. Als promovierte Chemikerin ist sie in der Gruppe „Bewertungsstelle Chemikaliengesetz“ tätig und von ihrer Zeit an der Universität bereits daran gewöhnt, allein unter Männern zu sein. Die Anfang Dreißigjährige lebt damals allein – ein Grund für Kollegen, sie zu fragen, was sie denn mit dem ganzen Geld mache, das sie verdiente. „Als Herr Greiner wäre ich das nicht gefragt worden“, ist sie sich sicher. „Sprüche dieser Art gab es schon hin und wieder in der Kantine.“

Andere Frauen berichten von ausschließlich positiven Erfahrungen. Eine von ihnen ist Isolde Magin-Konietzka, die im UBA ab 1984 im gehobenen Dienst tätig ist. Die damals 25-jährige Chemieingenieurin arbeitet in der Gruppe „Wasserwirtschaft“ nur mit Männern zusammen, die auch noch etwa 15 Jahre älter sind. „Ich war da willkommen“, sagt sie heute. „Die waren interessiert an dem Wissen, das ich mitbrachte, und auch daran, wie ich als junger Mensch die Gesellschaft erlebe. Ich habe keine Diskriminierung oder Geringschätzung erlebt, sondern eher auch Mentoring. Ich war einfach ein vollwertiges Mitglied im Team.“



Fühlt sich Anfang der 1980er Jahre in ihrer männerdominierten Abteilung willkommen: die Chemieingenieurin Isolde Magin-Konietzka.



Die promovierte Chemikerin Petra Greiner fühlt sich Anfang der 1980er Jahre am UBA schnell wohl – auch wenn männliche Kollegen bisweilen unpassende Fragen stellen.



Die erste verbeamtete Person, die im UBA in Teilzeit arbeitet: Gabriela Königsberg

„*Ihr feministisches Gerede stört die Gruppenrunde.*“

Gruppenleiter in der schriftlichen Beurteilung einer Mitarbeiterin in den 1970er Jahren



„Ich habe eine ziemlich gute Karriere gemacht. Ob es ein Nachteil war, dass ich eine Frau bin, kann ich nicht sagen.“

Edda Müller im Podcast „Jung & Naiv“, 2017

Die Politikwissenschaftlerin Edda Müller kommt 1977 ans UBA und wird bekannt als „Mutter des Blauen Engels“. Im Laufe ihrer erfolgreichen Karriere übte sie einige öffentliche Ämter aus.

Die ersten Frauen in Führungspositionen

Fünf Jahre nach Gründung des UBA, 1979, beginnt die Diplom-Pädagogin Martha Hölters-Freier im Fachgebiet „Sozialwissenschaftliche Umweltfragen“ zu arbeiten. Dieses wird von Brigitte Kayser geleitet – einer der ersten Frauen in einer Leitungsposition im UBA. Fachgebiete stellen die kleinste organisatorische Einheit im Amt dar. „Wir haben uns hauptsächlich mit Umwelterziehung befasst. Frauen waren für den Erziehungsbereich gesellschaftlich immer zuständig, im Grundschulbereich, in den Kitas sowieso. Hier gab es daher die Chance, dass man da eine Frau hinsetzt“, analysiert Hölters-Freier rückblickend.

Auch das Fachgebiet „Internationale und zwischenstaatliche Zusammenarbeit“ wird in den 1970er Jahren von einer Frau verantwortet – von Christa Morawa, der späteren langjährigen Leiterin des Fachgebiets „Umwelt, Freizeit, Sport und Tourismus“. „Christa Morawa hat sich überall eingebbracht, sie hat ihren Weg gemacht. Sie war im UBA gut etabliert und hat auf allen Ebenen wirklich mitgesprochen“,

erzählt Gladys Takramah. Sie lernt Anfang der 1990er Jahre Christa Morawa außerhalb des Umweltbundesamtes kennen und wird von ihr motiviert, sich beim UBA zu bewerben. „Sie hat mich sehr unterstützt und ich habe viel von ihr mitgenommen“, blickt Takramah, die seit 2015 das Fachgebiet „Kommunikation, Kundenservice, Veranstaltungsmanagement“ leitet, dankbar zurück.

Eine weitere Fachgebietsleiterin der Anfangszeit wird als „Mutter des Blauen Engels“ in die Geschichte eingehen: Edda Müller ist ab 1978 verantwortlich für die Ausarbeitung des weltweit ersten Umweltzeichens. Sie ist die erste Frau am UBA, die nach außen wirkt, und für viele Frauen ein Vorbild. Später macht sie sich mit weiteren einflussreichen Positionen einen Namen, u.a. als Ministerin für Natur und Umwelt Schleswig-Holsteins (1994–1996), Vizedirektorin der Europäischen Umweltagentur in Kopenhagen (1998–2000) und als Vorsitzende von Transparency International (2010–2019).



Gezeichnetes Porträt von
Brigitte Kayser, einer der ersten
Fachgebietsleiterinnen, in
der Mitarbeiterzeitschrift
Informationen, 1975

„Der Arbeitgeber darf einen Arbeitnehmer ... nicht wegen seines Geschlechts benachteiligen.“ (BGB 1980 § 611a)



Demonstration für Gleichberechtigung im Erwerbsleben, 1978

Die auch für die gleichberechtigte Teilhabe der Frauen in der Arbeitswelt kämpfende Frauenbewegung der 1970er und 1980er Jahre kann viele Erfolge für sich verbuchen. Einer davon ist die Abschaffung der „Hausfrauenehe“, die ab 1977 Geschichte ist: Im Juli tritt ein reformiertes Ehe- und Familienrecht in Kraft, das auf dem Partnerschaftsprinzip basiert. Die gesetzlich vorgeschriebene Aufgabenteilung wird abgeschafft, Eheleute dürfen über diese selbst entscheiden. Ein Meilenstein – auch wenn das in der Realität bedeutet, dass zwar immer mehr Frauen berufstätig werden, den Haushalt und die Erziehungsaufgaben aber weiterhin überwiegend alleine stemmen. Hinzu kommt, dass Frauen für die gleiche Arbeitsleistung nicht unbedingt den gleichen Lohn wie Männer erhalten.

1980 wird als Umsetzung einer EG-Richtlinie im BGB festgeschrieben, dass Männer und Frauen am Arbeitsplatz gleich zu behandeln sind und für die

gleiche Leistung das gleiche Entgelt erhalten müssen. Die Beweislast geschlechtsspezifischer Diskriminierung liegt bei den Arbeitnehmenden, effektive Sanktionen gibt es keine. Gelingt es etwa einer Frau, nachzuweisen, dass sie aufgrund ihres Geschlechts nicht eingestellt wurde, ist der Arbeitgeber lediglich dazu verpflichtet, ihr die entstandenen Kosten für die Bewerbung zu erstatten. Das Gesetz wird daher schnell als „Porto-Paragraph“ verspottet und die Bundesrepublik wird von der EU-Kommission gerügt.

Ab Ende der 1980er werden rechtliche Regelungen erlassen, die die Herstellung tatsächlicher Gleichberechtigung durch entsprechende Frauenfördermaßnahmen zum Ziel haben – und auch beim Umweltbundesamt zu Veränderungen führen.

„Die Ehegatten regeln die Haushaltsführung im gegenseitigen Einvernehmen.“

Paragraph 1356 BGB, 1977 werden Frauen und Männer bezüglich Haushaltsführung und Erwerbstätigkeit formal gleichgestellt

Mehr Frauen am UBA

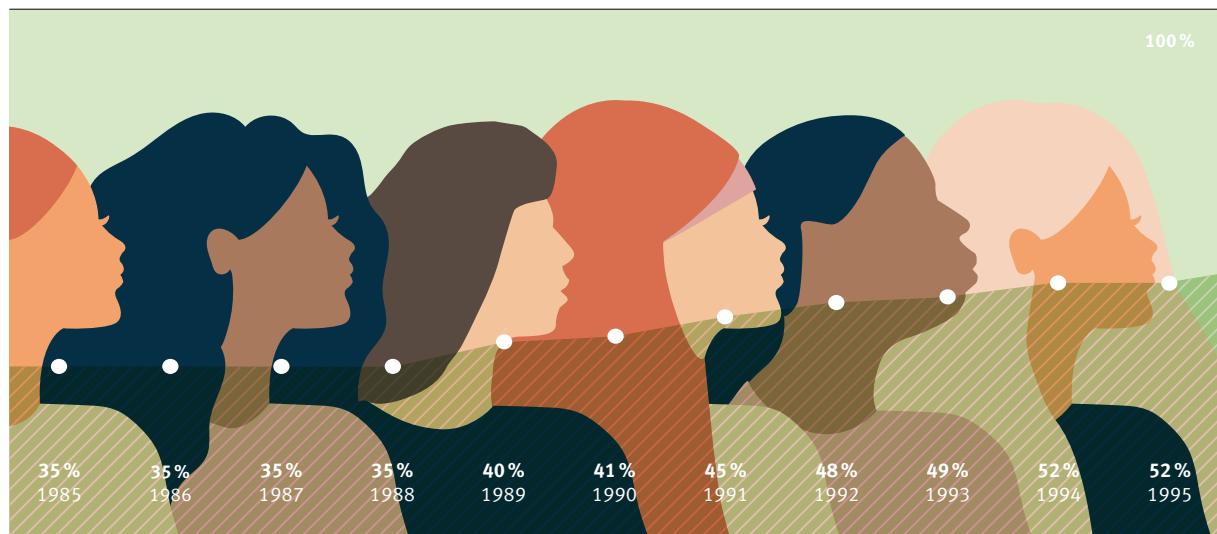
1986 tritt die „Richtlinie zur beruflichen Förderung von Frauen in der Bundesverwaltung“ (Frauenförderrichtlinie) in Kraft: Diese enthält konkrete Maßnahmen, um Einstellungs- und Aufstiegschancen von Frauen zu erhöhen und die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit zu verbessern. Im UBA ist es seitdem „Praxis bei der Auswahl von Bewerbern/Bewerberinnen für Vorstellungsgespräche den Kreis weiblicher Teilnehmerinnen weiter zu fassen, als es aufgrund der Bewerbungsunterlagen geboten erscheint.“ Außerdem, so heißt es weiter in der vorsichtig formulierten Antwort des UBA 1988 gegenüber der Bundesregierung zu Fragen der Umsetzung der Richtlinie, gehe „das Amt bei Einstellungen und Förderungen davon aus, dass bei gleicher Eignung, Befähigung und Leistung neben anderen Abwägungsgesichtspunkten berücksichtigt werden kann, dass der Anteil der Frauen in Bereichen, in denen sie noch gering vertreten sind, erhöht werden soll.“

Tatsächlich steigt der Anteil der Mitarbeiterinnen im

UBA in den nächsten Jahren etwas an: Beträgt der Frauenanteil 1986 noch 35 Prozent, so liegt er drei Jahre später bei 40 Prozent. Deutlich unterrepräsentiert bleiben Frauen allerdings in Führungspositionen.

Im Oktober 1990 wird die Richtlinie präzisiert und bestimmt, dass in obersten Dienstbehörden Frauenbeauftragte bestellt werden müssen, nachgeordneten Behörden – wie dem Umweltbundesamt – ist dies freigestellt. In einer Antwort der Bundesregierung auf eine Kleine Anfrage vom August 1991 heißt es, das Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz und Reaktorsicherheit beabsichtige „nach Abschluss einer Vereinbarung mit dem Hauptpersonalrat beim Umweltbundesamt eine Frauenbeauftragte zu bestellen“. 1993 wird schließlich die Institution einer Frauenbeauftragten geschaffen – kurz bevor eine solche auch für das UBA rechtlich vorgeschrieben wird.

Entwicklung des Frauenanteils am UBA von 1985 bis 1995



Zahlen: Jahresberichte des Umweltbundesamts

1. Text der Richtlinie

Richtlinie zur beruflichen Förderung von Frauen in der Bundesverwaltung

- Bek. d. BMI v. 24. 2. 1986 - V II 8 - 126 230/6 -

1. Stellenausschreibungen

Freie Stellen dürfen weder öffentlich noch innerhalb der Behörde nur für Männer oder nur für Frauen ausgeschrieben werden, soweit nicht sachliche Gründe dieses gebieten. Stellenausschreibungen sollen so formuliert werden, daß sich auch Frauen zu einer Bewerbung aufgefordert fühlen; dies gilt insbesondere für Bereiche, in denen sie gegenwärtig gering vertreten sind.

2. Einstellungen

Bei der Besetzung von Beamten-, Angestellten- und Arbeiterstellen sind Frauen unter Beachtung des Leistungsprinzips (Eignung, Befähigung und fachliche Leistung) angemessen zu berücksichtigen. Auf die Erhöhung des Anteils von Frauen ist dabei in Bereichen, in denen sie gering vertreten sind, hinzuwirken. Der gleiche Grundsatz gilt auch für den Ausbildungsbereich.

Es sollen in geeigneter Weise Bewerberstatistiken geführt werden, aus denen hervorgeht, wie hoch der Anteil von Frauen an den Bewerbern und den Neuingestellten ist.

3. Beförderungen, Übertragungen höherbewerteter Dienstposten

Bei Übertragungen höherbewerteter Dienstposten und Arbeitsplätze sind Frauen unter Beachtung des Leistungsprinzips und unter Berücksichtigung der für eine Personalführung und -planung im übrigen geltenden Grundsätze angemessen zu berücksichtigen.

4. Fortbildung

- 4.1 Frauen sind bei der Auswahl der Teilnehmer an Fortbildungsveranstaltungen in gleicher Weise zu berücksichtigen wie Männer.
- 4.2 Bei Fortbildungsveranstaltungen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Personalverwaltungen soll

nach Möglichkeit auf die Gleichberechtigungsproblematik eingegangen und auf die besondere Verantwortung dieses Personenkreises hingewiesen werden.

4.3 Es sollen nach Möglichkeit auch Fortbildungsmaßnahmen angeboten werden, die räumlich und zeitlich so gestaltet sind, daß auch Beschäftigten mit Familiengeschäften und Teilzeitbeschäftigte die Teilnahme möglich ist.

5. Teilzeitbeschäftigung

Das Angebot an Teilzeitarbeitsplätzen ist bei entsprechender Nachfrage und unter Berücksichtigung der Funktionsfähigkeit der Verwaltung zu erweitern.

6. Wiederaufnahme der Erwerbstätigkeit

6.1 Bediensteten, die zur Betreuung von Kindern oder Angehörigen beurlaubt sind, soll die Verbindung zum Beruf und die Wiederaufnahme der beruflichen Tätigkeit erleichtert werden. Nach Beendigung der Beurlaubung sollen sie auf die Möglichkeit einer Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen hingewiesen werden.

6.2 Längerfristig beurlaubten Bediensteten soll — soweit der Sinn und Zweck der Beurlaubung nicht gefährdet wird — die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen ermöglicht werden; sie sind über das Fortbildungssangebot zu informieren.

Bezüge oder Arbeitsentgelt werden den beurlaubten Bediensteten aus Anlaß der Teilnahme nicht gewährt.

6.3 In geeigneten Fällen können längerfristig beurlaubte Bedienstete im gegenseitigen Einvernehmen zur Urlaubs- oder Krankheitsvertretung herangezogen werden, soweit der Sinn und Zweck der Beurlaubung nicht gefährdet wird.

7. Berichte

Dem Innenausschuß des Deutschen Bundestages soll alle drei Jahre über die Situation der Frauen in der Bundesverwaltung berichtet werden.

GMBI 1986, S. 148

Die „Richtlinie zur beruflichen Förderung der Frau in der Bundesverwaltung“ von 1986 legt den Grundstein für das Frauenfördergesetz von 1994.

Ökofeminismus: Ökologie- & Frauenbewegung zusammendenken

Die Ausbeutung der Natur und die Unterdrückung von Frauen bestehen nicht unabhängig voneinander: Beides hat seine Wurzeln in den Strukturen eines patriarchalen Systems, weshalb es dieses zu überwinden gilt. Feminismus und Ökologie müssen zusammengedacht werden. Sehr verkürzt und stark vereinfacht ist dies die Theorie des „Ökofeminismus“. 1974 prägt die Französin und Frauenrechtlerin Françoise d’Eaubonne den Begriff. Die dahinterstehenden Ideen finden in Frankreich und noch stärker in den USA bald viele Anhängerinnen – auch als Reaktion auf eine Reihe von Umweltkatastrophen in den 1970er Jahren, etwa der Giftgas-Katastrophe von Seveso 1976.

In der Bundesrepublik Deutschland wird der Ökofeminismus nach der Nuklear-Katastrophe von Tschernobyl 1986 populär. Der Mitte der 1970er entstandenen Anti-Atomkraft-Bewegung schließen sich nun sehr viele Frauen an, vor allem Mütter kleiner Kinder, die sich um deren Zukunft sorgen.



Unter Ökofeminismus vereinen sich bald so viele unterschiedliche Ansätze, dass der Begriff in den 1990er Jahren kaum mehr verwendet wird. In jüngster Zeit erhält der Ökofeminismus wieder Auftrieb durch die weltweite Klimabewegung und Studien, die zeigen, dass Männer dem Klima mehr schaden als Frauen.

Im Umweltbundesamt ist Ökofeminismus in den 1980er Jahren kein Thema, über das diskutiert wird. Einige Mitarbeiterinnen werden von den Debatten allerdings stark geprägt.

Demonstration gegen die Gefahren der Atomkraft vor dem Hintergrund des Reaktorunfalls in Tschernobyl bei einem Jugendempfang im Park der Villa Hammerschmidt, 1986



1990
2010



Aufbruchstimmung: Gleichstellung und Gender Mainstreaming am Umweltbundesamt 1990 bis 2004



Neue Kolleginnen mit einem anderen Selbstverständnis: das UBA nach der Wende



„Die Frauen waren sehr gut ausgebildet. Sehr viele Naturwissenschaftlerinnen mit Berufserfahrung auch im höheren Dienst – das war natürlich eine Bereicherung“, erinnert sich Vera Rabelt. Die westdeutsche Mineralogin kommt 1992 ans Umweltbundesamt, zu ihrem „Traumarbeitgeber“, wie sie sagt, und erlebt mit, wie nach der deutschen Wiedervereinigung knapp 200 neue Mitarbeitende aus der ehemaligen DDR ins UBA integriert werden und der Frauenanteil, auch in Führungspositionen, dadurch schnell ansteigt. Die neuen Fachkräfte werden in die bestehenden Strukturen eingebunden, die Zusammenarbeit klappt sehr gut. „Nach einem Jahr war nicht mehr wirklich klar, wer ost- oder westdeutsch ist“, erzählt Christiane Markard, die bereits seit 1975 im UBA tätig ist.

Die neuen Kolleginnen kommen in einer Zeit ans UBA, in der im Amt das Thema Gleichstellung Auftrieb erhält. Und hier zeigen sich dann doch große Unterschiede. Viele Ziele der westdeutschen Frauenbewegung der 1970er und 1980er Jahre sind den gänzlich anders sozialisierten ostdeutschen Frauen fremd. Vom traditionellen Modell der Hausfrauenehe war man in der DDR sehr früh sehr weit entfernt.

Dass Frauen, und auch Mütter, erwerbstätig sind, und das in Vollzeit, ist für sie eine Selbstverständlichkeit. In der DDR wurden Frauen als Arbeitskräfte gebraucht, auch in naturwissenschaftlich-technischen Berufen. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf war daher vergleichsweise gut, etwa durch den Anspruch auf einen Kinderbetreuungsplatz. Viele Frauen waren finanziell unabhängig. Allerdings verdienten sie in der Regel weniger als Männer, kümmerten sich trotz Berufstätigkeit wesentlich mehr um Haushalt und Kindererziehung und waren in Führungspositionen stark unterrepräsentiert. „Es hat eine Weile gedauert“, so die von der feministischen Wissenschaftskritik stark geprägte Rabelt, „bis ihnen klar wurde, woher wir westdeutschen Frauen kommen, welche Erfahrungen von Benachteiligung wir gemacht haben. Das war schon eine Herausforderung, aber auch eine spannende Zeit.“

„Die hatten ein ganz anderes Frauenbewusstsein.“

Vera Rabelt, 2023



Mit der Wiedervereinigung werden viele Mitarbeitende aus aufgelösten Umweltinstitutionen der ehemaligen DDR ins UBA integriert. Darunter viele gut ausgebildete Frauen, was der Gleichstellung im Amt zu einem Schub verhilft.



Kindergartenbesuch Erich Honeckers 1973. Kindereinrichtungen wurden in der DDR rasch ausgebaut, da Frauen in der Produktion gebraucht wurden.

„Für mich war damals geschlechtergerechte Sprache normal, aber die Frauen aus dem Osten, die fanden das affig. Die sagten: „Ich bin Baggerführer, Punkt!“

Isolde Magin-Konietzka, 2023



Nach der Wende erhält das UBA ein zweites Dienstgebäude in der Mauerstraße 52. Fast ein Drittel der Mitarbeitenden arbeitet nun im Ostteil Berlins.

Für eine „nachhaltige Entwicklung“: der „Geist von Rio“

Auf der Konferenz von Rio 1992 hält auch der damalige Bundeskanzler Helmut Kohl eine Rede.



Rio de Janeiro im Juni 1992: Bei der ersten weltweiten Umweltkonferenz seit 20 Jahren und der bis dahin größten überhaupt herrscht Aufbruchstimmung. Mit dem Ende des Kalten Kriegs haben sich die Chancen für eine internationale Zusammenarbeit bedeutend verbessert.

10.000 Delegierte aus 178 Staaten kommen zusammen, um bei der „Konferenz der Vereinten Nationen über Umwelt und Entwicklung“ Lösungen für globale Umweltprobleme zu suchen und die Weichen für eine nachhaltige Zukunft zu stellen. An der zweijährigen Vorbereitung und der inhaltlichen Umsetzung der geschlossenen Abkommen ist auch das Umweltbundesamt beteiligt.

Der Erdgipfel gilt als Startschuss für den internationalen Nachhaltigkeitsprozess. Von besonderer Bedeutung ist die „Agenda 21“. In ihr werden konkrete soziale, ökologische und ökonomische Handlungsempfehlungen formuliert. In Kapitel 24 wird ein „Globaler Aktionsplan für Frauen zur Erzielung einer

nachhaltigen und gerechten Entwicklung“ entworfen. Geschlechtergerechtigkeit sei eine notwendige Voraussetzung für eine nachhaltige Entwicklung. Frauen müssten angemessen in wirtschaftliche und politische Entscheidungsprozesse einbezogen und umweltpolitische Maßnahmen auf ihre Auswirkungen auf Frauen überprüft werden.

Insbesondere die Forderung nach wissenschaftlichen Untersuchungen zu strukturellen Zusammenhängen zwischen Geschlechterbeziehungen, Umwelt und Entwicklung bedeutet für das UBA einen neuen Auftrag, dem sich wenige Jahre später engagierte Frauen annehmen werden.

„Frauen kommt bei der Bewirtschaftung der Umwelt und der Entwicklung eine grundlegende Rolle zu. Ihre volle Einbeziehung ist daher eine wesentliche Voraussetzung für die Herbeiführung nachhaltiger Entwicklung.“

Grundsatz 20 der Erklärung von Rio, 1992

Nachhaltigkeit

Der Nachhaltigkeitsbegriff ist heute allgegenwärtig. Er stammt ursprünglich aus der Forstwirtschaft und wurde vom Freiberger Oberberghauptmann Hans Carl von Carlowitz (1645–1714) geprägt. In einem Wald nur so viel abzuholzen, wie auf natürliche Weise nachwachsen kann, nennt er 1713 eine „nachhaltende Nutzung“.

Als Geburtsstunde der modernen Verwendung des Begriffs gilt der sogenannte Brundtland-Bericht, den die „Weltkommission für Umwelt und Entwicklung“ der UN 1987 veröffentlicht. Hier wird nachhaltige Entwicklung definiert als „eine Entwicklung, die die Bedürfnisse der Gegenwart befriedigt, ohne zu riskieren, dass künftige Generationen ihre eigenen Bedürfnisse nicht befriedigen können.“ Umweltschutz, Wirtschaftswachstum und soziale Gerechtigkeit müssen im Gleichgewicht sein.

Mit der UN-Konferenz für Umwelt und Entwicklung in Rio de Janeiro 1992 wird die nachhaltige Entwicklung als globales Leitprinzip international akzeptiert. Die teilnehmenden Regierungen verpflichten sich, Nachhaltigkeitsstrategien zu entwickeln. In Deutschland wird seit 2002 eine nationale Nachhaltigkeitsstrategie erstellt.



„Ich war schon immer politisch interessiert“: die erste Frauenbeauftragte im UBA



Mit dem Leiter der Zentralabteilung und späteren Vizepräsidenten Thomas Holzmann arbeitet Sabine Krebs gut zusammen.

„Es gab niemanden, der sagen konnte, das macht man so und so. Oder: Von dir wird das und das erwartet, das gab es nicht. Ohne irgendwelche Vorstellungen zu haben, fällt man ins kalte Wasser“, erzählt Sabine Krebs rückblickend auf ihre Wahl zur stellvertretenden Frauenbeauftragten im Jahr 1992. Bereits nach einem halben Jahr übernimmt sie dann den Posten der Frauenbeauftragten, der durch das Ausscheiden von Frau Emanui-Inaui frei wird. So ist Sabine Krebs, wie sie sagt, „fast die erste Frauenbeauftragte“. Krebs ist damals noch recht neu im UBA, sie kommt 1991 ins Amt und ist in der Bibliothek tätig, im Magazin. Für die schon immer politisch interessierte Krebs ist der Posten ein Glücksfall.

Noch ist das UBA nicht verpflichtet, eine Frauenbeauftragte zu haben, aber, so Krebs, „die Behörde wollte immer modern, am Zahn der Zeit sein. Die Frauenbeauftragte sollte ein Aushängeschild dieser Fortschrittlichkeit sein.“ Allerdings ist damals schon klar, dass sich die Gesetzeslage bald ändern wird. Kurz nachdem im Grundgesetz der Artikel 3 um den

Satz „Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin“ erweitert wird, tritt am 1. September 1994 das Zweite Gleichberechtigungsgesetz in Kraft – eine Reform des 1957 beschlossenen Gleichberechtigungsgesetzes. Artikel 1, das sogenannte Frauenfördergesetz, schreibt vor, dass in größeren Dienststellen des Bundes eine Frauenbeauftragte bestellt oder gewählt wird; der Umfang ihrer Freistellung erfolgt in Abhängigkeiten ihrer Aufgaben. Diese beinhalten die Umsetzung des Gesetzes, insbesondere durch die Vorbereitung und Entscheidung über Einstellungen und Beförderungen, aber auch eigene Initiativen sollen unternommen werden. Alle drei Jahre ist unter Mitwirkung der Frauenbeauftragten ein Frauenförderplan zu erstellen und jährlich anzupassen. Mit dem Gleichberechtigungsgesetz soll die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gefördert werden. Außerdem wird erstmals sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz unter Strafe gestellt.

„Als Frauenbeauftragte war ich anfangs allein auf weiter Flur.“

Sabine Krebs, 2023

Sabine Krebs findet derweil allmählich in ihre neue Rolle. Anfangs wird sie von ihrer Tätigkeit in der Bibliothek nur dann freigestellt, wenn ihre Anwesenheit in Vorstellungsgesprächen oder Sitzungen erforderlich ist. Doch damit gibt sich Krebs nicht zufrieden und kämpft erfolgreich für eine 50-prozentige Freistellung.

„Das UBA war und ist kein Mainstream-Arbeitgeber. Ich fühlte mich dort aufgehoben und insofern auch animiert, mich einzubringen.“

Sabine Krebs, 2023

1406

Bundesgesetzblatt, Jahrgang 1994, Teil I

Gesetz zur Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern (Zweites Gleichberechtigungsgesetz – 2. GleBG)

Vom 24. Juni 1994

Der Bundestag hat das folgende Gesetz beschlossen:

§ 2

Gesetzesziel

Zur Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern in den in § 1 genannten Verwaltungen und den Gerichten des Bundes werden Frauen nach Maßgabe dieses Gesetzes unter Beachtung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung (Artikel 33 Abs. 2 des Grundgesetzes) gefördert. Ziel der Förderung ist auch die Erhöhung des Anteils der Frauen entsprechend der verbindlichen Zielvorgaben, soweit Frauen in einzelnen Bereichen in geringerer Zahl beschäftigt sind als Männer. Ebenso ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer zu fördern.

§ 3

Begriffsbestimmungen

(1) Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes sind Beamten und Beamte, Angestellte, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie zu ihrer Berufsbildung Beschäftigte, ferner Inhaberinnen und Inhaber öffentlich-rechtlicher Ämter sowie Richterinnen und Richter.

(2) Familienpflichten im Sinne dieses Gesetzes bestehen, wenn eine beschäftigte Person mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen tatsächlich betreut oder pflegt.

(3) Bereiche im Sinne dieses Gesetzes sind die einzelnen Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen, Laufbahnen und Fachrichtungen sowie zusätzlich die Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben in der Dienststelle. Für die Berufsausbildung gilt Entsprechendes.

(4) Zu den Funktionen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben gehören auch die Stellen Vorsitzender Richterinnen und Vorsitzender Richter.

(5) Dienststellen im Sinne dieses Gesetzes sind die einzelnen Behörden, Verwaltungsstellen und Betriebe der in § 1 genannten Verwaltungen sowie die Gerichte des Bundes; maßgebend ist § 6 Abs. 1, 2 und 4 des Bundespersonalvertretungsgesetzes. Für den Begriff der Dienststellenleitung gilt § 7 des Bundespersonalvertretungsgesetzes.

Abschnitt 2

Fördermaßnahmen

§ 4

Frauenförderplan

(1) Die Dienststelle erstellt alle drei Jahre unter frühzeitiger Mitwirkung der Frauenbeauftragten (§§ 15 bis 19) einen Frauenförderplan. Er ist innerhalb dieses Zeitraumes jährlich an die aktuelle Entwicklung anzupassen. Er muß die Situation der weiblichen Beschäftigten beschreiben, die bisherige Förderung der Frauen in den einzelnen Bereichen auswerten und insbesondere zur Erhöhung des

Artikel 1

Gesetz zur Förderung von Frauen und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der Bundesverwaltung und den Gerichten des Bundes (Frauenfördergesetz – FFG)

Inhaltsübersicht

Abschnitt 1

Allgemeine Bestimmungen

- § 1 Geltungsbereich
- § 2 Gesetzesziel
- § 3 Begriffsbestimmungen

Abschnitt 2

Fördermaßnahmen

- § 4 Frauenförderplan
- § 5 Statistische Angaben
- § 6 Stellenausschreibung
- § 7 Einstellung, beruflicher Aufstieg, Qualifikation
- § 8 Fortbildung
- § 9 Familiengerechte Arbeitszeit
- § 10 Teilzeitbeschäftigung
- § 11 Beurlaubung
- § 12 Benachteiligungsverbot bei Teilzeitbeschäftigung und familienbedingter Beurlaubung
- § 13 Tarifvertragliche Vereinbarung
- § 14 Bericht

Abschnitt 3

Frauenbeauftragte

- § 15 Bestellung
- § 16 Rechtsstellung
- § 17 Aufgaben
- § 18 Rechte
- § 19 Beanstandungsrecht
- § 20 Übergangsregelung

Abschnitt 1

Allgemeine Bestimmungen

§ 1

Geltungsbereich

Dieses Gesetz gilt für die Beschäftigten in den Verwaltungen des Bundes und der bundesunmittelbaren Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts sowie in den Gerichten des Bundes. Zu den Verwaltungen im Sinne dieses Gesetzes gehören auch die in bundeseigener Verwaltung geführten öffentlichen Unternehmen einschließlich sonstiger Betriebsverwaltungen.

Mit dem Zweiten Gleichberechtigungsgesetz von 1994 sind in allen größeren Dienststellen des Bundes Frauenbeauftragte zu bestellen. Die Beschreibung ihrer Aufgaben fällt noch recht kurz und unkonkret aus.

Bewerbungen, Belästigungen und ein Behördenumzug: vom Arbeitsalltag einer Frauenbeauftragten

Die Themen, mit denen sich die Frauenbeauftragte und ihre Stellvertreterin zu befassen haben, sind vor dem Inkrafttreten des Frauenfördergesetzes im UBA nicht vorgegeben und auch danach wenig konkret. „Wir hatten sämtliche Freiheiten, uns mit allem beschäftigen zu können, wonach uns der Sinn stand. Der sollte uns aber nach dem stehen, was die Leute von uns erwarteten“, so Sabine Krebs. Um dies herauszufinden, initiiert sie mit ihrer Vorgängerin eine Umfrage. Unerwarteterweise zeigt diese, dass 40 Prozent der Befragten an ihrem Arbeitsplatz sexuelle Belästigung erfahren haben. „Das hat uns sehr betroffen gemacht. Wir waren erstaunt, dass das in diesem Ausmaß auch in einer so liberalen und zukunftsorientierten Behörde wie dem UBA stattfindet. Es gab dann auch aktuelle Fälle, die wir bearbeiten mussten“, erzählt Krebs.

Während sie vom Präsidenten Heinrich von Lersner, dem sie direkt unterstellt ist, und dem Vizepräsidenten Thomas Holzmann viel Rückendeckung erhält, fühlt sich Krebs von einigen älteren Männern in den höheren Hierarchieebenen nicht ernst genommen. „Für die war Frauenförderung einfach ein Mode-thema, das die beiseite geschoben haben.“ Zur Verabschiedung des Präsidenten 1995 sagt sie in ihrer zusätzlichen Funktion als Gesamtpersonalratsvorsitzende mit Blick auf diese Männer: „Ich werde nicht müde, zu gegebenen Anlässen die frauenfeindliche Politik des Hauses darzustellen.“

Bei Vorstellungsgesprächen, in denen Krebs die einzige Frau in großen Männerrunden ist, ist ihr „wichtig, dass die Qualifikationen der Frauen mit denen der Männer verglichen wurden. Diesen Prozess als etwas Normales und Selbstverständliches zu etablieren – das habe ich erfolgreich in die Wege geleitet“, sagt Krebs nicht ohne Stolz.

„Wir haben etablierte Verwaltungsprozesse dahingehend verändern können, dass es normal wurde, die Qualifikation der Frauen mit der der Männer auf der Basis von Fakten zu vergleichen.“

Sabine Krebs, 2023

Besonders intensiv ist Krebs mit dem Umzug des Umweltbundesamt-Hauptsitzes nach Dessau beschäftigt. 1992 wird dieser entschieden, 2005 werden die Kisten gepackt. Die Standortverlegung wird innerhalb des Amtes zu einem Politikum. Krebs setzt sich dafür ein, dass der Prozess so sozial gerecht wie möglich erfolgt – vor allem für Frauen und Familien.

Mit Herz und Schnauze: die (fast) erste Frauenbeauftragte Sabine Krebs

§ 17 Aufgaben

(1) Die Frauenbeauftragte hat die Aufgabe, den Vollzug dieses Gesetzes in der Dienststelle zu fördern und zu überwachen. Sie wirkt bei allen Maßnahmen ihrer Dienststelle mit, die Fragen der Gleichstellung von Frauen und Männern, der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und der Verbesserung der beruflichen Situation der in der Dienststelle beschäftigten Frauen betreffen. Sie ist frühzeitig zu beteiligen, insbesondere in

1. Personalangelegenheiten an der Vorbereitung und Entscheidung über Einstellung, Umsetzung mit einer Dauer von über drei Monaten, Versetzung, Fortbildung, beruflichen Aufstieg und vorzeitige Beendigung der Beschäftigung, soweit nicht die Betroffenen diese Beteiligung zu ihrer Unterstützung für sich ausdrücklich ablehnen. Auf dieses Ablehnungsrecht sind die Betroffenen hinzuweisen;

2. sozialen und organisatorischen Angelegenheiten.

(2) Die Frauenbeauftragte fördert zusätzlich mit eigenen Initiativen die Durchführung dieses Gesetzes und die Verbesserung der Situation von Frauen sowie der Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer. Zu ihren Aufgaben gehört auch die Beratung und Unterstützung von Frauen in Einzelfällen bei beruflicher Förderung und Beseitigung von Benachteiligung.



Sabine Krebs,
Frauenbeauftragte
von 1993 bis 2001

Sabine Krebs ist ein echtes Berliner Original mit viel Witz und Selbstbewusstsein. 1991 kommt sie über eine öffentliche Förderung als Sozialhilfeempfängerin ans UBA, um sich etwas dazuzuverdienen. Bereits 1992 stellt das Umweltbundesamt sie fest an. Im Magazin der Bibliothek arbeitet sie zwar gerne, dennoch ist sie froh, aus dem Keller rauszukommen, als sie im Herbst 1992 zur stellvertretenden Frauenbeauftragten gewählt und ein halbes Jahr später Frauenbeauftragte wird. Krebs versteht es, nah bei den Menschen zu sein, deren Interessen sie vertritt, und hat bei ihnen daher stets einen guten Stand. Kontakte knüpfen, Menschen zusammenbringen, das ist ihr Metier. Auf ihre Initiative hin gründet sich die „Gemeinschaft der Frauenbeauftragten der Berliner Bundesbehörden“. Zum ersten Treffen lädt Krebs ins UBA ein.

Krebs ist keine Alleinkämpferin, sie hat gerne Verbündete um sich. Daher liegt ihr ganz besonders die Arbeit im Personalrat am Herzen. 1993 wird sie zur Gesamtpersonalratsvorsitzenden gewählt, 2008 zur Vorsitzenden des Hauptpersonalrats im Umweltministerium. Bis zu ihrem Renteneintritt 2016 ist sie durchgängig Mitglied im Personalrat des UBA. Sie will wissen, was die Menschen dort beschäftigt. Und nah dran sein.

„Wir wollen endlich Ergebnisse sehen“: Frauenförderung am UBA

„Leider müssen wir“, heißt es in einem offenen Brief der neuen Frauenbeauftragten Lydia Roy sowie der Frauen im Personalrat an den Präsidenten Andreas Troge vom 8. März 2001, „5 Jahre nach der Erstellung des ersten Frauenförderplans feststellen, dass Frauenförderung im Umweltbundesamt auf der ganzen Linie gescheitert ist.“ Die Bilanz sei „so armselig, dass sich derzeit jede öffentliche Äußerung, dass das Umweltbundesamt die Gleichstellung von Männern und Frauen fördert, verbietet.“

Woher der Unmut?

Im UBA wird 1996 der erste Frauenförderplan in Kraft gesetzt. Gemäß den Vorgaben beschreibt er zunächst die Situation der Frauen, gibt Ziele vor und formuliert Maßnahmen, um diese zu erreichen. Die Daten zeigen, dass im UBA im Juli 1995 insgesamt 623 Frauen und 611 Männer beschäftigt sind. 40 Prozent der Frauen sind Angestellte im mittleren Bereich. Im höheren Beamtendienst haben 131 Männer und 21 Frauen eine Leitungsfunktion inne. Ziel des Frauenförderplans ist es, durch Maßnahmen wie etwa Fortbildungen, Beförderungen und Teilzeitbeschäftigungen den Frauenanteil in unterrepräsentierten Funktionen zu erhöhen.

Fünf Jahre später, so wird in dem Brief moniert, habe sich die Situation im UBA nicht verbessert. Im Gegenteil: Die Zahl der weiblichen Führungskräfte ist von 21 auf 16 und der Anteil an Frauen im höheren Dienst von 45 auf 35 Prozent gesunken. Je höher die Besoldungs-/Vergütungs- oder Lohngruppe, desto

„Wir wollen endlich (...) keine Versicherungen mehr hören, dass man sich stets bemüht!“

Offener Brief zur Gleichstellung von Frauen im UBA von der Frauenbeauftragten, Frauen im Personalrat und den Frauen der ÖTV-Betriebsgruppe vom 8. März 2001

geringer der Frauenanteil. Präsident Troge wird aufgefordert, „ein schlüssiges Konzept vorzulegen, wie Frauen im UBA wirklich gefördert werden können.“ „Der Brief hat Betroffenheit hervorgerufen“, sagt Sabine Krebs, die den Brief als Vertreterin des Personalrats mitunterzeichnet hat. „Das Mindeste, was man erreichen kann.“

In seiner Antwort argumentiert Troge, dass sich „gerade für Führungspositionen im UBA in der Vergangenheit häufig keine fachlich für die konkrete Position ausreichend qualifizierten Kandidatinnen beworben“ haben und sich die Frauenförderung im Haus besser darstelle als der Brief suggeriere – auch im Vergleich zu anderen Behörden. Der Entwurf des zweiten Frauenförderplans für die Jahre 2001 bis 2005 werde aber, sichert er zu, noch einmal überarbeitet. Und tatsächlich: In den nächsten Jahren wird das UBA deutliche Fortschritte machen, um die Beteiligung von Frauen bei der Besetzung der Stellen im höheren Dienst und in Führungspositionen schrittweise auszugleichen.



Umweltbundesamt

Die Frauen im Personalrat
Die Frauenbeauftragte
Die Frauen der ötv-Betriebsgruppe

Berlin, den 08.03.2001

Offener Brief zur Gleichstellung von Frauen im UBA

Sehr geehrter Herr Präsident,

das Umweltbundesamt hat sich auf die Fahnen geschrieben, zur Verbesserung der beruflichen Chancen von Frauen beizutragen und die Gleichberechtigung von Männern und Frauen anzustreben. Leider müssen wir – 5 Jahre nach der Erstellung des ersten Frauenförderplans – feststellen, dass Frauenförderung im Umweltbundesamt auf der ganzen Linie gescheitert ist. In den letzten 5 Jahren hat in keinem Bereich eine wirkliche Verbesserung stattgefunden - das Gegenteil ist der Fall:

- Wir haben bei uns im Amt seit 1995 in der Summe keine einzige weibliche Führungskraft dazu gewonnen, im Gegenteil: der Anteil der weiblichen Führungskräfte ist von 14% (21 Frauen) auf 12% (16 Frauen) zurückgegangen.
- Der Anteil an Frauen im höheren Dienst hat sich dramatisch verschlechtert: während 1995 noch 45% der Kolleg/inn/en im höheren Dienst weiblich waren, ist dieser Anteil im Jahr 2000 auf 35% zurückgegangen. Da kann es nur wenig trösten, dass im einfachen Dienst der Frauenanteil von 28% auf 35% angestiegen ist.
- Nach wie vor gilt innerhalb aller Laufbahnguppen: Je höher die Besoldungs-/Vergütungs- oder Lohngruppe, desto geringer wird der Frauenanteil.
- Bei Beförderungen und Höhergruppierungen werden Frauen immer wieder benachteiligt.
- Bei der Vergabe von Dauerstellen werden Männer in höherem Maß berücksichtigt als Frauen.

Wir finden, diese Bilanz ist so armselig, dass sich derzeit jede öffentliche Äußerung, dass das Umweltbundesamt die Gleichstellung von Männern und Frauen fördert, verbietet.

Die vormalige Frauenbeauftragte hat von Ihnen, Herr Präsident, die Einführung einer Quote gefordert. Sie hat dies trotz der Argumente, die gegen eine solche Regelung sprechen, aus der Erkenntnis getan, dass sich für Frauen ohne eine Quote bei uns nichts verbessern wird.

Ein offener Brief vom 8. März 2001 an den Präsidenten Troge, unterzeichnet u.a. von der Frauenbeauftragten, prangert die unzureichende Gleichstellung der Geschlechter im UBA an.

Startschuss für Gender Mainstreaming

1993 kommt die Sozialwissenschaftlerin Anneliese Looß zum damaligen Projektträger des Bundesforschungsministeriums für Abfallwirtschaft und Altlastensanierung im UBA. Sie hat neben dem üblichen auch einen für die Behörde damals noch neuen Blick auf die Thematik: Zuvor hatte sie nämlich am ersten ökologischen Abfallwirtschaftsplan für die Stadt Hamburg und einer Studie zur Abfallvermeidung gearbeitet. Außerdem hatte sie sich in sozialwissenschaftlichen Zusammenhängen mit der Frage auseinandergesetzt, wie das Ziel, Abfall zu verwertern und zu vermeiden, kommuniziert und umgesetzt werden kann. Die Zementierung der tradierten geschlechtsspezifischen Machtverhältnisse und Rollen sollte hierbei jedoch vermieden werden, denn in der Regel gingen ja immer noch die Frauen einkaufen und kümmerten sich um den Müll. Looß arbeitete zudem in einer Arbeitsgruppe an einem Beitrag zum Schwerpunkt Frauen und Umwelt für das geplante Abschlussdokument der 4. Weltfrauenkonferenz in Peking 1995 mit. Im UBA ist Looß schnell auf der Suche nach Frauen mit ähnlichem Hintergrund – sie findet sie in Vera Rabelt, Jutta Penning und Martha Hölters-Freier. Die vier Frauen gründen 1994 den informellen Arbeitskreis „Frauen und Umwelt“ und beschäftigen sich in ihrer Freizeit mit der „Frauenperspektive in der Wissenschaft“, so Rabelt. „Wir haben versucht, wissenschaftlichen Vorgehensweisen eine andere Sicht als die patriarchale gegenüberzustellen.“

Unterdessen erhält Geschlechtergerechtigkeit als Leitbild bzw. Gender Mainstreaming (GM), wie es nun auch in Deutschland zunehmend genannt wird, auf der politischen Ebene Auftrieb. Mit der rot-grünen Koalition sitzen ab 1998 viele Abgeordnete im Bundestag, die von den neuen sozialen Bewegungen geprägt wurden. Die Hoffnungen auf gesellschaftliche Modernisierungen sind groß. Auch auf europäischer Ebene tut sich etwas: 1999 wird Gender Mainstreaming mit dem Inkrafttreten des Vertrags

von Amsterdam zu einem der Grundprinzipien der EU. Die Mitgliedstaaten sind verpflichtet, eine aktive Gleichstellungspolitik zu betreiben. Das bedeutet vor allem, dass politische Maßnahmen bereits in ihrer Entstehungsphase auf ihre Auswirkungen auf die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von Männern und Frauen hinterfragt werden, um das Ziel der Geschlechtergerechtigkeit zu erreichen. Noch im selben Jahr wird Gender Mainstreaming in Deutschland mit einem Kabinettsbeschluss zum Leitprinzip erhoben. 2000 wird es in die Gemeinsame Geschäftsordnung der Bundesministerien aufgenommen, die in der Folge Pilotprojekte zur Umsetzung von Gender Mainstreaming durchführen.

„Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist durchgängiges Leitprinzip und soll bei allen politischen, normgebenden und verwaltenden Maßnahmen der Bundesregierung in ihren Bereichen gefördert werden (Gender Mainstreaming).“

Im Jahr 2000 novellierter Paragraph 2 der Gemeinsamen Geschäftsordnung (GGO) der Bundesministerien

Am 5. Dezember 2001 tritt das Bundesgleichstellungsgesetz (BGleG) zur „Gleichstellung von Männern und Frauen in der Bundesverwaltung und in den Gerichten des Bundes“ in Kraft, das das bisher geltende Frauenfördergesetz ablöst. Eine Neuerung betrifft die Terminologie: Der Frauenförderplan wird zum Gleichstellungsplan, die Frauenbauftragte zur Gleichstellungsbeauftragten. Die früheren Begriffe, so heißt es im Gesetzentwurf, erschienen „problematisch, weil in ihnen die Vorstellung vermittelt wird, dass Frauen aufgrund mangelnder Qualifikation

„Mit dem Arbeitskreis und vor allem mit dem Projekt waren wir im Umweltbereich Trendsetter.“

Anneliese Looß, 2023

Gesetz zur Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern (Gleichstellungsdurchsetzungsgesetz – DGleiG)

Vom 30. November 2001

Der Bundestag hat das folgende Gesetz beschlossen:

Abschnitt 4
Gleichstellungsbeauftragte

Artikel 1 Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesverwaltung und in den Gerichten des Bundes (Bundesgleichstellungsgesetz – BGleiG)

Inhaltsübersicht

- Abschnitt 1
 - Allgemeine Bestimmungen
 - § 1 Ziel des Gesetzes
 - § 2 Verpflichtete
 - § 3 Geltungsbereich
 - § 4 Begriffsbestimmungen
 - Abschnitt 2
 - Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern
 - § 5 Grundsatz; entsprechende Anwendung von Vorschriften
 - § 6 Arbeitsplatzauusschreibung
 - § 7 Bewerbungsgespräche
 - § 8 Auswahlentscheidungen bei Einstellung, beruflichem Aufstieg, Vergabe von Ausbildungsplätzen
 - § 9 Qualifikation; Benachteiligungsverbote
 - § 10 Fortbildung
 - § 11 Gleichstellungsplan
 - Abschnitt 3
 - Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit für Frauen und Männer
 - § 12 Familiengerechte Arbeitszeiten und Rahmenbedingungen
 - § 13 Teilzeitbeschäftigung, Telearbeit und familienbedingte Beurlaubung
 - § 14 Wechsel zur Vollzeitbeschäftigung, beruflicher Wiedereinstieg
 - § 15 Benachteiligungsverbot bei Teilzeitbeschäftigung, Telearbeit und familienbedingter Beurlaubung

- Abschnitt 4
 - § 16 Wahl der Gleichstellungsbeauftragten und der Stellvertreterin
 - § 17 Koordination, Stufenbeteiligung
 - § 18 Rechtsstellung
 - § 19 Aufgaben
 - § 20 Information und Mitwirkung
 - § 21 Einspruchsrecht
 - § 22 Gerichtliches Verfahren; außergerichtliche Einigung
 - § 23 Sonderregelungen für den Bundesnachrichtendienst

Abschnitt 5
Statistische Angaben, Bericht

- § 24 Statistische Angaben
- § 25 Bericht

Abschnitt 6
Schlussbestimmungen

- § 26 Übergangsbestimmung

Abschnitt 1 Allgemeine Bestimmungen

§ 1

Ziel des Gesetzes

(1) Dieses Gesetz dient der Gleichstellung von Frauen und Männern sowie der Beseitigung bestehender und der Verhinderung künftiger Diskriminierungen wegen des Geschlechts in dem in § 3 genannten Geltungsbereich dieses Gesetzes. Nach Maßgabe dieses Gesetzes werden Frauen gefördert, um bestehende Benachteiligungen abzubauen. Ziel des Gesetzes ist es auch, die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit für Frauen und Männer zu verbessern. Dabei wird den besonderen Belangen behinderter und von Behinderung bedrohter Frauen Rechnung getragen.

(2) Rechts- und Verwaltungsvorschriften des Bundes sollen die Gleichstellung von Frauen und Männern auch sprachlich zum Ausdruck bringen. Dies gilt auch für den dienstlichen Schriftverkehr.

2001 tritt das Bundesgleichstellungsgesetz in Kraft,
das das Frauenfördergesetz ablöst.

oder sonstiger Defizite gefördert werden“. Weiter wird dort konstatiert, dass das „Frauenfördergesetz“ von 1994 „nicht die erhofften Wirkungen erzielt“ habe, „weil es zu unverbindlich ausgestaltet war.“ Frauen seien „bei gleichwertiger Qualifikation in der Bundesverwaltung weiterhin stark unterrepräsentiert, insbesondere im höheren Dienst und in Leitungsfunktionen“. Die Situation der Frauen am Umweltbundesamt, wie sie Lydia Roy und ihre Kolleginnen beschrieben hatten, ist damals also keinesfalls eine Ausnahme.

Das neue Gesetz soll eine tatsächliche Gleichstellung u.a. dadurch erreichen, dass die Aufgaben und Rechte der Gleichstellungsbeauftragten sowie die Vorgaben für die Gleichstellungspläne konkreter gefasst werden. Gleichstellung wird zur Querschnittsaufgabe erklärt. Sie zu fördern, wird zur Pflicht aller Beschäftigten. Der im April 2002 in Kraft gesetzte UBA-Gleichstellungsplan für 2001 bis 2005 greift die neue Gesetzeslage auf und kündigt an, im Rahmen „einer umfassenden Gleichstellungsstrategie (...) schrittweise eine geschlechterbezogene Sichtweise in alle Aktivitäten und Entscheidungen des Amtes

einzuzeihen.“ Im Anhang findet sich ein im Familienministerium erstellter einführender Text zu Gender Mainstreaming.

Kaum jemand in der Behörde weiß damals, was Gender Mainstreaming eigentlich genau bedeutet. Allein die Bedeutung des Begriffs „Gender“ ist für die meisten erklärmgsbedürftig. Die Mitglieder der Arbeitsgruppe „Frauen und Umwelt“ ergreifen nun die Initiative und stellen einen Antrag zur Durchführung des Projekts „Geschlechterverhältnisse und Nachhaltigkeit“.

„Ich weiß noch, wie wir bei der Amtsleitung waren und unsere Ideen vorgestellt haben. Herr Troge war begeistert, er fand das toll und hat das sehr unterstützt“, erinnert sich Vera Rabelt. „Die Amtsleitung wollte ja auch immer das Bild des fortschrittlichen Amtes hochhalten. Da fand ein Teil der Amtsleitung das verlockend, wirklich Neuland zu betreten.“ Das Projekt wird bewilligt und über den Umweltforschungsplan (UFOPLAN) der Ressortforschung finanziert. Damit ist der Grundstein für Gender Mainstreaming im UBA gelegt.

Alle Beschäftigten, insbesondere auch solche mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, sind verpflichtet, die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern. Diese Verpflichtung ist als durchgängiges Leitprinzip in allen Aufgabenbereichen der Dienststelle sowie auch bei der Zusammenarbeit von Dienststellen zu berücksichtigen.

Paragraph 2, Bundesgleichstellungsgesetz 2001

Was genau bedeutet eigentlich Gender und Gender Mainstreaming?

Für den englischen Begriff „gender“ gibt es keine direkte deutsche Entsprechung. Gemeint sind die gesellschaftlich, sozial und kulturell geprägten Geschlechterrollen von Frauen und Männern, die erlernt und somit auch veränderbar sind, kurz auch oft als soziales Geschlecht im Gegensatz zum biologischen (engl. „sex“) bezeichnet.

„Mainstreaming“ kann frei übersetzt werden mit „zur Hauptströmung machen“.

Gender Mainstreaming bedeutet, Geschlechtergerechtigkeit zum Leitbild zu machen und bei politischen Vorhaben die unterschiedlichen Auswirkungen auf die Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern von vornherein zu berücksichtigen. Die Anfänge des Gender Mainstreaming erfolgen zunächst auf internationaler politischer Ebene.

***„Man kommt nicht
als Frau zur Welt,
man wird es.“***

Simone de Beauvoir, 1949

„Geschlechterverhältnisse und Nachhaltigkeit“ – ein Leuchtturmprojekt

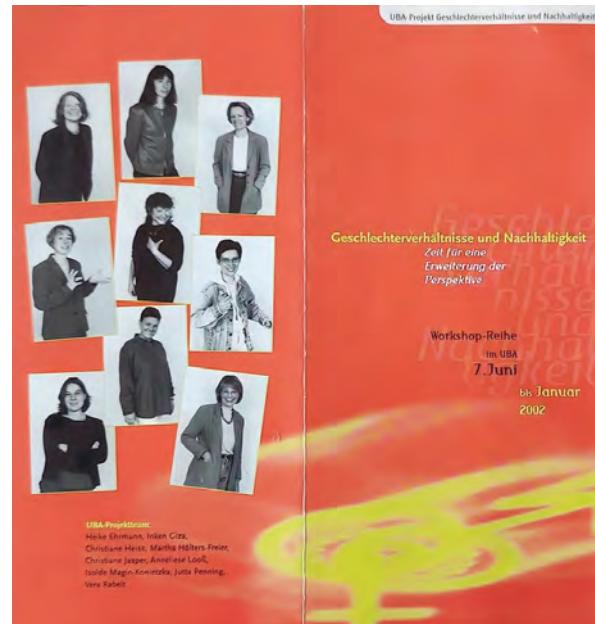
2001 startet das auf drei Jahre angelegte Projekt. Das vierköpfige Kernteam ist mittlerweile auf zehn Projektmitarbeiterinnen gewachsen. Manche schließen sich an, weil sie angesprochen werden, wie Isolde Magin-Konietzka, andere stoßen infolge eines internen Aufrufs dazu, wie die im Jahr zuvor ans UBA gekommene Christiane Heiß. „Ich habe mich sehr privilegiert gefühlt, dass ich in dem Projekt mitmachen durfte“, so Heiß. Die Frauen widmen dem Projekt ofiziell 15 bis 20 Prozent ihrer Arbeitszeit, dabei sind sie allerdings von ihren regulären Aufgaben nicht freigestellt. Die Folge: Die Projektarbeit findet vor allem zusätzlich zur regulären Arbeitszeit statt. Entlastend wirkt sich immerhin aus, dass ein Werkvertrag für die externe Begleitung und Dokumentation des Projekts abgeschlossen wird.

„Eine Erkenntnis aus dem Projekt: Politische Anliegen dürfen nicht komplizierter sein als ein Country Song. Weil sonst keiner mehr zuhört.“

Christiane Heiß, 2023

Mit dem Projekt will die Gruppe im UBA dafür sensibilisieren, dass Frauen und Männer nicht im gleichen Maße und in gleicher Weise an der Entstehung von Umweltproblemen beteiligt und auch von den Auswirkungen umweltpolitischer Maßnahmen unterschiedlich betroffen sind. Außerdem geht es darum, dass Frauen in umweltpolitischen Entscheidungs- und Gestaltungsprozessen stärker eingebunden werden.

Die Projektgruppe begibt sich auf die Suche nach Wissenschaftler*innen, die bereits zu der Thematik geforscht haben, und findet sie überwiegend an der Universität Lüneburg. „Die hatten auf dem



Flyer für die Workshops des Projekts „Geschlechterverhältnisse und Nachhaltigkeit“ mit Fotos der Projektmitarbeiterinnen.

Gebiet eine Vorreiterrolle“, erinnert sich Martha Hölters-Freier. Im Auftrag des UBA konzipieren die Externen eine sechsteilige Workshop-Reihe, die allen UBA-Mitarbeitenden offensteht. Der gut besuchte Auftaktworkshop wird allerdings ein „Desaster, ein richtiger Reinfall“, erinnert sich Vera Rabelt. „Viele waren komplett entsetzt. Da war richtig viel Gegenwind. Sogar Andreas Troge musste in der

„Die Frauen, die an dem Projekt teilgenommen haben, waren tolle Frauen. Die hatten den Mut, wirklich was zu bewegen.“

Gisela Klett, 2009 bis 2023 stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte am Umweltbundesamt



Gruppenbild der Projektfrauen bei der Abschlussklausur 2004

Amtsleitung unser Projekt in Schutz nehmen.“ Der Grund: Die Zusammenhänge zwischen Gender, Umweltpolitik und Nachhaltigkeit werden rein auf einer soziologisch-theoretischen Ebene behandelt. Kaum jemand kann die Inhalte mit der Arbeit im UBA in Verbindung bringen. „Das war“, so Hölters-Freier, „viel zu abgehoben.“ Die nächsten Workshops behandeln Themen mit einem direkten Bezug zum UBA, wie etwa Konsum, Verkehr oder Chemikalien, und werden deutlich besser angenommen.

Im zweiten Teil des Projekts werden Instrumente zur Integration der Geschlechterperspektive in die Umweltpolitik und Umweltforschung erstellt. Im Bundesumweltministerium entsteht auf Basis der Umweltverträglichkeitsprüfung ein GIA-Prototyp samt Checkliste am Beispiel der Novellierung des neuen Strahlenschutzgesetzes. „GIA“ ist hierbei das in den Niederlanden entwickelte Instrument des „Gender Impact Assessments“, zu deutsch

„Als zentraler Erfolgsfaktor erwies sich in diesem Projekt weder die Präsentation von wissenschaftlichen Erkenntnissen noch die Erarbeitung von Arbeitshilfen. Erfolgreich war das Projekt durch die konkreten Ergebnisse in den drei Pilotprojekten.“

Christiane Heiß in einem Aktenvermerk, 10. Dezember 2004

gleichstellungsorientierte Folgenabschätzung. In einem ersten Schritt wird geprüft, ob bei der Maßnahme überhaupt eine Gleichstellungsrelevanz vorliegt. Könnte dies der Fall sein, erfolgt die Hauptprüfung und mögliche Wirkungen werden detailliert untersucht. Beispielsweise zeigen Daten, dass das Strahlenrisiko für die Gebärfähigkeit von Frauen größer ist als für die Zeugungsfähigkeit von Männern. Schutzmaßnahmen sind demzufolge nicht



Anneliese Looß, Christiana Jasper und Martha Hölters-Freier (v.l.n.r.) bei der Abschlusskonferenz des Projekts 2004

geschlechtsneutral. Die Checkliste wird im Rahmen eines UBA-Vorhabens zu den Vergabekriterien des Umweltzeichens Blauer Engel für Büro-Multifunktionsgeräte erprobt und weiterentwickelt.

Des Weiteren werden sehr erfolgreich drei Pilotprojekte durchgeführt, die zeigen, dass ein geschlechterdifferenzierender Blick die Forschung positiv beeinflussen und deren Qualität steigern kann. Ein Projekt widmet sich beispielsweise der Risikobewertung von Wasch- und Reinigungsmitteln. Daten zeigen, dass Frauen gesundheitsgefährdenden Haushaltschemikalien wesentlich häufiger und länger ausgesetzt sind als Männer. Dass sie mit zunehmendem Alter häufiger

als Männer an Duftstoffallergien leiden, ist somit auch auf ihr soziales Geschlecht zurückzuführen.

2004 endet das Projekt. Den Mitarbeiterinnen ist es gelungen, das Haus für Geschlechtergerechtigkeit zu sensibilisieren. Außerdem wird beschlossen, und das ist der größte Erfolg des Projekts, als erste Behörde überhaupt eine eigene Stelle für Gender Mainstreaming einzurichten.

„Ich denke, wir waren weit vorne mit dem, was wir uns damals so überlegt haben.“

Isolde Magin-Konietzka, 2023

Die Projektgruppe leistet nach innen sehr viel Aufklärungs- und Öffentlichkeitsarbeit.



Exkurs: Auszüge aus der GIA Checkliste Rechtsetzung: Ermittlung der gleichstellungspolitischen Auswirkungen bei der Erarbeitung von Gesetzesentwürfen

1. Relevanzprüfung

Prüfinhalt: Überprüfung, ob gleichstellungspolitische Auswirkungen vorliegen oder vorliegen könnten. Datenerhebung/Schätzung ist dazu notwendig. Ziel der Prüfung: u.a. verdeckte Benachteiligungen, Beteiligungsdefizite und die Verfestigung tradierte Rollenmuster aufzeigen.

- ▶ Feststellung der Art der politischen Maßnahme
- ▶ Feststellung der Relevanz von Gleichstellungsfragen

Fragestellungen:

- ▶ Werden von der Maßnahme oder von Teilen davon Personen unmittelbar oder mittelbar betroffen? (Zielgruppe bzw. Personen auf die sich Vorhaben auswirkt)
- ▶ Art (betroffener Lebensbereich) und Ausmaß (Daten/ggf. Schätzungen) der Betroffenheit
- ▶ Sind Frauen und Männer unterschiedlich betroffen? (Hier sind je nach Sachlage Fragestellungen zu den Auswirkungen zu entwickeln, die sich an den gleichstellungspolitischen Zielsetzungen – s.o. – orientieren.)

Ergebnis der Relevanzprüfung

- ▶ Positive Relevanzprüfung (ein einzelner möglicher Ansatzpunkt reicht!): Es folgt eine ausführliche Hauptprüfung (s. 2).
- ▶ Negative Relevanzprüfung: Im Beteiligungsschreiben an das BMFSFJ sowie im Anschreiben zur Kabinettvorlage nachvollziehbar darzulegen.

2. Hauptprüfung: Vorbereitung und Erstellung des Referentenentwurfs nach positiver Relevanzprüfung

- ▶ Beschreibung der Ausgangssituation
- ▶ Beschreibung der Maßnahme
- ▶ Analyse der Gleichstellungswirkungen der Maßnahme
- ▶ Ergebnisse und Bewertung

Die Prinzipien des GIA. Aus dem erst 2017 veröffentlichten Abschlussbericht „Geschlechterverhältnisse und Nachhaltigkeit“

Die Männerrunde ist passé: die erste Frau in der Amtsleitung

Es ist ein Meilenstein. 2002 ist in der Amtsleitung des Umweltbundesamts erstmals eine Frau vertreten: Jutta Penning, Mitglied des Projekts „Geschlechterverhältnisse und Nachhaltigkeit“, wird Leiterin des Fachbereichs „Umweltverträgliche Technik – Verfahren und Produkte“ und somit Teil dieses Greimums. Besonders ist diese Personalie auch insofern, als Penning bei diesem Karriereschritt die Stufe der Abteilungsleitung einfach überspringt. Zuvor war sie Fachgebietsleiterin im Bereich Abfallwirtschaft und Altlastensanierung. „Das war ganz ungewöhnlich“, weiß Christiane Markard, die drei Jahre später die zweite Frau in der Amtsleitung wird und dort mit Penning zusammenarbeitet. „Ich habe Jutta Penning sehr geschätzt. Sie hat sich neben ihren fachlichen Aufgaben sehr für die Gleichstellungspläne eingesetzt.“

Petra Greiner hält Penning wie viele andere ehemalige Mitarbeiterinnen des Umweltbundesamts für eine der Frauen, die die Behörde am meisten geprägt hat.

„Jutta Penning hatte eine gute Rolle im Haus. Ich denke, sie war für den Zusammenhalt wichtig“, so Greiner.

Neben Jutta Penning bewerben sich drei weitere Frauen aus dem Leuchtturmprojekt erfolgreich auf Leitungspositionen. Im Projektabschlussbericht wird dies u.a. auf die größere Sichtbarkeit der Frauen zurückgeführt sowie auf deren erworbene Management-Kenntnisse. Außerdem haben sie „gezeigt, dass sie Themen, von denen sie überzeugt sind, auch gegen Widerstände vertreten können“.

Engagierte Mitarbeiterinnen und neue gesetzliche Grundlagen haben im UBA einen Prozess der Bewusstwerdung der Relevanz von Geschlechteraspekten in Gang gebracht und erste Veränderungen bewirkt. Doch die nächste große Herausforderung wartet schon: die Implementierung der neuen Instrumente und der Aufbau nachhaltiger Strukturen.



„Wir haben in der Amtsleitung viele heiße und lange Diskussionen geführt. Ich fand das sehr inspirierend.“

Christiane Markard, 2023

Die Robuste: Christiane Markard

„Die ist doch sowieso gleich wieder weg.“ Das war, so erfährt Christiane Markard im Nachhinein, die entsetzte Reaktion des Fachbereichsleiters auf die Einstellung der damals 25-Jährigen als wissenschaftliche Mitarbeiterin im Jahr 1975. Er sollte sich irren: Markard bleibt, und zwar 40 Jahre lang. In der Anfangszeit ist sie eine der wenigen, die bereits Erfahrung auf dem Gebiet des Umweltschutzes mitbringen – an der Universität in Bonn hatte sie zu Schwermetallen in Lebensmitteln promoviert und war in einer politischen Umweltgruppe engagiert. Ihr direkter Chef in der Behörde weiß ihre Qualifikation zu schätzen und wird zu ihrem Förderer. „In meinem Berufsleben habe ich von meinen Chefs sehr viel Unterstützung bekommen“, blickt Markard zurück.

Als sie dann schwanger wird, ist man im Amt irritiert. „Wie ich mir das denn nun vorstelle?“ Ihre Antwort: „Ich bekomme das schon hin.“ Acht Wochen nach der Geburt fängt sie wieder an zu arbeiten. „Dass mein Mann sich um das Kind kümmert und dass ein Kind auch in der Krippe gut versorgt ist, wurde von vielen als Provokation aufgefasst. Das war damals undenkbar.“ Doch Markard geht unbeirrt ihren Weg. 1983 wird sie Fachgebietsleiterin, 1992 als erste Frau in der Behörde Abteilungsleiterin und 2005 als zweite



Christiane Markard – zusammen mit Jutta Penning ist sie 2005 in der lange männlich geprägten Amtsleitung vertreten.

Frau im Amt, nach Jutta Penning, Fachbereichsleiterin. Zehn Jahre ist sie in der Amtsleitung. Wie sie das alles geschafft hat? „Sie müssen eine bestimmte Fachkompetenz haben. Sie müssen wissen, was Sie wollen und Sie müssen eine gewisse Robustheit haben.“

2006

2024





Ernüchterung, Stagnation und Politik der kleinen Schritte. Implementierung von Gender Mainstreaming 2005 bis 2024

Der Gender Mainstreaming-Prozess gerät ins Stocken

„Obwohl das Projekt grundsätzlich erfolgreich darin war, das Amt und seine Leitung für GM [Gender Mainstreaming], zu sensibilisieren, vermochte es in der kurzen Zeit nicht, die gegenderten Prozesse und Strukturen tiefgreifend zu verändern.“

Arn Sauer, 2014

„Die Luft war erstmal raus“, erzählt Isolde Magin-Kojetzka. Das Projekt hat sie und ihre Mitstreiterinnen viel Energie gekostet. Nun fokussieren sie sich wieder auf ihren eigentlichen Aufgaben. Denn eines ist klar geworden: Gender Mainstreaming zu implementieren, ist eine enorm arbeitsintensive Aufgabe. Eine Erkenntnis, die ernüchtert. Hinzu kommt: Die große Errungenschaft des Projekts, eine halbe Stelle für Gender Mainstreaming einzurichten, bleibt für einige Zeit ein Erfolg auf dem Papier. Da die Rahmenbedingungen der neuen Position lange ungeklärt sind, ist die Stelle mehrere Jahre unbesetzt. In der Zwischenzeit verpufft der durch das Projekt ausgelöste Schwung.

Vier Jahre verstrecken, bis die Fragen bezüglich der Gender Mainstreaming-Stelle endlich geklärt sind: Für die Bewerbung ist eine wissenschaftliche Qualifikation erforderlich und die Stelle wird bei der Gleichstellungsbeauftragten, seit 2005 Christiana Jasper, angesiedelt.

2008 wird die Position mit Miriam Hoheisel besetzt. Das UBA betritt damit Neuland: In keiner weiteren

Bundesoberbehörde existiert eine vergleichbare Stelle. Nach einer Phase der Stagnation erhält Gender Mainstreaming im Amt wieder Auftrieb. Noch nicht systematisch, aber immerhin punktuell werden nun Maßnahmen ergriffen, um Gender Mainstreaming im Amt zu implementieren.

Bereits 2004 hatte die Amtsleitung festgelegt, dass Gender Mainstreaming in der Facharbeit, der Personal- sowie der Organisationsentwicklung systematisch eingeführt und sowohl in der Geschäftsordnung als auch im Leitbild verankert wird. Nachdem jahrelang Stillstand herrschte, macht Hoheisel einen Vorstoß und bewirkt, dass die Amtsleitung 2010 erneut einen Umsetzungsbeschluss verabschiedet. Gender Mainstreaming wird zur Querschnitts-, Präventiv- und Daueraufgabe erklärt. Die zu treffenden Maßnahmen sollen auf höchster Ebene beraten und beschlossen werden. Noch im selben Jahr wird eine Arbeitshilfe erarbeitet, um Gender Mainstreaming bereits bei der Konzeption von Forschungsprojekten zu verankern. Außerdem wird ein Leitfaden für geschlechtergerechte Sprache erstellt.



Im Frühjahr 2005 zieht das Umweltbundesamt an seinen neuen Hauptsitz in Dessau.

„Die Implementierung von GM am UBA weist deutliche Parallelen zur internationalen Entwicklung von GM auf. Der anfängliche Optimismus bezüglich des transformativen Charakters von GM Ende der 1990er und Anfang der 2000er Jahre wurde spätestens ab Mitte der 2000er Jahre von einer Phase der Ambivalenz und Ernüchterung abgelöst, die bis heute andauert.“

Arn Sauer, 2014

Gender Mainstreaming-Instrumente in der Praxis

„Eine Sprache, die das UBA als Verwaltung schreibt (und spricht), muss eine Sprache der Demokratie und der Gleichberechtigung sein.“

Aus dem Leitfaden für geschlechtergerechte Sprache des UBA von 2010

„Die Fortbildungen haben einen Riesenspaß gemacht“, erzählt Arn Sauer begeistert von der von ihm initiierten Schreibwerkstatt. 2012 kommt er als Nachfolger von Miriam Hoheisel ans UBA. Sauer, der Geschichte und Politologie studiert hat und bei Stellenantritt noch dabei ist, seine Promotion auf dem Gebiet der Gleichstellungsfolgenabschätzung fertigzustellen, bringt nicht nur Gender-Fachwissen, sondern auch Erfahrung als Gender-Trainer mit. Dass der Leitfaden für geschlechtergerechte Sprache von den Mitarbeitenden auch wirklich angewendet wird, ist ihm ein großes Anliegen. „Im Bundesgleichstellungsgesetz stand ja“, so Sauer, „dass die Gleichstellung auch sprachlich zum Ausdruck gebracht werden soll. Die Kolleginnen und Kollegen wussten, dass sie das machen müssen, aber sie wussten oft nicht, wie. Wir haben unmittelbar Hilfestellung gegeben, gesagt, so und so geht das – und zum Teil haben wir auch bei der Erstellung von Texten geholfen.“ Die Workshops werden sehr positiv evaluiert und bewirken, dass geschlechtergerechte Sprache im Amt bekannter wird.

Auch die von Hoheisel auf den Weg gebrachte Arbeitshilfe für den „Gendercheck“ bei Forschungsprojekten bringt die Implementierung von Gender Mainstreaming als Querschnittsaufgabe voran und erweist sich, so Sauer, „als wirklich gutes, schlankes, einfach zu verstehendes Instrument.“ In Fortbildungsworkshops lernen die Teilnehmenden, die

Arbeitshilfe in der Praxis anzuwenden. „Bei einigen, die sich ernsthaft damit auseinandersetzen, kam es zu echten Aha-Momenten“, freut sich Sauer rückblickend.

„Was geschlechtergerechte Sprache anbelangt, ist das UBA weit vorne.“

Arn Sauer, 2023

Ob und wie die UBA-Mitarbeitenden im Arbeitsalltag den „Gendercheck“ wirklich anwenden, bleibt im Dunkeln. Allerdings müssen sie ab 2018 bei der Planung eines Forschungsvorhabens in der Eingabemaske die Frage beantworten, ob das Projekt genderrelevant ist oder nicht. Diese Art des Gender-Monitorings ist im Vergleich zu anderen Bundesbehörden einzigartig. Wird das Häkchen in der Eingabemaske bei „Nein“ gesetzt, so muss dies nicht begründet werden. Bei einem „Ja“ leistet Sauer bei Bedarf Beratung. Wo überall genderrelevante Aspekte auftauchen, ist auch für ihn oft verblüffend. „Bei einer Projektidee“, erzählt er, „sollten Schadstoffe in der Innenraumluft anhand des Geruchs erkannt und hierfür ein Geruchsrad erstellt werden.“ Das war komplizierter als gedacht, denn die Verarbeitung von Geruchsreizen im Gehirn funktioniert bei Frauen und Männern unterschiedlich.

Der Mann, der für Genderthemen brennt: Arn Sauer

„Das war eine Traumstelle. So eine Stellenausschreibung hatte ich zuvor nie gesehen. Die suchte wirklich ihresgleichen. Ich war noch mitten am Promovieren, der Zeitpunkt war da-her nicht günstig. Aber so eine Stelle konnte ich mir nicht entgehen lassen“, blickt Arn Sauer zurück. 2012 tritt er die bei der Gleichstellungsbeauftragten angesiedelte Stelle als wissenschaftlicher Mitarbeiter für Gender Mainstreaming an. Seine Qualifikation passt perfekt: Sauer promoviert damals zu Instrumenten der Gleichstellungsfolgenabschätzung wie dem Gender Impact Assessment und bewegt sich dabei an der Schnittstelle zwischen Wissenschaft und Anwendung. Zudem war er am damaligen von der Bundesregierung geförderten GenderKompetenz-Zentrum tätig, wo er seine Fortbildung zum Gender-Trainer praktisch anwenden konnte. Andere für Themen zu begeistern, sie mitzureißen und dadurch etwas zu bewirken – daran hat Sauer große Freude. Im UBA genießt er eine hohe Anerkennung ob seiner fachlichen Kompetenz und weil alle spüren: Hier brennt jemand für sein Thema. Rabelt, die in dem „Gender-Projekt“ mitarbeitete, glaubt: „Ohne ihn wäre vieles, was wir gemacht haben, versandet.“ Und ihre Kollegin Hölters-Freier ist sich sicher, dass es hilfreich für die Weiterentwicklung von Gender Mainstreaming im Amt war, dass sich nun ein Mann damit befasste.



Arn Sauer: von 2012 bis 2021 wissenschaftlicher Mitarbeiter für Gender Mainstreaming

„Mir war“, so Sauer rückblickend, „durchaus bewusst, dass ich davon profitierte, dass Männer häufig kompetenter eingeschätzt werden als Frauen.“ Sauer gelingt es, viele Mitarbeiter*innen zu erreichen. Zudem ist er gut vernetzt und kann seine Erfahrungen, die er im internationalen Austausch macht, in der Behörde einbringen.

Im November 2021 verlässt Sauer das UBA, um Co-Direktor der wenige Monate zuvor gegründeten Bundesstiftung Gleichstellung zu werden.

Genderperspektive als Mehrwert



Um konkret und alltagsnah den Mehrwert einer Genderperspektive im Umweltschutz zu vermitteln, setzen Christiana Jasper – Gleichstellungsbeauftragte von 2005 bis 2016 und eine der „Projektfrauen“ –, ihre Nachfolgerin Marlene Sieck sowie Arn Sauer die Schwerpunkte in der Implementierung von Gender Mainstreaming neben der Personalentwicklung vor allem in der Beispelforschung.

So wird etwa ein Vorlaufforschungsprojekt in Auftrag gegeben, das den aktuellen Zustand der Bedeutung von Geschlecht und Geschlechterverhältnissen für eine umweltgerechte Gestaltung bestimmt. Dabei werden die Bedürfnisfelder Wohnen, Mobilität, Bekleidung und Ernährung sowie die Querschnittsthemen gemeinschaftlicher Konsum und Digitalisierung untersucht und aus den Ergebnissen Forschungsdefizite und -empfehlungen abgeleitet. Der Abschlussbericht wird 2020 veröffentlicht. Im gleichen Jahr wird außerdem die beauftragte Studie „Interdependente Genderaspekte der Klimapolitik“ publiziert, die

den Mehrwert der Geschlechterperspektive für Klimaschutz und Klimaanpassung untersucht und ein auf den Klimabereich ausgerichtetes Gender Impact Assessment entwickelt. Das GIA untersucht, welche Wirkungen klimapolitische Vorhaben auf die unterschiedlichen Lebenssituationen von unterschiedlichen Geschlechtern haben – mit dem Ziel, eine Verbesserung der Gleichstellung in der Klimapolitik zu erreichen.

Die Planung und Begleitung der Projekte erfordern einen hohen zeitlichen Aufwand. Doch dieser lohnt sich: Beide Studien erfahren viel Aufmerksamkeit und werden breit rezipiert.

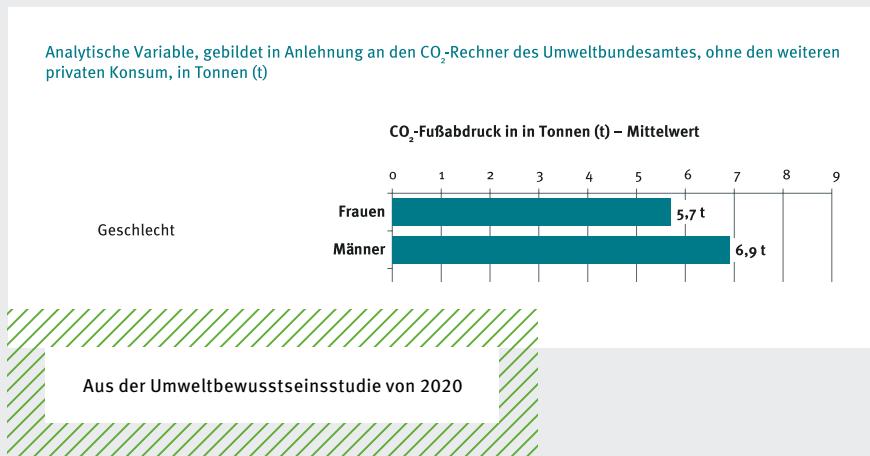
„Das sind absolute Erfolgsprojekte gewesen, die immer noch eine hohe Außenwahrnehmung genießen. Ich werde ganz oft auf diese UBA-Forschung angesprochen.“

Arn Sauer, 2023

Umweltbewusstsein und Geschlecht

Seit 1996 geben das Umweltbundesamt und das Bundesumweltministerium alle zwei Jahre die Studie „Umweltbewusstsein in Deutschland“ heraus. Konstant über die Jahrzehnte hinweg zeigt sich: Umweltbewusstsein und -verhalten sind nicht geschlechtsneutral.

Über alle Milieus hinweg ist das Umweltbewusstsein bei Frauen ausgeprägter als bei Männern. In der 2022 veröffentlichten Studie erachten beispielsweise 84 Prozent der weiblichen und 74 Prozent der männlichen Personen Plastikpartikel in Trinkwasser und Lebensmitteln als stark schädlich. Etwa 60 Prozent der Frauen befürworten ein Tempolimit und den Atomausstieg, während es bei den männlichen Befragten rund 10 Prozent weniger sind. Die unterschiedlichen Einstellungen münden auch in unterschiedlichen Verhaltensweisen. So ist etwa der Fleischkonsum bei Frauen niedriger als bei Männern und sie nutzen zur Fortbewegung seltener das Auto.





„Ich habe das Umweltbundesamt als eine Behörde gesehen, die gerne innovative Wege gegangen ist – gerade auch im Zusammenhang mit Gleichstellung.“

Maria Krautzberger, 2023

Die erste Präsidentin des Umweltbundesamts: Maria Krautzberger

Eine Frau wird Präsidentin



Die Präsidentin des Umweltbundesamts Maria Krautzberger, die Bundesumweltministerin Barbara Hendricks und die Vorsitzende von Transparency Deutschland und ehemalige UBA-Mitarbeiterin Edda Müller beim 40-jährigen Jubiläum des Umweltbundesamts

5. Mai 2014. Im Umweltbundesamt übernimmt mit Maria Krautzberger erstmals eine Frau die Leitung – ein wichtiges Signal nach außen und für viele Frauen in der Behörde mit viel Hoffnung verbunden. Der ehemaligen Umweltenatorin der Stadt Lübeck und Staatssekretärin in der Berliner Stadtentwicklungsverwaltung indes bedeutet es eher wenig, die erste Präsidentin im UBA zu sein. „Das prickelnde Momentum war die Position als solche“, so Krautzberger im Rückblick.

Dass das Thema Gleichstellung im UBA eine große Rolle spielt, bemerkt sie schnell. „Es gab viele engagierte Frauen und eine sehr aktive Gleichstellungsbeauftragte“, erinnert sich Krautzberger. Die Zusammenarbeit mit dem Gleichstellungsteam erlebt sie als „nicht immer unanstrengend, das war sehr intensiv. Sie haben immer viel gefordert, wollten viele Termine. Das war nicht immer einfach.“ Wenn es um besonders relevante Punkte geht, nimmt Jasper schonmal das 2015 novellierte Bundesgleichstellungsgesetz unter den Arm und liest die Bestimmungen vor. Marlene Sieck, die 2016 die Nachfolge von Christiana Jasper als Gleichstellungsbeauftragte antritt, erinnert sich, wie ihre Chefin „häufig mit einem Seufzer sagte: ‚Ach, Frau Sieck, Sie wissen ja, dass das nicht mein Herzblutthema ist‘“. Dennoch

habe sie die Zusammenarbeit als sehr vertrauensvoll empfunden. „Maria Krautzberger hat unsere Anliegen unterstützt. Und ich fand auch, dass man nicht immer alles auskämpfen, sondern abwägen muss, um eine vertrauensvolle Zusammenarbeit zu ermöglichen.“ Ein strittiges Thema ist die Teilnahme der Gleichstellungsbeauftragten an den Amtsleitungsitzungen. Sieck erreicht, dass sie nicht – wie ihre Vorgängerinnen – auf dem Flur warten muss, bis sie hereingerufen wird, weil aus Sicht der Runde nun genderrelevante Themen verhandelt werden, sondern dass sie, wie es gesetzlich geregelt ist, selbst darüber entscheidet, was genderrelevant ist und wann sie an den Sitzungen teilnimmt.

„Mein Team und ich haben damals erreicht, dass wir von der Amtsleitung wirklich respektiert wurden.“

Christiana Jasper, 2023

Das Gleichstellungsteam überzeugt die Präsidentin außerdem von der Wichtigkeit mobilen Arbeitsens. „Mir wurde klar, dass das ein ganz wesentlicher Schritt für die Gleichstellung ist, und ich habe mich dann sehr dafür eingesetzt“, blickt Krautzberger zurück. Das UBA führt schließlich als eine der ersten Bundesbehörden mobiles Arbeiten ein und wird zum Vorbild für andere Behörden und Ministerien.

Ein weiteres Thema, das für Krautzberger einen hohen Stellenwert hat, ist die Besetzung von Führungspositionen mit Frauen. In ihrer bis Ende 2019 andauernden Amtszeit gelingt es, den Frauenanteil zu erhöhen. Und Krautzberger hat dafür eine ganz einfache Erklärung: „Während meiner Amtszeit waren die Frauen in den Bewerbungsverfahren besser als die Männer.“



Christiana Jasper: Gleichstellungsbeauftragte von 2005 bis 2016



Marlene Sieck: Gleichstellungsbeauftragte von 2016 bis 2020

Frauen in Führung



Vizepräsidentin seit 2021: Lilian Busse

Es klingt nach einem großen Erfolg: Von 2001 bis 2011 verdoppelt sich im Umweltbundesamt der Anteil der Frauen in Führungspositionen. Bei näherem Hinschauen trübt sich jedoch der Blick, denn die Zahlen bedeuten auch: 2011 sind 70,6 Prozent der Führungskräfte in der Behörde männlich. Die Amtsleitung besteht aus sieben Männern und einer Frau. Das Ziel des Gleichstellungsplans für die Jahre 2007 bis 2010, den Anteil von Frauen in Führungspositionen von 26 Prozent im Jahr 2006 auf 40 Prozent bis 2010 zu erhöhen, wird klar verfehlt. Eine Analyse der Gründe ergibt: Selbst, wenn alle vakanten Führungspositionen mit Frauen besetzt worden wären, so wären höchstens 39 Prozent zu erreichen gewesen. Außerdem erfolgten nur 10 Prozent der Bewerbungen von Frauen – bei einem fast ausgewogenen Geschlechterverhältnis im höheren Dienst. Eine Befragung ehemaliger Teilnehmerinnen des Führungskräftenachwuchsprogramms 2012 zeigt, dass ein wichtiger Grund in mangelndem Vertrauen besteht; die Annahme, dass sich eine Bewerbung nicht lohne, da der Ausgang ohnehin von vornherein klar sei. Der geringe Anteil der Frauen in Führungspositionen

ist nicht UBA-spezifisch: 2012 liegt er im gesamten Bundesdienst bei 30 und in den obersten Bundesbehörden bei 27 Prozent.

Die Gründe hierfür sind vielschichtig. Sauer hebt drei Frauen benachteiligende Faktoren hervor: „Eine stereotyp männlich geprägte Vollzeit-Führungskultur, die geringere Einbindung in Netzwerke und Karriereunterbrechungen aufgrund von Elternzeit“.

Um mehr Frauen in Führungspositionen zu bringen, werden im UBA mehrere Maßnahmen in Angriff genommen: So soll zukünftig die Vorgabe des Bundesgleichstellungsgesetzes nach im Regelfall paritätisch besetzten Auswahlkommissionen bei Vorstellungsgesprächen eingehalten und das Führungskrätenachwuchsprogramm überproportional mit Frauen besetzt werden. 2015 wird ein Mentoringprogramm gestartet, bei dem eine erfahrene Persönlichkeit eine Nachwuchskraft bei ihrer beruflichen Entwicklung begleitet. Beurteilungs- und Leistungsbewertungssysteme werden auf ihre diskriminierenden Potenziale und Effekte hin untersucht. Die Vereinbarkeit



2016 erhält das Umweltbundesamt zum zweiten Mal das TOTAL EQUALITY-Prädikat, mit dem Organisationen ausgezeichnet werden, die eine an Chancengleichheit und Gleichstellung orientierte Personalpolitik und Organisationsentwicklung verfolgen, in deren Mittelpunkt die Mitarbeitenden stehen. Links: Christine Voigt, ständige Vertretung der Zentralbereichsleitung; rechts: Arn Sauer

von Familie und Beruf soll durch größere zeitliche und örtliche Flexibilität verbessert und das UBA als interessanter Arbeitgeber für Frauen stärker in der Öffentlichkeit positioniert werden. Im Gleichstellungsplan wird für die Jahre 2013 bis 2016 ein Anteil von 35 Prozent Frauen in Führungspositionen bis Mitte 2015 anvisiert – und schließlich mit 36,8 Prozent knapp übertroffen.

Bis 2019, dem Jahr, in dem Krautzberger als Präsidentin ausscheidet, gelingt es im UBA durch die Förderung potenzieller weiblicher Führungskräfte und geschlechtergerechtere Bewerbungsverfahren, den Anteil von Frauen in Führungspositionen auf knapp 46 Prozent zu erhöhen. Zum Vergleich: In den obersten Bundesbehörden liegt er durchschnittlich lediglich bei 36 Prozent. Vor allem in der Amtsleitung tut sich viel: Im Juni 2019 besteht diese aus vier Frauen und drei Männern.

Eine der Frauen, die in dieser Zeit eine Führungsposition übernimmt, ist Lilian Busse. Die promovierte Biologin, zuvor für die kalifornische Umweltbehörde im Wasserbereich tätig, leitet ab April 2015 als Nachfolgerin von Christiane Markard den Fachbereich „Gesundheitlicher Umweltschutz und Schutz der Ökosysteme“. Ihre Aufgabe sieht sie in dieser Position explizit auch in der Förderung von Frauen,

weshalb sie sich für flexiblere Modelle für Frauen in Führungspositionen stark macht. 2021 erreicht Lilian Busse den nächsten Karriereschritt: Sie wird zur Vizepräsidentin des Umweltbundesamts ernannt.

Sieck, die sich 2020 in die Freistellungsphase vor Eintritt in den Ruhestand verabschiedet, ist besonders darüber erfreut, dass es ihr gelungen ist, Frauen besser miteinander zu vernetzen und deren gegenseitige Unterstützung zu fördern. Gerade auch Verbindungen zwischen verschiedenen Generationen seien wichtig, damit jüngere Frauen sehen, was Generationen vor ihnen alles erkämpft und erstritten haben, und wissen: Die positiven Entwicklungen sind keine Selbstläufer.

Mitte 2023 beträgt der Anteil der Frauen in Führungspositionen 44 Prozent, ist also gegenüber 2019 um etwa zwei Prozentpunkte gesunken. Um die gesetzlichen Vorgaben zukünftig zu erfüllen, sind weitere Anstrengungen notwendig: Mit dem Zweiten Führungspositionen-Gesetz wurde das Bundesgleichstellungsgesetz 2021 dahingehend verändert, dass erstmals ein Zeitpunkt vorgegeben ist, zu dem die gleichberechtigte Teilhabe von Männern und Frauen in Führungspositionen zu erreichen ist. Stichtag ist der 31. Dezember 2025.

Das UBA als Karrierestart

Einige Frauen, die im Umweltbundesamt tätig waren, machen nach ihrem Weggang mit höheren Leitungspositionen von sich reden. Neben Edda Müller ist unter anderen Inge Paulini hervorzuheben. 1993 nimmt die frisch promovierte Ernährungswissenschaftlerin im Fachgebiet I 3.4, das sich u.a. mit den Wirkungen von Luftschadstoffen auf den Menschen beschäftigt, ihre Tätigkeit auf. Sie arbeitet sehr vernetzt, ist an vielen UBA-Themen interessiert und lernt so viele Kolleginnen und Kollegen im Amt kennen. „Dadurch kam vielleicht eine gewisse Sichtbarkeit zustande“, vermutet sie rückblickend. Paulini hat im UBA mehrere Förderer. Diese machen Paulini, die von sich selbst sagt, dass sie damals „kein bestimmtes Karriere-Ziel hatte“, auf interne Stellenausschreibungen aufmerksam und motivieren sie, sich zu bewerben. 1999 wird sie Fachgebietsleiterin für Wasch- und Reinigungsmittel, 2004 übernimmt sie die Leitung der Abteilung I 1 „Umweltstrategien und Information“. 2009 wird Paulini



Inge Paulini, die heutige Präsidentin des Bundesamtes für Strahlenschutz

Generalsekretärin des Wissenschaftlichen Beirats der Bundesregierung Globale Umweltveränderungen (WBGU). Seit 2017 ist sie Präsidentin des Bundesamts für Strahlenschutz.

„Wichtig finde ich, dass Frauen sich gegenseitig unterstützen und einander für Rat, Feedback und Reflexion zur Verfügung stehen.“

Inge Paulini, 2023

Beruf und Familie



Grund zum Feiern: 2021 wird das UBA zum sechsten Mal für seine familienfreundliche Personalpolitik und Arbeitsbedingungen ausgezeichnet.



„Die Bedingungen zur Vereinbarkeit waren großartig. Zumindest wenn man in Teilzeit arbeitete, konnte man sich die Arbeitszeiten recht frei einteilen“, erinnert sich Christiana Jasper, die Anfang der 1990er Jahre als wissenschaftliche Mitarbeiterin für den Verkehrsbereich ins UBA kommt. Diese Flexibilität beruht allerdings auf Absprachen mit den Vorgesetzten. „Es waren freiwillige Vereinbarungen. Ein Reglement gab es noch nicht. Explizit war Vereinbarkeit kein Thema“, so Jasper.

Als sie 2005 Gleichstellungsbeauftragte wird, hat die Vereinbarkeit von Familie und Beruf anlässlich der bevorstehenden Verlegung des Hauptstandorts nach Dessau und den damit verbundenen Herausforderungen für die Beschäftigten am UBA einen großen Stellenwert. Jasper und ihr Team treiben die Vereinbarkeit von Familie und Beruf mit Nachdruck voran. Als eine der ersten Behörden erhält das Umweltbundesamt 2006 eine Zertifizierung durch das „audit berufundfamilie“. Mit dem Zertifikat belegen Arbeitgeber eine familienbewusste Personalpolitik. Mit dem Audit gerät in der Behörde einiges in Bewegung, denn für eine Zertifizierung muss, so Arn Sauer, eine „ernsthafte Auseinandersetzung mit der

Organisationsentwicklung“ erfolgen und ein umfangreicher Maßnahmen- und Zielkatalog umgesetzt werden. „Der Veränderungsprozess wurde im Haus mit großer Offenheit unterstützt“, sagt Jasper und so kommt es im UBA zu zahlreichen Neuerungen wie etwa verschiedenen Teilzeitmodellen, flexiblen Arbeitszeiten und die Einrichtung von Eltern-Kind-Arbeitszimmern.

„Im UBA gibt es erstaunlich viele Möglichkeiten, Beruf und Familie gut miteinander zu vereinbaren.“

Auszubildende Franziska Dorn, 2022

Seit der ersten Zertifizierung gelingt es dem Amt, das Zertifikat nach dessen Laufzeitende von drei Jahren bestätigt zu bekommen. Das Audit entwickelt sich zu einem wichtigen Instrument der Gleichstellung sowie zu einem eigenen Arbeitsfeld. 2021 wird das UBA zum sechsten Mal für seine familienfreundliche Personalpolitik und Arbeitsbedingungen ausgezeichnet. Stehen anfangs überwiegend die Bedürfnisse von Mitarbeitenden mit Kind(ern) im Fokus der

„Im Vergleich zu anderen Behörden war das UBA bezogen auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf vorbildlich. Das war vielen zu verdanken: einem sehr engagierten Personalreferat, dem Personalrat, der das mit unterstützt hat, und natürlich der Gleichstellungsbeauftragten. Diese drei Organisationseinheiten haben einfach sehr eng zusammengearbeitet, das war ein gutes Team.“

Maria Krautzberger, 2023

Maßnahmen, rücken mit der Zeit zunehmend auch die Beschäftigten mit Pflegeaufgaben in den Fokus.

Pflege- bzw. Care-Arbeit ist in Deutschland ungleich verteilt und wird überwiegend von Frauen geleistet. Zum Beispiel leisten Frauen pro Woche knapp 30 Stunden unbezahlte Sorgearbeit, während es bei Männern knapp 21 Stunden sind. So geht es aus der Zeitverwendungserhebung von 2022 hervor, die das Statistische Bundesamt alle zehn Jahre durchführt und die zur Ermittlung des sogenannten Gender Care Gaps herangezogen wird. Dieses Ungleichgewicht bedingt etwa, dass sehr viel mehr Frauen als Männer in Teilzeit arbeiten.

Mit der Corona-Pandemie ab 2020 verschärft sich diese Ungleichheit. Der Anteil von Frauen an unbezahlter Care-Arbeit nimmt vor dem Hintergrund geschlossener Schulen und Kitas zu, der an der bezahlten Erwerbsarbeit ab. Im UBA profitiert man davon, dass die Möglichkeiten des mobilen Arbeitens – vor allem im Vergleich zu anderen Behörden – bereits

weit fortgeschritten sind. Um herauszufinden, wie die Frauen am UBA ihre Situation beurteilen und wie sie besser unterstützt werden können, findet im Dezember 2020 die erste digitale Frauenversammlung der Gleichstellungsbeauftragten, seit 2020 Regina Schreiber, statt mit dem Thema: „Auswirkungen der Corona-Pandemie auf das Arbeitsleben von Frauen“. Es wird deutlich, dass nicht alles rund läuft, die technische Ausstattung der Mitarbeiterinnen nicht ausreichend ist. Es gibt aber auch viel Lob für die Unterstützungsangebote des Amtes wie etwa die Beschäftigungsangebote für Kinder verschiedenen Alters.

Die Erfahrungen, die in der Pandemiezeit mit flexiblen Arbeitsmodellen gemacht wurden, sollen zukünftig zum „neuen Normal“ werden. Väter werden ermutigt, ihr Recht auf Elternzeit wahrzunehmen. Ziel ist es, dass die Mitarbeitenden in einem Umfeld tätig sind, in dem Familie, Freundeskreis, Freizeit und die Übernahme sozialer Verantwortung mit der Arbeit am UBA vereinbar sind.



Ein schlagkräftiges Team



Melanie Kintz verstärkt das Gleichstellungsteam seit April 2023 als wissenschaftliche Mitarbeiterin für Gender Mainstreaming.

„Jede Gleichstellungsbeauftragte hat von dem profitiert, was ihre Vorgängerinnen bereits in die Wege geleitet hatten.“

Christiana Jasper, 2023

„Ich war positiv überrascht“, erzählt Melanie Kintz begeistert. Die Politikwissenschaftlerin tritt im April 2023 die Nachfolge von Arn Sauer als wissenschaftliche Mitarbeiterin für Gender Mainstreaming im UBA an. Nach ihrer Promotion in den USA war sie u.a. als Mitarbeiterin für Gender Consultant im Wissenschaftsmanagement verschiedener Hochschulen tätig. Als „Neue“ in der Behörde nimmt Kintz „eine hohe Offenheit gegenüber Gleichstellungsthemen und Gender Mainstreaming und einen Leitungssupport“ wahr. Ihre Hauptaufgabe ist es nun, Gender noch stärker in der Facharbeit zu verankern und ein Gender Controlling aufzubauen, sodass das seit Frühjahr 2023 nun auch im Leitbild verankerte Gender Mainstreaming als Querschnittsaufgabe dauerhaft von oben begleitet und gesteuert wird.

Kintz ist Teil eines Teams um Regina Schreiber, das so groß ist wie nie zuvor. Allerdings sind auch die Aufgaben im Laufe der Zeit immer umfassender und die Anforderungen komplexer geworden.

Aktuell besteht das Team neben Schreiber und Kintz aus drei stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten (Daniela-Bianca Zimmermann, Julia Lubert, Georgia Hermann), zwei Vertrauensfrauen (Anett Fröhling am Buchholzweg in Berlin und Bettina Rickert in Berlin-Marienfelde) sowie einer Mitarbeiterin in der Geschäftsstelle (Carolin Mäder).

Dem gesamten Gleichstellungsteam ist das, was viele engagierte Frauen (und auch einige Männer) im Umweltbundesamt auf vielfältige Weise – ob mit Amt oder ohne, ob Führungskraft oder nicht – für die Stellung der Frauen in der Behörde in den letzten 50 Jahren bewirkt haben, Verpflichtung und Motivation, die eingeschlagene Richtung unaufhörlich weiterzugehen. Auf verschiedenen Pfaden, mit kleinen und mit großen Schritten – auch bei Gegenwind.

„Wir verwirklichen eine motivierende und kreative Arbeitsatmosphäre und stellen Teamgeist, Gleichstellung aller Geschlechter sowie Diversität sicher. In unserer Arbeit nutzen wir Gender Mainstreaming, indem wir die unterschiedlichen Lebenslagen und Auswirkungen von Maßnahmen auf die Geschlechter durchgängig berücksichtigen.“

Aus dem Leitbild des UBA von 2023

„Gleichstellung darf man auch in der heutigen Zeit nicht vergessen.“

Gisela Klett

Eine Konstante des Gleichstellungs-teams verabschiedet sich: Gisela Klett tritt in den Ruhestand

Lange Zeit prägt Gisela Klett das Gleichstellungsteam. Im Oktober 2023 verabschiedet sie sich in den Ruhestand. 1993 als Sachbearbeiterin ans UBA gekommen, stellt Klett immer wieder unbequeme Fragen zum Thema Frauen am UBA und legt den Finger in die Wunde. 2009 wird sie zur stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten gewählt und behält diesen Posten bis zum Eintritt in den Ruhestand. Immer wieder hatte sie das Gefühl, „gegen Betonwände zu kämpfen“, wie sie erzählt. Doch statt sich frustriert zurückzuziehen, sucht sie immer wieder nach neuen Lösungsmöglichkeiten und Mitstreiterinnen und vor allem auch Mitstreitern. Die Themen Vereinbarkeit und Frauen in Führungspositionen sind ihr wichtige Anliegen und auch wenn ihr vieles zu langsam vorangeht, ist sie doch zufrieden mit dem, was im UBA bis heute erreicht wurde. „Wir können stolz darauf sein, wie gut wir die Gleichstellungsthemen vorangebracht haben“, so Klett.



Gisela Klett, stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte von 2009 bis 2023



Welche Ziele verfolgt die amtierende Gleichstellungsbeauftragte Regina Schreiber?

„Gender Mainstreaming muss breiter aufgestellt werden.“

Frau Schreiber, Sie sind seit 2020 Gleichstellungsbeauftragte. Was hat Sie an der Position gereizt?

Ich hatte mir nie Gedanken darüber gemacht, dass ich mal Gleichstellungsbeauftragte werden möchte. Marlène Sieck fragte mich, ob ich mir das vorstellen könnte. Wir kannten uns aus dem Personalrat. Nach der Geburt meines ersten Kindes 2015 habe ich mich mit Themen wie Elternzeit, Elterngeld etc. intensiver beschäftigt und für den Personalrat Mitarbeitende beraten. Ich glaube, Marlène Sieck hat auch gemerkt, dass ich niemand bin, die sich die Butter vom Brot nehmen lässt.

Ich war dann hin- und hergerissen; auch weil ich mich fragte, wie meine Perspektiven aussehen, wenn ich länger aus meiner wissenschaftlichen Tätigkeit raus bin. Christiana Jasper und Marlène Sieck übernahmen den Posten am Ende ihrer Karriere. Ich war damals 35 Jahre alt. Schließlich habe ich mich dafür entschieden. Ich dachte, ich kann ein Vorbild für jüngere Kolleginnen sein. Außerdem fand ich sowohl die Themen als auch das Team mit Gisela Klett, Carolin Mäder und Arn Sauer toll.

Nach einer Phase der Euphorie trat ab etwa Mitte der 2000er Jahre eine länger andauernde Phase der Ernüchterung bezüglich der Umsetzung des Gender Mainstreaming am UBA ein. Wo steht das Amt heute?

Es ist sehr zäh. Nach wie vor ist Gender Mainstreaming als Leitprinzip nicht in der Geschäftsordnung des UBA verankert. Ich finde es extrem enttäuschend, dass die Beschlüsse der Amtsleitung von 2010 und 2015, trotz vorliegenden Formulierungsvorschlags, noch immer nicht umgesetzt wurden. Ein anderes Beispiel: Im UBA gibt es 1.800 Beschäftigte und nur eine zentrale Stelle, die sich mit Gender Mainstreaming befasst. Das heißt, eine Person ist dafür zuständig, die Anfragen zu Genderaspekten in Bezug auf die breite Themenpalette des UBA zu bearbeiten. Diese wissenschaftliche Mitarbeiterin ist Expertin für Gender Mainstreaming, nicht für Verkehrsplanung, Lärm, Chemikalien in der Umwelt oder eines der anderen unzähligen Umweltthemen, mit denen sich das UBA befasst. Wir haben festgestellt, dass wir unseren Ansprüchen an gelebtes Gender Mainstreaming so nicht gerecht werden können. Gender Mainstreaming muss breiter aufgestellt

„Mein Ziel ist, dass es in den Arbeitseinheiten selbstverständlich wird, bei den Forschungsfragen zu überprüfen, ob eine Genderdimension vorliegt.“

Regina Schreiber, 2023



Regina Schreiber, seit 2020
Gleichstellungsbeauftragte

werden. Eine Person pro Abteilung, die zum einen ein gewisses Genderwissen bzw. Interesse hat, dieses aufzubauen, zum anderen aber auch in den Fachthemen drinsteckt, muss sich damit befassen. Wir wollen, dass ein Multiplikator*innennetzwerk entsteht, und haben das der Amtsleitung vorgeschlagen. Dieser tollen Idee will die Amtsleitung leider nicht folgen und sieht eine zweite zentral angedockte Stelle als sinnvoller an. Da möchte ich nochmal einen zweiten Anlauf nehmen, denn ich finde unseren Ansatz wirklich gut.

Wie soll der aussehen? Was wollen Sie genau tun?

Wir müssen ein besseres Konzept ausarbeiten und konkreter werden. Es wurde noch nicht klar genug ausgearbeitet, was die jeweiligen Personen in der Abteilung genau machen sollen und wieso wir der Meinung sind, dass der dafür angedachte Zeitanteil von 10 Prozent ausreichend ist. Wir erarbeiten jetzt einen neuen Vorschlag und ich bin zuversichtlich, dass wir damit überzeugen und diesen dann auch wirklich umsetzen werden.

Wie wird die Notwendigkeit von Gender Mainstreaming in den Abteilungen bzw. den Fachgebieten selbst gesehen?

In allen Stellenausschreibungen für wissenschaftliche Mitarbeitende wird Genderkompetenz gefordert. Manche Fachgebietsleitungen schauen mich an und sagen: „Wozu das denn? In meinem Fachgebiet

brauche ich keine Genderkompetenz.“ Aber doch, die braucht es! Es gibt kaum Themen, bei denen keine Genderrelevanz gegeben ist. Ich habe auch durchsetzen können, dass wir in den Bewerbungsgesprächen Führungskräfte nicht nur nach ihrer sozialen, sondern auch nach ihrer fachlichen Genderkompetenz fragen.

Wie wird aktuell die Genderrelevanz in der Projektarbeit überprüft?

2010 wurde zur Verankerung von Gender Mainstreaming eine Arbeitshilfe eingeführt, um bei der Konzipierung von Forschungsprojekten die Genderdimension miteinzubeziehen. Diese muss dringend aktualisiert werden, um die Mitarbeitenden zielgerichtet zu unterstützen. Manche Mitarbeitenden, die Forschungsprojekte ausschreiben, scheuen sich aus vielfältigen Gründen, sich damit intensiver zu befassen. Dann wird bei der Frage nach der Genderrelevanz einfach ein „Nein“ angekreuzt – und das war es dann.

2022 hat ein externes Institut im Rahmen eines Chancengleichheits-Monitorings für das UBA in einer Stichprobe von 20 Forschungsvorhaben zwischen 2015 und 2018 geprüft, ob und wenn ja, wie die Gender-Dimensionen integriert wurden. Das Ergebnis war enttäuschend. Neun Forschungsvorhaben wurden als „genderblind“ kategorisiert. Es kam auch vor, dass zwar eine Genderrelevanz festgestellt, aber keine differenzierten Daten erhoben wurden.

Die Auftragnehmerin, die das Gutachten für uns erstellt hat, sagte: „Gender ist nicht mehr nice-to-have, sondern es ist state-of-the-art.“ Das möchte ich gerne weiter transportieren. Und ich möchte ins UBA vermitteln, dass unsere Forschung einfach qualitativ schlechter ist, wenn wir Genderdimensionen nicht betrachten. Das ist noch nicht überall wirklich angekommen. Mein Ziel ist, dass es in den Arbeitseinheiten selbstverständlich wird, bei den Forschungsfragen zu überprüfen, ob eine Genderdimension vorliegt.

Wir kämpfen dafür, eine Parität in den Führungsebenen zu erreichen. Seit 2019 geht es hier nicht voran, wir fallen sogar zurück. Ziel des Gleichstellungsplans für die Jahre 2020 bis 2023 war ein Frauenanteil in den Führungspositionen von 50 Prozent, wir haben zum Stichtag 30. Juni 2023 keine 45 Prozent erreicht. Da gibt das UBA ein schwaches Bild ab, auch weil die 50 Prozent ab Ende 2025 gesetzlich vorgeschrieben sind. Es ist ein Rückwärtstrend zu beobachten. Hier möchte ich die Amtsleitung in die Pflicht nehmen. Sie muss die Kehrtwende schaffen und aufpassen, dass sie das Ziel erreicht. Im Jahr 2019 waren wir schon bei 48 Prozent.

Im Gleichstellungsplan heißt es, dass das Ziel unter anderem durch Führen in Teilzeit und geteilte Führung erreicht werden soll.

Da drehen wir uns auch seit Jahren im Kreis. Die Amtsleitung hat vorgegeben, dass die in ihrer Anzahl stark gestiegenen Stellenbesetzungsverfahren prioritätär zu bearbeiten sind. Diese Priorisierung erfolgte ohne Bereitstellung zusätzlichen Personals, wodurch im Personalreferat keine ausreichenden Kapazitäten mehr verfügbar sind, um sich konzeptuell mit den Zielen aus dem Gleichstellungsplan auseinanderzusetzen. Das bräuchten wir dringend, um auch bei den Themen Führen in Teilzeit und geteilte Führung voranzukommen.

Wir kämpfen dafür, eine Parität in den Führungsebenen zu erreichen.

Regina Schreiber, 2023

Wie sieht es aus mit der Diversity-Strategie? Wie weit ist das Amt da?

Das liegt komplett brach, weil die Hausleitung dieses Thema nicht als Priorität gesetzt hat und im Personalreferat keine Kapazitäten vorhanden sind. Es gibt aber Kolleginnen wie Carolin Mäder und Lea Eissmann, die sich in Eigenregie auf dem Gebiet sehr stark engagieren. Dieses Engagement wird auch auf Seiten des Personalreferats sehr wertgeschätzt. Dort würde man gerne auch mehr tun und ist dankbar, dass durch die Aktivitäten der Kolleginnen Bewegung in dem Thema ist.

Was möchten Sie bis zum Ende Ihrer Amtszeit im Sommer 2025 erreicht haben?

Da möchte ich vier wichtige Punkte nennen:

1. Das angesprochene Multiplikator*innennetzwerk soll bis dahin nicht nur installiert sein, sondern es soll bereits eine gewisse Routine herrschen.
2. Der Frauenanteil in Führungspositionen soll bei 50 Prozent liegen, sodass wir den Auftrag aus dem zweiten Führungspositionen-Gesetz von 2021 erfüllen.
3. Außerdem ist mein Ziel, dass bis dahin ein Fürsorgekonzept bei sexueller Belästigung installiert ist.
- Und 4. unterstütze ich den Vorschlag unserer neuen wissenschaftlichen Mitarbeiterin für Gender Mainstreaming Melanie Kintz, ein Literaturnetzwerk aufzubauen, damit Informationen zu Fachthemen in Kombination mit Gender Mainstreaming leichter zugänglich sind und somit eine Wissensbildung stattfindet. Es gibt viel zu tun!

Kämpferische Natur mit klaren Zielen: Regina Schreiber

Die Diplom-Chemikerin Regina Schreiber kommt 2011 als wissenschaftliche Mitarbeiterin ins UBA. Zunächst ist sie im Fachgebiet IV 1.1 „Internationales Chemikalienmanagement“ tätig, später wechselt sie ins Fachgebiet IV 1.3 „Pflanzenschutzmittel“.

Regina Schreiber sind gute Arbeitsbedingungen für alle Beschäftigten ein großes Anliegen. Besonders die Diskriminierung weiblicher Arbeitskräfte will sie nicht hinnehmen. Bei ver.di ist sie aktives Mitglied und wird im Jahr 2019 in den Frauenvorstand des Bundesfachbereichs gewählt. Auch im UBA engagiert sie sich schnell: Ab 2012 ist sie als nachrückendes Mitglied im Personalrat tätig, 2020 wird sie ordentliches Mitglied.

Mit dem Eintritt Marlene Siecks in den Ruhestand wird Regina Schreiber 2020 von der Dienststelle zur Gleichstellungsbeauftragten bestellt, ihre Wahl durch die weiblichen Beschäftigten im UBA erfolgt im Sommer 2021.



Regina Schreiber beim Bürgerfest zu
„10 Jahre UBA in Dessau“ 2015

In ihrer neuen Position setzt sich Regina Schreiber mit viel Energie auf eine ruhige, besonnene Art ein. Missstände spricht sie offen und deutlich an, sie positioniert sich klar und scheut keine Auseinandersetzung. Eine Frau, die weiß, was sie will.

Impressum

Herausgeber:

Umweltbundesamt
Postfach 14 06
Tel: +49 340-2103-0
bürgerservice@uba.de
Internet: www.umweltbundesamt.de

Autorinnen und Autoren:

Stefanie Knebelspieß, Jessica Drews (H&C Stader GmbH)

Redaktion:

Regina Schreiber, Gisela Klett, Daniela-Bianca Zimmermann
(Umweltbundesamt)

Gestaltung:

Manja Zech (Grafikdesign und Produktion)

Druck:

RT-Reprotechnik.de GmbH
gedruckt auf Recyclingpapier aus 100% Altpapier

Broschüren bestellen:

Service-Telefon: +49 340 2103-6688
Service-Fax: +49 340 2104-6688
E-Mail: uba@broschuerenversand.de
Internet: www.umweltbundesamt.de

Diese Publikation ist kostenfrei zu beziehen beim Umweltbundesamt.
Der Weiterverkauf ist untersagt. Bei Zu widerhandlung wird eine Schutzgebühr von 15 Euro/Stück erhoben.

Publikationen als pdf:

www.umweltbundesamt.de/publikationen

Stand: Juni 2024

Besonderer Dank gilt: den Interviewpartnerinnen Franziska Dorn, Petra Greiner, Christiane Heiß, Martha Hölters-Freier, Beate Hesterberg, Christiana Jasper, Melanie Kintz, Gaby Königsberg, Gisela Klett, Maria Krautberger, Sabine Krebs, Anneliese Looß, Isolde Magin-Konietzka, Christiane Markard, Inge Paulini, Vera Rabelt, Arn Sauer, Marlene Sieck, Regina Schreiber, Gladys Takramah sowie der Bibliothekarin Dorothee Müller.

Bildnachweis:

01 S. 6/7: picture alliance/Klaus Rose; S. 9: picture-alliance/dpa | Schnörer;
S. 10/11: bpk/Abisag Tüllmann; S. 12: Umweltbundesamt/Mediathek; S. 14: Umweltbundesamt/Bibliothek; S. 15: Links: Deutsches Historisches Museum/A. Psille, rechts: Deutsches Historisches Museum/I. Desnica; S. 16: Jahresbericht des Umweltbundesamts 1977, S. 17; S. 17: UBA/Archiv Bernd Kreuschner; S. 19: links: Andreas Weiss © RNE, Mitte: Petra Greiner, rechts: privat; S. 20: picture alliance/photothek, Michael Gottschalk; S. 21: Umweltbundesamt/Bibliothek; S. 22: picture alliance/Klaus Rose; S. 25: <https://dserver.bundestag.de/btd/11/081/1108129.pdf>, S. 51.; S. 26: Anne Kautz/Archiv Grünes Gedächtnis der Heinrich-Böll-Stiftung; S. 27: Bundesregierung, B 145 Bild-00175379/o. Ang.
02 S. 28/29: privat; S. 31: links: Bundesregierung, B 145 Bild-00196545/Fotograf(in); Lehnhartz, Klaus, rechts: ullstein bild - ADN-Bildarchiv, unten: Umweltbundesamt/Mediathek; S. 32: Bundesregierung, B 145 Bild-00016809/Fotograf(in): Fassbender, Julia; S. 33: Bundesregierung; S. 34: privat; S. 37: privat; S. 45: s. S. 28/29; S. 46: privat; S. 49: Steffen Prosko/Umweltbundesamt
03 S. 50/51: Martin Stallmann/Umweltbundesamt; S. 53: Umweltbundesamt/Mediathek; S. 55: Umweltbundesamt/Mediathek; S. 58: Susanne Kambor/Umweltbundesamt; S. 59: Matthias Bazylly/ANDERTHALB Medienproduktion GmbH; S. 60: oben: privat, unten: Umweltbundesamt/Mediathek; S. 61: Martin Stallmann/Umweltbundesamt; S. 62: Total Equality; S. 63: Holger Kohl/Bildkraftwerk; S. 64: Martin Stallmann/Umweltbundesamt; S. 65: Mediathek/Umweltbundesamt; S. 66: Susanne Kambor/Umweltbundesamt; S. 67: Susanne Kambor/Umweltbundesamt
04 S. 68: alle Bilder Susanne Kambor/Umweltbundesamt; S. 71: privat; S. 73: Susanne Kambor/Umweltbundesamt.

Wir haben uns bemüht, für alle Abbildungen die entsprechenden Inhaber*innen der Rechte zu ermitteln. Sollten trotz sorgfältiger Recherchen dennoch Ansprüche offen sein, bitten wir um Benachrichtigung.

Literatur- und Quellenangaben:

01 S. 13: Gesetz über die Errichtung eines Umweltbundesamtes vom 22. Juli 1974, BGBI. I, 1505 f. abrufbar unter: https://www.umweltbundesamt.de/sites/default/files/medien/376/dokumente/gesetz_ueber_die_errichtung_eines_umweltbundesamtes.pdf; S. 15: Bericht des BMJFG über die UN-Weltfrauenkonferenz in Mexico-City siehe unter <https://kabinettprotokolle.bundesarchiv.de/protokoll/af30576c-781c-459f-bb48-7a0643012f9c#K8ad-a07-4ab>, zu Fockes Kommentar über das „Jahr der Frau“ siehe <https://www.tagesschau.de/jahresrueckblick/meldung-ts-2970.html>; S. 23: zum reformierten Ehe- und Familienrecht siehe <https://www.bundestag.de/dokumente/textarchiv/2021/kw13-kalenderblatt-832104> sowie http://www.bgbl.de/xaver/bgbl/start.xav?startbk=Bundesanzeiger_BGB&jumpTo=bgbl176s1421.pdf, zum Gesetz über die Gleichbehandlung von Frauen und Männern am Arbeitsplatz von 1980 siehe <https://www.deutschlandfunk.de/vor-40-jahren-im-bundestag-gleichbehandlung-von-frauen-im-100.html> sowie http://www.bgbl.de/xaver/bgbl/start.xav?startbk=Bundesanzeiger_BGB&jumpTo=bgbl180s1308.pdf; S. 24: zur Antwort des Umweltbundesamts an die Bundesregierung bzgl. der Umsetzung der „Richtlinie zur beruflichen Förderung von Frauen in der Bundesverwaltung“ siehe <https://dserver.bundestag.de/btd/11/081/1108129jh.pdf>, zur Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage von 1991 siehe <https://dserver.bundestag.de/btd/12/010/1201062.pdf>; S. 26: zu Ökofeminismus siehe Astrid Mignon Kirchhof/Laura Schibbe (Hg.): Umweltgeschichte und Geschlecht. Von der Antiatomkraftbewegung bis Ökofeminismus, Kassel 2013, siehe auch Irmgard Schultz: Ein Blick zurück. Gender-Perspektiven in der deutschen Umweltforschung, in: Politische Ökologie (2001), H. 70, S. 18–20.
02 S. 30: zur Gleichstellung in der DDR siehe <https://www.pbp.de/themen/deutschlandarchiv/286988/verordnete-emmanzipation/>; S. 32: Rio-Erklärung über Umwelt und Entwicklung unter <https://www.un.org/depts/german/conf/agenda21/rio.pdf>; S. 33: vgl. Hans Carl von Carlowitz: Sylvicultura oeconomica oder haußwirthliche Nachricht und Naturmäßige Anweisung zur Wilden Baum-Zucht, Leipzig 1713, Brundtland-Bericht für nachhaltige Entwicklung auf engl. abrufbar unter <http://www.un-documents.net/our-common-future.pdf>; S. 34: Zweites Gleichberechtigungsgesetz vom 24. Juni 1994 siehe unter https://www.gesetze-im-internet.de/gleichberg_2/BjNR140600994.html; S. 40: zum Vertrag von Amsterdam siehe <https://www.europarl.europa.eu/about-parliament/de/in-the-past/the-parliament-and-the-treaties/treaty-of-amsterdam>, Broschüre zu Gender Mainstreaming vom BMFSFJ: <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/94672/2735fb2ca1eac777754b1c1bc57ec14c/prm-22460-broschre-re-gender-mainstreaming-data.pdf>, das Gesetz zur Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern von 2001 siehe unter <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/84392/fcfaeb6b7792e272b1c59e33c9b6942/prm-13097-gesetz-zur-durchsetzung-der-gl-data.pdf>; S. 47: Abschlussbericht „Geschlechterverhältnisse und Nachhaltigkeit“ abrufbar unter https://www.umweltbundesamt.de/sites/default/files/medien/1410/publikationen/2017-09-25_gender_nachhaltigkeit_0.pdf, Zitate von Arn Sauer aus 2014 siehe im Aufsatz Arn Sauer: Gender und Nachhaltigkeit – institutionalisierte Gleichstellungsarbeit und Gender Mainstreaming im Umweltbundesamt, in: GENDER (2014), H. 1, S. 26–43, Download unter <https://www.budrich-journals.de/index.php/gender/article/download/18108/15768>
03 S. 56: „Interdependente Genderaspekte der Klimapolitik“ siehe unter <https://www.umweltbundesamt.de/publikationen/interdependente-genderaspekte-der-klimapolitik>, Studie „Vorlaufforschung: Interdependente Genderaspekte der Bedürfnisfelder Mobilität, Konsum, Ernährung und Wohnen als Grundlage des urbanen Umweltschutzes“ siehe unter <https://www.umweltbundesamt.de/publikationen/vorlauf-forschung-interdependente-genderaspekte-der>; S. 57: Studie „Umweltbewusstsein in Deutschland 2020. Ergebnisse einer repräsentativen Bevölkerungsumfrage“ siehe unter https://www.umweltbundesamt.de/sites/default/files/medien/479/publikationen/ubs_2020_0.pdf; S. 62: Gleichstellungsplan des Umweltbundesamts 2020–2024 siehe unter https://www.umweltbundesamt.de/sites/default/files/medien/376/dokumente/2023-12-20_glp_verlaenger.pdf; S. 64: Faltblatt „Das Umweltbundesamt – ein familienfreundlicher Arbeitgeber“ siehe unter https://www.umweltbundesamt.de/sites/default/files/medien/376/publikationen/das_umweltbundesamt_-ein_familienfreundlicher_arbeitgeber_aktualisierung_2022-01-17.pdf; S. 65: zur Zeitverwendungsstudie siehe Statement unter https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressekonferenzen/2024/zve2022/statement-zve.pdf?__blob=publication-File; S. 66: UBA-Leitbild abrufbar unter <https://www.umweltbundesamt.de/das-uba/wer-wir-sind/leitbild#i-das-uba-ubergeordnete-vision>
04 S. 71: zum Chancengleichheitsmonitoring siehe <https://www.umweltbundesamt.de/publikationen/chance-chancengleichheitsmonitoring-der-uba>; S. 72: Gleichstellungsplan des Umweltbundesamts 2020–2024 siehe unter https://www.umweltbundesamt.de/sites/default/files/medien/376/dokumente/2023-12-20_glp_verlaenger.pdf



2006

Zertifikat familienbewusste Personalpolitik



2008

Das UBA hat als erste Bundesoberbehörde eine Mitarbeiterin für GM

2010

„Gendercheck“ für Forschungsprojekte



2002

Die erste Frau in der Amtsleitung

1996

Erster Frauenförderplan am UBA



1975

Internationales Jahr der Frau

2021

Eine Frau wird Vize-Präsidentin am UBA



1993

Erste Frauenbeauftragte am UBA

2006

Zertifikat familienbewusste Personalpolitik



2010

Leitfaden für geschlechtergerechte Sprache



2006



2008

2001

UBA-Projekt „Geschlechterverhältnisse und Nachhaltigkeit“