

Gender Equality Plan (GEP)

01.01.2025 bis 30.06.2026



Bundesamt für
Naturschutz

Inhaltsverzeichnis

1	Vorwort der Präsidentin	3
2	Vorbemerkungen und inhaltliche Schwerpunkte des GEP	4
2.1	Grundsätzliches	4
2.2	Datengrundlagen und Monitoring	4
2.3	Gleichstellung: Gender-Expertise und personelle Ressourcen	5
3	Organisationskultur im BfN: Ausgangslage und Maßnahmenplan	6
3.1	Work-Life-Balance/Vereinbarkeit von Familie und Beruf	6
3.1.1	Ausgangslage	6
3.1.2	Abgeleitete Ziele, Maßnahmen und Indikatoren	6
3.2	Maßnahmen zur Geschlechtergerechtigkeit und Gleichstellung	7
3.2.1	Ausgangslage	7
3.2.2	Abgeleitete Ziele, Maßnahmen und Indikatoren	7
3.3	Integration der Gender-Dimension in die Forschung	8
3.3.1	Ausgangslage	8
3.3.2	Abgeleitete Ziele, Maßnahmen und Indikatoren	8
3.4	Maßnahmen gegen geschlechtsspezifische Gewalt, einschließlich sexueller Belästigung	8
3.4.1	Ausgangslage	8
3.4.2	Abgeleitete Ziele, Maßnahmen und Indikatoren	9
4	Schlussbestimmungen	10
4.1	Evaluation und Fortschreibung	10
4.2	Inkrafttreten und Veröffentlichung	10

1 Vorwort der Präsidentin

Liebe Mitarbeiter*innen des Bundesamtes für Naturschutz,

als Ressortforschungsbehörde im Geschäftsbereich des Bundesministeriums für Umwelt, Naturschutz, nukleare Sicherheit und Verbraucherschutz leisten wir alle gemeinsam einen wichtigen Beitrag für vielfältige naturschutzfachliche Themen, einschließlich des Erhalts der Biodiversität in Deutschland.

Im Rahmen unseres Auftrages ist es unerlässlich und wertvoll, nicht nur Mitarbeitende mit unterschiedlichen fachlichen Hintergründen und Spezialisierungen, sondern auch Vielfalt u.a. hinsichtlich der Persönlichkeitsmerkmale, des Glaubens und der Migrationsgeschichte zu präsentieren. Darüber hinaus sind Familienfreundlichkeit und das Angebot umfassender Maßnahmen zur Gewährleistung einer Work-Life-Balance, die entsprechend individueller Bedürfnisse und Lebensphasen der Mitarbeitenden - im Rahmen der dienstlichen Erfordernisse - gestaltungsfähig ist, Zielstellungen, die wir mit allen Beteiligten fortlaufend verfolgen und weiterentwickeln. Zudem sind wir uns bewusst, dass Vielfältigkeitsaspekte oft miteinander verschränkt sind. Diese Werte bilden wesentliche Eckpfeiler unserer Organisationskultur.

Als Präsidentin des Amtes danke ich Ihnen allen, dass Sie Akzeptanz, Offenheit, Gleichstellung und gleichberechtigte Teilhabe aller Menschen im BfN als Selbstverständlichkeit leben und somit zur Bereicherung unserer fachlichen und forschungsbasierten Arbeit beitragen sowie für unsere gesellschaftliche Verantwortung als Angehörige der Bundesverwaltung eintreten.

Ich freue mich, Ihnen heute den Gender Equality Plan (GEP) des BfN vorzustellen. Der GEP tritt ab sofort in Kraft und gilt bis zum 30.06.2026. Mit dem Inkrafttreten des GEP erfüllen wir darüber hinaus unsere formalen Verpflichtungen zur Gewährleistung der Förderfähigkeit im Rahmen von EU-Projekten.

Der GEP baut auf dem Gleichstellungsplan auf und dient als Verschriftlichung unserer gemeinsamen Werte und Ziele u.a. für Gleichstellung und Gleichberechtigung, Diversität und Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Dieses Dokument gilt gleichermaßen als Handlungsleitfaden und Hilfestellung für die angesprochenen Themen.

Aufgrund der Dynamik in gesellschaftlichen Strukturen und Entwicklungen sowie der stetigen Modernisierung des Arbeitsumfeldes bildet der GEP darüber hinaus eine wichtige Grundlage für eine regelmäßige Evaluation anhand unserer Ziele und Leitlinien zur Feststellung von eventuellen Anpassungsbedarfen.

Bitte machen Sie sich mit den Inhalten und Zielen des GEP vertraut und wirken Sie auch zukünftig bei der Erreichung unserer Ziele mit!

Herzlichen Dank!

gez.

-Unterschrift-

Sabine Riewenherm

Bonn, 13.02.2025

2 Vorbemerkungen und inhaltliche Schwerpunkte des GEP

2.1 Grundsätzliches

Das BfN fördert die Gleichstellung von Frauen und Männern nach dem Regelungskontext des BGleIG sowie einen diskriminierungsfreien Umgang sowie Gleichbehandlung im Rahmen des AGG.

Gem. Art. 3 Abs. 2 S. 2 GG ist die Gleichberechtigung von Frauen und Männern sowie die Beseitigung bestehender Benachteiligungen ein verfassungsmäßiger Auftrag.

Zur Umsetzung dieses Verfassungsauftrages sind Dienststellen des Bundes an das BGleIG gebunden. Mit der letzten Änderung des BGleIG wurden die neuen gesetzlichen Bestimmungen des Gesetzes zur Ergänzung und Änderung der Regelungen für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst (zweites Führungspositionen-Gesetzes - FüPoG II) berücksichtigt. Das FüPoG II erweitert die Ziele und Maßnahmen FüPoG aus dem Jahre 2015 zur gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern. Im Ergebnis wurde im BGleIG die konkrete Zielstellung gefasst, bis zum 31.12.2025 die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen zu gewährleisten (§ 1 Abs. 2 BGleIG).

2.2 Datengrundlagen und Monitoring

Der am 02.12.2024 in Kraft getretene Gleichstellungsplan des BfN für den Gültigkeitszeitraum 2024 bis 2027 liefert umfangreiche Datengrundlagen über die geschlechtsspezifische Struktur nach verschiedenen Parametern. Hierbei wird insbesondere die Verteilung der Geschlechter in den einzelnen Statusgruppen, Organisationseinheiten und Laufbahnen untersucht sowie gezielte Maßnahmen zur Beibehaltung und Stärkung der Umsetzung der Ziele des BGleIG abgeleitet. Darüber hinaus wird Augenmerk auf die geschlechtergerechte Besetzung von Führungspositionen gelegt.

Der Gleichstellungsplan ist allen Beschäftigten des BfN im Intranet zugänglich. Da der Gleichstellungsplan umfangreiche interne Daten und Angaben beinhaltet, wird hinsichtlich detaillierter Datengrundlagen auf dieses bereits vorhandene Dokument verwiesen. Um die Persönlichkeitsrechte der Beschäftigten angemessen zu schützen, sind die Voraussetzungen für eine Veröffentlichung in öffentlich zugänglichen Kanälen (in erster Linie Internet) nicht gegeben.

Nachfolgend wird überblicksartig ein Kurz Steckbrief mit ausgewählten relevanten Eckdaten zum Stichtag 01.01.2025 aufgeführt:

Dimension	Anzahl Frauen / Männer	Anteil Frauen / Männer in %
Beschäftigte gesamt	321 / 196	62 / 38
davon befristete Arbeitsverhältnisse	29 / 21	58 / 42
Führungskräfte ¹	22 / 25	47 / 53
Wissenschaftliches Personal ²	122 / 79	61 / 39

Zur Verstetigung des bisher Erreichten bzw. der Erzielung weiterer Fortschritte in der Gleichstellung ist die Umsetzung der darin enthaltenen Ziele und Maßnahmen des Gleichstellungsplans durch die Amtsleitung, Führungskräfte, Beschäftigte sowie die Interessenvertretungen unerlässlich.

Im Rahmen der turnusmäßigen Evaluierung erfolgt eine erneute Bestandsaufnahme sowie ggf. Anpassung von Zielen gem. der gesetzlichen Bestimmungen bzw. gesellschaftlichen Rahmenbedingungen und daraus abgeleiteter konkreter Maßnahmen.

Das BfN ist bestrebt, den Gender Equality Plan und den Gleichstellungsplan aneinander auszurichten. Dem Personalreferat Z 1 obliegt das Monitoring und Berichtswesen zu ausgewählten gleichstellungsrelevanten Themen.

2.3 Gleichstellung: Gender-Expertise und personelle Ressourcen

Auf Grundlage des BGleiG werden im BfN aller 4 Jahre (Amtszeit) eine Gleichstellungsbeauftragte sowie zwei Stellvertreterinnen gewählt. Die förmliche Bestellung der gewählten Personen für die Dauer der Amtszeit erfolgt durch die Hausleitung. Eine Vertrauensfrau wird von der Gleichstellungsbeauftragten vorgeschlagen und benannt. Alle Personen, die eines der o.g. Ämter innehaben, sind zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben gem. des BGleiG anteilig von der fachlichen Arbeit freigestellt.

Die Gleichstellungsbeauftragte ist in der Ausübung ihrer Tätigkeit weisungsfrei und organisatorisch direkt der Dienststellenleitung zugeordnet. Zur Verwirklichung der Ziele des BGleiG arbeiten die Dienststellenleitung und die Personalverwaltung eng und vertrauensvoll mit der Gleichstellungsbeauftragten zusammen und beteiligen diese bei allen personellen, organisatorischen und sozialen Maßnahmen frühzeitig.

Die Gleichstellungsbeauftragte steht allen Beschäftigten als Ansprechperson zur Verfügung und erarbeitet grundlegende Handreichungen zu gleichstellungsrechtlichen Themen.

Weiterhin hat die Gleichstellungsbeauftragte im Rahmen ihres Netzwerkes die Möglichkeit, an internen und externen Sitzungen teilzunehmen sowie sich durch die Inanspruchnahme von Fortbildungsangeboten fachlich und hinsichtlich der sozialen Kompetenzen weiterzubilden.

¹ Betrachtet wurden alle Führungskräfte ab Ebene der Fachgebiets- bzw. Referatsleitung bis zur Amtsleitung.

² Beschäftigte in den Fachbereichen I und II mit wissenschaftlichen Aufgaben (höherer Dienst); ohne Führungskräfte

3 Organisationskultur im BfN: Ausgangslage und Maßnahmenplan

Die Gewährleistung einer lebensphasenorientierten und an den persönlichen Bedürfnissen der Beschäftigten ausrichtbaren Arbeitsumgebung stellt ein zentrales Anliegen der Organisationskultur des BfN dar.

Das BfN versteht sich als eine moderne Institution, welche die individuelle Lebensgestaltung aller Beschäftigten im Sinne der Gleichstellung und gleichberechtigten Teilhabe fördert. Grundvoraussetzung ist ein Einklang mit den dienstlichen Rahmenbedingungen der Aufgabenerfüllung.

3.1 Work-Life-Balance/Vereinbarkeit von Familie und Beruf

3.1.1 Ausgangslage

Aus der seit dem 01.03.2021 gültigen Dienstvereinbarung zum mobil-flexiblen Arbeiten im BfN ergeben sich für die Beschäftigten - im Vergleich zu vorherigen Dienstvereinbarungen - umfangreiche Möglichkeiten zur individuellen Gestaltung der Work-Life-Balance sowie zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Zu beachten sind die einzelfallbezogenen Voraussetzungen und Erfordernisse des jeweiligen Arbeitsplatzes in Bezug auf Eignung für mobile Arbeit.

Für die Wahrnehmung familiärer Aufgaben bei kurzfristigen Betreuungsengpässen steht an allen Standorten zudem ein Eltern-Kind-Zimmer zur Verfügung.

Das BfN nutzt zudem das Dienstleistungs- und Beratungsangebote des pme Familienservice. Dieser bietet Unterstützung für die Familien der BfN-Beschäftigten, ermöglicht Qualifizierung und Weiterbildung, vermittelt Betreuungspersonen sowie berät und unterstützt bei Betreuung- und Pflegebedarf von Angehörigen.

3.1.2 Abgeleitete Ziele, Maßnahmen und Indikatoren

Die vorhandenen Maßnahmen und Indikatoren der Work-Life-Balance und Vereinbarkeit von Familie und Beruf werden im Zuge der Evaluierung des Gleichstellungsplans auf Wirksamkeit und ggf. bestehende Handlungspotenziale bewertet. Hierdurch besteht die Möglichkeit, auf gesellschaftliche Veränderungen und Bedürfnisse der Beschäftigten zu reagieren.

Die vorhandenen Instrumente sollen fortgeführt und - soweit nötig - fortlaufend optimiert werden. Zu beachten sind ferner die hiermit in Verbindung stehenden Berührungspunkte bzw. Konsequenzen für die Gleichstellung, auf die im folgenden Punkt näher eingegangen wird.

3.2 Maßnahmen zur Geschlechtergerechtigkeit und Gleichstellung

3.2.1 Ausgangslage

Das BfN steht für die Ziele und die Umsetzung des BGleiG. In diesem Zusammenhang sind im Intranet umfangreiche Leitfäden und Handreichungen zum Thema Gleichstellung verfügbar (z.B. Leitfaden gendergerechte Sprache, Gender-Mainstreaming). Als Ressortbehörde im Geschäftsbereich des BMUV gilt für das BfN die BMUV-Genderstrategie (aktuelle Fassung aus dem Jahre 2021) inkl. der darin formulierten Ziele und enthaltenen Maßnahmen.

Wie aus dem zweiten Kapitel zu entnehmen ist, besteht gem. der Regelungen des FÜPoG II i.V.m. BGleiG speziell im Bereich der Führungskräfte noch Bedarf zur Angleichung des Geschlechterverhältnisses, um das gesetzliche Ziel bis zum 31.12.2025 zu erreichen. Es ist hierbei zu erwähnen, dass sich der Anteil von Frauen in Führungspositionen in den vergangenen Jahren bereits signifikant erhöht hat.

Konkrete Impulse für Rahmenbedingungen und geeignete Maßnahmen, die der Erreichung dieses Ziels im BfN dienen können, wurden bereits im aktuellen Gleichstellungsplan berücksichtigt.

Mit der Umsetzung von Gleichstellung und Gender-Mainstreaming untrennbar verbunden ist das entsprechende Mindset aller Beschäftigten, Genderaspekte im täglichen Dienst (z.B. bei der Veranstaltungsplanung) und im gegenseitigen Miteinander (stereotypfreier Umgang) jederzeit zu „leben“. Insbesondere für Führungspositionen, aber auch potenziellen Führungskräftenachwuchs, ist Genderkompetenz deshalb ein wichtiges Auswahlkriterium.

3.2.2 Abgeleitete Ziele, Maßnahmen und Indikatoren

- Geschlechterparität in allen Leitungsebenen
- Gesamtzahl der verbeamteten Frauen erhöhen und angleichen
- Einführung eines Führungskräfte-Mentoring-Programmes zur gezielten Betreuung von Führungskräften und Unterstützung im Erkennen und der Ausbildung von Führungsfähigkeiten
- gendergerechte Beurteilungsverfahren und Leistungsbewertungen
- Geschlechtergerechtigkeit im beruflichen Fortkommen inkl. Entfristung; bevorzugte Berücksichtigung von Frauen in Bereichen mit bestehender Unterrepräsentanz weiblicher Beschäftigter
- Sicherstellung eines gleichwertigen Wiedereinstieges nach Elternzeit

Für inhaltliche Begründungen der o.a. Maßnahmen und Indikatoren wird auf den Gleichstellungsplan verwiesen.

3.3 Integration der Gender-Dimension in die Forschung

3.3.1 Ausgangslage

Die Gender-Dimension im Forschungsinhalt betrifft die inhaltliche Ausarbeitung von Forschungsprojekten. Dies impliziert die Frage, ob und in welcher Form neben dem biologischen auch das soziale Geschlecht für Ziele und Methodologie relevant sind.

Bisher beziehen viele Forschungsprojekte den Menschen als Forschungssubjekte ein, gehen dabei jedoch überwiegend von Durchschnittswerten aus, welche - historisch – oft auf Grundlage (überproportional vertretener) männlicher Probanden generiert wurden.

Die Nichtberücksichtigung umfassender geschlechtlicher Identitäten und gleichberechtigte Repräsentation im Forschungskontext wirkt sich nachteilig auf die Qualität der Ergebnisse und daraus generierten Erkenntnisse aus.³

Bei der Konzeption von Forschungs- und Entwicklungsvorhaben im Rahmen des Ressortforschungsplans werden Querschnittsthemen – insbesondere Genderaspekte, d. h. genderrelevante Forschungsfragen, die die unterschiedlichen Lebenssituationen, Bedürfnisse und Chancen aller Geschlechter, in Ergänzung und Vervollständigung der zu untersuchenden Fachfragen berücksichtigen geprüft und ggf. einbezogen.

3.3.2 Abgeleitete Ziele, Maßnahmen und Indikatoren

Sensibilisierung der Beschäftigten, Genderaspekte bereits bei der Konzeption von Forschungsvorhaben mitzudenken und als Anforderung zu formulieren.

3.4 Maßnahmen gegen geschlechtsspezifische Gewalt, einschließlich sexueller Belästigung

3.4.1 Ausgangslage

Im BfN wird geschlechtsspezifische Gewalt, einschließlich sexueller Belästigung nicht geduldet. Beschäftigte und Vorgesetzte sind in gegenseitiger Rücksichtnahme in ihrer Organisationseinheit für eine diskriminierungsfreie und offene Arbeits- und Teamatmosphäre sensibilisiert.

Gem. § 13 Abs. 1 i.V.m. § 12 Abs. 5 AGG sind Arbeitgeber gesetzlich verpflichtet, eine Beschwerdestelle für Angelegenheiten i.S.d. § 1 AGG einzurichten und den Beschäftigten bekannt zu geben.

Für alle Beschäftigten, die Diskriminierungen oder Benachteiligungen bzw. sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz erleben, stehen Ansprechpersonen und Unterstützungsangebote zur Verfügung.

³ Vgl. BMBF: Differenzierung von Genderdimension und Chancengleichheit in Forschungsprojekten. [online] Homepage: EU Büro des BMBF URL: <https://www.euburo.de/de/fif-genderdimension-2575.html#:~:text=In%20der%20EU%2DForschung%20wird,f%C3%BCr%20M%C3%A4nner%20und%20Frauen%20sorgen> [abgerufen am 02.01.2025].

Diese umfassen in erster Instanz die AGG-Beschwerdestelle (Referat Z 1), welche zur weiteren Koordinierung und für Sofort-Hilfsangebote zwingend unmittelbar eingebunden werden sollte. Darüber hinaus können insbesondere auch die unmittelbaren Vorgesetzten, die Gleichstellungsbeauftragte, der Personalrat, die Schwerbehindertenvertretung sowie die betriebliche Sozialberatung hinzugezogen bzw. kontaktiert werden.

Die Ermittlung und evtl. arbeits- bzw. disziplinarrechtliche Ahndung entsprechender Vorfälle liegt in Verantwortlichkeit des Referates Z 1.

3.4.2 Abgeleitete Ziele, Maßnahmen und Indikatoren

Zukünftig ist vorgesehen, die Informationsangebote der AGG-Beschwerdestelle noch deutlich auszuweiten. Hierzu sind insbesondere ein erweiterter Auftritt im Intranet sowie die Erstellung und Bekanntmachung von fachspezifischen Leitfäden, u.a. zum Thema Mobbing sowie sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz vorgesehen.

Darüber hinaus sollen (externe) Fortbildungsangebote zur Sensibilisierung und Unterstützung für alle Beschäftigten, jedoch insbesondere für die Gruppe der Führungskräfte, obligatorisch bekannt gemacht bzw. angeboten werden.

4 Schlussbestimmungen

4.1 Evaluation und Fortschreibung

Auf Grundlage eines jährlichen Monitorings der Datengrundlagen und Umsetzungsstände der formulierten Zieldimensionen wird der GEP regelmäßig fortgeschrieben.

Um eine lückenlose Geltungsdauer zu gewährleisten, erfolgt die Evaluierung am Jahresanfang 2026 und die Fortschreibung mit Wirkung zum 01.07.2026.

4.2 Inkrafttreten und Veröffentlichung

Der vorliegende GEP tritt mit der Unterzeichnung der Präsidentin sofort in Kraft.

Das Dokument wird allen Beschäftigten des BfN per E-Mail bekannt gegeben. Zusätzlich erfolgt eine Veröffentlichung auf der BfN-Homepage.

Alle Beschäftigten, insbesondere jedoch Personen in Vorgesetzten- und Leitungspositionen, sind zur Umsetzung des GEP verpflichtet. Die Dienstvorgesetzten und Personalverwaltung wirken in vertrauensvoller Zusammenarbeit gemeinsam mit der Gleichstellungsbeauftragten und den Interessenvertretungen (Personalrat und Schwerbehindertenvertretung) auf die Umsetzung der Maßnahmen und Erfüllung der festgelegten Ziele hin.

Darüber hinaus ist es eine gemeinschaftliche Aufgabe aller BfN-Angehörigen, im Rahmen der täglichen Aufgabenerfüllung die Gleichstellung der Geschlechter und Beibehaltung einer offenen sowie diskriminierungsfreien Arbeitsumgebung in unserem Amt zu repräsentieren.