



Botanischer Garten  
Berlin

Freie Universität



Berlin

Zentraleinrichtung Botanischer Garten  
Botanisches Museum Berlin

# Frauenförderplan

2022 - 2023

(Datum des Beschlusses)

## **Gliederung des Frauenförderplans**

- I. Vorwort
- II. Allgemeine/übergreifende Zielformulierungen
- III. Bericht zur Umsetzung des Frauenförderplans 2020 – 2021 inklusive der aktuellen Analyse der Beschäftigtenstruktur nach Besoldungs- und Entgelt- bzw. Statusgruppe, insbesondere Erläuterung der Zielquoten
- IV. Gleichstellungsstrategie und Schwerpunktbildung in den Handlungsfeldern
  - a. Organisationskultur
  - b. Personalpolitik
  - c. Steuerungsinstrumente und Managementprozesse
  - d. Geschlechter-, Gender- und Diversityforschung
  - e. Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- V. Maßnahmen der Zentraleinrichtung
- VI. Anlage: Datenraster

## **I. Vorwort**

Eine Mischung aus vielfältigen Aufgaben als Wissens-, Bildungs- und Erholungsort verbunden mit einzigartigen Garten- und Gewächshausanlagen, dem Botanischen Museum und dem Knotenpunkt der internationalen Biodiversitätsforschung kennzeichnet den Botanischen Garten Berlin. Mit rund 4 Millionen Herbarbelegen, nahezu 20.000 Pflanzenarten in Garten und Gewächshäusern, der Dahlemer Saatgutbank und der DNA-Bank, findet sich hier die größte deutsche naturkundliche Forschungssammlung im universitären Kontext.

Diese Einzigartigkeit braucht Mitarbeiter\*innen mit vielfältigen und wertvollen Expertisen. Der BGBM möchte diese Unterschiede als Bereicherung verstehen. Der BGBM fördert eine ganzheitliche Herangehensweise und eine Organisationskultur, in der Mitarbeiter\*innen und Führungskräfte die vielfältigen Perspektiven, Wissens- und Erfahrungsstände anerkennen und als wertvoll erachten.

Das setzt voraus, dass Frauen und Männer die gleichen Möglichkeiten und Chancen haben.

## **II. Allgemeine/Übergreifende Zielformulierungen**

Grundlage für diesen Frauenförderplan ist neben dem universitätsübergreifenden Gleichstellungskonzept (2015-20) der Freien Universität Berlin, das Berliner Hochschulgesetz (BerlHG), das Landesgleichstellungsgesetz (LGG), das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und das Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG). Das Gleichstellungskonzept der Freien Universität Berlin folgt den Grundsätzen des Gender Mainstreaming-Ansatzes. Leitgedanke ist es, die Gleichstellung der Geschlechter nicht auf die Durchführung von Sondermaßnahmen zu beschränken, sondern in sämtliche Entscheidungsprozesse und Maßnahmen im Hinblick auf etwaige Auswirkungen auf die Situation von Frauen und Männern zu hinterfragen und zu berücksichtigen. Gemäß dieses Ansatzes begreift die Freie Universität Berlin die Gleichstellung der Geschlechter als Aufgabe aller Bereiche der Universität. Die Verantwortung zur Umsetzung des Gleichstellungsauftrages kommt den Beschäftigten mit Vorgesetzten- und Leitungsfunktion zu. Der Frauenförderplan dient der Konkretisierung der in den genannten Richtlinien enthaltenen Vorgaben zur Frauenförderung, Gleichstellung und Familienfreundlichkeit.

Zur Umsetzung ihrer Gleichstellungsphilosophie hat die Freie Universität Berlin folgende übergreifende Ziele definiert:

1. Die Erhöhung des Anteils von Frauen und Männern auf allen Qualifikationsstufen, auf denen ein Geschlecht unterrepräsentiert ist, unter besonderer Berücksichtigung der Relation zur jeweils vorhergehenden Qualifikationsstufe (Kaskadenmodell),
2. die Förderung und den Ausbau international konkurrenzfähiger Forschung auf den Gebieten der Gender- und Diversity-Forschung,

3. die angemessene Berücksichtigung von Geschlechter-, Gender- und Diversity-Forschung bei der Entwicklung und Durchführung von Curricula sowie bei der Gestaltung der Studienbedingungen,
4. die Schaffung familienfreundlicher Rahmenbedingungen für Beschäftigte und Studierende.

Insbesondere die Ziele 1 und 4 verfolgt die Zentraleinrichtung Botanischer Garten Botanisches Museum (ZE BGBM). Diese Ziele und die daraus folgenden Maßnahmen orientieren sich an folgenden Maßnahmenbündeln:

1. Förderung einer Organisationskultur, die sich durch Gender-Bewusstsein und Gender-Kompetenz auszeichnet,
2. Umsetzung einer gleichstellungsbezogenen Personalpolitik,
3. Implementierung von gleichstellungsfördernden Maßnahmen und Indikatoren in die Steuerungsinstrumente und Managementprozesse,
4. Förderung und Weiterentwicklung der Geschlechter-, Gender- und Diversity-Forschung,
5. Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

### **III. Bericht zur Umsetzung des Frauenförderplans 2020 - 2021 inklusive der aktuellen Analyse der Beschäftigtenstruktur nach Besoldungs- und Entgelt- bzw. Statusgruppe, insbesondere Erläuterung der Zielquoten**

Für den Bericht zur Umsetzung des Frauenförderplans erhält die Zentraleinrichtung Botanischer Garten Botanisches Museum statistische Daten aus der Universitätsverwaltung, die in diesem Kapitel analysiert und interpretiert werden. Daraus ergibt sich für die Frauen am Bereich folgende Situation.

#### **Gesamtsituation**

Vergleichsdaten für den Frauenförderplan 2022/23 sind die Daten 2018 bis 2020 und wenn erforderlich frühere Jahre. Der Frauenförderplan gilt für die Zentraleinrichtung Botanischer Garten Botanisches Museum. Das schließt seit Anfang 2018 die Beschäftigten der ehemaligen Betriebsgesellschaft für die ZE BGBM mit ein. 2020 waren im Durchschnitt 177 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Bereich ZE BGBM beschäftigt, davon 90 Mitarbeiterinnen und 95 Mitarbeiter. Damit liegt der Frauenanteil bei 48,9%.

Zum Vergleich im Jahr 2000 betrug die Frauenquote 45%, im Jahr 2005 51%, im Jahre 2016 55,8% und im Jahr 2018 48,2%. Somit ist der Frauenanteil im Berichtszeitraum wieder leicht gewachsen, jedoch sind keine 50% erreicht.

#### **Beschäftigungsstruktur im wissenschaftlichen und nicht-wissenschaftlichen Personal**

Die Analyse der Gruppen des wissenschaftlichen und des nicht-wissenschaftlichen Personals nach Besoldungs- und Entgeltgruppen zeigt folgendes Bild. Beim wissenschaftlichen Personal und in einzelnen Besoldungs- und Entgeltgruppen des nicht-wissenschaftlichen Personals liegt eine Unterrepräsentanz von Frauen vor. Frauen sind unterrepräsentiert, wenn innerhalb einer Besoldungs- oder Entgeltgruppe weniger Frauen als Männer beschäftigt sind. Die Aufhebung der Unterrepräsentanz von Frauen bezieht sich auf alle Besoldungs- und Entgeltgruppen und Funktions- und Leitungspositionen. Für die Bereiche, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, sollte jeweils die Hälfte der freien Stellen mit Frauen besetzt werden. Bei Beförderungen ohne Stellenbesetzungen ist ein Frauenanteil vorzusehen, der mindestens dem Anteil der Frauen an der nächst niedrigeren Entgelt- oder Besoldungsgruppe in dem Bereich entspricht.

Allgemein wird auf den wissenschaftlichen Qualifikationsstufen eine Steigerung des Frauenanteils nach dem Kaskadenmodell angestrebt. Das Kaskadenmodell besteht darin, dass der Frauenanteil

- bei den studentischen Beschäftigten mindestens dem der Studentinnen,
- bei den Promovierenden mindestens dem der Absolventinnen,
- bei den akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mindestens dem der Absolventinnen entspricht.

## Beschäftigungsstruktur im wissenschaftlichen Personal

Der Frauenanteil in der Gruppe des wissenschaftlichen Personals im Mittelbau (Tabelle 1) beträgt 2020 42,3%. Im Vergleich mit 2018 ist der Frauenanteil in dieser Gruppe um 8% gestiegen. Der Anteil von Wissenschaftlerinnen in befristeten Arbeitsverhältnissen betrug 2020 66,4%, im Jahr 2018 nur 42,5%. Damit wurde das Ziel, den Anteil von Wissenschaftlerinnen in Drittmittelprojekten bei 50%+ zu halten, erstmals erreicht. Ein eklatantes Ungleichverhältnis besteht bei den wissenschaftlichen Dauerbeschäftigten. Die sieben Dauerstellen waren 2018 durch 6 Männer und 1 Frau besetzt. In 2019 ist die Frau in den Ruhestand gegangen, so dass es in 2020 nur Männer in dieser Gruppe gibt.

**Tabelle 1: Frauenanteil im wissenschaftlichen Personal in den Jahren 2018 bis 2020**

	2018			2019			2020		
	Anzahl	davon weiblich	% Anteil Frauen	Anzahl	davon weiblich	% Anteil Frauen	Anzahl	davon weiblich	% Anteil Frauen
Wissenschaftlicher Mittelbau	24,4	8,4	34,3	15,3	4,2	27,5	16,7	7,1	42,3
davon befristet	17,4	7,4	42,5	9,3	4,2	45,2	10,7	7,1	66,4
davon unbefristet	7	1	14,3	6	0	0,0	6	0	0,0

<sup>1</sup>Die Anzahl der Mitarbeiter\*innen enthält Kommazahlen, da sie durch Arbeitszeitanteile (VZA) ermittelt wird.

Die Zielquote für anstehende Stellenbesetzungen im wissenschaftlichen Personal liegt weiterhin bei 50%.

## Beschäftigungsstruktur im nicht-wissenschaftlichen Personal

Der Frauenanteil in der Gruppe des nicht-wissenschaftlichen Personals (Tabelle 2) beträgt 2020 49,1%. Damit ist der Frauenanteil leicht von 50,4% in 2018 gesunken und liegt unter der Zielquote von 50%. In den höheren Vergütungsgruppen ist der Frauenanteil unterrepräsentiert. In den Vergütungsgruppen des gehobenen Dienstes ist der Frauenanteil überwiegend ausgeglichen. Eine Unterrepräsentanz liegt in den Entgeltgruppen E 3, E 4, E 5, E 7 vor. Bei den Beamtinnen und Beamten sind die Frauen in der Besoldungsgruppe A13S unterrepräsentiert. In den anderen Gruppen gibt es mindestens eine Gleichverteilung.

**Tabelle 2: Frauenanteil im nicht-wissenschaftlichen Personal in den Jahren 2018 bis 2020**

	2018			2019			2020		
	Anzahl	davon weiblich	% Anteil Frauen	Anzahl	davon weiblich	% Anteil Frauen	Anzahl	davon weiblich	% Anteil Frauen
davon Tarifgruppe E 1/2	0,2	0,2	100,0%	0,2	0,2	100,0%	0,2	0,2	100,0%
davon Tarifgruppe E 2 Ü									
davon Tarifgruppe E 3	31,5	12,8	40,5%	40,3	14,5	36,0%	42,1	13,5	32,1%
davon Tarifgruppe E 4				1,0	0,0	0,0%	1,0	0,0	0,0%
davon Tarifgruppe E 5	29,6	10,6	35,7%	32,0	12,0	37,5%	32,3	11,5	35,7%
davon Tarifgruppe E 6	19,1	13,1	68,5%	19,9	13,9	69,8%	18,9	13,9	73,5%
davon Tarifgruppe E 7	5,7	2,7	47,5%	4,7	1,7	36,3%	4,7	2,7	57,5%
davon Tarifgruppe E 8	16,6	9,9	59,3%	15,6	9,9	63,1%	15,9	9,9	62,1%
davon Tarifgruppe E 9	14,7	10,6	71,9%	12,4	10,3	82,9%	12,2	10,1	82,6%
davon Tarifgruppe E 10	4,0	2,0	50,0%	2,0	1,0	50,0%	3,0	2,0	66,7%
davon Tarifgruppe E 11	6,5	3,5	53,8%	6,5	3,5	53,8%	5,4	3,4	62,6%
davon Tarifgruppe E 12	2,3	1,3	55,8%	1,8	0,8	43,2%	1,8	0,8	43,2%
davon Tarifgruppe E 13	8,3	4,5	54,5%	11,5	5,3	45,7%	13,8	6,5	47,3%
davon Tarifgruppe E 13 Ü	1,0	0,0	0,0%	1,0	0,0	0,0%	1,0	0,0	0,0%
davon Tarifgruppe E 14	2,0	1,0	50,0%	2,0	1,0	50,0%	1,0	0,0	0,0%
davon Tarifgruppe E 15	2,0	1,0	50,0%	1,0	0,0	0,0%			
davon Tarifgruppe A 7									
davon Tarifgruppe A 9									
davon Tarifgruppe A 10									
davon Tarifgruppe A 11	1,8	1,8	100,0%	1,8	1,8	100,0%	1,8	1,8	100,0%
davon Tarifgruppe A 12	2,0	1,0	50,0%	2,0	1,0	50,0%	2,0	1,0	50,0%
davon Tarifgruppe A 13 S	1,0	0,0	0,0%	1,0	0,0	0,0%	1,0	0,0	0,0%
davon Tarifgruppe A 14	1,0	1,0	100,0%	1,0	1,0	100,0%	1,0	1,0	100,0%
davon Tarifgruppe A 15									

Die Zielquote für Stellenbesetzungen in Entgeltgruppen, in denen der Frauenanteil unterrepräsentiert ist, liegt bei mindestens 50 %.

## Beschäftigungsstruktur der studentischen Hilfskräfte

Der Anteil von beschäftigten Studentinnen betrug 2020 58,3% (Tabelle 3).

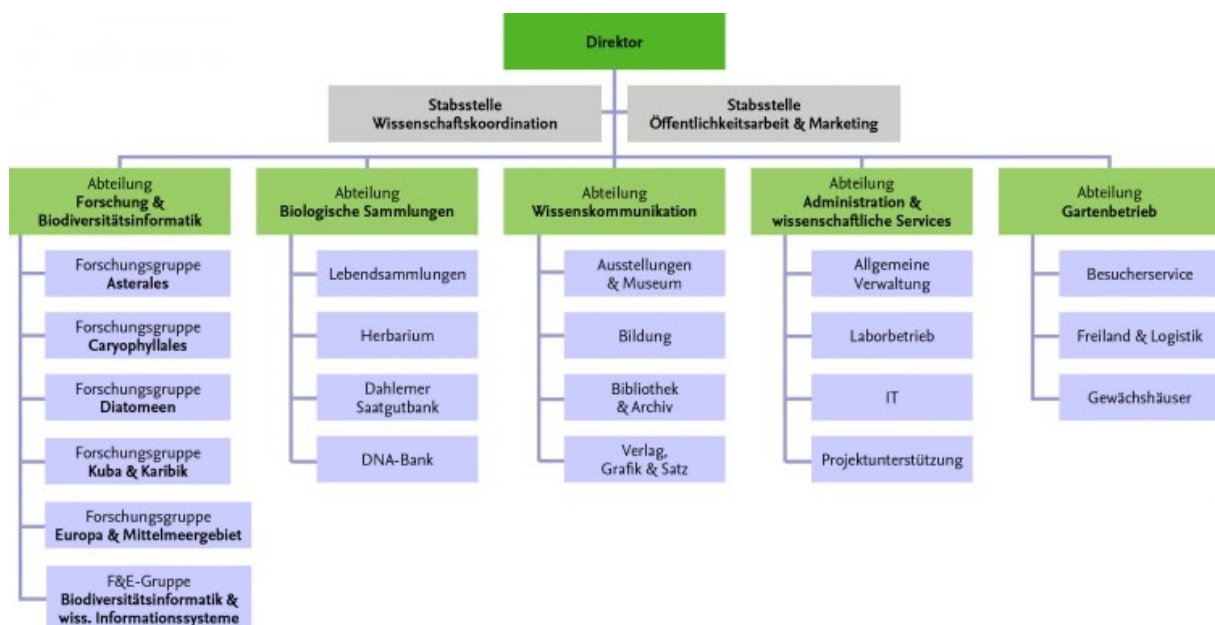
**Tabelle 3: Beschäftigte als studentische Hilfskräfte**

	2018			2019			2020		
	Anzahl	davon weiblich	% Anteil Frauen	Anzahl	davon weiblich	% Anteil Frauen	Anzahl	davon weiblich	% Anteil Frauen
stud. Hilfskräfte	9,8	5,5	56,1%	8,4	4,3	51,4%	9,0	5,3	58,3%

Ziel ist es, diese Quote von 50%+ zu halten.

## Beschäftigungsstruktur nach Leitungsfunktionen

### Organigramm der ZE BGBM in 2020

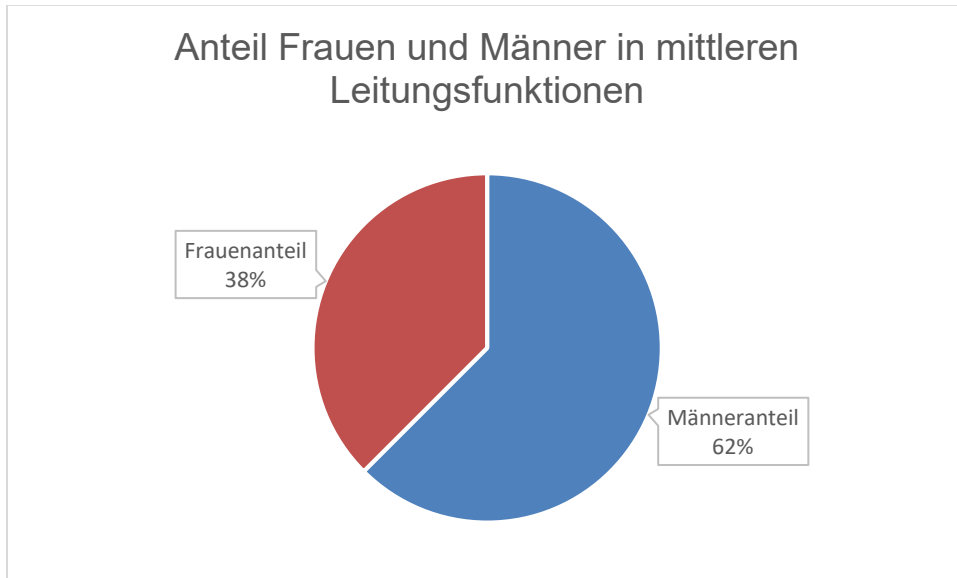


Das Direktorium und die 5 Abteilungsleitungen in der Zentraleinrichtung Botanischer Garten Botanisches Museum waren Ende 2020 mit vier Männern und einer Frau besetzt. Der Frauenanteil beträgt somit 16,6%.

Von den 23 Bereichen, inkl. 2 Stabsstellen, waren in 2020 16 Stellen besetzt, 10 Stellen mit Männern und 6 Stellen mit Frauen. Der Frauenanteil beträgt 38%. Der Frauenanteil ist um 7% gegenüber 2018 gesunken.

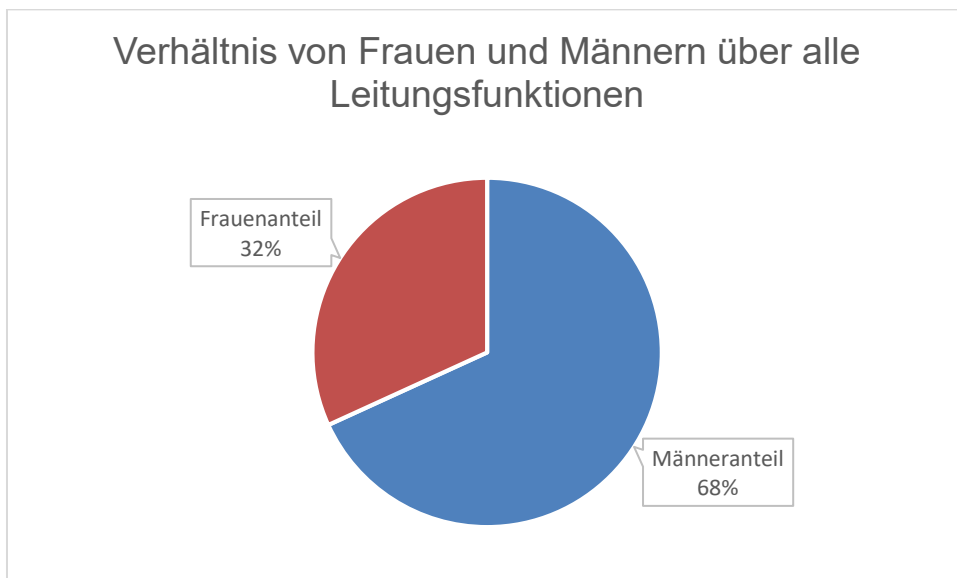


## Verhältnis von Frauen und Männern in mittleren Leitungsfunktion 2020



Werden das Direktorium, die Abteilungsleitung und die Bereichsleitung zusammengenommen, beträgt der Frauenanteil mit Leitungsfunktion in der ZE BGBM 32%. Im Vergleich mit dem Jahr 2018 ist der Anteil der Frauen mit Leitungsfunktionen um 10% gesunken und es liegt eine deutliche Unterrepräsentanz von Frauen vor. Die Zielquote für anstehende Stellenbesetzungen mit Leitungsfunktion liegt weiterhin bei 50%.

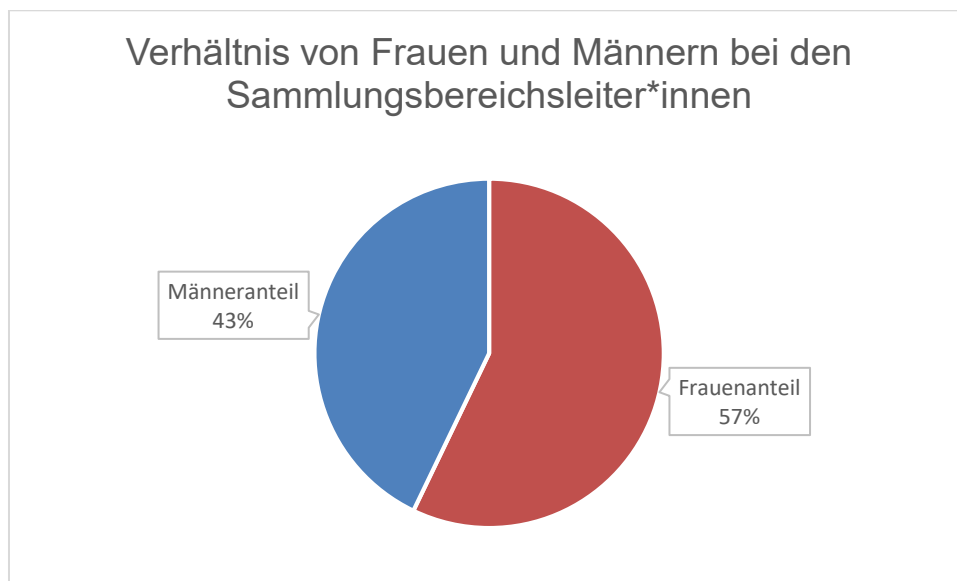
## Verhältnis von Frauen und Männern in Leitungsfunktion 2020 (Direktorium, Abteilungs- und Bereichsleitung)



Die Leitungs- und Führungsebene im Gartenbetrieb (2020 Abteilung V) setzt sich wie folgt zusammen: Abteilungsleitung, 2 Stellen Projektmanagement Freiland und Gewächshäuser, 2 Bereichsleitungen Freiland/Logistik und Gewächshäuser sowie die Teilbereichsleitung Besucherservice. Der Frauenanteil beträgt 50%.

57% der Leitungsfunktionsstellen Sammlungsbereichsleiter\*innen sind mit Frauen besetzt. Dies ist im Vergleich mit dem Jahr 2018 eine Verringerung von 9,7%.

### Verhältnis von Frauen und Männern bei den Sammlungsbereichsleiter\*innen Ende 2020



### Voll- und Teilzeitbeschäftigung

Bei der Vollzeitbeschäftigung sind die Anteile von Frauen und Männern in 2016 und 2017 nahezu paritätisch gewesen. In 2020 ist der Anteil von Frauen in Vollbeschäftigung auf 42% gesunken.

Die Teilzeitbeschäftigung ist durch einen höheren Frauenanteil geprägt. Die Werte lagen in den vergangenen Jahren bei rund drei Viertel der Teilzeitbeschäftigten. In 2020 ist der Frauenanteil in Teilzeit auf über vier Fünftel gestiegen.

**Tabelle 4: Voll- und Teilzeitbeschäftigung in den Jahren 2018 bis 2020**

	2018			2019			2020		
	Anzahl	davon weiblich	% Anteil Frauen	Anzahl	davon weiblich	% Anteil Frauen	Anzahl	davon weiblich	% Anteil Frauen
<b>Vollzeit</b>	145,9	63,7	43,6	138,0	52,3	37,9	147,6	62,0	42,0
<b>Teilzeit</b>	27,7	21,5	77,7	26,1	20,7	79,3	27,9	23,1	82,9

Die Darstellung ist ohne studentische Hilfskräfte.

Teilzeitbeschäftigung ist ein sinnvolles Instrument, um die verschiedenen Lebensbereiche von Beruf und Familie miteinander vereinbaren zu können. Die Teilzeitbeschäftigung wird grundsätzlich auf allen Qualifikationsstufen beiden Geschlechtern angeboten. Individuelle

Aufstiegsmöglichkeiten werden langfristig nicht behindert und auf Wunsch besteht die Möglichkeit der Wiederaufnahme einer Vollzeitbeschäftigung.

Beschäftigte mit Familie sind darauf angewiesen, ihre Arbeitszeiten flexibel zu gestalten. Daher hat sich die ZE BGBM zum Ziel gesetzt, möglichst viele Stellen mit der Möglichkeit einer flexiblen Arbeitszeitgestaltung anzubieten. Unter der Berücksichtigung der Bedeutung der Gewährung von Teilzeit für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, wurden alle Anträge auf Arbeitsreduzierung bewilligt.

Darüber hinaus gibt es die Möglichkeiten zu Alternierender Telearbeit und Mobilem Arbeiten. Beides sind weitere Möglichkeiten zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Beide Möglichkeiten werden an der ZE BGBM permanent genutzt.

### **Elternzeit**

Die Möglichkeit Elternzeit zu nehmen, wurde in den untersuchten Jahren 2018 bis 2020 von sechs Beschäftigten wahrgenommen, 2 Männer und 4 Frauen.

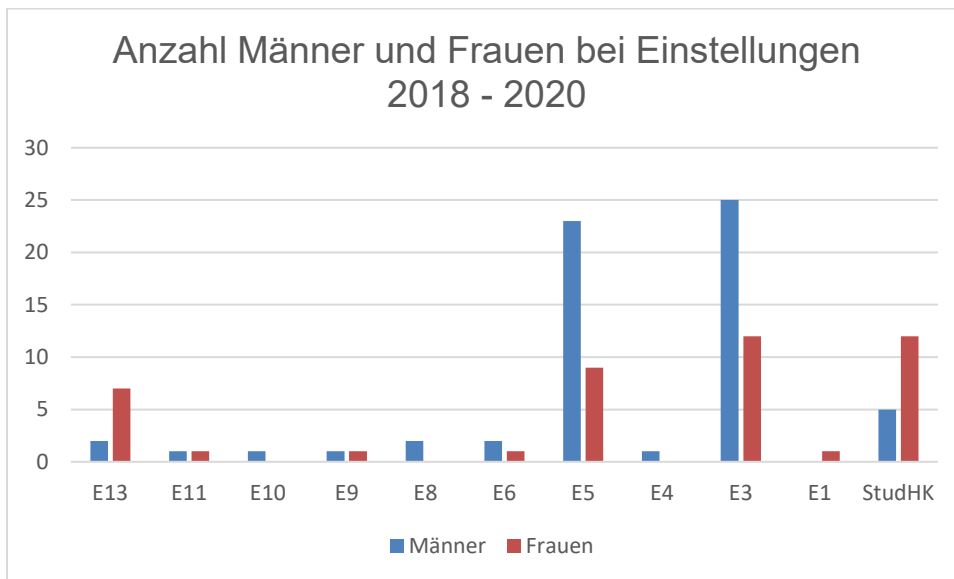
### **Stellenbesetzungen**

In den Jahren 2018 bis 2020 waren in der ZE BGBM 107 Stellen neu zu besetzen (Tabelle 5). Davon sind 44 mit Frauen besetzt worden (41,1%). Die Werte schließen die Eingliederung der Beschäftigten der Betriebsgesellschaft mit ein. Relevant für die weitere Analyse ist, in welchen Entgeltgruppen Frauen eingestellt wurden. Bei den E13-Stellen beträgt der Frauenanteil 77,8%. Im gehobenen Dienst beträgt der durchschnittliche Anteil von mit Frauen besetzten Stellen 40%, im mittleren Dienst 27% und im einfachen Dienst 33,3%. Bei den studentischen Hilfskräften beträgt der Frauenanteil 70,6%.

**Tabelle 5: Neu besetzte Stellen in den Jahren 2018 bis 2020**

<b>Entgeltgruppe</b>	<b>Gesamt</b>	<b>befristet</b>	<b>unbefristet</b>	<b>Männer</b>	<b>Frauen</b>	<b>Frauenanteil in %</b>
	107	31	76	63	44	41,1
E13	9	6	3	2	7	77,8
E11	2		2	1	1	50,0
E10	1	1		1		0,0
E9	2		2	1	1	50,0
E8	2		2	2		0,0
E6	3		3	2	1	33,3
E5	32	4	28	23	9	28,1
E4	1		1	1		0,0
E3	37	2	35	25	12	32,4
E1	1	1			1	100,0
StudHK	17	17		5	12	70,6

## Anzahl von Männern und Frauen über die Entgeltgruppen bei Stellenbesetzungen



### IV. Gleichstellungsstrategie und Schwerpunktbildung in den Handlungsfeldern

In diesem Kapitel werden aus den dargestellten Befunden zur Geschlechtersituation konkrete, qualitative Ziele abgeleitet. Diese orientieren sich an den Handlungsfeldern: Organisationskultur, Personalpolitik, Steuerungsinstrumente und Managementprozesse, Geschlechter, Gender- und Diversity-Forschung und Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie aus dem universitätsweiten Gleichstellungskonzept.

#### a. Organisationskultur

Unter Organisationskultur werden vorhandene Werte, Einstellungen und Meinungen verstanden.

Im Sinne des Frauenförderplans ist eine Organisationskultur, die sich durch Gender-Bewusstsein und Gender-Kompetenz auszeichnet, zu fördern. Dabei werden die Schwerpunkte auf die geschlechtergerechte Sprache, die Frauenbeauftragte und den Umgang mit sexualisierter Belästigung und Diskriminierung gelegt.

#### Sprache

Ein Bestandteil der Organisationskultur ist die Sprache. Ziel der Zentraleinrichtung Botanischer Garten Botanisches Museum sollte im allgemeinen Schriftverkehr, in den Rechts- und Verwaltungsvorschriften sowie in der Außendarstellung die Verwendung von geschlechtsneutralen Bezeichnungen oder eine geschlechterinkludierende Schreibweise sein.

Stellenausschreibungen erfolgen mit weiblicher und männlicher Stellenbezeichnung oder in geschlechtsneutraler Form.

Um diese „Fairness in der Schrift“ zu erreichen, sollen im Rahmen eines Projekts die offiziellen Dokumente der ZE BGBM daraufhin überprüft werden. Mit diesem Projekt wurde insofern

begonnen, als dass eine Einigkeit über die Sprachform getroffen wurde. Das Projekt wird fortgeführt.

### **Frauenbeauftragte ZE BGBM**

Um zur Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern in der ZE BGBM beizutragen, gewährleistet die Zentraleinrichtung die Beteiligung der Frauenbeauftragten an allen personellen und strukturellen Prozessen. Dies betrifft insbesondere die Personalplanung und -entwicklung (inklusive aller Einstellungsvorgänge) sowie die Anwendung und Entwicklung von Steuerungsinstrumenten. Die Zentraleinrichtung unterstützt die Frauenbeauftragte bei der Verbreitung von Informationen an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Der Frauenbeauftragten werden jährlich gemäß § 31 der Frauenförderrichtlinien der FUB zur Bestandsaufnahme und Analyse der Beschäftigtenstruktur die notwendigen Daten zur Verfügung gestellt. Die Materialien sollen Aufschluss geben über die Umsetzung und Einhaltung der Frauenförderrichtlinien und die Fortschreibung bzw. Anpassung des Frauenförderplans.

Die Frauenbeauftragte wird in der Ausübung ihres Amtes gefördert. Es wird sichergestellt, dass sie ihre Beratungsrechte im Entscheidungsprozess ausüben kann. Zur wirksamen Erfüllung ihrer Aufgaben werden ihr Sachmittel im erforderlichen Umfang zur Verfügung gestellt und die Teilnahme an tätigkeitsrelevanten Weiterbildungen wird von der Dienststelle gefördert und gezahlt. Außerdem hat sie ein Büro im Dienstgebäude 2 mit notwendiger Ausstattung (PC, Internetanschluss, Email-Adresse, Telefon usw.).

In Konfliktfällen (sexueller Belästigung, Diskriminierung, Stalking u.a.) bietet die Frauenbeauftragte in einem vertraulichen Rahmen Beratung an. Die Frauenbeauftragte unterliegt der Schweigepflicht. Darüber hinaus kann die Frauenbeauftragte auf Wunsch Gespräche begleiten.

### **Sicherheit am Arbeitsplatz, sexualisierte Belästigung und Diskriminierung**

Als sexualisierte Belästigung am Arbeitsplatz gilt jedes sexuell bestimmte Verhalten am oder in Zusammenhang mit dem Arbeitsplatz, das von der betroffenen Person unerwünscht ist.

Was als sexualisierte Belästigung definiert wird, hängt maßgeblich davon ab, wie die Betroffenen empfinden.

Laut § 3 Abs. 4 AGG (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz) ist sexualisierte Belästigung am Arbeitsplatz folgendermaßen definiert:

„Eine sexuelle Belästigung ist eine Benachteiligung [...], wenn ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, wozu auch unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen gehören, bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.“

Sexualisierte Belästigungen sind Dienstverletzungen und Dienstvergehen, die von der ZE BGBM disziplinarisch bzw. arbeitsrechtlich geahndet werden.

## **b. Personalpolitik**

Zur Umsetzung einer gleichstellungsbezogenen Personalpolitik unterstützt und fördert die ZE BGBM schon seit Jahren die Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen der Mitarbeiterinnen. Auch in Zukunft wird die ZE BGBM Mitarbeiterinnen in Fragen der Weiterbildung unterstützen und fördern.

Im Bereich der Frauenförderung sollen folgende Ziele erreicht werden:

1. Alle zu besetzenden Stellen werden in der Regel öffentlich ausgeschrieben. Abweichungen hiervon sind gesondert zu begründen.
2. Bei der Ausschreibung von Stellen kann von der Möglichkeit Gebrauch gemacht werden, mit Hilfe der Frauenbeauftragten rechtzeitig nach geeigneten Kandidatinnen zu suchen und diese zur Bewerbung aufzufordern. Stellungs Ausschreibungen werden in gleichstellungsspezifischen Foren und Netzwerken beworben.
3. Eine Familientätigkeit darf den Bewerberinnen und Bewerbern nicht zum Nachteil ausgelegt werden.
4. Die Zentraleinrichtung verpflichtet sich, bei Beurlaubung wegen Mutterschutz und/oder Elternzeit für eine Vertretung zu sorgen.
5. Entsprechend dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz haben Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die während der Qualifizierungsphase Kinder betreuen, die Möglichkeit, ihre befristete Beschäftigung in dieser Zeit um zwei Jahre pro Kind zu verlängern.
6. Es wird angestrebt, bei Drittmittelprojekten einen Anteil von 50% von wissenschaftlich tätigen Frauen zu erreichen.
7. Die Rahmenbedingungen sollten so gefördert werden, dass Frauen vermehrt als Antragstellerinnen von Drittmittelprojekten auftreten können.
8. Die Beschäftigten werden gebeten an Fortbildungsseminaren teilzunehmen. Mögliche Themen: Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Pflege von Angehörigen, Altersvorsorge, sexualisierte Diskriminierung und Gewalt am Arbeitsplatz, Diskriminierung von Frauen mit Beschäftigten- und Beamtenstatus, Gender Awareness und Gender Mainstreaming sowie Fortbildungen zur beruflichen Qualifizierung.
9. Die Zentraleinrichtung sieht es als ihre Aufgabe an, für leistungsgerechte Bezahlung speziell im Bereich des weiblichen nicht-wissenschaftlichen Personals zu sorgen.
10. Die Zentraleinrichtung weist alle weiblichen Beschäftigten auf das Beratungsangebot der Frauenbeauftragten hin.

### **c. Steuerungsinstrumente und Managementprozesse**

Ein Steuerungsinstrument ist die Frauenvollversammlung. Sie bietet allen weiblichen Beschäftigten die Möglichkeit, die Frauenbeauftragte und ihre Stellvertreterin persönlich kennenzulernen und sich über die Situation der Frauen in der Zentraleinrichtung und über die Aufgaben und Tätigkeiten der Frauenbeauftragten zu informieren und zu diskutieren. Es können auch die Teilnehmerinnen befragt werden, um ihre Themen zu platzieren. In Zukunft sollen anonyme Befragungen der Teilnehmerinnen durchgeführt werden, um Themenwünsche und den Bedarf an konkreten Unterstützungsmöglichkeiten zu erheben.

Damit definierte Ziele, die Frauenförderung betreffend, umgesetzt werden können, stellt die ZE BGBM ein Gleichstellungsbudgets zur Verfügung. Eine Auflistung findet sich im Schlussteil.

### **d. Geschlechter-, Gender- und Diversity-Forschung**

Im Bereich der Bildung sollte eine Publikation erstellt werden, welche Wissenschaftlerinnen und Mitarbeiterinnen des BGBM portraitiert. Im Austausch mit dem Margherita-von-Brentano-Zentrum könnte die Konzeption und Umsetzung dieser Broschüre festgelegt werden.

### **e. Vereinbarkeit von Beruf und Familie**

Die Zentraleinrichtung ist bemüht, alle Beschäftigten für das Thema „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ zu sensibilisieren. Sie fordert ihre Beschäftigten auf, das Ziel der Familienfreundlichkeit mitzutragen und entsprechend zu handeln. Die Leitung der ZE Botanischer Garten Botanisches Museum ist sich bewusst, dass Familientätigkeit nicht zwangsläufig Frauenaufgabe ist, dass es aber in den meisten Fällen Frauen sind, deren Karrieren durch Kinderbetreuung oder Pflege von Angehörigen am stärksten nachhaltig beeinflusst werden. Die nachstehend aufgeführten Maßnahmen sollen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf dienen:

1. Die Beschäftigten erhalten bedarfsgerechte Unterstützung bei der besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Hierfür werden die innerhalb der Freien Universität Berlin vereinbarten Regelungen genutzt und diese im Sinne der Familienfreundlichkeit umgesetzt. Wünsche von Beschäftigten nach zeitlich und räumlich flexibler Arbeitsorganisation aufgrund von Familienaufgaben werden auf ihre Umsetzungsmöglichkeiten hin ernsthaft und wohlwollend überprüft.
2. Über das Familienbüro der Freien Universität Berlin erfolgt eine umfassende Information über die gesetzlichen Möglichkeiten der Freistellung (Betreuung von Kindern, pflegebedürftigen Angehörigen etc.) sowie über die Regelungen in der Freien Universität Berlin (z. B. Notbetreuung für Kinder von Beschäftigten).
3. Nach Ablauf einer längerfristigen Beurlaubung wird die Wiedereingliederung der jeweiligen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Hinblick auf Bezahlung, Aufgaben und dienstliche Stellung / gleichwertiger Arbeitsplatz unterstützt. Nach einer Pause aus familiären Gründen soll der Wiedereinstieg in die wissenschaftliche Arbeit gezielt

gefördert werden (z.B. durch Mentoring während und nach der Beurlaubung). Job-Sharing-Modelle wird von der Zentraleinrichtung praktiziert und unterstützt.

4. Sitzungszeiten von Gremien der ZE BGBM sind familienfreundlich zu gestalten. Beispielsweise kann mitarbeitenden Eltern die Frage gestellt werden, welche Zeiten für sie günstig sind.

### **Einrichtung eines Eltern-Kind-Zimmers**

Seit 18.06.2014 können Eltern im Bedarfsfall das Eltern-Kind-Zimmer (Raum A 304) im Dachgeschoss des Museumsgebäudes nutzen.

Der Betreuungsraum ist mit einem Arbeitsplatz ausgestattet und dient als Spiel- und Ruhebereich für den Nachwuchs. Im Raum befinden sich eine Wickelablage und ein Waschbecken.

Zur Anmeldung schreiben sich die Nutzer\*innen mit Namen, Telefonnummer, E-Mailadresse und bei Gästen mit Betreuerin oder Betreuer in eine Liste ein, die an der Pforte Museum ausliegt. Sie erhalten dann den Schlüssel zum Eltern-Kind-Zimmer. Die Erziehungsberechtigten verpflichten sich mit ihrer Unterschrift zur Anerkennung der Nutzungsregelung und zur ordnungsgemäßen Hinterlassung des Raumes.

Die Nutzungsregelung des Eltern-Kind-Zimmers ist im Internet eingestellt und unter folgendem Link zu finden: <https://www.bgbm.org/de/ueber-uns/eltern-kind-zimmer>.

### **V. Maßnahmen der Zentraleinrichtung**

	<b>Maßnahme</b>	<b>Zuständigkeit</b>	<b>(voraus .) Kosten</b>	<b>Finanzier -ung</b>	<b>umgese tzt bis</b>
1	Projekt „Fairness in der Schrift“ (Überprüfung offizieller Dokumente der ZE BGBM)	Verwaltung/ Personalwesen/ Bereichsleiter*innen			Ende 2023
2	Gezieltes Hinweisen auf Fortbildungsseminare zu Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Pflege von Angehörigen, Altersvorsorge, sexualisierte Diskriminierung und Gewalt am Arbeitsplatz, Gender Awareness und Gender Mainstreaming und berufliche Qualifikation.	Verwaltung/ Frauenbeauftragte			laufend
3	Am Anfang eines Stellenbesetzungsverfahrens informiert die Verwaltung/Personalwesen, den Ausschreibenden/ die Ausschreibende, wenn es sich um einen Bereich handelt, in dem Frauen unterrepräsentiert sind. (Sensibilisierung für den	Verwaltung/ Personalwesen			laufend



	Frauenanteil und Zielquoten im Bereich)				
4	Die Frauenbeauftragte prüft, welche geeigneten Online-Frauen-Portale für Stellenausschreibungen vorhanden sind und genutzt werden können.	Frauenbeauftragte			2021, dann laufend
5	Entwicklung von standardisierten Fragenstellungen für Vorstellungsgespräche, insb. Genderfragen und Auswahlbegründungen, Start mit externer Unterstützung in Form eines Workshops.	Verwaltung/ Frauenbeauftragte	1.400 €	Haushalt	2022/23
6	Entwicklung eines Handbuchs für Mitarbeiter*innen, inkl. Hinweisen zu Frauenförderthemen; in Deutsch und Englisch	Verwaltung/ Frauenbeauftragte	800 € (Übersetzungskosten)	Haushalt	2022/23
7	Berücksichtigung des Frauenförderplans in der Personal- und Organisationsentwicklung, sowie bei der Zusammensetzung von Gremien bzw. Ausschüssen.	Verwaltungsleitung/ Personalwesen			laufend
8	Durchführung der Frauenvollversammlung	Frauenbeauftragte	550 €	Haushalt	jährlich
9	Erstellung einer Publikation über Wissenschaftlerinnen und Mitarbeiterinnen am BGBM	Abt. Museum und Gesellschaft/ Frauenbeauftragte	6.500 €	Drittmittel	Ende 2022
10	Historienleiste der Frauenbeauftragten am BGBM als Teil der Publikation, insb. als Danksagung an die Amtsinhaberinnen.	Verwaltung/ Frauenbeauftragte			erledigt
11	In Zukunft sollen anonyme Befragungen der Mitarbeiterinnen durchgeführt werden, um Themenwünsche und den Bedarf an konkreten Unterstützungsmöglichkeiten zu erheben, für die Frauenvollversammlung.	Frauenbeauftragte			Nach Bedarf.
12	Fortbildungsreihe: „Sensibilisierung von Beschäftigten mit Leitungsfunktion zu Genderthemen“ verbunden mit anderen Themen der Personalführung.	Verwaltungsleitung (in Verbindung mit ProOpt SP1)	5.000 €	Haushalt	Ab 2022
13	Ermittlung von Kriterien, um die Anzahl von Frauen als Antragsstellerinnen bei	Verwaltung/ Frauenbeauftragte/ Forschungsreferentin			2022/23

	Drittmittelprojekten zu erhöhen, siehe Punkt 7 unter Personalpolitik.				
--	---	--	--	--	--

## **VI. Anlage Datenraster**