



Botanischer Garten
Berlin

Freie Universität



Berlin

Zentraleinrichtung Botanischer Garten
Botanisches Museum Berlin

Frauenförderplan

2025 - 2026

Beschlossen am 21. Mai 2025

Gliederung des Frauenförderplans

- I. Vorwort
- II. Allgemeine/übergreifende Zielformulierungen
- III. Bericht zur Umsetzung des Frauenförderplans 2022 – 2023 inklusive der aktuellen Analyse der Beschäftigtenstruktur nach Besoldungs- und Entgelt- bzw. Statusgruppe, mit Zielquoten
- IV. Gleichstellungsstrategie und Schwerpunktbildung in den Handlungsfeldern
 - a. Organisationskultur
 - b. Personalpolitik
 - c. Steuerungsinstrumente und Managementprozesse
 - d. Geschlechter- und Diversityforschung
 - e. Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- V. Maßnahmen und Ideen 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 Botanische Garten möchte diese Unterschiede als Bereicherung verstehen. Der Botanische Garten 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 der Freien Universität Berlin (FUB) (2021-26), die Chancengleichheitssatzung der FUB, die Antidiskriminierungssatzung der FUB, das Berliner Hochschulgesetz (BerlHG), und das Landesgleichstellungsgesetz (LGG). 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 diesem Ansatz 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 zu Geschlechtergerechtigkeit, Chancengleichheit und Familienfreundlichkeit.

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

1. Übergreifendes Ziel ist die gleichberechtigte Teilhabe aller Geschlechter an Wissenschaft, Forschung, Bildung und Verwaltung.
2. Gender-Mainstreaming wird als institutionelle Strategie verfolgt.
3. Über die gleichberechtigte Repräsentanz aller Geschlechter hinaus werden diskriminierende und exkludierende Strukturen analysiert und abgebaut.
4. Ein intersektionaler Ansatz wird angestrebt, der Differenzen innerhalb der Kategorie Geschlecht berücksichtigt.

5. Die Universität versteht sich als weltoffene Institution, die ihre Gleichstellungsstrategie an der ihrer internationalen Partner-Einrichtungen misst und sich auf der Basis von internationalen Best Practices weiterentwickelt.
6. Geschlechterforschung wird als zukunftsorientiertes, profilbildendes Element der Universität verstanden und als wissenschaftliches Feld sowie als Lehrinhalt auf international konkurrenzfähigem Niveau gefördert.
7. Die Umsetzung des Gleichstellungskonzepts liegt in der Verantwortung aller Führungskräfte.

Um diese Grundsätze zu erreichen, wurden von der FU folgende übergeordnete Ziele definiert:

1. eine gleichstellungsorientierte, geschlechtergerechte Organisationsstruktur,
2. eine geschlechtergerechte, respektvolle Organisationskultur, die von Gender-Sensibilität und -Kompetenz geprägt ist,
3. die gleichberechtigte Repräsentanz aller Geschlechter auf allen Qualifikationsstufen und in allen Statusgruppen entsprechend ihrer Bevölkerungsanteile,
4. Geschlechtergerechtigkeit in Studium und Lehre,
5. Familienfreundliche Rahmenbedingungen für Beschäftigte und Studierende
6. international vernetzte und konkurrenzfähige Geschlechterforschung

Insbesondere die Ziele 1 bis 3 sowie 5 verfolgt die Zentraleinrichtung Botanischer Garten Botanisches Museum (ZE BGBM) ebenso.

III. Bericht zur Umsetzung des Frauenförderplans 2022 - 2023 inklusive der aktuellen Analyse der Beschäftigtenstruktur nach Besoldungs- und Entgelt- bzw. Statusgruppe, mit 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 2025/26 sind die Daten 2021 bis 2023 und wenn erforderlich frühere Jahre. Der Frauenförderplan gilt für die Zentraleinrichtung Botanischer Garten Botanisches Museum. 2023 gab es im Bereich der ZE BGBM 179 Beschäftigtenvollzeittäquivalent, davon 91 weiblich und 88 männlich. Damit liegt der Frauenanteil bei 50,8%.

Zum Vergleich im Jahr 2000 betrug die Frauenquote 45%, im Jahr 2005 51%, im Jahre 2016 55,8%, im Jahr 2018 48,2% und im Jahr 2020 48,9%. Somit ist der Frauenanteil im Berichtszeitraum wieder gewachsen und entspricht dem Frauenanteil in der Bevölkerung.

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, wird ein Frauenanteil von 50% angestrebt.

Beschäftigungsstruktur im wissenschaftlichen Personal

Der Frauenanteil in der Gruppe des wissenschaftlichen Personals im Mittelbau (Tabelle 1) beträgt 2023 29,6%. Im Vergleich mit 2020 ist der Frauenanteil in dieser Gruppe um 66% gefallen. Der Anteil von Wissenschaftlerinnen in befristeten Arbeitsverhältnissen betrug 2023 38,1%, im Jahr 2020 66,8%. Damit wurde das Ziel, den Anteil von Wissenschaftlerinnen in Drittmittelprojekten bei 50%+ zu halten, verfehlt. Ein Ungleichverhältnis besteht bei den wissenschaftlichen Dauerbeschäftigten. Die 1,8 Dauerstellen waren 2023 nur durch Männer besetzt. 2020 gab es noch 6 WiMi-Dauerstellen (Kustoden). Nach Renteneintritt der ehemaligen Stelleninhaber und Stelleninhaberinnen sind diese Kustodenstellen als wissenschaftsnahe SoMi-Stellen wiederbesetzt worden. Insgesamt hatte die ZE BGBM 2023 19 Beschäftigte mit wissenschaftsnahen Stellen, davon waren 7 mit Frauen (37%) besetzt.

Tabelle 1: Frauenanteil im wissenschaftlichen Personal in den Jahren 2021 bis 2023

	2021			2022			2023		
	Anzahl	davon weiblich	% Anteil Frauen	Anzahl	davon weiblich	% Anteil Frauen	Anzahl	davon weiblich	% Anteil Frauen
Wissenschaftlicher Mittelbau	10,9	3,2	29,36	10,4	3,2	30,77	8,1	2,4	29,6
davon befristet	5,9	3,2	54,24	6,4	3,2	50,00	6,3	2,4	38,1
davon unbefristet	5	0	0,00	4	0	0,00	1,8	0	0,0

¹Die 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 2023 50,9%. Damit ist der Frauenanteil gewachsen von 49,1% in 2020 und liegt leicht über der Parität. 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 und E 5 vor. Bei den Beamtinnen und Beamten gibt es i.d.R. nur eine Stelle je Besoldungsgruppe, die entweder mit einer Frau oder einem Mann besetzt ist.

Tabelle 2: Frauenanteil im nicht-wissenschaftlichen Personal in den Jahren 2021 bis 2023

	2021			2022			2023		
	Anzahl	davon weiblich	% Anteil Frauen	Anzahl	davon weiblich	% Anteil Frauen	Anzahl	davon weiblich	% Anteil Frauen
Botanischer Garten & Botanisches Museum									
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	41,8	13,5	32,3%	42,4	14,3	33,8%	40,8	13,8	33,9%
davon Tarifgruppe E 4	1,0	0,0	0,0%	1,0	0,0	0,0%	1,0	0,0	0,0%
davon Tarifgruppe E 5	32,4	10,8	33,4%	33,9	13,8	40,6%	32,9	15,2	46,2%
davon Tarifgruppe E 6	15,3	11,3	73,9%	13,8	9,8	71,1%	13,7	9,7	70,8%
davon Tarifgruppe E 7	3,7	2,7	73,0%	3,7	2,7	73,0%	3,8	2,8	73,4%
davon Tarifgruppe E 8	13,9	7,9	56,7%	12,8	6,8	53,2%	15,3	8,3	54,3%
davon Tarifgruppe E 9	11,2	9,1	81,0%	11,7	8,8	75,2%	13,3	10,4	78,2%
davon Tarifgruppe E 10	4,0	2,0	50,0%	4,5	2,0	44,4%	3,5	1,0	28,6%
davon Tarifgruppe E 11	4,4	3,4	77,0%	8,1	6,1	75,3%	7,6	5,6	73,7%
davon Tarifgruppe E 12	2,8	0,8	27,5%	1,8	0,8	43,2%	1,8	0,8	45,1%
davon Tarifgruppe E 13	15,5	8,3	53,2%	16,0	8,8	54,7%	16,1	10,3	64,2%
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	1,0	0,0	0,0%	1,0	0,0	0,0%	1,0	0,0	0,0%
davon Tarifgruppe E 15							2,0	0,0	0,0%
davon Tarifgruppe A 7									
davon Tarifgruppe A 9									
davon Tarifgruppe A 10									
davon Tarifgruppe A 11	1,0	1,0	100,0%	1,6	1,6	100,0%	1,6	1,6	100,0%
davon Tarifgruppe A 12	1,0	0,0	0,0%	1,0	0,0	0,0%	1,0	0,0	0,0%
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%			
davon Tarifgruppe A 15							1,0	1,0	100,0%

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

Beschäftigungsstruktur der studentischen Beschäftigten

Der Anteil von beschäftigten Studentinnen betrug 2023 64,3% (Tabelle 3).

Tabelle 3: Studentisch Beschäftigte

590100	2021			2022			2023		
Botanischer Garten & Botanisches Museum	Anzahl	davon weiblich	% Anteil Frauen	Anzahl	davon weiblich	% Anteil Frauen	Anzahl	davon weiblich	% Anteil Frauen
stud. Hilfskräfte	9,4	6,4	68,1%	8,4	4,3	51,4%	12,1	7,8	64,6%

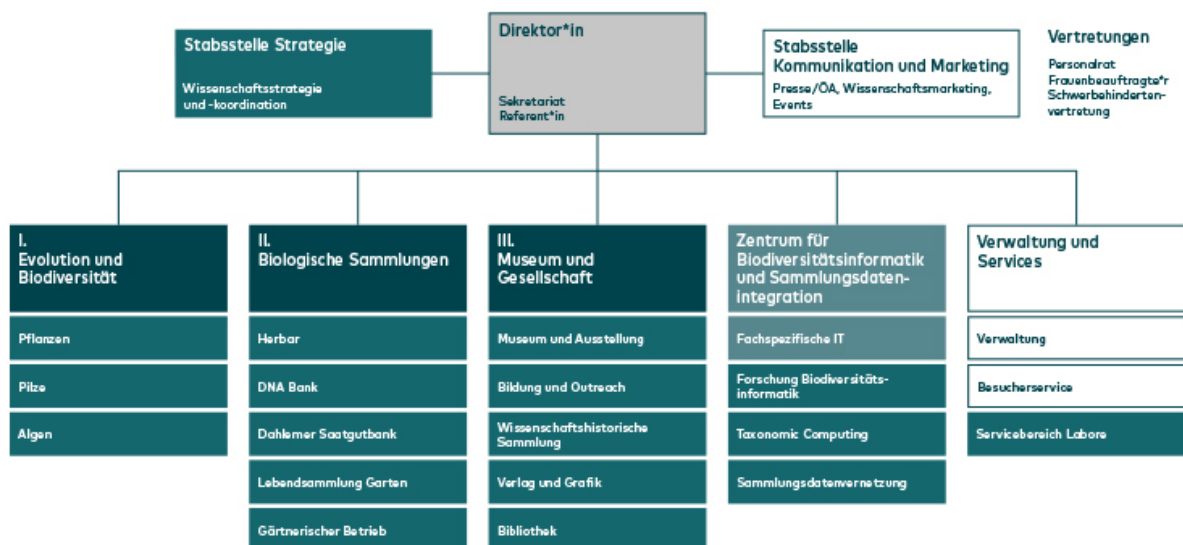
Ziel ist es, diese Quote von 50% zu halten.

Beschäftigungsstruktur nach Leitungsfunktionen

Organigramm der ZE BGBM in 2023

Botanischer Garten Berlin

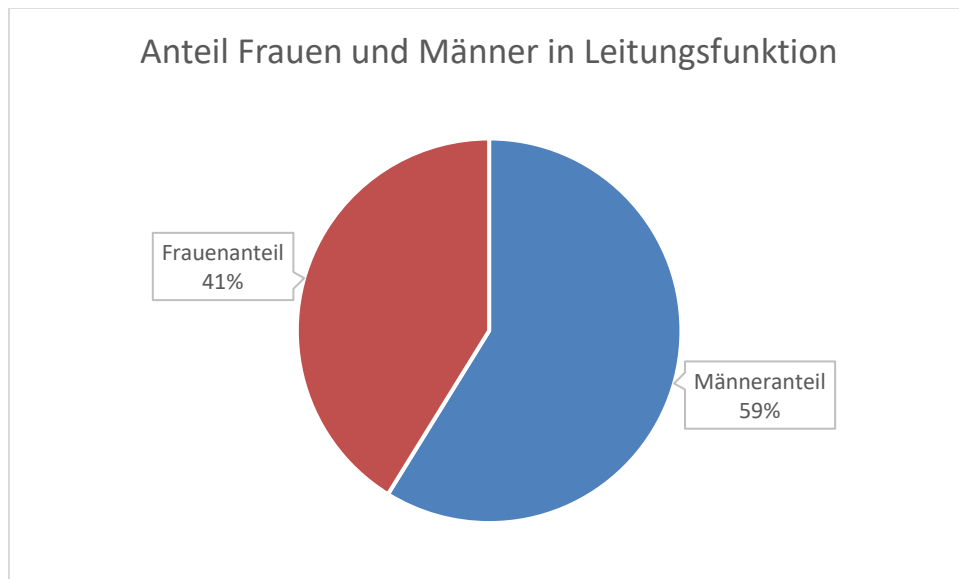
Gemeinsam sind wir ein einzigartiges Wissenszentrum für Botanik.



Das Direktorium, die 4 Abteilungsleitungen und das Zentrum für Biodiversitätsinformatik und Sammlungsdatenintegration in der Zentraleinrichtung Botanischer Garten Botanisches Museum waren Ende 2023 mit fünf Männern und einer Frau besetzt. Der Frauenanteil beträgt somit 16,6%.

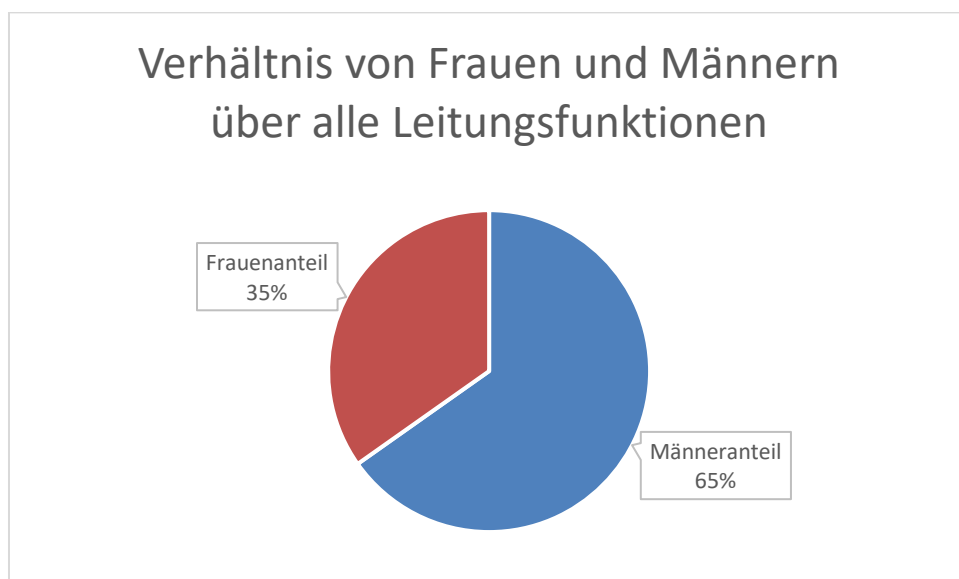
Von den 21 Bereichen, inkl. 2 Stabsstellen, waren in 2023 17 Stellen besetzt, 10 Stellen mit Männern und 7 Stellen mit Frauen. Der Frauenanteil beträgt 41%. Der Frauenanteil ist um 2 Frau gestiegen gegenüber 2020.

Verhältnis von Frauen und Männern in mittleren Leitungsfunktion 2023



Werden das Direktorium, die Abteilungsleitung und die Bereichsleitung zusammengekommen, beträgt der Frauenanteil mit Leitungsfunktion in der ZE BGBM 35%. Im Vergleich mit dem Jahr 2020 ist der Anteil der Frauen mit Leitungsfunktionen leicht gestiegen, dennoch liegt eine deutliche Unterrepräsentanz von Frauen vor. Die Zielquote für anstehende Stellenbesetzungen mit Leitungsfunktion liegt weiterhin bei 50%.

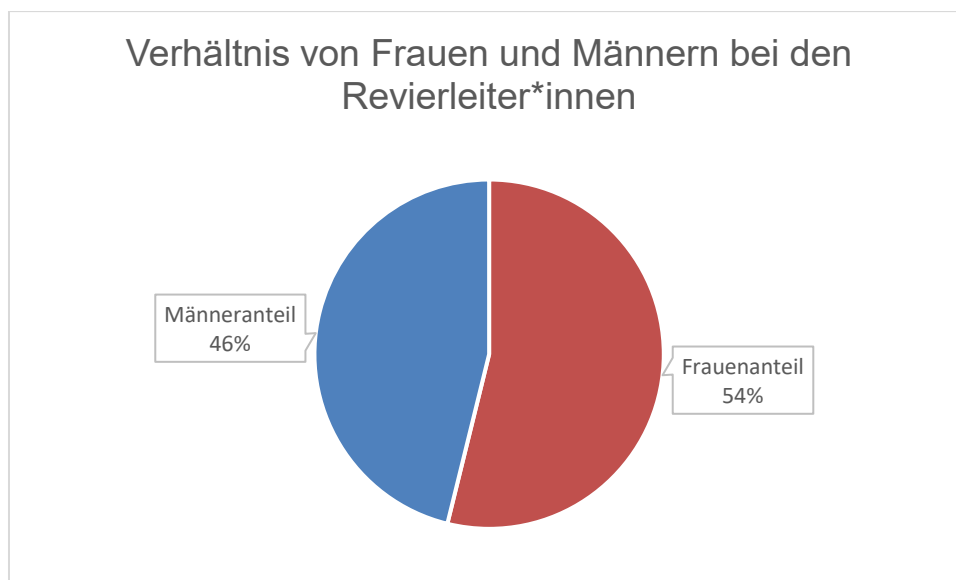
Verhältnis von Frauen und Männern in Leitungsfunktion 2023 (Direktorium, Abteilungs- und Bereichsleitung)



Die Leitungs- und Führungsebene im Gartenbetrieb setzt sich wie folgt zusammen: Abteilungsleitung, 1 Stabstelle, 4 Betriebsleitungen und 1 Bereichsleitung Freiland/Logistik. Der Frauenanteil beträgt Ende 2023 50%.

54% der Leitungsfunktionsstellen Reviergärtner*innen sind mit Frauen besetzt. Dies ist im Vergleich mit dem Jahr 2020 eine leichte Verringerung.

Verhältnis von Frauen und Männern bei den Revierleiter*innen Ende 2023



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 und in 2023 leicht auf 43,4% gestiegen.

Die Teilzeitbeschäftigung ist durch einen höheren Frauenanteil geprägt. Die Werte lagen in den vergangenen Jahren bei rund drei Viertel der Teilzeitbeschäftigten. In 2022 ist der Frauenanteil in Teilzeit auf fast 80% gestiegen und liegt in 2023 bei 70,9%.

Tabelle 4: Voll- und Teilzeitbeschäftigung in den Jahren 2021 bis 2023

590100	2021			2022			2023		
Botanischer Garten & Botanisches Museum	Anzahl	davon weiblich	% Anteil Frauen	Anzahl	davon weiblich	% Anteil Frauen	Anzahl	davon weiblich	% Anteil Frauen
davon Vollzeit	137,3	55,6	40,5	138,0	52,3	37,9	127,3	55,3	43,4
davon Teilzeit	25,7	19,5	75,8	26,1	20,7	79,3	39,3	27,9	70,9

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. Zum 1.1.2025 wird die DVFlex in Kraft treten, die noch größere räumliche und zeitliche Flexibilität für alle Mitarbeitenden ermöglicht und somit auch zur noch besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf beiträgt.

Elternzeit

Die Möglichkeit Elternzeit zu nehmen, wurde in den untersuchten Jahren 2021 bis 2023 von fünf Beschäftigten wahrgenommen, 1 Mann und 4 Frauen.

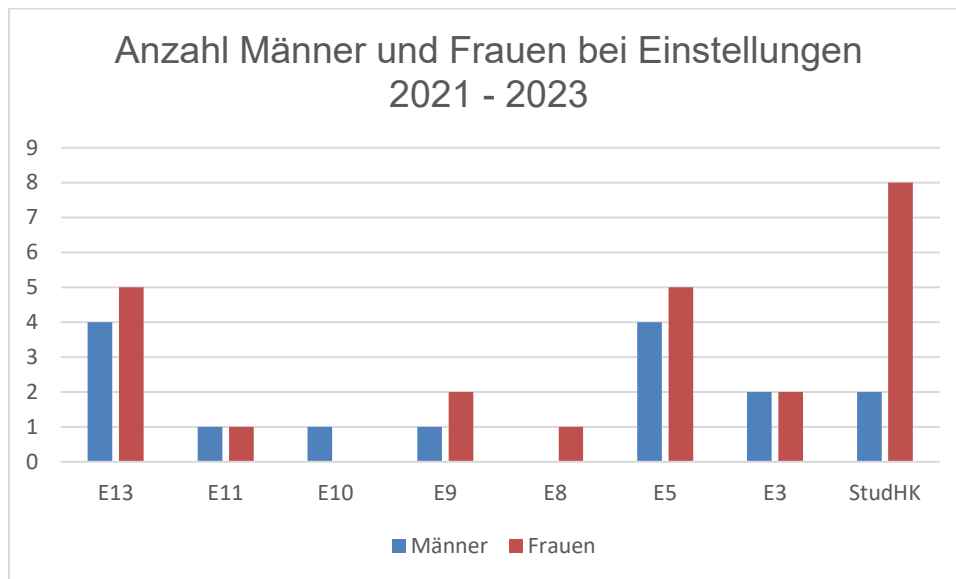
Stellenbesetzungen

In den Jahren 2021 bis 2023 waren in der ZE BGBM 39 Stellen neu zu besetzen (Tabelle 5). Davon sind 24 mit Frauen besetzt worden (61,5%). Relevant für die weitere Analyse ist, in welchen Entgeltgruppen Frauen eingestellt wurden. Bei den E13-Stellen beträgt der Frauenanteil 55,6%. Im gehobenen Dienst beträgt der durchschnittliche Anteil von mit Frauen besetzten Stellen 33,3%, im mittleren Dienst 61,5% und im einfachen Dienst 50%. Bei den studentischen Hilfskräften beträgt der Frauenanteil 80%.

Tabelle 5: Neu besetzte Stellen in den Jahren 2021 bis 2023

Entgeltgruppe	Gesamt	befristet	unbefristet	Männer	Frauen	Frauenanteil in %
	39	16	23	15	24	61,5
E13	9	4	5	4	5	55,6
E11	2		2	1	1	50,0
E10	1		1	1		0,0
E9	3	2	1	1	2	66,7
E8	1		1		1	100,0
E5	9		9	4	5	55,6
E3	4		4	2	2	50,0
StudHK	10	10		2	8	80,0

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, werden laufend die offiziellen Dokumente der ZE BGBM daraufhin überprüft. Die Maßnahme 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. Stellenausschreibungen 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 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 werden die Teilnehmerinnen im Vorfeld gebeten Themenwünsche bekannt zu geben.

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

Es wird angestrebt eine Master- oder Doktorarbeit schreiben zu lassen, welche Wissenschaftlerinnen und Mitarbeiterinnen des BGBM portraitiert. Ziel der Arbeit ist es, den Werdegang und das Wirken ehemaliger Mitarbeiterinnen des Botanischen Gartens Berlin zu dokumentieren und zu analysieren und ihre Rolle in der historischen Entwicklung der Gleichstellung der Geschlechter zu reflektieren. Die Arbeit soll ein umfassendes Porträt dieser Frauen liefern. Zentrale Forschungsfragen könnten sein: Welche Rolle spielten ehemalige Mitarbeiterinnen bei der Entwicklung des Botanischen Gartens Berlin und was waren ihre wichtigsten Beiträge? Wie beeinflusste die Geschlechterdynamik die berufliche Entwicklung und den Karriereverlauf dieser Frauen? Inwiefern spiegelten ihre Erfahrungen die breiteren gesellschaftlichen und institutionellen Bemühungen um die Gleichstellung der Geschlechter zu jener Zeit wider?

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.

V. Maßnahmen und Ideen der Zentraleinrichtung

	Maßnahme	Zuständigkeit	(voraus.) Kosten	Finanzierung	umgesetzt bis
1	Projekt „Fairness in der Schrift“ (Überprüfung offizieller Dokumente der ZE BGBM).	Verwaltung/ Personalwesen/ Bereichsleiter*innen			laufend
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 Frauenanteil und Zielquoten im Bereich).	Verwaltung/ Personalwesen			laufend
4	Die Frauenbeauftragte prüft, welche geeigneten Online-Frauen-Portale für Stellenausschreibungen vorhanden sind und genutzt werden können.	Frauenbeauftragte			2025, dann laufend
5	Die Frauenbeauftragte entwickelt einen Katalog standardisierte Fragenstellungen für Vorstellungsgespräche, insb. Genderfragen. Die Führungskräfte wählen für	Frauenbeauftragte			2025

	Vorstellungsgespräche 2-3 Fragen aus diesem Katalog aus.				
6	Entwicklung eines Handbuches für Mitarbeiter*innen, inkl. Hinweisen zu Frauenförderthemen; in Deutsch und Englisch.	Verwaltung/ Frauenbeauftragte	800 € (Übersetz- ungs- kosten)	Haushalt	2025/26
7	Berücksichtigung des Frauenförderplans in der Personal- und Organisationsentwicklung.	Verwaltungsleitung			laufend
8	Berücksichtigung der Frauenbeauftragten und der Ziele des Frauenförderplans bei der Zusammensetzung von Gremien bzw. Ausschüssen.	Direktion			laufend
9	Die Frauenbeauftragte kann qua Amt an der LG-Sitzung teilnehmen. Dafür erhält sie die Einladungen der LG- Sitzungen und kann entscheiden, ob sie an der Sitzung teilnimmt.	Direktion			2025, dann laufend
10	Durchführung der Frauenvollversammlung	Frauenbeauftragte	550 €	Haushalt	jährlich
11	Fortbildungsreihe: „Sensibilisierung von Beschäftigten mit Leitungsfunktion zu Genderthemen“ verbunden mit anderen Themen der Personalführung.	Verwaltungsleitung (in Verbindung mit ProOpt SP1)	5.000 €	Haushalt	2024/25
12	Durchführung des Women in Science Days.	Frauenbeauftragte	550 €	Haushalt	jährlich
13	Wiederherstellung des Eltern- Kind-Zimmers (Raum A 304), sobald wie möglich.	Verwaltung	500 €	Haushalt	2025/26

	Ideen
1	Es wird angestrebt, eine Master- oder Doktorarbeit schreiben zu lassen, welche Wissenschaftlerinnen und Mitarbeiterinnen der Zentraleinrichtung Botanischer Garten und Botanisches Museum portraitiert. (Siehe Punkt IV d. Geschlechter-, Gender- und Diversity-Forschung.)
2	Es ist geplant, in der Zentraleinrichtung Botanischer Garten und Botanisches Museum regelmäßige Vorträge für alle Beschäftigten anzubieten. Diese Vorträge sollen das Bewusstsein für Themen des Frauenförderplans stärken. Beispiele für mögliche Themen sind: „Was bedeutet Gender?“, „Was ist Diversity?“ oder ein Überblick über die Geschichte der Frauenbewegung. Dabei wird erklärt, wie es zu strukturellen Benachteiligungen gekommen ist und wie sich diese bis heute verfestigen.

VI. Anlage Datenraster