



Zentraleinrichtung Botanischer Garten  
Botanisches Museum Berlin

# Frauenförderplan

2020 - 2021

(Datum des Beschlusses)

## **Gliederung des Frauenförderplans**

- I. Vorwort
- II. Allgemeine/übergreifende Zielformulierungen
- III. Bericht zur Umsetzung des Frauenförderplans 2017 - 2018 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

Vielfältig – und doch einzigartig!

Der Botanischer Garten Botanisches Museum (BGBM) ist eine Institution mit vielfältigen Aufgaben. Sie beheimatet einen der drei artenreichsten botanischen Gärten weltweit und den größten Deutschlands, ein Herbarium mit rund 4 Millionen Herbarbelegen, Forschung und Lehre mit Vorreiterstellung in der Biodiversitätsforschung, eine moderne Saatgut- und DNA-Bank, ein in Europa einmaliges botanisches Museum mit wechselnden themenbezogenen Ausstellungen sowie eine einzigartige botanische Bibliothek. Mehr als 400.000 Besucher\*innen nutzen jährlich den BGBM als Erholungs-, Veranstaltung- und Bildungsort.

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. 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 2017 - 2018 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 (ZE BGBM) 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 2020/21 sind die Daten 2016 bis 2018 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. 2018 waren im Durchschnitt 171 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Bereich ZE BGBM beschäftigt, davon 83 Mitarbeiterinnen und 88 Mitarbeiter. Damit liegt der Frauenanteil bei 48,2%. Zum Vergleich im Jahr 2000 betrug die Frauenquote 45%, im Jahr 2005 51%, im Jahr 2013 55% und im Jahre 2016 55,8%. Der positive Entwicklungstrend der Erhöhung des Frauenanteils konnte einerseits durch die Eingliederung des Personals der Betriebsgesellschaft in die ZE BGBM nicht gehalten werden. Die Frauenquote der Betriebsgesellschaft betrug zum Zeitpunkt der Eingliederung 44%. Andererseits ist der Frauenanteil beim wissenschaftlichen Personal zurückgegangen.

#### **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 2018 34,3%. Im Vergleich mit 2016 ist der Frauenanteil in dieser Gruppe um 4,5% gesunken. Der Anteil von Wissenschaftlerinnen in befristeten Arbeitsverhältnissen betrug 2016 50%, im Jahr 2018 nur noch 40%. Damit konnte das Ziel, den Anteil von Wissenschaftlerinnen in Drittmittelprojekten bei 50%+ zu halten, erneut nicht erreicht werden. Ein eklatantes Ungleichverhältnis besteht bei den wissenschaftlichen Dauerbeschäftigten. Die sieben Dauerstellen sind durch 6 Männer und 1 Frau besetzt.

**Tabelle 1: Frauenanteil im wissenschaftlichen Personal in den Jahren 2016 bis 2018**

	2016			2017			2018		
	Anzahl in VZA <sup>1</sup>	davon weiblich	% Anteil Frauen	Anzahl in VZA	davon weiblich	% Anteil Frauen	Anzahl in VZA	davon weiblich	% Anteil Frauen
Wissenschaftlicher Mittelbau	22,44	8,70	38,8	23,26	8,99	38,7	24,43	8,39	34,3
davon befristet	15,40	7,70	50,0	16,30	8,00	49,1	17,40	7,00	40,2
davon unbefristet	7,00	1,00	14,3	7,00	1,00	14,3	7,00	1,00	14,3

<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%. Einem weiteren Sinken des Frauenanteils sollte entgegengewirkt werden.

## Beschäftigungsstruktur im nicht-wissenschaftlichen Personal

Der Frauenanteil in der Gruppe des nicht-wissenschaftlichen Personals (Tabelle 2) beträgt 2018 50,4%. Damit ist ein Frauenanteil von 50% erreicht, aber gegenüber 2016 um 11,2% gesunken. Durch die Eingliederung des Personals der Betriebsgesellschaft in die ZE BGBM ist der besonders hohe Frauenanteil in den einfachen und mittleren Vergütungsgruppen zurückgegangen. In den gehobenen und höheren Vergütungsgruppen ist der Frauenanteil überwiegend ausgeglichen bis unterrepräsentiert. Eine Unterrepräsentanz liegt in den Entgeltgruppen E 3, E 5, E 7 und E 13Ü vor. Bei den Beamtinnen und Beamten gibt es je Besoldungsgruppe nur eine Vertreterin bzw. einen Vertreter, so dass die Werte 100% oder 0% betragen.

**Tabelle 2: Frauenanteil im nicht-wissenschaftlichen Personal in den Jahren 2016 bis 2018**

	2016			2017			2018		
	Anzahl in VZA	davon weiblich	% Anteil Frauen	Anzahl in VZA	davon weiblich	% Anteil Frauen	Anzahl in VZA	davon weiblich	% Anteil Frauen
Nicht-wissenschaftliches Personal	91,0	55,7	61,2%	88,8	54,0	60,8%	135,8	68,4	50,4%
davon Tarifgruppe E 2									
davon Tarifgruppe E 2 Ü									
davon Tarifgruppe E 3	10,64	4,87	45,8%	9,76	5	0,5	30,52	12,76	41,8%
davon Tarifgruppe E 4									
davon Tarifgruppe E 5	5,27	4,27	81,0%	6,07	4,07	0,7	24,57	8,57	34,9%
davon Tarifgruppe E 6	14,85	10,85	73,1%	11,76	8,76	0,7	16,16	10,16	62,9%
davon Tarifgruppe E 7	7,44	4,44	59,7%	6,47	3,47	0,5	5,71	2,71	47,5%
davon Tarifgruppe E 8	15,64	9,87	63,1%	14,63	8,86	0,6	14,63	8,86	60,6%
davon Tarifgruppe E 9	12,61	8,61	68,3%	14,06	9,56	0,7	13,96	9,83	70,4%
davon Tarifgruppe E 10	2	0	0,0%	3	1	0,3	4	2	50,0%
davon Tarifgruppe E 11	3,5	2,5	71,4%	4,5	3,5	0,8	6,5	3,5	53,8%
davon Tarifgruppe E 12	2,77	1,77	63,9%	2,26	1,26	0,6	2,26	1,26	55,8%
davon Tarifgruppe E 13	7,25	3,5	48,3%	7,25	3,5	0,5	8,25	4,5	54,5%
davon Tarifgruppe E 13 Ü	1	0	0,0%	1	0	0,0	1	0	0,0%
davon Tarifgruppe E 14	2	1	50,0%	2	1	0,5	2	1	50,0%
davon Tarifgruppe E 15	1	1	100,0%	1	1	1,0	2	1	50,0%
davon Tarifgruppe A 7									
davon Tarifgruppe A 9									
davon Tarifgruppe A 10	1	1	100,0%						
davon Tarifgruppe A 11	1	1	100,0%	2	2	1,0	1	1	100,0%
davon Tarifgruppe A 12	1	0	0,0%	1	0	0,0	1	0	0,0%
davon Tarifgruppe A 13 S	1	0	0,0%	1	0	0,0	1	0	0,0%
davon Tarifgruppe A 14	1	1	100,0%	1	1	1,0	1	1	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 ist von 42,3% in 2016 auf 56,1% in 2018 gestiegen (Tabelle 3).

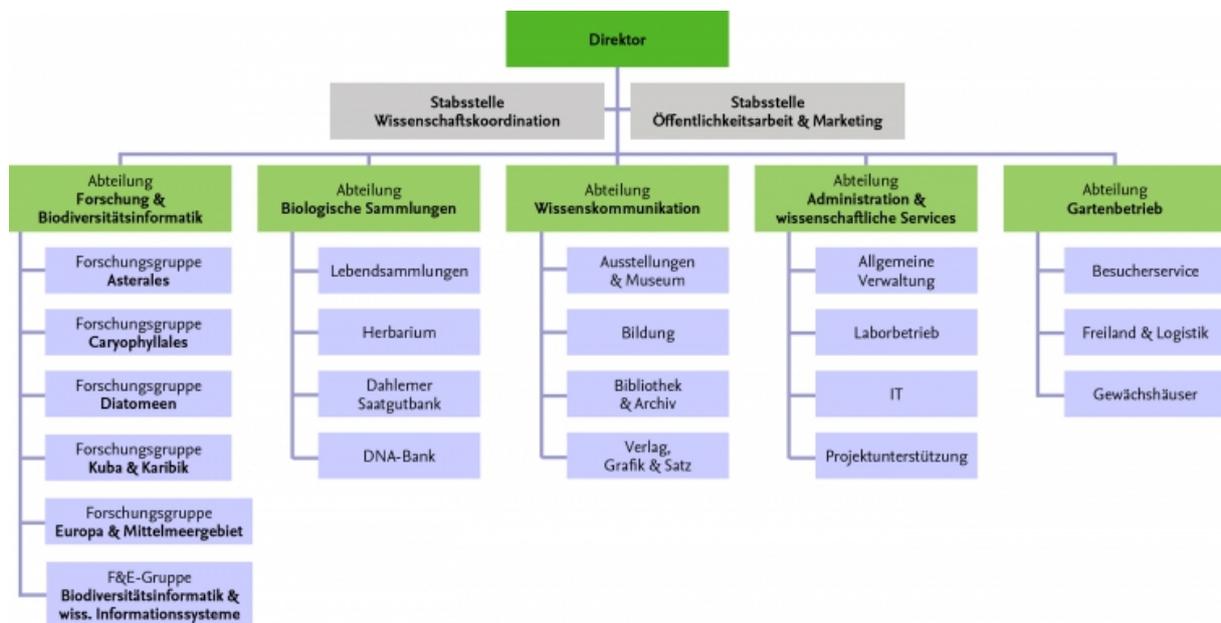
**Tabelle 3: Beschäftigte als studentische Hilfskräfte**

	2016			2017			2018		
	Anzahl in VZA	davon weiblich	% Anteil Frauen	Anzahl in VZA	davon weiblich	% Anteil Frauen	Anzahl in VZA	davon weiblich	% Anteil Frauen
stud. Hilfskräfte	6,55	2,77	42,3%	9,65	6,59	68,3%	9,79	5,49	56,1%

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

## Beschäftigungsstruktur nach Leitungsfunktionen

### Organigramm der ZE BGBM in 2018

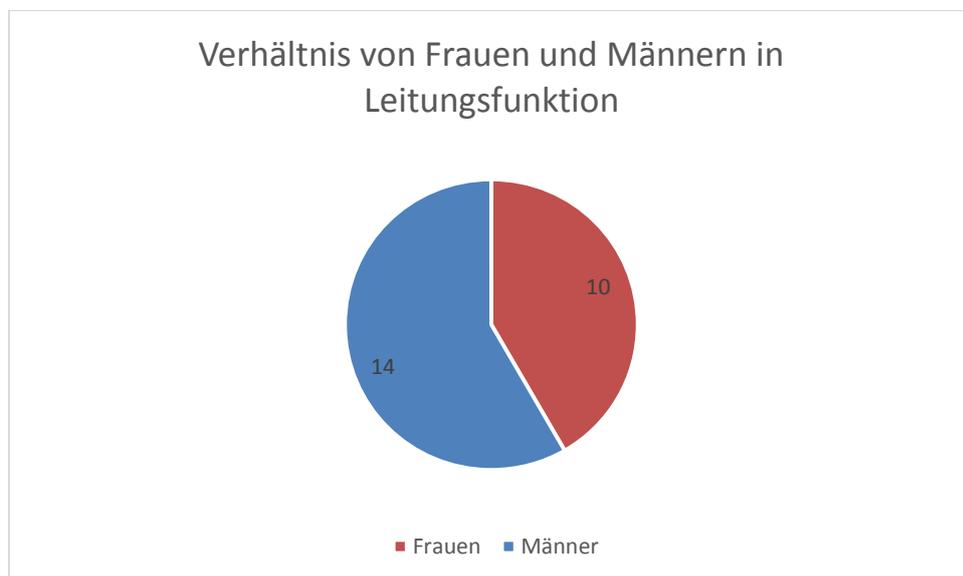


Das Direktorium und die 5 Abteilungsleitungen in der Zentraleinrichtung Botanischer Garten Botanisches Museum sind 2018 mit vier Männern und zwei Frauen besetzt. Der Frauenanteil beträgt somit 33,3%.

Von den 23 Bereichen, inkl. 2 Stabsstellen, sind in 2018 18 Stellen besetzt, 10 Stellen mit Männern und 8 Stellen mit Frauen. Der Frauenanteil beträgt 45%.

Werden das Direktorium, die Abteilungsleitung und die Bereichsleitung zusammengenommen, beträgt der Frauenanteil mit Leitungsfunktion in der ZE BGBM 42%. Im Vergleich mit dem Jahr 2016 ist der Anteil der Frauen mit Leitungsfunktionen unverändert geblieben.

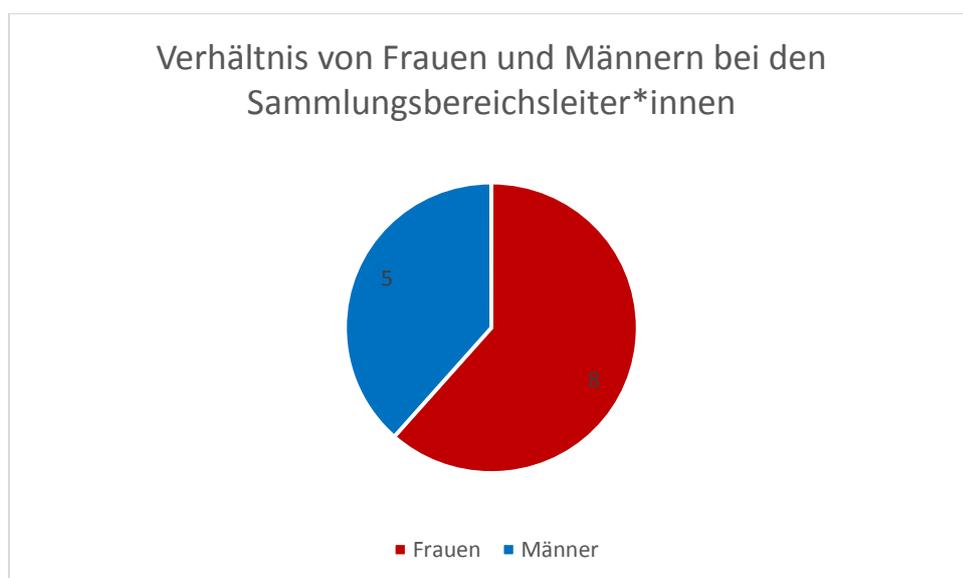
## Verhältnis von Frauen und Männern in Leitungsfunktion 2018 (Direktorium, Abteilungs- und Bereichsleitung)



Die Leitungs- und Führungsebene im Gartenbetrieb (derzeit 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%.

66,7% der Leitungsfunktionsstellen Sammlungsbereichsleiter\*innen sind mit Frauen besetzt. Dies ist im Vergleich mit dem Jahr 2016 eine Verringerung von 2,5%.

## Verhältnis von Frauen und Männern bei den Sammlungsbereichsleiter\*innen Anfang 2018



Die Zielquote für Stellenbesetzungen auf Leitungs- und Führungsebene liegt bei einem Frauenanteil von 50%.

### Voll- und Teilzeitbeschäftigung

Bei der Vollzeitbeschäftigung sind die Anteile von Frauen und Männern in 2016 und 2017 nahezu paritätisch gewesen. In 2018 ist der Anteil von Frauen in Vollbeschäftigung um 8,3% auf 42,3% gesunken.

Die Teilzeitbeschäftigung ist durch einen höheren Frauenanteil geprägt. Die Werte liegen im betrachteten Zeitraum bei rund drei Viertel der Teilzeitbeschäftigten. Dementsprechend sind rund ein Viertel der Teilzeitbeschäftigten Männer.

Die Anzahl der Teilzeitbeschäftigten insgesamt ist von 21,5% in 2016 auf 26,2% in 2018 gestiegen.

**Tabelle 4: Voll- und Teilzeitbeschäftigung in den Jahren 2016 bis 2018**

	2016					2017					2018				
	Anzahl in VZA	davon männlich	davon weiblich	% Anteil Männer	% Anteil Frauen	Anzahl in VZA	davon männlich	davon weiblich	% Anteil Männer	% Anteil Frauen	Anzahl in VZA	davon männlich	davon weiblich	% Anteil Männer	% Anteil Frauen
Vollzeit	91,9	44,5	47,4	48,5	51,5	84,1	41,5	42,5	49,4	50,6	134,0	77,3	56,8	57,7	42,3
Teilzeit	21,5	4,5	17,0	20,8	79,2	28,0	7,5	20,5	26,9	73,1	26,2	6,2	20,0	23,6	76,4

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.

### Elternzeit

Die Möglichkeit Elternzeit zu nehmen, wurde in den untersuchten Jahren 2016 bis 2018 von fünf Beschäftigten wahrgenommen, 2 Männer und 3 Frauen.

### Stellenbesetzungen

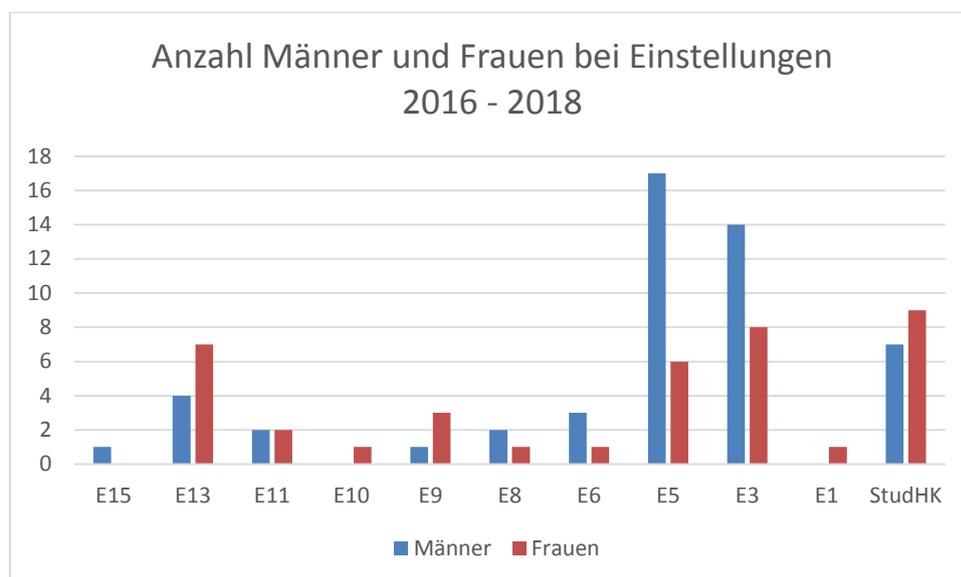
In den Jahren 2016 bis 2018 waren in der ZE BGBM 90 Stellen neu zu besetzen (Tabelle 5). Davon sind 39 mit Frauen besetzt worden (43,3%). Die Werte schließen die Eingliederung der Beschäftigten der Betriebsgesellschaft mit ein (ohne Saisonbeschäftigung). Relevant für die weitere Analyse ist, in welchen Entgeltgruppen Frauen eingestellt wurden. Im höheren Dienst E15 beträgt der Anteil neu

eingestellter Frauen 0%. Bei den E13-Stellen beträgt der Frauenanteil 63,6%. Im gehobenen Dienst beträgt der durchschnittliche Anteil von mit Frauen besetzten Stellen 66,6%, im mittleren Dienst 26,6% und im einfachen Dienst 25,5%. Bei den studentischen Hilfskräften beträgt der Frauenanteil 56,3%.

**Tabelle 5: Neu besetzte Stellen in den Jahren 2016 bis 2018**

Jahre	Entgeltgruppe	Gesamt	unbefristet	befristet	Männer	Frauen	Frauenanteil in %
2016-2018		90	74	16	51	39	43,3
	E15	1	1		1		0,0
	E13	11	1	10	4	7	63,6
	E11	4	3	1	2	2	50,0
	E10	1	1			1	100,0
	E9	4	2	2	1	3	75,0
	E8	3	3		2	1	33,3
	E6	4	4		3	1	25,0
	E5	23	21	2	17	6	26,1
	E3	22	21	1	14	8	36,4
	E1	1	1			1	100,0
	StudHK	16	16		7	9	56,3

**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. 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 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

	Maßnahme	Zuständigkeit	(voraus.) Kosten	Finanzierung	umgesetzt bis
1	Projekt „Fairness in der Schrift“ (Überprüfung offizieller Dokumente der ZE BGBM)	AV/Personalwesen/ Bereichsleiter*innen			Ende 2020
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.	AV/Frauenbeauftragte			laufend
3	Am Anfang eines Stellenbesetzungsverfahrens informiert die AV/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)	AV/Personalwesen			laufend
4	Die Frauenbeauftragte prüft, welche geeigneten Online-Frauen-Portale für Stellenausschreibungen vorhanden sind und genutzt werden können.	Frauenbeauftragte			2019, dann laufend
5	Erarbeitung einer Standard-E-Mailvorlage zur Information der Stellenausschreibung an alle BGBM-Beschäftigte, inkl. der expliziten Aufforderung von Frauen zur Bewerbung.	AV/Personalwesen			2019, dann laufend
6	Entwicklung von standardisierten Fragenstellungen für Vorstellungsgespräche, insb. Genderfragen und Auswahlbegründungen, Start mit externer Unterstützung in Form eines Workshops.	AV/Frauenbeauftragte	1.400 €	Haushalt	2020/21

7	Entwicklung eines Handbuches für Mitarbeiter*innen, inkl. Hinweisen zu Frauenförderthemen; in Deutsch und Englisch	AV/Frauenbeauftragte	800 € (Übersetzungskosten)	Haushalt	2020/21
8	Berücksichtigung des Frauenförderplans in der Personal- und Organisationsentwicklung, sowie bei der Zusammensetzung von Gremien bzw. Ausschüssen.	Verwaltungsleitung/ Personalwesen			laufend
9	Durchführung der Frauenvollversammlung	Frauenbeauftragte	550 €	Haushalt	jährlich
10	Erstellung einer Publikation über Wissenschaftlerinnen und Mitarbeiterinnen am BGBM	Abt. Wissenskommunikation /Frauenbeauftragte	6.500 €	Drittmittel	Ende 2021
11	Historienleiste der Frauenbeauftragten am BGBM als Teil der Publikation, insb. als Danksagung an die Amtsinhaberinnen.	AV/Frauenbeauftragte			Ende 2020
12	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.
13	Fortbildungsreihe: „Sensibilisierung von Beschäftigten mit Leitungsfunktion zu Genderthemen“ verbunden mit anderen Themen der Personalführung.	Verwaltungsleitung	5.000 €	Haushalt	Ende 2021
14	Ermittlung von Kriterien, um die Anzahl von Frauen als Antragsstellerinnen bei Drittmittelprojekten zu erhöhen, siehe Punkt 7 unter Personalpolitik.	AV/Frauenbeauftragte/ PSO			Ende 2020

## VI. Anlage Datenraster