



# Gleichstellungsplan für die zentrale Betriebseinheit Botanische Gärten der Universität Bonn 2022–2026

## 1. Statistische Bestandsaufnahme

### 1.1 Wissenschaftliches Personal

Den Botanischen Gärten ist derzeit nur eine wissenschaftliche Stelle zugeordnet. Diese ist mit Frau Dr. Löhne besetzt. Eine Neubesetzung steht in den kommenden fünf Jahren nicht an.

**Tabelle 1: Personal in Technik und Verwaltung**

Vergütung*	Männlich	Weiblich	Gesamt
12	1 / 100 %	0 / 0 %	1
9a	6 / 76 %	1 / 14 %	7
8	0 / 0 %	1 / 100 %	1
7	2 / 66 %	1 / 33 %	3
6	16 / 62 %	10 / 38 %	26
5	3 / 38 %	5 / 62 %	8
3	1 / 100 %	0 / 0 %	1
Gesamt	29 / 61,5 %	18 / 38 %	47

\*enthält die Entgeltgruppen nach TV-L (E\*) und die Besoldungsgruppen nach LBesO (A\*) sowie Hilfskräfte (SHK/WHF/WHK), Pauschalbeträge (PAU\*), Auszubildende (AZUBI) und Praktikant\*innen (PRAK)

### 1.2 Personal in Technik und Verwaltung

In Technik und Verwaltung waren zum 01.12.2020 47 Personen angestellt, davon 18 Frauen (38 %). Bei den Vollzeitplanstellen sind sechs von 25 mit Frauen besetzt (24 %), bei Teilzeitstellen sind es zwölf von 21 (57 %).

Von den fünf derzeit besetzten Revierleitungen ist eine mit einer Frau besetzt (20 %).

### 1.3 Geschlechterverteilung in der Ausbildung

Derzeit sind in den Botanischen Gärten *sechs Auszubildende* beschäftigt, davon vier Frauen (67 %). Seit 2016 hatten/haben wir 16 Azubis (8 w, 8 m = 50 % w). Bei den Auszubildenden liegt der Frauenanteil im Gartenbau (über die Fachsparten hinweg) bei 15–20 % (Bund 2017<sup>1</sup> 19,5 %, Bund 2019<sup>2</sup> 21 %, NRW 2019 14,9 %). Der Bundesfreiwilligendienst ist ein häufiger Einstieg in die gärtnerische Ausbildung – derzeit sind zwei Bundesfreiwilligendienstler\*innen in den Botanischen Gärten tätig, davon eine Frau (50 %).

Bei der *Meisterausbildung* im Gartenbau liegt der Frauenanteil bundesweit bei ca. 20 %<sup>3</sup>. Derzeit nehmen keine Beschäftigten der Botanischen Gärten der Universität Bonn eine Weiterbildung zu Meister/Meisterin wahr.

1 [https://www.destatis.de/DE/Themen/Querschnitt/Jahrbuch/jb-bildung.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](https://www.destatis.de/DE/Themen/Querschnitt/Jahrbuch/jb-bildung.pdf?__blob=publicationFile)  
 2 <https://www.bmel-statistik.de/fileadmin/daten/GBB-4005025-2019.pdf>  
 3 <https://www.bmel-statistik.de/fileadmin/daten/GBT-0001100-2019.pdf>



Bundesweit liegt derzeit der Anteil von Frauen bei den sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten im Gartenbau bei 20,5 %<sup>4</sup>, was grob dem Frauenanteil in der Ausbildung entspricht (ca. 20 %, s. o.). In den Botanischen Gärten der Universität Bonn liegt der Frauenanteil bei ca. 39 %. Bei den Auszubildenden liegt der Frauenanteil derzeit bei 67 % (über die vergangenen Jahre bei 50 %). Bei den Meisterstellen bildet der Anteil der Gartenmeisterinnen in den Botanischen Gärten genau den Prozentsatz der Frauen ab, die die Meisterprüfung ablegen (20 %).

Die Personalentwicklung in den Botanischen Gärten ist im gärtnerischen Bereich sehr träge, aufgrund der in Jahrzehnten bemessenen Beschäftigungsdauer, einer langen Einstellungssperre in den Botanischen Gärten sowie der seit ca. zehn Jahren gesperrten Planstellen (10 % PMB). Planbare Freiheitsgrade ergeben sich nur aus Verrentungen. In den kommenden fünf Jahren scheiden voraussichtlich zehn Mitarbeiter\*innen aus (5 w, 5 m), eine der Nachfolgen ist bereits vorgezogen besetzt (w statt m), damit verschiebt sich das Geschlechterverhältnis geringfügig (ca. 40 % Frauen). Darüber hinaus werden voraussichtlich sieben Stellen besetzbar sein, darunter bis zu vier Revierleitungen.

#### 1.4 Ausschreibungen, Bewerbungen, Auswahl der Bewerber\*innen

Die Ausschreibungen erfolgen über die üblichen Fachorgane und die Universitätswebseite, ein Geschlechterbias ist hier kaum darstellbar. Ausschreibungen in jüngster Zeit haben allerdings eindrücklich gezeigt, dass das qualifizierte Bewerberfeld sehr dünn ist und ein harter Wettbewerb um qualifiziertes Personal zwischen den mehr als 80 deutschen Botanischen Gärten herrscht, wobei die Mobilität der Beschäftigten sehr gering ist. Mehrfachausschreibungen sind die Regel, insbesondere bei Meisterstellen sowie anderen Sonderqualifikationen (z. B. Baumpflege). Eine eben abgeschlossene Ausschreibung für zwei Meisterstellen erbrachte

insgesamt sieben Bewerbungen, von denen drei formal infrage kämen – alle sieben Bewerbungen waren von Männern. Bei der Auswertung aller Bewerbungen sowie der Vorstellungsgespräche an den BG Bonn findet ein „score sheet“ Verwendung, welches eine intersubjektiv überprüfbare Reihung erlaubt. Bei den insgesamt 13 Bewerbungsrunden seit 2017 stellen sich die Verhältnisse wie folgt dar:

**Tabelle 2: Anzahl Bewerber\*innen**

63 Bewerber	34 Eingeladene m	6 Einstellungen m
61 Bewerberinnen	26 Eingeladene w	4 Einstellungen w

Insgesamt liegen damit die Geschlechterverteilungen bei Bewerbungen, Einladungen und Einstellungen nah beisammen. Dies spricht dafür, dass im Vorfeld der Einstellungen (etwa bei der Formulierung und Verbreitung der Stellenausschreibungen) Frauen und Männer gleichermaßen angesprochen werden und sich – im Verhältnis zur Geschlechterverteilung im Gartenbau – Frauen weit überdurchschnittlich angesprochen fühlen.

## 2. Ziele

Für das wissenschaftliche Personal ergeben sich keine planbaren Freiheitsgrade. Für die Beschäftigten in Technik und Verwaltung gibt das LGG eine Zielmarke von 50 % vor. Mit einer Frauenquote von fast 40 % liegen die Botanischen Gärten um einen Faktor 2 über dem Durchschnitt des Berufsfeldes. Dafür ist zweifellos auch die vergleichsweise hohe Familienfreundlichkeit des öffentlichen Dienstes verantwortlich. Das Erreichen einer 50 %-Quote erscheint trotzdem ehrgeizig. Als Ziel streben wir in den kommenden fünf Jahren an: *Frauenquote von 50 % (gemäß LGG) und zwei der Revierleitungen mit Meisterinnen besetzt.*

<sup>4</sup> [https://www.destatis.de/DE/Themen/Querschnitt/Jahrbuch/jb-arbeitsmarkt.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](https://www.destatis.de/DE/Themen/Querschnitt/Jahrbuch/jb-arbeitsmarkt.pdf?__blob=publicationFile)



### 3. Maßnahmen, die zur Zielerreichung führen sollen

Eine durch die stellvertretende Gartendirektorin durchgeführte Umfrage bei den Mitarbeiterinnen erbrachte wenige greifbare Ergebnisse, wie Frauen in den Botanischen Gärten gezielt gefördert werden könnten. Ein Vorschlag (bzgl. der Waschräume) konnte bereits veranlasst werden. Weitere Vorschläge kamen aus der Belegschaft bedauerlicherweise nicht.

Persönliche Ansprache bezüglich der Weiterbildungsmöglichkeiten, Unterstützung bei Suche nach und Wahrnehmung von Qualifikationsangeboten durch die Gartenleitung sind in den Botanischen Gärten Bonn Standard, hier werden auch spezifisch die infrage kommenden Mitarbeiterinnen z. B. auf die Möglichkeit des Besuchs einer Meisterschule und die Unterstützung durch die Gartenleitung hingewiesen. Bedauerlicherweise werden diese Angebote aus den verschiedensten Gründen (die sich der Steuerung der Gartenleitung entziehen) i. d. R. nicht aufgegriffen.

Nach einer Durchsicht der oben aufgeführten Zahlen ergibt sich, dass die Rekrutierung von *Frauen in der Ausbildung* in den Botanischen Gärten sehr erfolgreich ist, hier ist die 50 %-Quote bereits erreicht. Naheliegend ist eine gezielte Politik der Übernahme der Auszubildenden, um hier das Geschlechterverhältnis bei den Angestellten weiter anzugleichen. Bei der *externen Rekrutierung von Angestellten* ergibt sich ein leichter Geschlechterbias, der im Effekt zu einer Einstellungspolitik führt, die der bestehenden Geschlechterverteilung in den Gärten entspricht (40 % w). Auf den ersten Blick fällt auf, dass das Verhältnis bei den Einladungen etwas

verschoben ist und durchschnittlich Frauen etwas seltener zur persönlichen Vorstellung eingeladen werden. Die Einladungen ergeben sich aus dem „score“, den die Bewerbungen erreichen, trotzdem soll hier nachjustiert werden, um das Geschlechterverhältnis bei den Einladungen auszugleichen. Summarisch lassen sich als Maßnahmen festhalten:

- Gezielte Übernahme von weiblichen Auszubildenden in das Angestelltenverhältnis (soweit formal möglich)
- Anpassung des Geschlechterverhältnisses bei den Einladungen von Bewerber\*innen
- Gezielte Ansprache (*active recruiting*) von Meisterinnen aus anderen Gärten bzw. entsprechende Weiterbildung eigener Mitarbeiterinnen

### 4. Controlling

Die erreichten Fortschritte lassen sich jährlich an den Geschlechterverhältnissen in Belegschaft und Revierleitungen überprüfen.



Foto: Tim Boehmert



RHEINISCHE  
FRIEDRICH-WILHELMS-  
UNIVERSITÄT BONN

Regina-Pacis-Weg 3  
53113 Bonn  
[www.uni-bonn.de](http://www.uni-bonn.de)



BOTANISCHE  
GÄRTEN DER  
UNIVERSITÄT BONN

Meckenheimer Allee 171  
53115 Bonn  
[www.botgart.uni-bonn.de](http://www.botgart.uni-bonn.de)