

Konzept:

## Gleichstellungsstelle

### der Hochschule Bremen

Stand: 06.06.2012

Autorin: Dr. Barbara Rinke

## Inhaltsverzeichnis:

Präambel:

Verortung der Themen der Gleichstellungsstelle in der HSB	S. 3
1 Einleitung / Zusammenfassung der Neuorientierung	S. 4
2 Gleichstellungsstelle / Frauenbüro	S. 5
2.a Zentrale Frauenbeauftragte nach BremHG	S. 5
2.b Verwaltung	S. 7
2.c Integration von Gender und Diversity in die Lehre	S. 8
2.d Kooperative Zusammenarbeit: Frauenbeauftragte LGG	S. 9
3 Gleichstellungsstelle / Familienbüro	S. 9
3.a Audit „familiengerechte hochschule“	S. 10
3.b Studieren mit Behinderung und / oder chron. Erkrankung	S. 10
3.c Gesundheitsmanagement	S. 11
4 Weitere kooperative Zusammenarbeit	S. 11
4.a Schwerbehindertenvertretung	S. 11
5 Organisatorisches	S. 12
5.a Personen und Aufgabenbereiche	S. 12
5.b Vertretungsregelungen	S. 12
5.c Räumlichkeiten	S. 12
5.d Kommunikation	S. 13

## Präambel: Verortung der Themen der Gleichstellungsstelle in der HSB:

Die Mitarbeiterinnen der Gleichstellungsstelle begrüßen das Verständnis von Gleichstellungsthemen als Querschnittsthemen in der Hochschule Bremen. Wir gehen davon aus, dass Gleichstellungsarbeit nur dann erfolgreich sein kann, wenn sie Teil einer von den Angehörigen der Hochschule Bremen (HSB) aus Überzeugung getragenen Institutionenkultur ist. Gleichstellungsthemen benötigen für ihre Umsetzung den Rückhalt der Hochschulleitung, der Fakultäten, des Akademischen Senats und weiterer Gremien und Arbeitsgruppen. Hierfür ist eine vorbehaltlose Auseinandersetzung mit den Widerständen, die gegen Gleichstellungsarbeit bzw. die Auseinandersetzung mit dem Thema „Gender“ bestehen, eine notwendige Grundvoraussetzung.

Die Hochschule Bremen hat sich „die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Geschlechter“ in ihrem Leitbild zum Ziel gesetzt. Hierzu gehört die Erhöhung des Frauenanteils in bisher männerdominierten Fachkulturen und Statusgruppen hin zu einer paritätischen Verteilung. Bedeutsam ist jedoch auch die Reflektion der Lerninhalte auf ihre Ausrichtung an männlich sozialisierte Menschen mit anschließender konsequenter Öffnung und Veränderung auf die menschliche Heterogenität hin. Weiterhin ist darauf hinzuwirken, dass sich die Geschlechter in gleichem Maße für die verschiedenen Aufgabenfelder wie Beruf, Studium und familiäre Sorgearbeit verantwortlich zeigen.

Die Gleichstellungsstelle bietet inhaltliche Unterstützung und Beratung in diesen Themen- und Handlungsgebieten für alle Hochschulangehörigen an. Nur mit allen gemeinsam wird sich das im Leitbild der HSB festgelegte Ziel umsetzen lassen.

## **1 Einleitung / Zusammenfassung der Neuorientierung:**

In der Gleichstellungsstelle arbeiten zurzeit vier Mitarbeiterinnen. Die Kolleginnen der Gleichstellungsstelle üben, je nach inhaltlichen Schwerpunkten und Wahlämtern, unterschiedliche Aufgaben aus. Ihre Themengebiete ergänzen und überschneiden sich jedoch, was eine Zusammenfassung in eine unter Leitung der Zentralen Frauenbeauftragten teamorientiert arbeitende Organisationseinheit sinnvoll macht. In Wahlämtern sind die Kolleginnen den sie wählenden Statusgruppen verpflichtet. Daher sind Wahlämter zwar in die Organisationsstruktur aber nicht in die Leitungsstruktur eingebunden. Eine kooperative Zusammenarbeit wird auf allen Ebenen gewünscht und angestrebt.

Die Umbenennung von ehemals „Frauenbüro“ in zukünftig

**„Gleichstellungsstelle“**,

in der das „Frauenbüro“ und ein „Familienbüro“ verortet sind, wird der Vielfältigkeit der Aufgabengebiete der Mitarbeiterinnen eher gerecht. Gleichzeitig sind Umbenennung und Neustrukturierung als Signale einer größeren thematischen Öffnung in die Hochschule zu verstehen. Das scheint sinnvoll, da gegenüber einer Anlaufstelle ausschließlich für Frauen teilweise große Vorbehalte – u.a. unter jungen Frauen - bestehen. Wir möchten gerne alle Frauen und - insbesondere was die Themen „Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf und Familie“, „Diskriminierung aufgrund sexueller Orientierungen“, „sexuelle Belästigung“, „Schwerbehinderung“ und „Studieren mit Behinderung“ angeht - gleichermaßen Frauen und Männer ansprechen. Den Begriff der Gleichstellung beziehen wir auf die Gleichstellung unabhängig von Geschlecht, sexueller Orientierung, Herkunft, Hautfarbe, Religion, Alter, Gesundheitszustand, Behinderung und anderer denkbarer Aspekte, die zu Ungleichbehandlungen führen können. Da all diese Kategorien Querschnittskategorien sind (viele Menschen sind mehreren Kategorien zuzuordnen), fließen sie in die Beratungsarbeit der Gleichstellungsstelle mit ein. Gleichwohl konzentriert sich die Arbeit der Gleichstellungsstelle auf das Thema der Gleichstellung der Geschlechter.

Im Folgenden werden die inhaltlichen Schwerpunkte der Gleichstellungsstelle und die hiermit verbundenen Aufgaben genauer beschrieben:

## **2 Gleichstellungsstelle / Frauenbüro**

### **2.a Zentrale Frauenbeauftragte nach Bremischem Hochschulgesetz (BremHG)**

Sprecherin ZKFF: Die Zentrale Frauenbeauftragte wird von der Zentralen Kommission für Frauenfragen (ZKFF) gewählt und vom Akademischen Senat bestätigt. Als Sprecherin der ZKFF ist sie für die Organisation dieses Gremiums zuständig. Sie erfasst die Bedarfe und Interessen der Frauen im wissenschaftlichen Bereich und gestaltet den jeweils erforderlichen Diskussionsrahmen bzw. anstehende Aktivitäten. Die Zentrale Frauenbeauftragte (Zentr. FB) vertritt die Interessen der Frauen aus dem wissenschaftlichen Bereich im Akademischen Senat und in anderen Gremien der Hochschule.

Gremienarbeit: Die Zentr. FB nutzt ihr nach BremHG festgeschriebenes Recht, an den Sitzungen des Akademischen Senats, der Fachbereichsräte sowie aller Kommissionen und Ausschüsse mit beratender Stimme teilzunehmen und Anträge zu stellen (BremHG § 6, Absatz 6). Sie achtet auf die Einhaltung der Gleichstellungsstandards und berät die Mitglieder der diversen Gremien zu den vielfältigen Aspekten der Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen.

Beratung der Hochschulleitung: Die Zentr. FB beteiligt sich beratend an den Entscheidungen des Rektorats, „insbesondere bei der Hochschulstrukturplanung, bei Neuorganisations- und Strukturierungsprozessen, bei der Mittelvergabe nach § 81 Absatz 2, bei Berufungs- und Personalentscheidungen im Bereich des wissenschaftlichen Personals sowie bei der Entwicklung, Umsetzung und Evaluierung der Frauengleichstellungsrichtlinien“ (BremHG § 6, Absatz 6).

Begleitung Berufungsverfahren / Koordination der Dezentralen Frauenbeauftragten: Die Zentr. FB unterstützt die Wahl und die Arbeit der Dezentralen Frauenbeauftragten (Dez. FB.) in den fünf Fakultäten. Weiterhin unterstützt sie die Dez. FB in der Begleitung von Berufungsverfahren. Die Zentr. FB und die Dez. FB teilen diese Verfahren so untereinander auf, dass nach Möglichkeit in allen Verfahren eine Frauenbeauftragte anwesend ist. Die Zentr. FB organisiert zur Optimierung des Arbeitsfeldes regelmäßige Treffen mit den Dez. FB.

Kommunikation mit den Fakultäten: Die Zentr. FB sucht die Kommunikation mit den Fakultäten. Der Stand der Gleichstellungsarbeit der Fakultäten wird mit Unterstützung der Dez. FB jährlich erfasst. Die Zentr. FB berät die Dekaninnen / Dekane zu möglichen Verbesserungen der Gleichstellungsarbeit.

Vernetzung auf Landes- und Bundesebene: Die Zentr. Frauenbeauftragte arbeitet in der Landeskonzferenz der Frauenbeauftragten (LaKoF) und der Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten (BuKoF) mit. Hier wird die Gleichstellungsarbeit an den Hochschulen im wissenschaftlichen Bereich auf Landes- und Bundesebene reflektiert und vorangetrieben. Weiterhin ist sie Mitglied des Arbeitskreises „Berufliche Perspektiven für Frauen und Mädchen“ der „Zentralstelle für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau“ Bremen (ZGF).

Stand der Wissenschaft: Die Zentr. FB recherchiert wissenschaftliche Untersuchungen zur Gleichstellung an Hochschulen. Diese Recherche bildet die Grundlage für die Reflektion bisheriger und die Entwicklung weiterer innovativer Maßnahmen. Sie beteiligt sich durch Publikationen an der Diskussion der *Scientific Community* und macht so die Gleichstellungsarbeit der HSB bundesweit wahrnehmbar.

Aktionsprogramme zur Gleichstellung: In Zusammenarbeit mit der Hochschulleitung entwickelt die Zentr. FB Aktionsprogramme zur Gleichstellung der Frauen im wissenschaftlichen Bereich, die vom Akademischen Senat verabschiedet werden und deren Umsetzung von allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu tragen sind. Die Zentr. FB untersucht in regelmäßigen Abständen den Stand der Umsetzung dieser Aktionsprogramme und erstattet der Hochschulleitung und dem Akademischen Senat darüber Bericht.

Koordination und Betreuung von gleichstellungsrelevanten Drittmittelprojekten: Zurzeit koordiniert die Zentr. FB im Rahmen zusätzlich bewilligter Arbeitsstunden das Professorinnenprogramm und betreut über dieses Programm eingestelltes Personal zu gleichstellungsrelevanten Aspekten. In diesem Zusammenhang besteht auch eine Kooperation mit der Zentralen Studienberatung (Referat 06).

Vernetzung aller Statusgruppen: Die Zentr. FB entwickelt Angebote zum informellen Austausch und zur Vernetzung für Studentinnen, wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Professorinnen.

Leitungsfunktion: Als Leitung der Gleichstellungsstelle achtet die Zentr. FB auf eine inhaltlich sinnvolle Zusammenarbeit der Mitarbeiterinnen dieser Organisationseinheit untereinander. Sie fördert interne und externe Vernetzung der verschiedenen Themengebiete und stimmt die Öffentlichkeitsarbeit der verschiedenen Bereiche aufeinander ab.

Öffentlichkeitsarbeit: Durch einen ca. ein Mal pro Semester herausgegebenen Newsletter werden die Frauen im wissenschaftlichen Bereich über besondere Aspekte der Gleichstellungsarbeit an der Hochschule Bremen sowie auch überregionale Entwicklungen der Diskussion von Gleichstellungsthemen informiert. Weitere Aspekte der Öffentlichkeitsarbeit sind die Aktualisierung der Homepage und eines Flyers sowie das Engagement auf Studieninfotagen und Erstsemesterveranstaltungen. Die Zentr. FB initiiert die Erstellung von Informationsmaterial, das der Verwirklichung von Gleichstellung dient. Des Weiteren unterstützt sie die

Überarbeitung vorhandener Materialien der Öffentlichkeitsarbeit der HSB im Sinne der Gleichstellung (in Kooperation mit Referat 01 und Referat 06). Sie organisiert und unterstützt Veranstaltungen in diesem Themengebiet.

Individuelle Beratung und Information: Die Zentr. FB berät die Frauen im wissenschaftlichen Bereich zu Fragen der Benachteiligung an Ihrem Studien- bzw. Arbeitsplatz, sowie zu individuellen Problemlagen und beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten. Frauen und Männer werden zu dem Thema „Vereinbarkeit von Beruf / Studium und Familie“ sowie zu Problemen bei sexueller Belästigung oder Diskriminierung aufgrund sexueller Orientierung beraten.

Solidaritätsfonds für studierende Eltern: Als Mitglied des Vorstands des Solidaritätsfonds für studierende Eltern organisiert die Zentr. FB in Zusammenarbeit mit den anderen Vorstandsmitgliedern unbürokratische Unterstützung für studierende Eltern in Notsituationen. Sie berät Studierende, die um Unterstützung bitten.

Audit „familiengerechte hochschule“: Die Zentr. FB begleitet das Familienbüro bei der Konzeption der im Audit „familiengerechte hochschule“ beschriebenen Maßnahmen sowie bei deren Durchführung.

Vernetzung Beratung: Die Zentr. FB beteiligt sich am „Runden Tisch Beratung“ und an der Weiterentwicklung der organisatorischen und inhaltlichen Kooperation der unterschiedlichen Anlaufstellen für Beratung in der HSB.

Kooperation Diversity: Die Zentr. FB arbeitet im „Kompetenzteam Diversity“ der HSB mit und beteiligt sich in diesem Zusammenhang an der Organisation von Veranstaltungen.

Kooperation Gesundheitsmanagement: Die Zentr. FB arbeitet in der „AG Gesundheitsmanagement“ mit und bringt hier Gleichstellungs-Aspekte ein.

## **2.b Verwaltung**

Die Verwaltungsmitarbeiterin unterstützt die Zentr. FB in allen anstehenden Verwaltungs-, Organisations- und Vernetzungsaktivitäten. Diese Tätigkeiten ermöglichen die inhaltliche Arbeit der zentr. FB (vergl. Brem HG, § 6, Absatz 7).

## **2.c Gleichstellungsstelle / Integration von Gender und Diversity in der Lehre**

Entwicklung von Modulbausteinen: Für die Entwicklung von Gender- und Diversity-Modulbausteinen werden zunächst Interviews, Hospitationen und Situationsanalysen durchgeführt, in denen der bisherige Stand der Integration von Gender und Diversity in die Lehre der verschiedenen Fakultäten / Abteilungen / Studiengänge analysiert wird. Die Kommunikation mit den Lehrenden über die Bedeutung und mögliche Integration dieser Themen wird gesucht.

Durchführung Modulbausteine: Die Modulbausteine enthalten sowohl Basis-Elemente der Auseinandersetzung mit Gender und Diversity als auch weiterführende Elemente, in denen Gender und Diversity mit den jeweiligen spezifischen Fachinhalten verknüpft werden. Die Reflektion der Bedeutung von Gender und Diversity im Studium und in späteren Berufsfeldern / am Arbeitsplatz wird befördert. Es wird eine Angebotsstruktur bezüglich der Modulbausteine entwickelt, auf die die Lehrenden aller Fakultäten zurückgreifen können, d.h. die Modulbausteine werden im Tandem-Teaching mit den Lehrenden als Element bestehender Seminare durchgeführt und dabei in Kommunikation mit den Lehrenden auf die spezifischen Fachinhalte bezogen weiterentwickelt. Weiterführendes Ziel ist, dass die Lehrenden - angeregt durch die Erfahrung erfolgreicher Beispiele guter Praxis - die so erfahrenen Modulbausteine in ihre reguläre Lehre integrieren.

Beratung und Weiterbildung Lehrender: Zusätzlich zu diesem die Lehre ergänzenden Angebot werden gezielte Weiterbildungsveranstaltungen für Lehrende zur Integration von Gender und Diversity in die Lehre entwickelt und angeboten. Ergänzend findet individuelle Beratung zu didaktischen Fragen statt.

Bereitstellung Arbeitsmaterial: Informationsmaterial zur Integration von Gender und Diversity in die diversen Fachkulturen wird für MitarbeiterInnen der HSB auf AULIS in der Gruppe „Gender in Lehre und Forschung an der Hochschule Bremen“ bereitgestellt.

Vernetzung in der Hochschule: Zur nachhaltigen Verankerung von Gender- und Diversity-Inhalten in die Lehre der Hochschule Bremen ist eine gute Vernetzung mit den Fakultäten / Abteilungen / Studiengängen erforderlich.

Vernetzung bundesweit / Öffentlichkeitsarbeit: Das hier beschriebene Thema wird bundesweit an Hochschulen und Universitäten diskutiert. Bundesweite Vernetzungsarbeit ist sinnvoll, um sowohl von bereits bestehenden best practice – Beispielen lernen zu können als auch unsere Arbeitsergebnisse, z.B. durch Vorträge und Veröffentlichungen, nach außen sichtbar zu machen.



## **2.d Kooperative Zusammenarbeit mit der Frauenbeauftragten nach Landesgleichstellungsgesetz (LGG)**

Einhaltung LGG: Die Frauenbeauftragte nach LGG hat die Aufgabe, auf die Einhaltung des Landesgleichstellungsgesetzes in der Dienststelle zu achten. Im Rahmen ihrer Aufgaben ist sie von der Dienststellenleitung sowohl bei Planungen als auch bei Entscheidungen, insbesondere bei personellen, sozialen und organisatorischen Maßnahmen, beratend zu beteiligen. Personelle Maßnahmen sind beispielsweise Einstellungen, Umsetzungen, Kündigungen, Höhergruppierungen und Fortbildung. Soziale Maßnahmen sind zu ergreifen bei Mobbing, sexueller Belästigung, betrieblicher Suchthilfe und betrieblichem Eingliederungsmanagement (BEM). Unter organisatorischen Maßnahmen werden z.B. Neustrukturierungen von Organisationseinheiten oder Arbeitszeitregelungen verstanden.

Interne und externe Vernetzung: Die Frauenbeauftragte nach LGG ist Mitglied im Arbeitsschutzausschuss (ASA) und der Arbeitsgruppe Gesundheitsmanagement. Sie nimmt an den Personalratssitzungen und den Monatsgesprächen mit dem Kanzler teil. In regelmäßigen Abständen werden Hochschulleitungsgespräche unter Beteiligung der FB nach LGG anberaunt. Als externe Vernetzung ist sie Mitglied der Netzwerke „Frauen“ im Gesamtpersonalrat und der Senatorischen Behörde.

## **3 Gleichstellungsstelle / Familienbüro**

Das Familienbüro ist eine zentrale Anlaufstelle für Information und Beratung rund um die Themen „Vereinbarkeit von Beruf / Studium und Familie“, „Studieren mit Behinderung und / oder chronischer Erkrankung“ sowie dem Gesundheitsmanagement der Hochschule Bremen nach innen und außen.

Interne und externe Kommunikation und Vernetzung: Das Familienbüro ist in der HSB die Anlaufstelle zu oben genannten Themen für Studierende, Beschäftigte, Führungskräfte, Lehrende, Fakultäten, Gremien und die Hochschulleitung. Gemäß dem Leitbild der HSB werden die Neubeschäftigten aller Statusgruppen zu den genannten Themen informiert. Extern bestehen Vernetzungen mit diversen Kooperationspartnern und Netzwerken, anderen Hochschulen und Universitäten sowie Unternehmen.

### **3.a Audit „familiengerechte hochschule“**

Gleichzeitig ist das Familienbüro die Arbeitsebene für Umsetzung, Weiterentwicklung und Nachhaltigkeit des Audits „familiengerechte hochschule“ mit den dazugehörigen Aufgabenbereichen der Sorgearbeiten (Kinderbetreuung und Pflege von Angehörigen). Hierzu zählen Organisation und Durchführung des Verfahrens der Auditierung gemäß Vertrag und Richtlinie (Vorbereitung, Entwurf der Zielvereinbarung, Dokumentationen, Auswertungen, Berichtswesen, Statistik, Kurzporträt etc.). Weiterhin wird der Umsetzungsprozess organisiert und gesteuert (Einhaltung der formalen und inhaltlichen sowie der organisatorischen Kriterien zur Zielerfüllung). Die Weiterentwicklung und Nachhaltigkeit des Audits „familiengerechte hochschule“ wird vom Familienbüro aus maßgeblich unterstützt. Weitere Tätigkeiten sind: Literaturrecherche, Öffentlichkeitsarbeit (Homepage, Familienkiste etc.), Budgetüberwachung, jährliche Dokumentation und Auswertung, Organisation und Zusammenarbeit mit dem Institut für Freizeitwissenschaft und Kulturarbeit e.V. (IFKA) bei der Organisation der Kinderferienbetreuung (u.a. Budgetüberwachung und Abrechnung). Im Bereich Pflege besteht eine Zusammenarbeit mit dem Kooperationspartner „Pflegestützpunkt Bremen“ (Beratungen, Infoveranstaltungen, Infomaterial).

### **3.b Studieren mit Behinderung und / oder chronischen Erkrankungen:**

Konzeptionen zur Verbesserung der Studienbedingungen behinderter oder chronisch kranker Studierender werden entwickelt und begleitet. Hierzu wird z.B. der derzeitige Stand der Barrierefreiheit analysiert. Die Studienordnungen werden bezüglich der Nachteilsausgleiche in Zusammenarbeit mit den notwendigen Stellen (Rechtstelle, Immatrikulationsamt) zur Erarbeitung einer weit gefassten Definition von Behinderung zum Nachteilsausgleich und Chancengleichheit geprüft. Es werden Maßnahmen und Konzepte entwickelt (z.B. TutorInnenprogramm), die den gesetzlichen Bestimmungen (Sozialgesetzbücher / BremHG) entsprechen und Maßnahmen, die über die bisherigen gesetzlichen Bestimmungen zur Förderung des Studiums hinausgehen (z.B. Verabredungen im Rahmen der Hochschulrektorenkonferenz, Umsetzung der Umfrageergebnisse des Centrums für Hochschulentwicklung). Informationsblätter und Unterlagen werden erstellt und die Homepage aktualisiert. Es besteht eine Zusammenarbeit mit der Hochschulleitung, den Lehrenden, Gremien und Ausschüssen (z.B. Runder Tisch Beratung, AG Diversity), den Beschäftigten des Imatrikulationsamtes, des International Office, der Fakultätsverwaltung, dem Gebäudemanagement, dem Studentenwerk und dem AStA. Weitere Tätigkeiten sind Literaturrecherche und Dokumentation.

### **3.c Gesundheitsmanagement:**

Die Projektkoordination des Gesundheitsmanagements der Hochschule Bremen umfasst die Organisation, Steuerung, Verwaltung und Geschäftsführung des Gesundheitsmanagements sowie die Kommunikation mit den Kooperationspartnern (Techniker Krankenkasse und noch anstehend die Unfallkasse Bremen). Im Gesundheitsmanagement wird auf die Einhaltung der formalen und inhaltlichen sowie der organisatorischen Kriterien der Dienstvereinbarung Gesundheitsmanagement im bremischen öffentlichen Dienst geachtet. An der Entwicklung von Maßnahmen und Konzepten wird mitgewirkt. Weitere Tätigkeiten sind: Literaturrecherche, Öffentlichkeitsarbeit, Aktualisierung der Website, Budgetüberwachung / Abrechnung, Dokumentation und Auswertung.

## **4 Weitere kooperative Zusammenarbeit**

### **4.a Schwerbehindertenvertretung:**

Die Schwerbehindertenvertretung der Hochschule Bremen unterstützt die Eingliederung von Schwerbehinderten, vertritt deren Interessen und steht ihnen beratend zur Seite. Sie achtet darauf, dass die zugunsten schwerbehinderter Menschen geltenden Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge, Dienstvereinbarungen und Verwaltungsanordnungen eingehalten werden. Weiterhin nimmt sie beratend an Personalratssitzungen, Monatsgesprächen mit dem Kanzler / der Hochschulleitung, ggf. Sitzungen des Gesamtpersonalrats, Berufungs- und Einstellungsverfahren (nur bei schwerbehinderten BewerberInnen), ggf. betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) und Suchtkrankenhilfe teil. Sie begleitet die Einführung der barrierefreien Hochschule (gemäß SGB IX und der Integrationsvereinbarung des Landes Bremen) und arbeitet im Arbeitsschutzausschuss (ASA), der Gesamtschwerbehindertenvertretung und dem Gesundheitsmanagement mit. Weitere interne Zusammenarbeit besteht mit der Hochschulleitung, der Personalabteilung, dem Personalrat, diversen Gremien / Ausschüssen, den Frauenbeauftragten sowie dem Betriebsarzt und der Fachkraft für Arbeitssicherheit. Externe Zusammenarbeit besteht mit dem Integrationsamt, dem Integrationsfachdienst, der Bundesagentur für Arbeit, dem Versorgungsamt und Rehabilitationsträgern.

## 5 Organisatorisches:

### 5.a Derzeitige Personen und Aufgabenbereiche:

Bereich	Person	Status
Zentrale Frauenbeauftragte (BremHG), Leitung Gleichstellungsstelle Frauenbüro, Familienbüro	Dr. Barbara Rinke	Wissenschaftliche Mitarbeiterin
Integration von Gender und Diversity in der Lehre	Angelika Finkenzeller	Wissenschaftliche Mitarbeiterin
Familienbüro Frauenbeauftragte LGG Schwerbehindertenbeauftragte	Corinna Lott	Verwaltung
Verwaltung und Organisation	Anne Drewes	Verwaltung

### 5.b Vertretungsregelungen:

Das Familienbüro und die wissenschaftliche Mitarbeiterin im Arbeitsgebiet „Gender und Diversity in der Lehre“ werden bei Abwesenheit insbesondere in der Vorlesungszeit durch die Zentrale Frauenbeauftragte vertreten. Diese Vertretung kann sich aufgrund der umfassenden Inhalte der Stellen nur auf Kernaufgaben beziehen.

Für die Wahlämter kommen nicht gewählte Vertretungen nicht in Betracht.

### 5.c Räumlichkeiten:

Unabhängig von der personellen Besetzung der oben genannten Stellen und Ämter ist eine räumliche Anbindung aller beschriebenen Aufgabenfelder an die Gleichstellungsstelle, durch die ein alltäglicher inhaltlicher Austausch, eine gute Zusammenarbeit und eine Optimierung der Ergebnisse ermöglicht werden, zwingend erforderlich.

#### **5.d Kommunikation:**

Die in diesem Konzept beschriebenen Erneuerungen und Veränderungen werden mit verschiedenen Kommunikationsmitteln intern und extern wahrnehmbar gemacht:

- Aktualisierung der Homepage
- Aktualisierung des Flyers
- Schilder an den Türen der Gleichstellungsstelle, die sowohl den organisatorischen Zusammenhang als auch die individuellen Aufgaben sichtbar machen
- Schilder beim Immatrikulationsamt und der Zentralen Studienberatung, die auf die Gleichstellungsstelle und ihre Angebote hinweisen
- Aufbau einer Kommunikationsstruktur, die garantiert, dass alle Beschäftigten und alle Studierenden der HSB Kenntnis von den Aufgaben und Angeboten der Gleichstellungsstelle erhalten