
Frauengleichstellungsplan
des Fachbereichs 1 (Physik/Elektrotechnik)
der Universität Bremen

Verabschiedet vom FBR 1

am 26. Juni 2002

Inhalt

Präambel	3
I. Studieranreize und -förderung	4
1. Schülerinneninformation.....	4
2. Studentinnenförderung	4
3. Anreize zur Besetzung von Stellen mit Frauen	5
II. Verfahren bei Einstellungen.....	5
1. Ausschreibungen.....	5
2. Ausschreibungstexte bei C1- bis C4-, künftig W1- bis W3-Stellen, Auswahl von Bewerber(inne)n	6
3. Auswahlverfahren.....	6
4. Gutachter/innen.....	7
III. Gleichstellungsmaßnahmen	7
1. Lehramtsausbildung <i>Physik</i>	7
2. Lehrveranstaltung "Berufspraxis"	7
3. Lehrveranstaltung "Feministische Naturwissenschaftskritik"	7
4. Gendertrainings.....	7
5. Mutterschutz / Eltern	8
6. Arbeitende und studierende Eltern	8
7. Weiterbestand der Promotionsmöglichkeit	8
8. Termine	9
9. Studien-, Prüfungs- und Promotionsordnungen	9
10. Laborpraktika	9
IV. Frauenbeauftragte	9
1. Kontrakte	9
2. Arbeitsaufwand der Frauenbeauftragten	9
3. Fortbildungen, Kongresse	9
4. Räumlichkeiten.....	10
5. Sachmittel	10
6. Zusammenkünfte der Frauenbeauftragten mit dem Dekanat	10
V. Veröffentlichung, Inkrafttreten, Berichte	10
1. Veröffentlichung	10
2. Berichte	10
3. Inkrafttreten	10

Präambel

Frauen sind im Fachbereich 1 der Universität Bremen gemessen an ihrem Anteil an der Gesamtbevölkerung unterrepräsentiert und unterliegen aufgrund vielseitiger Ursachen Benachteiligungen.

Das BremHG beinhaltet die gesetzliche Vorgabe, bestehende Benachteiligungen von Wissenschaftlerinnen abzubauen und verpflichtet die Bremer Hochschulen, auf die Gleichberechtigung der Geschlechter hinzuwirken und Programme zu erarbeiten, die genaue Vorgaben enthalten, bestehende Nachteile zu beseitigen.

Der Akademische Senat der Universität Bremen hat 1995 eine "Richtlinie zur Erhöhung des Anteils von Frauen am wissenschaftlichen Personal" erlassen. Durch diese Richtlinie sind die Fachbereiche verpflichtet, für ihren Bereich aufzuzeigen, wie die Zielvorgaben und der Zeitrahmen dieser Richtlinie angewendet und umgesetzt werden sollen.

Der Fachbereich 1 kommt dieser Verpflichtung durch die Formulierung des vorliegenden Frauengleichstellungsplans nach. Er beinhaltet insbesondere die Vorgaben mit den Zielen, die Qualifizierung und Einstellung von Frauen zu begünstigen, Studentinnen für die Studiengänge *Physik* und *Elektro- und Informationstechnik* zu gewinnen und Nachteile sowie Hindernisse für Wissenschaftlerinnen und Studentinnen abzubauen.

Die bestehenden Hindernisse und Nachteile haben vielfältige Ursachen: Allein aus der Minderheitensituation von Wissenschaftlerinnen und Studentinnen am Fachbereich ergeben sich folgende wesentliche Nachteile gegenüber ihren Kollegen und Mitstudenten:

- Der Mangel an weiblichen Vorbildern.
- Fortbestand der Vorstellung, dass Wissenschaftler/innen idealerweise frei von außeruniversitären Verpflichtungen sein sollen (die Betreuung von Kindern passt demnach nicht zum Alltag von Wissenschaftler(inne)n).
- Reproduktion der Geschlechterstruktur, weil Gutachter/innen und Arbeitgeber/innen dazu tendieren, Bewerber/innen vorzuziehen, die ähnlich sozialisiert sind wie sie selbst.

Der Frauengleichstellungsplan des Fachbereichs 1 orientiert sich an den allgemeinen Richtlinien der Universität, soweit sich hieraus sinnvolle Umsetzungsmöglichkeiten im Fachbereich 1 ergeben.

I. Studieranreize und -förderung

1. Schülerinneninformation

Der Fachbereich führt eine jährlich stattfindende Informationsveranstaltung für Schülerinnen der 11. - 13. Jahrgangsstufen (ggf. auch jüngere Jahrgangsstufen) durch. Er bittet das *Institut für Didaktik der Physik*, die Organisation zu übernehmen, und stellt erforderliche finanzielle Mittel für Hilfskräfte und Sachmittel zur Verfügung. Die Institute des Fachbereichs beteiligen sich an der Durchführung.

2. Studentinnenförderung

- a) Studentinnen sind zu Studienbeginn im Rahmen der üblichen Einführungsveranstaltung über Anlaufstellen, Informationsmöglichkeiten und Interessenvertretungen für Frauen an der Universität Bremen, deren Sprechstunden und Zuständigkeiten zu informieren. Die Gewährleistung dieser Information obliegt dem/der Studiendekan/in.
- b) Studentinnen sollen im Rahmen des bestehenden Mentor(inn)enprogramms des Fachbereichs wählen können, ob sie Professorinnen / Dozentinnen zugeordnet werden.
- c) Der Fachbereich stellt nach der Fertigstellung des Neubaus einen Raum zur Verfügung.
- d) Männliche Studenten beanspruchen beispielsweise im Praktikum oft noch den aktiveren, technischen Part für sich und bringen Studentinnen damit in die Defensive. Der Fachbereich prüft das universitäre und außeruniversitäre Angebot von geeigneten Veranstaltungen, z.B. Selbstbehauptungsseminaren, und weist die Studentinnen auf solche Veranstaltungen hin.
- e) Der Fachbereich bemüht sich darum, einen Computerkurs speziell für Studentinnen des Fachbereichs anzubieten, um ihnen die Möglichkeit zu geben, eventuelle Defizite auszugleichen.
- f) Es ist anzustreben, ein zwei- bis dreijähriges Projekt zur Konzeption und Durchführung von gezielten Anwerbe- und Fördermaßnahmen für weibliche Studierende zu realisieren. Nach Wegen für eine geeignete Form und Finanzierung des Projektes wird innerhalb des ersten Laufzeitjahres dieses Frauengleichstellungsplans durch Dekan und geeignete/interessierte Hochschullehrer/innen gesucht.
- g) Insgesamt ergreift der Fachbereich Maßnahmen, um das Studium für Frauen attraktiver zu gestalten. Eine Überprüfung der Studien- und Diplomprüfungsordnungen unter diesem Blickwinkel wird vorgenommen. Im Studiengang *Physik* ist dies Teil der im Lehrkontrakt zugesagten Maßnahmen. In Zusammenarbeit mit der Universitätsleitung sollen die Diplomstudien- und Prüfungsordnungen daraufhin überprüft werden, ob die Einrichtung eines Teilzeitstudiums realisierbar ist.

3. Anreize zur Besetzung von Stellen mit Frauen

Der Fachbereich unterstützt aktiv auch unter dem neuen Hochschulrahmengesetz die Realisierung von Frauenförderprogrammen der Universität Bremen im Bereich der akademischen Mitarbeiter/innen. Das Dekanat prüft in Abstimmung mit den Frauenbeauftragten, ob ggf. eine Ergänzung durch ein fachbereichseigenes Förderprogramm sinnvoll ist.

Der Fachbereich wird die in §3 der universitären Richtlinien enthaltenen Anteilszahlen, die er derzeit erfüllt, auch in Zukunft im Blick behalten. Er wünscht sich, den Anteil weiblicher Studierender jährlich zu erhöhen.

II. Verfahren bei Einstellungen

1. Ausschreibungen

- a) Sofern Stellen für wissenschaftliches Personal im Zuge eines Ausschreibungsverfahrens besetzt werden, werden die entsprechenden Anzeigen auf der Internet-Startseite des Fachbereichs 1 unter einem Link "freie Stellen" veröffentlicht.
- b) Alle ausgeschriebenen Stellen in der *Physik* sind in der DPG-Jobbörse im Internet zu veröffentlichen.
- c) Möglichkeiten, weibliches wissenschaftliches Personal gezielt anzusprechen sind zu nutzen, z.B Professuren allgemein:

Die website <http://www.cews.uni-bonn.de> informiert über die Wissenschaftlerinnen-Datenbank FemConsult.

Für eine Recherche in der Datenbank sollten Stellenausschreibungen für Professuren an femconsult@cews.uni-bonn.de gesendet werden.

Physik:

- Physikerinnen-Mailingliste (über das Frauenbeauftragtenkollektiv^{*)} - weil nur Mitglieder senden können)
- Mailingliste des Arbeitskreises Chancengleichheit in der DPG (über das Frauenbeauftragtenkollektiv^{*)} - weil nur Mitglieder senden können)
- DPG-Jobbörse: http://www.pro-physik.de/Phy/External/PhyH/1,,2-8-0-0-1-phy_news-0-0,00.html

Elektrotechnik und Informationstechnik:

- Deutscher Ingenieurinnen Bund/Jobbörse: <http://www.dibev.de/>
- Frauen im VDI: Dr. Susanne Ihsen, ihsen@vdi.de

^{*)} Die Frauenbeauftragten des FB 1 sind über frauuko@physik.uni-bremen.de zu erreichen.

- d) Die Frauenbeauftragten erhalten jeden Ausschreibungstext für akademische Mitarbeiter/innen unverzüglich zur Kenntnis, bei universitären Postdoktorand(inn)enstellen zur Zustimmung vor der Ausschreibung.

2. Ausschreibungstexte bei C1- bis C4-, künftig W1- bis W3-Stellen, Auswahl von Bewerber(inne)n

Bei Stellenausschreibungen für C1- bis C4-, künftig W1- bis W3-Stellen ist durch die jeweils zuständigen Entscheidungsträger vor allem in interdisziplinären Bereichen zu prüfen, ob die geforderten Hochschulabschlüsse zwingend ausschließlich im Fach, das die Stelle ausschreibt, erworben sein müssen. In allen als sinnvoll erachteten Fällen sind offenere Formulierungen bezüglich des Faches zu wählen, in dem der Abschluss erworben sein muss.

3. Auswahlverfahren

- a) Haben sich Frauen auf ausgeschriebene Stellen beworben, so sind die Frauenbeauftragten rechtzeitig über die Bewerberlage sowie Vorauswahl- und Auswahltermine in Kenntnis zu setzen.
- b) Es ist grundsätzlich darauf zu achten, dass Frauen bei der Vergabe von Vollzeit-Stellen angemessen berücksichtigt werden, sofern dies den Wünschen von Bewerberinnen entspricht.
- c) Bei der Auswahl geeigneter Bewerber/innen dürfen folgende oder ähnliche Kriterien nicht gegen die Bewerberin oder den Bewerber verwandt werden:
- Unterbrechung der Erwerbstätigkeit, Reduzierung der Arbeitszeit oder Verzögerungen aufgrund der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen;
 - Familienstand;
 - Zeitliche Belastungen durch die Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen und die Absicht, von der Möglichkeit der Arbeitszeitreduzierung Gebrauch zu machen.
- d) Im Protokoll "Auswahl" des Fachbereichs 1 muss für den Fall der Nichtberücksichtigung von Frauen eine Begründung gegeben werden.
- e) Bei der Besetzung von Professuren soll die Erhöhung des Frauenanteils vorrangig vor der Verbesserung der Altersstruktur des Lehrkörpers beachtet werden. Bei der Besetzung anderer Stellen sollen bei einer Bewertung des Lebensalters vor allem von Bewerberinnen begründete Ausfallzeiten berücksichtigt werden.
- f) Bewerberinnen und Bewerber mit kleinen Kindern sind über Kinderbetreuungsmöglichkeiten an der Universität zu informieren (s. auch III.5).

4. Gutachter/innen

Bei der Benennung von Gutachter/innen in Berufungsverfahren ist darauf zu achten, dass Wissenschaftlerinnen angemessen vertreten sind. Mindestens ein Gutachten für eine Kandidatin ist von einer Gutachterin einzuholen. Bei einem vergleichenden Gutachten zwischen einem Mann und einer Frau soll dieses Gutachten von einer Frau erstellt werden, sofern ihre Fachkompetenz und die Beurteilungsvoraussetzungen (z.B. persönliche Kenntnis der zu vergleichenden Kandidat(inn)en) mit denen verfügbarer männlicher Gutachter vergleichbar sind. Kann die Benennung von Gutachterinnen in den o.g. Fällen nicht realisiert werden, muss eine schriftliche Begründung für die Abweichung von den Vorgaben erfolgen.

III. Gleichstellungsmaßnahmen

1. Lehramtsausbildung *Physik*

Geschlechtsspezifische Aspekte des Lernens und Lehrens von Physik sind Teil der fachdidaktischen Ausbildung. Diese können innerhalb der bestehenden Lehrveranstaltungen und zusätzlich in Form von Lehraufträgen an Wissenschaftlerinnen realisiert werden. Spätestens nach zwei Angebotszyklen ist dieses Angebot in geeigneter Weise zu evaluieren.

2. Lehrveranstaltung "Berufspraxis"

Die vom Fachbereich angebotenen Lehrveranstaltungen "Analyse der Berufspraxis von Physikern und Physikerinnen" und "Berufspraxis von Elektroingenieuren, Technikentwicklungen und Gesellschaft" o.ä. sind um geschlechtsbezogene Fragestellungen zu ergänzen.

Dies kann innerhalb der bestehenden Lehrveranstaltungen oder in Form von zusätzlichen Lehraufträgen an Wissenschaftlerinnen geschehen. Diese zusätzlichen Veranstaltungen könnten gemeinsam für *Physik-* und *Elektro- und Informationstechnik-*Student(inn)en angeboten werden.

3. Lehrveranstaltung "Feministische Naturwissenschaftskritik"

Der Fachbereich prüft die Möglichkeit einer Lehrveranstaltung über feministische Naturwissenschaftskritik und nimmt zu diesem Zweck Kontakt mit dem Zentrum für feministische Studien auf.

4. Gendertrainings

Der Fachbereich fördert die Teilnahme an Fortbildungen (Gendertrainings) zum Geschlechterverhältnis am Arbeitsplatz und im Studium, die Wissen vermitteln, sensibilisieren und zur Lösung bereichsspezifischer Probleme beitragen sollen. Der Fachbereich kann auch zu dieser Zielsetzung Lehraufträge vergeben.

5. Mutterschutz / Eltern

Der Fachbereich erkennt die Wichtigkeit einer befriedigenden Balance zwischen Arbeits- und Familienleben an.

Das Spannungsfeld zwischen wissenschaftlicher Arbeit oder Studium und Erziehungsaufgaben ist unter Ausnutzung aller Möglichkeiten zu entschärfen. Ziel ist es, den Verbleib von Frauen im Wissenschaftsbetrieb zu fördern gegenüber der Alternative des Rückzugs.

Vorgesetzte von Eltern sollen ihren Einfluss bzw. Spielraum ausschöpfen, um

- a) Kinderbetreuungsmöglichkeiten an der Universität zu verbessern,
- b) Flexibilität seitens des Fachbereiches in punkto Termingestaltung, Arbeitsplatzgestaltung (z.B. Gelegenheit zum Stillen von Säuglingen) sicher zu stellen,
- c) einen kollegialen Umgang mit Konflikten zwischen Mutterschaft und Arbeitsalltag herzustellen.

Durch die Novellierung des Bundeserziehungsgeldgesetzes (gültig ab 01.01.2001) besteht zudem auch für Väter ein Rechtsanspruch auf Teilzeitarbeit sowie die Möglichkeit, dass beide Elternteile zur gleichen Zeit Erziehungsurlaub in Anspruch nehmen können und während dieser Zeit in Teilzeit arbeiten. Der Fachbereich nutzt die Möglichkeit, durch einen offensiven Umgang mit dieser Gesetzeslage Frauen gezielt anzusprechen und als Mitarbeiterinnen zu gewinnen.

6. Arbeitende und studierende Eltern

Der/Die Dekan/in setzt sich aktiv dafür ein, dass ein bedarfsdeckendes Angebot an Kinderbetreuung an der Universität zur Verfügung steht, das es Eltern erlaubt, einer geregelten Arbeit von 8 Arbeitsstunden (zuzüglich Mittagspause) nachzugehen. Kann einer geregelten Arbeit oder einem Studium aufgrund an der Universität fehlender Kinderbetreuungsmöglichkeiten nicht nachgegangen werden, so unterstützt der Fachbereich die Eltern bei der Suche nach und Ausschöpfung von Möglichkeiten, eine Kinderbetreuung so zu organisieren, dass sie ihrer Arbeit bzw. ihrem Studium angemessen nachgehen können.

Bezüglich der Verlängerung befristeter Stellen aufgrund von Mutterschutz und Elternzeit wird auf §57b HRG verwiesen.

7. Weiterbestand der Promotionsmöglichkeit

Bei jeder vertraglichen Promotionstätigkeit besteht die Verpflichtung des Fachbereiches zu gewährleisten, dass die Arbeit von Doktorand(inn)en in mindestens dem Zeitrahmen weiter betreut wird, in dem Ausfallzeiten durch eine Schwangerschaft und/oder Kindererziehung entstanden sind.

8. Termine

Veranstaltungs- oder Gremientermine sind möglichst so zu legen, dass sie sich mit Kinderbetreuungszeiten der Kindertagesstätten oder Kindergärten überdecken, d.h. morgens oder früh am Nachmittag.

9. Studien-, Prüfungs- und Promotionsordnungen

Der Fachbereich prüft, ob Regelungen in den geltenden Studien-, Prüfungs- und Promotionsordnungen den in Punkt III.5 aufgeführten Zielen eines Mutter- und Erziehungsschutzes nicht gerecht werden und nimmt ggf. innerhalb eines Jahres entsprechende Anpassungen vor.

10. Laborpraktika

Falls die Teilnahme an Laborpraktika aufgrund von Gesundheitsrisiken für Schwangere oder stillende Mütter nicht erlaubt ist (Chemie, Radioaktivität, MuSchGe), können diese Studienleistungen anderweitig erbracht werden. Der Fachbereich prüft, ob ergänzende Regelungen in Prüfungs- und Studienordnungen erforderlich sind.

IV. Frauenbeauftragte

1. Kontrakte

Die Frauenbeauftragten des Fachbereiches sind an den Kontraktverhandlungen zwischen dem Fachbereich und der Universitätsleitung zu beteiligen.

2. Arbeitsaufwand der Frauenbeauftragten

Pro Monat kann die Frauenbeauftragte/das Frauenbeauftragtenkollektiv insgesamt 20 Stunden für ihre/seine Tätigkeit geltend machen.

Je nach Status der einzelnen Frauenbeauftragten können diese Stunden als studentische Hilfskraftstunden abgerechnet oder durch stundenweise Freistellung von dienstlichen Arbeitsverpflichtungen ausgeglichen werden.

3. Fortbildungen, Kongresse

Die Frauenbeauftragten werden, sofern im Angestellten- oder Beamtenverhältnis, darauf hingewiesen, dass die ihnen gesetzlich zustehenden 5 Tage Bildungsurlaub insbesondere auch für Fortbildungen etc. in frauenspezifischen Fragen genutzt werden können. Eine Finanzierung der Teilnahme an Veranstaltungen im Rahmen eines Bildungsurlaubes ist von Seiten des Fachbereichs nicht möglich. In angemessenem Umfang (Richtwert 2x1 Person im Jahr in Deutschland, in besonderen Fällen im europäischen Raum) kann die Teilnahme an Kongressen, Symposien o.Ä. zu frauenpolitischen Themen und Problemstellungen in den Naturwissenschaften als Dienstreise beantragt und aus Mitteln des Dekans finanziert werden.

4. Räumlichkeiten

Der Fachbereich stellt den Frauenbeauftragten einen Raum mit eigenem Telefonanschluss zur Verfügung.

5. Sachmittel

Die Frauenbeauftragten erhalten vom Fachbereich in angemessenem Umfang Büromaterialien, Kopierkarten etc. und können nach Absprache besondere Beschaffungen aus Mitteln des Dekans tätigen.

6. Zusammenkünfte der Frauenbeauftragten mit dem Dekanat

Die Frauenbeauftragten beraten regelmäßig, mindestens zweimal pro Jahr, mit dem Dekanat den Fortgang der Bemühungen des Fachbereiches zur Gleichstellung von Frauen.

V. Veröffentlichung, Inkrafttreten, Berichte

1. Veröffentlichung

Nach Verabschiedung des Frauengleichstellungsplans erhalten alle Professor(inn)en, Mitarbeiter/innen, Doktorand/innen und Student/innen des Fachbereichs eine Mitteilung, die über den Termin des Inkrafttretens informiert, einen Überblick über den Inhalt gibt, sowie eine Informationen darüber, wo der Frauengleichstellungsplan erhältlich ist. Bei Neueinstellungen oder Beginn der Dissertation erhalten die Betroffenen eine äquivalente schriftliche Notiz. Der Frauengleichstellungsplan ist im Internet zu veröffentlichen, des weiteren ist er in der Fachbereichsverwaltung erhältlich.

2. Berichte

Der Dekan erstattet dem FBR 1 und den Frauenbeauftragten einmal jährlich Bericht über die Bemühungen des Fachbereichs zur Erfüllung dieses Plans.

3. Inkrafttreten

Diese Richtlinie tritt am Tage nach der Beschlussfassung durch den Fachbereichsrat 1 in Kraft.

Anhang

Ergebnisse der Umfrage zur Kinderbetreuung

Im Oktober 2000 hat das Frauenbeauftragtenkollektiv eine Fragebogenumfrage zur Erfassung des Bedarfs an Kinderbetreuung am Fachbereich 1 durchgeführt. Aufgrund des geringen Rücklaufs an Fragebögen (insgesamt: 14; Antworten von Frauen: 7, Männern: 6, ohne Angabe: 1) nehmen wir an, dass nicht alle am Fachbereich tätigen Personen mit Kindern im betreuungsbedürftigen Alter geantwortet haben. Jedoch gehen wir davon aus, dass diejenigen, die ein besonderes Interesse an einem verbesserten Kinderbetreuungsangebot besitzen, größtenteils geantwortet haben. Die aus den Antworten ermittelte Zahl von Kindern im betreuungsbedürftigen Alter (0-10 Jahre) beträgt 20.

Auffallend ist, dass insbesondere Frauen Kinderbetreuung durch Kindertagesstätte, Kindergarten, Hort, Au Pair, Tagesmutter in Anspruch nehmen und auch gerne ein an ihre Bedürfnisse angepasstes Betreuungsangebot an der Universität nutzen würden, während Männer die Kinderbetreuung verstärkt privat (Lebenspartnerin, Verwandte, Freundinnen, Bekannte) regeln.

Nur von einer Person (männlich) wird die **Kindertagesstätte an der Universität** in Anspruch genommen.

- 5 Personen (weiblich: 5) nehmen **andere Kindertagesstätten oder Kindergärten, Hort, Tagesmutter, Au Pair** in Anspruch, hiervon würden gerne 3 Frauen eine Kinderbetreuung an der Universität in Anspruch nehmen.
- 4 Personen (weiblich: 1, männlich: 3) nehmen **andere Kindertagesstätten oder Kindergärten, Hort, Tagesmutter** in Anspruch, und zusätzlich werden die Kinder von der **Lebenspartnerin / dem Lebenspartner** betreut.
- 2 Personen (männlich: 1, ohne Angabe: 1) regeln die **Kinderbetreuung rein privat** (LebenspartnerIn, Verwandte, FreundInnen, Bekannte), jedoch würden beide gerne eine Kinderbetreuung an der Uni nutzen.

Die genannten Gründe für die bisherige Nichtinanspruchnahme der Kita der Universität sind:

- der zu leistende Kochdienst ist ohne Auto nicht zu bewerkstelligen
- aufgrund des Alters der Kinder ist eine Betreuung an der Universität nicht möglich (Betreuung ist möglich für Kinder von einem Jahr bis zum Alter von 4 Jahren)
- im Alter von 4 Jahren müsste das Kind die Kita wieder verlassen und in einen anderen Kindergarten wechseln
- Arbeitszeiten und Öffnungszeiten der Kita sind nicht vereinbar

6 Personen (weiblich: 2, männlich: 4) würden auch ein verbessertes Kinderbetreuungsangebot an der Universität nicht in Anspruch nehmen.

Die genannten Gründe für die generelle Nichtinanspruchnahme der Kita an der Universität sind:

- große Entfernung von Wohnort und Arbeitsplatz
- Bevorzugung einer Betreuung am Wohnort, da als Studentin die vorlesungsfreie Zeit überwiegend am Wohnort verbracht wird
- eine Betreuung an der Universität würde eine Kopplung an die Arbeitszeit des Vaters bedeuten, während die Mutter die Kinder hauptsächlich betreut

Die benannten Probleme bei der Kinderbetreuung sind die folgenden:

Bei halber Stelle besteht zwar nur die Anwesenheitspflicht der halben Stundenzahl, jedoch wird oftmals trotzdem eine 8-stündige Anwesenheit erwartet, was mit der Kinderbetreuung schlecht zu vereinbaren ist. Betreuungsprobleme ergeben sich:

- bei Krankheit der Kinder
- bei außerplanmäßigen Arbeitsterminen
- bei der Teilnahme an Fortbildungen, Tagungen

Bezüglich der Kita an der Uni wurde angemerkt, dass

- die Aufnahme der Kinder nur zu bestimmten Zeiten im Jahr erfolgen kann
- nicht bekannt war, dass die Kita von allen genutzt werden kann (einzige Voraussetzung: Wohnort in Bremen)
- nicht bekannt war, dass bereits Kinder ab einem Jahr betreut werden können

weitere Informationen zur Kita (entnommen dem Heft "Studieren mit Kindern")

- die Öffnungszeiten der Kita sind 8-16 Uhr; Mittwochs und freitags bis 15 Uhr (ein geregelter 8h-Arbeitstag ist hiermit nicht möglich)
- es können lediglich 32 Kinder betreut werden
- finanziert wird die Kita hauptsächlich aus Mitteln des Amts für Soziale Dienste, das Studentenwerk gibt einen Zuschuss
- die Kosten für die Betreuung eines Kindes sind abhängig vom Einkommen:
 - bei einem festen Einkommen: 400 DM
 - bei Erhalt von Bafög, Wohngeld, Sozialhilfe: 350 DM
 - Alleinerziehende: 48 DM (das Jugendamt übernimmt den Rest der Kosten)
 - die Stellung eines Sonderantrag auf Zuschuss von ASTA-Geldern ist möglich
- die Kita ist als Elternverein organisiert, die Eltern müssen folgende Pflichten übernehmen: Kochdienst, Fenster putzen, Botengänge, Gartenpflege

Wünsche und Verbesserungsvorschläge, die genannt wurden:

- Akzeptanz von besonderen Erziehungsaufgaben
- finanzielle und zeitliche Unterstützung (auch für StudentInnen)
- Hilfe bei außerplanmäßigen Kinderbetreuungen zu Hause und/oder im kindgerechten Rahmen
- qualitativ hochwertige Kinderbetreuung
- die angebotene Betreuung sollte ab einem Alter von 2 Monaten beginnen (nach dem Mutterschaftsurlaub) und bis zum Schulalter reichen
- Erweiterung der Betreuungszeiten: mindestens 8 Stunden + Mittagspause + Dienst am Abend (z.B. für die Teilnahme am Physikalischen Kolloquium)
- Termine am Fachbereich so legen, dass sie mit den Betreuungszeiten nicht kollidieren: also vormittags bis nicht zu spät am Nachmittag
- Einrichtung eines Horts (für Schulkinder)
- Zurverfügungstellung von Wickel- und Stillräumen
- flexible Gestaltung des Mutterschaftsurlaubs
- flexible Arbeitszeiten