

#WueHearYou

Familienfreundlich Führen

Der Podcast des Büros der Universitätsfrauenbeauftragten

Folge 4: Prof. Dr. Caroline Kisker

Hallo und herzlich willkommen zu **Familienfreundlich**

Führen, unserem WÜkit-Podcast. In dieser Folge haben

wir Frau Prof. Dr. Caroline Kisker zu Gast, die als

Vizepräsidentin den Aufgabenbereich „Forschung und

wissenschaftlicher Nachwuchs“ leitet. Außerdem ist sie

Inhaberin des Lehrstuhls für Strukturbiologie am Rudolf-

Virchow-Zentrum. Frau Prof. Dr. Kisker wird uns spannende

Einblicke geben, wie sie ein familienfreundliches Arbeitsumfeld in ihrem Berufs- und

Forschungsalltag schafft. Außerdem wird sie uns über ihre Zeit als junge Mutter und

wissenschaftliche Mitarbeiterin in den USA berichten. Wir freuen uns auf viele

spannende Eindrücke und wünschen allen viel Freude beim Zuhören!



NN: Hallo und herzlich willkommen, Frau Prof. Dr. Kisker Sie wurden unserem Büro der Unifrauenbeauftragten als familienfreundliche Führungskraft empfohlen und wir freuen uns, dass Sie uns für ein kurzes Interview zur Verfügung stehen, um vielleicht andere Kolleginnen auch in Führungskraftpositionen Tipps und Hinweise zur Verfügung zu stellen. (01:11)

CK: Ob ich Tipps und Hinweise geben kann, weiß ich nicht. Ich kann aber gerne berichten, wie wir es hier an meinem Lehrstuhl machen.

NN: Das ist auf jeden Fall ein Punkt, wo man etwas herausziehen kann. Dann würde ich mit meiner ersten Frage starten. Könnten Sie uns Einblicke geben, wie Sie Ihren Mitarbeitenden die Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie erleichtern? (01:30)

CK: Man muss vor allem offen für das Thema sein und wirklich gesprächsbereit sein. Wie stellt sich die aktuelle Situation dar? Es ist nicht nur die Familiengründungsphase. Es können auch die Übernahme anderer Betreuungsaufgaben sein, z.B. die Betreuung von

pflegebedürftigen Angehörigen, Freunden oder Nachbarn. Mir ist immer wichtig, dass man die Situation konkret und offen bespricht. Dass auch keine Sorge aufseiten des Fragenden besteht, dass man da irgendwie in einem schlechten Licht steht oder so. Sondern dass man die Situation offen bespricht, um gemeinsame Lösungswege zu finden. Das wäre so mein erster Punkt. Wie stellt sich die Person selbst vor, wie es weitergehen soll und wie kann man dies mit den Aufgaben vereinbaren, die die Person hier wahrnimmt.

NN: Was ist Ihrer Meinung nach das Wichtigste in der Haltung einer Führungskraft, um familienfreundlich leiten zu können? (02:22)

CK: Man muss einfach gucken, was die Erwartungshaltung der Person ist, die sich vielleicht auf das Kind freut und natürlich auch eine bestimmte Vorstellung davon hat, wie es weitergehen soll. Was ich mir auch erhoffe, ist, dass die Person selbst dann eben auch weiß, dass bestimmte Arbeitsabläufe trotzdem vollzogen werden müssen. Also ich glaube, wir müssen erstmal wirklich eine Analyse machen. Es ist auch ein Unterschied, ob es eine Schwangere ist oder ob es ein werdender Vater ist. Beide haben ein Anrecht darauf, das durchzusprechen und entsprechende Änderungen zu erbitten. Wenn es eine Schwangere ist, da wir im Labor tätig sind, ist es auch ganz wichtig zu besprechen, was eigentlich arbeitstechnisch noch erlaubt ist, was nicht mehr möglich ist. Muss man z. B. eine Hilfskraft einstellen oder sich anderswo Hilfe suchen, z. B. im Büro der Frauenbeauftragten, um diese Arbeitsabläufe noch weiter zu ermöglichen. Also z. B. ganz konkret, wenn es eine Doktorandin ist, die natürlich gerne auch mit ihrer Doktorarbeit weiterkommen möchte. Können bestimmte Tätigkeiten eventuell gar nicht mehr gemacht werden? Können diese dann von einer anderen Person gemacht werden? Kann sich die schwangere Doktorandin in der Zeit dann auf die Betreuung dieser Person konzentrieren, um dann eben diese gefährlichen Arbeiten nicht selbst machen zu müssen und z. B. ihre Arbeit schon zu schreiben? Dies sind nur so Beispiele, die man einfach durchsprechen muss. Wichtig ist dabei auch, dass man so ehrlich sagt, man kann jetzt nicht alles, was Verantwortung betrifft, auf andere abschieben. Man möchte auch nicht, dass ein Groll der anderen Mitarbeiter gegenüber der Person, die sich jetzt einschränken muss oder möchte, besteht, sondern die gesamte Arbeitsatmosphäre der Gruppe muss stimmen. Das heißt, man muss dann in diesen Prozessen, soweit man

kann, alle mitnehmen. Wichtig ist, dass die Person, die eine Veränderung möchte, sieht, dass ich natürlich eingebunden bin. Der Drittmittelantrag läuft und [es], muss weiter geforscht werden. Wie bekommen wir das hin? [Man muss] diese Dinge wirklich ganz offen besprechen. Gleichzeitig muss man aber auch flexibel sein. Sagen wir mal, es geht um eine Schwangerschaft und das Kind ist da. Erstens können auch während der Schwangerschaft Komplikationen auftreten, und dann ist das eben einfach so. Dann ist das, wie wenn irgendjemand krank wird. Wenn das Kind dann auf der Welt ist, ist das Kind auch mal krank. Auch wenn die Person dann wieder zurück im Labor oder hier an der Universität [ist], gibt es natürlich Ausfallzeiten, die wir alle einmal hatten. Ich bin selbst Mutter zweier Kinder und meine eigene Erfahrung ist das auch. Das würde ich mir auch von den Mitarbeitenden erhoffen, dass diese Lasten, Stillen und so weiter – Schwangerschaft kann man nicht auf Mann und Frau verteilen – aber, wenn man danach unvorhergesehene Situationen hat, wie Krankheit oder so, dann diese möglichst gleich verteilt werden und nicht einseitig auf eine Person. Sagen wir mal, eine Doktorandin in Arbeitsgruppe X und eine Doktorandin in Arbeitsgruppe Y, dass nicht nur die eine Arbeitsgruppe belastet wird, sondern dass die beiden Arbeitsgruppen das gleichmäßig schultern.

NN: Sie haben das auch selbst angesprochen, dass andere Mitarbeitende, die keine Familienpflichten haben, dass nicht die alles übernehmen müssen, was an Arbeit – eventuell an Mehrarbeit – anfallen würde. Was ist für Sie hier die größte Herausforderung, die Interessen aller Mitarbeitenden, die mit Care-Aufgaben und die ohne Verpflichtungen unter einen Hut zu bringen? (05:36)

CK: Ich denke, man kann für Verständnis werben, aber deswegen ist es natürlich nicht immer vorhanden. Meine Tür ist offen, um diese Dinge zu besprechen und auch den Unwillen auszudrücken, wenn jemand merkt: ‘Es ist mir zu viel. Ich muss zu viel für diese andere Person mit übernehmen.’ Dann steht meine Tür für so etwas immer offen. Aber ich kann es nur versuchen zu vermitteln. Ob ich den Unwillen ganz nehmen kann, weiß ich nicht. Aber das ist so mein Weg, möglichst die Atmosphäre in den Arbeitsgruppen positiv zu gestalten. Aber schon auch mit der betroffenen Person selbst zu sprechen und zu sagen: ‚an dieser Stelle ist es vielleicht zu viel. Du müsstest dir vielleicht überlegen, wie du diesen anderen Leuten entgegenkommen könntest, damit das Ganze nicht diesen

Anschein hat, sondern dass das Ganze allen fairer erscheint und gleichmäßig auf alle Schultern verteilt ist.‘ Meine Antwort auf fast alle diese Fragen muss eigentlich sein, dass man im Gespräch mit der Person bleiben muss.

NN: Welche Tipps haben Sie denn vielleicht für Mitarbeitende, wie sie gut auf die Führungskräfte zugehen können, wenn Care-Aufgaben auf einmal anstehen oder eben in der Schwangerschaft und der Wunsch nach Freistellung oder Elternzeit [besteht], je nachdem?
(06:39)

CK: Also ich würde allen sehr empfehlen, auch die entsprechenden Beratungsstellen der Universität, die sehr gut sind, das Büro der Frauenbeauftragten der Universität zum Beispiel, einmal aufzusuchen und auch zu gucken: ‚Was gibt’s denn an Unterstützungsmöglichkeiten? Sicherlich auch: Was sind meine Rechte, was sind meine Pflichten?‘ Nicht, um dann fordernd in das Gespräch mit mir zu gehen, sondern einfach, um zu wissen: ‚Wo stehe ich in diesem ganzen Prozess?‘ Dann erfährt man sicherlich auch, was gibt es für Unterstützungsangebote. ‚Gibt es da Mentoringprogramme, die für mich sinnvoll sind, gerade in dieser Situation? Karriereprogramme? Wie bekomme ich jetzt alles unter einen Hut? Was will ich denn eigentlich, wo will ich hin und wie bekomme ich das tatsächlich in dieser speziellen Situation oder wie kann ich es in dieser speziellen Situation erreichen?‘ So ein bisschen Coaching-Möglichkeiten. Ich würde mich aus eigener Erfahrung ganz früh erkundigen: Wie früh muss ich mein Kind in einer möglichen Kita anmelden und [welche] Möglichkeiten gibt es dafür? Und all diese Dinge. Aber ich glaube, dazu gehört dieser eigene Denkprozess. Das kann ich der Person nicht abnehmen. ‚Was will ich eigentlich? Wie möchte ich in dieser speziellen Situation eigentlich weitermachen?‘ Und da ist es vielleicht ganz wichtig, unabhängig von mir zu solchen Beratungsstellen – wie z. B. in das Büro der Frauenbeauftragten – zu gehen, um eine neutrale Person zu haben. Letztendlich bin ich natürlich immer ein Stück weit befangen: Diese Person arbeitet in meiner Arbeitsgruppe. Wir sind ein Team und die Befangenheit kann ich mir sicherlich nicht ganz nehmen. Die haben sie nicht in so einer neutralen Situation.

NN: Das ist auf jeden Fall sehr hilfreich, denke ich. Diese Empfehlung, wie Sie sagen, dass eine neutrale Person nochmal für einen Austausch da ist, ist oft sehr hilfreich. Das erleben wir auch

ganz oft. Sehen Sie irgendwie geschlechtsspezifische Unterschiede in punkto Vereinbarkeit?
(08:34)

CK: Ja, ganz offensichtlich sind natürlich die Stillzeit und die Schwangerschaft. Da kann der Mann schlecht helfen. Das sind einfach Aufgaben, die bei der Frau liegen. In der Betreuung von Pflegebedürftigen oder Kleinkindern, Säuglingen sollte und könnte es durchaus zweigeteilt sein. Ich habe das selbst so mit meinem Mann erfahren und kann nur sagen, ich bin sehr dankbar, wie das aufgeteilt war. Selbst in der Nacht ist er mit aufgestanden und hat mir dann das Kind „schier entrissen“, damit ich wieder schlafen gehen konnte. Das ist natürlich eine schöne Aufteilung, die es mir ermöglicht [hat], erholt in den nächsten Tag zu gehen. Also insofern geschlechtsspezifisch ja, aber ich denke, dass beide wirklich viel tun können.

NN: Was erwarten Sie denn von universitären Anlaufstellen, von uns, wie wir die Vereinbarkeit unterstützen können? (09:26)

CK: Natürlich wirklich gute Unterstützungsangebote, eine Verlässlichkeit der Betreuungsangebote. Wir hatten im letzten Jahr mit der Universitäts-Kita durchaus Probleme, dass die oft tageweise geschlossen werden musste, weil es nicht genug Betreuer gab. Ich denke, das ist ein Riesenproblem. Wenn ich jetzt hier an der Stelle träumen darf, dann würde ich mir wirklich wünschen, man hätte eine verlässliche Ganztagsbetreuung. Es gibt natürlich schon Ganztagsbetreuung, deswegen lassen sie mich das aber kurz ausführen. Für viele ist es traurig, glaube ich, wenn sie die letzten Eltern sind, die ihre Kinder abholen. Wir haben Ganztagskitas. Die Realität ist, dass viele Kinder bereits um zwei Uhr nachmittags abgeholt werden, weil ein Elternteil nur halbtags tätig ist. Und dann gibt es immer einzelne Kinder, die dann am Nachmittag noch allein vor Ort sind. Ich habe meine beiden Söhne in den USA auf die Welt gebracht und wir hatten da den Luxus einer wirklich ganztägigen Daycare. Das wurde auch als solches wahrgenommen. Wir haben morgens kurz vor neun unsere Kinder abgegeben und praktisch alle abends um 17:45 diese abgeholt. Da war ich nie die Rabenmutter, die als Letzte ihr Kind abholt. Letztendlich habe ich das wirklich als eine gemeinsame Aktion in Erinnerung. Um sechs war Schluss, um Viertel vor sechs waren wir alle da, setzten uns dann eigentlich auf den Boden und guckten uns an, was unsere Kinder gemacht haben und haben dann alle unsere Kinder eingesammelt und sind nach Hause gegangen.

Dieser Effekt, dass mein Kind noch das letzte [ist], das noch allein in der Kita ist und ich mich zu wenig um mein Kind kümmere, war überhaupt nicht gegeben. Und so etwas Verlässliches hier zu haben, das fände ich einfach sensationell. Dass man neben den quasi normalen Kita-Angeboten eben wirklich ein Angebot hat, wo sich auch den die Eltern verpflichten: Da ist mein Kind den ganzen Tag und dann ist es auch eine gemeinsame Gruppe, die den ganzen Tag da ist. Ich glaube, dass dies ganz viel Last nehmen würde.

NN: Ich denke, das ist ein bisschen ein gesellschaftliches Thema, auch ein großes gesellschaftliches Thema. Aber ich sehe das auch genauso, wenn alle zu gleichen Zeiten, zu einer späteren Stunde, abgeholt werden würden, wäre das für viele einfacher. (11:24)

CK: Dazu gehört auch, dass an den Universitätsstellen verlässlich alle um sechs Uhr Schluss haben. Ich war z. B. in einem Senat in den USA, und selbst wenn wir mit unserer Tagesordnung nicht fertig waren, wurde die Sitzung um halb sechs beendet, damit wir alle unsere Kinder abholen konnten. Das war so eine garantierte Zeit, die man mit seinen Kindern hatte – von sechs Uhr abends, oder, sagen wir mal, ab Viertel vor sechs, wenn ich mein Kind abgeholt hatte, bis es ins Bett gegangen ist. Das war dann eben die Zeit, die unumstößlich für meine Kinder da war.

NN: Das hört sich wirklich sehr schön an. Es ist gerade ein bisschen weit weg von dem, was wir mitbekommen, wie es bei uns Alltag ist. Es hört sich eigentlich sehr schön an für Familien. Was meinen Sie: Wie konnte Ihr Führungsstil familienfreundlich werden? Gab es einen Auslöser? (12:05)

CK: Ich glaube, dass meine Mitarbeiter auch merken, dass ich sehr an meinen Kindern hänge und die ich sicherlich öfter erwähne. Insofern wissen meine Mitarbeiter, dass ich selbst Mutter bin und ich mich auch nach den Kindern meiner Mitarbeiter erkundige, weil ich einfach Interesse daran habe und es schön finde, da zuzuhören. Prinzipiell glaube ich oder hoffe ich, durch Offenheit dem gegenüber zu vermitteln, dass für mich Karriere und Familie einfach vereinbar sein müssen. Weil für mich das selbst auch wichtig war. Ich liebe meinen Beruf und bin glücklich, dass ich diesen Beruf ausüben darf. Aber ich möchte auch gegen nichts auf der Welt meine Kinder eintauschen.

NN: Warum würden Sie Ihren Kolleg:innen in Führungspositionen empfehlen, einen familienfreundlichen Führungsstil zu pflegen? (12:53)

CK: Ich glaube, die einseitige Konzentration immer nur auf einem Ding - ich weiß nicht, ob es gesund für die eigene Entwicklung ist. Offenheit gegenüber mehreren Dingen z.B. auch eine Familie neben dem Beruf zu haben, ist etwas, das – ich möchte nicht sagen – erstrebenswert, weil es auch kein Muss ist. Es gibt auch Personen, die sich gegen eine Familie entscheiden. Aber die, die gerne eine Familie haben möchten, sollten sich nicht ständig mit einem schlechten Gewissen herumtragen, dass sie sich eigentlich zerreißen. Sondern ich glaube, man kann auch sehr gut in seinem Beruf sein und trotzdem [eine] Familie haben und das halte ich für ganz wichtig. Ich denke, vielleicht habe ich dann auch sehr viel konzentrierter gearbeitet, sobald ich mein erstes Kind hatte und die Zeit zwischendurch nicht irgendwie vertan. Sondern mir war klar: so viel Zeit habe ich am Tag und möchte das und das erreichen. Und das muss ich zügig abarbeiten. Ich glaube, es ist vereinbar und es ist einfach. Für mich war das genau die richtige Entscheidung. Ob es für andere die richtige Entscheidung ist, weiß ich nicht. Aber ich möchte anderen ermöglichen, dass sie diese Entscheidung für sich auch selbst treffen können.

NN: Das ist sehr viel, was Sie tun können, auf jeden Fall. Wie sehen Sie denn das wissenschaftliche System in Bayern oder in Deutschland: Inwieweit es familienfreundliches Führen an Hochschulen erlaubt oder vielleicht auch beschränkt? (14:15)

CK: Ich fürchte, dass das Problem in Deutschland immer noch ist, dass eigentlich von der Mutter erwartet wird, dass sie länger zu Hause bleibt. Wir haben mit der Elternzeit, mit dem Mutterschutz wirklich viele Schutzräume für Eltern geschaffen. Aber ich glaube, das Problem ist nach wie vor, dass man quasi die Rabenmutter ist, wenn man sich eindeutig auch für die Karriere entscheidet. Und der große Unterschied für mich z. B. in den USA war, dass ich nie gefragt wurde, ob ich jetzt zu Hause bleibe, sondern ich wurde immer gefragt: ‚When are you coming back?‘ Und das macht schon einen riesigen Unterschied. Ich glaube, wir Frauen setzen uns sowieso alle unter Druck und fragen uns: ‚Werde ich meinem Kind gerecht?‘ Oder: ‚Sehe ich die ersten Schritte meines Kindes oder egal welche Meilensteine es gerade sind? Oder bin ich gerade auf Dienstreise unterwegs?‘ Oder so. Und diesen ganzen Druck, den wir selbst aussetzen, der ist sowieso vorhanden. Und wenn wir es einfach erreichen können, dass dieser Druck von

außen, dieser gesellschaftliche Druck nachlässt, dann wären wir einen Riesenschritt weiter. Ich hatte eine tolle Mitarbeiterin, die auch von ihren Schwiegereltern großen Druck bekommen hatte und dann ist sie dann halbtags als technische Angestellte wieder zurückgekommen und hatte gemeint, das kriegt sie alles nicht unter einen Hut. Das war super schade. Sie hat sich inzwischen ganz anders und sehr positiv entwickelt. Also insofern ist alles gut. Aber ich glaube, dieser Druck, dass man zu Hause bleiben muss und dass man als Mutter seinem Kind nur dann gerecht wird, den halte ich prinzipiell für überzogen und nicht richtig. Auch wieder aus der eigenen Erfahrung heraus, ich meine meine Kinder in der Daycare: Ja, das hat in Amerika viel Geld gekostet, aber mir war es wichtig - und ich denke, das gilt für alle Mütter oder alle Eltern so, dass mein Kind nicht irgendwo untergebracht wird, sondern dass es wirklich gut versorgt ist und sich wohlfühlt. Und da wurden Dinge in Daycare gemacht, die wir hier gar nicht machen können. Deswegen glaube ich trotzdem nicht, dass ich eine schlechte Mutter war, weil ich mein Kind abgegeben habe. Sie hatten dort im Winter z.B. einen Sandkasten, der auf Beinen stand. Dort wurde dann Mehl reingeschüttet und dann konnten die Kinder wahlweise rote oder blaue Lebensmittelfarbe aussuchen, die dann reingeschüttet wurde. Dann habe ich abends wahlweise ein rosa und ein hellblaues Kind mit nach Hause genommen. Das würden sie zu Hause doch im Leben nicht gemacht, da würden sie sonst 3 Wochen Ihr Haus oder ihre Wohnung putzen, um das ermöglichen zu können, dass ihr Kind damit eine viertel Stunde spielt. So dieses, dass ich die beste Person für mein Kind bin, das würde ich vielleicht unterschreiben, weil ich mein Kind über alles liebe. Aber deswegen können sich auch andere, die gut ausgebildet sind, toll um das Kind kümmern. Wichtig ist, dass wir diese Betreuung auch haben und dass es Personal gibt und dass es einen Betreuungsschlüssel gibt, der gut funktioniert. Also das war mir z.B. in den USA wichtig, dass da Kontinuität besteht, dass der Personalwechsel nicht hoch ist, sondern dass die Kinder auch dort Bezugspersonen entwickeln können.

NN: Ja, das ist sehr wichtig für die Kinder und auch für die Eltern, weil es einfach ein beruhigendes Gefühl gibt. (17:07)

CK: Absolut und ich möchte nicht zu viel von Amerika schwärmen, aber dieses Daycare war auch auf dem Campus und dann hatten sie einen extra Raum mit einem Schaukelstuhl und sie haben mich angerufen und haben gesagt: ‚Wir glauben, Ihr Kind

hat Hunger. ‘Weil man in Amerika in Daycare viel früher anfängt. Also mein jüngerer Sohn, der ist mit fünf Monaten ins Daycare gegangen. Dann bin ich dorthin [gegangen] und habe gestillt und bin dann wieder zurück an meinen Arbeitsplatz gegangen.

NN: Das hört sich auch so an, dass das schon eine Vorbildfunktion auch für uns hätte, jetzt hier in Bayern, in Würzburg, in Deutschland –wie auch immer– wo wir uns viel anschauen können. Also das heißt, das wäre so ein bisschen ein Best-Practice Beispiel, auf jeden Fall für Sie, auch für uns. (17:47)

CK: Ja, ganz bestimmt. Also ich glaube, vor allem mit meinem jüngeren Sohn – beim älteren war es so, dass wir umgezogen sind, von Kalifornien an die Ostküste. Das heißt, da war für ihn auch viel Umbruch. Aber mit dem jüngeren, der ist eben in diesem Daycare sehr konstant betreut worden, bis er vier Jahre alt war, bis wir dann nach Deutschland gezogen sind. Und da hat er sich unglaublich wohlfühlt.

NN: Wenn Sie nochmal einen Wunsch frei hätten, wie die Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie verbessert werden kann: Was würden Sie sich von Kolleg:innen in der Universitätsleitung oder auch von der Politik wünschen? Welche Maßnahmen? (18:22)

CK: Ich glaube wirklich, dass vielen damit sehr geholfen werden würde, wenn man solche verbindliche Ganztagsstrukturen einrichten würde. Also es gibt, glaube ich, in Deutschland im Moment – weil die Kita-Knappheit einfach so immens ist – die Garantie auf dem Platz erst nach einem Jahr, wenn ich da jetzt nicht falsch liege. Wenn ich es mir absolut wünschen könnte, dann würde ich den Eltern wünschen, sie hätten die Garantie schon ab einem halben Jahr, dass sie einfach frei entscheiden können, wie sie es machen wollen. Ich hätte mir nicht vorstellen können, ein ganzes Jahr zu Hause zu bleiben. Das wäre für mich einfach nicht machbar gewesen. Im amerikanischen System geht das gar nicht. Das ist sehr, sehr hart. Die Kehrseite der Medaille ist, dass es überhaupt keine maternity leave [dt:Mutterschutz] gibt und man eigentlich sofort anfangen muss zu arbeiten – und auch bis zum letzten Tag der Schwangerschaft arbeitet. Also wirklich hart, überhaupt nicht vergleichbar mit Deutschland. Aber ich würde mir mehr Flexibilität wünschen. Der Kitaplatz ist, soweit ich weiß, garantiert, soweit das Kind ein Jahr alt ist. Ich würde es mir früher wünschen. Und deswegen auch früher wünschen, weil ich manchmal denke, dass man sich damit selbst Schwierigkeiten macht, wenn das

Kind erst mit einem Jahr anfängt, in den Kindergarten zu gehen oder wie auch immer die Einrichtung heißt. Das ist – meine Ansicht dazu und ich bin keine Psychologin, ich bin keine Ärztin – die Zeit, wo das Kind oft schon fremdelt. Unsere Kinder haben in einem Zeitraum damit begonnen, wo sie noch nicht gefremdelt haben, und sie haben sich super wohlfühlt. Diese Angst mit anderen umzugehen, kam zu dem Zeitpunkt nicht und dann waren sie ja quasi schon dort angekommen. Insofern fand ich dieses frühe Eingewöhnen sehr, sehr schön. Ja, und einfach insgesamt, dass es bei uns einfach anerkannter wird. Also der schlimmste Spruch, den ich vielleicht vor zwei Jahren in einer Vorstandssitzung gehört habe: ‚Die Mütter wollen sich nicht mehr um ihre Kinder kümmern und sie immer früher abgeben.‘ Wenn man solche Einstellungen hört, dann kann man sich nur wundern. Also ich würde alles stehen und liegen lassen für meine Kinder. Nichtsdestotrotz sollte es doch auch möglich sein, das zu vereinbaren.

NN: Möchten Sie noch Punkte ansprechen oder ergänzen? (20:23)

CK: Also, ich glaube, die Verlässlichkeit von Betreuungsstrukturen ist eine große Aufgabe. Wir müssen das angehen und die Angebote müssen stimmen. Die müssen passen. Ich glaube, wir würden uns auch insgesamt sicherlich gegenseitig helfen, indem wir hierarchische Strukturen abbauen, weniger hierarchisch vorgehen. Aber für mich wäre der Hauptpunkt – gerade, wenn es bei Familien oder Betreuung insgesamt geht – wirklich die Verlässlichkeit dieser Strukturen. Das ist, glaube ich, ganz, ganz wichtig. Ich höre das auch von Kollegen mit kleinen Kindern: ‚Die Kita ist heute wieder zu. Ich muss aber heute dringend ins Ausland. Meine Frau kann aber auch nicht. Was machen wir denn jetzt eigentlich?‘ Das sind Strukturen, die einfach Unsicherheit erzeugen. Und das sollte nicht sein.

NN: Ja, wir arbeiten weiter daran. Das ist ein ganz wichtiges Thema und wir hoffen auch, dass wir da möglichst viel Stabilität hereinbringen können. Wir sind am Arbeiten, auch mit dem früheren Angebot, wie Sie auch sagen. Ich weiß nicht, ob Sie die „Studikids“ schon gehört haben. Das setzt eigentlich genau da an, dass wir auch früher die Betreuung ermöglichen können. Wir haben auch da die Erfahrung gemacht, dass die Trennung auch viel einfacher geht, je früher die Kinder kommen. (21:37)

CK: Ja und solange alle miteinander im Gespräch bleiben und offen einfach auch sagen können, was ihre Bedürfnisse sind, ohne auf Kosten anderer ausgeben zu wollen, denke ich, wären wir auf einem wirklich guten Weg. Ich glaube, das müssen wir noch viel, viel stärker hinbekommen. Und dann auch eben dieses Abschaffen des schlechten Gewissens, das machen wir schon selbst gut, das brauche ich nicht auch noch von außen.

NN: Nein, das ist wohl wahr. Und wir unterstützen da auf jeden Fall auch sehr. Dann bedanke ich mich sehr herzlich für das Gespräch und Ihre offenen Antworten (22:10)

CK: Ganz herzlichen Dank. Es hat mir viel Spaß gemacht.

*Damit endet unser faszinierendes Gespräch mit Frau **Prof. Dr. Kisker** zu den Themen familienfreundlichen Führen, die Kita-Situation an der JMU und die Kinderbetreuung in den USA. Für weitere Informationen rund um das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf lohnt sich einen Blick auf die WüKit-Webseite zu werfen. Oder kontaktiert uns unter: unifrauenbeauftragte@uni-wuerzburg.de. Unbedingt auch die Seite der Frauenbeauftragten der Universität besuchen und von den Angeboten profitieren. Interesse an einem bestimmten Thema? Oder eine Meinung zu den Podcast-Themen? Einfach eine Nachricht schreiben! Vielen Dank an alle Zuhörenden fürs Einschalten – bis zum nächsten Mal!*