

#WueHearYou

## Familienfreundlich Führen

Der Podcast des Büros der Universitätsfrauenbeauftragten

### Folge 3: Prof. Dr. Brigitte Burrichter

*Herzlich willkommen zu **Familienfreundlich Führen**, unserem WÜkit-Podcast, bei dem sich alles um das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf an der JMU dreht. In dieser Folge haben wir Frau Prof. Dr. Brigitte Burrichter zu Gast, die Seniorprofessorin der Philosophischen Fakultät am Neuphilologischen Institut ist. Von 2021 bis 2023 war sie zur Universitätsfrauenbeauftragte gewählt. Frau Prof. Dr. Burrichter wird uns spannende Einblicke geben, wie sie ein familienfreundliches Arbeitsumfeld in ihrem Berufsalltag schafft und was ihr dabei besonders wichtig ist. Wir freuen uns auf viele spannende Eindrücke und wünschen allen viel Freude beim Zuhören!*



**Natalie Nikolaus (Büro der Universitätsfrauenbeauftragten):** Liebe Frau Prof. Dr. Burrichter wir haben Sie als familienfreundliche Führungskraft von Ihrer Zeit als Universitätsfrauenbeauftragte bei uns im Büro kennengelernt und wir freuen uns, dass Sie für ein kurzes Interview zur Verfügung stehen und dass Sie ein bisschen was über Ihren familienfreundlichen Führungsstil erzählen. Könnten Sie uns Einblicke geben, wie Sie Ihren Mitarbeitern, die Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie erleichtert haben? (01:14)

**Prof. Dr. Brigitte Burrichter:** Also zunächst einmal durch den Versuch, die verschiedenen Zeitansprüche abzugleichen. Viele meiner Mitarbeiterinnen sind in der Lehre tätig, wo das besonders herausfordernd ist, aber mit etwas Mühe funktioniert es. Also ist es, glaube ich, zunächst einmal das Gefühl, dass man den Mitarbeiterinnen und

Mitarbeiter auch geben muss, dass das völlig normal für mich ist, dass sie Familien haben und dass wir uns zusammensetzen, um die bestmögliche Lösung zu finden.

**NN:** Das spricht hier schon eine gewisse Haltung von Ihnen. Was ist denn Ihrer Meinung nach das Wichtigste in der Haltung einer Führungskraft, um familienfreundlich leiten zu können? (01:56)

**BB:** Also ich glaube, man muss kommunizieren, dass man die Schwierigkeiten kennt. Ich bin selbst Mutter und kann mich noch gut daran erinnern, wie schwierig das manchmal ist. Man muss das Vertrauten herstellen, dass man solche Themen ansprechen kann – auch wenn es zu kurzfristigen Ausfällen dazu kommt und ähnlichen Dingen.

**NN:** Was würden Sie denn sagen: Was ist die größte Herausforderung, um die Interessen aller Mitarbeitenden unter einen Hut zu bringen, nämlich von Mitarbeitenden mit und ohne Care-Aufgaben auch. (02:28)

**BB:** Ich glaube, man muss aufpassen, dass man die eine nicht gegenüber den anderen bevorzugt oder den Eindruck vermittelt. Man muss – wenn es zu Konflikten kommen könnte – das versuchende Vorfeld herauszuspüren und gegenzusteuern. Also gerade was Freizeit oder Care-Zeit oder ähnliches betrifft, sehr oft ist beides, was man braucht. Man muss das, glaube ich, gut verabreden.

**NN:** Sie haben es vorhin auch angesprochen. Vertrauen ist wichtig, dass die Mitarbeitenden auf Sie zugehen können. Was würden Sie denn vorschlagen? Welche Herangehensweise würden Sie denn jungen wissenschaftlichen Mitarbeitenden empfehlen, wie sie ihre Bedarfe gegenüber der Führungskraft artikulieren? (03:12)

**BB:** Das hängt sehr vom Verhältnis ab, das man mit der Führungskraft hat. Aber es ist sicher gut, frühzeitig zu sagen, dass da Änderungen kommen, wenn jetzt ein Kind unterwegs ist und einfach mal zusammen mit der Führungskraft darüber zu reden, wie es vielleicht gehen könnte. Da sind, mögen die Ansichten sehr verschiedenen sein. Das ist mir auch passiert, weil ich nicht nur das Fördern, sondern auch das Fordern berücksichtigen oder respektieren muss. Wenn sich jemand nicht fordern lassen möchte, sondern einfach sagt, sie braucht viel Zeit und dann muss man die auch gewähren. Aber ich finde, man muss artikulieren, was man jetzt als junge Betroffene, was

man sich vorstellt, was man glaubt. Ich glaube, man weiß ja bei der ersten Schwangerschaft vor allem sowieso nicht was auf einen zukommt, aber was man glaubt, was kommen könnte. Und als Führungskraft muss man einem signalisieren, dass man für geänderte Bedarfe offen ist.

**NN:** Änderungen gibt es immer wieder.

**BB:** Das kann man eben nicht vorhersehen.

**NN:** Haben Sie geschlechtsspezifische Unterschiede feststellen können in Punkto Vereinbarkeit? (04:20)

**BB:** Am Beginn natürlich. Die Mütter sind einfach am Beginn natürlich mehr gefordert. Die sind auch körperlich nicht immer ganz fit. Das ist auch sehr unterschiedlich. Ob es später große Unterschiede gibt, da muss ich passen, weil ich so viele männliche Mitarbeitende nicht hatte, die betroffen waren. Aber ich denke, es ist auch da die Frage, dass man frühzeitig kommuniziert, wann z.B. Erziehungsurlaub ansteht oder an welchen Tagen die Care-Zeit da ist, dass man das berücksichtigen muss. Also so gesehen, gibt es keine Unterschiede – abgesehen jetzt von diesem ersten halben Jahr oder so.

**NN:** Können wir als universitäre Anlaufstelle – das Büro der Unifrauenbeauftragte oder Familienservice – denen gut unterstützen, die Führungskräfte aber auch die Mitarbeitenden? Oder welche Unterstützung sollte von uns kommen? (05:16)

**BB:** Also ich glaube für die Mitarbeitende ist sehr wichtig, dass sie wissen, dass sie hierherkommen können und gerade vielleicht, wenn sie sich nicht sofort trauen an die Führungskraft zu wenden. Das [sie] hier erstmal durchspielen und besprechen können. Von Seite der Führungskraft würde ich die Unterstützung eher im Bereich der juristischen Seite sehen. Es ist z.B. nicht ganz einfach mit dem Lehrdeputat und ähnlichen Dingen umzugehen. Unter Umstände auch, wenn es darum geht, jetzt eine Ausfallzeit zu kompensieren. Also ich komme von der Philosophischen Fakultät, da ist das kein Problem. Da gibt es ein anderes Programm dafür. Aber das mag an anderen Fakultäten anders sein und dann muss das Büro der Unifrauenbeauftragten einspringen.

**NN:** Ja, unterstützen wir gerne. Wie gesagt, Sie haben einen sehr familienfreundlichen Führungsstil. Haben Sie eine Idee, wie Sie zu diesem Führungsstil gekommen sind, dass der familienfreundlich wurde? (06:13)

**BB:** Sicher vor allem zunächst die eigene Erfahrung. Wie das ist mit kleinen Kindern in wissenschaftlichen Betrieb zu sein. Ich hatte immer einen Vorgesetzten, der da sehr dafür Rücksicht genommen hat, und das hat bisher auch geprägt. Ich weiß ungefähr, wo die Probleme sind. Ich kann mich einfach noch sehr gut daran erinnern. Und ich habe auch sehr bewusst, als mir das als Führungskraft dann bewusst geworden ist, als ich z.B. ein Foto von meinen Kindern ins Büro gestellt, nicht weil ich ohne das Foto ausgehalten hätte, sondern um zu signalisieren: Es geht. Man kann Kinder haben und trotzdem Professorin werden. Aber sodass man hingesezt hätte und Plan gemacht [hätte], war nie der Fall. Es waren immer Einzelfallentscheidungen.

**NN:** Hat sich immer so ergeben.

**BB:** Schon reflektiert, aber nicht im Vorfeld geplant

**NN:** Welchen Vorteil, welchen Nutzen sehen Sie denn in einem familienfreundlichen Führungsstil? Also warum sollten auch andere Kolleg: innen einen familienfreundlichen Führungsstil pflegen? (07:12)

**BB:** Also aus Sicht der Führungskraft, weil man natürlich gute Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen halten muss und nicht wegen einem kurzfristigen – mehr oder minder kurzfristigen Ausfall und einer etwas schwierigen Zeit, wenn Kinder noch klein sind, verlieren sollte. Und natürlich aus der Verantwortung einer Führungskraft heraus: Man muss die jungen Leute fördern. Egal was kommt. Es ist ja nicht nur familienfreundlich, das impliziert in der Regel, dass Kinder da sind. Es kann auch ein Krankheitsfall sein.

**NN:** Sehen Sie vom wissenschaftlichen System in Bayern oder Deutschland allgemein irgendwelche Einflüsse, die ein familienfreundliches Verhalten von Führungskräften beschränken oder begünstigen? (07:56)

**BB:** Oh, das größte Problem ist natürlich das Teilzeitbefristungsgesetz, das man sich schon als Führungskraft dann überlegen muss. Wenn ich jetzt z.B. ein Projekt habe und eine Person für eine gewisse Zeit ausfällt – aus welchen Gründen auch immer. Was kann

ich da machen? Ich kann nicht beliebig Vertretungen einstellen. Das ist ein ganz großes Problem. Sondern das ist sehr rigide gehandhabt deutschlandweit. Das ist das deutsche Gesetz. Also da würde ich sagen, dass mag schon manche Führungskraft abschrecken. Zu wissen: „da wird es schwierig, da komme ich in meinem Projekt nicht weiter, weil mir einfach eine Arbeitskraft fehlt.“ Das müsste ein bisschen besser geregelt werden können.

**NN:** Gibt es denn irgendwie einen Wunsch zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie an die Politik und /oder die Universitätsleitung? (08:52)

**BB:** Ich glaube, die Universitätsleitung hat auch nicht alle Möglichkeiten. Es wäre eher die Erwartung an die Politik. Eben diese Personalgesetze familienfreundlicher in dem Sinn zu machen, dass sie flexibler werden. Ich kann nicht, weil jemand für vier Monate Elternzeit macht, gleich für ein ganzes Jahr jemanden einstellen. Es mag auch für vier Monate gehen, aber es ist schwierig.

**NN:** Möchten Sie vielleicht andere Punkte ansprechen? (09:19)

**BB:** Wir haben ja hier das Glück, dass man die Kinder schon sehr früh in die Kita oder zu den „Studikids“ geben kann.

*Hier ein paar Fakten am Rande: Studikids ist eine Betreuungseinrichtung der Universität Würzburg, in der Kinder im Alter von 2 bis 18 Monaten stundenweise betreut werden. Dieses Angebot richtet sich sowohl an Studierende als auch an wissenschaftliche Mitarbeitende. Die Betreuung der Kinder wird von einer pädagogischen Fachkraft sowie zwei pädagogischen Ergänzungskräften durchgeführt.*

**BB:** Aber es ist sicher ein Raumproblem, dass sich Eltern – ich sage bewusst Eltern – mit kleinen Kindern an der Uni aufhalten können. Auch außerhalb der Betreuungszeiten.

*Wenn wir über Familienräume sprechen, lohnt es sich, einen Blick auf die UFB-Webseite zu werfen. Dort findet man eine interaktive Karte mit allen wichtigen Servicereäumen unserer Universität, wie z.B. All-Gender-Toiletten, Still- und Wickelräume sowie Toiletten mit Periodenprodukten.*

Also da wäre sicher noch etwas zu machen. Wobei ich die Raumsituation hier kenne. Also sehr optimistisch bin ich nicht, aber da sehe ich ein Problem. Nicht nur Wickelmöglichkeiten, sondern Räume in denen man sich mit kleinem Kind aufhalten kann.

**NN:** Da sind wir auch auf jeden Fall schon am Unterstützen und Werden das auch beibehalten. Es ist ein wichtiger Punkt in jedem Fall. Dann bedanke ich mich ganz herzlich für die kostbare Zeit. (10:54)

**BB:** Ich danke Ihnen.

**NN:** und für die ehrlichen Antworten auch. Vielen Dank!

*Das war unser interessantes Gespräch mit Frau Prof. Dr. Burrichter zu den Themen familienfreundliches Führen, dem Problem mit dem Teilzeitbefristungsgesetz. 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](mailto: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 für's Einschalten – bis zum nächsten Mal!*