

#WueHearYou

Familienfreundlich führen

Der Podcast des Büros der Universitätsfrauenbeauftragten

Folge 5: Prof. Dr. Carina Lücke



*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. Carina Lücke zu Gast, die zurzeit den Lehrstuhl für Pädagogik und Intervention bei Beeinträchtigungen von Sprache und Kommunikation innehat. 2022 wurde sie als Frauenbeauftragte der Fakultät für*

Humanwissenschaften gewählt. Seit November 2025 bekleidet sie das Amt der Stellvertretenden Frauenbeauftragten. Wir freuen uns auf ihre spannenden Einblicke und wünschen allen viel Freude beim Zuhören!

Natalie Nikolaus (Büro der Universitätsfrauenbeauftragten): Wir begrüßen heute ganz herzlich Frau Professorin Dr. Carina Lücke, Lehrstuhlinhaberin des Lehrstuhls für Pädagogik und Intervention bei Beeinträchtigungen von Sprache und Kommunikation und gleichzeitig Frauenbeauftragte der Fakultät für Humanwissenschaften, in unserem UFB-Podcast von WÜkit ‚Familienfreundlich führen‘. Herzlich Willkommen, Frau Dr. Lücke. (00:58)

Prof. Dr. Carina Lücke: Vielen Dank für die nette Begrüßung. Schön, dass ich dabei sein kann.

NN: Sie wurden unserem Büro als familienfreundliche Führungskraft empfohlen und wurden reingehend gelobt. Deswegen freuen wir uns sehr, dass Sie uns für ein kurzes Interview zur Verfügung stehen, in dem Sie ein bisschen über Ihren Führungsstil erzählen

können. Können Sie uns Einblicke geben, wie Sie Ihren Mitarbeitenden die Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie erleichtern? (01:26)

CL: Also ich versuche auf so einer alltäglichen Ebene zu schauen, dass wir alles so flexibel wie möglich halten – also flexible Arbeitszeiten, flexible Arbeitsorte. Ich glaube, was in der Wissenschaft schon eigentlich sehr lange gang und gäbe ist, was Homeoffice-Zeiten und so weiter betrifft, das ist natürlich irgendwie Standard oder wenn die aktuellen Bedarfe von Personen aus dem Team dann einfach so sind, dass sie das benötigen – viel aus dem Homeoffice zu arbeiten, was nicht dauerhaft der Fall vielleicht ist, aber gerade die Lebenssituation, das erfordert. Also ich glaube, das ist vielleicht das, was mir am wichtigsten ist, zu gucken, dass jede Person im Team die Arbeit leisten kann, die sie leisten möchte, die ihren Interessen und Ressourcen entspricht, aber auch dann in den Rahmenbedingungen, wie wir das dann wirklich machen.

NN: Was ist Ihrer Meinung nach das Wichtigste in der Haltung einer Führungskraft, damit sie ein Team familienfreundlich leiten kann? (02:23)

CL: Also ich glaube tatsächlich – obwohl das so blöd klingt und man da vielleicht erstmal relativ wenig dran verändern kann – dass die Haltung vielleicht das Wichtigste ist. Es wird immer sehr deutlich an so Negativbeispielen, glaube ich. Ich habe mit einem Kollegen gesprochen – also nicht jetzt hier, so ein anderweitiger Kollege berichtete, als dann die Kollegin aus dem sehr männerdominierten Fachbereich gegangen ist, dass dann irgendjemand in der Runde meinte: ‚Super, dann können wir unsere Fakultätsratssitzung, Fachbereichssitzung, was auch immer, ja endlich wieder auf den regulären Termin, ich weiß nicht, Mittwoch, 16 bis 18 Uhr oder so etwas legen.‘ Und mein Kollege war so schockiert, weil er auch in einer aktiven Elternschaft ist. Und ich glaube, das ist für mich sehr wichtig, diese Trennung von Care-Arbeit an Frauen zu knüpfen. Also das ist wirklich etwas, was nach wie vor machen deutlich mehr Frauen auch in der Wissenschaft die Care-Arbeit im privaten Kontext. Aber diese unmittelbare Verknüpfung und ‚Wir passen uns hier den Frauen an‘ ist für mich sozusagen so ein Negativbeispiel dafür, dass es eigentlich keine familienfreundliche Ausgestaltung von Gremien oder Universitätsstrukturen insgesamt ist. Das geht nicht darum, es den Frauen hier passend zu machen, sondern eben aktive Elternschaft zu ermöglichen, die Vereinbarkeit dieses Jobs mit Aufgaben, die im Privaten zu übernehmen sind. Und ich glaube, da ist so eine

Haltung, dass das irgendwie gewollt ist und verstanden wird, dass das für die Gesellschaft und für uns als Institution eigentlich besser ist. Ich glaube, das ist das A und O. „Vielleicht mache ich was, damit irgendwie eine Person hier glücklich ist, sonst beschwert die sich wieder.“ Das ist keine Haltung von Familienfreundlichkeit und ich glaube tatsächlich, dass das irgendwie das Wichtigste ist, weil das immer wieder so in solchen Äußerungen zum Ausdruck kommt. Das ist nicht wirklich familienfreundlich.

NN: Das ist ein sehr wichtiger Punkt, alle Geschlechter mit einzubeziehen, weil es eben nicht nur um Frauen geht. Dann würde ich direkt anschließen, mit der Frage, ob Sie geschlechtsspezifische, unterschiedliche Bedarfe bei Ihren Mitarbeitenden feststellen können oder auch schon konnten, hinsichtlich der Vereinbarkeit. (04:18)

CL: Ja, also ich glaube, das Eine ist, mein Team ist sehr weiblich. Wir sind hier insgesamt 17-18 Leute am Lehrstuhl, und davon haben wir nur zwei Männer. Aber übergeordnet – also auch gerade als Frauenbeauftragte, da ich mich schon länger mit dem Thema beschäftigt [habe] – wenn ich das jetzt auch in unser Institut oder sowas insgesamt schaue, ist es schon eher diese Häufung, dass Frauen das einfach häufiger in Anspruch nehmen oder häufiger mir kommunizieren: ‚Ach ja, das ist toll, dass es das hier irgendwie gibt‘ oder woanders auch. Also dass es eher Thema ist, dass diese Notwendigkeit, das System familienfreundlich zu gestalten, auch aufplopt, sage ich mal. Ja, das ist bei vielen. Aber woher stimmt nicht? Im Kontext mit mir eben auch gerade viele Männer oder wissenschaftliche Mitarbeiter, mit denen ich darüber spreche, auch weil sie dann wissen, dass mich das vielleicht interessiert oder dass ich da insgesamt offen bin – das weiß ich nicht. Aber gerade diese aktiven Betreuungsaufgaben, also es meldet sich, niemand bei mir, der nicht [selbst] aktive Elternschaft lebt, was ja auch völlig in Ordnung ist. Wenn ich in einer Partnerschaft bin und eine Person ist hauptsächlich zuständig für die Care-Aufgaben, dann gibt es überhaupt keine Wertigkeit, dann ist es ja wunderbar. Aber die Person, die sozusagen jemand anderen im Rücken hat, die das vorwiegend macht – das sind nicht die Berührungspunkte, die ich dann habe. Aber die Personen, die selber sagen: ‚Naja, ich gehe jetzt in Elternzeit‘ oder ‚Ich bin dann und dann eben nicht für Gremien zuständig‘ da würde ich denken, ist das dann von den Personen, die aktive Elternschaft leben, eigentlich sehr gleich. Häufiger taucht das eben auf, dass es dann die Frauen sind, bei denen ich das mitbekomme. Aber es ist eher die Häufung und dann die

Inhaltlichkeit – die Bedarfe sind die gleichen. ‚Ich brauche einen Kita-Platz. Wenn wir Konferenzen im Institut oder sowas machen, haben wir Möglichkeiten, wo die Kinder gewickelt werden können, wo ich mal ein Kind in ein Seminar bringen kann? Haben wir irgendwelche Materialien, eine Spieldecke?‘ Oder auch mit Studierenden tatsächlich hier, wenn sie zur Sprechstunde kommen. Wir haben halt alles hier. Das ist natürlich auch sehr nah an meiner Forschung dran, weil ich Forschung auch mit Babys hier mache. Dann sage ich: ‚Naja, machen wir die Sprechstundetermine natürlich bei unseren Forschungsräumen, weil wir da einfach kindgerecht ausgestattet sind‘. Und das ist dann, glaube ich, eigentlich bei den Geschlechtern sehr vergleichbar. Die Themen sind dann die gleichen.

NN: Wenn Mitarbeitende auf Sie zukommen, hätten Sie vielleicht Tipps, wie sie das Thema Vereinbarkeit mit der Führungskraft angehen können? (06:27)

CL: Also erstmal würde ich denken – aber das ist vielleicht auch so meine Grundhaltung – eine offene Kommunikation, möglichst Dinge anzusprechen, Bedarfe anzusprechen. Wenn ich jetzt eine Person vor mir habe, eine Führungskraft, wo ich irgendwie schon mitbekommen habe, das ist eher schwierig oder das ist nicht so eine unterstützende Haltung gegenüber Familienfreundlichkeit oder der Vereinbarkeit von Care-Aufgaben und dem Job, dann würde ich versuchen, mich relativ gut vorzubereiten und zu überlegen: Zum Beispiel an diesen Gremien mitzuwirken oder diese Uhrzeiten oder unsere reguläre Teamsitzung, sind für mich nicht möglich oder, die vielleicht zu einer Zeit stattfindet, wo ich keine externe Betreuung für die Kinder habe, dass ich mir trotzdem Gedanken machen würde. Was kann ich wiederum als Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer tun, um trotzdem meinen Aufgaben nachzukommen? Bestimmte Terminierungen – das ist eher was, was von der Institution kommen sollte, wo man sagen kann: ‚Okay, ich würde mich wahnsinnig gerne da und da in den Gremien einbringen. Ich kann mir auch vorstellen, die Position zu übernehmen, aber ich kann zu den Zeiten nicht. Gibt es da noch Möglichkeiten? Dann würde ich mich auch gerne einbringen.‘ Und andersrum, bei vielen Dingen in der Wissenschaft sind wir unabhängig von Zeiten. Ja, es gibt Aufgaben zu erledigen – sei es Prüfungen, Abschlussarbeiten, Forschungsanträge, sei es Publikationen zu schreiben, zu sagen: ‚Ja, dann und dann würde ich gerne irgendwie eher im Homeoffice oder ich bin dann zu den Zeiten nicht erreichbar, weil ich

da eben diese Care-Arbeit übernehmen muss, aber ich kann für den Zeitraum zusagen, dass das Paper geschrieben ist.‘ Ich glaube, die Flexibilität ist das, was ich versuche zu beachten oder zu ermöglichen in meinem Team. Ich glaube, das ist auch übergeordnet das Positive, wenn man so will, am Wissenschaftssystem, dass wir arbeiten können zu sehr vielen Zeiten. Ja, das birgt natürlich auch die Gefahr der großen Ausbeutung. Na klar, wenn ich irgendwie Erwartung habe, jeder arbeitet das Wochenende durch und nachts – das kann nicht sein. Aber wenn ich mich als Nachwuchswissenschaftlerin oder so etwas dazu entscheide – doch, ich möchte diesen Weg gehen. Ich möchte dranbleiben, und das ist für mich sogar auch ein guter Fit – dann kann ich entscheiden: Ja, ich habe eher die Möglichkeit, mir zum Beispiel den Samstag für mich als Arbeitstag zu reservieren. Das ist nicht, was die ArbeitgeberInnen entscheiden sollten, aber ich kann das vielleicht entscheiden und sagen: ‚Okay, am Samstag habe ich immer eine Betreuung für mein Kind und mir ist das wichtig, ich möchte es gerne, dann setze ich mich daran und schreibe an den Papern und es macht mir Freude und ich kann meiner Karriere sozusagen da weitergehen. Dafür bin ich aber eigentlich zu den regulären Bürozeiten, wie es in meinem Arbeitsvertrag steht, vielleicht Freitag oder Donnerstag oder sowas, halt nicht erreichbar.‘ Und das ist, glaube ich, was von der Person aus kommen sollte. Also die Vorgesetzten dürfen sowas nicht vordiktieren und sagen: ‚Naja, dann musst du jetzt halt samstags arbeiten‘. Aber man kann das, von sich aus so ein bisschen ausgestalten und nutzen und da seine Nische finden und dann sagen: ‚Okay, das und das kann ich nicht, aber ich werde meine Aufgaben in dem und dem Zeitraum erfüllen.‘ Und das konkret anbieten, wie man sich das vorstellt. Das würde ich empfehlen in einem strategischen Gespräch mit jemandem, der da vielleicht skeptisch ist, so ranzugehen.

NN: Also sprich, eben auch Angebote machen seitens der Mitarbeitenden und dann quasi hoffen auf Verständnis der Führungskraft. (09:20)

CL: Ich glaube, für die Führungskraft geht es ja letzten Endes darum, dass bestimmte Dinge erledigt werden und dass man erfolgreich ist. Und wenn man das dann irgendwie gut argumentativ darstellen kann und überzeugt – ja, natürlich kann ich meinen Aufgaben nachkommen. Ich muss die oder jene Prüfung organisieren oder Klausuren korrigieren oder einen Antrag schreiben oder so etwas das kann ich dann und dann machen. Ich brauche eben diese Freiheiten von dem Wo und Wann. Ich glaube, dass das eigentlich

etwas ist, was Führungskraft zu schätzen wird. Das am Ende zählt das Produkt doch vielleicht viel mehr als andere Aspekte.

NN: Also das heißt, wenn die Führungskraft darauf eingehen kann, sich darauf einlässt, ist das für die Mitarbeitenden sehr entlastend und ein familienfreundlicher Führungsstil wird so auch sichtbar. Welche Vorteile hat der Führungsstil für die Führungskraft selbst? (10:04)

CL: Also insgesamt glaube ich schon, dass dann die Mitarbeitenden insgesamt einfach zufriedener sind, irgendwie glücklicher sind. Ich würde nicht wollen, dass jemand in meinem Team krank wird. Ich würde vor allen Dingen nicht wollen, dass irgendwie eine hochqualifizierte Person den Laden verlässt und diesen Job schmeißt und das Wissenschaftssystem im Prinzip verlässt, weil es nicht vereinbar ist. Ich glaube eigentlich, dass wir uns das nicht erlauben können, und dass man am Ende irgendwie als Team ja erfolgreich sein will – was auch immer, wie auch immer man dann erfolgreich operationalisiert wird. Das muss nicht am Eurobetrag der Drittmittel sein, doch vielleicht nicht an irgendwelchen Kennwerten, Impact-Faktoren von Publikationen, aber wie auch immer man sich als Team definiert, was ein gemeinsamer Erfolg wäre. Ich glaube, das kann man besser erreichen, wenn es den Teammitgliedern einfach gut geht. Und das geht natürlich weit über diesen Aspekt der Familienfreundlichkeit hinaus. Also ich glaube, diese Dimensionen, wie Flexibilität, aber auch erreichbar sein, ansprechbar sein, sich wirklich für die Teammitglieder interessieren – ‚Was ist gerade bei euch los? Wo drückt der Schuh?‘ – Ich glaube, das macht schon viel aus, dass die Leute im Team fürs Team arbeiten, miteinander arbeiten, dass es irgendwie was Gemeinschaftliches (gibt) und über die konkrete Arbeit hinausgeht. Also ich glaube, das ist was Freude am Job macht und was irgendwie auch so ein Team dann erfolgreich sein lassen kann. Von daher denke ich, hat das eigentlich nur Vorteile, wenn man versucht, es so zu gestalten.

NN: Viele sind sich bewusst, dass ein familienfreundlicher Führungsstil von sehr großem Nutzen eigentlich für alle Seiten ist. Haben Sie vielleicht Tipps für Personen, die noch nicht so familienfreundlich agieren, oder die neu als Führungskraft agieren, wie man diesen familienfreundlichen Führungsstil so ein bisschen sich aneignen kann? (11:39)

CL: Also ich glaube, bei vielen Personen wird das sicherlich auch gar nicht so eine Böswilligkeit oder sowas da sein, aktiv etwas verhindern zu wollen. Sondern vielleicht aufgrund eigener biografischer Erlebnisse, dass man selbst nicht in einer aktiven Elternchaft ist. Sondern entweder jemand hatte, der einem den Rücken freigehalten hat, oder vielleicht einfach keine Kinder hat, sich vielleicht auch sogar bewusst dazu entschieden hat. Auch das, weiß ich, ist vor viele Jahren ein Thema vor allem für viele Frauen in der Vergangenheit, zu sagen: ‚Entweder mache ich diese Herausforderung – wissenschaftliche Karriere, die schon unabhängig von allen Care-Aufgaben herausfordernd genug ist – vielleicht auch diese bewusste Entscheidung getroffen hat. Ich glaube, dass es viele auch einfach durch ihre eigene Biografie geprägt sind, so wie ich auch durch meine Biografie geprägt bin, warum ich bestimmte Dinge tue, wie ich sie handhabe. Und ich glaube, da so einen Schritt zurückzugehen und – ich würde da niemandem eigentlich Böswilligkeit unterstellen, sondern eher so diese Idee: ‚Ich habe gar keine Vorstellung, wie das laufen können soll. Ich habe gar keine Idee, wie wir unsere Aufgaben erfüllen sollten, wenn die Personen nicht immer da sind.‘ Vielleicht (haben wir) auch durch Corona jetzt doch mehr Ideen dazu, dass das doch funktioniert – aber manches auch nicht. Also natürlich ist das schon etwas anderes. Wir sind ja auch ein sehr Präsenzteam und die Leute, die einfach viel im Büro sind, da ist ein schnellerer und kürzerer Austausch da. Das ist gar keine Frage, weil man schnell zwischen Tür und Angel, da passieren Dinge, da ist man viel näher dran und ich glaube, deswegen, diese Idee mal zuzulassen und da vielleicht dann auch mit engagierten Mitarbeitenden die Erfahrung zu machen – Ja, das geht auch. Da sind engagierte Leute und die können das auch aus der Distanz und die bringen sich dann ein. Wir haben eine Idee, wie die sich einbringen, auch wenn sie nicht jeden Tag hier sind, aber wir haben vielleicht Tage, dass man sich mindestens ein-, zweimal die Woche wirklich sieht und diese Verbundenheit auch zueinander nicht verliert. Also ich würde allen ermutigen wollen, wenn es vielleicht an der Vorstellung mangelt, dass das klappen kann, gemeinsam zu überlegen: Wie kann das klappen und dann achtet man was, wo man sich auch festhalten kann, das auszuprobieren. Ja, wirklich ausprobieren. Freiheiten geben. Ich kann das nur empfehlen.

NN: Gibt es Punkte, wie wir – also quasi verschiedene universitäre Anlaufstellen wie unser Büro, oder auch hinsichtlich Personalabteilung, Familienservice – wie können wir unterstützen? Was können wir tun? (13:49)

CL: Ja, also auch das ist super wichtig, weil natürlich neben so Zertifikaten und ‚familiengerechte Hochschule‘ ist wirklich, glaube ich, vor allen Dingen darauf ankommt, was man so im Alltäglichen erlebt und so. Ich glaube, dass gerade solche Anlaufstellen wie das Büro der Universitätsfrauenbeauftragten sind tatsächlich super, weil es immer erstmal die Möglichkeit gibt, sich an jemanden zu wenden und da jemand ein offenes Ohr hat. Und wenn das auch vielleicht für diese konkrete Fragestellung doch nicht die richtigen Ansprechpersonen sind, aber immer geguckt wird: ‚Wie geht es halt weiter? Wo kann man hin verweisen? Was wäre jetzt der nächste Schritt?‘ Ich glaube, das ist total hilfreich – Personen zu haben, an die man sich immer wenden kann und man wird nicht schräg angeguckt. Das ist erstmal das sehr Wichtige, was gerade auch so spezifische Einrichtungen leisten können. Fast noch wichtiger für dieses alltägliche Empfinden ist, wirklich Strukturen zu schaffen, die nicht mehr in Frage gestellt werden, also sei es so bestimmte Gremienzeiten. Das ist immer wieder natürlich ein Diskussionspunkt. Auch da wird man es nicht immer allen recht machen können. Aber ich glaube, da hat sich schon auch viel, viel getan. Aber auch gerade, wie Sie es schon sagen, zum Beispiel in der Verwaltung, was Personalreferat oder so etwas betrifft. Auch so Auskunftsfreudigkeit zu, weiß ich nicht. ‚Ich habe mein zweites Kind bekommen. Wie wirkt sich das jetzt auf meine Anstellungszeiten an der Universität aus? Was das Wissenschaftszeitvertragsgesetz betrifft? Wie lange kann ich noch hier tätig sein, bevor ich eine unbefristete Stelle bräuchte?‘ Ich glaube, sowas ist wichtig, dass man da schnelle und gute Informationen bekommt. Verlässlichkeit, eine Auskunftsfreudigkeit – wieder bei mir auch geprägt durch eher schlechte Informationen. Also dass ich einfach weiß, dass MitarbeiterInnen keine Auskunft auf die Frage erhalten haben, wie lange sie noch an einer Uni angestellt sein dürfen mit Berechnung Kinderzeiten und ob sie schon mal als wissenschaftliche Hilfskraft tätig waren und so weiter. Das ist nicht ganz trivial – und einfach keine Auskunft bekommen haben, sondern nur die vorgesetzte Person diese Auskunft erhalten hat. Also, ich denke, das ist einfach nicht gut. Natürlich entscheide ich, die vorgesetzte Person, darüber, ob und wann noch Arbeitsverträge vielleicht

geschlossen werden. Aber die rechtlichen Grundlagen: ‚Welche Rechte habe ich?‘ Auch Professoren diskutieren das immer wieder: ‚Wenn ich Beamtin bin, habe ich das Recht, meine Arbeitszeit zu reduzieren, wenn ich da Care-Arbeit leisten will.‘ Da steht natürlich keine Ausschreibung für eine Professur zum Beispiel drin, aber es ist einfach geltendes Gesetz in Deutschland und das würde ich mir einfach von so einer Institution wünschen, dass man über solche Möglichkeiten auch wirklich transparent informiert (wird) und nicht denkt: ‚Oh nein, dann haben wir wieder das Problem, dass jemand in Teilzeit geht und diese Professur muss dann durch irgendjemanden halt vertreten werden.‘ Sondern wirklich denkt: ‚Ja, das ist eine Möglichkeit, ist doch toll, wenn Sie da sind, dann lassen wir ein Jahr jemanden vielleicht Teilzeit mit vertreten und toll, dass wir Sie gewinnen konnten.‘ Also ich glaube, das ist etwas, was so eine Institution sehr prägen kann oder für die Mitarbeitenden prägend sein kann, um Vereinbarkeit wirklich zu leben.

NN: Wie sehen Sie dann so vom wissenschaftlichen System in Bayern, Deutschland? Wie wirkt das auf Ihren Führungsstil in Richtung Familienfreundlichkeit? Ermöglicht das vieles das System oder beschränkt das eher? Und vielleicht gibt es konkrete Beispiele für das eine oder andere. (16:46)

CL: Also ich würde denken, insgesamt ist unser Wissenschaftssystem nicht so wahnsinnig menschenfreundlich. Wir haben viele Punkte in dem System, wo ich so denke, auch große Diskussion bei uns an der Universität ja in Richtung Machtmissbrauch, also dass wir eine Stellschraube haben, die in vielen anderen Systemen auch, wo Leute ausgenutzt werden könnten, weil viele Abhängigkeiten gegeben sind, und das wirkt sich dann natürlich unmittelbar mit rein. Wenn ich jetzt irgendwie den Anspruch habe für mich, ich möchte gerne meine Care-Arbeit und meinen Job miteinander verbinden oder vereinbaren, dann bin ich irgendwie wieder abhängig in diesen Bedarfen quasi von der vorgesetzten Person. Das ist insofern, wie viele andere Sollbruchstellen, also ich glaube, ich muss mich gar nicht weiter groß ausführen, wie sehr DoktorandInnen potenziell schlecht behandelt und ausgenommen werden können mit ihrer Lebens- und Arbeitszeit. Das geht in die gleiche Richtung. Das heißt, das ist systemisch was, wo man darauf achten muss, wo man das immer wieder in Frage stellen muss, schauen muss, Strukturen zu schaffen durch verschiedene Anlaufstellen, wie das Universitätsfrauenbüro, aber auch die Frauenbeauftragten in den Fakultäten, die nicht

nur für Frauen zuständig sind, an dem Punkt auch gerne nochmal drauf hingewiesen. Strukturen, aber auch so das Miteinander. Ich glaube, wenn man ein gutes Klima hat, sei es, Kollegs für Doktorandinnen oder Postdoktorandinnen, wo die auch nochmal unabhängig von ihrem Lehrstuhlteam oder Organisationseinheit eine andere Austauschplattform haben, auch sowas schützt, glaube ich. Also, dass man da Anlaufstellen und andere Verbindungen hat, wo man sich austauschen kann. Ich glaube, das ist ein wichtiger Punkt, um das möglichst gut laufen zu lassen. Der hohe Druck ist einfach schwierig. Wir haben bestimmte Anstellungszeiten, der hohe Befristungsdruck auf dem wissenschaftlichen Mittelbau. Wir haben im Vergleich zu anderen Ländern einfach viel, viel, viel weniger unbefristete Menschen im Mittelbau. Ja, das ist insgesamt ein Riesendruck auf dem System, was alles eher negativ ist. Ich glaube, was positiv ist, wenn man das denn dann leben kann, ist wirklich diese Flexibilität. Also, ich habe nun auch zwei Kinder und leite diesen Lehrstuhl, zwei Studiengänge. Und ich glaube, das wäre halt nicht möglich, wenn ich nicht die Freiheiten hätte, zu bestimmten Zeiten kommen und gehen zu können. Ich bin ein Nachtmensch, und ich kann dann einfach auch mich nachts in Ruhe hinsetzen, mein Paper schreiben oder meinen Drittmittelantrag schreiben. Das ermöglicht mir dieser Job. Wenn ich jetzt irgendwo in Präsenz sein müsste, in irgendeinem anderen Arbeitsbereich, dann muss ich für bestimmte Aufgaben einfach, kann ich nicht gehen oder muss dann in Präsenz sein. Natürlich gehe ich nicht aus meiner Lehre oder nur ganz, ganz in der allerhöchsten Ausnahmesituation. Aber abgesehen von der Lehre ist doch alles auch ein bisschen verschiebbar oder mündlichen Prüfungen oder sowas natürlich. Und ich glaube, diese Flexibilität kann man wirklich nutzen, um das zumindest handelbar zu gestalten. Also, da bin ich der absoluten Überzeugung.

NN: Ja, das hört sich doch ganz positiv an. Ich denke, Flexibilität – Sie haben es auch schon öfter erwähnt – ist ein großer Schlüssel, der viel ermöglichen kann. Sie hatten jetzt auch schon mal andere Länder oder vielleicht auch andere Hochschulen angedeutet. Sie waren auch an anderen Hochschulen, Universitäten. Haben Sie vielleicht ein Best-Practice-Beispiel im Kopf, wie vereinbar und vorbildlich ermöglicht wird? (19:50)

CL: Auf der kleinen Ebene, also innerhalb der Teams (ist) einfach die Thematisierung, dass das ein Thema ist, das irgendwie alle angeht und einfach das Glück gehabt, in

meiner eigenen wissenschaftlichen Sozialisation mit vielen Frauen auch an der Stelle zusammengearbeitet zu haben, die eben auch aktive Elternschaft haben, die auch verantwortlich für ihre Kinder waren. Ich bin das auch – mit meinem Mann zusammen. Ich glaube, das ist super wichtig, was es irgendwie leicht macht, weil es so eine Selbstverständlichkeit gibt. Und das kann in einer Organisation sein, aber ich glaube, es lebt dann eher auf der kleineren Ebene durch die Personen, mit denen man in direktem Kontakt ist. Auf einer übergeordneten Ebene, wie Universitätsleitung oder Fakultäten oder so etwas, ist das, glaube ich, immer wieder transparent zu sagen: es ist einfach völlig klar, Gremiensitzungen haben bitte nur dann stattzufinden. Also klare Richtlinien reinzugeben, dass darüber einfach gar nicht diskutiert werden muss. Ich glaube, das ist der wichtigste Punkt. Ansonsten was so eine Institution tun kann und was wir, glaube ich, auch gerade hier in Bayern vielleicht noch erweitern können, ist natürlich die Frage der Kinderbetreuung. Das ist vielerorts ein großes Thema. Das ist wahnsinnig schwierig. Auch da (gibt es) Fachkräftemangel – das zieht weite Kreise. Aber ich glaube, das ist so ein bisschen der Punkt. Kaum jemand, der für seine Kinder irgendwie zuständig ist, hat ein Problem, wenn man eine sehr solide und gute Kinderbetreuung hat. Das Problem ist eher, die Kinderbetreuung fällt aus, weil Erzieherinnen krank sind, weil da Mangel besteht und man dann kurzfristig eingreifen muss. Na klar sind die eigenen Kinder auch immer krank und dann selbstverständlich möchte man sich um die Kinder kümmern. Aber das größte Problem ist eigentlich, dass eine Kita begrenzte Öffnungszeiten hat, ausfällt und dass man dann flexibel kümmern muss. Ansonsten ist alles planbar. Und ich glaube, das ist etwas, was eine Institution noch besser leisten kann. Ich weiß aber, wie schwierig das ist. Also zu gucken – das im Prinzip wäre mein Anspruch, wäre meine Hoffnung – dass jede wissenschaftliche Mitarbeiterin und jeder wissenschaftliche Mitarbeiter einen Kita-Platz für sein Kind an der Institution hat. Das würde, glaube ich, ganz vieles erleichtern.

NN: Ja, das Gefühl haben wir auch in unseren Gesprächen. Das ist auf jeden Fall bei uns auch sehr wichtig, dass wir die Kinderbetreuung unterstützen, dass die funktioniert. Gibt es dann vielleicht noch mehr Wünsche an die Universitätsleitung oder an die Politik? Wenn Sie Wünsche frei hätten, was würden Sie sich wünschen? (22:02)

CL: Ich glaube, dass zur Universitätsleitung schon die Punkte (gehören), die wir gerade auch aufgeführt haben. Politisch geht das in die gleiche Richtung natürlich, was die

Kinderbetreuung betrifft und auch diese Selbstverständlichkeit. Aber dann ist das, glaube ich, eher etwas Größeres, Gesellschaftliches. Da ist es zum Beispiel auch sowas, was sich durch Politik verändern kann. Wenn ich mir mal so überlege, in skandinavischen Ländern ist es so ein bisschen verpönt, wenn die Väter nicht auch in Elternzeit gehen. Und das ist dann so ein gesellschaftlicher Wandel. Das würde ich sagen, ist bei uns nicht der Fall. Viel mehr Väter als noch vor einigen Jahren gehen in Elternzeit. Wobei die Statistiken relativ klar immer wieder zeigen, ganz häufig diese doppelten Monate, die – wenn wir in diesen heterosexuellen Beziehungen sind – Mutter und Vater in dem Fall, dann parallel die Monate haben. In den befreundeten Familien, wo ich eher gleichgeschlechtliche Eltern habe, sehe ich dann häufig, dass es doch etwas kreativer aufgeteilt wird, was ich ganz spannend finde – eher diese Elternzeiten nochmal anders verteilt werden. Und das ist dann vielleicht so diese Erwartungshaltung gar nicht so gegeben. Also wir haben immer noch gesellschaftlich diese hohe Erwartungshaltung: die Mutter in dem Fall ist irgendwie zuständig. Es ist ganz klar, dass die sich irgendwie kümmert. Und alles, was die Väter machen, ist dann super und ‚on top‘ oder ‚Ach toll, dass du das machst.‘ Diese Erwartungshaltung hat man an gleichgeschlechtliche Partnerschaften nicht so. Das ist dann ganz spannend. ‚Aber wie macht ihr das denn?‘ Da ist es plötzlich offen, wie das ausgestaltet wird. Und das ist, glaube ich, so ein langwieriger Prozess – also eine offene Haltung. Man muss sich kümmern und man will sich ja auch kümmern. (Eine Haltung), die sich da hoffentlich irgendwie verändert. Also in diese Richtung wären eher meine Wünsche, was man aber, glaube ich, nicht so von heute auf morgen umsetzen kann. Aber es sind so Kleinigkeiten. Immer wieder, wenn ich auf Konferenzen bin oder mit Kollegen auch in der Vergangenheit. Nach dem ersten Kind bin ich direkt nach Mutterschutz wieder arbeiten gegangen und habe mich mit einem Kollegen in der Fakultät getroffen. Und dann so: ‚Ach, ich habe gehört, ihr habt Nachwuchs bekommen. Wir ja auch, zweites oder drittes Kind oder so. Meine Frau ist jetzt natürlich erst mal zu Hause.‘ Und ich stehe da. Mein Kind ist, keine Ahnung, drei - vier Monate alt. Und ich bin halt einfach in Teilzeit da. Und wir haben das gleichberechtigt aufgeteilt. Dass ich so denke: ‚Ach ja, super.‘ Und dieses ‚natürlich‘ – das passiert so viel in einem selber. Das ist natürlich das, was eine Mutter tut. Und es ist immer wieder was, was dann so mitschwingt. Mein Mann hat natürlich andersrum die Erfahrung gemacht. ‚Naja, wieso, wie kommst du denn nicht zu der Konferenz? Ja, deine Frau kann sich doch

ums Kind kümmern oder so.' Das sind dann doch solche Aspekte, die da kommen, oder auch natürlich den Männern oder den Vätern unterstellt wird. Die können sich nicht adäquat ums Kind kümmern. Ja, also wenn du ein Baby damals durch die Gegend gelaufen bist: dann ,wo ist denn die Mutter? Ganz offensichtlich braucht ja dieses Kind seine Mutter.' Und das ist natürlich schon irgendwie was, wo ich so denke, da müsste sich eher was dran ändern. Und das kann man nicht so ohne Weiteres politisch oder durch Maßnahmen streuen. Aber ich glaube, sowas wie flexible Nutzung von Elternzeiten, vielleicht nicht so sehr eine Belohnung für dieses parallele Nehmen der Elternzeit, sondern man kann sich einfach diese Monate ganz flexibel aufteilen und so weiter. Verschiedene politische Maßnahmen, die dann schon dabei helfen können, dass beide Elternteile sich vielleicht da aktiv einbringen müssen, helfen dann schon, sowas langsam zu verändern. Auch Vorbilder, Leute, die aktive Elternschaft leben und im System sind, sind hilfreich und immer wieder sagen: ,Warum jetzt genau ist das natürlich, dass die Mutter zu Hause bleibt? Wann nimmst du deine Elternzeit?' ~~Also das ist natürlich,~~ man macht sich da nicht – wer weiß – irgendwie beliebt, aber mit so einem kleinen Augenzwinkern den Leuten nochmal so einen Spiegel vorhalten. Zumindest ich kann mir das nicht nehmen lassen zu tun.

NN: Das ist ein großer Wunsch, ein schöner Wunsch und ich glaube, wir können alle dazu beitragen, wie Sie auch schon erwähnt haben, dass in die Richtung vielleicht schon auch etwas passiert. (25:44)

CL: Wir werden sehen

NN: Gibt es noch Punkte, die Sie gerne ansprechen würden? (25:49)

CL: Nee, ich glaube, den größten Wunsch habe ich, glaube ich, schon geäußert. Diese, für mich wirklich Trennung der Care-Arbeit von den Geschlechtern. Ich glaube, das würde ich mir wünschen. Zum einen, damit einfach auch Väter besser im System gesehen werden, sich nicht noch blöder vielleicht vorkommen als die Frauen, zu sagen: ,Ich würde aber gerne' und eher dafür kämpfen müssen, dass man das bei ihnen auch im Blick hat. Und andersrum, glaube ich, auch so ein bisschen, (dass man) diese wissenschaftliche Karriereförderung bei Frauen sieht, unabhängig von dieser Thematik, ob sie Kinder bekommen oder nicht. Das sollte erstmal davon losgelöst sein, denke ich.

Wir sollten familienfreundlich sein. Das betrifft alle Personen, die in Elternschaft sind und sich da auch einbringen können. Und ich habe auch einige Kollegen, die sagen: ‘Mensch, ich hätte mich viel, viel lieber mehr um meine Kinder damals gekümmert, habe den Zeitpunkt verpasst.’ Und das, finde ich, ist doch irgendwie kein gutes Zeugnis für uns als Gesellschaft. Und gleichzeitig aber auch Frauen gar nicht so diesen Druck immer zu geben: ‘Oh, vielleicht wirst du Kinder bekommen, vielleicht auch nicht.’ Also erstmal geht es darum, Karriereentwicklung und wissenschaftliche Karriereziele zu verfolgen. Und auch Personen im System sind, die keine Kinder haben, aus welchen Gründen auch immer. Sie dürfen nicht irgendwie sozusagen alles ausfüllen (müssen) oder die Erwartungshaltung auch an diese Person nicht zu haben: ‘Naja, wir haben aber Personen mit Care-Arbeit im Team. Das heißt, liebe andere, ihr müsst von 8 bis 16 Uhr zur Verfügung stehen.’ Das kann auch nicht sein. Auch da gibt es Bedarfe und Ressourcen und persönliche Bedingungen, die beachtet werden sollten. Ich würde da irgendwie mal gucken, dass es den Leuten irgendwie gut geht. Und dann ist es eigentlich nur ein Aspekt unter ganz vielen, ein freundliches, ein wohlwollendes Arbeitsumfeld zu schaffen.

NN: Dann bedanke ich mich ganz herzlich nochmal für Ihre Zeit und das Teilen Ihres Führungsstils, welche Möglichkeiten es gibt. Und auch für die Anregungen, die wir und auch andere mitnehmen können. (27:34)

Das war unser faszinierendes Gespräch mit Frau Prof. Dr. Lüke über die Notwendigkeit von Flexibilität bei der Arbeit sowie die Trennung von Care-Arbeit vom Geschlecht. Für weitere Informationen rund um das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf lohnt sich ein 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 für's Einschalten – bis zum nächsten Mal!