

Familienfreundlich führen

Der Podcast des Büros der Universitätsfrauenbeauftragten

Folge 2: Prof. Dr. Helga Stopper

*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 Professor Doktor Helga Stopper zu Gast, die zurzeit die Rolle der Universitätsfrauenbeauftragten innehat. Zudem leitet sie eine Arbeitsgruppe am Institut für Pharmakologie und Toxikologie mit dem Fokus auf genetische Toxikologie. Als Universitätsfrauenbeauftragte hat sie ein besonders großes Interesse an Thema*



Gleichstellung und der Auseinandersetzung mit Familienfreundlichkeit. Frau Prof. Dr. Stopper engagiert sich außerdem dafür weitere Diversitätsprojekte ins universitäre Leben einzubringen. Wir freuen uns auf ihre spannenden Einblicke und wünschen allen viel Freude beim Zuhören!

Natalie Nikolaus (Büro der Universitätsfrauenbeauftragten): Wir begrüßen ganz herzlich Professorin Dr. Helga Stopper bei uns im Interview und sie ist auch die aktuelle Universitätsfrauenbeauftragte und hat sich für uns zur Verfügung gestellt für ein Interview, in dem es geht um familienfreundliches Führen. Herzlich willkommen bei unserem Podcast-Interview. (01:12)

Prof. Dr. Helga Stopper: Ja, vielen Dank. Ich freue mich, dass ich bei der Serie mitmachen kann.

NN: Dann würden wir gleich starten. Sie wurden uns empfohlen als familienfreundliche Führungskraft und können Sie uns vielleicht ein paar Einblicke geben, wie Sie Ihren Mitarbeitenden die Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie erleichtern? (01:29)

HS: Ja, sehr gerne. Also es geht hier um meine Arbeit in der Toxikologie im Institut. Wir arbeiten dort wissenschaftlich und zwar laborexperimentell. Das heißt, Homeoffice ist dort nur sehr bedingt möglich. Die Mitarbeitenden, die können aber ihre Arbeiten flexibel und selbstständig planen und damit können sie auch mal wichtige Termine, wo Kinder irgendwelche besonderen Ereignisse haben, freiräumen. Wir haben aber, muss ich sagen, bei uns im Institut auch keine Patienten- und Patientinnenverantwortung und das erlaubt uns natürlich eine große Flexibilität.

NN: Ja, es gehört ja eine gewisse Haltung dazu, um einen familienfreundlichen Führungsstil zu entwickeln. Was meinen Sie, ist das Wichtigste in der Haltung? (02:07)

HS: Ich glaube, das Wichtigste ist wirklich einfach eine positive Einstellung dafür, dass WissenschaftlerInnen auch Familie haben oder gründen möchten. Also nicht nur vordergründige Gratulation, sondern eine echte Akzeptanz als etwas Gutes.

NN: Also das heißt, auf den Menschen eingehen auch immer.

HS: Ja, natürlich. Und jetzt einfach wirklich ehrlich meinen, dass das etwas Schönes ist, wenn hier eine Familie gegründet wird und dass das auch nichts Nachteiliges fürs Arbeitsumfeld bedeutet, sondern eine Bereicherung darstellt.

NN: Es gibt eben Mitarbeitende mit Familie, was sie ja auch sehr begrüßen, wenn sie in ihrem Team sind, wie wir gerade gehört haben. Aber es gibt auch Mitarbeitende, die haben vielleicht keine Familie. Da gibt es eventuell Herausforderungen im Team auch, dass damit alles gut läuft. Was ist Ihrer Meinung nach denn die größte Herausforderung, die Interessen aller Mitarbeitenden unter einen Hut zu bringen? (02:59)

HS: Ja, also im Moment habe ich tatsächlich keinen solchen Fall, keine solchen Probleme. Aber das kann natürlich schon mal auftreten, weil es gibt Arbeitsstellen oder Tätigkeiten, wo auch mal am Wochenende was gemacht werden muss, wo die Versuchsabläufe das erfordern, dass auch am Wochenende oder abends irgendwie Zeiträume abgedeckt werden müssen. Und wenn man davon dann eine Personengruppe

ausnimmt, dann müssen die anderen das mit abdecken. Und das kann natürlich auch mal unfair erscheinen oder vielleicht auch sein. Und ich kann nur sagen, da muss man einfach Einzelfalllösungen suchen, muss sich mit dem Team hinsetzen und muss darüber reden, wie hier eine gute Lösung für alle gefunden werden kann.

NN: Also der Austausch untereinander ist sehr wichtig. Und apropos Austausch. Oft haben die jungen WissenschaftlerInnen gewisse Hemmnisse auf die Führungskraft zuzugehen, wenn es um familienrelevante Themen geht. Was würden Sie denn den WissenschaftlerInnen empfehlen, wie sie auf die Führungskraft zugehen können oder sollen, wie sie das artikulieren sollen? (04:00)

HS: Ich würde empfehlen, klare Informationen an die Führungskraft, wie man sich die Zukunft vorstellt. Das heißt, ich würde empfehlen, wenn es akut ist, das Gespräch zu suchen, aber wirklich erst, wenn es akut ist. Vorher geht es ja niemandem was an, was man plant und denkt. Aber dann das Gespräch mit der Führungskraft suchen und dann darauf eingehen, wie stellt man sich das vor. Also wie lange möchte man komplett weg sein? Wäre vielleicht Teilzeit denkbar? Wie plant man Kontakt zu halten? Ist zum Beispiel der Besuch von Gruppenseminaren möglich, von Arbeitsgruppenseminaren möglich, zum Kontakthalten? Mit dieser Offenheit und mit einem solchen Gespräch kann man auch der Führungskraft die Chance geben, so zu planen, wie es für das ganze Team und auch die Zukunft dieser betroffenen Person am besten ist.

NN: Würden Sie da vielleicht geschlechtsspezifische Unterschiede sehen, das heißt in Herangehensweise, oder haben Sie Erfahrungen gemacht hinsichtlich der Bedarfe? Sind die geschlechtsspezifisch unterschiedlich? (04:55)

HS: Also Erfahrungen habe ich eigentlich noch nicht allzu viel in diese Richtung gemacht, das kann ich nicht sagen. Aber es sollte eigentlich keine geschlechtsspezifischen Unterschiede geben. Die Verteilung der Verantwortung für die Care-Arbeit, die sollte auf beide Geschlechter gleichmäßig verteilt sein. Und das ist auch, finde ich, ein enorm wichtiger Faktor, um endlich irgendwann mal bei einer echten Gleichstellung anzukommen. Aber dennoch, in der Realität und im Moment sind die Mütter oft immer noch diejenigen, die ran müssen, wenn es eng wird. Das Kind ist krank, beide Eltern haben Termine, wer bleibt zu Hause oder sagt seinen Termin ab? Okay, also im Labor, da

gibt es noch einen Unterschied bezüglich der Sicherheit während der Schwangerschaft und während des Mutterschutzes und der Stillzeiten. Das betrifft eben nun mal wirklich nur die Mütter und nicht die Väter. Aber das kann man häufig auch ganz gut lösen, ohne dass die werdende Mutter ihre Arbeit komplett unterbrechen muss. Und auch in dem Fall ist es eben wichtig, dass in dieser Phase die Einschränkungen für die werdende Mutter als gemeinsame Verantwortung beider Eltern beziehungsweise von Frauen und Männern im Team auch begriffen wird. Es ist ja auch so, die Männer, die wollen heutzutage ja auch mehr teilhaben an der Familie. Und das muss man ihnen die Gelegenheit auch geben, das Umfeld schaffen, dass das auch möglich ist, dass sie gleichermaßen Verantwortung übernehmen. Und diese alte Vorstellung, man würde als Mutter oder auch als Vater nicht mehr so produktiv sein oder keine Karriere mehr machen wollen oder können, das muss man wirklich jetzt mal ad acta legen.

NN: Also das hört sich sehr schön gleichberechtigt an, in die Richtung geht es. Auch von den Bedarfen her, von den jüngeren WissenschaftlerInnen oder jüngeren Personen auch hier, das bekommen wir auch mit im Büro der Unifrauenbeauftragten. Wir haben jetzt gehört, sie unterstützen auf jeden Fall, wenn es zu familienbedingten Ansprüchen kommt oder Bedarfen kommt. Wie können denn andere Anlaufstellen an der Uni, entweder Sie oder eben die betroffenen Personen selbst unterstützen? Was würden Sie sich wünschen, was sollte kommen? (06:50)

HS: Ja, was es bei uns schon ganz gut gibt, das sind Angebote für Kinderversorgung, auch in Ferienzeiten und möglichst flexible Angebote. Da muss man halt immer wieder gucken, kann man die Angebote noch verbessern oder noch flexibler gestalten. Aber da sind wir an unserer Uni ja schon recht gut aufgestellt. Vielleicht kann man noch sagen, was auch aus der eigenen Erfahrung auch durchaus was ganz wichtig ist, das sind solche Familienzimmer. Also Zimmer, wo die Möglichkeit besteht, dass man Kinder, wo früh der Kindergarten anruft und sagt, das Kind ist aber doch irgendwie verschnupft und muss abgeholt werden, dass man da das Kind mit hinbringen kann, wenn man im Moment keine andere Möglichkeit hat. Und dann trotzdem am Arbeitsplatz vielleicht noch gewisse Dinge erledigen kann, obwohl man das Kind mit hinbringen muss, mal ganz akut. Also das ist sicher auch eine große Hilfe. Ansonsten kann man vielleicht noch sagen, Unterstützung für Fälle, wo die Arbeitsstelle vielleicht doch Probleme sieht und kein so

familienfreundliches Verhalten zeigt, dass man da vielleicht mit Unterstützung eben aus unserem Büro der Universitätsfrauenbeauftragten mit den betreffenden Beteiligten redet und vielleicht doch zu einer guten Lösung kommt. Das wäre vielleicht noch so was, wo man sagen kann, wir können da noch Unterstützung anbieten. Und natürlich Netzwerke, ganz wichtig. Der Hinweis auf Netzwerke und Role Models, damit sich die betroffenen Personen nicht alleine fühlen. Das ist auch ganz wichtig, glaube ich, in dieser Situation, in dieser Zeitphase.

NN: Da wollen wir auf jeden Fall auch mehr machen und kommt hoffentlich auch mehr Angebot dann direkt an, auch bei den Betroffenen selbst. Es ist auch hier jetzt wieder gut herauszuhören, dass Ihr Führungsstil sehr familienfreundlich ist. Können Sie sich erklären, wie hat sich denn Ihr Führungsstil so entwickelt? (08:30)

HS: Das ist ganz einfach zu sagen. Eigene Erfahrung. Das war einfach, als meine eigenen Kinder klein waren und man das dann eben am eigenen Leib verspürt und erfährt, wie das so ist. Und ich muss sagen, ich habe damals ein relativ positives, obwohl es schon eine ganze Weile her ist, familienfreundliches Umfeld erlebt und bin da sehr dankbar dafür. Und das hat mich eben bestärkt darin, das auch für andere junge Eltern so zur Verfügung zu stellen, soweit es in meiner Macht steht.

NN: Warum würden Sie denn anderen Führungskräften empfehlen, familienfreundlich zu agieren? Sehen Sie Vorteile oder welche Vorteile vielleicht? (09:04)

HS: Naja, das ist einfach das einzig Richtige. Das muss man eigentlich gar nicht diskutieren. Aber abgesehen davon ist die Konkurrenz um Fachkräfte auch in der Wissenschaft angekommen. Es haben schon vielfach die Menschen Schwierigkeiten, Stellen adäquat zu besetzen. Und dann kann man einfach auf niemanden verzichten, nur aus solchen Gründen, die gar keine sein sollten.

NN: Gibt es denn irgendwie vom wissenschaftlichen System in Bayern oder in Deutschland Vorgaben oder Maßnahmen, die familienfreundliches Verhalten eher begünstigt oder vielleicht auch einschränkend wirken? (09:36)

HS: Ja, also grundsätzlich sind die vielen befristeten Verträge natürlich ein Problem. Aber auch die W-Besoldung und die damit einhergehende, vielleicht meistens auch nur

gefühlte Notwendigkeit von Rufabwende Verhandlungen, das sind alles sehr familienfeindliche Instrumente. Weil exzellent ausgebildete Menschen noch in einem Alter von Mitte 40 mit einer jungen Familie beweisen müssen, dass sie gut genug sind, um eine Vertragsverlängerung zu bekommen. Die jungen Familien müssen permanent damit rechnen, dass sie ihr Lebensumfeld nochmal wechseln müssen. Es ist leider immer noch so, dass ich immer wieder höre als Universitätsfrauenbeauftragte, dass junge Wissenschaftlerinnen ihre Schwangerschaft verbergen, solange es irgendwie geht in diesem Kontext, weil sie Angst haben um ihre Zukunft. Und all diese Umstände, die können massive Existenzängste hervorrufen und es führt mitunter dazu, dass die Familiengründung aufgeschoben wird oder ganz darauf verzichtet wird. Und zwar leider vor allem bei Frauen. Es sind wesentlich mehr weibliche Professoren kinderlos als männliche. Aber leider können die Führungskräfte dazu häufig beim besten Willen nicht unmittelbar was tun, weil sie nicht die Möglichkeit haben, bessere Bedingungen anzubieten.

NN: Also, Sie erleben es eher auch beschränkend, sage ich jetzt mal, vom System her. Gibt es denn aber vielleicht trotzdem eine Best-Practice-Hochschule oder ein Land, wo Sie sagen, Mensch, da habe ich mitbekommen, das wäre schön, wenn es bei uns so wäre. (11:00)

HS: Also, jede Hochschule, die es möglich macht, mehr unbefristete Stelle für junge WissenschaftlerInnen zu schaffen, über irgendwelche Programme, die ist auf dem richtigen Weg. Es ist ja gar nicht so, dass jede Person, die Wissenschaft macht, die promoviert und dann vielleicht eine Post-Doc-Zeit macht, unbedingt auf eine Professur hinarbeitet, zumindest nicht direkt. Wir brauchen auch feste Stellen, die zum Beispiel mit vielleicht einem höheren Anteil organisatorischer Aufgaben wie die Organisation der Lehre oder im Wissenschaftsmanagement verbunden sind. Das gäbe den jungen WissenschaftlerInnen Sicherheit in dieser wichtigen Altersphase der Familiengründung und lässt den Weg zu einer Professur weiterhin offen. Ich kann aber sagen, es bewegt sich an unserer Uni zurzeit eigentlich viel. Es findet in vielen Bereichen ein Umdenken oder Kulturwandel statt. Bis das aber halt an jeder Ecke, in jedem Institut und in jedem Kopf angekommen ist, das dauert einfach seine Zeit.

NN: Also, Sie sehen unsere Uni quasi auf einem guten Weg, aber vielleicht gibt es ja doch einen Wunsch, den Sie haben zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie, sei es gegenüber der Universitätsleitung oder auch gegenüber der Politik, den Sie äußern würden. (12:09)

HS: Ich sehe unsere Uni tatsächlich auf einem sehr guten Weg und der Wunsch wäre einfach so, dass der Weg weitergegangen wird mit Motivation und Enthusiasmus, was ich zurzeit auch so erlebe und sehe, aber dass der einfach wirklich permanent so weitergegangen wird. Und dann, glaube ich, machen wir große Fortschritte in der Gleichstellung, auch wenn es einfach dauert. Ich bin relativ ungeduldig, mir dauert es immer alles ein bisschen zu lang, aber es ist so, dass wir schon in den letzten Jahren gute Fortschritte gemacht haben.

NN: Das hört sich doch auf jeden Fall sehr positiv an, zumindest für die Situation hier in Würzburg. Ja, dann bedanke ich mich ganz herzlich für die kostbare Zeit und für die ehrlichen Antworten. Vielen Dank. (12:49)

HS: Ich danke für die Einladung.

Das waren die Gedanken von Frau Prof. Dr. Stopper zu den Themen familienfreundlichen Führen, der Gleichstellung sowie der Notwendigkeit nach unbefristeten Stellen an der Uni. 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 für's Einschalten – bis zum nächsten Mal!

#wuehearyou