

› **wissen.leben.familie**  
Newsletter des Servicebüros Familie

Wintersemester 2018/2019



## › Inhalt

- › „Mein Mann hatte die typisch weibliche Erwerbsbiografie“ 02  
*Ein persönliches Interview mit Professorin Marie-Theres Wacker über die Vereinbarkeit von Familie und Beruf*
- › „Dreh- und Angelpunkt ist das Vertrauen im Umgang miteinander“ 04  
*Veranstaltung beleuchtet Ansätze an der WWU für eine bessere Vereinbarkeit von Tätigkeit und Familie*
- › Meldungen 07
- › Impressum 09

## › „Mein Mann hatte die typisch weibliche Erwerbsbiografie“

*Ein persönliches Interview mit Professorin Marie-Theres Wacker über die Vereinbarkeit von Familie und Beruf*

*Studium, Auslandsaufenthalte, Professur – ein akademischer Lebenslauf wie aus dem Bilderbuch. Marie-Theres Wacker hat diese Stationen aber durchlaufen, als der Lebensweg noch als „typisch männlich“ galt, und gleichzeitig auch zwei Kinder großgezogen. Seit Juli 2018 ist die Professorin für Altes Testament und Theologische Frauenforschung an der Katholisch-Theologischen Fakultät der WWU emeritiert und hat nun Zeit, auf ihre Karriere zurückzublicken und die Frage zu beantworten, wie es ihr gelang, Familie und Beruf zu vereinbaren. Ein Gespräch.*

***Sie haben in den 1970er Jahren Katholische Theologie und Mathematik studiert. Wo fielen sie als Frau im Hörsaal mehr auf?***

In Mathematik waren wir sogar eine Riesenkohorte junger Frauen, weil zu der Zeit die Politik sehr offensiv vorging: Es wurden mehr Mathelehrende gebraucht und deshalb ausdrücklich auch Mädchen angesprochen. In der Theologie lag dagegen die Lehre überwiegend noch in den Händen von Klerikern, und es gab relativ viele Priesteramtskandidaten. Lehramtsstudierende wie ich fielen da nicht so ins Gewicht. Später habe ich dann auf ein Vollstudium umgestellt und es war auffällig, dass es noch kaum Frauen gab, die diesen Abschluss anstrebten.

***Wie einfach gelang der Wechsel?***

Frauen wurden damals in erster Linie als fleißig und gewissermaßen handwerklich gut angesehen. Sie galten aber nicht als kreativ, als philosophisch begabt oder als systematische Denkerinnen. Ein Dozent hat mich ein-



Marie-Theres Wacker

mal direkt gefragt, ob ich das überhaupt kann. Das hat sich seitdem stark geändert. Es war ein gradueller Prozess, wohl auch weil die Frauenfrage immer wichtiger wurde. Die Fakultäten in Münster und Bonn wollten sich damit auseinandersetzen, die Kirche hat allerdings zunächst noch gebremst.

***Als Professorin in der Katholischen Theologie mit dem Schwerpunkt Frauenforschung mussten Sie neuen Boden erobern und sich gleichzeitig altbekannten Herausforderungen stellen – als Mutter zweier Kinder. Wie gelang der Spagat?***

Im Team. Mein Mann und ich hatten vereinbart, dass wenigstens einer von uns mit der Promotion fertig sein sollte, bevor wir Kinder

***„Frauen wurden damals in erster Linie als fleißig und gewissermaßen handwerklich gut angesehen“***

Marie-Theres Wacker

bekamen. Ich habe zuerst abgeschlossen und wir haben dann zwei Töchter adoptiert. Mein Mann und ich hatten beide viel Spaß am Studium und an der Arbeit. Wir haben uns deshalb für eine gleichberechtigte Aufteilung entschieden: Ein Elternteil war immer primär verantwortlich für die Kinder, während das andere den Fokus auf den



*Prof. Dr. Marie-Theres Wacker und ihr Ehemann Dr. Bernd Wacker, ehemaliger Leiter der Karl-Rahner-Akademie in Köln, bei einer Veranstaltung im Sommer 1999*

Beruf legte und das nötige Geld verdiente. Aber natürlich waren wir immer beide für die Kinder ansprechbar.

***Gab es Widerstand oder Unverständnis aus Ihrem Umfeld?***

Unsere Familie hat früh begriffen, dass mein Mann und ich uns die Erziehung unserer Töchter teilen wollten. Sie konnten sehen, dass die Kinder gut versorgt waren. Im Freundeskreis haben das eigentlich auch alle verstanden. Außerdem waren wir privilegiert, weil wir uns eine Hilfe für Haushalt und Kinderbetreuung leisten konnten.

***Gleichberechtigung im Job und in der Familie, das ist ein sehr modernes Konzept. Wie glatt lief diese Art der Aufteilung und Partnerschaft?***

Es gab auch schwierige Zeiten, weil mein Mann beruflich für mich und die Kinder zurückstecken musste. Bisweilen gab es für ihn gar keine Wahl, weil nur mir eine Stelle angeboten wurde, was sicher mit der

Frauenförderung zusammenhing. Und eine Fernbeziehung kam für meinen Mann nicht in Frage. Im Endeffekt hatte er die typisch weibliche Erwerbsbiografie – und bekam manchmal entsprechende Kommentare zu hören. Das war nicht einfach für ihn und uns. Zum Glück konnte er in den letzten zwei Jahrzehnten seines Berufslebens wirklich erfüllende Positionen annehmen, unter anderem als Leiter einer katholischen Akademie.

***Wurde es leichter, als die Kinder größer waren?***

Dann sind unsere eigenen Eltern in den Mittelpunkt gerückt, weil sie Betreuung brauchten. Meinen Schwiegervater haben wir für drei Jahre bei uns zuhause betreut und es hat uns allen gutgetan. Bei meinen Eltern war das leider nicht möglich, weil wir mit zwei pflegebedürftigen Elternteilen überfordert gewesen wären. Im Nachhinein ist dies der einzige Punkt, den ich ändern würde. Es macht mich heute noch traurig, dass wir das nicht anders lösen konnten.

## › „Dreh- und Angelpunkt ist das Vertrauen im Umgang miteinander“

*Veranstaltung beleuchtet Ansätze an der WWU für eine bessere Vereinbarkeit von Tätigkeit und Familie*



*Organisatorin Nicola Meyer gemeinsam mit Dr. Georg Barzel, Birgit Weinand, Prof. Maike Tietjens und Iris Oji und Lesya Zalenska*

*Familie und Beruf lassen sich selten leicht vereinbaren. Beschäftigte an Hochschulen stehen hier häufig vor besonderen Herausforderungen, sind mit ihren Sorgen und Nöten an der WWU aber nicht alleine gelassen. Die Hochschule hat sich die Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie auf die Fahnen geschrieben. Mit Erfolg: Seit Juni 2008 trägt die WWU das Zertifikat „audit familien-gerechte Hochschule“. Eine Konferenz für Führungskräfte an der WWU beleuchtete jetzt die Herausforderungen familiengerechten Führens – und die Chancen.*

Was tun, wenn Schulferien mit der Vorlesungszeit kollidieren? Wen fragen, wenn Tagungen oder Meetings anstehen, obwohl der Nachwuchs längst vom Kindergarten abgeholt werden müsste? Beruf oder Studium mit familiären Verpflichtungen wie der Betreuung von Kindern oder der Pflege von Angehörigen zu vereinbaren, ist ein täglicher Balanceakt. Die WWU ist sich hier ihrer Verantwortung

bewusst und setzt seit Langem auf mehr Familiengerechtigkeit. Alle Hochschulgruppen waren und sind daran beteiligt, in kleinen und großen Schritten den Beschäftigten und Studierenden zu helfen, Tätigkeit und Familie gleichermaßen gerecht zu werden.

Also alles geklärt? Selbstverständlich gibt es Nachholbedarf und manche Fragen oder auch neuen Probleme ergeben sich erst aus der täglichen Praxis der gelebten familiengerechten Hochschule. Gemeinsam lassen sich neue Wege oft leichter entdecken und beschreiten. „Familiengerechte Führung“ – dieses Thema hat an der WWU oberste Priorität. Auf Einladung von Matthias Schwarte, Kanzler der Universität, sowie Professorin Maike Tietjens, Prorektorin für strategische Personalentwicklung, kamen deshalb Anfang Oktober mehr als fünfzig Führungskräfte zusammen. Sie leiten Dezernate, Abteilungen, Stabstellen oder Institute und sind in ihrer Tätigkeit mit den Möglichkeiten der familiengerechten Führung

ebenso vertraut wie mit den noch bestehenden Schwierigkeiten.

„Familiengerechte Führung“ lautete entsprechend das Motto der Veranstaltung, die von Professorin Maike Tietjens eröffnet wurde. Sie unterstrich gleich zu Beginn die Bedeutung von Führung in diesem wichtigen Bereich: „Führungskräfte müssen die Werte der familiengerechten Hochschule mitleben – und vorleben“, so Tietjens. Es sei ein Thema, bei dem alle Räder einer Hochschule ineinandergreifen müssen.

Ihrer Einführung folgte Georg Barzel, Auditor bei der „berufundfamilie Service GmbH“, die die WWU als „familiengerechte Hochschule“ zertifizierte. Bereits viermal hat die Universität das begehrte Qualitätssiegel erhalten. Bei Herrn Barzels Vortrag standen die vielfältigen Herausforderungen für Führungskräfte im Vordergrund. Was sollen sie nicht alles können: familiengerecht handeln, achtsam sein, eigene Aufgaben erfüllen, gesund führen, empathisch sein... Die Liste ließe sich lange fortführen.

„Betroffene Mitarbeiter\*innen erwarten, dass Führungskräfte private Umstände wie Kinder oder alternde Eltern berücksichtigen“, so Barzel. Andere im Team seien dagegen vielleicht sehr karrierebewusst und würden mehr arbeiten wollen. „Die Führungskraft steht also immer im Spannungsfeld“, fasste Barzel zusammen. „Wie geht man mit dem Thema um? Die richtige Haltung lässt sich nicht verordnen. Man muss sie gemeinsam mit den Mitarbeiter\*innen entwickeln.“

Bei Birgit Weinands Vortrag wiederum stand die Perspektive der Beschäftigten im Vorder-

grund. Auch sie plädierte für einen gemeinschaftlichen Umgang – für eine „Kultur des Miteinanders“. Als Job-Coachin und Trainerin aus Münster hat sie täglich Einblicke in die Lebenswirklichkeit der Betroffenen, denen die Vereinbarkeit privater und beruflicher Anforderungen oft sehr erschwert wird. Es entstünde zusätzlicher Druck, der zu weiterer physischer und psychischer Belastung führe, so Weinand. Hier helfe nur das offene Gespräch mit den Vorgesetzten.

„Allerdings haben die Betroffenen oft große Sorge, dann vielleicht zukünftig weniger spannende Projekte bearbeiten oder weniger Verantwortung tragen zu dürfen“, berichtete Weinand. „Sie fürchten, als weniger belastbar zu gelten.“ Deshalb scheuten viele das Gespräch und versuchten, die Schwierigkeiten alleine zu bewältigen. Einen Rat konnte Frau Weinand Beschäftigten wie Führungskräften mit auf den Weg geben: „Der Dreh- und Angelpunkt ist das Vertrauen im Umgang miteinander.“ Die Voraussetzung ist die Offenheit und eigene Bereitschaft, etwas ändern zu wollen. Das könne die WWU nur bereichern, so Weinand.

Familiengerechte Führung ist so komplex, weil sie sich an die jeweilige Situation und an den individuellen Bedarf anpassen muss. In einer letzten Runde konnten sich Teilnehmende im Publikum mit konkreten Fragen an das Podium der Vortragenden richten. Dabei wurde unter anderem die konventionelle Vertretungsregelung auf den Prüfstand gestellt, bei der üblicherweise zwei Miteinander bei Ausfällen füreinander einspringen. Doch das funktioniert nicht mehr so verlässlich wie früher, als Arbeitszeiten noch starr und flexible Lösungen undenkbar waren.

Eine zeitgemäße Vertretungsregelung setzt daher eher auf ein gut vernetztes Team. Dazu gehört beispielsweise auch, dass diejenigen Zugriff auf wichtige Telefonnummern haben, die sie benötigen, um Termine für Kolleginnen und Kollegen abzusagen. Dieses hohe Maß an gegenseitiger Unterstützung erfordert aber auch ein entsprechend hohes Maß an Offenheit. „Die Mitarbeiter\*innen müssen dabei mitmachen“, betonte Barzel. „Das bedeutet auch, Privates preiszugeben.“ Überhaupt sei in all diesen Fällen eine Teamrunde angesagt: Wenn jemand die eigene Arbeitszeit ändere, betreffe das schließlich alle.

Manche Situationen können die Kollegialität aber auch über Gebühr strapazieren. Wenn Beschäftigte ihre Kinder mit zur Arbeit bringen, beeinträchtigt dies auch den Rest des Teams. Manchmal ist dann Kreativität gefragt: Er habe einen entsprechenden Fall mit origineller Lösung erlebt, berichtete Barzel. Eine Mutter mit Kind in der Arbeit habe ein eigenes

Zimmer benötigt, weil ihre Kolleg\*innen zu sehr bei der eigenen Arbeit gestört wurden: Am Ende habe der Chef den Schreibtisch der Mutter übernommen und ihr mit dem Kind das Einzelzimmer zur Verfügung gestellt.

Nicht allen im Publikum aber gingen diese Einzellösungen weit genug. So wollte eine Teilnehmerin wissen, warum die Vereinbarkeit von Studium oder Beruf und Familie nicht noch mehr auf struktureller Ebene gehandhabt würde. Wenn es etwa keine Sitzungen am Nachmittag mehr gäbe, wären Babysitter an der Universität gar nicht mehr nötig. Zumindest in Hinsicht auf die Zeit und die Dauer von Sitzungen am Nachmittag entspräche die Best Practice an der WWU dem bereits, betonte Barzel.

Und wenn trotzdem alle Stricke reißen? Das Servicebüro Familie der WWU bietet tatkräftige Unterstützung und entwickelt im Dialog mit allen Lösungen.

### **In eigener Sache von Iris Oji, Koordinatorin Servicebüro Familie**

Was gehört zu unseren Aufgaben im Servicebüro Familie? Wir bieten Beratung bei allen Fragen rund um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, aber auch Workshops und Fortbildungen, machen Öffentlichkeits- sowie Netzwerkarbeit – und können konkret bei der Kinderbetreuung unterstützen. Die Angebote reichen vom Babysitter- und Back Up-Service bis zu Ferienprogrammen. Die Beratung von Vätern, Müttern und Pflegenden bzw. Kümmernden ist ein zentraler Aspekt unserer Tätigkeit, etwa zu Freistellungsoptionen. Wer Fragen hat zu Elterngeld, Eltern- und Pflegezeit oder Wiedereinstieg findet bei uns immer ein offenes Ohr. Wir reagieren mit unserem Angebot auf Veränderungen, die Familien heute erleben – auch strukturell. Großfamilien gibt es immer seltener und Wissenschaftler\*innen müssen häufig umziehen: Warum also nicht einmal unser Wunschgroßeltern-Café besuchen? Schließlich ist Familie überall dort, wo Menschen langfristig im Rahmen einer persönlichen Beziehung Verantwortung übernehmen. Entsprechend steht unsere Arbeit unter dem Leitmotiv der Fürsorge. Fürsorge für uns selbst und für andere. Voraussetzung dafür ist die Bereitschaft zum Dialog. Ein kleiner und entscheidender Schritt in Richtung Vertrauenskultur und Akzeptanz diverser Lebensmodelle.

Dieser Text ist die angepasste Version einer Rede bei der Führungskräfte-Konferenz vom 9. Oktober 2018.

## › Meldungen

### Workshops für Führungskräfte

Was heißt „familienbewusst führen“? Was sind die Rolle und Aufgaben von Führungskräften? Mit diesen und anderen Fragen wird sich ein Workshop für Führungskräfte der WWU unter dem Titel „Familienbewusst führen – Führung im Spannungsfeld von Beruf und Familie“ auseinandersetzen. Geleitet wird die Veranstaltung von Dr. Georg Barzel von „Beruf und Familie Service GmbH“, der als Trainer auf das Thema hinführen wird, wobei auch Zeit für Gruppenarbeiten und den kollegialen Austausch sein wird. Die Teilnahme ist kostenfrei. Es stehen mehrere Termine zur Auswahl. Die Anmeldung ist im internen Weiterbildungsprogramm möglich.

Termin 1, 15. Februar: <http://go.wwu.de/qfeej>

Termin 2, 22. Februar: <http://go.wwu.de/btcbo>

Termin 3, 6. Mai: <http://go.wwu.de/1hwel>

### Vernetzungstreffen Pflege

Am 5. Juni 2019 von 16 bis 18 Uhr findet ein Vernetzungstreffen zum Thema „Pflege-Elternerhaltung“ mit Vortrag und anschließendem Austausch in der Villa Terfloth des UKM statt. Angesprochen werden hier Beschäftigte der WWU und des UKM sowie WWU-Studierende. Die Veranstaltungszeit kann als Arbeitszeit angerechnet werden. Die Teilnahme ist kostenfrei. Dr. Nicola Rodewald, Geschäftsführerin der Amiravita GmbH, konnte für die Veranstaltung gewonnen werden.

#### Info und Anmeldung:

[service.familie@uni-muenster.de](mailto:service.familie@uni-muenster.de)

### Kindergelderhöhung

Das Kindergeld wird zum 1. Juli 2019 um 10 Euro erhöht. Es beträgt dann 204 Euro (1.

und 2. Kind), 210 Euro (3. Kind) und 235 Euro (4. und weiteres Kind) monatlich.

Link BMFSMJ: <http://go.wwu.de/kc7pe>

### Ferienprogramme 2019

In diesem Jahr wird das Servicebüro Familie keine Programme für die Sommerferien organisieren, weil die Schulferien nicht mit der Vorlesungszeit zusammenfallen. Das Servicebüro Familie vermittelt aber alternative Angebote, darunter das QUni-Camp. Über das Programm für die Herbstferien werden wir Sie rechtzeitig informieren.

#### Link QUni-Camp:

<https://www.uni-muenster.de/quni/qunicamp/>

### Osterferienprogramm – Projekt 1



Kinder in der „Waldschule“

Ab ins Grüne: Das Servicebüro Familie organisiert zusammen mit der Waldschule Münsterland e.V. „Waldwochen für Uni-Kids“ in den Osterferien. Das Programm für die Osterferien ist nach Alter gestaffelt: Grundschul Kinder dürfen vom 15. bis 18. April 2019 im Aaseewald die Natur erforschen, erleben und verstehen. Vom 23. bis 26. April sind Kinder im Alter von sechs bis zwölf Jahren dran. Los geht's jeden Tag um 9 Uhr, wobei die Kinder ab 8.30 Uhr ankommen und um 16 Uhr wieder abgeholt werden dürfen. Die



Kosten betragen 65 Euro (inklusive Mittagessen). Es gibt Geschwisterermäßigung.  
.....

**Info und Anmeldung (ab 14. Februar):**

*service.familie@uni-muenster.de*

### **Osterferienprogramm – Projekt 2**



*Ferienprojekt mit Geowissenschaft*

Das Servicebüro Familie plant mit dem Institut für Geoinformatik der WWU vom 15.

bis 18. April 2019, 8 bis 16 Uhr, ein spannendes Projekt zum Thema „Osterferien digital“. Kinder im Alter von 8 bis 12 Jahren dürfen dann mit der senseBox, Robotern und weiteren digitalen Werkzeugen in die Ferien starten. Das Programm findet statt in der Robert-Koch-Straße 40, EG, Raum 4a. Die Kosten betragen 70 Euro (inklusive Mittagessen). Es gibt Geschwisterermäßigung.  
.....

**Info und Anmeldung:**

*service.familie@uni-muenster.de*

### **Veranstaltungen für Studierende**

Über Angebote für Studierende der WWU informieren wir Sie aktuell auf dem Familienportal.  
.....

**Link:** <https://www.uni-muenster.de/familien/>

## › Impressum

### **Herausgeberin:**

Servicebüro Familie der  
Westfälischen Wilhelms-Universität Münster

Robert-Koch-Straße 40  
48149 Münster

**Telefon:** (0251) 83-29702

**Telefax:** (0251) 83-21506

**Mail:** [service.familie@uni-muenster.de](mailto:service.familie@uni-muenster.de)

**Web:** [www.uni-muenster.de/Service-Familie/](http://www.uni-muenster.de/Service-Familie/)

### **V.i.S.d.P. und nach § 7 TMG:**

Iris Oji M. A.

*Koordination Servicebüro Familie*

### **Redaktion:**

Susanne Wedlich

### **Fotos:**

**Titelfoto:** Judith Kraft

**Fotos:** privat (02); privat (03); Susanne Wedlich (04); Waldschule Münsterland e.V. (07);  
Institut für Geowissenschaften/Thomas Bartoschek (08)

### **Satz und Layout:**

Tim Mäkelburg

Alle Angaben, speziell Web-Adressen, sind ohne Gewähr.

