

GoetheSpektrum

Das Mitarbeitermagazin der Goethe-Universität Frankfurt

1/10



MitarbeiterInnen diskutieren über die Ausstellung „Die Sonstigen“

3



Vizepräsident Lutz-Bachmann über (mehr) Förderung durch die DFG

6



Unterwegs mit ... Universitätsprofessorin Anna Starzinski-Powitz

15

Weltmaschine zu Gast in Frankfurt

Physiker stellten ihre Beteiligung am LHC-Experiment vor



Plasma zum Anfassen bei der Ausstellung ‚Weltmaschine‘: die Plasmakugel als Analogie zum plasmaartigen Zustand der Materie kurz nach dem Urknall.

Wie ist unsere Welt entstanden? Was passierte kurz nach dem Urknall? Diesen Fragen gehen Forscherinnen und Forscher am Schweizer CERN nach. Unter den 10.000 WissenschaftlerInnen aus aller Welt, die sich dort auf die Suche nach dem Ursprung der Materie machen, ist auch ein Team von 30 PhysikerInnen aus Frankfurt, die am ALICE-Experiment mitforschen. Sie brachten nun vom 15. bis 31. Januar die Ausstellung ‚Weltmaschine‘ nach Frankfurt und gestatten damit einen Blick hinter die Kulissen eines der derzeit wohl spannendsten Versuche der Wissenschaft.

Mehr als 5.300 BesucherInnen nutzten die Chance, sich auf dem Campus Riedberg persönlich ein Bild von der ‚Weltmaschine‘ zu machen. „Mit einem solchen Interesse hatten wir zuerst gar nicht gerechnet“, erzählt Dr. Henner Büsching, Direktor der Helmholtz Graduate School for Hadron and Ion Research. „Immerhin handelt es sich um eine Physikausstellung.“ Vielleicht – aber das Thema fasziniert offensichtlich auch die Öffentlichkeit. Weil die AusstellungsmacherInnen wussten, dass die ‚Weltmaschine‘ vor allem mit einer persönlichen Führung Spaß macht, gewannen sie vom Professor bis zu den Studierenden jede Menge Guides. Und die hatten gut zu tun: Bereits am Eröffnungswochenende starteten alle 15 Minuten Besuchergruppen mit den FührerInnen. Diese verstanden es, auch BesucherInnen ohne physikalische

Vorbildung das Thema dank Modellen und Mitmach-Aktionen zu erklären: Die manuelle ‚Teilchenbeschleunigung‘ von Kugeln auf einer Holzbahn macht schließlich schon Zweijährigen Spaß.

Zuvor hatte die ‚Weltmaschine‘ bereits in Berlin Station gemacht und auch dort Tausende BesucherInnen begeistert. Für ihre Ausstellung am Riedberg hatten die PhysikerInnen der Goethe-Universität die Sammlung um Ausstellungsstücke aus den eigenen Beständen erweitert, die den Anteil der Frankfurter Forschung vertiefen. Seit 20 Jahren, seit dem Beginn der Experimentvorbereitungen am CERN, sind Frankfurter PhysikerInnen beteiligt. Die Ausstellung allerdings führte die BesucherInnen zuerst noch weiter zurück in die Vergangenheit, 80 Jahre nämlich, in die Zeiten von Funken- und Nebelkammer: Mit diesen Apparaten wurde in den 1930er Jahren versucht, kosmische Strahlung sichtbar zu machen. „Im Prinzip“, erklärt Büsching, „machen wir heute das Gleiche – nur sind unsere Detektoren viel sensibler geworden.“ Und größer: Während die alten Apparaturen noch auf dem Arbeitstisch platziert werden konnten, erstreckt sich der Teilchenbeschleuniger Large Hadron Collider (LHC) bei Genf – die ‚Weltmaschine‘ – 100 Meter unter der Erdoberfläche über eine ringförmige Strecke von 27 Kilometern.

Fortsetzung auf Seite 2

Aus meiner Sicht ...



Liebe Mitarbeiterinnen,
liebe Mitarbeiter,

zum Zeitpunkt des Redaktionsschlusses standen wir kurz vor dem Abschluss unseres eigenen Tarifvertrags als Stiftungsuniversität. Nach langen Verhandlungen und intensiven Abstimmungen mit den Gewerkschaften wird der neue tarifliche Rahmen nun voraussichtlich zum 1. März 2010 in Kraft treten – ein bedeutender Schritt, der unsere Eigenständigkeit noch einmal ganz neu unterstreicht.

Auch sonst sind wir mit vielen Plänen in das neue Jahr gestartet: Im Februar stehen in meinem Kalender zum Beispiel die ersten Termine für meine tour d'horizon durch die Verwaltung und die technischen Einheiten an. Studien-Service-Center, International Office, Immobilienmanagement, Personalabteilung, Recht und Organisation, der Bereich Finanzen und das Controlling sind nur einige der Stationen, bei denen ich mit Führungskräften und MitarbeiterInnen ins Gespräch kommen möchte. Ich bin sehr gespannt und freue mich schon jetzt auf einen anregenden Dialog mit Ihnen! Mittlerweile haben auch die ‚Bologna-Werkstätten‘ begonnen, mit denen wir eine zentrale Kritik der Studierendenproteste aufgreifen. Wir haben die Studierenden eingeladen daran teilzunehmen, damit sie gemeinsam mit den Lehrenden ausloten können, wie künftige Lösungen für die Studienorganisation aussehen sollten. Abschließend möchte ich Ihnen schon einmal Lust auf den Sommer machen: Nach dem großen Erfolg des ersten Sommerfestes auf dem Campus Westend im vergangenen Jahr mit über 10.000 Gästen wollen wir 2010 auf dem Campus Riedberg feiern. Ein Termin steht bereits fest: Am 18. Juni findet wieder die beliebte ‚Night of Science‘ statt, um die herum wir das Sommerfest ausrichten möchten. Und auch für die Fußballfans unter Ihnen ist gesorgt: Das Deutschland-Spiel bei der WM können Sie auf einer Großbildleinwand verfolgen – es gibt also keinen Grund, zuhause zu bleiben!

Mit besten Grüßen
Ihr

Werner Müller-Esterl

Professor Dr. Werner Müller-Esterl
Präsident

So erreichen Sie die Redaktion:

Tel: 069 / 798-22370 • E-Mail: goethespektrum@uni-frankfurt.de
Post: Goethe-Universität Frankfurt am Main
Abteilung Marketing und Kommunikation, Interne Kommunikation
Senckenberganlage 31 • 60325 Frankfurt

Fortsetzung von Seite 1

„Unterirdisch, weil wir den Ring sonst durch so viele Vorgärten legen müssten, dass man unmöglich all die Grundstücksbesitzer auszahlen könnte“, lacht Büsching. „Und rund, damit man die Strecke immer wieder neu benutzen kann für die Beschleunigung der Elementarteilchen.“

Tief unter der Erde

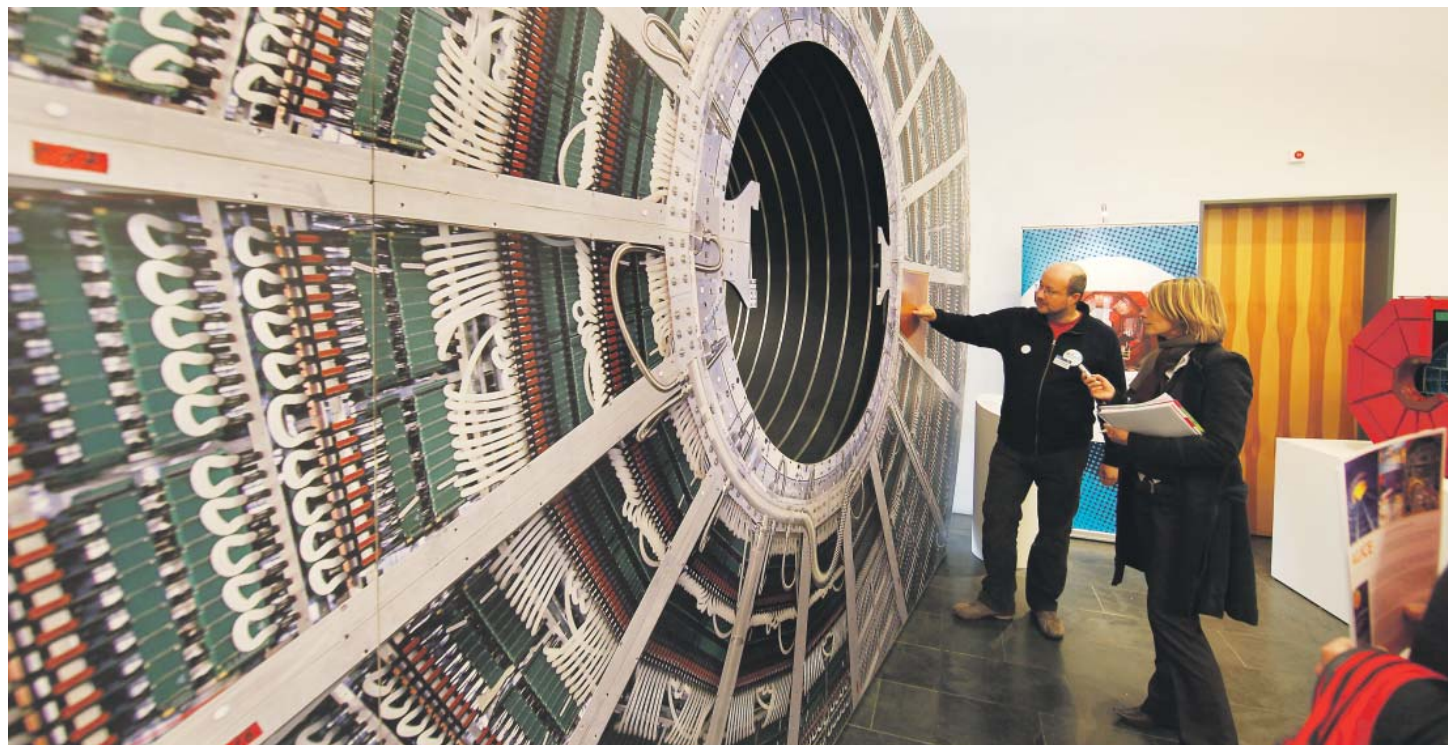
Was im LHC dann passiert, ist Folgendes: An vier Stellen des Beschleunigerrings befindet sich je ein Detektor für die großen Experimente ALICE, ATLAS, CMS und LHCb. Am Experiment ALICE sind die Frankfurter Wissenschaftler Prof. Harald Appelhäuser, Prof. Christoph Blume und Dr. Henner Büsching beteiligt. Sie wollen wissen: Was passierte kurz nach dem Urknall, was führte dazu, dass sich Materie bildete und die Grundlagen für erste Strukturen geschaffen wurden, aus den sich unser Universum bildete?

Um dem Zustand der Welt Bruchteile nach der Stunde Null näher zu kommen, versuchen die Forscher der Goethe-Universität ähnliche Ausgangsbedingungen im Experiment wieder herzustellen und zu beobachten, was damals passiert sein könnte. Dazu bringen sie Schwerionen auf eine extreme Geschwindigkeit (11.000 Mal pro Sekunde durchqueren diese den Tunnel).

„Die Ionenwolken führen so viel Energie mit sich, als wenn ein ICE bei Tempo 300 gegen eine Wand fahren würde“, erklärt Prof. Harald Appelhäuser, Geschäftsführender Direktor des Instituts für Kernphysik. Die Teilchen werden dann gezielt zum Zusammenstoß gebracht; 600 Millionen Kollisionen in der Sekunde sind die Folge. Durch die Kollision, erfuhren die AusstellungsbesucherInnen, werden die

Protonen weiter gespalten in Quarks und Gluonen. Diese bewegen sich für kurze Zeit als Plasma frei, bevor sie sich dann erneut in Ordnungsstrukturen fügen – wie kurz nach dem Urknall vor etwa 14 Milliarden Jahren. Appelhäuser: „Weil wir Experimentsergebnisse suchen, die vom Regelfall abweichen, müssen wir die Kollisionen sehr oft durchführen. Ein Computer, der High-Level-Trigger, prüft zu diesem Zweck, ob das gerade durchgeführte Experiment physikalisch interessant ist, also weiterführende Daten liefern könnte, oder nicht. Der Trigger signalisiert den anderen Rechnern und Experimenten dann: Schnell auslesen, merkt euch mal, was das war!“ Entwickelt wurde der High-Level-Trigger für ALICE übrigens von Informatik-Professor Volker Lindenstruth, der 2009 von der Universität Heidelberg nach Frankfurt wechselte.

Bei den Experimenten am LHC arbeiten die ForscherInnen aus der experimentellen und der theoretischen Physik immer Hand in Hand. Während die ExperimentalphysikerInnen dafür sorgen, dass die Versuche aufgebaut werden, auch funktionieren und die Kollisionen wie berechnet zustande kommen, interpretieren die KollegInnen von der theoretischen Physik hinterher, welche Bedeutung damit einhergeht: Wenn X beobachtet wurde, muss Y passiert / die Folge sein. Was die ForscherInnen unter anderem umtreibt, ist die Suche nach dem ‚Higgs‘-Teilchen, benannt nach dem schottischen Physiker Peter Higgs. Es soll für die Entstehung von Masse verantwortlich sein, konnte bisher aber noch nicht dingfest gemacht werden.



Oben: Kernphysiker Dr. Henner Büsching erklärt den Besuchern eine Komponente des ALICE-Experiments am Modell in Originalgröße.

Unten: Prof. Christoph Blume, links, und Dr. Henner Büsching, beide vom Institut für Kernphysik, forschen mit am ALICE-Experiment.



Um es zu identifizieren, werden im Detektor die Strukturmuster der kollidierten Teilchen immer wieder abgeglichen.

Studierende von Anfang an dabei

Einer der Goethe-Universitäts-Beiträge zum ALICE-Experiment sind spezielle Detektoren, mit denen sich Elektronen identifizieren lassen. Die ‚Transition Radiation Detector‘ (TRD)-Kammern werden direkt in der Frankfurter Physik gebaut, in Zusammenarbeit mit den Universitäten Heidelberg und Münster. Zum Zuge kommen dabei sogar schon junge studentische Hilfskräfte. „Sie lernen sowohl, wie die Kammern handwerklich funktionieren, als auch, wie die physikalischen Zusammenhänge sind“, erläutert Büsching. „Klar, dass auch die Entwicklung wesentlich von Studierenden und Doktoranden vorangetrieben wird, zum Beispiel bei der Chipentwicklung oder bei der Detektor-simulation und -entwicklung.“

Zurück zur Weltmaschine am CERN: Eine Herausforderung für die WissenschaftlerInnen ist immer, die Elementarteilchen bei ihrer Beschleunigungsfahrt auf Kurs zu halten: Würde der Strahl abgelenkt, könnten die Kupferrohre schmelzen, in denen sie sich bewegen, erklärt Büsching. So gab es 2008 ein Problem, als eine unsaubere Lötstelle dafür sorgte, dass ein Funke überschlug und die entstehende Hitze die Rohre verbog; der LHC kam für einige Monate zum Stillstand. Eine größere Gefahr allerdings bestünde nicht, erklärt der Wissenschaftler, die beschleunigten

Teilchen würden in dem Fall einfach umgelenkt und gestoppt – sie nehmen sozusagen den Fluchtweg aus der Tunnelröhre. Diese Schwierigkeiten der Vergangenheit scheinen nun aber überwunden: „Darum sind die Physiker ja jetzt auch so begeistert: Nach 20 Jahren Vorbereitung geht es nun tatsächlich los!“, freut sich der Kernphysiker.

Interkulturelle Begegnungen am Teilchenbeschleuniger

Auch bereits für Studierende in den höheren Semestern gehört es dazu, nach Genf zum CERN zu reisen und dort bei den Messungen mitzuarbeiten. Inklusiv Schichtdienst, denn die Experimente werden rund um die Uhr beobachtet und überwacht. Die eingesetzten Detektoren wirken dabei wie gewaltige Mikroskope, durch die sich die Teilchenbewegungen und -kollisionen beobachten lassen. „Am CERN arbeiten rund 10.000 Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aus 85 Ländern; während der Beobachtung

sitzt man zum Beispiel neben Kollegen aus Russland, China oder Griechenland“, erzählt Büsching. Diese internationalen Begegnungen machen für ihn einen zusätzlichen Reiz seiner Arbeit aus. „Es ist fantastisch, dass wir gemeinsam am Weltwissen für die Menschheit forschen können. Und wir unterhalten uns bei unseren Aufenthalten am CERN natürlich nicht nur über Physik, sondern lernen uns auch persönlich kennen“, sagt der Physiker.

Der Large Hadron Collider hat zirka drei Milliarden Euro gekostet – viel Geld, das sich die an den Experimenten teilnehmenden Partner untereinander aufteilen. Natürlich ginge es in erster Linie um Grundlagenforschung, sagt Büsching. Der praktische Nutzen jedoch gehe darüber hinaus. „Wer wie unsere studentischen Hilfskräfte an den TRD-Kammern mitbaut, kann auch andere Fertigungsverfahren meistern“, meint er. Und so, wie das Internet am CERN erfunden worden sei, hätten sich auch bereits andere Forschungsergebnisse von dort als nützlich erwiesen, wie etwa die derzeit am GSI Helmholtzzentrum für Schwerionenforschung entwickelte Krebs-therapie.

Anfang Februar wurden die ‚Weltmaschinen‘-Ausstellungsstücke wieder eingepackt und die Kisten mit den Exponaten zum Beschleunigerzentrum DESY nach Hamburg gebracht. Der wissenschaftliche Alltag hat wieder Einzug gehalten – aber ALICE hat auch ohne Sonderführungen weiterhin einen Koffer in der Stadt am Main. IF

Prof. Harald Appelhäuser, Geschäftsführender Direktor des Instituts für Kernphysik



Zum Stand der Tarifverhandlungen

In der Tarifverhandlungsrunde vom 12. Januar 2010 hat die Universität mit der Gewerkschaftsseite eine Tarifeinigung paraphiert. Auf dieser Grundlage finden jetzt mit Hochdruck die Redaktionsarbeiten am Tarifvertrag statt.

„Ziel ist es, das neue Tarifwerk zum 1. März 2010 in Kraft zu setzen“, sagte Kanzler Hans Georg Mockel als Verhandlungsführer der Arbeitgeberseite. „Damit wird in Zukunft in der Goethe-Universität das veraltete und nicht mehr fortgeschriebene Tarifwerk des BAT (Bundesangestelltentarifvertrag) und des MtArb (Manteltarifvertrag für Arbeiter/innen im öffentlichen Dienst) ersetzt. Darüber hinaus wird der Tarifvertrag die Beschäftigungssicherheit für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entsprechend der vor der Umwandlung in einer Stiftungsuniversität abgeschlossenen Dienstvereinbarung über das im öffentlichen Dienst übliche Niveau hinaus deutlich erhöhen. Der Tarifvertrag sieht auch, anders als der TV-L, eine Familienkomponente vor. Sobald der Tarifvertrag unterschrieben ist, werden die Beschäftigten der Goethe-Universität über das neue Tarifwerk informiert.“

Sie wirken im Hintergrund, unterstützen Projekte und Prozesse in Wissenschaft, Verwaltung und Technik – und sie haben es satt, übersehen zu werden. Wie die Arbeitsrealität von HochschulsekretärInnen, -sachbearbeiterInnen oder -assistentInnen aussieht, war Thema der Ausstellung „Die Sonstigen“, die im November im IG-Hochhaus auf dem Campus Westend zu sehen war. Die Frauenbeauftragte Dr. Anja Wolde brachte im Anschluss vier MitarbeiterInnen zusammen, die diskutierten, inwieweit die Ausstellung ins Schwarze getroffen hat und wie es nun weitergehen sollte.

Im Rahmen eines Forschungsprojektes wurden MitarbeiterInnen der Goethe-Universität von Studierenden über ihren Arbeitsalltag als HochschulsekretärIn interviewt. Die Kernaussagen sind realistisch wiedergegeben, das daraus entwickelte Bild ist stimmig, sind sich Karin Hettwer (FB 2), Christine Le Gal (FB 14), Sandra Benecke (PA-PE) und Matthias Colmar (FB 12) einig. Sowohl, was die schönen Seiten ihres Jobs betrifft – Vielfalt statt Monotonie – als auch die Punkte, die immer wieder für Frust sorgen: die geringe Bezahlung, mangelnde Wertschätzung, das teils geringe Interesse der Vorgesetzten an zeitgemäßer Personalführung und -förderung. Der Titel der Ausstellung allerdings sorgte für Diskussion, denn eins wollen sie auf keinen Fall mehr sein: ‚Sonstige‘. Die inoffizielle Fortführung des veralteten Begriffs berge die Gefahr, die MitarbeiterInnen abermals dem Image von bloßem Tippen und Kaffeekochen auszusetzen, meinte Le Gal. Dies jedoch gehe völlig an der von ihr erlebten Arbeitsrealität vorbei: „Zu meinen Arbeitsgebieten gehört die Personalstellenplanung, ich übersetze und redigiere Manuskripte und Artikel der Wissenschaftler – mit Kaffeekochen habe ich nichts mehr zu tun!“

Bei der Diskussion war schnell klar: Die MitarbeiterInnen schätzen ihr abwechslungsreiches und forderndes Umfeld. Man könne immer wieder „über den Tellerrand gucken“, die Arbeit sei „geistig anregend“ und wer gerne mit Menschen Kontakt habe und eine lebendige Atmosphäre schätze, sei an der Universität gut aufgehoben. Sandra Benecke freut sich insbesondere über die Gestaltungsmöglichkeiten, die ihr das Universitätsumfeld bietet: „Gerade verglichen mit vorherigen Positionen in Unternehmen genieße ich es, an der Universität auch neue Strukturen gestalten zu können.“ Das Interesse an den Tätigkeiten der von ihnen unterstützten WissenschaftlerInnen ist auch einer der Gründe, warum sich die AssistentInnen gegen die immer wieder diskutierten ‚Pool-Lösungen‘ wehren. Sie möchten weder gemeinsam mit anderen KollegInnen dem wechselnden Zugriff von ProfessorInnen unterworfen sein, noch als SpezialistInnen nur für eine bestimmte (und damit schnell eintönige) Teil-Tätigkeit zuständig sein, die dann diversen AnsprechpartnerInnen zur Verfügung gestellt werde. Einig sind sich die versammelten MitarbeiterInnen auch darin, dass Mehrpersonenbüros eine Beeinträchtigung der Arbeitsqualität bedeuteten: Wenn beim Gegenüber das Telefon ständig läutet und dazu noch viele Studierende Rat suchen, werde es quasi unmöglich, zum Beispiel eine Abrechnung zügig und gewissenhaft durchzuführen.

Die Arbeitsbedingungen der SekretärInnen oder AssistentInnen unterscheiden sich zum Teil erheblich: „Ich war vorher in der Romanistik tätig und bin jetzt in der Biochemie, wo auf einen Professor ungefähr ein Institut mit 40 Mitarbeitenden und zahlreichen Drittmittelprojekten kommt – das sind ganz andere Strukturen“, erzählt Christine Le Gal. Matthias Colmar wiederum ist



Diskutierten angeregt über die Ausstellung und das universitäre Arbeitsumfeld: (von links) Karin Hettwer, Fachbereich 2, Matthias Colmar, Fachbereich 12, Sandra Benecke, PA-PE, Christine Le Gal, Fachbereich 14, und Dr. Anja Wolde, Frauenbeauftragte der Goethe-Universität.

„Wertschätzung lässt sich auch an der Bezahlung ablesen“

Nach der Ausstellung „Die Sonstigen“: UniversitätsmitarbeiterInnen diskutieren über ihr Arbeitsumfeld

gleich acht ProfessorInnen zugeordnet. Seien tatsächlich alle vor Ort, gerate er an seine Grenzen, erzählt er. Nicht ohne Grund: Die Sekretariatsstellen sind in den letzten Jahren massiv zusammengestrichen worden. Langsam schein jedoch ein Prozess des Umdenkens stattzufinden, so die Einschätzung der versammelten KollegInnen, verbunden mit der Einsicht auf Seiten der ProfessorInnen, dass studentische Hilfskräfte eben keine/n versierte/n SekretärIn ersetzen könnten.

Mehr Interesse an Mitarbeiterführung und -entwicklung, das bestätigt die versammelte Runde, vermissen viele SekretärInnen/AssistentInnen bei ihren Chefs. Sie wünschen sich Vorgesetzte, die sich die Weiterentwicklung ihrer Mitarbeitenden zum Auftrag machen, die Mitarbeitergespräche einfühlsam führen, statt nur Negativpunkte anzuführen und die nicht zuletzt auch ein gutes, faires Entgelt für die Vorzimmer-Angestellten unterstützen. Ein Personalführungsseminar für alle ProfessorInnen, die neu an

die Goethe-Universität kommen, könnte in diesem Zusammenhang eine wertvolle Maßnahme sein, so eine Idee der diskutierenden MitarbeiterInnen. Auch, um Mobbing an der Goethe-Universität zu unterbinden, denn das käme vereinzelt durchaus vor, wissen die AssistentInnen aus ihrem Umfeld: „Wenn eine Sekretariatsstelle an einem Institut alle paar Monate neu ausgeschrieben wird, drängt sich doch der Gedanke auf, dass es vielleicht nicht nur an den BewerberInnen liegt“, meint Colmar. Er selbst würde sich wünschen, dass die Rahmenbedingungen für einen beruflichen Aufstieg der administrativ-technischen Beschäftigten verbessert würden: „Es wäre erfreulich, wenn es für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die entsprechende Ambitionen haben, beispielsweise Weiterbildungen gäbe – gegebenenfalls auch mit Prüfungen – und diese damit die Chance erhielten, auf anspruchsvollere, beziehungsweise besser bezahlte Tätigkeiten innerhalb der Universitätsadministration aufzusteigen.“

Ein immer wieder geäußertes Wunsch der Beschäftigten: ein Ende der Gleichgültigkeit der Vorgesetzten gegenüber der Eingruppierung ihrer MitarbeiterInnen. Viele ProfessorInnen wüssten nicht, was diese verdienen, aber es schein sie auch nicht weiter zu interessieren. Die Erfahrung, dass sich Leistung monetär nicht lohne, sei in der Tat frustrierend, unterstreicht Hettwer. „Auch, weil sich Wertschätzung in unserer Gesellschaft nun einmal an der Bezahlung ablesen



Eins der Plakattmotive aus der Ausstellung „Die Sonstigen“

lässt.“ „Und weil wir es wert sind“, ergänzt Le Gal. „Hochqualitative Arbeit muss auch entsprechend vergütet werden!“

Was die MitarbeiterInnen selbst tun könnten, um ihre Situation zu verbessern? Auch mal zu streiken, um für Verbesserungen zu kämpfen, ist ein Vorschlag. Und: „Nein“ sagen zu lernen, wenn es zu viel werde. Oft werden scheinbar kleine Zusatzaufgaben übertragen, die sich in der Praxis als sehr umfangreich und zeitintensiv herausstellen. Dies kann insbesondere für Teilzeitkräfte zu einer nicht zu bewältigenden Belastung werden. IF

Gut zu wissen

Zu Redaktionsschluss stand die Goethe-Universität kurz vor Abschluss eines neuen Tarifvertrags. Bisher galt: Ein/e 35-jährige/r SekretärIn / AssistentIn (Vollzeitbeschäftigung, ledig, keine Kinder) kommt bei einer BAT-VI-B-Eingruppierung auf ein Monatsgehalt von knapp 2.260 Euro brutto.

Die Ausstellung „Die Sonstigen“ wurde auf Initiative von Mitarbeiterinnen verlängert und war bereits im RuW-Gebäude (Westend) und auf dem Campus Riedberg zu sehen; im Februar macht sie Station in Bockenheim. Das Projekt ist auch bereits auf großes Interesse bei anderen Universitäten gestoßen.

Klump erster hauptamtlicher Vizepräsident

Der erweiterte Senat der Goethe-Universität hat am 18. November 2009 Prof. Rainer Klump (51) zum ersten hauptamtlichen Vizepräsidenten in der Geschichte der Hochschule gewählt. Klump wird den Posten bis 2012 wahrnehmen.

„Seit ihrer Umwandlung in eine Stiftung öffentlichen Rechts durchläuft die Goethe-Universität eine rasante und umwälzende Entwicklung. Jetzt gilt es, die Weichen für künftige Entwicklungen zu stellen und tragfähige Arbeits-, Studien- und Forschungsgrundlagen für die kommenden Jahre zu erarbeiten. Die in einer solch entscheidenden Phase anfallenden Arbeiten sind nur schwer zu schultern, wenn sie im Nebenamt durchgeführt werden müssen«, so Universitätspräsident Prof. Werner Müller-Esterl. Aus diesem Grund habe man sich entschlossen, zumindest einen der vier Vizepräsidenten-Posten zu einer hauptamtlichen Stelle aufzuwerten. „An einer sich so dynamisch entwickelnden Hochschule wie der Goethe-Universität werden immer höhere Erwartungen gestellt an ein professionelles Management. Nun kann ich mich mit voller Kraft in den nächsten drei Jahren für die Weiterentwicklung unserer Universität einsetzen, was ich als große Ehre empfinde“, sagte Klump nach seiner Wahl. Ein Kernprojekt ist für Klump dabei, die Bewerbung der Hochschule für die nächste Runde der Exzellenzinitiative vorzubereiten.

Klump studierte Volkswirtschaftslehre in Mainz, Paris und Erlangen-Nürnberg, wo er auch promoviert wurde. Später war er an den Universitäten Freiburg im Breisgau, Würzburg und Ulm tätig. Im Jahr 2000 wurde er auf die Professur für Wirtschaftliche Entwicklung und Integration der Goethe-Universität berufen. Seit 2006 war Klump Dekan des Fachbereichs Wirtschaftswissenschaften der Goethe-Universität, im März 2009 übernahm er das Amt eines Universitätsvizepräsidenten. Er ist Stellvertreter des Präsidenten sowie des Kanzlers der Universität. *HÜ*



Foto: Gravenstein

Koordination der Fachbereiche 11 – 13

Gemeinsam die Naturwissenschaften in Forschung, Lehre und Selbstverwaltung fortzuentwickeln ist das Ziel eines Projekts der Fachbereiche Geowissenschaften/Geographie, Informatik und Mathematik sowie Physik. Die Projektleitung übernimmt Dr. Bernd Willim, der bis Oktober 2009 die Präsidialabteilung leitete.

Für eine Vielzahl von Reformvorhaben sind die Ressourcen der beteiligten Fachbereiche – insbesondere die Personalkapazität in den Dekanaten – zu knapp, um sie allein umzusetzen. „Da eine Reihe von Maßnahmen nicht fachbereichsspezifisch sein muss, sollte es möglich sein, durch Kooperation Synergien zu schaffen, ohne die Fachbereiche einer aufwendigen Reorganisation hin zur Fakultät unterwerfen zu müssen“, erläutert Dr. Bernd Willim. Die Tragfähigkeit dieser Leitidee soll in einer zweijährigen Pilotphase erprobt werden.

Exemplarisch ist das erste Vorhaben, das die Fachbereiche auf den Weg gebracht haben: Gemeinsam haben sie innerhalb des laufenden universitätsinternen Ausschreibungsverfahrens die Stelle eines Auslandsbeauftragten beantragt.

Angesiedelt in der Koordinationsstelle soll die Internationalisierung in Lehre und Forschung eine professionelle Unterstützung erhalten. Bereits während der Antragstellung habe sich gezeigt, so Willim, dass es in allen drei Fachbereichen vielfältige Initiativen zur Intensivierung des Studierendenaustauschs, zur Stärkung internationaler Partnerschaften, des Dozentenaustauschs und der Umsetzung internationaler Projekte gibt, die dringend der administrativen Hilfe bedürfen.

Weitere Themen der gemeinsamen Entwicklung sind: dezentrale Globalbudgets auf Basis der Vollkostenrechnung, studierendenfreundliche Prüfungsverwaltung und andere Verbesserungen der Studienorganisation, gemeinsame Aktivitäten der Forschungsförderung oder die Entwicklung von Energiesparkonzepten. Initiiert und begleitet werden alle diese Aktionen vom Koordinationskollegium, dem die Vizepräsidentin Prof. Roser Valenti, die drei Dekane und Koordinator Willim angehören.

„In allen drei Fachbereichen treffe ich auf eine pragmatische Reformbereitschaft und viele ehrgeizige Vorhaben, über die sich die beteiligten Fächer neu aufstellen. Ich hoffe, die Fachbereiche mit meiner Verwaltungserfahrung dabei wirkungsvoll unterstützen zu können,“ freut sich Willim auf seine neue Aufgabe.



Foto: Dettmar

Hessischer Verdienstorden für Steinberg

Prof. Rudolf Steinberg, zwischen 2000 und 2008 Präsident der Goethe-Universität, ist am 15. Dezember 2009 mit dem Hessischen Verdienstorden ausgezeichnet worden. Überreicht wurde Steinberg der Orden von seinem früheren Studenten, dem Hessischen Ministerpräsidenten Roland Koch. Die Auszeichnung erhielt Steinberg unter anderem für die in Rekordzeit gelungene Umwandlung der Hochschule in eine Stiftung Öffentlichen Rechts und die großen baulichen Erneuerungen. Präsident Prof. Werner Müller-Esterl ist sich sicher: „Von den unter Steinberg begonnenen Reformen wird die Goethe-Universität noch in Jahrzehnten profitieren.“ *LL*



Foto: Dettmar

Neue Leiterin der Präsidialabteilung

Ayse Asar leitet seit Oktober 2009 die Präsidialabteilung. Sie hat damit die Nachfolge von Dr. Bernd Willim angetreten (s. Meldung oben rechts).

An der Goethe-Universität ist Asar seit 2004 tätig: Nachdem sie zwei Jahre lang Rechtsreferentin in der Rechtsabteilung war, übernahm sie von Februar 2006 bis Mai 2008 die Position der Persönlichen Referentin des Universitätskanzlers und der Rechtsberatung des Präsidiums. Im Jahr 2007 war sie dabei erheblich an der Umwandlung der Goethe-Universität in eine Stiftungsuniversität beteiligt. Anschließend war Asar von Juni 2008 bis September 2009 als Justiziarin des Präsidiums und stellvertretende Leiterin der Präsidialabteilung tätig.

Die gebürtige Bad Schwalbacherin mit türkischem Hintergrund studierte Rechtswissenschaft und einige Semester Wirtschaftswissenschaften in Gießen und Köln; die 1. Juristische Staatsprüfung schloss sie 1999 mit Prädikat ab. Nach ihrem 2. Staatsexamen am Oberlandesgericht Düsseldorf (2002) absolvierte sie ein Masterstudium in London, wo sie im September 2003 ihren Abschluss (LL.M. in European Law) mit Prädikat machte.

„In absehbarer Zeit geht es vor allem darum, dass wir als Stabsabteilung des Präsidiums die notwendige administrative Unterstützung dafür liefern, dass die Goethe-Universität in der nächsten Runde der Exzellenzinitiative erfolgreich ist“, nennt Asar ihre aktuell wichtigste Zielsetzung. „Dazu ist es unter anderem notwendig, dass sich die Präsidialabteilung als qualitäts- und kundenorientierte Dienstleisterin für das Präsidium und weitere universitäre Gremien sowie Einheiten weiterentwickelt.“ Konkret werde sie als Abteilungsleiterin an der Optimierung der bestehenden Verwaltungsabläufe und Prozesse arbeiten. Ein weiteres Ziel, so Asar, sei für sie, durch entsprechende Maßnahmen die Kommunikation und Kooperation zwischen den universitären Gremien zu fördern.



Foto: Dettmar

Steinhardt leitet Teilzeitstudium-Projekt

Isabel Steinhardt verstärkt seit November 2009 das Team der Präsidialabteilung. Die Diplom-Politologin leitet ein zweijähriges Projekt, das die Förderung des Teilzeitstudiums an der Goethe-Universität zum Thema hat. Ziel ist, die Bedingungen für Studierende, für die ein Vollzeitstudium nicht möglich ist (beispielsweise wegen familiärer Verpflichtungen oder weil sie ihren Lebensunterhalt selbst verdienen müssen), zu optimieren.

Die qualitative Befragung von DozentInnen und eine quantitative Befragung unter Studierenden sollen im ersten Schritt valide Daten liefern – sowohl, was die Anzahl der Teilzeitstudierenden angeht, als auch, welche Umstände sie belasten und was zur Erleichterung dieser Situation von der Goethe-Universität gewünscht wird. „Uns liegen zwar Zahlen zu den ‚offiziellen‘ Teilzeitstudierenden vor, wir nehmen aber an, dass die Zahl an Studierenden, die faktisch ebenfalls Teilzeit studieren, viel höher ist“, erläutert Steinhardt. Vor einem offiziellen Teilzeitstudium schreckten viele Studierende deshalb zurück, weil sie in dem Fall auch jeweils nur die Hälfte der Prüfungsleistungen pro Semester ablegen können. Im Anschluss an die Auswertung der Daten will Steinhardt mit dem Pilotfachbereich Gesellschaftswissenschaften und dem Fach Informatik Modelle für ein künftiges Teilzeitstudium an der Universität Frankfurt entwickeln: „Ich könnte mir zum Beispiel vorstellen, dass wir prüfen, welche Anforderungen sich in diesem Fall an die modularisierten Studiengänge ergeben und inwieweit eLearning-Angebote hilfreich sein könnten.“

Vor ihrem aktuellen Projekt in der Präsidialabteilung war Isabel Steinhardt bereits in verschiedenen Positionen an der Goethe-Universität tätig, unter anderem mit einem Lehrauftrag am Fachbereich Gesellschaftswissenschaften sowie am Zentrum für Lehrerbildung und Schul- und Unterrichtsforschung als wissenschaftliche Mitarbeiterin und als Referentin für Öffentlichkeitsarbeit und Kooperationen. Zudem promoviert die Goethe-Universitäts-Absolventin in der Soziologie über Mikropolitik in Universitäten bei der Einführung von Bachelor- und Masterstudiengängen am Beispiel politikwissenschaftlicher Institute.



Foto: Födlisch

„Nicht einschüchtern lassen“

Vizepräsidentin Prof. Roser Valenti über Frauen in der Physik

Trotz früher berühmter Gegenbeispiele wie Marie Curie und Liese Meitner scheint Physik noch all zu oft ‚Männersache‘ zu sein. Einen Gegenbeweis lieferte die Physikerinnentagung der Deutschen Physikalischen Gesellschaft, die vom 5. bis 8. November 2009 an der Goethe-Universität stattfand. Teil der Veranstaltung war auch ein Schülerinnenprogramm, bei dem sich Mädchen ab der 10. Klasse informieren konnten, wie es ist, an der Goethe-Universität Physik zu studieren. Die bisher einzige Physikprofessorin der Goethe-Universität ist Vizepräsidentin Roser Valenti. GoetheSpektrum hat sie gefragt, inwieweit ihrer Erfahrung nach Frauen auch heute noch eine akademische Karriere in der Physik erschwert wird.

Foto: Dettmar



nach den gleichen Maßstäben erzogen worden wie die Mädchen und haben nicht mehr die alten Vorurteile im Kopf. Aber, egal ob Frau oder Mann: Man muss sich durch das Studium hindurch kämpfen, denn das Fach ist nun einmal anspruchsvoll.

Hatten Sie in Ihrer eigenen Forscherinnenlaufbahn höhere Hürden zu überwinden als Ihre männlichen Kollegen?

Valenti: Es gab Zeiten, in denen ich als junge Wissenschaftlerin verstärkt beweisen musste, dass ich nichts vollkommen Dummes äußere, wenn es um fachliche Fragen geht. Als Frau gehörte ich zu einer Minderheit, und Minoritäten stehen immer unter verstärkter Beobachtung. Nicht ganz einfach war es auch, als ich aus Spanien und den USA nach Deutschland kam, da ich mir hier mein wissenschaftliches Netzwerk erst neu aufbauen musste. Allgemein ist es so, dass etablierte Professoren ihren Nachfolgern Starthilfe geben, auch in Form von Kontakten – von außen ist es oft schwierig, in solche Netzwerke zu gelangen. Mittlerweile werden

aber auch Frauen von den Professoren unterstützt – es dauert nur einfach länger, weil es vorher in diesen Fächern eben fast nur Männer gab. Mentoring-Netzwerke können dabei durchaus eine wertvolle Hilfestellung leisten, wobei es, wie gesagt, meiner Meinung nach das Wichtigste ist, dass Frauen vor allem selbstbewusster werden und an ihre Fähigkeiten glauben. Das große Problem, das einfach bestehen bleibt, ist aber, Familie und Karriere miteinander zu vereinbaren. Frauen überlegen viel mehr als Männer, wann sie eine Familie gründen wollen und was das für ihre Lebensplanung bedeutet – Männer verfolgen dagegen im Allgemeinen einfach weiter ihre Berufslaufbahn.

Der Evolutionsbiologe Axel Meyer, Professor an der Universität Konstanz, sprach sich im ‚Handelsblatt‘ offen gegen Gleichstellungsmaßnahmen aus: „Ein Mangel an Frauen ist in den meisten wissenschaftlichen Disziplinen längst kein Problem mehr. [...] Es gibt immer noch weniger Professorinnen, aber es ist nur eine Frage der Zeit, bis sich dies geändert haben wird. Dazu braucht man keine Programme mehr. [...] Fragen Sie jede Studentin in den Naturwissenschaften – ihnen ist es peinlich, dass es Stipendien und Programme nur für Frauen gibt. Keine fühlt sich diskriminiert. Keine selbstbewusste Forscherin will eine Quotenfrau sein.“ – Wie stehen Sie zu dieser Position?

Valenti: Was richtig an der Aussage ist, ist, dass Frauen in der Wissenschaft auf keinen Fall als ‚Quotenfrau‘ abgestempelt werden wollen. Frauen wollen wegen ihrer Qualifikationen Karriere machen! Deshalb ist ein sensibler Umgang mit Frauenfördermaßnahmen gefragt. Beim Instrument der Quote muss für alle klar sein: Nur, wenn männliche und weibliche Bewerber absolut gleichwertig von ihrer Qualifikation her sind, darf im Sinne der Gleichstellung ein gewisses Zugeständnis an die Frauen gemacht werden. *IF*

Frauen überlegen viel mehr als Männer, wann sie eine Familie gründen wollen und was das für ihre Lebensplanung bedeutet – Männer verfolgen dagegen im Allgemeinen einfach weiter ihre Berufslaufbahn.

Frau Professorin Valenti, was geben Sie Schülerinnen und Studentinnen mit auf den Weg, die eine ähnliche Karriere wie Sie in der von Männern dominierten Physik anstreben?

Prof. Roser Valenti: Wichtig ist, dass man sich nicht davon einschüchtern lässt, dass die Männer in der Mehrzahl sind. Die Frauen müssen selbstbewusst auftreten, dann werden sie meiner Meinung nach auch keine Anerkennungsprobleme haben. Das gilt auch für die Studienzzeit: Die Jungen sind heute

„ProProfessur“ hat sich bewährt Hessische Universitäten übernehmen Finanzierung

Nach erfolgreicher Pilotphase starten die fünf hessischen Universitäten in Darmstadt, Frankfurt, Gießen, Kassel und Marburg das Förderprogramm ‚ProProfessur‘ 2010 erstmals in eigener Finanzierung. Ziel von ProProfessur ist es, mehr hoch qualifizierte Nachwuchs-Wissenschaftlerinnen in ihrer Hochschulkarriere zu unterstützen. Am Programm teilnehmen können Forscherinnen aller Fachgebiete, die eine Professur anstreben. Es will vor allem deren überfachliche Qualifikationen für Führungspositionen in der Wissenschaft entwickeln und stärken.

Ins Leben gerufen wurde ProProfessur von Dr. Anja Wolde, der Frauenbeauftragten der Goethe-Universität, und ihrer Kollegin Dr. Uta Zybell von der TU Darmstadt. Am Pilotprojekt, das im November 2009 abgeschlossen wurde, nahmen 43 Wissenschaftlerinnen teil. Die Universitäten hat es als innovatives Instrument zur Förderung des Professorinnen-Nachwuchses mit bemerkenswerter Erfolgsbilanz überzeugt: Neun Mentees haben bereits ihr Berufsziel Professur erreicht, eine Mentee konnte sich erfolgreich auf eine unbefristete Dozentur im Ausland bewerben, eine weitere Mentee hat einen Ruf ins Ausland erhalten. Sechs Mentees befanden sich auf Vertretungs-, beziehungsweise Assistenzprofessuren, drei Mentees konnten ihre Habilitation abschließen. Weitere Mentees sind auf aussichtsreichen Plätzen in laufenden Bewerbungsverfahren.

ProProfessur bietet in einem Zeitraum von 18 Monaten 45 hoch qualifizierten Wissenschaftlerinnen individuelle Förderung, Networking und Intensivtraining an. Für den Förderzeitraum April 2010 bis September 2011 konnten sich bis Ende Januar 2010 Wissenschaftlerinnen der beteiligten Universitäten bewerben, die über eine über-

Foto: Lechter



Dr. Anja Wolde, Frauenbeauftragte der Goethe-Universität, hat ‚ProProfessur‘ mit ins Leben gerufen.

durchschnittliche Promotion, mehrjährige Erfahrungen als Postdoktorandin und eine professionelle Orientierung auf das Karriereziel Professur verfügen, zum aktiven Aufbau einer Mentoring-Beziehung bereit sind und am Trainings- und Rahmenprogramm sowie an der Evaluation teilnehmen wollen.

Die ausgewählten Mentees erhalten im Mentoring-Tandem mit berufserfahrenen ProfessorInnen eine maßgeschneiderte individuelle Karriereplanung. Sechs zweitägige Intensivtrainings entwickeln die Schlüsselkompetenzen für Führungspositionen im Wissenschaftsbetrieb weiter, Networking-Veranstaltungen stärken die disziplinäre und interdisziplinäre Vernetzung und erweitern die Zugänge zur ‚scientific community‘. Schirmherrin von ‚ProProfessur‘ ist seit Beginn Bundesforschungsministerin Prof. Annette Schavan. *HÜ*

Für mehr Informationen: Dr. Astrid Franzke
Projektkoordinatorin ProProfessur, Tel.: 798-28117
E-Mail: franzke@em.uni-frankfurt.de

Sennebogen neu in Stabsstelle B & F

Dr. Waltraud Sennebogen verstärkt seit dem 18. Januar das Team in der Stabsstelle Berufungen und Forschung (B & F) als Referentin für Berufsangelegenheiten. Durch ihren Neuzugang soll es der Stabsstelle ermöglicht werden, künftig noch serviceorientierter zu agieren – sowohl, was die Kommunikationsflüsse zwischen Fachbereichen und Präsidium angeht, als auch im Kontakt mit den BerufungskandidatInnen, denn die Universitätsleitung will künftig das ‚vertikale Berufsmodell‘ erproben: Von der Ausschreibung bis zur Antrittsvorlesung sollen die zu berufenen ProfessorInnen bestmöglich und durchgängig betreut werden, um so noch öfter mit den WunschkandidatInnen zur Vertragsunterzeichnung zu gelangen (mehr dazu im nächsten GoetheSpektrum).

Sennebogen kommt von der Haniel Stiftung in Duisburg, wo sie seit Dezember 2006 als Referentin für die Auswahl und Betreuung der Stipendiaten genauso zuständig war wie für Projektarbeit, Veranstaltungsmanagement und Öffentlichkeitsarbeit. Davor arbeitete sie von Januar 2002 bis November 2006 als wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl für Neuere und Neueste Geschichte der Universität Regensburg, wo sie auch promoviert wurde. Im Zeitraum 2004 bis 2006 engagierte sich Sennebogen zudem als Frauenbeauftragte der Regensburger Philosophischen Fakultät III. An der Universität Regensburg hatte Sennebogen auch bereits ihren Magisterabschluss in Geschichte und Germanistik erworben.

„Ich freue mich darauf, durch meine neue Aufgabe jetzt auch die Arbeit in einer öffentlichen Stiftung kennen zu lernen und dabei in das für mich sehr spannende Universitätsumfeld zurückzukehren“, sagt die gebürtige Oberpfälzerin. „Sehr reizvoll ist die Position für mich auch, weil ich mich gerne bei der Einführung neuer Prozesse einbringe.“

Foto: Privat



PROPROFESSUR
Mentoring für Wissenschaftlerinnen

Noch Luft nach oben

Vizepräsident Lutz-Bachmann über (mehr) Förderung durch die DFG

Die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) ist der wichtigste Partner der Universitäten für Drittmittelförderung. Beim letzten DFG-Förderranking konnte die Goethe-Universität sogar eine Verbesserung um 13 Plätze im Zeitraum zwischen 1996 und 2007 vorweisen. „Wir haben aber noch Potenzial für mehr“, meint Prof. Matthias Lutz-Bachmann, der als Vizepräsident die Forschung vertritt.

Die Zahl der Einzelanträge an die DFG hat sich von 2007 auf 2008 von 153 auf 188 erhöht, die Bewilligungen stiegen im Vergleichszeitraum von 75 auf 95. Angesichts dieser Zahlen kann die Universität doch eigentlich zufrieden sein, oder?

Prof. Matthias Lutz-Bachmann: Die Steigerung bei den Einzelanträgen und den Bewilligungen ist in der Tat sehr erfreulich. Sieht man aber ansonsten genauer hin, zeigt sich, dass das Verhältnis zwischen den antragsberechtigten Mitgliedern der Goethe-Universität und den DFG-Einzelanträgen Fragen aufwirft: Wenn auf 535 Professuren und zahlreiche viel versprechende Nachwuchswissenschaftler 188 Anträge kommen, ist das nach meinem Verständnis kein optimaler Schnitt. Das Präsidium hat deshalb die Fachbereiche gebeten, ihre DFG-Antragsaktivität weiter zu verstärken.

Zumal das Einzelverfahren ja auch nur eine von vielen DFG-Fördermöglichkeiten ist ...

Lutz-Bachmann: Ja, attraktiv ist zum Beispiel auch insbesondere das Heisenberg-Programm, das Stipendien und Professuren für herausragende Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler zur Verfügung stellt, die sich auf eine wissenschaftliche Leitungsposition vorbereiten und gleichzeitig weiter forschen wollen. Steigerungspotenzial dürfte auch bei unseren Anträgen im Rahmen des Emmy Noether-Programms bestehen – diese Förderlinie richtet sich an Postdocs, die eine Nachwuchsgruppe leiten und weitere Führungsaufgaben anstreben. Herausragende Nachwuchswissenschaftler zu gewinnen, die sich in diesen Programmen profilieren, ist eines unserer wichtigsten Ziele. Sehr interessant für eine Antragstellung sind aus meiner Sicht zudem die Reinhart Koselleck-Projekte. Mit diesen fördert die DFG zukunftsweisende, aber ‚hoch risikoreiche‘ Forschungsvorhaben von renommierten Forscherinnen und Forschern. Einen großen Erfolg konnte die Goethe-Universität hier 2009 mit der Bewilligung des Antrags von Prof. Reinhard Dörner aus der Atomphysik verbuchen; seine Untersuchungen der Quanteneigenschaften von Heliummolekülen werden nun als Rein-



Foto: Gravenstein

hart Koselleck-Projekt von der DFG mit 1,25 Millionen Euro unterstützt.

Was ist mit den Graduiertenkollegs? Nach sieben Anträgen im Jahr 2006 gab es in den beiden Folgejahren keine neuen Anträge.

Lutz-Bachmann: Es sind jetzt neue Anträge in Vorbereitung. Jüngst wurden auch die Verlängerungen von zwei laufenden Graduiertenkollegs bewilligt. ‚Politische Kommunikation von der Antike bis ins 20. Jahrhundert‘ unter Federführung von Frau Schorn-Schütte und ‚Erforschung, Entwicklung und

Sicherheit von Biopharmazeutika‘ unter Federführung von Herrn Pfeilschifter. Neu eingerichtet ist das Kolleg ‚Wert und Äquivalent – Über Entstehung und Umwandlung von Werten aus archäologischer und ethnologischer Sicht‘ unter Leitung von Herrn von Kaenel.

Ein anderes Thema, das mir sehr wichtig ist, sind die Sonderforschungsbereiche. Im Jahr 2009 sind vier SFB ausgelaufen – in diesem Bereich hat die Goethe-Universität trotz der Neubewilligungen der SFB 815 und 834 Nachholbedarf. Einige Initiativen sind in Vorbereitung – größtenteils mit einer Anschubfinanzierung durch den ‚Förderfonds zum Aufbau koordinierter Programme‘, und auch zwei der neu eingerichteten LOEWESchwerpunkte zielen auf die Einrichtung von SFB nach Ablauf der LOEWEFörderung. Gleichwohl: Hier ist das Engagement bereits bisher erfolgreicher Arbeitsgruppen mehr denn je gefragt.

Was ich aber auf keinen Fall unerwähnt lassen möchte, ist der große Erfolg unserer wissenschaftlichen Bibliotheken bei den Drittmittelanträgen. In diesem Zusammenhang gilt mein ausdrücklicher Dank Herrn Dugall als Bibliotheksdirektor, der die DFG immer wieder von seinen Projektanträgen zu überzeugen weiß. CZ/IF

Wer studieren möchte, wie Drittmittelantragstellung bei der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) funktioniert, sollte die Universitätsbibliothek (UB) Johann Christian Senckenberg nicht vergessen. Mehr als 7.000.000 Euro konnten der Direktor der Bibliothek Berndt Dugall und sein Team allein im vergangenen Jahr wieder einwerben. Neue Quellen werden mit den Fördergeldern erschlossen, nationale Lizenzen erworben und im Sinne eines ortsunabhängigen Zugangs Tausende von Werken digitalisiert.

Das reguläre Verfahren sei ein zeitlich befristetes Forschungsprojekt, für das die UB, meist zusammen mit einem Partner, einen Antrag auf einen Zuschuss stelle, erklärt Dugall. Gerade wurde zum Beispiel das Projekt ‚Wissenschaftliche Informationsversorgung und alternative Preismechanismen‘ abgeschlossen, das er gemeinsam mit dem BWL-Professor Wolfgang König eingeworben und durchgeführt hat. Ein neues, erst vor wenigen Monaten bewilligtes Anschlussprojekt ist zudem angelaufen.

Daneben existieren weitere DFG-Förderlinien, die sich gezielt an wissenschaftliche Bibliotheken wenden. Gefördert werden zum Beispiel Projekte, mit denen Sondersammlungen und Nachlässe besser verfügbar gemacht werden. In diesem Bereich war die UB bereits mit einer Reihe von Anträgen erfolgreich. Durch die Fördergelder konnten unter anderem Zeitschriften zum jüdischen Leben in Europa digitalisiert werden, die Flugschriftensammlung Gustav Freytags, die Porträtensammlung Mankopf oder das Bildarchiv der Deutschen Kolonialgesellschaft. Fast schon ein Förderungsklassiker ist ein weiteres Programm der DFG, über das die deutschen Universitätsbibliotheken ihre jeweils spezifischen

„Eine Frage des Engagements“

Die Universitätsbibliothek als erfolgreiche Drittmittelinwerberin



Foto: Dettmer



Foto: Födisch

Sammelgebiete weiter ausbauen. Historisch gewachsene Sammlungsschwerpunkte der Universitätsbibliothek Johann Christian Senckenberg existieren unter anderem für die Fachgebiete Biologie, Germanistik, Afrika südlich der Sahara, Judentum/Israel oder Theater, Film und Musik. Die Fortfinanzierung für diese Sammlungen muss jedes Jahr neu beantragt werden. Eine neue Förderlinie seit 2004 ist zudem das ‚Nationallizenzprogramm‘, das die Informationsversorgung für Lehre und Forschung generell verbessern soll. Die beteiligten Institutionen erwerben dabei Lizenzen für Materialien, die im Anschluss allen wissenschaftlichen Ein-

Berndt Dugall, Direktor der Universitätsbibliothek, und sein Team warben im Jahr 2009 mehr als sieben Mio. Euro bei der DFG ein.

richtungen in Deutschland digital zur Verfügung gestellt werden. „2009 waren sechs unserer 14 Anträge in diesem Bereich erfolgreich“, berichtet Dugall. „In den letzten fünf Jahren haben wir rund 24 Mio. Euro alleine für Nationallizenzen eingeworben.“ Gefördert werden im Rahmen dieses Programms beispielsweise die dauerhafte Nutzung der digitalisierten Quellentexte ‚20th Century US Foreign Policy Collection‘ oder die Lizenz für Zugriffe auf Zeitschriften und e-Books des Wissenschaftsverlags Elsevier. Die Vorbereitungen für den Erwerb von Nationallizenzen seien deutlich aufwändiger als bei anderen

Anträgen, sagt Dugall. So habe man zum Beispiel mit den Herausgebern der Zeitschrift ‚Nature‘ ganze vier Jahre verhandelt, ehe man zu einem tragfähigen Ergebnis kam.

Geheimnis des Erfolgs?

„Hinter jedem Antrag stecken mindestens 14 Tage intensive Arbeit, und wir stellen immer deutlich mehr Anträge, als am Ende bewilligt werden“, gibt der Universitätsbibliotheksdirektor Einblick. Jedes Jahr schickt Dugall zwischen 15 und 20 Anträge bei der DFG ins Rennen. Trotz der großen Erfolge in den vergangenen Jahren kann er sich nie sicher sein, ob die Gutachter einen Antrag als förderwillig einstufen werden oder nicht. Generell jedoch rät der Bibliotheksdirektor, darauf zu achten, welche neuen Programme die DFG auflege und dann zu prüfen, inwieweit die eigene Institution Kompetenzen auf diesem Gebiet mitbringe, die sich in Anträgen niederschlagen könnten. Eine große Rolle käme zudem der Wahl der richtigen Partner zu. Einzelanträge seien im allgemeinen wenig aussichtsreich, so Dugall. Als er für seinen Antrag zur Digitalisierung jüdischer Zeitschriften zum Beispiel keine Kooperationspartner an der Goethe-Universität gefunden habe, habe er den Antrag gemeinsam mit Professor Horch aus Aachen gestellt. „Sich diese Mühe zu machen, ist natürlich eine Frage des persönlichen Engagements“, weiß der UB-Chef. IF

Alles für einen perfekten Start

Vom Mathematikurs bis zur Stadtrallye: die ‚E! Woche‘ am Fachbereich 2

In der letzten Ausgabe des GoetheSpektrums wurde die ‚unistart‘ als zentrale Begrüßungsveranstaltung für die Erstsemester an der Goethe-Universität vorgestellt. Neben der unistart gibt es aber auch eigene Angebote der Fachbereiche für einen erfolgreichen Studieneinstieg. Exemplarisch stellen Doreen Günther und Sebastian Galm die ‚E! Woche‘ des Fachbereichs Wirtschaftswissenschaften vor, die im März wieder stattfindet – und geben Tipps für die Planung, falls sich andere Fachbereiche ein ähnliches Projekt vorstellen könnten.

„Einen wirklichen ‚Frühstart‘ legen die zirka 400 StudienanfängerInnen hin, die jedes Semester am Fachbereich 2 ein Studium der Wirtschaftswissenschaften bzw. der Wirtschaftspädagogik aufnehmen. Bereits drei Wochen vor Beginn der Vorlesungen startet für die Bachelorstudierenden der Mathematikvorkurs, der wichtige Grundlagen vermittelt und unterschiedliche Vorkenntnisse ausgleichen soll. Vor einigen Jahren hatten Studierende des Fachbereichs die Idee, dem Vorkurs eine dreitägige Erstsemestereinführungswoche voranzustellen. Entstanden ist daraus die Studierendeninitiative E! Woche. Als ein Projekt ‚von Studierenden für Studierende‘ basiert die E! Woche auf der ehrenamtlichen Arbeit der Beteiligten; unterstützt durch die Dekanatsabteilung SSIX (Student Services & International Exchange). Dank des studentischen Engagements wurde ein Sponsor gewonnen, mit dessen Hilfe den Erstsemestern viele tolle Angebote gemacht werden können. Aber wie läuft die Planung eines solchen dreitägigen Events ab?

Die letzte Klausur ist kaum geschrieben, da beginnt für den Großteil der Studierenden der lang ersehnte Urlaub oder ein Praktikum. Nur eine Handvoll ehrenamtlich Engagierter richtet jetzt bereits den Blick auf das neue Semester und die bald eintreffenden Erstsemester. Nachdem sich das neue zwölfköpfige Organisationsteam gefunden hat, wird der Ablauf der E! Woche festgelegt, Räume werden gebucht und die einzelnen Zuständigkeiten verteilt. So gibt es etwa jedes Semester eine Neuauflage des Erstsemesterleitfadens, ein Flyer wird gedruckt und an die Neumatrikulierten verschickt, zahlreiche Programmpunkte sind mit Leben zu füllen. Durch die große Zahl der Studienanfänger hat es sich bewährt, die Erstsemester in Gruppen von maximal 20 Personen aufzuteilen, die von jeweils zwei vorab geschulten studentischen MentorInnen betreut werden.

Während der dreitägigen E! Woche führen die insgesamt 40 MentorInnen ihre Gruppen durch das Programm. Neben Veranstaltungen für alle Erstsemester wie die Begrüßung durch den Dekan und ein großes Erstsemesterfrühstück gibt es Aktivitäten, bei denen sich die Mentorengruppen auch einzeln behaupten müssen: Ziel der Campusrallye, bei der sich die Fachbereichsinitiativen, Alumnivereine und Fachschaft präsentieren, sowie der Performances bei der abendlichen Party ist es, kräftig Punkte für die eigene Gruppe zu sammeln. Als Hauptpreis winkt für die Gewinner eine Fahrt mit dem Ebbelwei-Express.

Der Uni-Rundgang am nächsten Tag bietet Gelegenheit zum Kennenlernen von Bibliothek, Wirtschaftssprachen, Studienfachberatung und SSIX Info Center oder den Angeboten des Career Centers. Höhepunkt sind die



Oben: Mentorengruppe im Gespräch mit Prof. Uwe Walz E! Woche

Rechts: Die studentischen Mentorinnen führen die neuen Studierenden durch die Bibliothek für Rechts- und Wirtschaftswissenschaften.

Warum sich Studierende für die E! Woche engagieren:

Markus Hradsky: „Leider habe ich aufgrund eines Nebenjobs in meinem ersten Semester die E! Woche nicht voll ausnutzen können. Dadurch fiel mir der Start in das Studium schwerer als meinen Kommilitonen. Dies erkannte ich insbesondere letztes Semester, als ich zum ersten Mal Mentor wurde. Nun möchte ich als Organisator die E! Woche mitgestalten und weiterentwickeln, um den neuen Erstsemestern weiterhin den großen Vorteil durch die E! Woche zu bieten und ihnen somit einen erfolgreichen Start ins Studium zu ermöglichen.“

Helga Matzel: „Ich bin praktisch mit der E! Woche groß geworden. Als Erstsemester habe ich selbst von der Einführung profitiert und die letzten beiden Semester als Mentorin Studienanfänger betreut. Diesmal wollte ich im Organisationsteam mitarbeiten und so helfen, dass die E! Woche weiterlebt.“

Professorengespräche in ungezwungener Atmosphäre. Auch das Prüfungsamt informiert über Wichtiges wie den Studienablauf und Prüfungsverfahren. Nach den vielen Eindrücken lernen die Erstsemester am letzten Tag mit einer Stadtrallye Frankfurt kennen.

Genau diese Mischung aus Spaß und wichtigen Informationen ist die Zauberformel für die E! Woche, und die großen Teilnehmerzahlen sowie durchweg positive Bewertungen in der anschließenden Evaluation belegen den Erfolg des Projektes. Die E! Woche ist in dieser Form deutschlandweit einmalig, und andere Universitäten orientieren sich am Frankfurter Vorbild.

Allerdings lassen sich bei einem Vorhaben dieser Größenordnung trotz zahlreicher Detailabsprachen kurzzeitige Störungen durch die Nutzung von Foyers und Fluren für die

verschiedenen Programmpunkte nicht vermeiden. Die studentischen Organisatoren sind den MitarbeiterInnen am Campus Westend für das entgegen gebrachte Verständnis daher sehr dankbar. Positiver Nebeneffekt der E! Woche: In den ersten Vorlesungswochen gibt es keine langen Wartezeiten vor den Prüfungsämtern und anderen Einrichtungen, weil die neuen ‚Wiwis‘ bereits bestens informiert sind!“

Sebastian Galm (Organisations-team), Doreen Günther (Leiterin SSIX-Student Services)

Die nächste E! Woche findet vom 22. bis 24. März 2010 statt.

Weitere Informationen unter: www.wiwi.uni-frankfurt.de/mein-wiwi-studium/ssix-info-center/erstsemester-infos.html



Aktuelle Termine Wissenschaftsförderung

28. Februar 2010: Bewerbungsschluss für den Klaus-Tschira-Preis für verständliche Wissenschaft ‚KlarText!‘, der an sechs Promovierte aus den Bereichen Biologie, Chemie, Informatik, Mathematik, Neurowissenschaften, Physik sowie angrenzenden Fächern vergeben wird.

1. März 2010: Einsendefrist für den Deutschen Studienpreis der Körber-Stiftung. Vergeben werden drei Spitzenpreise von je 30.000 Euro bzw. sechs zweite Preise von je 3.000 Euro für Dissertationen mit besonderer gesellschaftlicher Bedeutung.

31. März 2010: Bewerbungsschluss für Schumpeter-Fellowships der VW-Stiftung. Die Ausschreibung richtet sich an HochschullehrerInnen und Führungsnachwuchs in den Wirtschafts-, Sozial- und Rechtswissenschaften. Jährlich können etwa acht bis zehn Fellowships vergeben werden. Antragsberechtigt sind Personen, deren Promotion mit herausragendem Ergebnis nicht länger als fünf Jahre zurückliegt.

15. April 2010: Einreichung der Antragsskizzen in der LOEWE-Geschäftsstelle für die 4. Antragsstaffel LOEWE (Förderzeitraum: 1. Januar 2012 bis 31. Dezember 2014)

30. April 2010: Abgabe der Absichtserklärungen für Neuanträge bei DFG und Wissenschaftsrat in der 2. Ausschreibung der Exzellenzinitiative des Bundes und der Länder.

Freiheit, Kritik und Verantwortung

Hochschulratsmitglied Dr. Manuela Rottmann über die Notwendigkeit einer offenen Leitbild-Diskussion

Die Goethe-Universität hat ihr Gesicht und ihre Organisationsstruktur in wenigen Jahren so stark verändert wie kaum eine andere Hochschule – mit dem Teilumzug auf den neuen Campus und dem Wechsel in die Rechtsform der Stiftung. Vielleicht ist es nicht überraschend, dass solche Veränderungen ungeklärte Konflikte offenlegen. Im Falle der Goethe-Universität waren und sind zum Teil sogar handfeste und schmerzhaft Konflikte entstanden. Für die Einen ist die Stiftungsuniversität die große Chance, sich zur Gesellschaft hin zu öffnen und zusätzliche Mittel für Forschung und Bildung einzuwerben, für die Anderen bedeutet sie hingegen die Verstärkung des Einflusses privater Interessen auf Forschung und Lehre. Für die Einen eröffnet der neue Campus endlich angemessene Bedingungen zum Lernen und Lehren, für die Anderen droht damit ein Verschwinden der Öffentlichkeit der Universität und ihrer Räume.

Diese und andere Kontroversen verweisen aus meiner Sicht auf zwei Grundfragen, über die noch kein ausreichender Konsens hergestellt worden ist, über die in Teilen die Diskussion noch nicht einmal begonnen hat: Was soll die Goethe-Universität tun und leisten? Und wer soll darüber entscheiden?

Zur Frage, was die Goethe-Universität leisten soll, gibt es scheinbar Antworten: Exzellenz in Forschung und Lehre lautet ei-

Foto: Englert



„Freiheit von Forschung und Lehre bedeutet nicht Verantwortungslosigkeit, sondern setzt im Gegenteil eine verantwortliche Auseinandersetzung mit dem Zweck des eigenen Tuns voraus.“

ne zentrale Zieldefinition. Diesem Anspruch werden die Freiheit von Forschung und Lehre entgegen gehalten. Aber die Ableitungen aus beiden Prinzipien für die universitäre Praxis bleiben unscharf. Die Rankings und DFG-Förderkriterien suggerieren Kriterien zur Messung der Exzellenz in der Forschung, die weder den unterschiedlichen Forschungsrealitäten und gesellschaftlichen Rollen der einzelnen Disziplinen gerecht werden noch grundsätzliche Fragen beantworten, etwa die, wie viel Raum für auftragslose, vielleicht anlasslose universitäre Grundlagenforschung erforderlich ist und wie er bei immer höherer Bedeutung der Drittmittelinwerbung gesichert werden kann. Sie sind ein Maßstab für Exzellenz unter vielen, aber sicherlich kein abschließender. Noch weniger bearbeitet ist

die Frage, was wir an der Goethe-Universität eigentlich unter exzellenter Lehre verstehen. Ist die Lehre gut, wenn sie die besten Abiturientinnen und Abiturienten nach Frankfurt zieht, wie es oft heißt? Oder ist sie gut, wenn es gelingt, Hochschulabsolventen mit einer universellen Bildung und kritischem Verständnis zu entlassen, egal welche Note zunächst auf dem Abiturzeugnis stand? Und unbeantwortet ist auch die Frage, wie die drohende Kluft zwischen drittmittelgeförderter Exzellenz einerseits und grauem Alltag der Massenuniversität andererseits eigentlich überwunden werden soll, um das Prinzip von Einheit von Forschung und Lehre zu erhalten, das die universitäre Ausbildung von anderen Hochschulausbildungen wesentlich unterscheidet.

Diese Fragen müssen bearbeitet werden, innerhalb der Universität, im offenen Dialog mit Stadt und Gesellschaft. Freiheit von Forschung und Lehre bedeutet nicht Verantwortungslosigkeit, sondern setzt im Gegenteil eine verantwortliche Auseinandersetzung mit dem Zweck des eigenen Tuns voraus. Aber auch und gerade in der Stiftungsuniversität können diese Fragen nicht aus der Hoch-

schule delegiert werden, weder ins Präsidium noch in den Hochschulrat. Der Hochschulrat kann und sollte dabei ein Diskussionspartner für Lehrende, Studierende und Verwaltung sein, die Repräsentanz unterschiedlicher gesellschaftlicher Erwartungen an die Universität kann er sicherlich nicht alleine tragen.

Ein großer Teil des Umzugs und der Übergang in die Stiftungsuniversität sind geschafft. Jetzt gilt es, die durchaus miteinander in Konflikt stehenden Erwartungen, mit denen eine Universität unter den heutigen Bedingungen konstruktiv umgehen muss, zu thematisieren und zu einem gemeinsamen Leitbild für die Goethe-Universität zu formen, demokratisch, kritisch und verantwortlich.

Dr. Manuela Rottmann (Bündnis 90/Die Grünen) ist Hochschulratsmitglied und Dezernentin für Umwelt und Gesundheit der Stadt Frankfurt. Nach ihrem Studium der Rechtswissenschaft, der Politikwissenschaft und der Soziologie in Würzburg, Frankfurt und Aix-en-Provence arbeitete sie von 1998-2002 als wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Goethe-Universität, wo sie auch promoviert wurde. Nach ihrem 2. Juristischen Staatsexamen war sie von 2004-2006 wissenschaftliche Mitarbeiterin am Deutschen Institut für Urbanistik in Berlin, bevor sie im Juli 2006 als Stadträtin nach Frankfurt zurückkehrte.

Deutschförderung statt Studienabbruch

Studie zu Erfolgsfaktoren beim Ausländerstudium vorgestellt

Studieren ist kein leichter Job, vor allem, wenn man sich als ausländischer Student in einem fremden Hochschulsystem zurechtfinden muss. Die Abbrecherquote ausländischer Studierender an deutschen Universitäten zeigt, dass viele ausländische Studierende gerade in der Anfangsphase mit den Schwierigkeiten nicht zurechtkommen und ihr Studium vorzeitig beenden. Das Internationale Studienzentrum hat sich diesem Problem gewidmet und im vergangenen Jahr eine Analyse zum Studienverlauf ausländischer Studierender in Frankfurt durchgeführt, die die Probleme beim Ausländerstudium näher in Augenschein nimmt.

Im Rahmen dieser Studie erstellte Projektleiterin Eva Daniels eine Statistik zu den Abbrecherquoten. Dabei unterschied sie zwischen deutschen Studierenden, Bildungsinländern, das heißt Ausländern, die ihren Schulabschluss in Deutschland gemacht hatten, EU-Ausländern und Nicht-EU-Ausländern. Darüber hinaus führte sie qualitative Interviews, in denen sie ausländische Studierende zu ihren Erfahrungen und Problemen im Universitätsalltag befragte. Die Ergebnisse lieferten einige erhellende Einsichten: „Das Resultat der Studie widerlegt in vielfacher Hinsicht das vorherrschende Bild vom Ausländerstudium“, sagt Dr. Mattheus Wollert, Leiter des Internationalen Studienzentrums.

Foto: Gärtner



Widerlegen das typische Bild vom Ausländerstudium: Projektleiterin Eva Daniels und Dr. Mattheus Wollert, Leiter des Internationalen Studienzentrums.

„Entgegen der Annahme, dass sich Internationalität an der Universität durch englischsprachiges Lehrangebot ausdrückt, trat in den Interviews viel mehr ein deutliches Interesse an der deutschen Sprache zu Tage.“ Demnach sei den ausländischen Studierenden mit den anfänglichen Sprachproblemen weniger mit einem Ausbau des englischen Angebots, als vielmehr mit einer verstärkten Betreuung durch Sprachkurse in Deutsch geholfen. Ebenso überraschend war die Ähnlichkeit des prozentualen Schwundes zwischen deutschen und ausländischen Studierenden. Während in den Jahren zwischen dem Wintersemester

2003/2004 und dem Sommersemester 2009 durchschnittlich 39,56 % der männlichen und 38,76 % der weiblichen deutschen Studierenden bis zum 8. Semester das Studium an der Goethe-Universität abbrachen, waren es bei Studierenden aus dem Ausland 67,98 % der Männer und 53,44 % der Frauen. Dahingegen ließ sich beobachten, dass von den Ausländern, die das Studienkolleg besucht hatten, nur 51 % der Männer und 41,54 % der Frauen das Studium vorzeitig beendeten – Werte, die denen der deutschen Studierenden sehr nahe kommen. Im Studienkolleg können sich ausländische StudienbewerberInnen ohne deutsches Abitur einen Hochschulzugang in Deutschland erarbeiten, indem sie zwei Semester lang intensiv Kurse in Deutsch und anderen Grundlagenfächern belegen.

„Diese Statistiken geben uns die Gewissheit, dass sich die Vorbereitung im Studienkolleg wirklich lohnt“, so Wollert. Anstelle der zunehmenden Tendenz, sich bei der Vorbereitung der Studierenden für das deutsche Hochschulsystem auf die Schulbildung im Ausland zu verlassen, sieht er vielmehr Bedarf, einen weiteren Kreis von Studienbewerbern – ähn-

lich wie in dem Propädeutikum für Medizin – zu studienvorbereitenden Maßnahmen zu verpflichten. „Die Zahlen zeigen, dass es sich auch bei den EU-Ausländern, deren Hochschulzugangsberechtigung dem deutschen Abitur gleichgestellt ist, lohnen würde, um sie besser auf das deutsche Hochschulsystem vorzubereiten“, so Wollert. „Die Aussichten, dass die Studierenden ihr Studium erfolgreich zu Ende führen könnten, würden sich drastisch verbessern.“ Ebenso könnte es hilfreich sein, in die neuen Studiengänge sogenannte „Soft Skills“-Angebote als Wahlpflichtveranstaltungen mit Creditpoints zu versehen. Gerade ausländischen Studierenden würde dies in der für die meisten schwierigen Anfangsphase den Leistungsdruck vermindern und mehr Zeit zur Orientierung im neuen System ermöglichen. Die vom International Office ausgeschriebene Förderung einer dreijährigen Anschubfinanzierung für Stellen von Ausländerbeauftragten an den Fachbereichen kann, so Wollert, ein weiterer Anhaltspunkt sein, dem oft beschriebenen Problem der Orientierungslosigkeit von ausländischen Studierenden in den ersten Semestern entgegenzuwirken.

Für das kommende Jahr plant das Internationale Studienzentrum eine weitere Umfrage unter ausländischen Studierenden und eine detaillierte Analyse der bereits geführten Interviews, um konkretere Lösungsansätze zu entwickeln.

Melanie Gärtner

Erste Franfurter Keyuser-Zertifizierung

Qualifizierte Unterstützung für SAP-Nutzer/innen

Nein Jahre nach der Einführung von SAP an der Goethe-Universität hat es einen Generationswechsel bei den ‚Keyusern‘ gegeben. Die Keyuser als abteilungsinterne SAP-Experten brauchen mehr Wissen über die Software als die normalen NutzerInnen: Als Schnittstelle zwischen der Abteilung Business Application Management (BAM) und ihren eigenen KollegInnen müssen sie technisch immer auf dem neuesten Stand sein. Nach einer umfassenden Schulung im Dezember 2009 erwarben die Keyuser nun Zertifikate, die sie als SAP-KennerInnen ausweisen.

Seit 2001 setzt die Goethe-Universität SAP-Software ein, um Verwaltungsprozesse effektiv und integrativ zu steuern. Diese Software ist in verschiedene Module unterteilt, die in den einzelnen Verwaltungsabteilungen und auch Fachbereichen zum Einsatz kommen. Für den Betrieb und die Weiterentwicklung der Module ist aus technischer Sicht die Abteilung Business Application Management zuständig. Die fachliche Betreuung der Module erfolgt jedoch federführend durch die Keyuser, die in den entsprechenden Fachabteilungen beschäftigt sind. Aufgabe der Keyuser ist sowohl der fachliche Support und die Schulung der Modul-AnwenderInnen, als auch die Mitarbeit



Die Keyuser nach der Überreichung der Zertifikate: (von links) Gerda Urban (Abteilung Haushalt), Tanja Kraus (Personalabteilung), Kristin Gottweil (Abteilung Finanzen und Steuern), Nicole Bernard-Pölderl (Abteilung Technik Campus Bockenheim/Westend), Michael Kusiowsky (Abteilung Beschaffung und Anlagenwirtschaft), Dr. Stefan Horn (Lehrerfortbildungszentrum Naturwissenschaften), Jürgen Jakob (Abteilung Finanzen und Steuern). Auf dem Bild fehlt Thi Hong Ha Pham (Abteilung Finanzen und Steuern).

bei Weiterentwicklung und der Ausbau der zum Einsatz kommenden Anwendungen – entsprechend den Bedürfnissen der NutzerInnen.

Seit der Einführung von SAP R/3 im Jahr 2001 sind nur noch wenige Keyuser der ersten Stunde aktiv. Andere KollegInnen sind mittlerweile nachgerückt. Damit die ‚neuen‘ Keyuser ihre Aufgaben verantwortungsvoll durchführen können, vermittelten ihnen die BAM-MitarbeiterInnen in einer Schulung Ende des letzten Jahres das entsprechende Know-how. In der dreitägigen Unterrichtseinheit wurden unter anderem folgende Themen behandelt:

Organisatorisches SAP-Keyuserwissen

- Referenzmodell & Gremien
- Entscheidungswege
- Arbeitsabläufe im Referenzmodell
- Weiterentwicklung
- Integrative Aspekte

Technisches SAP-Keyuser-Wissen

- SAP-Systemlandschaften
- Sicherheit
- Mandanten-Konzept
- Berechtigungskonzept
- Customizing
- Transportwesen
- Massendatenverarbeitung

Hinzu kam ein individueller Schulungsteil am jeweiligen Arbeitsplatz, bei dem das fachliche Wissen anhand praktischer Übungen vermittelt wurde. Die Teilnehmenden erhielt zudem eine rund 250 Seiten starke Dokumentation, die sie künftig als Nachschlagewerk für die Durchführung ihrer Keyuser-Tätigkeiten nutzen können. Die Zertifizierung endete mit einer einstündigen Abschlussprüfung, die von allen Beteiligten bestanden wurde. Da nicht alle Keyuser an der diesjährigen Schulungsmaßnahme teilnehmen konnten, ist für 2010 eine neue Schulungsstaffel geplant.

Sabine Hingott, Leiterin BAM

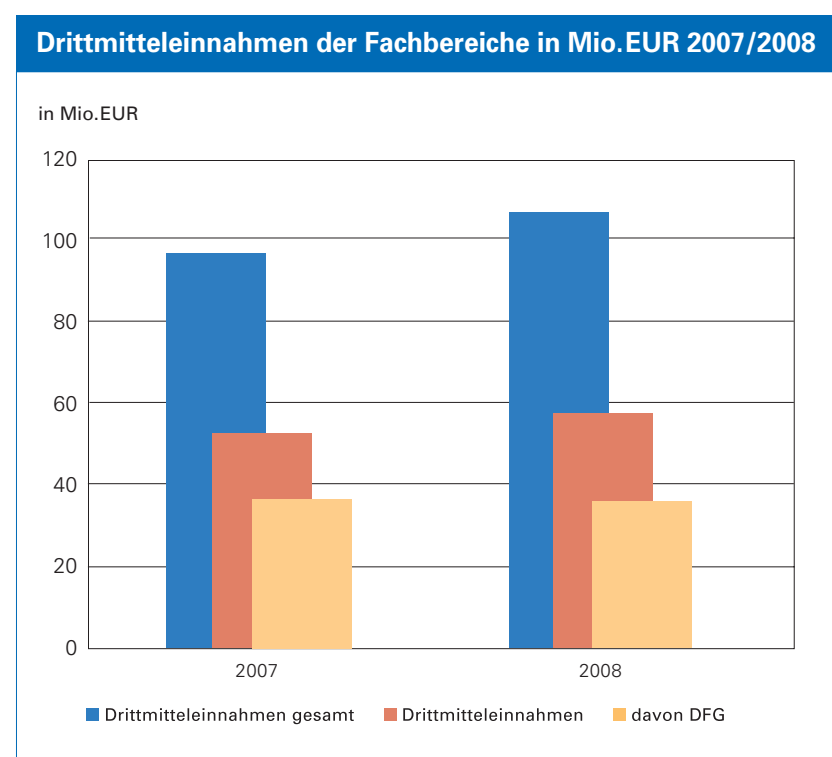
Wie viele rechnerische Studierende in der Regelstudienzeit gibt es an der Goethe-Universität, und was bedeutet dies für die Zuweisung der Landesmittel? Wie sieht die Stellenstruktur eines Fachbereichs aus – ausgedrückt in Vollzeitäquivalenten und unter Berücksichtigung der Mittelherkunft? Was muss ein Fachbereich tun, um ein höheres Budget zu generieren? Wer kennt nicht das Problem, dass diese vermeintlich einfachen Fragen in der konkreten Beantwortung ziemlich kompliziert werden können.

Die Goethe-Universität generiert eine Fülle an Daten aus unterschiedlichsten Arbeitsfeldern – von Studierendendaten bis hin zur Erfassung von Räumen und Flächen. Um diese Daten nutzbar zu machen und neue interne und externe Berichtsansforderungen zu erfüllen, hat das Präsidium den Bereich Controlling damit beauftragt, einen Bericht zu entwickeln, der die wesentlichen Steuerungsinformationen für die Universität in gebündelter Form darstellt. Ziel ist es, eine verlässliche Informationsbasis zu schaffen, die Kennzahlen und Indikatoren für Entscheidungen des Präsidiums und der Fachbereiche liefert.

Aufgabe des Controllings war es daher, die unterschiedlichen Datenquellen zu ermitteln und zugänglich zu machen und die notwendigen Strukturen für eine schnelle Weiterverarbeitung zu schaffen. Eine weitere Herausforderung stellte dabei die Zusammenführung der unterschiedlichen quantitativen und qualitativen Daten dar. Um sicher zu stellen, dass der Bericht alle relevanten Informationen enthält, wurden ausführliche Gespräche mit dem Präsidium geführt. Bei einer ‚Tour‘ durch die Fachbereiche wurden zudem der Austausch mit den DekanInnen und den jeweils verantwortlichen DekanatsmitarbeiterInnen gesucht und fachbereichsspezifische

Informationen im Blickpunkt

Controlling stellt Managementbericht vor



Beispiel für die Aufbereitung der Daten im Managementbericht: Auf einen Blick können Verteilung und Entwicklung der Drittmittel­einnahmen erfasst werden – wichtige Daten für die Außendarstellung und für die Zuweisung des Erfolgsbudgets des Landes.

Anforderungen in Erfahrung gebracht. Diese Rückmeldungen flossen direkt in die Arbeit der Controller ein oder werden in späteren Umsetzungsphasen berücksichtigt.

Ende 2009 konnte nun der neu konzipierte Managementbericht als Ergebnis im Rahmen des Projektes ‚Zukunft der Verwaltung: Gestaltung der Zukunft‘ vorgestellt werden. Bei diesem handelt es sich um eine Berichtsmappe, die Finanzkennzahlen, Kennzahlen aus dem akademischen Bereich und Benchmark-Informationen kombiniert und diese sowohl für die Gesamtuniversität als auch für Fachbereiche darstellt. Es ist vorgesehen, diese Berichtsmappe jährlich im Mai den BerichtsempfängerInnen zur Verfügung zu stellen. Für das Berichtsjahr 2009 soll der Managementbericht zunächst noch einmal im Excelformat erstellt werden. In den Folgejahren wird der Bericht dann als elektronisches Dokument online abgerufen werden können.

Im Jahr 2010 wird an einer dauerhaften technischen Implementierung gearbeitet. Dazu wird ein so genanntes Data Warehouse aufgebaut werden. Dessen Grundidee ist dabei, wie in einem Lagerhaus Daten aus unterschiedlichen Quellen in einer Datenbank zusammenzustellen. Das Warehouse soll bis Ende 2010 aufgebaut werden – vorerst aber nur mit direktem Zugriff für den Bereich Controlling.

Für eine kontinuierliche Verbesserung des Berichts ist geplant, die Steuerungsrelevanz und die Qualität der Daten zusammen mit den BerichtsempfängerInnen zu überprüfen. „Die mittelfristige Perspektive“, erläutert Sascha Seifert, Bereichsleiter Controlling, „ist ein Warehouse als gemeinsame Datenplattform für Fachbereiche und Verwaltung, mit dem qualitätsgesichert und schnell Informationen abgerufen werden können.“

KK

Arbeitsschutzbegehungen – für Ihre Gesundheit

Das Referat Arbeitsschutz verrät, was bei den Begehungen passiert

Einmal pro Woche erscheint es irgendwo an der Universität – das Team, das die Begehungen der Arbeitsstätten durchführt, um in ein- bis dreijährigen Abständen Labors, Werkstätten oder Büros daraufhin zu überprüfen, ob die Arbeitsschutzbestimmungen eingehalten werden. Ziel der Begehungen ist es, einen Beitrag zur Reduzierung von Gesundheitsgefährdungen und Belastungen für die MitarbeiterInnen zu leisten.

Die Begehungen werden von den Fachkräften für Arbeitssicherheit der Medical Airport Service GmbH im Auftrag des Landes Hessen durchgeführt. Die Koordination der Begehungen erfolgt durch das Referat Arbeitsschutz. Begleitet werden die Spezialisten zusätzlich von einem/einer VertreterIn des Personalrates.

Ob Institut, Verwaltungsbereich oder Werkstatt – sie alle bekommen beizeiten Besuch vom Arbeitsschutz-Begehungsteam. Dieses wird dann vom/von der verantwort-

lichen LeiterIn (beziehungsweise einem/einer VertreterIn) der inspizierten Einheit durch die Räumlichkeiten geführt. Die ArbeitsschützerInnen interessiert dabei die Gestaltung der Arbeitsstätten, die Einrichtung der Arbeitsplätze, der Umgang mit Arbeitsmitteln, mit Gefahrstoffen und allem, was Einfluss auf die Sicherheit oder Gesundheit der Mitarbeiter hat. Der/die Vorgesetzte muss viele Fragen beantworten: ob der Arbeitsschutz gut organisiert ist, ob ein Ersthelfer ausgebildet wurde, ob er eine Gefährdungsbeurteilung erstellt hat und eventuell Betriebsanweisungen vorlegen kann. Die Begehungen sollen nicht nur mögliche Schwachstellen aufdecken, sondern dienen auch der Beratung. „Nutzen Sie persönliche Schutzausrüstungen; die Universität stellt sie kostenlos zur Verfügung!“, kann ein Ergebnis dieser Beratung sein, genauso wie der Hinweis auf das Angebot einer Augenuntersuchung durch den Personalarzt: „Über die Universität können die Beschäftigten eine



Fachkräfte für Arbeitsschutz: Frank Schulz, links, und Ulrich Bulle

Bildschirmarbeitsplatzbrille erhalten!“

Das Team prüft mit Stichproben und berät, wenn Fehler oder Fehlentwicklungen sichtbar werden. Selbstverständlich haben auch die Vorgesetzten und MitarbeiterInnen die Möglichkeit, Fragen zu stellen. Kann das Begehungsteam nicht gleich Antworten oder Lösungen liefern, wird die Anfrage di-

rekt nach der Begehung recherchiert.

Das Begehungsteam ist schnell wieder weg – und was geschieht dann? Womöglich nichts? Nein, alle Mängel und Verbesserungsvorschläge werden dokumentiert und als Bericht von den Fachkräften für Arbeitssicherheit über den Präsidenten der Universität verteilt. Empfänger sind die LeiterInnen der Arbeitsbereiche, das Referat für Arbeitsschutz, der Personalarzt, der Personalrat und bei besonderem Bedarf weitere Personen oder spezielle Beauftragte. Danach werden (sofern erforderlich) Korrekturmaßnahmen eingeleitet.

Mehr als 105 angekündigte Begehungen wurden so im Jahr 2009 durchgeführt. Sollten Sie zwischenzeitlich Unterstützung wünschen, wenden Sie sich an das Referat Arbeitsschutz (www.sicherheit.uni-frankfurt.de).

Dr. Eilhard Hillrichs,
Leiter Referat Arbeitsschutz

MAEG – gut vorbereitet in die nächste Runde

Evaluationsergebnisse zu ersten Mitarbeiterentwicklungsgesprächen liegen vor

Immer wieder erhielt die Personalentwicklung in den zurückliegenden Wochen die Nachfragen „Was ist denn aus den MAEG geworden?“, „Was hat die Evaluation der MAEG ergeben?“ und „Wie geht es jetzt weiter?“. Die Antworten liefert der vorliegende Artikel.

Gut ein Jahr ist es nun her, dass das Präsidium in einem Schreiben alle Mitarbeitenden über die Einführung von Mitarbeiterentwicklungsgesprächen (MAEG) an der Goethe-Universität informierte: „Das MAEG hat zum Ziel, die persönlichen und fachlichen Fähigkeiten und Stärken der Beschäftigten zu erkennen, zu erhalten und auf dieser Grundlage gezielte Maßnahmen zur Förderung einzuleiten sowie sich über die beruflichen Weiterentwicklungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auszutauschen“, hieß es in dem Brief. Geplant waren eine Pilotphase bis Mitte 2009 und die anschließende schrittweise Einführung in weiteren Fach- und Arbeitsbereichen. In der Pilotphase wurde das MAEG

in zwei Fachbereichen (FB 2 und FB 14) sowie ausgewählten Arbeitsbereichen der Zentralverwaltung eingeführt. Im Goethe Spektrum 3/09 berichteten wir über Eindrücke aus dieser ersten Runde („Eine richtig gute Erfahrung“).

Jetzt liegen uns alle Ergebnisse der Evaluation vor. Wie wurden die Gespräche angenommen? Wie viele Gespräche wurden nun tatsächlich geführt?

Von den Gesprächen, die in der Pilotphase geführt werden sollten, sind 48 Prozent auch tatsächlich geführt worden. In weiteren 19 Prozent haben sich Vorgesetzte und Mitarbeitende mit dem Instrument auseinandergesetzt und dann gemeinsam beschlossen, derzeit kein MAEG zu führen. Das bedeutet, dass sich 67 Prozent derer, die ein MAEG führen sollten, aktiv mit dem Instrument beschäftigt haben. Vor dem Hintergrund, dass das MAEG in der Goethe-Universität zwar verbindlich eingeführt wurde, nicht aber verpflichtend für Mitarbeitende und Vorgesetzte ist, sind dies ausgesprochen

gute Zahlen. In vergleichbaren Institutionen liegt der Wert bei 15 bis 20 Prozent.

Die Arbeitsbereiche der Zentralverwaltung und der Fachbereich 2 schneiden mit über 50 Prozent geführten Gesprächen sehr gut ab. Fachbereich 14 steht mit zirka 33 Prozent geführter Gespräche etwas schwächer da. Eine Hypothese für diesen niedrigeren Wert ist, dass die Vorgesetzten im FB 14 für deutlich mehr Mitarbeitende zuständig sind als im FB2 und es somit stärker ins Gewicht fällt, wenn eine Führungskraft keine Gespräche führt.

Die nächsten Schritte ab Februar 2010 sind:

- MAEG-Informationsveranstaltungen in den beteiligten Fachbereichen und der Universitätsbibliothek
 - Seminare zur Vorbereitung eines MAEG für Mitarbeitende sowie für Vorgesetzte
 - Coaching-Angebot zur individuellen Vorbereitung für Mitarbeitende und Vorgesetzte
- Die Termine zu den jeweiligen Angeboten werden zurzeit abgestimmt.

Zahlenmäßig und bezogen auf die Akzeptanz des MAEG können wir also gute Ergebnisse vorweisen. Die Evaluationsbögen geben uns aber auch wichtige Hinweise auf kritische Punkte der MAEG. In einigen Fällen wurde beispielsweise das MAEG umfunktioniert in ein Zielvereinbarungs- oder Leistungsbeurteilungsgespräch. Das verunsichert Mitarbeitende und führt zu berechtigtem Misstrauen. Im MAEG ist zwar ein Feedback-Teil vorgesehen, der als Basis für den Blick in die Zukunft auch notwendig ist. Dieses Feedback stellt jedoch etwas völlig anderes dar als eine Leistungsbeurteilung. In einigen Evaluationsbögen drücken Mitarbeitende ferner sehr

deutlich ihre Unsicherheit bis hin zu Sorge oder gar Angst durch die Fragen aus, was das MAEG sei und was damit ausgelöst werden könne. Insbesondere dort, wo bisher neben Arbeitsinhalten wenig bis gar nicht über Arbeitssituation und Perspektiven von Mitarbeitenden gesprochen wurde, ist das MAEG ungewohnt und kann verunsichern. Und noch einen deutlichen Zusammenhang hat die Evaluation aufgezeigt: Das MAEG wurde immer dann als besonders zufriedenstellend benannt, wenn beide GesprächspartnerInnen sich auf das Gespräch vorbereitet hatten. Nur wenn Mitarbeitende/Vorgesetzte sich vorher mit dem Gespräch befasst haben, können sie das MAEG im positiven Sinne mit steuern. Insbesondere Mitarbeitende könnten diese Gestaltungsmöglichkeit noch mehr für sich nutzen. Deshalb wollen wir den Mitarbeitenden zukünftig noch mehr Unterstützung anbieten für die Vorbereitung auf das MAEG. So wird es zukünftig auch MAEG-Seminare für Mitarbeitende geben und nicht nur für Vorgesetzte. Das MAEG-Coaching-Angebot der PE hat sich zur Vorbereitung ebenfalls sehr bewährt. Es wird für die nächste MAEG-Runde wieder Mitarbeitenden und Vorgesetzten zur Verfügung stehen.

Wie geht es nun weiter? Insgesamt lässt die Evaluation der Pilotphase den Schluss zu, dass das MAEG dort ein sinnvolles Instrument der Mitarbeiter-Führung ist, wo es von Vorgesetzten und Mitarbeitenden im Sinne seiner Ziele genutzt wird. Auf dieser Basis wird der Einführungsprozess im Jahr 2010 in drei weiteren Fachbereichen (Gespräche werden derzeit mit FB 5, FB 7 und FB 15 geführt) sowie der Universitätsbibliothek wie geplant fortgesetzt. Die Unterlagen – insbesondere die Vorbereitungsbögen – wurden sprachlich an einigen Stellen nochmals überarbeitet und stehen in ihrer überarbeiteten Form im Netz bereit auf der PE-Homepage bereit.

Monika Herr, Leiterin Personalentwicklung

Neues Coaching-Angebot für Professorinnen und Professoren

Neben herausragenden wissenschaftlichen Qualifikationen in Forschung und Lehre wird von Professorinnen und Professoren verstärkt Management- und Leitungskompetenz erwartet – etwa bei der Koordination von Forschungsverbänden, Leitung von Projektteams oder bei der Akquisition von Drittmitteln. Mit einem neuen individuellen Coaching-Angebot unterstützt die Personalentwicklung Professorinnen und Professoren bei der professionellen Ausgestaltung und Umsetzung ihrer Führungsrolle und -aufgaben.

Weitere Informationen: Personalentwicklung, Bettina Klassen
Tel.: 798-28438, E-Mail: b.klassen@em.uni-frankfurt.de



Foto: Födlisch

„Pflege ist ein Thema, auch wenn es noch keiner merkt“

Christina Rahn, Koordinatorin Familiengerechte Hochschule, über die Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung zum Thema ‚Pflege‘

Wie die Kinderbetreuung ist auch die Pflege ein zentrales Thema, wenn es um Fragen der Familiengerechtigkeit und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf geht. Allerdings fehlten beim Thema Pflege bislang grundlegende Informationen: Wie viele Beschäftigte der Goethe-Universität nehmen Pflegeaufgaben wahr? Was sind die größten Herausforderungen dabei für sie? Um die Probleme, Bedürfnisse und Wünsche der MitarbeiterInnen mit Pflegeaufgaben besser kennen zu lernen, richteten sich Gleichstellungsbüro und Personalrat im Herbst mit einem Fragebogen an die Beschäftigten. Ein Dank an dieser Stelle an alle, die an der Befragung teilgenommen haben!

Dass dem Thema Pflege immer größere Bedeutung zukommt, liegt nicht zuletzt an der demographischen Entwicklung: Immer mehr Menschen können sich auf mehr gesunde Lebensjahre im Alter freuen; gleichzeitig nimmt die durchschnittliche Familiengröße ab. Das bedeutet auch, dass heute nicht mehr wie früher planbar ist, wer später für die Pflege und Betreuung der Eltern zuständig ist. Parallel dazu wird das Problem der Vereinbarkeit von Pflege und Erwerbsarbeit dadurch drängender, dass Frauen zunehmend erwerbstätig sind und nicht mehr wie bisher zwangsläufig für Pflegeaufgaben zur Verfügung stehen.

Während die Vereinbarkeit von Beruf und Elternschaft in aller Munde ist, findet ein lautstarkes Einfordern von gesellschaftlicher Unterstützung bei Pflegeaufgaben noch nicht wirklich statt. Entsprechend lassen sich an der Goethe-Universität Eltern gerne persönlich in der Sprechstunden zur Vereinbarkeit von Beruf oder Studium und Familie beraten. Dagegen kontaktieren KollegInnen, die Hilfe und Informationen zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf benötigten, das Gleichstellungsbüro – wenn überhaupt – bisher nur per Mail oder Anruf. Dies macht das Besondere dieses Themas deutlich: Pflege ist vor allem ein individuelles Thema, das wenig in die Öffentlichkeit dringt.

Die Zuordnung des Sorgens in den privaten Lebensbereich ist besonders für Deutschland charakteristisch. Pflege-Arbeiten finden primär in den eigenen vier Wänden statt und werden hauptsächlich von Frauen geleistet. Nur wenn dies nicht, oder nicht mehr, möglich ist, werden professionelle Unterstützungs- und Pflegeleistungen in Anspruch genommen. Diese haben daher oft nur Zusatzcharakter.

Vor welchen Herausforderungen Beschäftigte mit Pflegeaufgaben konkret stehen, soll im Folgenden anhand einiger

grundlegender Ergebnisse der Befragung dargestellt werden.

Unflexible Arbeitszeiten zentrales Problem

Die Koordinierungsstelle ‚Familiengerechte Hochschule‘ im Gleichstellungsbüro hat zirka 140 beantwortete Fragebögen erhalten. Über 90 der Antwortenden sind derzeit bereits oder in nächster Zukunft mit Unterstützungs- und Pflegeleistungen konfrontiert. Über die Hälfte der Antwortenden ist sogar mit täglichen Unterstützungs- und Pflegeleistungen konfrontiert.



Pflege ist ein individuelles Thema, das derzeit noch wenig in die Öffentlichkeit dringt.

Veranstaltungen zum Thema Pflege:

Eingeladen sind alle Mitarbeiter/innen; beide Veranstaltungen finden in Zusammenarbeit mit dem Personalrat statt:

Mittwoch, 17. März, 14 bis 17 Uhr,
Campus Westend, IG Hochhaus,
Raum 251

**Herausforderung Pflege:
2. Teil: Rechtliche Vorsorge und Sozialleistungen bei Pflegebedürftigkeit**
Referentin: Dipl.-Sozialarbeiterin Stefanie Steinfeld

Mittwoch, 19. Mai, 15 Uhr,
Campus Westend, Casino, Raum 1.801

**Wenn der Körper schwächer wird –
Umgangsweisen mit Pflegebedürftigkeit im familialen Alltag**
Vortrag und Diskussion
Referentin: Dr. Ulrike Manz

Unterstützungsleistungen treten in drei qualitativ unterschiedlichen Stufen auf. Zunächst sind jene zu nennen, die temporär auftreten, jedoch außerhalb der eigenen Planbarkeit und Organisation liegen. Damit sind Begleitung bei Behörden- und Arztgängen gemeint, jedoch auch die Unterstützung bei der Suche nach professioneller Hilfe und Unterstützung. Diese Formen von Unterstützung, die laut der Befragung im Vordergrund

Das Thema Pflege an der Goethe-Universität wird uns sicher in Zukunft noch stärker beschäftigen. Ein Beschäftigter brachte dies auf den Punkt: „Pflege ist ein Thema, auch wenn es noch keiner merkt.“ Neben der Entwicklung von neuen Arbeitszeitmodellen ist es jedoch auch von zentraler Bedeutung, dass mehr Sensibilität und Empathie für dieses Thema an der Goethe Universität entsteht. Auch wenn einige MitarbeiterInnen die

„... jede reale Gesellschaft ist eine Fürsorge spendende und eine Fürsorge empfangende Gesellschaft und muss daher Wege finden, um mit diesen Fakten menschlicher Bedürftigkeit und Abhängigkeit klarzukommen, Wege, die vereinbar sind mit der Selbstachtung der Fürsorgeempfänger und die den Fürsorgespender nicht ausbeuten. Martha Nussbaum, 2003

stehen, stellen die Betroffenen vor besondere Herausforderungen, wenn es um die Vereinbarkeit mit dem Beruf geht: „Da es oftmals sowieso erst mal schwierig ist, einen Termin beim Arzt zu bekommen, bräuchte ich hier manchmal mehr Flexibilität in meiner Arbeit“, führt eine Beschäftigte aus. Das gleiche Problem tritt auf, wenn Unvorhersehbarkeiten eintreten, wenn der gesundheitliche Zustand des Pflegenden sich plötzlich verschlechtert. Auch hier wäre es für die Betroffenen notwendig, spontan und flexibel ihre Arbeitszeit zu verändern oder Möglichkeiten zu haben, eine Art ‚Sonderurlaub‘ zu bekommen. Sowohl im Fall von temporären als auch im Fall von täglichen Unterstützungs- und Pflegeleistungen ist festzustellen, dass diese Unterstützungsleistungen in den Arbeitsalltag integriert werden müssen. Daher ist es auch nicht verwunderlich, dass unflexible Arbeitszeitmodelle das zentrale Problem sind, wenn es um die Vereinbarkeit von Pflege und Arbeit geht. „Das Schlimme sind die starren Arbeitszeiten; hätten mich meine Kolleginnen nicht unterstützt, ich hätte es nicht geschafft“, so eine Beschäftigte. Damit wird deutlich, dass teilweise informelle Lösungen im Team erarbeitet werden, um Betroffene zu stützen.

Was jedoch auch durch die Befragung deutlich wurde, ist die enorme psychische und körperliche Belastung. Wohnen die Angehörigen entfernt, werden Urlaube oftmals für Pflegeleistungen benötigt, beziehungsweise das Wegfahren im Urlaub ist überhaupt nicht möglich, da nicht organisierbar. Ist die Pflege in den täglichen Arbeitsalltag integriert, sind Zeiten für individuelle Selbstsorge, für Freunde oder den Rest der Familie besonders kostbar.

Kollegialität und Unterstützung ihrer KollegInnen hervorhoben, wird von etlichen das mangelnde Verständnis von KollegInnen und Vorgesetzten beklagt. In der Folge versuchen viele, die mit diesem Thema konfrontiert sind, ihre Lebenssituation zu ‚verheimlichen‘ und die Situation individuell zu lösen. Besonders angesichts der Veränderungen an der Universität (erhöhter Druck in einzelnen Abteilungen) besteht Angst, die persönliche Situation öffentlich zu machen.

Hier wird eine Schieflage sichtbar. Während in den letzten Jahren die Betreuung von Kindern zu einem der zentralen Themen der gesellschaftlichen Öffentlichkeit wurde, genießt die Pflege von Angehörigen immer noch ein Schattendasein. Dieses Schattendasein wird auch in den Fragebögen deutlich. Etwa ein Viertel der Befragten formuliert den Wunsch, dass die Tätigkeit des Pflegens und Unterstützens von Angehörigen den gleichen Stellenwert und die gleiche Anerkennung erhält wie die Erziehung und Betreuung von Kindern. Somit geht es neben der Entwicklung angemessener Maßnahmen darum, auch das Thema Pflege als einen Aspekt der Familienfreundlichen Hochschule an unsere Universität zu bringen. Wie das Zitat der Philosophin Martha Nussbaum jedoch auch deutlich macht, ist dies kein Thema, das an den Rändern der Goethe Universität aufhört, sondern es handelt sich auch um die zentrale gesellschaftliche Frage, wie wir in Zukunft miteinander leben wollen. *Christina Rahn*

Die Wahrheit liegt im Auge des Betrachters

Präsidium und Beschäftigte nehmen universitäre Entwicklung konträr wahr

Als ‚selektive Wahrnehmung‘ bezeichnet man in der Psychologie ein Phänomen, auf das schon Goethe Bezug genommen hat: „Man sieht nur das, was man schon weiß“, so der Dichter damals.

Selektive Wahrnehmung meint, dass nur bestimmte Aspekte der Umwelt wahrgenommen und andere ausgeblendet werden. Das Gehirn erzeugt ständig Muster, um die Fülle an Informationen aus der Außenwelt überhaupt bewältigen zu können. Argumente, die die eigene Position stützen, werden stärker wahrgenommen als solche, die sie beschädigen. Aufgrund unterschiedlicher Erfahrungen sind die Muster jedes Menschen anders ausgeprägt. Sehen wir uns unter diesem Aspekt einmal den Begriff der ‚Exzellenz‘ an. Dieser wird immer wieder angeführt, wenn es um Zielvorstellungen für die Goethe-Universität geht. Aber was wird darunter verstanden, und wie wird Exzellenz wahrgenommen?

Der Begriff Exzellenz hat in den letzten Jahren eine seltsame Wandlung erfahren. Exzellenz war Ausdruck für besondere Qualität und wurde lange Zeit als subjektives Werturteil benutzt. Heute wird Exzellenz zunehmend als objektives Güte-Prädikat verwandt und mit bestimmten überprüfbaren Qualitätskriterien versehen. Ihm kommt insbesondere Bedeutung bei der öffentlichen Forschungsfinanzierung zu, was seit 2006 auch in der deutschen Exzellenzinitiative des Bundes und der Länder seinen Ausdruck findet. Eine eindeutige Definition dieses Begriffes wird dabei jedoch vermieden. In dieser Exzellenzinitiative schnitt die Universität in den vergangenen Jahren zur Freude aller sehr gut ab. Diese Aspekte von Exzellenz werden

Foto: Privat



„Heute wird Exzellenz zunehmend als objektives Güte-Prädikat verwandt und mit bestimmten überprüfbaren Qualitätskriterien versehen.“

Petra Buchberger, Vorsitzende des Personalrats

vom Präsidium wahrgenommen.

Wie aber haben die Beschäftigten ‚Exzellenz‘ vor ihrem Erfahrungshintergrund wahrgenommen? Insbesondere in Hinblick auf die Erwartungen, die mit der Umwandlung der Universität in eine Stiftung von Seiten der Universität geweckt wurden? Erwartet wurden von den Beschäftigten zumindest eine Verbesserung der Arbeits- und Einkommensverhältnisse. Erwartet wurde auch eine stabile, langfristige Entwicklungsperspektive.

Was hat sich aus Sicht der Beschäftigten getan? Die Arbeitsbelastung hat sich enorm erhöht. Die Universität hat durch die Umwandlung in eine Stiftung eine Vielzahl neuer Aufgaben zusätzlich wahrzunehmen. Das Personal ist insbesondere in den Verwaltungsbereichen nicht oder nicht adäquat aufgestockt worden.

In allen Bereichen steigen die Anforderungen, qualitativ und quantitativ. So müssen beispielsweise in Sekretariaten weniger Beschäftigte ein stetig wachsendes Pensum

an zusätzlichen Aufgaben abarbeiten, um den Anforderungen der Vorgesetzten zu genügen. Dies führt zu erheblicher Mehrarbeit und -belastung durch die Position als ‚Diener zweier (oder mehrerer) Herren‘.

Ebenso scheint sich die teilweise jahrelange Nicht- bzw. nichtendgültige Besetzung von Leitungspositionen zu wiederholen. Dies hat nicht nur eine verheerende Signalwirkung bezüglich der Entwicklungsperspektiven von Beschäftigten dieser Universität. Dies hat auch langfristig negative Folgen für Planungen, die aufgrund des raschen Wandels der Universität vorangetrieben werden müssen.

Selbst hinsichtlich der Einkommenssituation stellen die Beschäftigten bisher keine Verbesserungen fest. Ob denn die Anwendung des Haustarifvertrags und seiner Möglichkeiten die erhoffte Anhebung der Einkommen bringt, die auch unter Wettbewerbsgesichtspunkten für die Universität dringend notwendig wäre, bleibt abzuwarten.

Die Bewertung der räumlichen Situation an den neuen Standorten birgt ebenfalls Konfliktpotenzial. Die Gebäude sind teilweise bereits im Planungsstadium völlig überbelegt. Die Erfahrungen der bisher Umgezogenen lassen nichts Gutes erwarten.

Und nicht zuletzt wird von den Beschäftigten auch wahrgenommen, wie sich die Interaktion zwischen ihrer Interessenvertre-

terung und der Leitung des Hauses gestaltet. So scheint es von Unverständnis der Funktion eines Personalrats zu zeugen, wenn dessen Vorschläge immer wieder zurückgestellt werden. Allgemein führt dies zu häufigen Klagen, dass sich das Betriebsklima verschlechtert habe. Mangelnde Anerkennung der Leistung und fehlende Wertschätzung der Person seien Kennzeichen eines ‚Klimawandels‘. Die Qualität des Zusammenwirkens wird in den letzten Jahren häufiger negativ erlebt.

In der Wahrnehmung der Beschäftigten haben sich die geweckten Erwartungen in weiten Teilen nicht nur nicht erfüllt, sondern sie wurden konterkariert. Entsprechend werden weitere Erfahrungen einsortiert und bewertet.

Wie lassen sich die Sichtweisen auf unsere Universität annähern? Das Präsidium ist seit Umwandlung in eine Stiftung Dienstherr und Arbeitgeber und in dieser Rolle in der Pflicht, tätig zu werden. Wie kann die Wahrnehmung der Universitätsleitung geschärft werden?

In der Psychologie ist die Technik der Perspektivenübernahme eine Methode, bei der man sich in die Rolle und Position eines anderen hineinversetzt und versucht, die Welt aus dessen Sicht zu sehen. Dadurch können neue Denkmuster gebildet und die Wahrnehmung verändert werden. Und vielleicht ergibt sich daraus die Einsicht, dass und wie gehandelt werden muss.

Um mit einem indianischen Sprichwort zu schließen: „Urteile nie über einen anderen, bevor du nicht einen Mond lang in seinen Mokassins gegangen bist.“

Petra Buchberger



Personalratsmitglieder im Profil

Dr. Ulrich Bundke, wissenschaftlicher Mitarbeiter im Fachbereich 11

Seine Motivation, sich im Personalrat zu engagieren ...

... hat eine Vorgeschichte. Dr. Ulrich Bundke war seit 1997 aktiv in der Vertretung der WissenschaftlerInnen, zuerst im Direktorium des Instituts für Geophysik und Meteorologie, nach der Neustrukturierung des FB 11 dann im Institut für Atmosphäre und Umwelt sowie im Fachbereichsrat, wo er 2004/2005 den Vorstoß zu einem Jobticket für den Fachbereich 11 machte. Auf der Suche nach dem richtigen Partner für die Umsetzung kam es zum ersten Kontakt mit dem Personalrat, der sich bald darauf das Projekt einer universitätsweiten Jobticket-Einführung zu eigen machte. Bis zum Vorstoß des Präsidiums, ein Uni-weites Jobticket einzuführen, verging noch einige Zeit, doch der Kontakt zum Personalrat blieb bestehen: 2008 wurde Bundke Mitglied im Personalrat und ist mittlerweile mit einer Viertelstelle für die Gremienarbeit dort freigestellt.

Wofür setzt er sich ein?

In erster Linie möchte Bundke sich für die Interessen der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen stark machen. Im Grundkonflikt zwischen hoher Identifikation mit ihrer Tätigkeit und einer oft zu hohen Arbeitsbelastung litten viele Beschäftigte unter ihrer Situation, ohne über ihre Rechte Bescheid zu wissen. Die zudem oft befristeten Arbeitsverhältnisse erschwerten dem wissenschaftlichen Nachwuchs die Lebensplanung in Einklang mit einer Familie. Ein weiterer Schwerpunkt liegt bei Bundke deshalb auf dem Tarifrecht. Außerhalb des Personalrats war er durch die GEW-Tarifkommission die letzten beiden Jahre in die Tarifverhandlungen der Goethe-Universität involviert. „Letztlich einigt man sich leider meistens auf den kleinsten Konsens, aber ich habe schon das Gefühl, ein paar Gedankenanstöße bei den Verhandlungen mit eingebracht zu haben. Auch wenn sie diesmal nicht umgesetzt werden konnten, so vielleicht doch bei der nächsten Runde.“

Um herauszufinden, was die wissenschaftlichen MitarbeiterInnen bewegt ...

... braucht Bundke nur auf den Institutsgang zu gehen. „Dort werde ich dann schon

Foto: Födisch



konfrontiert mit der Situation, zumal ich durch meine frühere Fachbereichsarbeit auch gut vernetzt bin. Ich versuche dann genau hinzuhören: Was ist das Anliegen der Kolleginnen und Kollegen, was ist ihnen bekannt oder nicht bekannt, wo kann man vielleicht schon durch ein paar aufklärende Worte im bilateralen Gespräch etwas bewegen?“ Manchmal reiche schon ein Gespräch mit einem/r ProfessorIn, um diesem/dieser nochmals die Rechte der MitarbeiterInnen vor Augen zu führen, da der Tarif- und Gesetzesrahmen den ProfessorInnen auch nicht unbedingt immer bewusst seien. Die damit einhergehenden ‚kleinen Erfolge‘ sind wichtig für Bundke, dort spürt er, wie sich für die Beschäftigten im eigenen Umfeld etwas verändern lässt.

Die großen Erfolge zu erreichen ...

... die in Dienstvereinbarungen münden, sei hingegen manchmal ein sehr mühsames Geschäft, zumal die Handlungsspielräume des Personalrats auch begrenzt seien. „Aber auch dadurch, dass wir in Arbeitsgruppen wie beim Projekt des Kanzlers ‚Zukunft der Verwaltung: Gestaltung der Zukunft‘ mit hinein hören können, sind Veränderungsimpulse möglich: Ist jemand aus dem Personalrat bei einer Sitzung dabei, werden gewisse Problemstellungen schon bewusster.“

Außerhalb des Personalrats ...

... leitet Dr. Ulrich Bundke eine Nachwuchsgruppe, hat eigene Drittmittelprojekte und hält als Dozent Vorlesungen in den Bereichen Strahlung, Mikrophysik und atmosphärische Messtechnik. Als Atmosphärenforscher ist er auch schon öfters als Experte im HR-Fernsehen bei ‚Alle Wetter‘ zu Gast. Neben Entwicklungsarbeiten im Labor, sind Messkampagnen Höhepunkte eines Forscherlebens – etwa bei Messkampagnen auf dem Jungfrauoch: „Nach dem ‚Höhentraining‘ kommt man wie gedopt zurück!“ Hat er dann noch Zeit, entspannt er beim Singen im Chor oder beim Klavierspielen – „So lange meine beiden Kinder das zulassen!“



Das Team vom Universitätsarchiv: (von links) Rimbart Wenning, Eva Steinbrecher (Praktikantin), Christine Bach, Niklas Herzfeldt, Valentin Ringel, Melanie Helwig (Praktikantin), Franziska Vorhagen, Angelika Schwarzer (Sekretariat), Abteilungsleiter Dr. Michael Maaser, Simon Götz, Anna Leiss, Michaela Filla und Benedikt Kruse

Als Archivar muss man auswählen, bewerten und vor allem wegwerfen können“, räumt Dr. Michael Maaser, Leiter des Universitätsarchivs (UAF), mit dem Mythos vom ewig sammelnden, Aktenbergen türmenden Archivar auf. Allerdings sind dem Wegwerfen – oder wie es bei den Archivaren heißt: ‚Kassieren‘ – deutliche Grenzen gesetzt: Meist unterirdisch sind die aufbewahrenswürdigen beziehungsweise -pflichtigen Unterlagen gelagert und ergäben aneinandergereiht eine Strecke von fünf Kilometern. Das Spektrum reicht von historischen Studentenausweisen (sogar mit Foto) über Promotionsakten und Verwaltungsakten bis zu den Nachlässen von Professoren. Das UAF existiert in seiner heutigen Form seit 2002, als Maaser zunächst alleine begann, die Bestände systematisch zu erfassen und zu verschlagworten. Eine gewaltige Arbeit, auch körperlich, bei der ihm heute studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte helfen.

Wo Einsteins Handschriften zu finden sind

„Jeder neue Präsident will wissen, wofür die Universität ein Archiv brauche. Meine Antwort, welche jeden bislang überzeugte, lautet: Unser Archiv sorgt für die Unsterblichkeit der Universitätsangehörigen und -mitglieder – oder dafür, dass sie für immer in Vergessenheit geraten“, schmunzelt Maaser. Gegen Ende der Amtszeit von Prof. Rudolf Steinberg im Dezember 2008 saßen dieser und Maaser zusammen, um gemeinsam auszuwählen, was aus Steinbergs Zeit als Präsident aufbewahrt werden solle und was in den Schredder ging. „Im Gegensatz zu einer Bibliothek, deren vornehme Aufgabe es ist, Bücher und andere Medien bereitzustellen, finden sich in einem Archiv Akten, also Unikate. Was hier im UAF lagert, findet sich an keiner anderen Stelle mehr.“ So besitzt das UAF Briefe von Nobelpreisträgern wie die Korrespondenz zwischen Max von Laue und Albert Einstein: Stücke, die sonst nirgendwo in der Welt zu haben sind. Doch viele Unterlagen sind auf den ersten Blick nicht so spektakulär wie die Einstein-Handschriften oder die Nobelpreisplakette des Physikers Max von Laue. Im Gegensatz zu anderen ‚Archiven‘ der Universität, die meist nur Sammlungen oder Nachlässe sind, erfüllt das UAF die Aufgaben des Staatsarchivs an der

Zuhause der ‚professionellen Ablage‘

Das Universitätsarchiv im Porträt

Goethe-Universität, mit eigener Satzung und gesetzlichem Sammelauftrag. Die einzelnen Dienststellen der Universität sind abgabepflichtig gegenüber dem UAF. Für alle Akten und Vorgänge, die an der Goethe-Universität entstehen, gibt es klare Regeln, was wie lange aufbewahrt und was weggeworfen werden darf. Dadurch lassen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Archivs eine Art professionelle Ablage entstehen. Manche sprechen auch vom ‚Gedächtnis der Universität‘.

Die Akten und Nachlässe werden natürlich nicht nur erfasst, sondern sie stehen auch der Öffentlichkeit zur Verfügung für schriftliche Anfragen oder zur persönlichen Einsicht im Rahmen der Benutzungsordnung. Durchschnittlich sehen sich monatlich 20 BenutzerInnen Archivalien vor Ort im Lesesaal des UAF an, zumeist ForscherInnen anderer Universitäten und Bildungseinrichtungen. Im Dezember 2009 kamen unter anderem Gäste aus Brasilien, den USA und der Türkei. Daneben beantwortet das UAF im Monat etwa 50 schriftliche Anfragen, die von außerhalb der Universität kommen, Tendenz steigend. Die Recherchethemen unterliegen dabei auch dem Zeitgeist: Stand vor einigen Jahren das ‚Dritte Reich‘ im Mittelpunkt, sind es derzeit eher die späten 1960er und frühen 70er Jahre mit der Frankfurter Schule und die Studentenunruhen. „Unsere Benutzer schätzen die gute Betreuung und Beratung hier im UAF“, freut sich Maaser, „meist sind wir ja die einzigen, die sich für ihr Thema interessieren und ihnen zuhören. Archivarbeit ist auch Betreuung.“

Eigene Schriftenreihe

Im Archiv arbeiten zurzeit nur drei feste Mitarbeiter: Neben Maaser sind das seine Sekretärin Angelika Schwarzer und Niklas Herzfeldt. Alle anderen Kräfte sind Studierende oder WissenschaftlerInnen un-

terschiedlichster Disziplinen. „Jeder, auch unsere studentischen Hilfskräfte, arbeitet eigenverantwortlich in seinem Bereich, das läuft sehr gut“, so Maaser. Zu den Aufgaben gehören die Erschließung des jeweils zugeteilten Bestands – schon jetzt ist ein großer Teil der Archivbestände in der FAUST-

Im Gegensatz zu einer Bibliothek, deren vornehme Aufgabe es ist, Bücher und andere Medien bereitzustellen, finden sich in einem Archiv Akten, also Unikate. Was hier im UAF lagert, findet sich an keiner anderen Stelle mehr.

Datenbank recherchierbar – die Aktenübernahme vor Ort nebst Übernahmeprotokoll, die regelmäßige Revision und natürlich die Beantwortung von Anfragen sowie die Betreuung der ArchivbenutzerInnen. Teil der vom UAF betreuten Schätze sind übrigens auch die Kunstwerke der Goethe-Universität, die früher von der Liegenschaftsabteilung verwaltet wurden. „Der Großteil der Bilder und Skulpturen ist im Umlauf – die prominenten Kunstwerke stehen dabei an exponierter Stelle, wie etwa das Mobile von Rickey auf dem Campus Bockenheim – aber grundsätzlich gilt, dass sich die Beschäftigten ein Kunstwerk für ihr Büro ausleihen dürfen.“

Durchschnittlich über 10.000 Zugriffe pro Monat erfolgten im Jahr 2009 auf die Homepage des Universitätsarchivs, im letzten Quartal 2009 waren es sogar monatlich über 15.000. Ein Grund für die Attraktivität des UAF könnten auch die Publikationen des

Archivs sein. Im Herbst erschien das Buch ‚Stadt, Universität, Archiv‘ im Rahmen der Schriftenreihe des Universitätsarchivs, die der Göttinger Wallstein Verlag publiziert, und das auf großes Interesse bei den Medien stieß. „Unsere eigene Schriftenreihe liegt mir sehr am Herzen“, sagt der Archivleiter. Für die Zukunft geplant sind zwei Bände pro Jahr, immer auf Basis von wissenschaftlichen Arbeiten an der oder über die Goethe-Universität, unter Nutzung des Materials aus dem UAF. Der Historiker Maaser selbst forscht und publiziert übrigens zur Geschichte der Studierenden in Frankfurt: „Frankfurt war die erste Universität, die neben Berlin einen AstA hatte und an der Frauen ohne Auflagen ein Studium aufnehmen konnten“, berichtet er. Daneben entsteht am UAF ein ‚Bildungshandbuch‘ mit über 100 AutorInnen, von denen viele aus der Goethe-Universität stammen. Die Essay-sammlung dreht sich um die Frage, was Bildung in einzelnen Bereichen bedeutet, zum Beispiel in der Kunst, der Musik oder in der Philologie. Es erscheint im Herbst 2010 im renommierten Metzler-Verlag in Stuttgart.

Langeweile dürfte es also in den nächsten Jahren kaum geben im Universitätsarchiv. Lakonisch stellt Maaser fest: „Im Austausch mit den anderen hessischen Hochschularchiven scheinen wir doch ganz gut aufgestellt, auch räumlich – bei uns gibt es jedenfalls keinen Schimmel an den Akten! Und das Archiv steht auch noch.“ IF

Informationen: Die Website des Universitätsarchivs Frankfurt finden Sie unter www.archiv.uni-frankfurt.de

Für Kunstinteressierte: Die neue Reihe ‚Kunst im Fokus‘ stellt ausgewählte Stücke der Sammlung auf den Campi der Universität vor: www.archiv.uni-frankfurt.de/kunst/

Aus Goethes Stadt nach Göteborg

Als ERASMUS-Stipendiatin in der schwedischen Hochschulverwaltung

Im Ausland Erfahrungen zu sammeln und das eigene Wissen in einem neuen Wirkungskreis einzubringen, ist für WissenschaftlerInnen selbstverständlich. Ein EU-Austauschprogramm ermöglicht es mittlerweile auch MitarbeiterInnen aus der Hochschulverwaltung, einige Wochen an einer Partnerhochschule zu hospitieren. Als eine der ersten MitarbeiterInnen der Goethe-Universität hat Elke Födisch aus der Abteilung Marketing und Kommunikation (MuK) das Programm getestet: Im Sommer 2009 verbrachte sie drei Wochen an der Universität Göteborg.

Sie hat den Elchtest bestanden, hat ein großes Netzwerk an neuen Kontakten aufgebaut, viel erfahren über das schwedische Bildungssystem und darüber, wie Kommunikation und allgemeine Verwaltung an der Universität Göteborg funktionieren, den KollegInnen dort die Goethe-Universität näher gebracht und dabei noch eine richtig gute Zeit gehabt: Elke Födisch würde anderen KollegInnen sofort empfehlen, das ERASMUS-Programm für die Verwaltung ebenfalls zu testen. Zumal die Unterstützung ihres Vorhabens durch das International Office laut Födisch „engagiert, nett, schnell und unbürokratisch“ war: Da die EU den Verwaltungsaustausch finanziell unterstützt, prüft das International Office vorab, ob das geplante Vorhaben den Qualitätsrichtlinien entspricht; dort wird auch die Abrechnung vorgenommen.

Die eigentliche Vorbereitung hatte Födisch selbst in die Hand genommen. Schweden hatte sie oft schon bereist, sie spricht die Sprache; nun wollte sie das Land beruflich von innen kennen lernen. Eine erste Anfrage bei der Universität Stockholm führte nicht

Fotos: Privat



ERASMUS-Stipendiatin Elke Födisch, links, mit Cecilia Anderson Edwall, Direktorin des Universitäts-TV in Göteborg

zum Erfolg; anschließend klopfte sie bei Helena Åberg, ‚Informateurin‘ an der Uni Göteborg an – und stieß sofort auf ein offenes Ohr. Gemeinsam erarbeiteten die beiden ein Programm für den Austausch. Die Göteborger hatten für die ERASMUS-Stipendiatin auch schon vorsorglich eine Wohnung reserviert, „aber die war recht weit draußen – also habe ich mir selbst eine Unterkunft in der Stadt gesucht“, erzählt die MuK-Mitarbeiterin.

Vor Ort stellte Födisch den schwedischen KollegInnen die Goethe-Universität und die Arbeit der Abteilung Marketing und Kommunikation vor – und erfuhr, dass die Arbeitsprofile der Göteborger KommunikatorInnen sehr viel enger auf einzelne Aufgaben zugeschnitten sind, als sie es aus Frankfurt kannte. Was den KollegInnen im hohen Norden auch andere Gestaltungsmöglichkeiten ihres Jobs erlaubt: Beeindruckend war für Födisch zum Beispiel das professionelle Campus-TV-Studio: „Ein riesiges Projekt. Zusammen mit anderen Universitäten wird unter anderem jede Woche ein 20-minütiges Wissenschaftsjournal produziert, das im regulären Fernsehen läuft.“ Eine andere schöne Idee der Kommunikations-KollegInnen: Die ‚akademische Viertelstunde‘ in Buchhandlungen, bei der WissenschaftlerInnen aus

ihren Publikationen vorlesen und aktuelle Forschungsprojekte der interessierten Öffentlichkeit vorstellen. Damit der deutsche Gast auch tatsächlich erfuhr, was in den anderen Einrichtungen der Göteborger Universität passiert, hatte Åberg für Födisch einen perfekten Arbeitsplan ausgearbeitet. Jeden Tag standen für die Frankfurter Kollegin ein



Hauptgebäude der Universität Göteborg

bis zwei Treffen mit Göteborger MitarbeiterInnen an – meist Kommunikationsverantwortlichen aus den Fachbereichen und Instituten, die es dort gibt, aber auch das International Office und das Studierenden-Servicebüro waren auf der Agenda.

„Der Arbeitsalltag an der Uni Göteborg ist viel mehr auf moderne Medien ausgerichtet

als bei uns; Rechnungswesen und Vorgänge wie die Urlaubsantragstellung laufen als papierlose Workflows in Zusammenarbeit mit Fremdfirmen ab“, erzählt Födisch. Gleichzeitig sei überall spürbar, dass sehr viel Wert auf die Fürsorge für die UniversitätsmitarbeiterInnen gelegt werde, die unter anderem überall in der Universität von geschmackvoll eingerichteten Aufenthaltsräumen mit Teeküchen profitieren. Allerdings: So offen wie die schwedische Gesellschaft sonst ist – der Datenschutz ist zum Beispiel im Vergleich zu Deutschland nur sehr schwach ausgeprägt – so wenig zugänglich sind die Universitätsgebäude dort, etwa für Studierende: „Viele Bereiche waren mit Schlössern abgesichert.“

Zur Ausrüstung der Universität gehört übrigens auch eine Profi-Küche: Die Studiengänge dort sind teilweise sehr praxisorientiert (Ausbildungen wie in Deutschland existieren in Schweden nicht), sodass die Studierenden auch einen Abschluss für das Restaurantfach oder als Krankenschwester machen können. Wer will, kann Studienangebote wie Französisch auch einfach nur kursweise belegen und über die Jahre kontinuierlich Credit Points bis zum Bachelor sammeln. Studiengebühren gibt es nicht. Lebenslanges Lernen ist die Devise und erlaubt es auch Berufstätigen, sich neben ihrer Arbeit noch an der Universität fortzubilden. Bei aller Modernität: Traditionen werden dennoch geschätzt; so ziehen die AbsolventInnen zum Beispiel nach ihrer erfolgreichen Promotion mit ihren Quastenhüten durch die Stadt.

Während ihrer drei Wochen in Göteborg musste sich Elke Födisch übrigens nie einsam fühlen: Die schwedischen KollegInnen waren nicht nur im Büroalltag herzlich und nett, sondern luden sie auch immer wieder zum Abendessen zu sich nach Hause ein. Und: Wer jetzt Lust bekommen hat, selbst einmal Schweden ‚von innen‘ kennen zu lernen, muss nicht unbedingt Schwedisch können: Englisch sprechen dort nämlich alle fließend. IF

Neu im Intranet: Das ÖKOPROFIT- Umwelteam

Zusammen mit mehreren Frankfurter Unternehmen nimmt die Goethe-Universität am Umweltprogramm ÖKOPROFIT® Frankfurt am Main (ÖKOlogisches PROjekt Für Integrierte UmweltTechnik) teil. Ziel ist es, so Anja Köhler, Leiterin Immobilienmanagement, den Energieverbrauch zu reduzieren und die Umwelt zu schonen. Wer wissen möchte, wie dies in der Praxis aussieht, kann sich nun im Intranet informieren. In der Rubrik ‚Rund um die Universität‘ werden Umweltteam und Projekt vorgestellt. Zudem wird über die Teilnahme der Universität am Energiebenchmark des Landes Hessen berichtet. Anhand von Beispielen soll darüber hinaus gezeigt werden, mit welchen Maßnahmen an der Goethe-Universität bereits konkret Energie eingespart wird. Wer selbst etwas für die Umwelt tun möchte, wird bei den Umwelttipps fündig. KK

www.intranet.uni-frankfurt.de



Viel gesagt in wenig Worten

Die Goethe-Universität ist jetzt auch bei Twitter zu finden

Seit letztem November zwitschert die Goethe-Universität mit im Twitter-Konzert. Interessierte (Follower) können sich jetzt auf die Fersen der Hochschule heften und die neuesten Nachrichten aus dem Goethe-Uni-Kosmos abonnieren.

Die Follower verfolgen die Neuigkeiten in SMS-Länge dabei direkt über die Twitter-Website oder per Twitter-Client auf anderen Anwendungen wie Blogs oder Facebook – oder sie lassen sich die Tweets (Twitter-Beiträge) direkt aufs Handy schicken.

Da an Universitäten fast tagtäglich etwas Spannendes passiert, ist Twitter für sie im Zweifelsfall noch interessanter als für die etlichen Unternehmen, die mittlerweile auf den Zug des großen Gezwitschers aufgesprungen sind – gerade, wenn es darum geht, die Studierenden als junge, medienaffine Zielgruppe zu erreichen. Aber auch für Beschäftigte oder überhaupt alle, die sich für das Geschehen an der Goethe-Universität interessieren, lohnt es sich, die Twitterspur aufzunehmen.

„Wir nutzen Twitter zwar auch für Pressemitteilungen, möchten mit dem Medium aber auch über andere Ereignisse und An-



gebote informieren. Dabei würden wir gerne noch mehr Informationen einstellen, die einen konkreten Mehrwert für die Studierenden vor Ort

bieten – ob das jetzt Infos zu Rückmeldedfristen sind oder der Hinweis auf den nächsten Poetry Slam auf dem Campus“, sagt Elke Födisch, die in der Abteilung Marketing und Kommunikation für die Webkommunikation

zuständig ist und die Twitter-Seite regelmäßig mit Informationen bestückt. „Wir wissen natürlich nicht, was alles überall gerade an der Universität geschieht – von daher wäre es schön, wenn Kolleginnen und Kollegen aus den Fachbereichen und Abteilungen uns Bescheid sagen könnten, wenn sie Interesse an einer Twitter-Kooperation haben.“

Wie bei allen Web-2.0-Anwendungen gilt natürlich auch für Twitter: Achtung, die Zeiten der One-Way-Kommunikation sind vorbei, die Follower können immer auch selbst senden und kommentieren. Aber das macht die Sache ja auch erst richtig spannend. IF

Mehr zum Thema: <http://twitter.com/goetheuni>
Kontakt: Elke Födisch, Abteilung Marketing und Kommunikation
Tel.: 798-23819, E-Mail: foedisch@pww.uni-frankfurt.de



Mit geschultem Blick die richtigen Proteinbanden entziffern: Diese Fähigkeit vermittelt die Humangenetikerin der Doktorandin Inga Tonnius und dem Diplomanden Christian Schmithals für deren Arbeiten in der Zellbiologie.

Im Kalender auf dem PC-Bildschirm flimmert es rot, gelb, blau und grün. So markiert Prof. Anna Starzinski-Powitz ihre zahlreichen Termine in ganz unterschiedlichen Aufgabenbereichen. Die Zellbiologin und Humangenetikerin ist Professorin an der Goethe-Universität, Dekanin des Fachbereichs Biowissenschaften, Initiatorin und Leiterin eines Mentoring-Programms für junge Wissenschaftlerinnen und darüber hinaus in vielen weiteren Projekten engagiert.

Heute dominieren zunächst gelbe Eintragungen den Terminkalender, die neueste Farbe unter den Markierungen: Seit Oktober 2009 ist Starzinski-Powitz als Dekanin für die Leitung des Fachbereichs 15 (Biowissenschaften) zuständig. Ganz aktuell steht im Moment die Besetzung von sechs Professuren an, die im Zuge des neuen LOEWE-Exzellenzzentrums ‚Biodiversity and Climate‘ ausgeschrieben werden konnten. Das nächste Gespräch der Dekanin an diesem Vormittag dreht sich um die Planung des Umzugs aller Mitarbeiterinnen, Mitarbeiter und Einrichtungen aus der Siesmayerstraße am Palmengarten in die neuen Gebäude auf dem Campus

„Meine Tür steht immer offen – ich kann einfach nicht anders!“
Trotz ihrer zahlreichen Aufgaben nimmt sich Starzinski-Powitz so viel Zeit wie möglich für ihr Team.

Riedberg. Von dem neuen Domizil verspricht sich Starzinski-Powitz einen besseren Dialog zwischen den verschiedenen naturwissenschaftlichen Fächern und mehr gemeinsame Projekte. Auch sei es schön zu sehen, wie ein langer Prozess nun zum Abschluss komme und der Fachbereich endlich auf einem Campus vereint sein werde: „Als ich 1990 den Ruf als Professorin an die Goethe-Universität erhielt, gab es bereits Entwürfe für das neue Biologicum – in der Zwischenzeit haben wir uns hier neben unserem Botanischen Garten und dem Palmengarten jedoch immer sehr wohl gefühlt“, sagt Starzinski-Powitz. Besonders, wenn sie einmal ungestört nachdenken muss, genießt sie die Rückzugsmöglichkeiten

Unterwegs mit Universitätsprofessorin Anna Starzinski-Powitz



Seit 1990 ist Anna Starzinski-Powitz Professorin am Institut für Zellbiologie und Neurowissenschaft und leitet den Bereich Molekulare Zellbiologie und Humangenetik im Fachbereich Biowissenschaften an der Goethe-Universität. Die Leitung des Dekanats der Biowissenschaften hat sie im Oktober 2009 übernommen.

in diesen Anlagen. Denn ruhig geht es in ihrem Büro nicht zu: Das Telefon klingelt beständig, oder Studierende benötigen kurz den Rat ihrer Professorin. „Eine Sprechstunde habe ich nicht, meine Tür steht immer offen – das bedeutet zwar mehr Trubel, aber ich kann einfach nicht anders...!“, gibt Starzinski-Powitz zu. Im Gegenzug erwartet sie jedoch von ihrem Team eine möglichst selbstständige Arbeitsweise, denn ihre Ressourcen muss sie durch die neue zeitintensive Dekanatsleitung noch bewusster einteilen. „Angesichts meiner vielen Anforderungen habe ich bemerkt, dass ich mich gut schnell von einem gedanklichen Kontext in den nächsten versetzen kann. Letztlich ist dies für mich die einzig mögliche Art, den Berg an Arbeit zu bewältigen: Prioritätenliste schreiben, abarbeiten und dann abhaken!“, ist es Starzinski-Powitz' Erfahrung.

Zeit für Schreibtischarbeit ist heute Mittag nicht, denn der nächste Gesprächstermin steht an, diesmal zeigt der Kalender die Kategorie blau. Für das von ihr selbst initiierte Mentoringprogramm ‚SciMento hessenweit‘, das junge Naturwissenschaftlerinnen bei ihrer Karriere effektiv unterstützen soll, trifft sich Starzinski-Powitz mit Mitarbeiterinnen des Projekts und des kooperierenden Senckenberg-Instituts. Dringend müssen weitere hochqualifizierte Professorinnen und

Professoren als Mentorinnen und Mentoren gewonnen werden, denn das Interesse von Doktorandinnen und jungen PostDocs der hessischen Universitäten an einer gezielten Förderung beruflicher und persönlicher Kompetenzen ist groß. „Am Anfang dachte ich, oh je, jetzt machen wir das Mentoring und keiner kommt!“, erinnert sich Starzinski-Powitz.



„Wir wollen junge talentierte Naturwissenschaftlerinnen darin unterstützen, ihre wissenschaftliche Laufbahn erfolgreich weiter zu verfolgen.“ Mit viel Engagement bauen Starzinski-Powitz und die Mitarbeiterinnen von SciMento-hessenweit das vom Land Hessen geförderte Mentoringprogramm aus.

witz. Inzwischen steigen jedes Jahr etwa 60 neue Nachwuchswissenschaftlerinnen in das Programm ein. „SciMento habe ich ins Leben gerufen, weil ich festgestellt habe, dass sehr viele talentierte Naturwissenschaftlerinnen nach der Promotion ihre Perspektiven nicht gut genug kennen und einschätzen und daraufhin keine weiterführende Laufbahn in der Wissenschaft einschlagen. In den Treffen und

Workshops wollen wir ihnen die Möglichkeit geben, Führungskompetenzen zu erwerben, Netzwerke zu bilden und die informellen Spielregeln des Wissenschaftsbetriebs zu erlernen, die männliche Wissenschaftler oft besser nutzen“, beschreibt Starzinski-Powitz ihre Idee. Einige Teilnehmerinnen haben sich daraufhin tatsächlich für eine Fortsetzung ihrer Wissenschaftskarriere entschieden.

„Das ging ja jetzt flott“, beendet Starzinski-Powitz erfreut das SciMento-Treffen um 15 Uhr und wirft den Laborkittel über, um nach ihren Diplomanden und Doktoranden zu sehen, die ihre Arbeiten in der molekularen Zellbiologie verfassen. Ihre eigene Begeisterung für Biologie wurde bereits früh durch eine Ordensschwester der Klosterschule geprägt, die Starzinski-Powitz als evangelisches und, so sagt sie, ziemlich lebhaftes Mädchen besuchte. Nach dem Studium in ihrer Heimatstadt Mainz schloss sie dort auch ihre Promotion in der Immunologie ab. In Paris lernte sie zwei Jahre von dem Medizin-Nobelpreisträger François Jacob, bevor ihre Arbeit sie nach San Francisco und dann, zur Habilitation, nach Köln brachte. Dort war sie Leiterin einer Nachwuchsgruppe in der Abteilung des Molekularbiologen und Alzheimer-Protein-Entdeckers Konrad Beyreuther. Vor zwanzig Jahren erhielt sie den Ruf an die Goethe-Universität und hat hier die molekulare Zellbiologie des Säugers erst mit etabliert. Starzinski-Powitz' eigener Forschungsschwerpunkt ist die Endometriose. Diese schmerzhafteste Erkrankung einer außerhalb der Gebärmutterhöhle verstreuten Gebärmutter-schleimhaut betrifft zirka zehn bis zwanzig Prozent aller Frauen und kann zu einer eingeschränkten Fruchtbarkeit führen. Die Forschungsergebnisse der Frankfurter Humangenetikerin tragen auch dazu bei, Untersuchungsmethoden zu verbessern. „Unsere Arbeitsgruppe hier an der Goethe-Universität verfügt als einzige der Welt über eine In-Vitro-Kultur, das heißt, wir haben Zelllinien geschaffen, deren Gene man im Reagenzglas permanent untersuchen kann, ohne dass die Zellen absterben“, erklärt Starzinski-Powitz. Häufig fragen deshalb internationale Forschergruppen oder forschende Unternehmen in Frankfurt diese Zellen an.

Aufgrund ihrer hohen Reputation als engagierte Forscherin wird Starzinski-Powitz häufig um Gutachten für die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) und seit Neuem auch für die renommierte Fachartikel-Datenbank ‚Faculty of Thousand‘ gebeten. Die nö-

tige Ruhe für solche Arbeiten findet sie, wie so häufig, auch heute erst am Abend ihres Arbeitstages. „Aber am Wochenende bestehe ich darauf, dass ein Tag für mich frei ist“, lacht Starzinski-Powitz. Dann genießt sie das kulturelle Angebot in Frankfurt, fährt mit dem Fahrrad, reist in ihre Lieblingsstadt Köln oder ist kreativ. Da bleibt dann auch der PC-Kalender geschlossen. *Stephanie C. Mayer*

Informationen vernetzen

Multimediasystem mit neuen Standorten

Mit einem Test des Multimediasystems im Bockenheimer Hauptgebäude vor dem ehemaligen Prüfungsamt der Wirtschaftswissenschaften fing 2004 alles an. Heute gibt es 17 Standorte des Multimediasystems, und weitere sind in Planung. Jede Woche treffen bis zu 25 neue Ankündigungen für das System ein, und die Nachfrage steigt stetig.

Ob allgemeine Nachrichten aus der Goethe-Universität, Informationen zu Veranstaltungen, Gastvorträgen oder Raumverlegungen – wichtige Hinweise aus der Verwaltung, dem AStA, studentischen Initiativen, Fachbereichen oder Instituten können mit Hilfe des Multimediasystems schnell, kostenlos und einfach an der Goethe-Universität verbreitet werden.

Mit dem Ausbau des Campus Westend wurde auch die Zahl der Standorte des Multimediasystems erweitert. So befinden sich mittlerweile im Eingangsbereich des Hörsaalzentrums zwei neue Systeme, ein weiteres am Empfang des House of Finance, eins im



Einer von 17 Standorten: Multimediasystem im Hörsaalzentrum, Campus Westend

Anbau des Casinos, zwei im Foyer des Gebäudes für die Rechts- und Wirtschaftswissenschaften (RuW) sowie eins am Eingang der RuW-Bibliothek. Hinzu kommen zwei Bildschirme im Erdgeschoss des IG-Farben-Hauses sowie im Foyer der Wohnheime der Evangelischen und Katholischen Hochschulgemeinde.

Bockenheim als ‚Vorreiter-Campus‘ ist schon seit längerem mit MMS-Bildschirmen an drei Standorten ausgestattet: vor dem Studierenden-Sekretariat, an der Poststelle und vor dem Eingang vom Café Juridicum. Am Campus Riedberg gibt es bisher in den Gebäuden Biozentrum, Physik und Geowissenschaften jeweils einen Bildschirm. Mit Fertigstellung der neuen Gebäude Biologicum, Exzellenzcluster ‚Makromolekulare Komplexe‘ und Infrastrukturzentrum wird auch die Anzahl der Standorte dort wachsen. In

allen drei Gebäuden wird es dann mindestens einen Bildschirm geben.

In diesem Jahr werden voraussichtlich das Klinikum und der Sportcampus in das Multimediasystem integriert werden. Damit wären dann alle Standorte der Goethe-Universität vernetzt; der universitäre Informationsaustausch wird dadurch weiter unterstützt.

Publikationswünsche können per E-Mail an die Redaktion gesendet werden. Das Redaktionsteam übernimmt die grafische Umsetzung. Falls Sie bestimmen möchten, an welchen Standorten Ihre Nachricht ausgestrahlt werden soll, können sie diese konkret benennen.

Weitere Hinweise zur Benutzung des Multimediasystems und eine Übersicht der Standorte stehen unter www.multimediasystem.uni-frankfurt.de

Jessica Kuch

RÄTSEL

Welchen Künstler suchen wir?



In der Eingangshalle der Universitätsbibliothek Johann Christian Senckenberg erwartet die BesucherInnen überlebensgroß die Skulptur ‚Prometheus‘. Laut griechischer Mythologie entwand der Titanensohn Prometheus den Göttern das Feuer, um es den Menschen zu schenken. Zeus hatte es ihnen zuvor weggenommen, um sie zu bestrafen. Der Göttervater war so erzürnt vom eigenmächtigen Handeln Prometheus', dass er diesen an einen Felsen schmieden ließ, wo ein Adler täglich von seiner Leber fraß, die jedoch ständig nachwuchs. Befreit wurde Prometheus schließlich von Herkules, der den Adler tötete.

Welcher Künstler schuf die Skulptur?

Senden Sie uns Ihre Lösung bis 15. April 2010 per E-Mail, Fax oder Postkarte zu (Kontakt Daten s. Impressum). Unter allen Einsendungen mit korrekter Lösung verlosen wir drei Bücher-gutscheine à 25 Euro, zur Verfügung gestellt von und einzulösen in der wissenschaftlichen Buchhandlung Theo Hector (in der Gräfstraße 77 oder im Campus-Shop, Campus Westend).

WISSENSCHAFTLICHE BUCHHANDLUNG
THEO HECTOR
GmbH & Co. KG

Auflösung des Rätsels im GoetheSpektrum 5/2009:

Der Einstieg ins Intranet erfolgt über den Punkt ‚Beschäftigte/Intranet‘ auf der Startseite der Uni-Homepage (blaue Textbox auf linker Seite) sowie über die Adresse www.intranet.uni-frankfurt.de. Ein Zugriff ist von allen Rechnern aus möglich, die an das Uni der Goethe-Universität angeschlossen sind, beziehungsweise auf denen ein VPN-Client installiert ist.

Je ein Spiel ‚Die Tore der Welt‘, gestiftet vom KOSMOS-Verlag, gewinnen:

Monika Hölscher, Prüfungsamt Physik; Stefan Greil, Fachbereich 2; Margit Feyler, Institut für Psychologie. Je ein T-Shirt mit Goethe-Universitäts-Design geht an: Astrid Mader, Studien-Service-Center; Andor Nadj, Fachbereich 14.

Je eine Tasche mit dem Logo der Goethe-Universität gewinnen: Claudia Stockhausen, Fachbereich 12; Denise Meixler, Institut für Theoretische Physik

Impressum Das GoetheSpektrum ist das Magazin für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Goethe-Universität Frankfurt am Main. Es erscheint alle drei Monate.
Herausgeber: Der Präsident der Johann Wolfgang Goethe-Universität Frankfurt am Main V.i.S.d.P. Dr. Olaf Kaltenborn, Leiter Marketing und Kommunikation
Redaktion: Imke Folkerts (IF), Abteilung Marketing und Kommunikation/Senckenberganlage 31, 60325 Frankfurt am Main
Tel.: (069) 798-22370, Fax: (069) 798-28530, E-Mail: goethespektrum@uni-frankfurt.de

Bildredaktion: Elke Födisch

Redaktionelle Mitarbeit: Petra Buchberger, Melanie Gärtner, Sebastian Galm, Doreen Günther, Monika Herr, Sabine Hingott, Dr. Eilhard Hillrichs, Stephan Hübner (HÜ), Bettina Klassen, Karina Klier (KK), Jessica Kuch, Lucia Lentens (LL), Stephanie C. Mayer, Christina Rahn, Dr. Manuela Rottmann, Dr. Carola Zimmermann

Gestaltung: Jutta Schneider, Basaltstr. 21, 60487 Frankfurt am Main

Druck: Druckzentrum Neu-Isenburg, Rathenastr. 29-31, 63263 Neu-Isenburg **Auflage:** 5.600 Exemplare
Das GoetheSpektrum ist unentgeltlich. Namentlich gekennzeichnete Artikel geben nicht unbedingt die Meinung des Herausgebers und der Redaktion wieder. Für unverlangt eingesandte Artikel und Fotos wird keine Gewähr übernommen. Die Redaktion behält sich Kürzungen und Angleichungen an redaktionelle Standards vor.

Redaktionsschluss für die Mai-Ausgabe des GoetheSpektrums: 9. April 2010

ANZEIGE

Immer zwei mal mehr wie du!

Ach du meine Goethe
...hier gibt's alles mit Köpfchen!

CAMPUS - SHOP
GOETHE-UNIVERSITÄT FRANKFURT

JETZT neue Shirts + Tassen
Goethe-Knuffel
Geschenkartikel
und vieles mehr...

Öffnungszeiten:
Campus-Shop, Hörsaalzentrum, Campus Westend: Mo-Fr 09.00-18.00 Uhr
Telefon: 069/798-34553
Uni-Shop, Campus Bockenheim: Di+Do 12.00-15.00 Uhr
Telefon 06174/201320
Online-Shop: www.unifrankfurtshop.de

that's eli