

# GoetheSpektrum

Das Mitarbeitermagazin der Goethe-Universität Frankfurt



2/10



„Das Land spart an der falschen Stelle!“

3



Erster Studiendekane-Fachtag

11



Weiterbildung mit Picknick

16

## Die finanziellen Spielräume nutzen

Einführung der Vollkostenrechnung an der Goethe-Universität



Brüssel lässt grüßen: Gemäß EU-Beihilferecht müssen die Kosten für wirtschaftliche Aktivitäten nun getrennt und auf Vollkostenbasis kalkuliert werden.

Die Goethe-Universität hat seit 2009 nicht nur die Anforderungen des Beihilferechts der Europäischen Union zu erfüllen – sie möchte sich auch in vollem Umfang die Möglichkeiten des 7./8. EU-Forschungsrahmenprogramms sichern und dadurch besser den finanziellen Rahmen ausschöpfen. Zudem ist geplant, die Zeiterfassung für die Abrechnung von Projekten durch anwenderfreundliche EDV-Tools zu unterstützen. Diese Anforderungen sollen im Laufe dieses Jahres mit Einführung einer Vollkostenrechnung umgesetzt werden.

Seit 2001 verfügt die Goethe-Universität über ein kaufmännisches Rechnungswesen mit doppelter Buchführung („Doppik“) und einer Kosten- und Leistungsrechnung. Die Kostenträgerrechnung, mit der die Kosten universitärer Leistungen beziffert werden, wird derzeit primär zur Erfüllung der Anforderungen des Landes Hessen genutzt.

Neben den Vorgaben von hessischer Ebene gilt es für das Rechnungswesen darüber hinaus auch, europäische Anforderungen zu erfüllen. Gemäß EU-Beihilferecht müssen die Kosten für wirtschaftliche Aktivitäten (zum Beispiel Auftragsforschung, Fortbildung, Vermietung von Infrastruktur) und nicht-wirtschaftliche Aktivitäten (beispielsweise Erstausbildung und Grundlagenforschung) getrennt und auf Vollkostenbasis kalkuliert werden. Des Weiteren sieht das

EU-Forschungsrahmenprogramm eine Berechnung der Fördersumme für EU-Drittmittelprojekte auf Grundlage sowohl direkter als auch indirekter Projektkosten vor. Mit dem momentanen Rechnungsmodell der Goethe-Universität werden die indirekten Kosten (zum Beispiel Verwaltungskosten) allerdings nicht entsprechend abgebildet. Das bedeutet, dass diese gegenüber der EU nur pauschal geltend gemacht werden können. Mit Hilfe einer Vollkostenrechnung, die neben den direkten auch die indirekten Kosten transparent macht und auf die unterschiedlichen Kostenträger verteilt, könnten die tatsächlich für ein Projekt anfallenden Kosten veranschlagt und somit finanzielle Vorteile für die Goethe-Universität erzielt werden.

Um diesen externen Anforderungen und einem internen Bedarf an verbesserter Kostentransparenz zu entsprechen, hat das Präsidium der Goethe-Universität beschlossen, die bestehende Kostenrechnung zu ergänzen und zu einer Vollkostenrechnung (VKR), die alle Leistungen der Universität erfasst, auszubauen. Da das Beihilferecht der Europäischen Union bis Ende 2010 verbindlich umzusetzen ist, betrifft das Thema Vollkostenrechnung in diesem Jahr alle Hochschulen in Deutschland. Die Goethe-Universität nimmt mit ihrem

Fortsetzung auf Seite 2

### Aus meiner Sicht ...



Liebe Mitarbeiterinnen, liebe Mitarbeiter,

in den vergangenen Wochen haben wir uns intensiv damit auseinandergesetzt, wie wir die Lehre an der Goethe-Universität weiter verbessern können. Die Arbeit in den Bologna-Werkstätten läuft auf Hochtouren, und unser Frankfurter Ansatz wird nicht nur in Wiesbaden sehr genau wahrgenommen, sondern findet sogar bundesweite Beachtung. Mitte April richtete die Personalentwicklung zudem den ersten Studiendekane-Fachtag aus. Zu beiden Themen finden Sie Berichte in dieser Ausgabe.

Wir wünschen uns natürlich, dass unsere Studierenden nicht nur mit Erfolg zum Studienabschluss gelangen, sondern später auch gerne an ihre Zeit an der Goethe-Universität zurückdenken. Ganz in diesem Sinne ist es bei den Pharmazeuten schon Tradition – die Veranstaltung findet jetzt zum fünften Mal statt –, ihre Absolventinnen und Absolventen zu einem Ball einzuladen. In diesem Jahr wird die Veranstaltung erstmals für die Alumni aller Fachbereiche und für die Angehörigen der Goethe-Universität geöffnet. Ich freue mich sehr auf diese besondere Premiere, die zum Semesterabschluss am 17. Juli auf dem Campus Westend stattfinden wird. Zuvor allerdings, so hoffe ich, werden wir uns alle am 18. Juni beim Sommerfest der Goethe-Universität auf dem Campus Riedberg sehen. Die Besucher können sich nicht nur auf Kultur und Kulinarisches freuen, sondern auch die Vielfalt unserer naturwissenschaftlichen Fächer entdecken. Für Ihre Planung: Das Fest wird wie im Vorjahr zur Mittagszeit starten und dann nahtlos in die schon nahezu legendäre Night of Science übergehen, die wie immer organisiert wird von den studentischen Fachschaften am Riedberg.

Es grüßt Sie herzlich  
Ihr  
*Manfred Schubert-Zsilavecz*

Prof. Manfred Schubert-Zsilavecz  
Vizepräsident

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



Prof. Harald Schwalbe, FB 14, Sprecher des Exzellenzclusters Makromolekulare Komplexe, (links) und Kanzler Hans Georg Mockel diskutierten über die Vollkostenrechnung.

„Wir wollen ein Modell, in dem der Aufwand möglichst gering ist.“

## Mittel möglichst zielgerecht einsetzen

Hans Georg Mockel und Prof. Harald Schwalbe über die Einführung der Vollkostenrechnung

Herr Mockel, wozu braucht die Goethe-Universität eine Vollkostenrechnung (VKR)?

Hans Georg Mockel: Zum einen sind wir dazu verpflichtet: Laut EU-Behilferecht müssen wir Auftrags- und Drittmittelprojekte sowie Dienstleistungen zu vollen Kosten abrechnen, damit die öffentliche Hand Dritte nicht subventioniert. Zudem ist im 7. und 8. Forschungsrahmenprogramm festgelegt, dass uns künftig weniger Gemeinkosten erstattet werden, wenn wir den Overhead nicht konkret nachweisen. Daneben verlangen aber auch die Senatskommission Wirtschaftsplan sowie der Wirtschafts- und Finanzausschuss diese Informationen, und letztlich will jeder, der Verantwortung für Budgets und für Kosten hat, wissen: Was kosten uns Studiengänge und Forschung? Die VKR trägt da wesentlich zur Transparenz bei.

Wir ermitteln also, was wie viel kostet und lassen die Finger von dem, was zu teuer wird?

Mockel: Wir müssen einfach genauer wissen, wo unsere Kosten verursacht werden, um mittelfristig planen und auch Folgekosten berücksichtigen zu können, die mit bestimmten Entscheidungen verbunden sind.

Prof. Harald Schwalbe: Es ist ja nicht so, als ob diejenigen, die sich darum kümmern, nicht auch jetzt schon wüssten, wo große Kosten entstehen. Wenn man diese Transparenz hergestellt hat, ist es eine zweite Frage, welche Entscheidungen man trifft. Dabei muss man im Auge behalten, dass eine Entscheidung des kleinsten gemeinsamen Nenners nicht unbedingt die beste Entscheidung ist. Und: Gerechtigkeit bedeutet auch nicht, dass alle immer das Gleiche bekommen, weil auch nicht alles immer gleich viel kostet und Forschung nicht teuer oder billig, sondern gut oder schlecht ist. Das heißt, man muss auf dieser Datenbasis eine strategische Entscheidung treffen – aber das ist in der Vergangenheit schon genauso gewesen.

Nebenbei bemerkt: Die Chance, dass Sie Ihr Licht ausschalten, wenn Sie den Raum verlassen, erhöht sich, wenn Sie für das Licht bezahlen müssen! Kostentransparenz erhöht also auch Kostenverantwortlichkeit.

Mockel: Ein weiterer Punkt: Bisher bekommen wir bei bestimmten Aufträgen unsere Kosten nicht ausreichend erstattet. Das ändert sich Ende dieses Jahres, wenn die EU ihre Beihilferichtlinien scharf stellt: Dann werden bei den Universitäten die Preise für bestimmte Dienstleistungen sicherlich in die Höhe gehen. Insofern gilt es, über die VKR wenigstens teilweise Gemeinkosten an diejenigen, die bei uns etwas bestellen, weiterzugeben und damit zumindest in kleinem Umfang unsere finanzielle Situation etwas zu verbessern.

Mockel: Ein weiterer Punkt: Bisher bekommen wir bei bestimmten Aufträgen unsere Kosten nicht ausreichend erstattet. Das ändert sich Ende dieses Jahres, wenn die EU ihre Beihilferichtlinien scharf stellt: Dann werden bei den Universitäten die Preise für bestimmte Dienstleistungen sicherlich in die Höhe gehen. Insofern gilt es, über die VKR wenigstens teilweise Gemeinkosten an diejenigen, die bei uns etwas bestellen, weiterzugeben und damit zumindest in kleinem Umfang unsere finanzielle Situation etwas zu verbessern.

Schwalbe: Was Herr Mockel hier anspricht, gilt für Auftragsforschung. Es gilt aber nicht für den Bereich der drittmittelunterstützten Forschung. Dort gibt es von der EU eine endliche Summe, und durch die VKR bekomme ich nicht plötzlich mehr Geld von der EU.

Mockel: Das stimmt prinzipiell, aber wenn wir nicht nach VKR abrechnen, würden wir deutlich Geld verlieren. Ich kann mir auch vorstellen, dass wir angesichts der neuen Richtlinie künftig nicht nur bei der Auftragsforschung, sondern auch im Fall von Stiftungsprofessuren ein Stück weiter in Richtung Vollkosten gehen. Im übrigen sind wir in der Tat derzeit sehr erfolgreich bei der Drittmittelnahme. Das Problem ist nur, dass die Grundfinanzierung vom Land nicht darauf ausgelegt ist, um diese Projekte auch mit Infrastruktur und Ressourcen zu unterfüttern!

Ist die VKR eigentlich mit großem Aufwand für die Fachbereiche verbunden?

Schwalbe: Das kann man optimistisch oder pessimistisch sehen. Es ist natürlich absurd, Universitäten nach Zeiterfassungsfragen zu leiten. Ein Beispiel: Die Zeit, die ich bei diesem Interview verbringe – ist die der Administration zuzuweisen oder akademischer Selbstverwaltung? Forschung oder Lehre ist es wohl kaum! Auf der anderen Seite soll-

te man das Thema auch nicht so hochhängen. Wenn man sich die Eintragungen aus einem Vierteljahr in seinem Terminkalender anschaut, bekommt man schon gute Mittelwerte dafür, wie viel Zeit man womit verbracht hat.

Mockel: Wir haben im Lenkungsausschuss in der letzten Sitzung ganz klar entschieden: Wir wollen ein Modell, in dem der Aufwand möglichst gering ist.

Glauben Sie eigentlich, dass Instrumente wie die VKR die Forschungsförderlandschaft der Zukunft mit verändern werden?

Mockel: Traditionell handeln wir in Deutschland eher „ausstattungsorientiert“: Wir stellen Mittel zur Verfügung, und mit denen arbeiten wir, so gut wir können. Insbesondere in England und Amerika wird hingegen viel stärker darauf geachtet: Was soll mit diesen Mitteln erreicht werden? Ich kann mir durchaus vorstellen, dass ein größeres Wissen um Kosten dazu anregt, verstärkt nachzudenken, wie man die Mittel möglichst zielgerichtet einsetzt. Aber: Unser Ziel ist jetzt, die VKR bis Ende 2010 in einem ersten Durchgang in Gang zu setzen.

Die Fragen stellten Imke Folkerts und Karina Klier.

Fortsetzung von Seite 1

Projekt zur VKR-Einführung dabei eine Rolle spielen.

Um die Einführung an der Goethe-Universität auf eine breite Basis zu stellen, sind daran Vertreter aus Präsidium, Fachbereichen und Verwaltung beteiligt. Im Lenkungsausschuss des Projektes nehmen Kanzler Hans Georg Mockel, Vizepräsident Prof. Rainer Klump und Vizepräsident Prof. Manfred Schubert-Zsilavec sowie Prof. Harald Schwalbe (FB 14) und die Vorsitzende des Personalrats, Petra Buchberger, die Projektergebnisse ab und entscheiden über von der Projektleitung vorgelegte Lösungsvorschläge. Die operative Projektleitung liegt ge-

meinsam beim Leiter des Bereichs Finanzen, Holger Gottschalk, sowie dem Bereichsleiter Controlling, Sascha Seifert.

Beginnend mit einer Bestandsaufnahme wurden im Rahmen des Projektes aktuelle Strukturen und Prozesse erfasst und der Handlungsbedarf zur Einführung der Vollkostenrechnung abgeleitet. Auf dieser Grundlage wurde in einem zweiten Schritt ein Fachkonzept zur zukünftigen Verrechnungssystematik erarbeitet. „Nach Prüfung und Abnahme des Konzepts durch das Präsidium“, erläutern Seifert und Gottschalk den Projekt-Fahrplan, „schließt sich die Umsetzungsphase mit Einrichtung der entspre-

chenden IT-Systeme an. Darauf folgt im Sommer eine Test- und Anpassungsphase, bevor im vierten Quartal 2010 der Abschluss des Projektes mit dem so genannten Produktivstart vorgesehen ist.“ Bis es allerdings soweit sei, liege noch ein gehöriges Stück Arbeit vor den Mitarbeitenden, unterstreichen die Projektleiter und betonen das hohe Engagement der Beteiligten aus Zentralverwaltung und Fachbereichen.

„Wir wollen die neuen Prozesse so nutzerfreundlich und einfach wie möglich gestalten, sodass möglichst kein Mehraufwand für die Fachbereiche entsteht“, stellen die beiden Projektleiter klar. Das Thema Zeit-

aufschreibung beispielsweise werde auch zukünftig nur denjenigen Personenkreis betreffen, der bereits heute Zeiten für Projekte erfasst. Bislang wurden diese Daten per Papierformular erhoben. „Mit der Einführung eines neuen EDV-Tools“, so erläutert Sabine Hingott, Leiterin der Abteilung Business Application Management (BAM), „wollen wir die Zeitaufschreibung zur Abrechnung von Projekten nun vereinfachen.“ Karina Klier

Weitere Information zur Einführung der Vollkostenrechnung an der Goethe-Universität erhalten Sie im Intranet unter: [www.vkr.intranet.uni-frankfurt.de](http://www.vkr.intranet.uni-frankfurt.de)

## „Das Land spart an der falschen Stelle!“

Universitätspräsident Prof. Werner Müller-Esterl zu den angekündigten Budgetkürzungen für die Hochschulen

Das Land Hessen will seine Mittel für die Hochschulen im kommenden Jahr um 30 Millionen Euro reduzieren. Diese Ankündigung von Wissenschaftsministerin Eva Kühne-Hörmann (CDU) löste einen Proteststurm bei den Hochschulen aus. Auch der Senat der Goethe-Universität verabschiedete am 21. April eine Resolution gegen die geplanten Einsparungen.

Herr Professor Müller-Esterl, das Land kürzt aufgrund der Finanzkrise nun auch die Haushalte der Universitäten um mehr als zwei Prozent. Welche Auswirkungen hat das für die Goethe-Universität?

Prof. Werner Müller-Esterl: Wir verlieren dadurch im besten Fall rund sieben Millionen Euro pro Jahr. Das entspricht dem Etat eines mittleren Fachbereichs oder rund 100 Dozenten- oder Referentenstellen. Wir werden diese Lücke kaum kompensieren können. Was aber fast noch schlimmer ist: Die Landesregierung kündigt an, uns auch kein Geld mehr für unsere 2.500 Zweitstudenten zahlen zu wollen. Wenn wir hier nicht massiv dagegenhalten, verlieren wir binnen drei Jahren weitere zwölf Millionen Euro. Ich stelle mich auf harte Auseinandersetzungen ein.

Warum will das Land ausgerechnet an Zweitstudierenden sparen?

Müller-Esterl: Hier kann ich nur spekulieren. Die Goethe-Universität bildet 55 Prozent aller in Hessen eingeschriebenen Zweitstudenten aus. Möglicherweise glauben nordhessische Universitäten, aber insbesondere die Fachhochschulen, dass sich damit ihre Etatsituation auf unsere Kosten verbessern lässt, da die bei der Goethe-Universität abgezogenen Mittel unverteilt werden sollen.



Welche Folgen hat das Sparprogramm des Landes für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Verwaltung?

Müller-Esterl: Zunächst einmal setze ich mich zusammen mit dem Kanzler persönlich dafür ein, die Auswirkungen so erträglich wie möglich zu halten. Wir werden alle Spielräume nutzen, damit Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter keine spürbaren Nachteile erleiden. Allerdings erfordert das künftig noch größere Kraftanstrengungen als bisher, zum Beispiel bei den Tarifen. Das Land finanziert in den kommenden Jahren nur noch 0,5 Prozent an Tarifsteigerungen aus, bisher 1,5

Prozent. Den Rest müssen die Hochschulen drauflegen.

Sie sagten, Sie stellen sich auf harte Auseinandersetzungen ein. Was meinen Sie damit?

Müller-Esterl: Wir haben zehn Jahre hart daran gearbeitet, unsere Universität in Hessen und Deutschland voranzubringen. Wir haben unsere Qualität in Forschung und Verwaltung spürbar und nachhaltig gesteigert – auch und gerade dank des Einsatzes unserer Forscher und Mitarbeiter. Aufgrund dieser Anstrengungen genießt die Goethe-Universität heute in Deutschland wieder einen ausgezeichneten Ruf. Wir haben vermutlich als einzige hessische Universität die Chance auf einen Spitzenplatz in der Exzellenzinitiative. Ich akzeptiere nicht, dass diese Kraftanstrengungen eines ganzen Jahrzehnts nun auf dem Altar einer innerhessischen Umverteilung geopfert werden. Qualität braucht Ressourcen! Wir werden auf allen politischen Ebenen unseren Einfluss geltend machen, um Schlimmeres zu verhindern. Ich hoffe dabei auf die Unterstützung weiterer Teile der Universität. Wenn wir in einer solch brenzligen Situation nicht zusammenstehen, werden wir auch keinen Erfolg haben! Die Fragen stellte Dr. Olaf Kaltenborn

Neu in den Fachbereichsleitungen In den vergangenen Wochen gab es wieder einige personelle Veränderungen in mehreren Dekanaten. Die neuen Dekane, Prodekane und Studiendekane im Überblick:



Seit dem 1. April ist Prof. Bärbel Beinbauer-Köhler wieder Prodekanin des Fachbereichs 6. Da sie ein Forschungssemester genommen hatte, hatte Prof. Stefan Alkier diese Funktion zwischenzeitlich übernommen. Beinbauer-Köhler wird das Amt der Prodekanin noch bis zum 30. September 2010 wahrnehmen.



Eine neue Studiendekanin gibt es auch im Fachbereich 15 (Biowissenschaften): Seit dem 1. April und bis zum 31. März 2012 nimmt Prof. Meike Piepenbring das Amt wahr. Sie folgt damit auf Prof. Claudia Büchel.



Der Fachbereich 10 hat eine neue Studiendekanin: Prof. Susanne Komfort-Hein hat die Position bereits im Dezember 2009 übernommen und wird sie bis zum 30. September 2010 bekleiden. Die Stelle des Studiendekans war davor einige Zeit nicht besetzt gewesen.



Der Fachbereich 9 (Sprach- und Kulturwissenschaften) hat zum 1. April zwei Positionen in der Fachbereichsleitung neu besetzt: Prof. Rüdiger Krause (rechts) hat die Nachfolge von Prof. Thomas Paulsen als Dekan angetreten (bis 31. März 2012); Prof. Rainer Voßen (links) hat Prof. Martin Büchsel als Studiendekan abgelöst (bis 31. März 2011).

## Neue Kolleginnen im Gleichstellungsbüro

**Annemarie Mlakar** ist seit 22. Februar als Koordinatorin Controlling mit den Schwerpunkten Gender und Diversity im Gleichstellungsbüro tätig. Ihre Hauptaufgabe ist – in Kooperation mit der Abteilung Controlling – die Einrichtung eines Gleichstellungs-Controllings, das sich primär dem Ziel der Chancengleichheit von Frauen und Männern widmet, aber auch weitere Aspekte wie Interkulturalität und soziale Schichtung berücksichtigt. Anhand von Kennzahlen und Indikatoren will Mlakar ein Berichtswesen aufbauen, das den wachsenden inner- und außeruniversitären Bedarf an Daten und Statistiken zum Thema Gleichstellung deckt – zum Beispiel im Zusammenhang mit den forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG. Zu Mlakars Aufgaben gehört zudem, die verschiedenen inneruniversitären Maßnahmen zur Frauen- und Gleichstellungsförderung durch eine systematische Erfassung besser koordinierbar zu machen und in einem weiteren Schritt zu evaluieren. „Controlling hat dabei nichts mit kontrollieren zu tun, sondern ist ein Service, der durch Bereitstellung von Informationen ein Instrument zur Steuerung und Erfolgswertung darstellt“, stellt Mlakar klar. Die gebürtige Salzburgerin war zuvor drei Jahre im Controlling des Krankenhauses der Barmherzigen



Von links: Marlara Kin, Annemarie Mlakar und Dr. Karola Maltry

Schwestern in Wien tätig und davor zwölf Jahre im Controlling und Finanzwesen der Leasfinanz GmbH, ebenfalls in Wien. In beiden Unternehmen wirkte sie an der Implementierung eines Management-Information-Systems mit. Neben ihrem Beruf hat Mlakar Soziologie und Gender Studies in Wien und Konstanz studiert und 2009 ihren Abschluss erworben.

Zum 1. März hat **Marlara Kin** ihre Stelle als Koordinatorin des Dual Career Service (DCS) angetreten. Ziel des DCS ist es, die Ausgangssituation der Universität gegenüber anderen Hochschulen im Wettbewerb um die besten Köpfe und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu verbessern. „Die Hauptaufgabe besteht für mich darin, die Partnerinnen beziehungsweise Partner von Neuberufenen und Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler der Exzellenzcluster zu unterstützen, ebenfalls eine ihrer – meist sehr hohen – Qualifikation entsprechende Stelle in der Region zu finden“, erläutert Kin. Dafür setzt sie auf den Aufbau und die Pflege von Netzwerken zu anderen Hochschulen, außeruniversitären Forschungseinrichtungen und Unternehmen. Eine weitere Aufgabe des Dual Career Service ist die generelle Unterstützung bei einem Neuanfang in Frankfurt, sei es bei der Suche nach einer Wohnung oder nach Kinderbetreuungsmöglichkeiten oder Schulen. „Der DCS kann allerdings nur unterstützend wirken, wir können nicht garantieren, dass eine Arbeitsstelle, ein Kindergartenplatz oder eine Wohnung gefunden werden“, betont Kin. Sie war vor ihrem Wechsel ins Gleichstellungsbüro bei der Hessischen Stiftung Friedens- und Konfliktforschung (HSFK) für Presse- und Öffentlichkeitsarbeit sowie Fundraising verantwortlich. Die HSFK ist ein außeruniversitäres Forschungsinstitut in Frankfurt, das seit vielen Jahren mit der Universität kooperiert und Mitglied im Exzellenzcluster ‚Die Herausbildung normativer Ordnungen‘ ist.

Schon länger im Team des Gleichstellungsbüros dabei (aber bisher noch ohne Vorstellung im GoetheSpektrum) ist **Dr. Karola Maltry**, die seit dem 1. April 2009 die Frauenbeauftragte und Leiterin des Gleichstellungsbüros, Dr. Anja Wolde, bei der Umsetzung der Gleichstellungsmaßnahmen unterstützt. Ihre Arbeitsschwerpunkte liegen in den Bereichen Weiterqualifizierung und Gender Consulting. Maltry organisiert das Programm ‚Career Support – Training für Wissenschaftlerinnen‘, das Wissenschaftlerinnen an der Goethe-Universität auf ihren Karrierewegen unterstützt. Die Veranstaltungen sind auf die spezifischen Bedürfnisse der jeweiligen wissenschaftlichen Zielgruppe zugeschnitten. ‚Gender Consulting‘ wird seit dem Wintersemester 2009/10 als Serviceleistung von Maltry und Wolde angeboten. Die Maßnahme richtet sich zum einen an Dekanate und andere Entscheidungsträger, um diese bei der Entwicklung und Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen zu unterstützen. Einen zweiten Schwerpunkt des Gender Consulting bildet die Beratung von Antragstellerinnen, Antragstellern und Projektleitungen bezüglich der Integration von Gender- und Gleichstellungsaspekten in die Forschungsvorhaben. Bevor sie an die Goethe-Universität kam, arbeitete die Politologin als wissenschaftliche Geschäftsführerin, zunächst des Gründungsprojekts ‚Planungsgruppe Gender Studies‘ und ab 2001 des Zentrums für Gender Studies und feministische Zukunftsforschung, das als zentrale wissenschaftliche Einrichtung der Philipps-Universität Marburg gegründet wurde und an dessen Aufbau und inhaltlich-konzeptioneller Gestaltung sie wesentlichen Anteil hatte. Seit ihrer Promotion beschäftigt sich Maltry mit Fragen der Gleichstellungspolitik sowie der Frauen- und Geschlechterforschung, u.a. als Lehrbeauftragte an der Philipps-Universität Marburg.

## Verstärkung für die Präsidialabteilung

**Patricia Huth** ist seit 1. April als Referentin für Hochschulrecht und Gremien in der Präsidialabteilung tätig. Im Rahmen der neu geschaffenen Position betreut sie die universitären Gremien wie den Senat und den Hochschulrat und unterstützt Abteilungsleiterin Ayse Asar, deren Stellvertreterin sie auch ist. Patricia Huth studierte Rechtswissenschaft an der Universität Bayreuth und hat nach ihrem Referendariat drei Jahre als wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Justus-Liebig-Universität in Gießen gearbeitet. „Nachdem ich einige Jahre Erfahrung in der Wissenschaft gesammelt habe, reizt es mich jetzt, in dem interessanten Aufgabenspektrum meiner neuen Stelle Erfahrungen in der Praxis zu sammeln“, sagt Huth.



Foto: Privat

## Veränderungen in der Haushaltsabteilung

**Drittmittel:** Die Haushaltsabteilung hat im Bereich der Drittmittelgruppe Verstärkung erhalten. Sabrina Braun und Angelika Stahlhut sind seit Beginn des Jahres als neue Mitarbeiterinnen im Team. Weiterhin hat Andreas Freund die Nachfolge von Heidemarie Mischnick als Gruppenleiter Drittmittel angetreten. In vergleichbarer Position war er zuvor acht Jahre lang an der Justus-Liebig-Universität in Gießen tätig.

Aufgrund der personellen Verstärkung wurden die Zuständigkeiten im Drittmittelbereich wie folgt neu strukturiert:

Ansprechpartner/ Ansprechpartnerin	Zuständigkeitsbereich
Sabrina Braun	FB 13 (nur Institut 4), 14, Exzellenz-Cluster Makromolekulare Komplexe
Claudia Dingeldein	FB 1, 2, 12, Exzellenz-Cluster ‚Herausbildung Normativer Ordnungen‘
Christa Fink	FB 11
Andreas Freund (Gruppenleitung)	EU-Projekte, Hochschulverwaltung, Wiss. Einrichtungen, Sonstige Einrichtungen (außer der Universitätsbibliothek)
Gabriele Karn	FB 3, 8, 9, 10, Sachspendenbescheinigungen
Angelika Stahlhut	FB 13 (außer Institut 4), 15, Geldspendenbescheinigungen
Frank Ziegler	FB 4, 5, 6, 7, Universitätsbibliothek, DFG-Programmpauschale, Freunde und Förderer, Drittmittelverzinsung

Weitere Informationen erhalten Sie über die Homepage der Haushaltsabteilung.

### Kosten-/Leistungsrechnung:

Neben den Veränderungen im Drittmittelbereich wird die Haushaltsabteilung auch die Durchführung der Kosten-/Leistungsrechnung übernehmen. Die Arbeitsgruppe, die sich noch im Aufbau befindet, ist derzeit umfassend in das Projekt zur Einführung der Vollkostenrechnung (VKR) an der Goethe-Universität einbezogen.



Neu in der Haushaltsabteilung : (von links) Carola Sann, Andreas Freund, Angelika Stahlhut und Sabrina Braun

Die Gruppenleitung für die Kosten- und Leistungsrechnung hat Carola Sann übernommen, die seit 1. April an der Goethe-Universität tätig ist. Sie arbeitet derzeit im dem Projekt zur Einführung der VKR (s. Titelgeschichte) mit und wird nach Umsetzung der Durchführung der Kostenrechnung übernehmen. Die gebürtige Vogelsbergerin bringt umfassende Erfahrungen aus dem Hochschul-Finanzbereich mit: Vor ihrem Wechsel an die Goethe-Universität war sie acht Jahre an der Universität Gießen für die Budgetierung verantwortlich sowie in den letzten drei Jahren auch für den Bereich der Kosten- und Leistungsrechnung. Davor arbeitete sie elf Jahre an der Frankfurter Hochschule für Musik und Darstellende Kunst in der Finanzabteilung.

# „Das Entwicklungspotenzial ist groß“

Kanzler Hans Georg Mockel zum neuen Tarifvertrag der Goethe-Universität

Herr Mockel, nach gut zwei Jahren Verhandlungszeit steht seit Anfang März das neue Tarifwerk für die Goethe-Universität. Wie fühlt man sich nach einem solchen Verhandlungsmarathon?

**Hans Georg Mockel:** Ich bin sehr zufrieden. Wir beenden endlich die Übergangszeit, in der die noch durch das Land Hessen gekündigten Tarifverträge BAT und MtArb nachwirkten. Dies hatte zu zahlreichen Merkwürdigkeiten geführt – etwa, dass es vom Eintrittsdatum in die Universität abhing, ob die Arbeitszeit nun 38,5 oder 42 Stunden betrug oder dass Höhergruppierungen mit höherer Arbeitszeit verknüpft waren. Nun gelten für die Tarifbeschäftigten endlich wieder einheitliche Regelungen.

Warum war es so wichtig für die Stiftungsuniversität, einen eigenen Tarifvertrag abzuschließen?

Mit einem eigenen Tarifvertrag setzen wir das Signal, dass uns die eigene Verantwortung als Arbeitgeber wichtig ist. Wir haben damit einen Gestaltungsrahmen gewonnen, der uns für die Zukunft alle Optionen offen lässt. Diese Eigenständigkeit ist ein zentraler Punkt für die Zukunft der Universität. Wir sind übrigens nicht die einzigen, die diese Position vertreten: Auch die Berliner Universitäten haben eigene Tarifverträge, und in Nordrhein-Westfalen gibt es einen Arbeitgeberverband zwischen Universität und Land. Selbstverständlich werden wir aber auch in Zukunft die gesamte Tariflandschaft im Auge haben. Als Wissenschaftsbetrieb leben wir vom ‚Wissenstransfer‘ auch im Sinne des Wechsels von Beschäftigten von einer wissenschaftlichen Einrichtung zur anderen. Insoweit werden wir auch anderen wissenschaftlichen Einrichtungen vergleichbare Standards einhalten.

Foto: Deitmar



Kanzler Hans Georg Mockel (rechts) und Ulrich Silberbach von der Gewerkschaft dbb Tarifunion bei der Unterzeichnung des neuen Tarifvertrags für die Goethe-Universität.

Was unterscheidet den TV-GU denn nun grundsätzlich vom alten BAT, und worin besteht die von der Universitätsleitung angestrebte leistungsorientierte Komponente?

Es gibt erstmals wissenschaftsspezifische Regelungen, die sich in Paragraph 40 des Tarifvertrages nachlesen lassen. Diese gelten zum Beispiel für die wissenschaftsspezifische Wahrnehmung der Dienstaufgaben in Übereinstimmung mit der Zielrichtung der Universität, für Nebentätigkeiten, Arbeitszeit, sie betreffen die Anrechnung beruflicher Vorzeiten einschließlich Sonderregelungen zur Personalgewinnung sowie besondere Leistungsprämien und -zulagen. Solche Zulagen und Prämien können künftig für herausragende Leistungen, zum Beispiel in Forschungsprojekten, gewährt werden. Eine grundsätz-

liche Veränderung ist natürlich auch, dass ein einheitliches Tarifwerk für Arbeiterinnen und Arbeiter sowie Angestellte der Universität geschaffen wurde. Außerdem hat das Thema Personalentwicklung in den Tarifvertrag Einzug gehalten, und weitere moderne

Die Parallelität wird auch weiterhin sehr deutlich sein, das sehen die Tarifvertragsparteien auf beiden Seiten so. Dies hat auch einen finanziellen Grund: Die Goethe-Universität wird die gleichen Mittelzuweisungen erhalten wie die anderen hessischen Universitäten.

Der BAT ließ bisher die Gehälter der Beschäftigten alle zwei Jahre steigen. Welchen Ausgleich bietet der neue Tarifvertrag?

Das neue Tarifwerk ist, unabhängig von der separat geregelten Einkommensanhebung, so konstruiert, dass der Arbeitgeber das bisherige Vergütungsniveau weiterhin hält. Allerdings gibt es Verschiebungen zwischen den einzelnen Vergütungsgruppen. Grob gesagt stehen sich untere Vergütungsgruppen teilweise besser, und zu Beginn der beruflichen Entwicklung kommt man in den neuen Erfahrungs-Leistungsstufen schneller voran, während sich die Entwicklung in derselben Vergütungsgruppe später verlangsamt. Man wird also nicht mehr alle zwei Jahre

## Wissenswertes zu den neuen Tarifverträgen

Die Personalabteilung hat auf ihrer Homepage verschiedene Informationen zum neuen Tarifvertragswerk der Goethe-Universität (TV-G-U) eingestellt. Diese sollen einen Überblick darüber geben, was sich verändert hat durch den Wechsel von BAT beziehungsweise MtArb zum TV-G-U. Die Beschäftigten finden dort die Texte der Tarifverträge sowie Listen mit häufig gestellten Fragen, unterteilt in die Themenblöcke

- Allgemeines zum TV-G-U und TVÜ-G-U,
- Regelungen zur Bezahlung und Überleitungsregelungen sowie
- Regelungen zur Eingruppierung.

Diese erste Orientierungshilfe könne nicht abschließend sein und nicht die Beratung im Einzelfall ersetzen, stellt Christiane Konrad, Leiterin Personalabteilung, klar und ergänzt: „Mit weiteren Fragen können Sie sich gerne an Ihre Personalsachbearbeiterin oder Ihren Personalsachbearbeiter wenden.“

Zu den Informationen zum neuen Tarifvertrag gelangen Sie auch über die Startseite im Intranet (rechte Spalte ‚Mehr Informationen‘).

Foto: Friedrich



## Neuer Leiter ‚Planen und Bauen‘

Seit dem 1. April ist Burkhard Ross im Immobilienmanagement als Leiter der neu geschaffenen Abteilung Planen und Bauen verantwortlich für die Durchführung von Umbau-, Sanierungs-, Bauunterhaltungsarbeiten, Baumaßnahmen für Neuberufene sowie die Entwicklung von komplexen Sonderlösungen für spezielle wissenschaftliche Anforderungen. Zu seinem Aufgabenbereich gehört auch die Feststellung und Beurteilung von größeren Schäden und Mängeln an baulichen und technischen Anlagen, die Entwicklung kostenoptimierter Lösungsansätze sowie die Bauabwicklung unter Einhaltung projektspezifischer Zielvorgaben hinsichtlich Qualität, Kosten und Terminen. Ein weiterer Schwerpunkt seiner Arbeit wird der Aufbau eines Bauarchivs sein, in dem der gesamte Gebäudebestand der Goethe-Universität digital erfasst werden soll und der Aufbau eines CAD-Arbeitsbereiches zur Bewältigung der Planungsaufgaben an den Gebäuden.

Die Gebäude der Goethe-Universität sind Ross teilweise schon bis ins Detail vertraut: Vor seinem Wechsel an die Universität Frankfurt war er Oberbauleiter beim Dortmunder Architekturbüro Gerber Architekten und verantwortlich für die Bauausführung des Infrastrukturzentrum am Campus Riedberg. Ross, der in Siegen Bauingenieurwesen mit dem Schwerpunkt Baubetrieb und Hochbau studierte, bringt darüber hinaus vielfältige Erfahrungen aus seiner langjährigen beruflichen Selbstständigkeit mit. „Ich habe aber auch neun Jahre beim Landschaftsverband Westfalen-Lippe gearbeitet; von daher sind mir die Strukturen und Prozesse in einer Behörde nicht unvertraut“, erzählt er und ergänzt: „Ich freue mich darauf, mit meinem künftigen Team ein neues Arbeitsfeld an der Goethe-Universität aufbauen zu können.“

Führungselemente, wie beispielsweise das Führen auf Zeit und auf Probe, sind vorgesehen.

Der Tarifvertrag der Goethe-Universität orientiert sich stark an dem Vertragswerk des Landes Hessen. Was ist anders als beim Land?

Prominentestes Element ist die tarifvertragliche Übernahme der wesentlichen Punkte aus der Dienstvereinbarung, die aus Anlass des Übergangs zur Stiftungsuniversität mit dem Personalrat verhandelt worden war. Zum anderen haben wir uns vorbehalten, in wissenschaftsspezifischen Regelungen nicht an das Land gebunden zu sein. Wir können auch hinsichtlich der Zusatzversorgung, die aus Anlass des Übergangs zur Stiftungsuniversität mit dem Personalrat verhandelt worden war, zum Land gebunden zu sein. Wir können auch hinsichtlich der Zusatzversorgung, die aus Anlass des Übergangs zur Stiftungsuniversität mit dem Personalrat verhandelt worden war, zum Land gebunden zu sein. Wir können auch hinsichtlich der Zusatzversorgung, die aus Anlass des Übergangs zur Stiftungsuniversität mit dem Personalrat verhandelt worden war, zum Land gebunden zu sein.

automatisch heraufgestuft, sondern bleibt so lange in einer Stufe, wie es die Stufenbezeichnung angibt (Stufe 1 = ein Jahr, Stufe 2 = zwei Jahre, Stufe 3 = drei Jahre, Stufe 4 = vier Jahre und Stufe 5 = fünf Jahre). Allerdings lässt sich diese Zeit bei herausragenden Leistungen abkürzen. Das neue System orientiert sich also an Erfahrungs- und Leistungsstufen und ersetzt das bisherige Lebensalterstufenmodell, das auch aus rechtlichen Gründen aufgegeben wurde.

Zu guter Letzt: Welches Entwicklungspotenzial hat der Tarifvertrag der Goethe-Universität?

Das Entwicklungspotenzial ist groß. Die nächste große Herausforderung wird das Thema Entgeltordnung sein. Die Themen werden uns also nicht ausgehen.

Die Fragen stellte Imke Folkerts

Inwieweit werden sich Hessen und die Goethe-Universität bei Tarifvertragsaktualisierungen auch künftig parallel zueinander weiterentwickeln?

# Durchstarten in die zweite Phase

## Neue Ausschreibungsrunde der Exzellenzinitiative angelaufen

Um den Wissenschaftsstandort Deutschland zu stärken und mit positiven Impulsen die großen Ressourcen der Forschungslandschaft zu mobilisieren, beschloss der Bund und die Länder vor knapp fünf Jahren, am 23. Juni 2005, die Vereinbarung zur so genannten Exzellenzinitiative. Ziel war es, die einzelnen Universitäten in ihren Bestrebungen, Spitzenforschung zu leisten, wirkungsvoll zu unterstützen, um im internationalen Wettbewerb um die klügsten Köpfe punkten zu können. Mit der Exzellenzvereinbarung II des vergangenen Jahres wurde der Startschuss für die zweite Programmphase gegeben. Auch die Goethe-Universität bereitet sich derzeit intensiv auf die neue Ausschreibungsrunde der Exzellenzinitiative vor.

### Das Konzept der Exzellenzinitiative

Die Idee hinter dieser Initiative ist es, die bisherige Forschungsqualität in der Breite der Fachdisziplinen zu steigern und gleichzeitig gezielt hervorragende wissenschaftliche Projektarbeit zu ermöglichen. Daher ist die Förderung auf drei konkrete Bereiche ausgerichtet: In der ersten Förderlinie werden zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses Graduiertenschulen unterstützt. Die gezielte Förderung von Spitzenforschung ist das Ziel der zweiten Förderlinie. Im Fokus der dritten Förderlinie stehen schließlich individuelle Zukunftskonzepte der Universitäten zum projektbezogenen Ausbau ihrer Spitzenforschung und zu ihrer institutionellen Entwicklung. Wenn sich eine Universität in beiden Förderlinien und auch in diesem dritten Bereich im Wettbewerb durchsetzen kann, darf sie sich für die Laufzeit der aktuellen Phase der Exzellenzinitiative mit dem begehrten Titel ‚Exzellenzuniversität‘ schmücken.

Für alle drei Förderlinien gelten bestimmte Förderkriterien. Grundbedingungen für die Teilnahme am Auswahlverfahren sind eine nachweisbar exzellente Qualität der Forschung und die nachhaltige Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses an einer Universität. Darüber hinaus soll ein Gesamtkonzept zu gemeinsamen Arbeitsprojekten verschiedener Disziplinen und zur internationalen Vernetzung in der Forschung be-



Die Goethe-Universität will den anderen Hochschulen davonfahren und zu den Gewinnern bei der zweiten Phase der Exzellenzinitiative gehören.

stehen, um neue Perspektiven auf ein Forschungsfeld zu gewinnen und sich im internationalen Wettbewerb erfolgreich zu positionieren. Auch sollen zur Entwicklung und Durchführung der Maßnahmen des Zukunftskonzeptes verbindliche Kooperationen eingegangen werden mit anderen Universitäten, außeruniversitären Forschungseinrichtungen oder mit der Wirtschaft. Zentral wird dabei auch die Frage sein, ob die Universität angemessene Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung ergriffen hat.

Mit der gemeinsamen Durchführung der Initiative haben der Bund und die Länder die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) und den Wissenschaftsrat beauftragt. Die DFG als Selbstverwaltungsorganisation der Wis-

senchaft in Deutschland fördert seit Jahrzehnten zukunftsweisende Forschung an den Hochschulen. Der Wissenschaftsrat hingegen berät – als ältestes wissenschaftspolitisches Beratungsgremium Europas – seit 1957 die Bundesregierung und die Länderregierungen und erarbeitet Empfehlungen zur inhaltlichen und strukturellen Entwicklung des Hochschulbereichs, der Wissenschaft und der Forschung. Während die DFG bei der Exzellenzinitiative im Laufe des Auswahlprozesses die Förderlinien der Graduiertenschulen und der Exzellenzcluster betreut, ist der Wissenschaftsrat für die Begutachtung der Anträge im Bereich der Zukunftskonzepte zuständig.

Die erste Programmphase der Exzellenzinitiative begann im Jahr 2006. Die ausge-

wählten Hochschulen profitieren seitdem von einer auf fünf Jahre festgelegten Förderung bis 2011. Nach den Auswahlentscheidungen im Oktober 2006 und im Oktober 2007 werden bundesweit 39 Graduiertenschulen, 37 Exzellenzcluster und 9 Zukunftskonzepte gefördert. Für die Finanzierung der drei Förderlinien der Exzellenzinitiative stellen Bund und Länder der DFG in der ersten Förderrunde 1,9 Milliarden Euro zur Verfügung – zusätzlich zu den Mitteln für die reguläre Forschungsförderung. Im Juni 2009 fiel die Entscheidung, die Exzellenzinitiative über das Jahr 2012 hinaus für weitere fünf Jahre mit einem deutlich gesteigerten Gesamtfördervolumen von 2,7 Milliarden Euro fortzusetzen.

### Die Ziele der Goethe-Universität in der Exzellenzinitiative

Die Goethe-Universität konnte sich in der ersten Programmphase über die Bewilligung von drei Exzellenzclustern aus unterschiedlichen Fachbereichen freuen und war damit im Wettbewerb um die Exzellenz-Förderung sehr erfolgreich: Ausgewählt wurden die Exzellenzcluster Kardiopulmonäre Systeme (gemeinsam mit der Universität Gießen), Makromolekulare Komplexe und Die Herzausbildung normativer Ordnungen.

Für diese neue zweite Phase der Exzellenzinitiative will sich die Goethe-Universität um eine Fortsetzungs-Förderung für ihre bestehenden drei Exzellenzcluster bewerben. „Darüber hinaus wollen wir in diesem Jahr einen Antrag für ein weiteres Exzellenzcluster in den umkämpften Wettbewerb schicken und vor allem in der Förderlinie Graduiertenschulen punkten“, berichtet Prof. Rainer Klump, Vizepräsident der Goethe-Universität. „Besonders freuen wir uns, dass diese vielversprechenden Projekte mit ihrer hochkarätigen Forschung wieder in ganz verschiedenen Fachbereichen unserer Universität beheimatet sind“, betont Klump, „denn unser Ziel ist es, uns als gesamte Institution in der Spitzengruppe der Forschungsuniversitäten zu etablieren und uns damit im internationalen Vergleich gut aufzustellen.“ Dafür bedarf es langfristig angelegter Konzepte zur Schwerpunktbildung bei gleichzeitiger Förderung der Forschung und Lehre in allen Fachbereichen. „Zudem geht es darum, diese Konzepte gemeinsam mit unseren außeruniversitären und internationalen Partnern voran zu treiben. Die Beteiligung an der Exzellenzinitiative ist ein wichtiger, vielleicht der wichtigste Impuls für unsere Universität“, so Klump. Denn die Universität als Ganze profi-



Prof. Rainer Klump, erster hauptamtlicher Vizepräsident der Goethe-Universität und verantwortlich für das Management der Exzellenzinitiative

tiert von hohen Drittmittelwerbungen wie diesen, die sich in nationalen und internationalen Hochschul-Rankings widerspiegeln und dadurch eine Hochschule für hochqualifizierten Forschernachwuchs attraktiv machen. „Auch unabhängig von der möglichen Förderung sehen wir bereits jetzt, dass die Universität als Ganze die Exzellenzinitiative diskutiert, sich positioniert und Ideen entwickelt. Es geht sozusagen der berühmte ‚Ruck durch die Reihen‘.“

Die strategische Entwicklung der Goethe-Universität hin zu dem Ziel, eine Exzellenzuniversität zu werden, setzt eine gründliche und kritische Bewertung der Stärken und

#### Förderlinie 1: Graduiertenschulen

##### Ziele:

- o Schaffung eines qualitativ sehr hochwertigen Instruments zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses, das deutlich über die Form der Graduiertenkollegs hinausgeht
- o Nachwuchswissenschaftler können sich in einem exzellenten Forschungsumfeld qualifizieren und profitieren von optimalen Promotionsbedingungen innerhalb eines breiten, fächer- und möglichst fakultätsübergreifenden Wissenschaftsgebietes mit vielfältigen Kooperationsmöglichkeiten
- o Die Universitäten können mit Graduiertenschulen Schwerpunkte in ihrer Forschungsleistung setzen und international ihre Attraktivität steigern

##### Förderung

Der Umfang der Förderung für Neu- und Fortsetzungsanträge liegt zwischen 1 und 2,5 Millionen Euro pro Jahr (je nach Größe der Universität und den Besonderheiten der Fächer). Die Fördermittel sind flexibel für Personalkosten (Stellen und Stipendien), Sach- und Investitionskosten zu verwenden.

#### Förderlinie 2: Exzellenzcluster

##### Ziele:

- o Etablierung international sichtbarer und konkurrenzfähiger Forschungs- und Bildungseinrichtungen, die deutlich über die Möglichkeiten in Sonderforschungsbereichen hinausgehen.
- o Wissenschaftler können sich für umfassende Forschungsleistungen mit anderen Hochschulen, außeruniversitären Forschungseinrichtungen oder der Wirtschaft zusammenschließen.
- o Die Universitäten schärfen mit dieser Schwerpunktsetzung ihr Profil. Mit den hervorragenden Arbeitsbedingungen im Exzellenzcluster ziehen sie hochqualifizierte Nachwuchswissenschaftler an.

##### Förderung

- o In der zweiten Programmphase können Exzellenzcluster mit einer deutlich erhöhten Summe zwischen 3 und 8 Millionen Euro pro Jahr zuzüglich der DFG-Programmpauschale gefördert werden.
- o Insgesamt steht eine jährliche Gesamtsumme von rund 292 Millionen Euro zur Verfügung.

Schwächen voraus. Um eine gemeinsame Vision der Zukunft zu entwickeln, hatte das Präsidium der Goethe-Universität eine Ideenwerkstatt ins Leben gerufen, an der sich alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus Forschung, Verwaltung oder technischen Bereichen beteiligen konnten. „Aus verschiedensten Einrichtungen sind Vorschläge eingegangen, wie sich unsere Universität positiv von andern abheben und ein unverwechselbares Profil entwickeln könnte“, freut sich Dr. Carola Zimmermann, Leiterin der Stabsstelle Berufungen und Forschung.

### Die Antragstellung

Für diejenigen, die im Rahmen der Exzellenzinitiative einen Antrag auf den Weg bringen, bedeutet dies viel Arbeit – und fordert Geduld. Das mehrstufige und sorgfältige Entscheidungsverfahren durch die DFG und den Wissenschaftsrat beginnt im Herbst 2010, damit die Förderung im November 2012 anlaufen kann. Die beiden Institutionen bilden zunächst eine Gemeinsame Kommission, die nunmehr die Ausschreibung für Neuanträge

in der zweiten Phase der Exzellenzinitiative formuliert hat. Die Forscher geben zu Beginn eine Absichtserklärung darüber ab, dass sie einen Neuantrag stellen wollen, sodass die Geschäftsstellen der DFG und des Wissenschaftsrates ihre folgende Arbeit vorausplanen können. Bis September 2010 nehmen sie dann Antragsskizzen an; diese werden von hoch qualifizierten und international besetzten Kommissionen begutachtet, die eine Auswahl vorbereiten. Die Entscheidung, welche Bewerber zu einer ausführlichen Antragstellung bis zum September 2011 aufgefordert werden, trifft daraufhin die Gemeinsame Kommission. Sie spricht nach einer intensiven Begutachtung der Neuanträge und der Fortsetzungsanträge durch die jeweiligen Fachkommissionen schließlich auch die Förderempfehlungen für alle drei Förderbereiche aus. Die finale Auswahl der erfolgreichen Projekte trifft schließlich der Bewilligungsausschuss Exzellenzinitiative, bevor die Wissenschaftsministerien 2012 die Entscheidung bekanntgeben, welche Universitäten bis 2017 eine Förderung in der 3. Förderlinie erhalten. *Stephanie C. Mayer*

#### Förderlinie 3: Zukunftskonzepte

##### Ziele

- o Die deutschen Hochschulen sollen ermutigt werden, langfristig ihr individuelles Profil zu schärfen. Dabei kann die Forschung im Vordergrund stehen, möglich sind aber auch innovative Konzepte zur forschungsbasierten Lehre und unkonventionelle Ideen zur Entwicklung der Institution.

##### Fördervoraussetzung

- o Um eine ‚Exzellenzuniversität‘ werden zu können, muss einer Hochschule in der zweiten Programmphase die Förderung einer Graduiertenschule und eines Exzellenzclusters bewilligt worden sein.

##### Förderung

- o In der zweiten Programmphase werden maximal 12 Zukunftskonzepte gefördert, davon bis zu fünf neue Anträge.
- o Insgesamt stehen 142 Millionen Euro pro Jahr inklusive der Programmpauschalen zur Verfügung. Die Fördermittel können für die gesamte Universität, einzelne Fachbereiche oder Schwerpunkte oder für den Auf- oder Ausbau von Organisationseinheiten der Hochschule verwendet werden.

## Hilfe für erfolgreiche Antragstellung

Am 6. April richtete die Stabsstelle für Berufungen und Forschung in Zusammenarbeit mit dem Zentrum für Wissenschaftsmanagement, Speyer, ein Antragscoaching in der Goethe-Universität aus. Dieses hatte das Präsidium nach der ersten Runde des Förderprogramms ‚Nachwuchswissenschaftler/innen im Fokus‘ allen Wissenschaftlern, die einen Förderantrag gestellt haben, angeboten.

Nach einem Überblick über Fördermöglichkeiten und Drittmittelgeber konzentrierten sich die Referenten auf die Fertigkeiten, die für einen erfolgreichen Antrag von der Projektidee bis zum Abschluss des geförderten Projekts notwendig sind. Die Teilnehmer erhielten konkrete Tipps nicht nur für die Antragsstellung, sondern auch für den Aufbau und die Pflege von den auch für Drittmittelanträge notwendigen wissenschaftlichen Netzwerken und die eigene wissenschaftliche Profilschärfung. Die Referenten nahmen sich die Zeit, auch individuelle Fragen ausführlich zu beantworten und so bei konkreten Projektanträgen weiterzuhelfen. Die Referenten ermutigten die Teilnehmer zur Antragstellung: „Wenn Ihre Idee wissenschaftlich exzellent ist, dann werden Sie mit einem verständlich formulierten Antrag auch die Gutachter überzeugen!“ *ll*



### Zweite Phase der Exzellenzinitiative

# 2010 2011 2012

**Mitte März 2010:** Ausschreibung zweite Programmphase und Aufforderung zur Einreichung von Antragsskizzen für Neuanträge

**30. April 2010:** Eingang Absichtserklärungen für Neuanträge

**1. September 2010 (Ausschlussfrist):** Eingang Antragsskizzen für Neuanträge

**Mitte März 2011:** Aufforderung zur Antragsstellung Neu- und Fortsetzungsanträge

**1. September 2011 (Ausschlussfrist):** Eingang Neu- und Fortsetzungsanträge

**Mitte Juni 2012:** Förderentscheidungen 2012-2017

**1. November 2012:** Beginn der Förderung Neu- und Fortsetzungsanträge

# Ein gemeinsamer Weg?

Hochschulratsmitglied Prof. Hermann Parzinger über die Bedeutung einer Diskussion zur Zukunft von Forschung und Lehre

Im Zuge der stärker gewordenen Selbstständigkeit und Eigenverantwortung der deutschen Universitäten spielen Hochschulräte eine wichtige Rolle. In diesem System ist der Hochschulrat einerseits Kontrollinstanz der Universitätsleitung und andererseits Ratgeber, wenn es um die strategische Planung der Zukunft einer Universität geht. Die Hochschulräte bilden aber auch ein entscheidendes Stück Verbindung mit der Außenwelt, denn sie sind bestückt mit Vertretern aus Politik, Wirtschaft, Wissenschaft und Kultur, die vielfach auf einen anderen Erfahrungshintergrund zurückgreifen können, der für jede Universität von großem Nutzen ist. Dies hilft, um in einen umfassenden Dialog von Wissenschaft, Politik und Öffentlichkeit über die Zukunftsthemen unserer Gesellschaft eintreten zu können, und die Universitäten sind ein unerlässlicher Bestandteil dieser Diskurse. Die Mitarbeit im Hochschulrat ist aber auch gegenseitiges Lernen und Verstehen, was ich für nicht minder entscheidend halte in einer Gesellschaft, deren Zusammenhalt und Funktionieren sich ganz wesentlich auf Wissen und Bildung gründet.

Als seit vielen Jahren regelmäßig an der Freien Universität Berlin Lehrender sowie Vorstandsmitglied und aktiver Forscher im Berliner Exzellenzcluster TOPOI sind mir die heutigen Herausforderungen von Forschung und Lehre an deutschen Universitäten auch aus der Innensicht vertraut. Hinzu tritt die Erfahrung aus der Mitarbeit in zwei Hochschulräten, zum einen in einer sehr erfolgreichen sogenannten Massenuniversität wie Frankfurt, zum anderen in einer kleinen Eliteuniversität wie Konstanz. Allen steht die zweite Runde in der Exzellenzinitiative bevor, deren Ziel es ist, den Wissenschaftsstandort Deutschland nachhaltig zu stärken, seine internationa-



„Es braucht eine strukturelle Diskussion, welche Bedeutung wir der Lehre überhaupt beimessen, und wie wir ihre Qualität steigern können.“

le Wettbewerbsfähigkeit zu verbessern und Spitzen im Universitäts- und Wissenschaftsbereich sichtbar zu machen. Die Goethe-Universität kann hier beachtliche Erfolge vorweisen, und die sollen nun möglichst noch ausgebaut werden.

Vergleiche ich die Goethe-Universität heute mit der Situation in den frühen 1990er Jahren, als ich als Privatdozent in Frankfurt tätig war, so lässt sich festhalten, dass die Goethe-Universität ihr Gesicht tiefgreifend verändert und ihren Stellenwert in Deutschland grundlegend verbessert hat. Keine Universität ist wie die andere, dies zeigt der Vergleich von Berlin, Frankfurt und Konstanz sehr klar. Entscheidend ist, die vorhandenen Strukturen bestmöglich zu optimieren und die existierenden Potenziale in idealer Weise auszuschöpfen und weiterzuentwickeln:

Und hier sehe ich die Goethe-Universität auf einem guten Weg. Bestimmte Dinge gehen immer nur in einer bestimmten Größe, und das gilt es zu erkennen, wenn eine Universität erfolgreich sein will.

Die Forschungsleistungen deutscher Universitäten, nicht zuletzt gesteigert durch die großartigen Förderungsmöglichkeiten im Zuge der Exzellenzinitiative mit ihren drei Säulen, können sich dem internationalen Vergleich stellen. Doch auch die Lehre gilt es auf Spitzenniveau zu heben, und hier sehe ich Handlungsbedarf. Nicht zuletzt der Bildungstreik hat deutlich gemacht, dass die Umstellung auf Bachelor- und Masterstudiengänge noch nicht in allen Bereichen zufriedenstellend gelungen ist und Nachbesserungen erfordert. Dabei ist es entscheidend, die Erfahrungen der ersten Jahre für eine Optimierung nutzbar zu machen. Es braucht aber auch eine strukturelle Diskussion, welche Bedeutung wir der Lehre überhaupt beimessen, und wie wir ihre Qualität steigern können. Nur so wird es gelingen, die Humboldtsche Einheit von Forschung und Lehre nicht zu einer reinen Worthülse verkommen zu lassen. Dabei gibt

es grundsätzliche strukturelle Defizite in unserem Land, die eine einzelne Universität nicht ohne weiteres überwinden kann. Insofern wäre es ein wichtiges und richtiges Zeichen, wenn über die dritte Förderlinie in der zweiten Runde der Exzellenzinitiative diesbezüglich noch stärker als bislang überzeugende Konzepte eingefordert würden. Von Exzellenzinitiativen in der Lehre und ähnlichem halte ich nichts, denn die Lehre muss in der Breite verbessert werden, und hier geht es um Betreuungsrelationen ebenso wie um die Gewinnung solcher Spitzenkräfte, die Forschung und Lehre auch wirklich als untrennbare Einheit betrachten. Dann muss einem um die internationale Wettbewerbsfähigkeit und Anziehungskraft deutscher Universitäten nicht bange sein. In allen diesen zentralen Zukunftsfragen muss sich ein aktiver Hochschulrat als drängender Ratgeber und – wie es sein Vorsitzender Dr. Rolf-E. Breuer formulierte – als Sparringspartner möglichst der ganzen Universität, nicht nur seiner Leitung, verstehen und bewähren.

**Hermann Parzinger** studierte Vor- und Frühgeschichte, Provinzialrömische Archäologie und Mittelalterliche Geschichte an den Universitäten München, Saarbrücken und Ljubljana. Nach seiner Habilitation in München 1990 Zweiter Direktor der Römisch-Germanischen Kommission des Deutschen Archäologischen Instituts (DAI) in Frankfurt am Main; 1991-95 zugleich Privatdozent an der Goethe-Universität. Ab 1995 Gründungsdirektor der Eurasien-Abteilung des DAI in Berlin und seit 1996 Honorarprofessor für Prähistorische Archäologie an der Freien Universität Berlin. 2003 bis 2008 Präsident des Deutschen Archäologischen Instituts. Ab März 2008 Präsident der Stiftung Preußischer Kulturbesitz. 1998 als erster Archäologe mit dem Leibniz-Preis ausgezeichnet. 2009 erhielt er den höchsten russischen Orden für ausländische Bürger (Orden der Freundschaft).

## Zweite Ausschreibung Förderfonds ‚Nachwuchswissenschaftler/innen im Fokus‘

Im Mai 2010 wird das Förderprogramm ‚Nachwuchswissenschaftler/innen im Fokus‘ zum zweiten Mal mit einem Volumen von 1 Mio. Euro ausgeschrieben. Zusätzlich zu den zwei Förderlinien B) ‚Förderung herausragender Nachwuchswissenschaftler/innen‘ und C) ‚Förderung herausragender Nachwuchsgruppen‘ hat das Präsidium eine neue Förderlinie A) entwickelt: ‚Förderung des Erstantrags‘. Zielgruppe der neuen Förderlinie A) sind Nachwuchswissenschaftler bis zu sechs Jahren nach der Promotion, die einen ersten eigenständigen Antrag auf Forschungsförderung, zum Beispiel bei der DFG, stellen. Voraussetzung für die Förderung in Linie A ist die Teilnahme an einem Antragscoaching. Im Sommersemester 2010 werden voraussichtlich zwei Termine für ein Coaching angeboten. Die Termine und Anmeldemodalitäten werden rechtzeitig bekannt gegeben.

**Die Antragsfrist für A ist der 30. Juni 2010, für B und C der 31. Juli 2010.**

Weitere Informationen: Isabell Ludewig, Stabsstelle Berufungen und Forschung  
E-Mail: ludewig@pww.uni-frankfurt, Tel.: 798-25196



## Termine Forschungsförderung

**EU-Forschungsförderung für die Natur- und Lebenswissenschaften**  
Mai/Juni 2010, Campus Riedberg

Informationen zu den kommenden Ausschreibungen im 7. Forschungsrahmenprogramm.

Der genaue Termin für diese Veranstaltung wird noch bekannt gegeben.  
**Kontakt: Mareike Schmitt, Referentin für EU-Forschungsförderung,**  
E-Mail: schmitt@pww.uni-frankfurt.de

**Finanzmanagement von EU-Projekten**  
Mai 2010, Campus Riedberg

Gemeinsamer Workshop der Stabsstelle Berufungen und Forschung und des Bereichs Finanzen für Projektmitarbeiter und Sekretariate, die mit der Abrechnung von EU-Projekten betraut sind.

Der genaue Termin für diese Veranstaltung wird noch bekannt gegeben.  
**Kontakt: Mareike Schmitt, Referentin für EU-Forschungsförderung,**  
E-Mail: schmitt@pww.uni-frankfurt.de

# Zeit für gute Lehre

Verleihung der hochschuldidaktischen Zertifikate



Vizepräsident Prof. Manfred Schubert-Zsilavecz, Mitte, überreichte die Hochschuldidaktik-Zertifikate an (von links) Dr. Dieter Schäfer, FB 16, Dr. Elena Barnert, FB 1, Torsten Heinemann, FB 3, und Frank-Armin Neumann, FB 8.

licher Mitarbeiter und Lehrbeauftragter im Seminar für Didaktik der Geschichte (Fachbereich 8), betont die Herausforderung, gute Lehre bei Großgruppen zu ermöglichen: „Ich bin teilweise auch an der Schule tätig, und spätestens seit PISA werden Lehrmethoden und -qualität ja breit diskutiert. Mich hat dabei insbesondere interessiert, wie das Thema an der Universität im Vergleich zur Schule angegangen wird. Besonders interessant war für mich dabei, handlungsaktivierende Methoden für große Gruppen zu erlernen. Es ist nun einmal etwas anderes, vor einer

Schulklasse mit 30 Schülern zu stehen als vor einem Hörsaal mit mehreren hundert Studierenden.“ Naturgemäß habe es auch bei den Veranstaltungen der Arbeitsstelle für Hochschuldidaktik Seminare gegeben, die ihn weniger angesprochen hätten als andere Angebote. „Schön wäre es daher, wenn für die künftigen Seminare unsere Rückmeldungen als Teilnehmer aufgenommen werden würden, was die Auswahl der Dozenten angeht.“ Genau das geschehe bereits, erklärt Hansen: Durch die kontinuierliche Rücksprache mit den Teilnehmern können die Themen der

# Freiräume statt Überfrachtung

Bologna-Werkstätten an der Goethe-Universität angelaufen

Im vergangenen Dezember hielten Studierendenproteste nicht nur die Goethe-Universität, sondern zahlreiche Hochschulen in Europa in Atem. Ausgangspunkt war die Unzufriedenheit der Studierenden mit der Bologna-Reform. Um zu diskutieren, wie die Bachelor- und Masterstudiengänge künftig studierbarer gemacht werden können, finden seit Ende Januar an der Goethe-Universität regelmäßig Bologna-Werkstätten statt.

„Es wird hart diskutiert, aber immer fair. Ich bin überzeugt davon, dass wir am Ende dieses Prozesses gute Ergebnisse werden vorweisen können“, sagt Vizepräsident Prof. Manfred Schubert-Zsilavecz, der Initiator der Bologna-Werkstätten. Die Kritik der Studierenden an den neuen Studiengängen teilt er nicht selten. So zum Beispiel, wenn es um die nach Meinung vieler Studierender viel zu hohe Prüfungsbelastung und die Anwesenheitspflicht in den Lehrveranstaltungen geht: „Das ist etwas, was nicht nur wir in Frankfurt, sondern viele in Deutschland falsch gemacht haben. Jeder konnte bei der Gestaltung der Bachelor- und Masterstudiengänge verfahren nach dem Motto: ‚Mein Fach ist das wichtigste, also muss ich mich breit aufstellen und möglichst viele Inhalte im Studiengang unterbringen‘, mit der Konsequenz einer völliger Überfrachtung und einer verrückten Prüfungsbelastung. Hier muss

zurückgebaut werden. Außerdem: Wir sind uns einig darüber, dass ein Studium auch Präsenz erfordert. Aber eine generelle Präsenz bei Vorlesungen, das hat mit Studieren nichts zu tun!“

Zwar gibt es – auch das haben die Werkstätten gezeigt – durchaus Studierende, die mit ihrem Bachelorprogramm zufrieden sind, abhängig von Studiengang und konkreter Umsetzung. Auch einige ehemalige Bologna-Gegner aus der Professorenschaft hätten sich inzwischen davon überzeugt, dass auch im Rahmen des Bachelors eine wissenschaftliche Abschlussarbeit angefertigt werden könne, erzählt Schubert-Zsilavecz. Die Bachelorstudierenden einigt dennoch der Ruf nach mehr Freiräumen: Die Naturwissenschaften möchten mehr und ohne zu starken Zeitdruck experimentieren können, während die Geisteswissenschaftler mehr Zeit für Lektüre und Reflexion vermissen. Das soll künftig möglich sein. Schubert-Zsilavecz: „Wir haben in der Vergangenheit nicht alle Gestaltungsspielräume ausreichend genutzt. Es hindert uns zum Beispiel niemand daran, einen Bachelorstudiengang auf acht statt sechs Semester auszurichten, wenn der Wunsch danach besteht.“ Einer Anfrage hat das Ministerium in Wiesbaden allerdings eine klare Absage erteilt: Die alten Studiengänge dürfen nicht weitergeführt werden; am Abschied vom Magister führt kein Weg vorbei.

Diskutiert wird in den Bologna-Werkstätten auch über ein mögliches Mobilitätsfenster: Kann es sinnvoll sein, schon im zweiten Semester ins Ausland zu gehen? Was spricht vielleicht auch dafür, den Auslandsaufenthalt erst nach dem Bachelorabschluss zu machen? Ein weitere Diskussions-Baustelle sind neue Regelungen für den Übergang vom Bachelor zum Master. Ein Ende der Einheitslösung – ein Notendurchschnitt von 2,5 als Zugang zum Master – fordert auch Schubert-Zsilavecz und plädiert für eigenständig ausgearbeitete Aufnahmeregularien durch die Fachbereiche. Diese seien auch gefragt, wenn es um eine künftig stärkere Qualitätssicherung gehe. „Ich habe das Gefühl, viele waren froh, den Schritt der Studiengangsstellung überhaupt gemacht zu haben, der ja mit einer ungeheuren Arbeit verbunden ist. Aber eigentlich hätte da erst die Arbeit beginnen müssen im Sinne von Evaluation und Nachjustierung.“

Wie geht es weiter? „Spätestens Ende des Sommersemesters werden wir Präsidium und Senat Vorschläge vorlegen können und mit den Ergebnissen die Fachbereiche ermuntern, bei Neugestaltung und Reformen richtig Hand anzulegen“, sagt Schubert-Zsilavecz. Geplant ist zudem, dass die Studiendekane ab Herbst dem Präsidium fortlaufend berichten, welche Maßnahmen in ihren Fachbereichen umgesetzt worden sind. „Und

Veranstaltungen laufend an die Bedürfnisse der Lehrenden angepasst werden.

Wie Neumann war auch Dr. Elena Barnert interessiert daran, Strategien für gute Lehre im Hörsaal kennen zu lernen: „Die eigentliche Herausforderung bei der Hochschullehre ist der Umgang mit Großgruppen, gerade für Studiengänge wie die Rechtswissenschaft, bei denen der Unterricht in einem großen Hörsaal die Regel ist. Hierfür habe ich in den Didaktikveranstaltungen gute Anregungen bekommen“, sagt die Akademische Rätin und Lehrbeauftragte am Fachbereich 1. Persönlich habe sie darüber hinaus noch interessiert, welche spielerischen Elemente für Großgruppen geeignet seien, wie etwa, die Studierenden am Ende der Vorlesung ein drei-Minuten-Papier zum behandelten Stoff schreiben zu lassen. Übereinstimmend mit Heinemann und Schäfer unterstreicht Barnert außerdem den Mehrwert der Interdisziplinarität: „Mit am besten gefallen hat mir bei den Veranstaltungen, dass ich mit Leuten in Kontakt kam, mit denen ich mich sonst wahrscheinlich kaum über Lehrthemen ausgetauscht hätte.“ Ein schöner Nebeneffekt bei den Vorträgen, die alle Teilnehmer übungs- halber zu einem Thema aus ihrem Fachgebiet zu präsentieren hatten, sei zudem der Einblick in ganz neue Fächer gewesen. „Wobei ich sagen muss: Die Vorträge, die ja dazu gedacht waren, die didaktischen Fähigkeiten zu erproben, waren alle gut! Das ist vielleicht auch ein wenig die Problematik beim Erwerb des Zertifikats für Hochschuldidaktik: Diejenigen, die an den Seminaren teilnehmen, haben ohnehin Interesse an der Lehre und bringen schon viel Können mit.“ if

Mehr Informationen zur Arbeitsstelle für Hochschuldidaktik finden Sie im Internet: [www.weiterbildung.uni-frankfurt.de/hochschuldidaktik/](http://www.weiterbildung.uni-frankfurt.de/hochschuldidaktik/)

zwar in Gegenwart der anderen Studiendekane, damit alle auf dem Laufenden bleiben und vielleicht auch neue Ideen entstehen.“ Der Vizepräsident will auch einige Empfehlungen in Richtung Wiesbaden aussenden und die Akkreditierungsagenturen vor ein paar Aufgaben stellen: „Es kann nicht sein, dass wir in Deutschland die Weltmeister der Regulierung sind! Ich möchte die Goethe-Universität profilieren als eine Universität, die in der Lage ist, alle Chancen maximal auszunutzen. Und da werden wir auch den ein oder anderen Konflikt mit der Akkreditierungsagentur nicht scheuen!“ if/hü

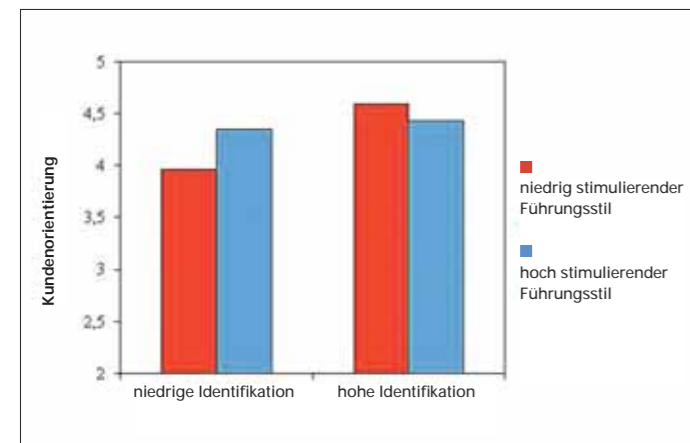
## Wer diskutiert mit?

Für die Bologna-Werkstätten wurden die Fachbereiche in drei Clustern zusammengefasst (FB 2-5, FB 6-10, FB 11-15). Es kommen jeweils zirka 25 bis 30 Personen zusammen, um Missstände bei der Umstellung der Studiengänge aufzuzeigen und konstruktiv nach Lösungen zu suchen. Eingeladen sind die Fachschaften, Studierende, von den bekannt ist, dass sie sich für das Thema engagieren, die Studiendekane sowie die Professoren, die unmittelbar mit der Lehre zu tun haben. Geöffnet wurden die Werkstätten aber auch für weitere interessierte Studierende.

Prof. Rolf van Dick und Dr. Nikolai Egold vom Institut für Psychologie haben im vergangenen Jahr zum dritten Mal mit dem ‚goethe barometer‘ Forschungsprojekt und Mitarbeiterbefragung kombiniert. Sie stellen im Folgenden ihre Erkenntnisse dazu vor, wie sich der Zusammenhang zwischen Führung und Identifikation mit der Abteilung einerseits und Kundenorientierung andererseits an der Goethe-Universität gestaltet.

Die so genannte Bildungsdiskussion in Deutschland findet auch an der Goethe Universität statt: Anfang Dezember 2009 erreichte sie einen Höhepunkt mit der Casino-Besetzung auf dem Campus Westend durch protestierende Studierende. Im Bologna-Prozess müssen Universitäten ihre Studiengänge neu strukturieren, einen Rahmen für Evaluationen und Akkreditierungen schaffen sowie einen Nachweis über die Qualität der angebotenen Studiengänge erbringen. Weiterhin wird gefordert, die Betreuung der Studierenden ständig zu verbessern. Hierbei ist es notwendig, dass Lehrende und Lernende ihre Rollen neu definieren: Die Professoren werden zu Dienstleistern, die Studierenden zu Kunden. Diese neue Betrachtungsweise ist keinesfalls unproblematisch. Allein die Bezeichnung der Studierenden als Kunden und der Professoren als Dienstleister ruft Widerstände hervor, wie wir an einigen Kommentaren zum Fragebogen ‚goethe barometer‘ erleben konnten. Die Bezeichnung Kunde ist aber auch aus theoretischer Sicht nicht ganz einfach, weil der Studierende im Vergleich zum Konsumenten nicht unbedingt über die Souveränität, zum Beispiel völlige Wahlfreiheit, verfügt und zwischen den Beteiligten ein Machtgleichgewicht herrscht.

Veränderungen insbesondere an Universitäten bedeuten immer auch die Auseinandersetzung zwischen Tradition und Moderne. In modernen, erfolgreichen Dienstleistungsunternehmen hat die Forderung nach Kundenorientierung oberste Priorität. In Bildungseinrichtungen oder Verwaltungen, die theoretisch ebenfalls Dienstleistungen erbringen, ist es jedoch nicht selbstverständlich, vom Service für Bürger, Schüler, Studenten und von diesen als Kunden zu sprechen. Wir haben daher im Rahmen ‚goethe barometer‘ die Beschäftigten in den Fachbereichen gefragt, inwieweit sie ihre Tätigkeit als Dienstleistung betrachten. Zu den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gehören hier und im Folgenden alle Angestellten, inklusive der Professoren, aber nicht diejenigen, die sich selber als Führungskräfte in Leitungsfunktionen beschrieben haben (z.B. Dekaninnen und Dekane, Direktoren).



Zusammenhang von Abteilungsidentifikation und Kundenorientierung bei hoher und niedriger transformationaler Führung

sozialpsychologische Forschung legt nahe, dass Führungskräfte einen wichtigen Einfluss auf die Einstellungen ihrer Mitarbeiter haben, insbesondere durch die Art und Weise, wie sie sich ihren Mitarbeitern gegenüber verhalten, und ob sie es vermögen, andere für eine Sache zu begeistern. Man spricht hierbei von so genannter transformationaler Führung. Wir haben untersucht, ob sich derartige Führungsverhalten auf die Kundenorientierung der Mitarbeiter auswirkt. Wir sind davon ausgegangen, dass Vorgesetzte, die ihre Mitarbeiter stärker intellektuell stimulieren und sie ‚transformationale‘ auf die neuen Aufgaben einstimmen, die Kundenorientierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter positiv beeinflussen würden.

Unabhängig vom Führungsverhalten ist die Identifikation von Mitarbeitern mit ihrer Arbeitsgruppe eine weitere wichtige Einstellung, die im Allgemeinen mit niedrigeren Fehlzeiten, höherer Produktivität und höherer Arbeitszufriedenheit zusammenhängt. Wir sind davon ausgegangen, dass Mitarbeiter, die sich besonders stark mit ihrer Abteilung (bzw. dem Fachbereich oder Institut) identifizieren, auch stärkere Kundenorientierung zeigen würden, weil sie ja im Sinne ihres Instituts alles für ‚ihre‘ Studierenden tun würden. Die Identifikation mit der Arbeitsgruppe erfragten wir mit sechs Aussagen wie „Ich interessiere mich dafür, was andere über das Team denken“ oder „Wenn ich vom Team spreche, rede ich gewöhnlich von ‚wir‘ statt ‚sie“.

# Zwischen Tradition und Moderne

## Die Universität als Dienstleistungsunternehmen?



Dr. Nikolai Egold (links) und Prof. Rolf van Dick vom Institut für Psychologie haben im Rahmen des goethe barometers unter anderem den Zusammenhang zwischen der Identifikation mit der eigenen Abteilung und vorhandener Kundenorientierung untersucht.

Die Autoren freuen sich auf Anregungen und Wünsche von Ihrer Seite – mailen Sie an n.w.egold@psych.uni-frankfurt.de. Weitere Informationen zum Hintergrund des goethe barometers finden Sie unter [www.goethe-barometer.uni-frankfurt.de](http://www.goethe-barometer.uni-frankfurt.de)

Sämtliche Fragen waren als Aussagen formuliert, zu denen Stellung bezogen werden konnte, von „stimme überhaupt nicht zu“ bis „stimme völlig zu“. Da wir untersuchen wollten, ob sich Führungsverhalten auf die Einstellung zur Kundenorientierung der Mitarbeiter auswirkt, haben wir die Aussagen zu Arbeitsgruppenidentifikation und die Einschätzung zum Führungsverhalten der Vorgesetzten aus dem Jahr 2007 mit der selbst eingeschätzten Kundenorientierung aus dem Jahr 2008 verglichen – für diese Zeitpunkte

haben wir eine Gruppe von etwa 150 Personen aus den Fachbereichen, die keine Führungskräfte sind und bei beiden Befragungen mitgemacht haben. Die Abbildung zeigt, dass diejenigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich 2007 stark mit ihrer Arbeitsgruppe identifizieren, ein Jahr später 2008 hoch kundenorientiert sind, unabhängig davon, ob ihre Führungskraft ein Jahr zuvor stimulierendes Vorgesetztenverhalten zeigt oder nicht; der leichte Unterschied zwischen den Balken für diejenigen mit hoher Identifikation ist statistisch nicht signifikant. Besonders interessant ist, dass die Beschäftigten, die sich 2007 gering mit ihrer Arbeitsgruppe identifizieren, ein Jahr später von stimulierender Führung besonders profitieren. Das zeigt sich darin, dass diese Gruppe 2008 stärker kundenorientiert ist als die Gruppe, die ein gering stimulierendes Führungsverhalten erlebt.

Für die Frage, ob die Angestellten in den Fachbereichen ihren Studierenden mit einer Dienstleistungs- und Kundenorientierung gegenüberstehen, sind also zwei Faktoren verantwortlich: Einmal bedeutet starke Abteilungsidentifikationszusagen automatisch höhere Kundenorientierung. Für diejenigen, die sich aber weniger identifizieren, sind die Führungskräfte sehr wichtig; hier können die Vorgesetzten durch gutes Führungsverhalten ebenfalls zu mehr Kundenorientierung beitragen.

Die Autoren freuen sich auf Anregungen und Wünsche von Ihrer Seite – mailen Sie an n.w.egold@psych.uni-frankfurt.de. Weitere Informationen zum Hintergrund des goethe barometers finden Sie unter [www.goethe-barometer.uni-frankfurt.de](http://www.goethe-barometer.uni-frankfurt.de)

Die Autoren freuen sich auf Anregungen und Wünsche von Ihrer Seite – mailen Sie an n.w.egold@psych.uni-frankfurt.de. Weitere Informationen zum Hintergrund des goethe barometers finden Sie unter [www.goethe-barometer.uni-frankfurt.de](http://www.goethe-barometer.uni-frankfurt.de)

haben wir eine Gruppe von etwa 150 Personen aus den Fachbereichen, die keine Führungskräfte sind und bei beiden Befragungen mitgemacht haben.

Die Abbildung zeigt, dass diejenigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich 2007 stark mit ihrer Arbeitsgruppe identifizieren, ein Jahr später 2008 hoch kundenorientiert sind, unabhängig davon, ob ihre Führungskraft ein Jahr zuvor stimulierendes Vorgesetztenverhalten zeigt oder nicht; der leichte Unterschied zwischen den Balken für diejenigen mit hoher Identifikation ist statistisch nicht signifikant. Besonders interessant ist, dass die Beschäftigten, die sich 2007 gering mit ihrer Arbeitsgruppe identifizieren, ein Jahr später von stimulierender Führung besonders profitieren. Das zeigt sich darin, dass diese Gruppe 2008 stärker kundenorientiert ist als die Gruppe, die ein gering stimulierendes Führungsverhalten erlebt.

Für die Frage, ob die Angestellten in den Fachbereichen ihren Studierenden mit einer Dienstleistungs- und Kundenorientierung gegenüberstehen, sind also zwei Faktoren verantwortlich: Einmal bedeutet starke Abteilungsidentifikationszusagen automatisch höhere Kundenorientierung. Für diejenigen, die sich aber weniger identifizieren, sind die Führungskräfte sehr wichtig; hier können die Vorgesetzten durch gutes Führungsverhalten ebenfalls zu mehr Kundenorientierung beitragen.

Die Autoren freuen sich auf Anregungen und Wünsche von Ihrer Seite – mailen Sie an n.w.egold@psych.uni-frankfurt.de. Weitere Informationen zum Hintergrund des goethe barometers finden Sie unter [www.goethe-barometer.uni-frankfurt.de](http://www.goethe-barometer.uni-frankfurt.de)

Die Autoren freuen sich auf Anregungen und Wünsche von Ihrer Seite – mailen Sie an n.w.egold@psych.uni-frankfurt.de. Weitere Informationen zum Hintergrund des goethe barometers finden Sie unter [www.goethe-barometer.uni-frankfurt.de](http://www.goethe-barometer.uni-frankfurt.de)

# Zauberwort ‚Vernetzung‘

## Studiendekane-Fachtag widmet sich aktuellen Herausforderungen

Die Anforderungen an die Organisation und die Gestaltung von Studiengängen werden immer anspruchsvoller und komplexer, und damit auch die Herausforderungen für die Studiendekaninnen und -dekane: Sie sind in den Fachbereichen erste Ansprechpartner zu diesen Themen und zugleich wichtige Akteure, um die Reform der Lehre voranzutreiben. Vor diesem Hintergrund richtete die Personalentwicklung am 17. April den ersten ‚Studiendekane‘-Fachtag im Forschungskolleg in Bad Homburg aus. Und obwohl die Veranstaltung an einem Samstag und einem strahlenden Frühlingstag stattfand, folgten viele Kolleginnen und Kollegen der Einladung, die an der Goethe-Universität für das Thema Lehre Verantwortung tragen.

Eingeladen waren nicht nur die Studiendekane selbst, sondern auch die Vorsitzenden der Lehr- und Studienkommissionen sowie die Referenten in den Fachbereichen, die mit Lehr- und Studienangelegenheiten betraut sind. Sie erwartete ein straffes Programm, orientiert an den Wünschen der Teilnehmer: Gemeinsam mit dem Referat für Lehr- und Studienangelegenheiten hatte Monika Herr, Leiterin der Personalentwicklung, im Vorfeld eruiert, welche Themen den Studiendekaninnen und -dekanen besonders wichtig seien. Das Ergebnis: Vorträge gab es wenig (mit Referenten aus dem International Office, dem Studien-Service-Center, den Fachbereichen, dem Referat für Lehr- und Studienangelegenheiten und von der Akkreditierungsagentur Aquin) zu den Themen ‚Zulassung und Auswahl‘, ‚Schülermarketing: Gewinnung von passenden Studierenden‘ und ‚Systemakkreditierung: Für und Wider‘. Agerundet wurden die Vortrags- und Diskussionsblöcke durch einen Informationsmarkt, bei dem verschiedene Angebote für Studierende vorgestellt wurden, von der BAföG-Stelle bis zur psychologischen Studienberatung. „Ich habe das Gefühl, dass die Gruppe derjenigen, die Verantwortung im Bereich Lehre tragen, zunehmend zusammenwächst und dass es eine positive Aufbruchstimmung gibt“, sagt Vizepräsident Prof. Manfred Schubert-Zsilavecz, der die Veranstaltung eröffnete und begleitete. Da in den Universitätsalltag eingebettete Formate wie die Studiendekanerunde nicht genug Zeit ließen, um Themen kreativ zu vertiefen, sei der ‚Studiendekane‘-tag eine wertvolle Ergänzung. „Unabhängig von fachbereichsspezifischen Fragestellungen gibt es viele Themen, die uns einengen: Wie können wir uns mit einem Schülermarketing interessant machen für künftige Studierende, wenn in spätestens fünf Jahren der Kampf um die Studienanfänger beginnt? Wie gestalten wir die Eingangsphase so, dass die Abiturienten nicht nur das richtige Fach wählen, sondern auch gut in das Studium hinein kommen?“, nennt Schubert-Zsilavecz zwei Beispiele. Auch Überlegungen, wie Studienqualität und gedeckelte Finanzierung der Studienplätze in Übereinklang gebracht werden können, beschäftigten die Akteure zunehmend: Da das Land für die Studierenden nur in der Regelstudienzeit (plus zwei Semester) zahlen könne es keinem Fachbereich egal sein, wie lange seine Studierenden brauchen, um ihr Studium abzuschließen.

Den Mehrwert des Studiendekane-Fachtags sieht Schubert-Zsilavecz darum auch nicht nur in den Vorträgen und dem Informationsmarkt, sondern auch im Austausch der Teilnehmer untereinander. Sie würden mitnehmen, was in anderen Fachbereichen derzeit passiere und wo es bereits gelebte Best-Practice-Beispiele gebe. „Das Zauberwort, das ich aus dieser Veranstaltung mitgenommen habe, war ‚Vernetzung‘. Wir sind noch nicht gut genug vernetzt!“, so der Vizepräsident. Weitere Studiendekane sollen das ändern. Schubert-Zsilavecz: „Ich glaube, bei der nächsten Veranstaltung sollten wir diskutieren, wie stark es gelungen ist, die



Angeregte Gespräche beim Informations-Marktplatz: Die Vernetzung geht voran.

tionsmarkt, sondern auch im Austausch der Teilnehmer untereinander. Sie würden mitnehmen, was in anderen Fachbereichen derzeit passiere und wo es bereits gelebte Best-Practice-Beispiele gebe. „Das Zauberwort, das ich aus dieser Veranstaltung mitgenommen habe, war ‚Vernetzung‘. Wir sind noch nicht gut genug vernetzt!“, so der Vizepräsident. Weitere Studiendekane sollen das ändern. Schubert-Zsilavecz: „Ich glaube, bei der nächsten Veranstaltung sollten wir diskutieren, wie stark es gelungen ist, die



Das Forschungskolleg Humanwissenschaften in Bad Homburg war Veranstaltungsort.

Empfehlungen aus den Bologna-Werkstätten in den Fachbereichen umzusetzen, schauen, welche Probleme aufgetreten sind und gemeinsam nach Lösungen suchen.“

Personalentwicklerin Monika Herr zeigt sich ebenfalls zufrieden mit der Veranstaltung: „Wir haben den Studiendekane tag evaluiert, und das Feedback, das wir aus den Fragebögen bekommen haben, war sehr gut – 88 Prozent der Teilnehmenden gaben an, dass der Tag Ihren Erwartungen entsprach, 88 Prozent nahmen ganz konkrete Antworten auf aktuelle Fragen mit, und 96 Prozent sind an einer Fortsetzung interessiert – abgesehen davon, dass nicht alle froh darüber waren, dass es ein Samstag war, was ja auch eine familiäre Belastung für viele bedeutet.“ Schubert-Zsilavecz ergänzt: „Ich glaube schon, dass es bei den Studiendekaninnen

„Ich habe das Gefühl, dass die Gruppe derjenigen, die Verantwortung im Bereich Lehre tragen, zunehmend zusammenwächst und dass es eine positive Aufbruchstimmung gibt“, sagt Vizepräsident Prof. Manfred Schubert-Zsilavecz.

und -dekanen über weite Strecken das Gefühl gibt, unterstützt zu werden, wenngleich der ein oder andere die Rückmeldung gab, dass er es begrüßt hätte, wenn diese Themen etwas früher in den Fokus der Universität gerückt wären.“ Studiendekan Prof. Wilhelm Püttmann aus dem Fachbereich Geowissenschaften / Geographie war bei dem Fachtag dabei. Sein Fazit: „Es wurden wichtige Informationen zu den Themen Gewinnung,

tung durch das Studiendekane überschreit bei weitem den Umfang dessen, was ich erwartet hätte. Von daher war ich erst skeptisch, als nun für den Studiendekane tag auch noch einen Samstag geopfert werden sollte“, erklärt Prof. Albrecht Cordes, Studiendekan des Fachbereichs Rechtswissenschaft, und fährt fort: „Ich war auch von daher skeptisch, als die meisten Parameter, die unseren Alltag in der Rechtswissenschaft bestimmen, nicht für die anderen Fachbereiche gelten, denn für uns sind die Vorgaben des Justizprüfungsamts bindend, nicht die Bolognaform. Die Veranstaltung war dann aber doch sehr interessant, denn die vorgestellten Themenfelder Rankings, Evaluation sowie die Gewinnung der besten Studierenden gehen uns genauso wie die anderen Fachbereiche an. Allerdings wurde für meinen Geschmack die zentrale Frage des Stellenwerts der Lehre insgesamt nicht genug thematisiert: Ich habe doch das Gefühl, dass viele der Aktivitäten im Rahmen der Exzellenzinitiative auf Kosten der Lehre gehen. Von daher würde ich mir wünschen, dass ein künftiger Studiendekane tag dieses Thema noch einmal in den Mittelpunkt stellt.“ if

## Neues aus den Gesellschaftswissenschaften

Seit Anfang des Jahres erscheint regelmäßig (abhängig vom Umfang der Meldungen, zwei- oder dreiwöchentlich) der E-Mail-Newsletter des Fachbereichs Gesellschaftswissenschaften. Er informiert unter anderem über Veranstaltungen, Publikationen, Neuigkeiten aus der Lehre und Forschung, Tätigkeiten der Fachschaft oder personelle Veränderungen. Die Redaktion liegt in den Händen von Andrea Knop und Peter Konrad.

Der Newsletter des Fachbereichs Gesellschaftswissenschaften soll die Transparenz und die Möglichkeiten zum Informationsaustausch am Fachbereich erhöhen. Ganz zentral ist darüber hinaus die bessere Einbeziehung der Studierenden in die Aktivitäten am Fachbereich. Darüber hinaus soll eine differenzierte Darstellung des Fachbereichs in seinem breiten Spektrum in Forschung und Lehre nach außen erreicht werden. Ein wichtiges Ziel war auch die Entlastung der Mailboxen von häufigen Cross-Postings bei Veranstaltungsankündigungen und Mitteilungen. Durch die Sammlung der Ausgaben auf der Homepage des Fachbereichs entsteht zugleich eine Art Archiv der Aktivitäten des Fachbereichs.

Den Newsletter finden Sie im Internet (<http://www.gesellschaftswissenschaften.uni-frankfurt.de/newsletter>) und im Intranet. Um ihn zu abonnieren, senden Sie bitte eine E-Mail an [fb3-redaktion@soz.uni-frankfurt.de](mailto:fb3-redaktion@soz.uni-frankfurt.de).

## Kleine Stellschrauben – große Wirkung

Für die Berufungsverfahren gelten einige Neuerungen

Eine Universität ist immer nur so gut wie ihre Köpfe. Von daher liegt es natürlich im Interesse jeder Hochschule, möglichst herausragende Kandidatinnen und Kandidaten für ihre Professuren zu gewinnen. Das gilt durch den verschärften internationalen Wettbewerb heute mehr denn je“, erklärt Präsident Prof. Werner Müller-Esterl. Als Konsequenz hat die Goethe-Universität an einigen Stellschrauben gedreht, um das bisherige Berufungsverfahren weiter zu optimieren. GoetheSpektrum bietet einen Überblick, was sich verändert.

### Keine ‚aquo-loco‘-Platzierungen mehr

Bei ‚aquo-loco‘-Platzierungen werden zwei ins Auge gefasste Kandidaten gleichwertig auf demselben Listenplatz geführt. Künftig sollen Berufungskommission und Fachbereiche auf dieses Verfahren verzichten und sich stattdessen eindeutig für einen Kandidaten pro Listenplatz entscheiden, gewichtet nach den Kriterien wissenschaftliche Qualität, Eignung für Forschung und Lehre. „Mit aequo-loco-Listen sind insbesondere bei ‚gemischtem Doppel‘ oft Konkurrenzklagen vorprogrammiert. Ein Verzicht auf diese würde der Universität deshalb nicht zuletzt viele auch gerichtliche Auseinandersetzungen ersparen“, erklärt Dr. Carola Zimmermann, Leiterin der Stabsstelle Berufungen und Forschung.

### Vermeidung von ‚gemischten‘ Ausschreibungen

Mit ‚gemischten‘ Ausschreibungen, auf die sich sowohl W1- als auch W2-Kandidaten bewerben können, kann das Bewerberspektrum erweitert werden. Das Problem dabei: Das Prinzip der Bestenauslese darf nicht ignoriert werden. Das heißt, im Zweifelsfall müsste ein durchschnittlicher W2-Kandidat (der nach formellen Kriterien als ‚besser‘ einzustufen ist als ein W1-Mitbewerber) vor einer hervorragenden Juniorprofessorin (W1) berufen werden. Setzt man sich über das

Bestenauslese-Prinzip hinweg, gibt dies wieder Grund für Spekulationen: Enthält man aus Altersgründen der besseren Kandidatin die W2-Berufung vor? Ist der W2-Kandidat ‚schlechter‘ als die W1-Kandidatin, vielleicht aus Sicht der Berufungskommission nur W1-tauglich? Um solche Maßgaben gar nicht erst aufkommen zu lassen, soll künftig so ausgeschrieben werden, dass eindeutig Kandidaten einer bestimmten Besoldungsgruppe angesprochen werden.

### Mitwirkung von Externen in Berufungskommissionen

Werden Eckprofessuren (= profilgebende Professuren) besetzt, müssen der Berufungskommission mindestens ein universitätsexternes Mitglied sowie ein Vertreter eines anderen Fachbereichs stimmberechtigt angehören. In den Berufungskommissionen für alle weiteren W2- und W3-Professuren sind mindestens ein universitätsexternes Mitglied stimmberechtigt und mindestens ein Vertreter eines anderen Fachbereichs beratend zu beteiligen. Was die Berufungskommissionen für Juniorprofessuren angeht, muss dort mindestens ein stimmberechtigtes Mitglied beteiligt werden, das nicht dem berufenden Fachbereich angehört. Nach Möglichkeit sollte dies ein universitätsexternes Mitglied sein, in Ausnahmefällen (und in Abstimmung mit dem Präsidium) kann es sich auch um ein stimmberechtigtes Mitglied aus einem anderen Fachbereich handeln.

### Besonderes Augenmerk auf Berichterstattung:

Damit die Berufungsverfahren transparent und nach gesicherten Qualitätskriterien ablaufen, werden Berichtersteller in das Prozedere einbezogen. Sie schauen mit fachunabhängigem Blick auf die Berufungsschritte. Auf Wunsch des Präsidiums soll in Zukunft immer gewährleistet sein, dass die Berichtersteller bereits zu der ersten Sitzung der Berufungskommission in das Verfahren eingeladen werden, sodass sie den gesamten Prozess der Berufung kritisch begleiten können

### Qualitätswahrung mit Kontinuität

Eine Herausforderung nicht nur für die Berufungsverfahren ist der Umstand, dass die Dekaninnen und Dekane ihr Amt stets nur auf Zeit wahrnehmen und erworbenes Prozesswissen und Routine somit nach einiger Zeit vom nächsten Kandidaten wieder neu erworben werden müssen. „Da die Dekaninnen und Dekane auch einen Großteil der Verantwortung bei den Berufungsverfahren tragen, begrüße ich Veranstaltungen wie den Dekanetag, der jetzt zum ersten Mal ausgerichtet wurde“, sagt Präsident Prof. Werner Müller-Esterl. „Veranstaltungen wie diese, bei denen sich Dekane und Prodekane austauschen und die Möglichkeit haben, über wichtige Themen im Forum zu diskutieren und abzustimmen, können effektiv zu einer verbesserten Kontinuität bei der Qualitätswahrung mit beitragen – auch bei Berufungsverfahren“, bestätigt Prof. Anna Starzinski-Powitz, Dekanin des Fachbereichs Biowissenschaften.

## Stabwechsel bei der Freundesvereinigung

Wilhelm Bender übernimmt den Vorstandsvorsitz

Nach achtzehn erfolgreichen Jahren an der Spitze der Freunde der Goethe-Universität (VFF) hat der bisherige Vorstandsvorsitzende, Hilmar Kopper, sein Amt zum 1. April an den ehemaligen Fraport-Chef Prof. Wilhelm Bender übergeben. Kopper, der von 1989 bis 1997 Vorstandssprecher der Deutschen Bank war, hatte das Amt im Oktober 2001 übernommen und wurde zweimal darin bestätigt (2004 und 2007).

Im Rahmen des Medientermins zur Stafelübergabe am 29. März hob Universitätspräsident Prof. Werner Müller-Esterl hervor, dass Kopper für die Universität stets mehr gewesen sei als nur geschätzter Stifter. „Er war Anreger, Ratgeber, Mahner, Prüfer, aber vor allem Freund. Ich danke ihm von Herzen für die freundschaftliche Verbundenheit, mit der er die Goethe-Universität stets begleitet hat. Sie ist ihm zu größtem Dank verpflichtet und ich hoffe, dass wir einander auch weiterhin verbunden bleiben.“

Insgesamt konnten in den Jahren unter Koppers Führung 600 neue Mitglieder für die Freundesvereinigung gewonnen und der Universität 5,2 Millionen Euro zugewendet

werden, zuletzt fast 700.000 Euro im Jahr. Zusätzliche 4,2 Millionen Euro wurden als Kapital in der ‚Stiftung pro universitate‘ angesammelt. Kopper unterstützte die Entwicklung der Goethe-Universität aber auch an anderen Stellen. Beispielsweise gab er durch die Gründung des Alumni-Rates den Anstoß zur Ehemaligen-Arbeit der Goethe-Universität. Aus dieser Initiative erwuchs die Alumni-Arbeit der Goethe-Universität, die heute, sechs Jahre später, zu knapp 30.000 ihrer Ehemaligen in Kontakt steht.

„Für mich ist es ungemein beeindruckend, wie sich die Goethe-Universität in den letzten zehn Jahren entwickelt hat“, so Koppers Nachfolger Wilhelm Bender. „Da ist zum Beispiel der Qualitätssprung auf dem wissenschaftlichen Feld, und ich bin überzeugt, dass die Goethe-Universität bald zu den besten deutschen Universitäten zählen wird.“ Während seiner bis 2013 andauernden Amtszeit wolle er dazu beitragen, weitere Zielgruppen an die Goethe-Universität heranzuführen, um so vor allem die Mittel, mit denen die Freunde die Universität unterstützen, zu steigern, erklärte Bender. Nachhaltig mehr wollen er ebenso das Kapital der ‚Stiftung



Foto: Leichter

Wechsel an der Spitze: Universitätspräsident Prof. Werner Müller-Esterl (Mitte) dankte dem scheidenden Vorstandsvorsitzenden der ‚Freunde‘ Hilmar Kopper (links) und begrüßte dessen Nachfolger Prof. Wilhelm Bender.

pro universitate“. „Die Zukunftsfähigkeit der Frankfurter Universität und unserer Gesellschaft hängt mehr denn je ab von der Bereitschaft der Bürger sich einzusetzen, und aus eben diesem Grund freue ich mich ganz besonders auf die Aufgabe, die vor mir liegt – auch wenn die Tatsache, dass ich damit in die Fußstapfen einer Persönlichkeit wie Hilmar Kopper trete, mich doch ein klein wenig mit Ehrfurcht erfüllt.“

Wilhelm Bender (65) war von 1993 bis 2009 Vorstandsvorsitzender der Fraport, der

Betreiber der Frankfurter Flughafens. Unter Benders Führung wurde insbesondere der Ausbau des Flughafens voran getrieben. Bender studierte an der Goethe-Universität Rechtswissenschaft und Volkswirtschaftslehre und wurde in Gießen promoviert. Seit 2008 ist er Honorarprofessor am Fachbereich Wirtschaftswissenschaften der Goethe-Universität und lehrt primär die Themenfelder Luftverkehr einschließlich Regulierung, Luftverkehrssysteme sowie Mobilität und Intermodalität. hu

## „Mir geben die Seminare einen enormen Auftrieb“

Führungskräfte-Entwicklung an der Goethe-Universität

Führungskräfte-Entwicklung ist ein Herzstück der Personalentwicklung (PE). Warum dieses ‚Leadership Training‘ auch in Hochschulen immer stärker Einzug hält, berichteten wir in der Ausgabe 5/2009 des GoetheSpektrums. Wie sehen nun aber die Angebote für Personen in Schlüsselpositionen (Führungskräfte) an der Goethe-Universität genau aus?



Führung bedeutet auch, das eigene Team immer wieder zu Bestleistungen zu motivieren. Ob Bundestrainer Joachim Löw diese Herausforderung bei der anstehenden Fußball-WM meistern wird?

Zwei Grundgedanken ziehen sich durch die ‚Goethe‘-Angebote für Führungskräfte:

a) Wir nehmen die verschiedenen Untergruppen an Führungskräften innerhalb der Universität mit ihren jeweils spezifischen Fragen in den Blick. Ein Dekan ist schließlich aufgrund der Befristung des Amtes und der Kollegialität unter Professoren in einer völlig anderen (Führungs-)Rolle als beispielsweise ein Bereichsleiter in der Zentralverwaltung. Professoren sind zunächst Forscher und Hochschullehrer, koordinieren häufig große Gruppen von wissenschaftlichem Nachwuchs und administrativen Mitarbeitenden. Wie aber lassen sich die verschiedenen Aufgaben unter einen Hut bringen? Neu- und insbesondere Erstberufene sind nicht selten zum ersten Mal in ihrer Berufungskarriere Vorgesetzte, ohne dafür auch nur annäherungsweise vorbereitet zu sein. Ihnen stellen sich Fragen wie: „Wie gehe ich mit langjährigen Mitarbeitenden um, die ich vom Vorgänger übernehme?“ „Wie stelle ich neues Personal ein?“ Am ehesten vergleichbar mit (klassischen) Führungskräften auch aus anderen Institutionen sind Führungskräfte aus der Zentralverwaltung und administrative Geschäftsführungen wissenschaftlicher Einrichtungen. Sie führen meistens ein größeres Team und koordinieren fachliche Auf-

### Einblick in ein Fortbildungsangebot

Ein Beispiel ist das ‚Entwicklungsprogramm für Führungskräfte aus Verwaltung und Wissenschaftsmanagement‘, an dem dieses Jahr gleich zwei Gruppen teilnehmen (Starttermine Januar/August). Über einen Zeitraum von 15 Monaten geht es in Seminaren um Themen wie Prozesssteuerung, Projektmanagement, Teamentwicklung oder Kommunikation mit Mitarbeitenden. Die Teilnehmergruppe besteht aus Führungskräften, die Verwaltungsbereiche, Fachbereiche und wissenschaftliche Zentren leiten, und vom Präsidium zum Programm eingeladen wurden. Unterstützt wird die Gruppe von einem externen Referenten und der Leiterin der PE.

Die ersten beiden Bausteine hat die eine Gruppe bereits durchlaufen. In einem offenen und kollegialen Klima arbeiten die Teilnehmenden an eigenen konkreten Fragestellungen ihres Arbeitsalltags und entwickeln für sich Wege, um die nächsten Schritte zu gestalten. Beim Thema ‚Rolle der Führungskräfte‘ wurden beispielsweise folgende



Monika Herr, Leiterin Personalentwicklung

### Fragen bearbeitet:

Wie gestalte ich die Zusammenarbeit mit Kollegen der gleichen Führungsebene? Wie kann ich meine Mitarbeitenden so einbinden, dass sie sich optimal einbringen können? Wer genau ist mein Vorgesetzter, und wie binde ich ihn am besten in die Entwicklung meines Bereichs ein? Wie kann ich mein Aufgabengebiet neu zuschneiden, sodass es tatsächlich auch bearbeitbar ist? Wie kommuniziere ich Strukturveränderungen? Wie gehe ich mit Frustrationen meiner Mitarbeitenden um, die aus der Vergangenheit herrühren?

Erste Reaktionen zeigen, dass die ausgewählten Themen und die Arbeitsweise den tatsächlichen Bedarf treffen. „Mir geben die Module einen enormen Auftrieb, weil ich sehe, was ich selbst tun kann, um meine Aufgabe als Führungskraft besser anzupacken.“ sagte eine Teilnehmerin. „Es war unglaublich hilfreich, auf meine Frage einmal wie von außen zu schauen und damit meinen Blick zu öffnen für Wege, die ich zuvor so gar nicht gesehen habe – im Alltag habe ich dazu kaum Gelegenheit.“ äußerten mehrere Teilnehmende.

Monika Herr, Personalentwicklung

### Hilfe für Haiti

Um die Opfer des Erdbebens auf Haiti zu unterstützen, initiierte Alexander Pachmann, Projektleiter Veranstaltungen und Marketing bei CAMPUSERVICE, eine Spendensammelaktion an der Goethe-Universität. Als Kooperationspartner wurde Unicef ausgewählt, um vor allem den Kinder als den wehrlosesten Opfern der Katastrophe zu helfen. An zentralen Orten auf den Campi Bockenheim, Westend und Riedberg wurden Spendensammelboxen zum Beispiel bei Pförtner und an Mensakassen aufgestellt. „Insgesamt konnten wir über 1.000 Euro an Unicef übergeben und mit dazu beitragen, dass den Menschen auf Haiti geholfen werden kann“, sagt Pachmann. „Auch im Namen von Unicef einen herzlichen Dank allen Spenderinnen und Spendern.“

## Neu: Tagen am Forschungskolleg Humanwissenschaften

Ob Empfang, Vortrag, Lesung oder internationale Konferenz: Das Forschungskolleg Humanwissenschaften in Bad Homburg steht jetzt auch als Tagungsstätte für Mitglieder der Goethe-Universität zur Verfügung. Die Tagungsteilnehmer profitieren dabei von der ruhigen Lage des Forschungskollegs im Park der Villa Reimers bei gleichzeitiger Nähe zur Stadt Frankfurt. Moderne Veranstaltungstechnik, Tischgetränke, Gebäck und Obst, sowie bei Ganztagsveranstaltungen, eine Mittagsmahlzeit werden vom Kolleg bereitgestellt. Weiterhin unterstützt das Team die Durchführung der Veranstaltung durch die Besetzung eines Tagungsbüros; Übernachtungsmöglichkeiten in benachbarten Hotels können vermittelt werden.

Weiter Informationen bekommen Sie auf der Homepage des Forschungskollegs ([www.forschungskolleg-humanwissenschaften.de](http://www.forschungskolleg-humanwissenschaften.de)) und bei Sabine Sanger, Geschäftsbüro und Veranstaltungen, Tel.: 06172 / 13977-12, E-Mail: [s.sanger@forschungskolleg-humanwissenschaften.de](mailto:s.sanger@forschungskolleg-humanwissenschaften.de)

## Zeit für die Goethe-Universität

Erstmals ist im Februar eine redaktionelle Beilage der Goethe-Universität in der Wochenzeitschrift ‚Die Zeit‘ erschienen. Es ist zugleich die erste Beilage einer deutschen Universität in der ‚Zeit‘. Auf acht Seiten geht es unter anderem um die Stiftungsuniversität als ‚Renaissance einer großen Idee‘, um Frankfurter Spitzenforschung gestern und heute oder Investitionen in die Lehre. Darüber hinaus erzählen junge Professorinnen und Professoren, was sie an die Goethe-Universität gezogen hat, und die Leserschaft kann sich mit auf einen Rundgang über den Campus Westend begeben.

Nach zuvor zwei Beilagen in der Frankfurter Allgemeinen Zeitung mit regionaler Verbreitung gelang es durch die Kooperation mit der ‚Zeit‘ nun erstmals, die Goethe-Universität bundesweit prominent vorzustellen. „Mit Kilian Kirchgäßner, Korrespondent der Wochenzeitung ‚Die Zeit‘, konnten wir außerdem einen ausgezeichneten Journalisten als Redakteur der Beilage gewinnen“, erklärt Dr. Olaf Kaltenborn, der als Leiter der Abteilung Marketing und Kommunikation die Beilage initiiert und redaktionell betreut hat. „Was uns darüber hinaus sehr freut, ist, dass trotz der schwierigen Wirtschaftslage sehr viele uns verbundene Unternehmen eine Anzeige in der ‚Zeit‘ geschaltet haben, sodass wir die Eigenkosten für die Beilage auf ein Minimum begrenzen konnten.“

Mit der FAZ-Verlagsspitze wurde für Januar 2011 bereits eine Beilage in der FAZ-Sonntagszeitung vereinbart.

Sie finden die ‚Zeit‘-Beilage zum Download auf der Startseite der Goethe-Universität (unter ‚Mehr Informationen‘ > ‚Aktuelle Zeit-Beilage‘).

# Orientierungshilfe mit System

Das SSC hilft bei der Berufs- und Studienwahl

Das Sommersemester hat begonnen und bringt neben der Hoffnung auf gemütliche Kaffeepausen in der Sonne auch eine Menge neuer Studierende auf den Campus. Wieder haben sich viele junge Leute dazu entschlossen, ihr Studium an der Goethe-Universität aufzunehmen. Dass sie diesen Entschluss für die Goethe-Universität und für das Fach ihrer Wahl immer öfter wohl überlegt treffen, dafür sorgen unter anderem Marco Blasczyk und Elisabeth Kummert vom Studien-Service-Center (SSC) mit ihrer Informations- und Beratungstätigkeit.

Seit über drei Jahren gibt es vom SSC aus ein Programm, das sich nicht erst nach Beendigung des Abiturs, sondern bereits während der Schulzeit an Studieninteressierte wendet und sie auf die Möglichkeiten eines Studiums an der Goethe-Universität aufmerksam macht. „Das Ziel des Programms ist es, bereits im Oberstufenunterricht einen Baustein zu verankern, der das Thema Studien- und Berufswahl aufgreift. Es soll die jungen Leute dazu motivieren sich frühzeitig zu orientieren, was sie nach der Schule machen wollen“, sagt Marco Blasczyk, kommissarischer Leiter der zentralen Studienberatung. Auf Anregung des damaligen Universitätspräsidenten Prof. Rudolf Steinberg stellte er ein Programm zusammen, das in Zusammenarbeit mit der Bundesagentur für Arbeit den Lehrern an kooperierenden Schulen zur

Marco Blasczyk, kommissarischer Leiter der zentralen Studienberatung, und Studienberaterin Elisabeth Kummert beziehen auch die Eltern künftiger Studierender in ihr Angebot mit ein.

Verfügung gestellt wird. „Begonnen haben wir das Projekt an fünf Schulen in Frankfurt und Umgebung, mit denen wir den Partnerschaftsvertrag kürzlich auf weitere fünf Jahre verlängert haben“, so Blasczyk. „Mittlerweile hat sich das Projekt aber herumgesprochen, sodass jedes Jahr weitere Schulen Interesse anmelden.“ Inzwischen kooperiert die Uni-

versität Frankfurt mit 16 weiterführenden Schulen, die das Modul zur Berufs- und Studienorientierung als Projektwoche oder Unterrichtsstunde in ihren Lehrplan einbauen. In der fünf bis sieben Unterrichtsstunden umfassenden Einheit können die Schüler, angeleitet durch Methodenleitfäden und mit Unterstützung der Lehrer klären, was sie bereits über sich und ihre Zukunftsvorstellungen wissen, welche Anforderungen ihr Traumberuf oder ihr Traumstudium an sie stellt und was zur Erfüllung dieses Wunsches noch getan werden muss. „Zuallererst geht es darum, dass die Schüler sich selbst in ihren Stärken, Schwächen und Interessen einschätzen“, sagt Marco Blasczyk. Die dazu bestimmten methodischen Vorgehensweisen, die auch Fremdeinschätzungen, wie die der Eltern und Lehrer, mit integrieren, hat Marco Blasczyk bereits auf Methodenblättern und in Unterrichtsleitfäden vorbereitet, sodass sich die Lehrer ganz auf die zur Verfügung gestellten Materialien stützen können. Danach gleichen die Schüler ihre eigenen Fähigkeiten mit den Anforderungen ab, die vom Arbeitgeber oder der Universität gestellt werden. „Hier geht es darum, die Vorstellungen vom Berufsziel zu konkretisieren und den eigenen Ausgangspunkt zu analysieren“, so Blasczyk. „Erkennen die Schüler Lücken in den eigenen Fähigkeiten, die nicht ausgeglichen oder überbrückt werden können, haben sie die Möglichkeit, sich umzuorientieren. Handelt es sich nur um Kenntnislücken, die sich schließen lassen, wird ein zielgerichteter Handlungsplan zum Aufarbeiten der Rückstände erstellt.“

## Ergebnisoffener Prozess

Ob Schüler nun mehr zu einem Ausbildungsberuf oder einem Studium tendieren, spielt in dem Programm keine Rolle. „Das Konzept ist ergebnisoffen und soll bei den Schülern einen Erkenntnisprozess auslösen“, so Blasczyk. „Ist dieser in Gang gesetzt, werden sie sich in der Regel für einen Weg entscheiden, auf dem sie keine Enttäuschung erleben müssen – wie etwa das Studium abzubrechen.“ Die Goethe-Universität profitiert dabei von Studienanfängern, die ihre Entscheidung für ein Studium und ein

Studienfach in einer sehr reflektierten Weise getroffen haben. Insgesamt ist Marco Blasczyk mit den Ergebnissen des Programms zufrieden und hat auch schon einige Schüler aus den teilnehmenden Schulen in der Studienberatung wiedergesehen. Dennoch hat er bereits im Auge, an welchen Stellen die Studienberatung an Schulen noch optimiert werden muss. Dies bezieht sich zum einen auf die Sensibilisierung der Lehrer für die Prozesse der Studien- und Berufswahl. Hierfür möchte er in den Lehramtsstudiengängen an der Goethe-Universität in Zukunft Weiterbildungen etablieren, in denen sich die Studierenden für die Förderung der Orientierungsprozesse ihrer künftigen Schüler qualifizieren können. Zum anderen wird immer deutlicher, welche große Rolle die Eltern bei der Studienwahl und Berufsorientierung ihrer Kinder einnehmen. Elisabeth Kummert, Studienberaterin an der Universität Frankfurt, hat sich bereits dieses Themas angenommen und ein Konzept entwickelt, das die Eltern stärker mit einbezieht. Seit Anfang dieses Jahres bietet das SSC Informationsveranstaltungen für Eltern an, die sich über die Perspektiven eines Studiums kundig machen wollen. „Die meisten Eltern möchten allgemeine Informationen zum Studium, wie etwa über Studienfinanzierung, einholen, andere möchten wissen, was sich nach den Umstrukturierungen zu Bachelor-/Master-Studiengängen verändert hat“, sagt Elisabeth Kummert. Da nicht alle Studierenden, die in Frankfurt zugelassen werden, sich auch für die Goethe-Universität entscheiden, sei es wichtig, die Eltern in den Entscheidungsprozess mit einzubeziehen. „Uns geht es darum, die Eltern selbst an die Universität zu holen. So können wir zeigen, was gut unsere Universität ist und was wir zu bieten haben“, so Kummert. „Durch eine Führung über den Campus und bei einem Kaffee in der Cafeteria können sie die Universität selbst erleben und einen ganz anderen Bezug herstellen.“ Da die Nachfrage bei den Führungen im Januar und Februar groß war, habe sich gezeigt, dass die Informationsstage für Eltern offensichtlich auf ein echtes Bedürfnis treffen. Weitere Elterninformationstage sind für Mai, Juni und August geplant.

Melanie Gärtner



Foto: Gärtner

## Neu im Intranet

Im Intranet der Goethe-Universität hat sich in den vergangenen Wochen wieder Einiges getan:

- Für viele Beschäftigte der Goethe-Universität ist statt der Uni-Homepage seit Anfang Mai nun das Intranet die automatische Startseite beim Öffnen des Browsers. Dies betrifft alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren Computer an das Netz der Zentralverwaltung angeschlossen ist, das vom HRZ betreut und gesteuert wird. „Wiederholt hatten uns Kolleginnen und Kollegen die Rückmeldung gegeben, dass das Intranet zu unauffällig platziert sei und leicht übersehen werde. Mit dem Schritt, das Intranet zur neuen Startseite zu machen, möchten wir Abhilfe schaffen und sicherstellen, dass wichtige interne Informationen, zum Beispiel zum neuen Tarifvertrag, auch die Adressaten erreichen“, sagt Dr. Olaf Kaltenborn, Leiter der Abteilung Marketing und Kommunikation.

• Die Vorbereitungen für die zweite Programmphase der Exzellenzinitiative des Bundes und der Länder sind angelaufen. Im Intranet ist unter „Rund um die Universität“ ein eigener Bereich zu diesem Thema eingerichtet worden. Die drei Förderlinien – Graduiertenschulen, Exzellenzcluster, Zukunftskonzept – werden vorgestellt; Fragen und Antworten runden den Komplex ab.

- Nichts mehr verpassen: Die neuesten Twitter-Meldungen mit Presse-Informationen und Veranstaltungstipps von der Goethe-Universität sind nun auch in der rechten Meldungsspalte des Intranets zu finden.

- Die Termine für die Dekanerunden finden Sie nun ebenfalls im Intranet („Rund um die Universität“, „Dekane, Pro- und Studiendekane“).

# Positives und Negatives, Gewinner und Verlierer

Wolfgang Folter zum neuen Tarifvertrag der Goethe-Universität

Zum 1. März 2010 sind bekanntlich erstmals sechs eigene Tarifverträge für die Goethe-Universität in Kraft getreten: der ‚Tarifvertrag für die Johann-Wolfgang-Goethe-Universität Frankfurt am Main (TV-G-U)‘, der als neuer Manteltarifvertrag BAT und MTArb ablöste, der ‚Tarifvertrag zur Überleitung der Beschäftigten der Johann-Wolfgang-Goethe-Universität Frankfurt am Main in einen Tarifvertrag – und durch die Übergangsrechts (TVÜ-G-U)‘, verneue Tarifverträge für Auszubildende, PKW-Fahrerinnen und -fahrer sowie ein weiterer über die Möglichkeit der Entgeltumwandlung zur Altersvorsorge, und schließlich der ‚TV Einkommensverbesserung 2010‘.

Damit ist nun endlich eine über sechsjährige, von ständiger Abwärtsentwicklung geprägte Phase der Tariflosigkeit zu Ende gegangen: Sie begann 2003 mit der Aufkündigung von Weihnachts- und Urlaubsgeld und dem Ausstieg aus den bisherigen Arbeitszeitregelungen im Jahr 2004, setzte sich über den Austritt Hessens aus dem Arbeitgeberverband und den daraus resultierenden schlechteren

Sonderregelungen über diese drei Themen (Weihnachts- und Urlaubsgeld, Arbeitszeit) sowie ausbleibenden Einkommenserhöhungen fort und mündete in langwierigen eigenen Tarifverhandlungen mit der inzwischen zur Stiftung und tariffähig gewordenen Goethe-Universität.

Das ist vielleicht sogar das Erfreulichste an dem nun erreichten Ergebnis: Die Beschäftigten fallen endlich wieder unter den TV-G-U und zur Regelung des vereinbarten Anbindens an die Tarifverträge des Landes Hessen schwimmen sie künftig auch wieder in einem größeren Boot mit, sowohl bei den ‚Tarifrunden‘ wie bei Änderungen des Manteltarifvertrages. Und vorbei ist auch die Zeit der Spaltung der Beschäftigten in zuletzt bis zu sechs verschiedene Gruppen mit unterschiedlichen Arbeitsbedingungen.

Das neue Tarifrecht gilt nun gemeinsam für Angestellte, Arbeiterinnen und Arbeiter; es ist eng angelehnt an seine ‚Väter und Mütter‘ TVöD (Kommunen und Bund, 2005), TV-L (Bundesländer außer Hessen und Berlin, 2006) und TV-H (Hessen, 2009). Bei einigen Themen kann durchaus von einem fundamentalen Tarifwechsel gesprochen werden,



Wolfgang Folter, stellvertretender Personalratsvorsitzender

insbesondere die Entgelttabelle bringt völlig neuartige Strukturen mit sich.

Da nimmt es auch nicht wunder, dass es positive und negative Seiten, Gewinner und Verlierer gibt: Der eine Teil der Goethe-Universität kann sich über eine Arbeitszeitreduzierung freuen, der zweite (wohl größere) muss nun länger arbeiten, jüngere Kolleginnen und Kollegen erfahren Einkommensgewinne, andere verlieren die Aussicht auf einen Bewährungsaufstieg, keinem geht es besser durch den endgültigen Wegfall des Urlaubsgeldes, beim Weihnachtsgeld stehen sich einige schlechter als bisher und andere besser. Der Personalrat bedauert vor allem

auch, dass bei der Übernahme von Kündigungsschutzregelungen aus der Dienstvereinbarung von 2007 in den Tarifvertrag an zwei Stellen Verschlechterungen durchgesetzt wurden.

Der TV-G-U bietet erweiterte Möglichkeiten zum Beispiel bei der Flexibilisierung von Arbeitszeit. Der Personalrat hofft daher, dass dadurch ein neuer Schub in die Diskussion seines seit bald einem Jahr vorliegenden Entwurfs einer Dienstvereinbarung hierzu kommt. Auch beim Thema Qualifizierung regt der Tarifvertrag den Abschluss einer Dienstvereinbarung an.

Erwähnt sei auch, dass die Zeiten, in denen Bewerberinnen und Bewerber bei Vorstellungsgesprächen auf den Cent genau ihr künftiges Einkommen hätte mitgeteilt werden können, vorbei sind. Der Tarifvertrag lässt bei Neueinstellungen nun eine große Bandbreite bei der Zuordnung zu einer der neuen Stufen zu, die Goethe-Universität hat hier viele ‚Kann-Möglichkeiten‘ bekommen. Die Diskussionen mit der Dienststelle darüber, in welcher Stufe jemand neu eingestellt wird, beherrschen seit Wochen jede Personalratssitzung.

Was als Ergänzung bei allen neuen Tarifverträgen des öffentlichen Dienstes immer noch fehlt, ist eine neue ‚Entgeltordnung‘, die regeln wird, welche Tätigkeit zu welcher Entgeltgruppe führt. Hoffen wir daher abschließend, dass auch in diesem Thema endlich bundesweite Bewegung kommt und dabei bessere Eingruppierungsmöglichkeiten entstehen.

## Personalratsmitglieder im Profil

Dieses Mal: Joachim Höhne vom Institut für Informatik



Foto: Fiedrich

Joachim Höhne ist neu dabei: Im Februar trat er die Nachfolge von Rainer Born im Personalrat an. Er war früher schon sehr engagiert in dem Gremium tätig und hatte die Verbindung nie ganz gekappt: Bereits 1978 ging er auf Drängen von Kollegen in den Personalrat. Damals bekam der Forschungsreaktor der Kernphysik keine Betriebsgenehmigung, und er setzte sich für eine adäquate Unterbringung der Kollegen, und letztlich auch sich selbst, auf entsprechenden Stellen ein. Auch jetzt versteht er seine Rolle so, sich für Mitarbeiter in beruflichen Konfliktsituationen einzusetzen, sei es durch Umsetzung oder Suche nach neuen Aufgabengebieten. „Schön wäre, wenn ich im Zuge des geplanten internen Stellenmarktes Beschäftigten helfen könnte, berufliche Chancen auch durch Stellenwechsel aufzugreifen. Möglichkeiten gibt es nach meiner Erfahrung durchaus, wenn man eine gewisse Flexibilität mitbringt“, weiß Höhne.

Im Rahmen seiner eigenen Berufslaufbahn hat Höhne die Universität schon aus verschiedensten Perspektiven kennen gelernt. Nach den ersten Jahren am Forschungsreaktor wechselte der gelernte Fernmeldetechniker in die Abteilung Strahlenschutz, bevor er dann etliche Jahre im Hochschulrechenzentrum arbeitete. „Ich habe viele interessante Projekte mit begleiten können: Die Einrichtung der Netzwerkabteilung, den Servicepool für Rechnerperipherien und den Aufbau der ersten Server im Rahmen des Deutschen Forschungsnetzes“, erzählt der gebürtige Laubacher. Bei den Informatikern hat er seit 1990 sein berufliches Zuhause. „Unsere Entwicklung einer Assoziativen Rechnerarchitektur, die unter anderem Handschriften erkennen konnte, war damals so spektakulär, dass Forschungsminister Riesenhuber vorbei kam, um sich persönlich zu informieren.“ Seit zwei Jahren ist Höhne nun am Lehrstuhl für Eingebettete Systeme tätig, bei der es um die Einbindung von Rechnern und Microcontrollern in einen technischen Kontext (zum Beispiel Unterhaltungselektronik) geht.

Auch im Privatleben dürfte Joachim Höhne keine Langeweile kennen. Er hat über Jahre sein Fachwerkhaus in Friedberg renoviert, spielt Badminton, betreibt Tanzsport und verwöhnt Familie und Freunde mit der perfekten Espressozubereitung. „Das ist meine wahre Leidenschaft“, verrät Höhne, der eine Edel-Siebträgermaschine sein Eigen nennt, und deshalb auch den Weg zu kleinsten deutschen und italienischen Kaffeeröstereien findet. Ein weiteres Hobby ist die Fliegenfischerei, die ihn schon an so manches schöne Gewässer führte.

So erreichen Sie Joachim Höhne: Tel.: 798-28195, E-Mail: hoehne@es.cs.uni-frankfurt.de

ANZEIGE

GOETHE UNIVERSITÄT FRANKFURT AM MAIN

Accessoires

Für sie, für ihn oder einfach nur für DICH!

Prüfungsbüro   € 12,50	Equipe-Tasse   € 11,00	Kilometerher   € 4,00	Collegebook   € 2,00
Goethe-Universität   € 12,00	Goethe-Universität   € 12,00	Goethe-Universität   € 12,00	Goethe-Universität   € 12,00
Tisch- Uhr   € 28,00	Goethe-Universität   € 28,00	Goethe-Universität   € 28,00	Goethe-Universität   € 28,00

Souvenirs und Accessoires von deiner Uni.

Erhältlich im Campus-Shop, Hörsaalzentrum, Campus Westend, Tel. 069/ 798 34553 oder im Online-Shop unter [www.unishop-frankfurt.de](http://www.unishop-frankfurt.de)



# Weiterbildung mit Picknick

Die Universitätsbibliothek lädt regelmäßig zu ‚Lunchtalks‘ ein

Seit neun Jahren schon richtet die Universitätsbibliothek Johann Christian Senckenberg Lunchtalks aus. Die Idee dahinter: Ein Referent hält zur Mittagszeit einen Kurzvortrag zu einem selbst gewählten Thema – oft zum Thema Bibliotheken – und lädt zur anschließenden Diskussion ein. Die Gäste dürfen ihr Sandwich mitbringen, lernen auf unterhaltsame Weise viel Neues und polieren ihre Englischkenntnisse auf.

Wer sich in Lindsey Fairhursts Nähe begibt, sollte sich vorsehen: „Wenn wir interessante Besucher hier haben, und ich das Gefühl habe: Das, worüber gerade geredet wird, wäre auch ein gutes Thema für die Lunchtalks, frage ich meist direkt, ob sie nicht einen kleinen Vortrag bei uns halten wollen“, verrät sie. Fairhurst sitzt als Assistentin des leitenden Bibliotheksleiters Berndt Dugall an der Quelle und steckt voller Energie, die sie auch für die Lunchtalks gut einzubringen weiß – über einen Referentenmangel können sie und ihre Kolleginnen Thekla Heßler und Heike Schniedermeyer sich nicht beklagen. Die drei Kolleginnen bilden das interne Fortbildungsteam ‚IntFort‘, das auch die Lunchtalks organisiert. Wissenschaftler, Mitarbeiter und externe Gäste haben schon zu den verschiedensten Themen vorgetragen. Eine kleine Auswahl: British Film Institute: All you have ever wanted to know about Film but never dared to ask!; Books and Libraries: the cultural Networks in the Middle Ages; Football; Service with a Smile (Prof. Tilmann Allert); oder The obsolete Librarian. „Wir haben aber auch schon über Harry Potter dis-



kutiert oder über ‚Kosher Style‘ von der Leiterin der Judaicabteilung erfahren, und ich überlege, ob ich nicht auch einmal etwas zum Thema Laufen vortragen könnte“, erzählt die begeisterte Marathonläuferin Fairhurst, die als Engländerin gegenüber den meisten Rednern einen nicht geringen Startvorteil haben dürfte. Findet sich kein Referent zu einem wissenschaftlichen Thema, bietet sie alternativ Smalltalk-Kurse an – schließlich steckt hinter der britischen Kunst des leichten Gesprächs eine echte Kultur.

„Die Lunchtalks sind bei uns Teil unseres internen Weiterbildungsprogramms IntFort“,

erklärt Fairhurst. „Der ursprüngliche Plan war, einen Toastmasters-Club ins Leben zu rufen, in dem ad hoc zu einem Thema auf Englisch diskutiert werden sollte, aber diese Hürde erschien uns dann doch etwas hoch.“ Stattdessen reifte die Idee zu den Lunchtalks nach dem Vorbild der Brown Bag Sessions aus den USA. Bei den Teilnehmern kommt die Reihe sehr gut an; mit rund 15 Personen ist der Schulungsraum der UB im Regelfall gut gefüllt. Und die Vortragenden haben nicht nur Spaß daran, ihre Thema einer interessierten Zuhörerschaft nahe zu bringen, sondern sie nutzen die entspannte Atmosphäre

Lindsey Fairhurst (links) und Thekla Heßler sorgen mit Lunchtalks und Tischzeiten für mundgerechte Weiterbildung.

der Lunchtalks auch des Öfteren, um dort ihren englischsprachigen Vortrag ‚vorzutesten‘, bevor sie zum offiziellen Auftritt ins Ausland reisen. Daneben finden seit einiger Zeit auch ‚Tischzeiten‘ auf Deutsch mehrmals pro Jahr statt. Themen waren zum Beispiel: Heikles Kulturgut zwischen Rückgabe und Forschung; Friedrich Stoltze und das V. Allgemeine Deutsche Turnfest 1880; Die Geschichte des Frauensports; Zensur. Referiert wurde aber auch schon auf Französisch und Italienisch.

Die Lunchtalks finden in der Regel monatlich und Tischzeiten mehrmals pro Jahr statt, und zwar immer zwischen 13 und 14 Uhr. Nach 30 bis 45 Minuten Vortrag bleibt noch genügend Zeit zum Diskutieren. Wer Lust bekommen hat, seine Mittagspause selbst einmal bei den Lunchtalks zu verbringen, darf gerne dazustoßen. if

Termine werden im Intranet unter [www.intranet.uni-frankfurt.de/kommuniziert](http://www.intranet.uni-frankfurt.de/kommuniziert)

# Kaffee, Kuchen, Kommunikation

Frauencafé stellt Vernetzung am Arbeitsplatz in den Mittelpunkt

Das Netzwerke eine wertvolle Stütze für Arbeitsalltag und Karriere sein können, hat sich herumgesprochen. Auch, dass Frauen im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen in Sachen Networking noch Nachholbedarf haben. Was Netzwerke im Arbeitsalltag bringen können, das diskutierten die Teilnehmerinnen des Frauencafés, das zum Weltfrauentag am 8. März vom Gleichstellungsbüro ausgerichtet wurde.

Knapp 40 Mitarbeiterinnen waren der Einladung zum Frauencafé gefolgt und diskutierten intensiv über Weiterbildung, Eingruppierung, Patenschaften und eben die eigentlichen Vernetzungsaktionen. Vorstöße in dieser Richtung sind bereits erfolgt: Den Arbeitskreis ‚Sonstige‘, in dem sich wissenschaftsunterstützende Mitarbeiterinnen austauschen, gibt es beispielsweise bereits seit fast zehn Jahren. Die in ihm vereinten Kolleginnen treffen sich regelmäßig am Campus Bockenheim. Analoge Aktionen soll es künftig auch im Westend und am Riedberg geben, nachdem sich für beide Standorte interessierte Mitarbeiterinnen als Initiatorinnen gemeldet haben. Die Treffen der Arbeitskreise werden künftig über das Programm der Innerbetrieb-

lichen Weiterbildung abzurufen sein. Sandra Benecke aus der Personalentwicklung stellte außerdem vor, was sich seit 2009 zum Thema Sekretariatsnetzwerk getan hat.

Interessiert folgten die Teilnehmerinnen dem Bericht von Karin Hettwer aus dem Fachbereich 2: Dort hatte in der Vergangenheit der Frauenrat mehrtägige Weiterbil-

„Wir tauschen uns über alles Mögliche aus – außer über unsere Bezahlung, obwohl die für uns doch ein so ein wichtiges Thema ist.“

dungen für Kolleginnen angeboten. Neben der fachlichen Weiterbildung sei die Veranstaltung auch dadurch zu einer positiven Erfahrung für die Teilnehmerinnen geworden, dass sie neue Kontakte untereinander knüpfen und ihre Erfahrungen austauschen konnten, erzählte Hettwer. Ein Vorbild auch für andere Fachbereiche? Karin Hettwer regte außerdem an, so genannte Brown Bag Lunches – wie sie auch in Wissenschaftlerkreisen

verbreitet sind – als Ergänzung oder zeitsparende Alternative einzuführen. Das Grundprinzip: Die Mittagspause wird zur Weiterbildung, wenn man sein Lunchpaket mitnimmt zu einem Kurzseminar mit anschließender Diskussion. Im Mittelpunkt könnten dabei Themen wie Zeitmanagement, Eingruppierung oder Sekretariats-Organisation stehen. Die Frauencafé-Teilnehmerinnen möchten diese Idee der Innerbetrieblichen Weiterbildung vorstellen.

Wie groß das Interesse generell ist, neues Wissen und Können für den Arbeitsalltag zu erwerben, zeigt sich nicht zuletzt daran, dass die Büromanagement-Seminare der Personalentwicklung für dieses Jahr schon komplett ausgebucht sind. „Davon gerne mehr“, so der Wunsch vieler Anwesender. Was aber, wenn ich neu an der Goethe-Universität bin und ganz schnell Hilfe benötige, um mich im neuen Arbeitsumfeld zurechtzufinden? Neue Mitarbeitende haben oft das Problem, dass niemand für ihre Einarbeitung vorgesehen ist. Eine Lösung könnten Patenschaften mit Beschäftigten sein, die schon länger an der Universität tätig sind, Wissenswertes erklären und für Rückfragen zur Verfügung stehen. Immer aktuell bleibt das Thema ‚Eingrup-

pirung‘ beziehungsweise ‚gleicher Lohn für gleiche Arbeit‘. „Wir tauschen uns über alles Mögliche aus – außer über unsere Bezahlung, obwohl die für uns doch ein so ein wichtiges Thema ist“, brachte es eine Teilnehmerin auf den Punkt. Da allgemein nicht unbedingt bekannt sei, welche Tätigkeiten (bzw. welche bei der Personalabteilung erfassten Tätigkeitsbeschreibungen) zu einer Höhergruppierung führen könnten, regten die Teilnehmerinnen des Frauencafés eine Offenlegung dieser Kriterien an. ‚Neues Tarifrecht und Eingruppierung‘ werden auch Themen des Arbeitskreises ‚Sonstige‘ im Sommersemester 2010 sein.

Mehr Raum für Diskussionen zum Thema bietet die nächste Zukunftswerkstatt: Am 7. Juli 2010 findet im Rahmen der Innerbetrieblichen Weiterbildung ein Workshop des Gleichstellungsbüros statt, der sich an Mitarbeiterinnen aus Sekretariaten und anderen Bereichen der Hochschulverwaltung wendet. Im Mittelpunkt stehen Arbeitssituation und -bedingungen, Weiterqualifizierungs- und Aufstiegsmöglichkeiten, Erfahrungsaustausch sowie Weiterentwicklung von Zusammenarbeit und Vernetzung (s. auch Programmheft Nr. 42, S. 44). if

Seit Februar präsentiert sich der Goethe-Unibator mit einem komplett überarbeiteten Internetauftritt – die neue Visitenkarte der Einrichtung, die Studierende, wissenschaftliche Mitarbeitende und Absolventen aktiv beim Weg in die unternehmerische Selbstständigkeit unterstützt. Und zwar durchaus mit Erfolg: Jüngst wurde das Projekt ‚Schaulaufen‘ mit dem Preis der Stiftung der Deutschen Wirtschaft ausgezeichnet. Wie aber funktioniert der Unibator, und wie arbeitet das Team?

Was vor sieben Jahren am Fachbereich Wirtschaftswissenschaften begann, ist mittlerweile ein universitätsweites Projekt, das von den Professoren Martin Natter (FB 2/Abteilung Marketing) und (seit 2008) Roberto Zicari (FB 12/Institut für Informatik) geleitet und weiter vorangetrieben wird. Zusammengefunden hatten sie mehr durch Zufall: Zicari hatte eine externe Kooperationsanfrage für eine gemeinsame Ausgründung erhalten und wurde dann auf einmal auf das Angebot des Unibators aufmerksam. Er und Natter setzen sich zusammen, und beiden war schnell klar: Hier könnten Kräfte gebündelt werden. Statt parallele Strukturen aufzubauen, wollten sie lieber Energie gemeinsam investieren, um das Unibator-Angebot auch für andere Fachbereiche anzubieten. Der Roll-out quer durch die Universität wurde weiter vorangetrieben; mittlerweile können sich Studierende und Absolventen aus allen Disziplinen für den Unibator bewerben. „Es geht dabei auch um Synergieeffekte“, erklärt Zicari. „Ein Physiker hat vielleicht eine geniale Erfindung gemacht, aber er braucht auch das Know-how, um einen Businessplan zu entwickeln und die Vermarktung zu durchdenken. Dieses Wissen



Prof. Martin Natter

können dann zum Beispiel Studierende mit BWL-Hintergrund besteuern, sodass eine Vernetzung echte Vorteile bringt.“

Damit aus der Idee ein eigenes Unternehmen werden kann, erhalten die Studierenden, wissenschaftliche Mitarbeitende oder Absolventen tatkräftige Unterstützung vom Unibator-Team, das neben Zicari und Natter (beide Management) aus Ana-Marija Ozimec (Organisation), Nico Häger (Web-Auftritt) und Naveed Mushtaq (Beratung in IT-Fragen) besteht. Die Universität stellt den Projektteams sogar Büros mit PC-Anschluss und Telefon zur Verfügung. Um von dieser Förderung zu profitieren, müssen die künftigen Entrepreneur im ersten Schritt eine Professorin oder einen Professor von ihrem Vorhaben überzeugen, der oder die dann als zu ihrem Mentor wird. Die Wissenschaftler, die Teil des (freiwilligen) Unibator-Netzwerks sind, bringen meist Erfahrungen von eigenen Unternehmensgründungen mit und stehen ihren Teams beratend zur Seite, wenn es an die Entwicklung des Businessplans geht. Sie sind aber manchmal auch wichtige Vorkämpfer, damit die Studierenden das Unibator-Angebot überhaupt wahrnehmen können: „Die Bachelor- und Masterstudierenden stehen so unter Druck Punkte zu sammeln, dass sie am Unibator eigentlich nur dann teilnehmen können, wenn sie Credit Points für Soft Skills erhalten“, erklärt Natter eine Herausforderung. Waren die Mentoren in der Vergangenheit vor allem Wirtschaftswissenschaftler, kommen sie nun, wie die jungen Unternehmer in spe, aus verschiedensten Fachbereichen. Dies ist auch eine der ständigen Aufgaben für die Unibator-Betreiber: immer wieder



Die Organisatoren des Goethe-Unibators wollen Studierenden und Absolventen Mut zum Schritt in die Selbstständigkeit machen. Kleines Bild links: Prof. Martin Natter aus dem Management des Unibators, großes Foto (von links): Ana-Marija Ozimec, Prof. Roberto Zicari und Naveed Mushtaq.

# Starthilfe für Gründer

Hinter den Kulissen des Goethe-Unibators

Wissenschaftler zu identifizieren, die nicht nur Kenntnisse in Sachen Unternehmensgründung mitbringen, sondern auch Lust haben, Zeit in das Projekt zu investieren, denn, so Zicari: „Das Engagement poliert vielleicht den Ruf ein wenig, aber sonst ergibt sich natürlich kein direkter Benefit.“ Ohne Enthusiasmus geht es also nicht.

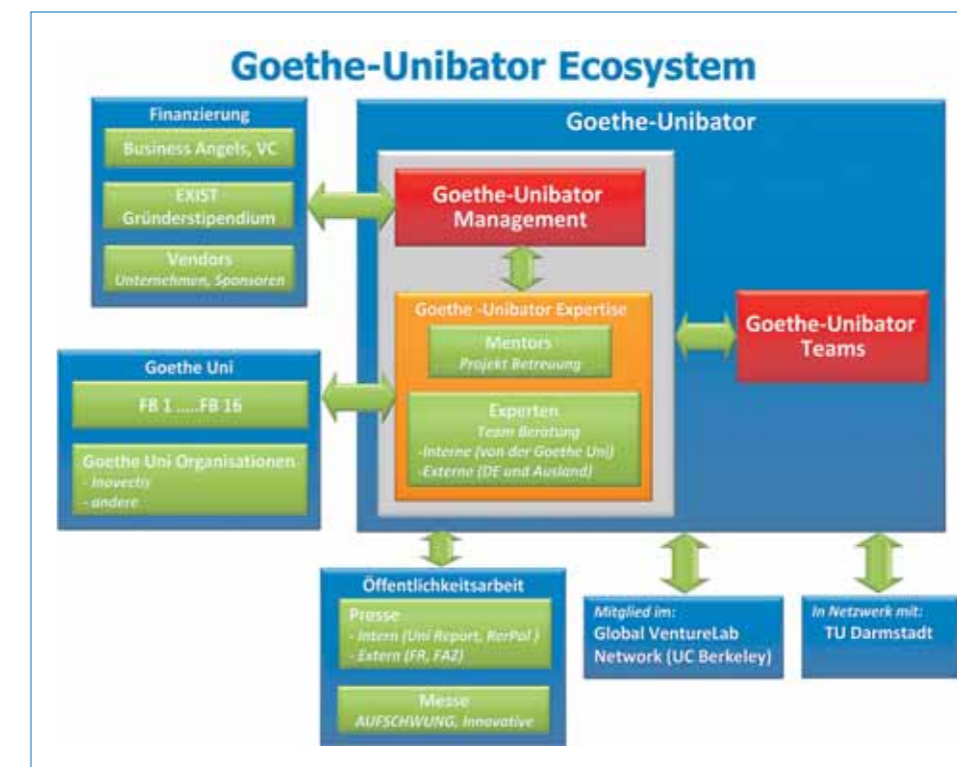
Können weder Mentoren noch interne Experten bei einem Anliegen ihrer Mentees nicht weiterhelfen, sind externe Experten gefragt. Oft geht es dann um die Finanzierung. Als Ansprechpartner sind zum Beispiel Wagniskapital-Geber oder Rechtsanwälte im Netzwerk. Auch einige VIPs sind unter den Experten zu finden, zum Beispiel Vinton G. Cerf, Google-Vizepräsident und bekannt als ‚Vater des Internets‘. Sie sind nicht zuletzt werbewirksame Aushängeschilder des Unibators und können so zum Türöffner für die Unternehmensgründer werden. Ein plausib-

ler Businessplan allein reiche übrigens nicht, um ein guter Unternehmer zu werden, ist Zicari überzeugt, auch die Persönlichkeitsbildung sei ein wichtiger Faktor. Er legt großen Wert darauf, dass den jungen Gründern menschliche Werte vermittelt werden, sie anderen mit Respekt begegnen. Das beginne beim Miteinander im Team, in dem Studierende aus verschiedenen Fächerkulturen aufeinander träfen, umfasse aber auch die Außenkontakte: ohne Höflichkeit keine Förderung durch einen Investor. Miteinander statt gegeneinander ist auch die Devise, wenn die Teammitglieder auf ein EXIST-Existenzgründerstipendium hoffen. Dieses ermöglicht es ihnen, sich ein Jahr lang ganz auf die Ausarbeitung des Businessplans zu konzentrieren und nicht nebenbei arbeiten zu müssen. Die Goethe-Universität stellt diese Anträge für ihre Teams und ist dazu eine Kooperation mit der TU Darmstadt einge-

gangen, denn EXIST kann nur im Netzwerk beantragt werden. Ein Nebeneffekt: Auf diese Weise können aus Darmstadt noch Teammitglieder mit Ingenieurs-Know-how gewinnen werden. Interesse an einer Unibator-Zusammenarbeit äußern immer wieder auch andere Hochschulen. „Inwieweit solche Schritte gewünscht sind, hängt jeweils von der Entscheidung der Universitätsleitung ab“, sagt Ozimec und ergänzt: „Dabei arbeiten wir eng mit Frau Dr. Lanzendorf aus der Präsidialabteilung zusammen, sie ist sozusagen unsere Schnittstelle zum Präsidium und für uns so etwas wie das sechste Teammitglied.“

Wer sich mit dem Unibator-Team unterhält, spürt die Begeisterung der Mitglieder für ihr Projekt. Mittlerweile seien sie allerdings an die Grenzen des Machbaren gestoßen, sagt Zicari. Wenn die Serviceleistungen des Unibators weiter ausgedehnt werden sollten, bräuchten sie mehr Unterstützung. „Wir betreiben den Unibator ja freiwillig nebenbei, und inzwischen sind die Kapazitäten des gesamten Teams voll ausgelastet.“ Ideen haben sie allerdings noch viele: Schon jetzt gibt es in den Unternehmensgründungsseminaren am Fachbereich Wirtschaftswissenschaften nie genug Plätze für alle Interessenten. Ziel müsse deshalb sein, die Seminare künftig auch in anderen Fachbereichen anzubieten und lediglich über den Unibator zu steuern. Ein weiteres Vorhaben: Der Aufbau einer Plattform, auf der die jungen Unternehmensgründer nach weiteren Teammitgliedern mit bestimmten Kompetenzen suchen können. Außerdem gilt es, weitere Professorinnen und Professoren als Mentoren aus verschiedenen Disziplinen zu finden.

Sicher, jede Auszeichnung für eins ihrer Teams und jeder wirtschaftliche Erfolg erfüllt die Unibator-Organisatoren mit Stolz. Letztlich sei das aber nicht unbedingt das entscheidende Kriterium. „Bei uns können die Studierenden und Absolventen noch in einem geschützten Raum agieren, es ist nicht schlimm, wenn sie Fehler machen oder ihre Unternehmensgründung am Ende doch nicht so verläuft wie erhofft“, sagt Natter. „Die Erfahrungen, die sie hier sammeln können, sind in jedem Fall wertvoll für ihre spätere berufliche Laufbahn.“ if



So funktioniert der Goethe-Unibator: Die Unternehmensgründer profitieren von einem Netzwerk, das die verschiedenen Fachbereiche umfasst und in das auch zahlreiche externe Partner eingebunden sind.

GOETHE  
UNIVERSITÄT  
FRANKFURT AM MAIN

# aufgeblüht

## SOMMERFEST DER GOETHE-UNIVERSITÄT

**18. JUNI 2010**  
**AUF DEM CAMPUS RIEDBERG**

ab 16.30 Uhr bis in  
den frühen Morgen

NIGHT  
OF  
SCIENCE  
2010

auf dem gesamten  
Campus Riedberg

>> [www.campusfest.uni-frankfurt.de](http://www.campusfest.uni-frankfurt.de)

CAMPUS SERVICE  
Die Servicegesellschaft der  
Goethe-Universität Frankfurt

Studentenwerk  
Frankfurt am  
MAIN S WERK



KHG  
... mehr als Du glaubst.



FOTOS: LEUCHNER

„Wir wollen hier eine große, umfassende und gut besuchte Kunstbibliothek schaffen, die den Bedürfnissen der Nutzerinnen und Nutzer entspricht“, plant Bibliotheksleiterin Susanne Olms.

Der ‚Neubeginn‘ steht bei der Kunstbibliothek der Goethe-Universität im wahrsten Sinne des Wortes vor der Tür. Die Skulptur mit diesem Titel, gestaltet von der Künstlerin Ursula Liebrucks, geht engagiert einen großen Schritt nach vorne und symbolisiert damit sehr treffend die Aufbruchstimmung der Fachbibliothek. Vor einem halben Jahr hat die Kunstbibliothek auf dem Campus Bockenheim im ehemaligen Juridicum ein neues Zuhause gefunden.

„Für mich beginnt jetzt erst allmählich der Alltag in unseren neuen Räumen“, berichtet die Leiterin der Kunstbibliothek, Susanne Olms. Seit ihrer Amtsübernahme Anfang 2009 widmete sie einen Großteil ihrer Zeit und Energie der Gestaltung der neuen Bibliothek und der Organisation des Umzugs der 70.000 Bände. Auch heute gilt im Gebäude ihr erster Blick dem Stand der Renovierung, die nach einem Wasserschaden Ende 2009 noch nicht abgeschlossen ist. Großzügig erstrecken sich auf zwei Ebenen Hunderte Regalmeter Fachliteratur, Leseplätze, Arbeits- und Büroräume. „Wir wollen auf diesen 2.000 Quadratmetern eine große Kunstbibliothek schaffen, die ein breites Spektrum an Literatur bietet“, beschreibt Olms die Idee des Neubeginns der Kunstbibliothek. Sie ist bereits die umfassendste im Rhein-Main-Gebiet – nun sollen die bisherigen Schwerpunkte der italienischen Renaissance und der französischen Kunst systematisch ausgebaut sowie Literatur zur zeitgenössischen Kunst und zum Medium Film gezielt ergänzt werden. Darüber hinaus werden künftig im Zuge einer Kooperation der Goethe-Universität mit dem Städel Museum 13.000 Bände des Städel-Bestandes in der Kunstbibliothek den Nutzern zugänglich gemacht.

An diesem Morgen trifft eine weitere Lieferung von 44 Bücherkisten ein. Ein Journalist hat – ganz in der Tradition der Stiftungsuniversität – seine private Fachbibliothek zum Thema Film der Goethe-Universität gespendet. Neben der Freude über die 1.400 Neuzugänge an Büchern bedeuten sie viel Arbeit für Olms und ihr Team von drei Mitarbeiterinnen. Heute Morgen überlegen sie bei ihrer täglichen Besprechung, welche Vorarbeiten die studentischen Hilfskräfte für die Inventarisierung und Katalogisierung dieses Geschenk-Konvolutes leisten können. „Ohne die tatkräftige Unterstützung unserer Hilfskräfte könnten wir vieles nicht so schnell erledigen“, lobt Olms deren Engagement im Bibliotheksbetrieb. Auch heute packen alle mit an, um die Bücher zwischenzulagern.

## Unterwegs mit ...

... Susanne Olms, Leiterin der Kunstbibliothek der Goethe-Universität

Einige grundsätzliche Fragen zur Annahme einer weiteren Privatspende diskutiert Olms am Nachmittag in einer Arbeitsitzung mit dem Geschäftsführenden Direktor des Kunstgeschichtlichen Instituts, Prof. Christian Freigang. Passt die Sammlung zu den bisherigen Beständen und dient sie der Schwerpunktsetzung der Bibliothek? Was geschieht mit Bänden, die auch schon in der Universitätsbibliothek vorhanden sind? Sind die personellen Ressourcen ausreichend, um die Bücher für die Nutzer verfügbar zu machen?

Wie viel Aufmerksamkeit und Zeit allein das Tagesgeschäft im Bibliotheksalltag fordert, zeigen die zahlreichen persönlichen Anfragen und die Anrufe, die Olms während ihres Gesprächs erreichen. Für Seminare der Studierenden müssen Bücher angekauft, Bestände wichtiger Zeitschriften ergänzt und ein neuer Handapparat eingerichtet werden.

Die studentischen Hilfskräfte Lisa Haag (links) und Sandra Becker bergen die Schätze einer neuen Bücherlieferung. Olms geht dabei das Herz der Kunsthistorikerin auf – genauso wie bei wertvollen Bibliotheksbeständen wie dem Faksimile des Perikopenbuchs Heinrichs II.



Auch die Entscheidung, ob ein wertvolles Einzelstück restauriert werden soll, steht heute noch an. „Der gute Kontakt zu den Kolleginnen und Kollegen in der Universitätsbibliothek hilft mir bei meiner Arbeit sehr“, berichtet Olms. 1986 schloss sie das Studium des Bibliothekswesens ab und arbeitete seitdem in der Universitätsbibliothek der Goethe-Universität. Nach der Geburt ihrer Kinder studierte sie Germanistik und Kunstgeschichte in Gießen und kehrte nach ihrem Masterexamen als Mitarbeiterin an die Universitätsbibliothek

Frankfurt zurück. Dort arbeitete sie im Lesesaal Musik, Theater, Kunst, bevor sie ihre neue Stelle als Leiterin der Kunstbibliothek antrat. „Kunst ist für mich die schönste Nebensache der Welt“, sagt Olms, die die Vielfalt der Bibliotheksbestände und ihres Alltags sehr schätzt. „Jeder Tag hier verläuft anders und verlangt sehr unterschiedliche Entscheidungen“, berichtet sie zwischen zwei Telefonaten.

Während die Personalkosten von der Universitätsbibliothek getragen werden, bringt das Kunstgeschichtliche Institut die Erwerbungs Mittel auf. Viele Anschaffungswünsche könnten aber ohne die großzügige Unterstützung des Vereins der Freunde und Förderer des Kunstgeschichtlichen Instituts, der Benvenuto Cellini-Gesellschaft e. V., nicht realisiert werden.

Auch die Bildstelle des Kunstgeschichtlichen Instituts ist in den Räumen der Bibliothek angesiedelt. Dozenten und Studierende können hier Bildmaterial für ihre Arbeit anfertigen lassen. Unter der Leitung der Kunsthistorikerin Doris Reichert wird zur Zeit das institutseigene Bilddatenbanksystem ‚ConedaKOR‘ aufgebaut, das zu den einzelnen Kunstwerken Metadaten wie den



Doris Reichert (links), Leiterin der Bildstelle, und Diplombibliothekarin Hannelore Hilliger erfassen bei der Medienbearbeitung neue Bücher und Bilder in Onlinekatalogen und Datenbanken.

Namen der Künstlerin oder des Künstlers, die Maße des Originalbildes oder die Quelle der Bildvorlage zur Verfügung stellt. Die netzartige Struktur des Systems ermöglicht ein intelligentes Navigieren zwischen den verschiedenen Informationen. Auch für das DFG-Projekt ‚Sandrart.net‘ leistet die Bildstelle ihren Beitrag. In diesem Vorhaben wird online einer der wichtigsten kunstgeschichtlichen Quellentexte der frühen Neuzeit des Künstlers und Kunstliteraten Joachim von Sandrart erschlossen.

In ihren neuen Räumen will sich die Kunstbibliothek verstärkt für studentische und interessierte Besucher öffnen, deren Zahl bereits deutlich angestiegen ist. In der kurzen Zeit am Campus Bockenheim fanden hier eine Bürgervorlesung der Goethe-Universität und das Pressegespräch eines kunsthistorischen Kongresses statt. Für das Sommersemester 2010 sind schon eine Ausstellung und eine Theateraufführung geplant. „Jeder soll hier einen Platz und die Ressourcen und Anregungen finden, die seinen Arbeitsbedürfnissen und Interessen entsprechen, damit wir eine lebendige Anlaufstelle für alle Kunstbegeisterten werden“, wünscht sich Olms für die Zukunft. *Stephanie C. Mayer*

# Rund ums Hören

Jahrestagung der Deutschen Gesellschaft für Audiologie fand am Campus Westend statt



Fotos: Kuch

Die Deutsche Gesellschaft für Audiologie richtete im März in Zusammenarbeit mit der Goethe-Universität ihre 13. Jahrestagung im Hörsaalzentrum auf dem Campus Westend aus. Drei Tag lang drehte sich alles rund um das Hören bzw. nicht-Hören. Neben zahlreichen Vorträgen, Posterausstellung und Tutorials gab es eine Industrieausstellung mit innovativen Produkten im Erdgeschoss. Für einen reibungslosen Ablauf und die logistische Betreuung sorgte CAMPUSERVICE-Projektleiterin Birigt Wol-

lenweber. Unter dem Titel ‚Von der Hörforschung zur Anwendung‘ kamen rund 350 Interessierte und Wissenschaftler zu der Tagung. Hörforschung hat in Frankfurt Tradition: Bereits 1987 begann die Arbeitsgruppe des Hörphysiologen Rainer Klinke mit dem Frankfurter Cochlea-Implantat-Programm. Bis heute werden Forschungsprojekte im Bereich Audiologie am Universitätsklinikum durchgeführt. Unter anderem von Prof. Uwe Baumann, der im Zentrum für HNO-Heilkunde forscht und wissenschaftlicher Ta-

gungsleiter war. Für den interdisziplinären Austausch und für neue Kooperationen ist die Ausrichtung von wissenschaftlichen Veranstaltungen an der Goethe-Universität ein Mehrwert für Dozenten, Professoren sowie Studierende. Und bei vielen Veranstaltungen können auch Bürgerinnen und Bürger, die nicht vom Fach sind, die Goethe-Universität kennen lernen und Einblicke in Forschungsthematiken erhalten.

„Dass sich die Organisatoren von wissenschaftlichen Tagungen für die Universität als Veranstaltungsort entscheiden, freut uns natürlich sehr“, sagt Jochen May, Geschäftsführer CAMPUSERVICE. Die Tochtergesellschaft der Goethe-Universität nimmt die Vermietung von Campusräumlichkeiten vor allem während der vorlesungsfreien Zeit in die Hand, sodass der Universität ein Teil ihrer laufenden Kosten erstattet wird,



ohne dass der Vorlesungsbetrieb darunter leidet. Das Hörsaalzentrum auf dem Campus Westend, ausgestattet mit modernster Präsentationstechnik, rund 1.200 Plätzen sowie einem offenen hellem Foyer, für das sich auch die Deutsche Gesellschaft für Audiologie entschieden hatte, bietet sich dabei besonders für große Tagungen und Kongresse an.

Jessica Kuch

## Sagen Sie uns Ihre Meinung!

Wir möchten wissen, was Sie im Arbeitsalltag wirklich bewegt und wie Sie sich Ihre Goethe-Universität der Zukunft wünschen. Schreiben Sie uns einen Leserbrief, wenn Sie Stellung nehmen möchten zu unseren Artikeln oder sagen Sie uns Bescheid, wenn Sie auf ein Thema gestoßen sind, das wir aufgreifen könnten. Wir wollen in den Dialog mit Ihnen treten und neue Diskussionen anstoßen.

Schreiben Sie an  
goethespektrum@uni-frankfurt.de  
oder rufen Sie an (Tel.: 798-22370).

Ihre Redaktion

## RÄTSEL

### Zeitreise ins alte Ägypten

Das Liebieghaus, Frankfurts Skulpturenmuseum, widmet vom 25. Juni bis 28. November Pharaon Sahure eine große Ausstellung, der von zirka 2459 bis 2446 v. Chr. herrschte. Die großen Ägyptensammlungen aus aller Welt werden Leihgaben für die Ausstellung nach Frankfurt schicken; ergänzt werden diese durch originalgroße Repliken. Besonderes Augenmerk der Ausstellung ist der Pyramidenkomplex Sahures. Die unweit von Gize gelegene Anlage ist ein Meisterwerk der Architektur

und der Reliefkunst und in ungewöhnlich vollständiger Form erhalten. Die Wände von Taltempel, Aufweg und Totentempel waren mit 10.000 m<sup>2</sup> königlicher Reliefkunst verziert. Auch wenn sich hiervon nur ein Teil erhalten hat, berichten die Reliefs vom Entstehen der Anlage, den glanzvollen Taten des Herrschers, der Zuneigung der großen Götter zum Pharaon, aber auch vom grenzenlos aufwendigen Kult für den toten König.

Wir möchten von Ihnen wissen: In welcher Dynastie regierte Pharaon Sahure?

**1. Preis: Zwei Eintrittskarten für die Ausstellung ‚Sahure – Tod und Leben eines großen Pharaon‘ sowie ein Ausstellungskatalog**

**2.-5. Preis: Je zwei Eintrittskarten für die Sahure-Ausstellung im Liebieghaus.**

Die Gewinne sind uns freundlicherweise vom Liebieghaus zur Verfügung gestellt worden ([www.liebieghaus.de](http://www.liebieghaus.de)).

**Auflösung des Rätsels im GoetheSpektrum 1/2010:**

Der Name des Künstlers, der die Skulptur ‚Prometheus‘ geschaffen hat, ist Ossip Zadkine. Die Gutscheine der wissenschaftlichen Buchhandlung Theo Hector gehen an: Dr. Markus Dauss, Kunstgeschichtliches Institut; Ina Freygang-Thielmann, Bibliothek Recht und Wirtschaft; Desiree Herden, Fachbereich 16.



Foto: Heilmann

Foto: The Metropolitan Museum of Art



**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/Interne Kommunikation Senckenberg-

anlage 31, 60325 Frankfurt am Main  
Tel.: (069) 798-22370, Fax: (069) 798-28530,  
E-Mail: [goethespektrum@uni-frankfurt.de](mailto:goethespektrum@uni-frankfurt.de)

**Bildredaktion:** Elke Födlisch

**Redaktionelle Mitarbeit:** Wolfgang Folter, Melanie Gärtner, Monika Herr, Stephan Hübner (hü), Karina Klier, Christiane Konrad, Jessica Kuch, Isabell Ludewig (il), Stephanie C. Mayer, Prof. Hermann Parzinger, Mareike Schmitt, Dr. Carola Zimmermann

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

**Druck:** Frankfurter Societäts-Druckerei, Druckzentrum Mörfelden, Kurhessenstraße 4-6, 64546 Mörfelden-Walldorf

**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 August-Ausgabe des GoetheSpektrums: 9. Juli 2010**



Mix  
Produktgruppe aus kontrolliert  
hergestellten Holzarten mit anderen  
kontrollierten Holzarten  
[www.fsc.org](http://www.fsc.org) Tel.: +49 3600 01010  
© 1996 Forest Stewardship Council



Ident-Nr. 104840