

GoetheSpektrum

Das Mitarbeitermagazin der Goethe-Universität Frankfurt

2/12



Spezialauftrag:
Klasse trotz Masse

3



Stiftungsuniversität
im Wandel der Zeit

9



Wir wünschen allen
Leserinnen und Lesern
eine frohe
Weihnachtszeit!

Fit für die Zukunft

Gesucht: tragfähige Lösungen für große Herausforderungen



GINSTER (kurz für „Goethe-Universität – Integrierter Strategieprozess“) soll, wie die alte Heilpflanze, Zukunftsperspektiven eröffnen und neue Handlungsspielräume schaffen.

Es ist an der Zeit, nach wirksamen Lösungen zu suchen – denn die Goethe-Universität steht heute und in den kommenden Jahren vor großen strukturellen Herausforderungen. Besonderer Aufmerksamkeit bedürfen dabei drei Entwicklungen: die real sinkenden Landesmittel, die steigenden Studierendenzahlen und der wachsende Wettbewerb mit anderen Universitäten.

Aktuell beläuft sich das strukturelle Defizit der Goethe-Universität, das um alle aktuellen Finanzierungseffekte bereinigte Haushaltsdefizit, auf circa 15 Millionen Euro. Durch steigende Kosten in vielen Bereichen wird diese Finanzierungslücke zukünftig immer größer – wenn keine geeigneten Gegenmaßnahmen ergriffen und zugleich neue Einnahmequellen erschlossen werden. Die Haushaltslage zu verbessern, ist ein wichtiges Ziel der Goethe-Universität, um künftig wieder an Gestaltungsspielraum zu gewinnen.

Dazu gehört – auch angesichts beständig wachsender Studierendenzahlen –, die Qualität der Lehre zu sichern und eine angemessene Betreuungssituation zu schaffen. Derzeit zählt im Durchschnitt jede Professur 75 Studierende, die es zu betreuen gilt.

Aktuelle Prognosen sagen voraus, dass die Zahl der Studienanfänger auf hohem Niveau stagnieren wird. Entsprechend wird sich der Wettbewerb mit anderen Universitäten um leistungsstarke Studierende, hoch qualifiziertes Personal

und finanzielle Ressourcen weiter verschärfen – auch und nicht zuletzt infolge der Exzellenzinitiative. Die Goethe-Universität wird hier nur mitziehen können, wenn sie sich strategisch klar positioniert und ihr Profil in Forschung und Lehre weiter schärft.

Als Stiftungsuniversität ist es der Goethe-Universität möglich, eigenständig Antworten zu entwickeln, um die Finanzlage zu sichern und die gute Wettbewerbsposition nachhaltig zu stärken. Das Präsidium hat dazu GINSTER gestartet, einen langfristig angelegten Prozess zur Entwicklung einer geeigneten Strategie. Das Akronym steht für „Goethe-Universität – Integrierter Strategieprozess“. Das Ziel ist ein umfassendes Konzept, das notwendige Veränderungen, Umstrukturierungen und deren Finanzierungsmöglichkeiten aufzeigt. Basieren wird es auf dem Hochschulentwicklungsplan 2011. Auch Verwaltungsprozesse sollen modernisiert werden.

Im Intranet der Goethe-Universität wurde ein Forum zum Thema GINSTER eingerichtet, das direkt über die Startseite zugänglich ist. Dort finden Sie Informationen zu den wichtigsten Initiativen und Entwicklungen und können direktes Feedback zu GINSTER abgeben.

Im Präsidium zuständig für GINSTER ist Vizepräsident Prof. Rainer Klump, der Fragen zum Restrukturierungsprozess im Interview auf Seite 2 beantwortet.

Aus meiner Sicht ...



Liebe Mitarbeiterinnen,
liebe Mitarbeiter,

seit zwei Monaten bin ich Vizepräsidentin der Goethe-Universität. Dank Ihnen war es ein guter Start. An dieser Stelle möchte ich mich deshalb für all die guten und informativen Gespräche bedanken, in denen Sie mir Ihre Sicht der Dinge erläutert, Hintergründe beschrieben und so manchen Prozess mit all seinen Details aus anderer Perspektive skizziert haben. Diese Offenheit und Kooperationsbereitschaft weiß ich sehr zu schätzen – und sie ist an einer großen und komplexen Universität wie der unseren die beste Grundlage für die gemeinsame Gestaltung unserer Zukunft. Der Umzug in das neue PEG-Gebäude auf dem Campus Westend, für den ich mit zuständig bin, ist eine der Aufgaben, die wir nur gemeinsam lösen können. Aber auch bei den anderen drei Bereichen, die ich in den nächsten Monaten vorrangig bearbeiten werde, freue ich mich auf anregende Diskussionen und spannende Auseinandersetzungen: die Betreuung der Fachbereiche 3 bis 5, die strategische Planung für Studium und Lehre sowie die Entwicklung eines Angebots von weiterbildenden Masterstudiengängen. All diese Themen werden wir nicht ohne Konflikte bearbeiten können. Und das ist gut so. Konflikte gelten in der Friedensforschung, dem Bereich, in dem ich lehre und forsche, als normal. Sie sind schlicht und einfach Ausdruck unterschiedlicher Standpunkte, die friedlich und konstruktiv miteinander ausgetragen werden müssen. Nicht die Differenzen in den Positionen stehen deshalb im Mittelpunkt, sondern die Art und Weise, wie sie bearbeitet werden. Mir persönlich sind hierbei größtmögliche Transparenz und offene Kommunikation wichtig. In diesem Sinne stehe ich gerne immer allen Beteiligten für Gespräche zur Verfügung, um zu hören, was Sie beschäftigt, wo etwas im Argen liegt und was wir gemeinsam tun können, um den nächsten Schritt in die Zukunft zu gehen. Ich freue mich auf eine intensive Zusammenarbeit – und wünsche Ihnen eine schöne Adventszeit und einen guten Rutsch ins neue Jahr.

Ihre

Prof. Tanja Brühl, Vizepräsidentin

„Wir brauchen professionelle Strukturen und neue Leitbilder“

Vizepräsident Prof. Rainer Klump über den Strategieprozess GINSTER

GoetheSpektrum: Herr Prof. Klump, warum braucht die Goethe-Universität eine neue Zukunftsstrategie?

Prof. Rainer Klump: Es ist dringend notwendig, dass wir eine umfassende Strategie entwickeln, um auf die vielen Herausforderungen zu reagieren, vor denen unsere Universität steht. Unser Ziel ist es, ihre nachhaltige Finanzierung zu sichern. Ein Blick in die Zahlen zeigt das konkrete Ausmaß: Bereits 2012 beträgt das strukturelle Defizit mehr als 15 Millionen Euro, bis 2017 droht es auf über 20 Millionen Euro zu steigen. Hier müssen wir gegensteuern, um handlungsfähig zu bleiben und unsere Ziele aus dem Hochschulentwicklungsplan 2011 umsetzen zu können.

Das klingt, als sei ein groß angelegtes Sparprogramm nötig. Ist „Strategieprozess“ eine angenehmere Umschreibung dafür?

Mit GINSTER wollen wir nicht einfach an bestimmten Stellen Ausgaben einsparen, auch wenn das natürlich zusätzlich nötig ist, zum Beispiel durch ein konsequentes Energiemanagement. Es geht vielmehr darum, organisatorische Abläufe zu verbessern, sie effizienter zu gestalten, Strukturen zu professionalisieren und damit die Mittel, die uns zur Verfügung stehen, sinnvoller zu verwenden. Wenn wir unsere Verwaltungsprozesse modernisieren, wird dies sicherlich auch die Arbeitszufriedenheit aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhöhen. Und wir wollen zusätzliche Einnahmequellen erschließen. Die Autonomie als Stiftungsuniversität fordert von uns auch, unsere Möglichkeiten eigenverantwortlich auszuschöpfen.

Welche Aussicht auf neue Finanzierungsmöglichkeiten hat die Goethe-Universität?

Als Stiftungsuniversität stehen uns viele Möglichkeiten offen, eine bessere Infrastruktur für externe Finanzierungen zu schaffen. Dazu zählt auch die nachhaltige Sicherung unserer Zentren, möglichst zusammen mit starken wissenschaftlichen Partnern. Gleichzeitig verhandeln wir natürlich weiter mit dem Land über unser Grundbudget; hier

Foto: Gravenstein



„Wenn wir unsere Umstrukturierungen richtig und umsichtig betreiben, haben wir gute Chancen, die Goethe-Universität nachhaltig zu verbessern und zu stärken.“

Prof. Rainer Klump

müssen wir gemeinsam mit den anderen hessischen Universitäten noch aktiver werden.

Was würde passieren, wenn nichts unternommen wird?

Ein weiter steigendes finanzielles Defizit würde zum Beispiel zu extrem langen Stellensperren führen wie bei anderen öffentlichen Einrichtungen, weil wir Neubesetzungen schlicht nicht mehr finanzieren könnten. Betreffen würde dies vor allem die wissenschaftlichen Mitarbeiter auf Qualifikationsstellen in den Fachbereichen. Damit würden wir natürlich den Ast abschneiden, auf dem wir als Forschungsuniversität sitzen. Darüber hinaus brauchen wir ja zusätzliche Ressourcen, um die Qualität unserer Lehre und Forschung zu steigern. Mittelfristig werden die derzeit zur Verfügung stehenden Mittel aus dem Qualitätspakt Lehre und dem Hochschulpakt entfallen. An einer Restrukturierung führt also kein Weg vorbei.

Welche Themen gehören noch zum Strategieprozess?

Insgesamt haben wir zehn Ziele und Projekte definiert. Die Einzelergebnisse der jeweiligen Analysen werden in die Entscheidungen einfließen, welche Strukturen an der Universität

künftig verbessert werden sollen. Dazu zählen zum Beispiel die bereits laufende Arbeit am neuen modernen Campusmanagementsystem GInKo und die geplante Einführung einer Systemakkreditierung, um selbstständig die Qualitätssicherung von Studium und Lehre zu organisieren. Mit der Etablierung einer dezentralen Personalkostenbudgetierung könnten wir die Eigenverantwortung und finanzielle Flexibilität der Fachbereiche vergrößern. Wichtig ist uns auch die Ausarbeitung von Leitbildern für die Lehre und die Graduiertenausbildung.

Es fließt also alles, was die Universität umtreibt, in die Erarbeitung unserer Zukunftsstrategie ein – entsprechend komplex ist unser Vorhaben.

Welches waren die ersten Schritte?

Die Grundlage unserer Arbeit bilden ein Präsidiumsbeschluss zu GINSTER und die Ausarbeitung der Projektorganisation. Anschließend haben wir, um den Status quo der Goethe-Universität zu erfassen, in den Fachbereichen, der zentralen Verwaltung und den Zentren eine Budget- und Strukturanalyse durchgeführt und abgeschlossen. Sie wurde sehr positiv aufgenommen. Wir haben daraus eine umfassende Organisationslandkarte der

Universität erstellt, können nun sinnvolle und transparente Vergleiche innerhalb der Universität und mit anderen Universitäten anstellen und auf dieser Basis Veränderungsprozesse anstoßen.

Wie wird der Prozess koordiniert?

Da GINSTER so komplex und wichtig ist für die Zukunft der Universität, gibt es verschiedene Gremien. Die Informationen über den Stand der einzelnen Projekte wie GInKo oder die Budget- und Strukturanalyse werden von einem Projektbüro koordiniert. Weiterhin gibt es einen Strategischen Koordinationsausschuss. Hier sind neben dem Kanzler und den Vizepräsidenten sechs Dekane und der Personalrat vertreten. Das Präsidium schließlich ist für die Gesamtstrategie verantwortlich und trifft alle zentralen Entscheidungen. Wichtig ist uns, dass das eigentliche GINSTER-Team sich nur aus eigenen Mitarbeitern der Goethe-Universität zusammensetzt und wir keine externen Berater beauftragen. Wir sind überzeugt, dass durch die Nutzung unserer eigenen Expertise die Akzeptanz für den Reformprozess erhöht werden kann. Den wichtigen Blick von außen leistet der Wirtschafts- und Finanzausschuss unseres Hochschulrats.

Die Namensgebung „GINSTER“ klingt nicht sehr vertrauenerweckend – schließlich ist es eine giftige Pflanze ...

Das stimmt, aber es ist auch eine alte Heilpflanze. Wie immer kommt es auf die Dosierung und den richtigen Umgang an. Wenn wir unsere Umstrukturierungen also richtig und umsichtig betreiben, haben wir gute Chancen, die Goethe-Universität nachhaltig zu verbessern und zu stärken. Daher möchte ich an alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter appellieren: Bringen Sie Ihre Ideen ein und unterstützen Sie uns dabei, die Goethe-Universität fit zu machen für eine erfolgreiche Zukunft!

Die Fragen stellte Stephanie C. Mayer

Weitere Informationen zu GINSTER finden Sie im Intranet über die Startseite.

Zug um Zug – Drei große Fachbereiche siedeln zum Campus Westend über

Im Februar 2013 ist es soweit: Die Fächer Psychologie, Erziehungswissenschaften, Gesellschaftswissenschaften sowie die Humangeographie ziehen von Bockenheim auf den Campus Westend. Die Vorbereitungen laufen seit Monaten auf Hochtouren; schließlich betrifft dieser logistisch höchst komplexe Umzug insgesamt mehrere hundert Universitätsbedienstete und knapp 10.000 Studierende. Um die Raumkapazitäten gab es in den vergangenen Wochen viele Diskussionen – vor allem sei das neue Gebäude zu klein, kritisieren die Studierenden und Fachbereiche. Bestens vertraut mit den Quadratmeterzahlen, Belegungsplänen und Umzugsabläufen ist Dr. Albrecht Fester, als Bevollmächtigter für die Standortneuordnung und -entwicklung seit April 2012 Nachfolger von Peter Rost. „So überraschend es vielleicht klingt – trotz der nur fünf Geschosse des neuen Gebäudes ist die dort zur Verfügung stehende Fläche durchaus vergleichbar mit den Flächen, die nun in Bockenheim freigezogen werden“, erläutert Fester.

Die vor mehreren Jahren erstellte Bedarfsmeldung erfolgte in enger Abstimmung mit den Fachbereichen. Die aktuell angespannte Raumsituation resultiere aus Entwicklungen, die in diesem Ausmaß aber nicht vorhersehbar gewesen seien, so Fester: „Änderungen der Lehrpläne führten zu neuen Anforderungen an die Seminarraumkapazitäten, steigende Drittmiteleinwerbungen korrespondieren mit einem erhöhten Bedarf an Büroflächen, und hinzu kommt der über G8 entstehende Anstieg der Studieren-

denzahlen.“ Auf diese Entwicklungen wurde reagiert: Der Umzug des Studentenwerks ist in die 3. Ausbaustufe verschoben, um zusätzliche Büroräume zu gewinnen. Auch baut die Universität in eigener Bauherrenschaft ein Seminarraumgebäude mit 4.000 Quadratmetern Fläche, das zum Sommersemester 2015 in Betrieb gehen soll. Aktuell verhandelt sie mit dem Land um gut 5 Millionen Euro Landesfördermittel für 1.500 Quadratmeter Seminarraumflächen in einem temporären Pavillon. „Die Vorplanungen sind schon in vollem Gange, um bei einer Bewilligung möglichst zum Wintersemester 2013/2014 Entlastung zu schaffen“, berichtet Fester. Auch an einer Verbesserung der studentischen Infrastruktur werde gearbeitet, so der Baubeauftragte. Eine Erweiterung der Mensa, Cafés in den neuen Gebäuden und ein zügiger Fortschritt beim Bau des Studierendenhauses seien hier die Themen. Trotz allem werde aber für eine Übergangsphase weiterhin die Nutzung von Räumen im Hörsaalzentrum und der Neuen Mensa in Bockenheim unumgänglich sein. „Gemeinsam so ein großes Projekt wie diesen Umzug zu bewältigen ist eine große Herausforderung, die nur mit einem konstruktiven Dialog aller Beteiligten zum Ziel führt“, betont Fester.

scm

Weitere Informationen zu den Umzügen und Antworten auf wichtige Fragen finden Sie in einem „UniReport Spezial“, das in Kürze erscheint.

Zeit für eine Standortbestimmung

Im Gespräch mit dem Kanzler Holger Gottschalk

Herr Gottschalk, Sie sind im Sommer mit, wie Sie damals selbst gesagt haben, „viel Freude und Energie“ in das neue Amt des Kanzlers gestartet. Wie sieht es mit beidem aus?

Holger Gottschalk: Durch meine Zeit als ständiger Kanzlervertreter waren mir ja bereits viele Facetten des neuen Amtes bekannt. Ich wusste also, was mich erwartet ... Dazu sind für mich als Mitglied des Präsidiums nun politische und strategische Aufgaben hinzugekommen und eine neue Verantwortung für die Universität als Ganzes. Eine große Aufgabe, die mir aber weiterhin viel Freude bereitet. Und auch die Energie ist noch da und die, das muss ich ehrlich sagen, braucht es auch angesichts der Fülle an Themen und Herausforderungen, denen sich die Goethe-Universität gegenübersehen.

Die ersten 100 Tage liegen bereits hinter Ihnen – wie fällt Ihr „Lagebericht“ aus?

Wir haben eine schwierige Ausgangslage. Unser Anspruch ist es, auch international zu den Top-Universitäten zu gehören. Dabei sind wir einem wachsenden Druck durch Wettbewerb mit anderen Universitäten um Ressourcen, Personal und Studierende ausgesetzt. Gleichzeitig begrenzt ein stagnierendes Grundbudget unseren Handlungsspielraum, während wir weiterhin steigende Studierendenzahlen haben.

Besteht Grund zur Sorge?

Es besteht kein Anlass für Schwarzmalerei, aber wir müssen realistisch einschätzen, wo wir stehen, denn nur dann können wir ent-



Wir brauchen insgesamt ein modernes Hochschulmanagement. Dazu zählen Instrumente wie ein umfassendes, transparentes Reporting für alle Bereiche sowie ein Energiemanagement – aber auch Serviceorientierung.

Holger Gottschalk

sprechend agieren und beispielsweise – ein wichtiger Punkt – unsere Finanzen konsolidieren.

Wie kann ein ausgeglichener Haushalt in der momentanen Budgetsituation gelingen?

Das Präsidium hat sich vorgenommen, das Budget bis 2017/18 um circa 20 Millionen Euro zu entlasten. Daher müssen wir sparsam und strategisch klug mit den zur Verfügung stehenden Ressourcen umgehen. Das bedeutet Anstrengungen in allen Teilen der Universität. Zum einen sollen Einnahmen etwa durch Fundraising erhöht werden, zum anderen müssen Verwaltung und Fachbereiche Sparbeiträge leisten. Wir werden zudem weitere Rücklagen abschmelzen müssen. Aber es gibt auch gute Nachrichten: Das Land honoriert bis zu einer Höhe von 50 Millionen die von der Universität eingeworbenen Stiftungsmittel, indem es die gleiche Summe dazu gibt. Aus diesen sogenannten Matching Funds hat die Goethe-Universität nun in einer ersten Tranche 12 Millionen Euro erhalten. Die Zinserträge aus diesen Mitteln können wir zur Finanzierung heranziehen.

Sparen und Einwerben neuer Mittel allein werden aber sicher nicht ausreichen?

Das ist in der Tat nur eine Säule. Daneben geht es um strukturelle Veränderungen. So ist beispielsweise die momentane Form der Stellenbewirtschaftung nicht mehr zeitgemäß. Durch die Einführung von Personalbudgets soll daher die finanzielle Autonomie der Fachbereiche gestärkt und die Budget-

steuerung verbessert werden. Wir brauchen insgesamt ein modernes Hochschulmanagement. Dazu zählen Instrumente wie ein umfassendes, transparentes Reporting für alle Bereiche sowie ein Energiemanagement – aber auch Serviceorientierung. Notwendig ist eine schrittweise Analyse aller wesentlichen Verwaltungsprozesse über die Grenzen der zentralen Verwaltung hinweg mit Fokus auf die Schnittstellen zu den Fachbereichen. Es gilt zudem zu schauen, wie wir Prozesse durch Standardisierung und IT-Lösungen effizienter gestalten können.

Wie kann die Goethe-Universität im Wettbewerb um Personal und Studierende punkten?

Wir müssen attraktiv für alle Funktionsebenen in Forschung, Lehre und Administration sein – vom Auszubildenden bis zum Professor. Ein wichtiger Aspekt ist dabei die Personalentwicklung. Ich bin überzeugt, dass die Universität an sich ein interessanter Arbeitgeber ist. Aber das ist kein Selbstläufer – da wartet richtig Arbeit auf uns. Und auch für die Studierenden muss das Gesamtpaket stimmen: Forschung, Lehre und Studienumfeld. Besonderes Augenmerk gilt momentan dem Studierendenaufwuchs durch die doppelten Abiturjahrgänge. Hier ist die G8-Gruppe im Einsatz (siehe hierzu auch den Artikel unten; Anmerkung der Redaktion). Unser Ziel ist es, trotz schwieriger Rahmenbedingungen attraktiver für Studierende zu werden, auch über die Rhein-Main-Region hinaus.

Die Fragen stellte Karina Klier

Spezialauftrag: Klasse trotz Masse

Die „G8-Task-Force“ begleitet den Studienstart der doppelten Abiturjahrgänge

Die Zahl der Studierenden an der Goethe-Universität wächst stetig – in den letzten fünf Jahren von 31.000 auf inzwischen mehr als 43.000 Studierende. Den aktuellen Hintergrund bildet „G8“ – die Verkürzung der bisher neunjährigen Gymnasialzeit auf acht Jahre und die damit verbundenen Doppeljahrgänge bei den Abiturienten. In Hessen schließen diese parallelen Jahrgänge zwischen 2012 und 2014 ihr Abitur ab. Verstärkt wird die Entwicklung der steigenden Studierendenzahlen durch den Wegfall der Wehrpflicht.

In diesem Wintersemester war es nun soweit: Ein erster, wenn auch noch kleiner Teil der hessischen G8-Abiturienten hat ihr Studium begonnen. „Wir haben diesen Aufwuchs im ‚Probelauf‘ 2012 gut bewältigt. Es zahlt sich jetzt aus, dass sich die Goethe-Universität frühzeitig – seit Mitte 2011 – mit dem Thema beschäftigt hat. Damals wurde die sogenannte ‚G8-Task-Force‘ ins Leben gerufen“, erläutert Dr. Simone Horst, seit Anfang des Jahres Koordinatorin der G8-Projektgruppe. „Den größten Teil des Aufwuchses erwarten wir für die Jahre 2013 und 2014. Darauf bereiten wir uns nun vor.“

Die Mitglieder der G8-Projektgruppe aus Controlling, Studien-Service-Center, Stabsstelle Lehre und Qualitätssicherung und der Präsidialabteilung treffen sich wöchentlich und befassen sich mit der Steuerung des Stu-



dierendenaufwuchses, der Finanzierung und Mittelverteilung sowie der Definition und Umsetzung von Maßnahmen. „Ziel unserer Arbeit ist es, möglichst vielen Studierenden einen Studienplatz anzubieten, ohne dass die Qualität der Lehre sich verschlechtert“, so die G8-Koordinatorin. „Es gilt daher, Ressourcen bestmöglich einzusetzen.“

Dazu gehören auch Mittel aus dem Hochschulpakt (HSP-Mittel), mit denen die Universität vom Land einen gewissen finanziellen Ausgleich für die Aufnahme zusätzlicher Studierender erhält. Die Goethe-Universität stellt den Fachbereichen in Relation zu den dort ge-

schaffenen zusätzlichen Studienplätzen Gelder aus diesen Mitteln zur Verfügung. Im Gegenzug erarbeiten die Fachbereiche entsprechende Konzepte, wie sie das Geld verwenden wollen. Diese werden von der G8-Gruppe geprüft. „Für die Fachbereiche ergeben sich dann immer wieder Fragen, welche Maßnahmen finanziert werden können, und dann berate ich entsprechend“, erläutert Horst und betont die Bedeutung der Zusammenarbeit mit den Fachbereichen. Für diese steht sie als Ansprechpartnerin zur Verfügung und nimmt daher auch regelmäßig an der Studiendekane-Runde teil. Zudem sind die Fachbereiche im

sogenannten Sounding Board des G8-Projektes vertreten, dem beratenden Gremium, in dem auch Studierende eingebunden sind.

In diesem Sommer hat das Land Hessen die Möglichkeit zusätzlicher Mittel im Rahmen des Hochschulpakts 2020 ab 2013 in Aussicht gestellt, wenn sich die Universitäten zur Aufnahme weiterer Studierender bereit erklären. Das G8-Projekt erarbeitet daher einen Antrag mit einem Maßnahmenpaket zur Sicherung guter Studienbedingungen vor allem im Wintersemester 2013/14. Ein Hauptaugenmerk soll dabei im Jahr 2013 auf der Schaffung ausreichender Raumkapazitäten liegen. Hinzu kommt eine Erweiterung der Mensa auf dem Campus Westend. In den Fachbereichen soll zudem das Betreuungsverhältnis verbessert werden – beispielsweise durch Schaffung von befristeten Professuren, die Einrichtung von Tutorien oder die Einstellung von Lektoren; hier haben die Fachbereiche in Abstimmung mit der G8-Gruppe Konzepte zur Aufnahme zusätzlicher Studierender erstellt. Flankiert wird dies durch Maßnahmen in der Zentralverwaltung, die das Dienstleistungsangebot für Studierende verbessern sollen, zum Beispiel im Bereich des Studien-Service-Centers. Hier ist Verstärkung im Studierendensekretariat geplant. Außerdem soll eine Person als fester Ansprechpartner für die Fachbereiche bei Raumproblemen etabliert werden.

Karina Klier

Bestimmen Sie mit!

Im Januar wählt die Goethe-Universität ihre Gremien

Die großen grünen und orangefarbenen Plakate kündigen es seit einigen Wochen an: An der Goethe-Universität steht – wie alle zwei Jahre – die große Gremienwahl bevor.

Neu gewählt werden der Senat und alle Fachbereichsräte. Die Studierenden bestimmen darüber hinaus über die Zusammensetzung der Gremien der studentischen Selbstverwaltung. Dazu gehören das Studierendenparlament, die Fachschaftsräte und die Fachschaft der Lehramtsstudierenden, das L-Netz. Über alle hochschulpolitischen Gruppen und Kandidaten für den Senat sowie über alle Kandidaten für die Fachbereichsräte und das Studierendenparlament informiert im Dezember die Sonderausgabe „Wahlen Spezial“ der Universitätszeitung UniReport.

Möglich ist sowohl die Wahl an der Urne am 22. und 23. Januar in einem der Wahllokale auf den Campi als auch die Briefwahl (bis zum 14. Januar um 16 Uhr). Die Studierenden können alle Gremien zwischen dem 21. und 24. Januar wählen. Das endgültige Wahlergebnis wird dann, nach der Einspruchsfrist, am 14. Februar 2013 festgestellt.

Während es für jeden einzelnen Wahlberechtigten ein Leichtes ist, beim Urnengang oder per Briefwahl seine demokratischen Rechte an der Universität wahrzunehmen, bedarf die Organisation einer monatelangen Vorbereitung des Wahlamts und großer logistischer Anstrengungen. Denn für die große Gremienwahl sind insgesamt 49.339 Personen wahlberechtigt. Die größte Gruppe bilden dabei die über 43.000 Studierenden. Die zweitstärkste Wählergruppe sind mit 3.432 Mitgliedern die wissenschaftlichen Mitarbeiter der Universität, gefolgt von 2.181 tech-



nisch-administrativen Mitarbeitern und 588 Professorinnen und Professoren. „Die Zahl der Wahlberechtigten an der Goethe-Universität entspricht der einer mittelgroßen Stadt“, vergleicht die neue Wahlamtsleiterin Ayten Agdas die Dimensionen. Im Juli 2012 hat sie die Nachfolge von Alesya Ayzikova angetreten. Seit ihrem Dienstbeginn konzentriert sie sich auf die Vorbereitung der Wahlen.

Das Wahlamt übernimmt den gesamten organisatorischen Ablauf. Rund 90 Ablaufschritte hat Ayten Agdas dafür in ihrem Terminplan festgelegt. Dazu gehören die Erstellung und Offenlegung der Wählerverzeichnisse, die Prüfung der Kandidatenlisten sowie die Gestaltung und der Druck sämtlicher Wahlbekanntmachungen, Wahlunterlagen, Benachrichtigungskarten und

Stimmzettel. In der Woche zwischen dem Briefwahlschluss und der Urnenwahl müssen dann noch einmal alle Wählerverzeichnisse aktualisiert werden, um eine doppelte Stimmabgabe zu vermeiden.

Auch muss das Wahlamt dafür sorgen, dass im Vorfeld der Wahl ein Zentraler Wahlvorstand sowie die Fachbereichswahlvorstände der einzelnen Fachbereiche gewählt werden. Darin sind alle vier Statusgruppen mit je einem Mitglied und einem Stellvertreter aktiv.

„Es motiviert mich sehr, durch meine Arbeit zu gewährleisten, dass alle Mitglieder der Universität deren Ausgestaltung mitbestimmen können“, betont Agdas. „Die Fachbereichsräte zum Beispiel haben ja erhebliche Mitbestimmungsrechte, sei es bei der Gestal-

Im Einsatz für die Mitbestimmung an der Goethe-Universität: Wahlamtsleiterin Ayten Agdas und Myrjam Heimroth

tung der Studien- und Prüfungsordnungen oder der Einrichtung von Studiengängen. Diese Möglichkeit, ihre Stimme einzubringen oder sich bestenfalls aktiv zu engagieren, sollten alle nutzen – besonders, wenn sie sich Veränderungen wünschen.“

Das Team des Wahlamts ist klein für die komplexen Herausforderungen; neben Agdas arbeiten mit einer Teilzeitstelle Myrjam Heimroth und eine studentische Hilfskraft an der Wahlorganisation mit. „Große Unterstützung erhalten wir von Michael Gerhard, dem kommissarischen Leiter des Studien-Service-Centers“, ist Agdas froh. Die universitären Strukturen kannte sie bereits aus ihrem Jura-Studium an der Goethe-Universität. An ihrer neuen Aufgabe gefallen Agdas besonders der praktische Bezug und die Vielseitigkeit ihrer Aufgaben: „Zur Organisation und Prüfung der Wahlen gehört ja auch immer der persönliche Kontakt zu allen Fachbereichen und zu zahlreichen Studierenden. So erhalte ich Einblick in sehr viele unterschiedliche Perspektiven auf die Universität und in die Situation in den einzelnen Fachbereichen.“

Auch für die Zeit nach der Wahl hat Agdas bereits Ziele: „Nach dieser Wahl werde ich wissen, welche Prozesse wir noch optimieren können. Und dann möchte ich ein Konzept für Online-Wahlen ausarbeiten – diese können bisher erst an sehr wenigen Universitäten angeboten werden. Darin sehe ich meinen Beitrag, die Zukunft der Goethe-Universität mitzugestalten.“ scm

Nachgefragt bei den Studierenden

Die erste universitätsweite Studierendenbefragung läuft

Aktuell studieren an der Goethe-Universität rund 43.000 Studierende in mehr als 100 Studiengängen, und ihre Zahl wird in den nächsten Jahren weiter steigen. Studierendenstatistiken liefern Basisdaten, die eine Beschreibung dieser großen und vielfältigen Gruppe nach äußeren Merkmalen erlauben. Bislang fehlen jedoch fundierte Informationen über Motivation und Erwartungen, über individuelle Voraussetzungen und Lebensumstände und darüber, wie Studierende ihr Studium an der Goethe-Universität erfahren. Dieser differenzierte Einblick ist erforderlich, um Studienangebote und Studienbedingungen weiterzuentwickeln und den Studienerfolg systematisch zu verbessern. Im Wintersemester 2012/13 führt die Goethe-Universität daher erstmals eine universitätsweite Studierendenbefragung durch.

Seit Ende November werden alle Studierenden in einem Online-Fragebogen gebeten, Fragen zu persönlichen Bedingungen ihres Studiums und zur Situation von Studium und Lehre allgemein sowie zur Situation im Studienfach zu beantworten. Ziel sind Erkenntnisse zu Fragen wie: Sind die Studierenden die Ersten in ihrer Familie, die an die Universität

kommen? Wie finanzieren sie ihren Lebensunterhalt? Wie bewerten die Studierenden die Prüfungsorganisation an ihrem Fachbereich? Wie bewerten sie das Beratungsangebot am Fachbereich? Planen sie einen Auslandsaufenthalt?

Rund 25 Minuten benötigen die Studierenden zur Beantwortung des Fragebogens. „Das erscheint auf den ersten Blick sehr viel“, räumt Kirsten Iden ein, die das Projekt der Studierendenbefragung an der Stabsstelle Lehre und Qualitätssicherung (LuQ) betreut, „aber wir wollen den Studierenden die Möglichkeit geben, uns zu vielen wichtigen Themen ihre Meinung zu sagen.“ Die bisher gute Beteiligung zeigt, dass sich Studierende durchaus die Zeit zur Beantwortung der Fragen nehmen.

Der Fragebogen wurde von LuQ in Abstimmung mit der Arbeitsstelle für Evaluationsmethodik im Fachbereich Psychologie konzipiert. Dabei arbeitete die Stabsstelle eng mit einer eigens eingerichteten Arbeitsgruppe Studierendenbefragung zusammen, in der Studierende, Lehrende und wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus allen Fachkulturen vertreten waren. Gleichzeitig fanden Gespräche mit Verwaltungsabteilungen und zentralen Einrichtungen, vom



Kirsten Iden ist seit November 2011 in der Stabsstelle Lehre und Qualitätssicherung zuständig für die Studierendenbefragung. Zuvor betreute sie am Fachbereich Medizin der Goethe-Universität im Modellprojekt Teilstudium Studierende und begleitete sie mit wissenschaftlichen Studien.

Studien-Service-Center bis zum Hochschulrechenzentrum, von der Universitätsbibliothek bis zum Gleichstellungsbüro, statt. Die fachspezifischen Fragen wurden gemeinsam mit Fachbereichen und Fachschaften erarbeitet. Eng in das Verfahren einbezogen sind auch die Datenschutzbeauftragten der Universität.

Die Ergebnisse der Studierendenbefragung werden im Frühjahr 2013 in einem Gesamtbericht veröffentlicht. Die Arbeitsgruppe Studierendenbefragung wird wiederum mitwirken. Zur Einordnung und Interpretation der überwiegend quantitativen Daten stehen 2013 Gesprächsrunden sowohl auf gesamtuniversitärer als auch auf Fächerebene an, in denen auch mit Studierenden über konkrete Verbesserungen diskutiert werden soll.

„Die Studierendenbefragung“, so fasst Vizepräsident Prof. Manfred Schubert-Zsilavecz zusammen, „versteht sich in Ergänzung zu den Bologna-Werkstätten als weiteres Instrument des Dialogs zwischen Studierenden, Lehrenden und Hochschulleitung. Ihr Erfolg hängt wesentlich von einer breiten Beteiligung der Studierenden ab. Ich bitte daher alle Kolleginnen und Kollegen, bei den Studierenden um die Teilnahme zu werben.“ GS

Zeit der Ausgestaltung

Prof. Roser Valentí über ihre Amtszeit als Vizepräsidentin

Am 30. September endete die Amtszeit von Prof. Roser Valentí als Vizepräsidentin der Goethe-Universität. Nach drei Jahren schied die Physikerin, wie bereits 2009 vorgesehen, auf eigenen Wunsch aus dem Präsidium aus, um sich wieder verstärkt wissenschaftlichen Aufgaben zuzuwenden.

Frau Prof. Valentí, in welcher Ausgangssituation und mit welchen Aufgaben haben Sie das Amt der Vizepräsidentin 2009 übernommen?

Prof. Roser Valentí: Im Jahr 2008 war die Universität ja erst in eine Stiftungsuniversität umgewandelt worden, und die neu gewonnene Autonomie in vielen Bereichen musste nun umgesetzt werden. Es war eine hochschulpolitisch sehr interessante und diskussionsreiche Zeit. Zudem waren wir im Präsidium alle neu – auch Prof. Werner Müller-Esterl hatte erst Anfang 2009 das Amt des Präsidenten übernommen. In meinem Verantwortungsbereich lagen unter anderem das große Projekt der Standortneuordnung am Riedberg – in Zusammenarbeit mit meinem Kollegen Prof. Manfred Schubert-Zsilavecz –, die weitere Entwicklung des Hochschulrechenzentrums, die Bibliotheken und die Förderung der Gleichstellung an der Goethe-Universität. Darüber hinaus war ich für die drei Fachbereiche Geowissenschaften/Geologie, Informatik und Mathematik sowie Physik zuständig.

Welche Entwicklungen erforderten Ihr größtes Engagement?

Der Campus Riedberg hat sich in den vergangenen Jahren rasant verändert und ist zu einer richtigen „Science City“ geworden. Als

Foto: Gravenstein



Roser Valentí, Professorin der Theoretischen Physik und von 2009 bis 2012 Vizepräsidentin der Goethe-Universität

Ansprechpartnerin für die Ausgestaltung des Campus war ich stark eingebunden in die Diskussionen über den geplanten Umzug der Mathematiker und Informatiker an den Campus Riedberg. Wichtig war auch die Modernisierung unserer computerbasierten Infrastruktur. Dazu zählte die Umstrukturierung des Hochschulrechenzentrums, des HRZ, zu einem zeitgemäßen Dienstleistungszentrum. Für die drängende Modernisierung des Campus-Managements haben wir das Projekt GInKo angestoßen, an dem derzeit weiter intensiv gearbeitet wird unter der Federführung meines Nachfolgers Prof. Enrico Schleiff.

Welches Thema war Ihnen persönlich besonders wichtig?

Als Vizepräsidentin habe ich für alle Aufgabenbereiche eine große Verantwortung ge-

spürt. Ich freue mich, dass wir für „meine“ Fachbereiche hervorragende und international anerkannte Wissenschaftler gewinnen konnten. Für besonders wichtig halte ich auch unsere neue Leitlinie für eine familien-gerechte Hochschule, das Diversity-Konzept. Die Erarbeitung durch das Gleichstellungsbüro – mein Lob an Dr. Anja Wolde und Saskia-Fee Bender – unter Mitwirkung von mehr als 200 Studierenden und Mitarbeitenden habe ich intensiv verfolgt und begleitet und denke, dass wir uns hier auch in Zukunft weiter sehr anstrengen müssen. Als Mutter von drei Kindern weiß ich, welche Herausforderung es ist, zugleich in einem fordernden Beruf zu arbeiten. Wir müssen Nachwuchswissenschaftlerinnen fördern und Forscherinnen darin unterstützen, verantwortungsvolle Ämter zu bekleiden.

Jetzt widmen Sie sich wieder ganz Ihren Aufgaben als Professorin der Physik. Ist das eine große Umstellung?

Auch als Vizepräsidentin habe ich immer versucht, weiter selbst eng in die Forschung eingebunden zu bleiben und selbst an meinen Gleichungen zu arbeiten. Mein Forschungsgebiet am Institut für Theoretische Physik bilden Supraleiter-Technologien und korrelierte Systeme, ein sich schnell entwickelndes Feld. Jetzt werde ich wieder die Forschung und die Studierenden in den Mittelpunkt meiner Arbeit stellen.

Ich übernehme weiterhin viele zusätzliche Aufgaben, unter anderem als Mitglied in einigen Ausschüssen der Deutschen Forschungsgemeinschaft, als Mentorin im Programm ProProfessur für Nachwuchswissenschaftlerinnen und als Mitglied in mehreren Beiräten.

Was nehmen Sie mit aus Ihrer Zeit als Vizepräsidentin?

Ich kenne die Universität mit ihren verschiedenen Bereichen und Fachkulturen jetzt wesentlich besser. Und ich habe sehr viel über Hochschulpolitik gelernt. Manche Entscheidungen müssen zügig getroffen werden; anderes lässt sich nicht so schnell ändern, so dass man einen langen Atem braucht und auch zu Kompromissen bereit sein muss, um etwas voranzubringen. Auch in Zukunft werde ich versuchen dazu beizutragen, dass sich die Goethe-Universität weiterentwickelt. Ich habe erlebt, wie wichtig es ist, dass alle Universitätsangehörigen daran mitarbeiten: Die Universität ist wie ein Uhrwerk mit vielen Rädchen – wenn eines fehlt, funktioniert es nicht mehr. *Die Fragen stellte Stephanie C. Mayer*

Aufbruch ins Berufsleben

Im Herbst starteten 29 Auszubildende an der Goethe-Universität

In den vergangenen Monaten kamen nicht nur Studierende neu an die Goethe-Universität: Auch 29 Auszubildende konnte die Universität in den 16 Fachbereichen und der Verwaltung begrüßen. Zwischen August und Oktober haben sie ihre Berufsausbildung am Campus Bockenheim, Westend, Riedberg oder Niederrad aufgenommen. Sie haben sich für einen von dreizehn Ausbildungsberufen entschieden, von Kauffrau oder Kaufmann für Bürokommunikation über Industriemechaniker bis Tischler oder Chemielaborant. Die größte Gruppe bilden die sieben zukünftigen Fachangestellten für Medien- und Informationsdienste, die ihre Ausbildung in den Bibliotheken der Goethe-Universität absolvieren.

Die 20-jährige Nicole Diemar entdeckte für sich nach ihrem guten Schulunterricht in Chemie und einem Praktikum bei der Firma Bayer die Ausbildung zur Chemielaborantin. „Unter Anleitung von Prof. Holger Stark am Institut für Pharmazeutische Chemie lerne ich jetzt die Synthese, die Herstellung von neuen Stoffen, und die Aufarbeitung von Substanzen zur Entfernung von unerwünschten Stoffen“, berichtet sie.

Adrian Rettich hat das Duale Bachelor-

Studium „Angewandte Informatik“ aufgenommen, das vom Hochschulrechenzentrum (HRZ) der Goethe-Universität gemeinsam mit der Dualen Hochschule Baden-Württemberg in Mannheim angeboten wird. Je ein Quartal des dreijährigen Studiums wird er in Frankfurt verbringen. „Mir gefiel die Vorstellung, an der Universität zu arbeiten, und ich hoffe, dass es hier tatsächlich weniger steril als in einer großen Firma zugeht“, so der 18-Jährige.

Nicole Pritschkat und Laura Feuerstein, 19 und 20 Jahre alt, lassen sich an der Goethe-Universität zu Fachangestellten für Medien- und Informationsdienste ausbilden. „Ich freue mich darauf, so viele unterschiedliche Bibliotheken kennenzulernen. Ich arbeite jetzt im Bibliothekszentrum Geisteswissenschaften am Campus Westend, dann in einer Fachbereichsbibliothek und später in der Universitätsbibliothek. Ein bisschen Erfahrung habe ich vorher schon bei einem Praktikum gesammelt“, erzählt Feuerstein. Pritschkat hat bereits während ihrer Schulzeit in der Schulbibliothek gearbeitet. „Das hat mir sehr viel Spaß gemacht. Ich habe mich informiert und erfahren, dass an der Goethe-Universität besonders die praktische

Foto: Dettmar



Am Start des Berufslebens: 2012 begrüßte die Goethe-Universität 29 neue Auszubildende.

Ausbildung gut sein soll“, berichtet sie.

In ihren drei bis dreieinhalb Jahren als Auszubildende an der Goethe-Universität werden sie von Hannah Demonty, als Hauptverantwortliche, und Steffi Wegner in der Abteilung Personalservices betreut. Damit sich alle neuen Auszubildenden in lockerer Atmosphäre untereinander kennenlernen, lud

die Ausbildungsleitung sie im September zu einer Begrüßungsveranstaltung ein. „Wir stehen den Auszubildenden natürlich während der gesamten Ausbildungszeit für Rückfragen oder bei Problemen zur Verfügung“, betont Demonty. Auch die im Frühjahr neu gewählte Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) stellte sich bei diesem Treffen vor. *scm*

Neu in den Fachbereichsleitungen

In den vergangenen Monaten gab es in den Dekanaten der Goethe-Universität einige personelle Veränderungen, sowohl bei den Dekaninnen und Dekanen als auch bei den Pro- und Studiendekaninnen und -dekanen:

Im **Fachbereich 1** (Rechtswissenschaft) löst Prof. Georg Hermes seinen Vorgänger Prof. Manfred Wandt als Prodekan ab (Amtszeit: 1.09.2012 – 31.08.2013).

Auch im **Fachbereich 3** (Gesellschaftswissenschaften) wurde die Stelle des Prodekans neu besetzt: Auf Prof. Uta Ruppert folgt nun Prof. Birgit Blättel-Mink (Amtszeit: 1.04.2012 – 31.03.2013).

Neuer Dekan des **Fachbereichs 6** (Evangelische Theologie) ist Prof. Heiko Schulz. Er löst Prof. Stefan Alkier ab. Ihm zur Seite stehen Prof. Christian Wiese als neuer Prodekan, der zuvor Studiendekan war, und Prof. Melanie Köhlmoos als neue Studiendekanin, die ihrerseits vorher Prodekanin war (Amtszeiten jeweils 1.10.2012 – 30.09.2014).

Der **Fachbereich 7** (Katholische Theologie) hat mit Prof. Knut Wenzel ebenfalls einen neuen Dekan. Er löst Prof. Thomas Schmeller ab, der nun anstelle von Prof. Claus Arnold Prodekan ist. Prof. Thomas Schreijäck übernimmt das Amt des Studiendekans von Prof. Knut Wenzel (Amtszeiten jeweils 1.10.2012 – 30.09.2014).

Prof. Hans Peter Hahn ist neuer Studiendekan im **Fachbereich 8** (Philosophie und Geschichtswissenschaften) und folgt damit auf Prof. Susanne Schröter (Amtszeit: 1.10.2012 – 30.09.2013).

Der **Fachbereich 9** (Sprach- und Kulturwissenschaften) hat mit Prof. Iwo Amelung (Amtszeit: 1.10.2012 – 30.09.2014) einen neuen Dekan. Er folgt auf Prof. Rüdiger Krause (Amtszeit: 1.10.2012 – 31.03.2013), der nun Prodekan ist und das Amt von Prof. Thomas Paulsen übernommen hat. Prof. Jochen Fischer (Amtszeit: 1.04.2012 – 31.03.2013) wurde zum neuen Studiendekan gewählt und tritt damit die die Nachfolge von Prof. Michael Kinski an. Das Dekanat wird von Prof. Jost Gippert (Amtszeit: 1.10.2012 – 31.08.2013) komplettiert, der als zusätzliches Mitglied für Finanzen zuständig ist.

Im **Fachbereich 10** (Neuere Philologien) wurden Prof. Susanne Opfermann als Dekanin und Prof. Frank Schulze-Engler als Studiendekan wiedergewählt. Neue Prodekanin ist Prof. Cecilia Poletto (Amtszeit jeweils bis 30.09.2013).

Prof. Thorsten Theobald löste im **Fachbereich 12** (Informatik und Mathematik) Prof. Tobias Weth als Dekan ab. Neuer Prodekan ist Prof. Roberto Zicari, der die Nachfolge von Prof. Uwe Brinkschulte angetreten hat (Amtszeit jeweils 5.07.2012 – 31.08.2014). Stellvertretender Studiendekan ist seit dem 6. Juli 2012 (bis 31.08.2014) Prof. Philipp Habegger.

Im **Fachbereich 13** (Physik) ist der vormalige Prodekan Prof. Joachim Stroth seit dem 1. Oktober Dekan. Zum neuen Prodekan wurde Prof. Rene Reifarth gewählt. Prof. Hartmut Roskos übernimmt das Amt des Studiendekans von Prof. Joachim A. Maruhn (Amtszeiten jeweils 1.10.2012 – 30.09.2014).

Der **Fachbereich 15** (Biowissenschaften) hat seit April mit Prof. Jörg Soppa einen neuen Studiendekan (Amtszeit: 1.04.2012 – 31.03.2014). Er folgt auf Prof. Meike Piepenbring.

Fachbereich 1



Georg Hermes

Fachbereich 3



Birgit Blättel-Mink

Fachbereich 6



Heiko Schulz



Christian Wiese



Melanie Köhlmoos

Fachbereich 7



Knut Wenzel



Thomas Schmeller



Thomas Schreijäck

Fachbereich 8



Hans Peter Hahn

Fachbereich 9



Iwo Amelung



Rüdiger Krause



Jochen Fischer



Jost Gippert

Fachbereich 10



Susanne Opfermann



Cecilia Poletto



Frank Schulze-Engler

Fachbereich 12



Thorsten Theobald



Roberto Zicari



Philipp Habegger

Eine komplette Übersicht der Dekane, Pro- und Studiendekane finden Sie im Intranet unter „Rund um die Universität“.

Fachbereich 13



Joachim Stroth



Rene Reifarth



Hartmut Roskos

Fachbereich 15



Jörg Soppa

Neuer Leiter der Stabsstelle Forschung und wissenschaftlicher Nachwuchs

Seit August leitet Dr. Justus Lentsch die Stabsstelle Forschung und wissenschaftlicher Nachwuchs der Goethe-Universität. Er steht als Ansprechpartner in allen Fragen der nationalen Forschungsförderung zur Verfügung und unterstützt das Präsidium bei der Umsetzung der Forschungsstrategie.



Foto: Dettmar

„Forschung ist eine zentrale Säule der Goethe-Universität. Gern möchte ich dazu beitragen, die Rahmenbedingungen für innovative Forschung und für den wissenschaftlichen Nachwuchs zu verbessern und langfristig zu stabilisieren. Forschungsförderung dafür strategisch zu nutzen, ist eine ungemein reizvolle Aufgabe“, betont der neue Stabsstellenleiter.

„Auch möchte ich mich für eine gemeinsame Forschungskultur an unserer Universität einsetzen. Die Stabsstelle kann dabei helfen, Brücken zwischen den Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, dem Präsidium und der Verwaltung zu schlagen.“

Für diese Aufgaben bringt Lentsch langjährige Erfahrungen in der interdisziplinären Wissenschaftsforschung und im Wissenschaftsmanagement mit: Vor seinem Wechsel an die Goethe-Universität leitete der promovierte Philosoph das Referat Promotionsförderung im Studienwerk der Heinrich-Böll-Stiftung. Zuvor war er unter anderem für die Berlin-Brandenburgische Akademie der Wissenschaften, am Institut für Wissenschafts- und Technikforschung der Universität Bielefeld und als freier Mitarbeiter an der Kennedy School of Government der Harvard University in den USA tätig. Seit 2011 ist Lentsch ausgebildeter Mediator mit den Schwerpunkten Wissenschaftsmediation und akademisches Konfliktmanagement.

Seit Juli verstärkt Dr. Cornelius Lehnghuth die Stabsstelle Lehre und Qualitätssicherung und betreut die Einführung der Systemakkreditierung. Dabei stehen nicht mehr die einzelnen Studiengänge, sondern das Qualitätssicherungs-System einer Hochschule im Bereich Studium und Lehre im Fokus der Bewertung. Wird dieses System positiv akkreditiert, ist eine eigenverantwortliche Akkreditierung der Studiengänge möglich.

Vermittler der Systemakkreditierung

„Die Implementierung von wirksamen Qualitätssicherungs-Strukturen ist an einer Volluniversität wie der Goethe-Universität eine besondere Herausforderung, die nur im Dialog zwischen den einzelnen Akteuren funktionieren kann“, erklärt Lehnghuth, der seine Funktion vor allem als die eines Vermittlers sieht. „Der Gewinn an Autonomie und Selbstverantwortung ist der große Vorzug der Systemakkreditierung. Und genau das sind ja die Ziele, die eine so selbstbewusste Stiftungsuniversität wie die Goethe-Universität anstrebt.“ Erfahrungen auf diesem Gebiet bringt der promovierte Politikwissenschaftler von der Technischen Universität Kaiserslautern mit, wo er die letzten zwei Jahre zur Vorbereitung auf die Systemakkreditierung den Aufbau eines hochschulübergreifenden Qualitätsmanagementsystems koordinierte.

Lehnghuth studierte Politik- und Kulturwissenschaften in Leipzig und Bologna und promovierte in Politikwissenschaft/Zeitgeschichte mit einer Studie zur Vergangenheits- und Geschichtspolitik in Österreich. Nebenbei arbeitete er als Lehrbeauftragter und Auditor.



Foto: Lecher

Gendarstellung des Hochschulrechenzentrums

Das Hochschulrechenzentrum (HRZ) widerspricht der Interview-Aussage von Prof. Ester Faia im GoetheSpektrum Ausgabe 1/2012, Seite 11: „Zum Beispiel unsere Computer: Sie können nur von einer zentralen Einheit programmiert werden. Wenn man ein Programm installieren möchte – was die meisten sicherlich ohne Probleme können –, wartet man manchmal Wochen, bis jemand kommt und es für einen tut. Dahinter steht immer diese Idee des Einzelnen, der nicht klug genug ist“.

Zwischen dem HRZ und dem House of Finance (HoF) wurde 2009 ein Servicevertrag abgeschlossen, der die Zusammenarbeit im Bereich IT-Dienstleistungen regelt. Eine Evaluation der Servicequalität findet mit der Geschäftsführung des House of Finance regelmäßig im Rahmen von Jour Fixes statt. Darüber hinaus wurde die IT-Kundenzufriedenheit im House of Finance anhand einer Umfrage mit dem Ergebnis „Sehr gut“ ermittelt und im UniReport Ausgabe 5/2011, S. 28, publiziert. Die Aussage von Frau Faia betreffend lange Wartezeiten bei der Bereitstellung von IT-Services ist nicht nachvollziehbar. Deshalb möchten wir darauf hinweisen, dass die Darstellung von Frau Faia offensichtlich eine Einzelmeinung ist und im Gegensatz zum allgemeinen Eindruck im House of Finance steht.

Das HRZ-Team

Neue Juristin bei RTO



Foto: Ludwig

Lisa Fieblinger ist seit dem 10. September neues Mitglied des Juristinnen-Teams der Abteilung Recht, Tarifpolitik und Organisation (RTO).

Ihr Arbeitsschwerpunkt liegt derzeit vornehmlich auf dem Zivilrecht. „Mein größtes Aufgabenfeld bildet zurzeit der umfassende Bereich des Arbeitsrechts“, berichtet Fieblinger. Darüber hinaus ist sie für allgemeines Vertragsrecht und für die Betreuung der nationalen und internationalen Verträge des Fachbereichs Biowissenschaften zuständig. Ebenso ist die Juristin Ansprechpartnerin für öffentliches Vergaberecht – und manchmal erreichen sie auch strafrechtliche Fragestellungen.

Ihr Studium der Rechtswissenschaften an der Universität Trier schloss Fieblinger im Jahr 2009 mit überdurchschnittlichem Erfolg ab. Studienbegleitend erwarb sie als Qualifikation einen Abschluss in der fachspezifischen Fremdsprachenausbildung für Juristen im angloamerikanischen Recht. Für das Referendariat zog es die gebürtige Hessin dann zurück nach Frankfurt am Main, wo sie während ihrer Arbeit in der Anwaltskanzlei Barduhn Rechtsanwälte im Bereich Wirtschaftsstrafrecht erste berufliche Erfahrungen sammelte und ihren Interessenschwerpunkt zudem in das Arbeitsrecht verlagerte.

Seit April 2012 leitet Dr. Christian Jansen das Projektbüro für GINSTER („Goethe-Universität – Integrierter Strategieprozess“). Zugleich verantwortet er dort das Projekt „Budget- und Strukturanalyse“. In enger Zusammenarbeit mit den Fachbereichen und dem Präsidium hat Jansen in den vergangenen Monaten den aktuellen Status quo der Goethe-Universität analysiert und eine Organisationslandkarte erstellt.

Ansprechpartner für GINSTER

Für seine Aufgaben bei GINSTER ist Jansen anteilig freigestellt von seiner Funktion als Head of Strategic Development bei der Goethe Business School, die er im Januar 2011 übernommen hat. Er begleitete unter anderem die Gründung und den Aufbau der House of Finance Stiftung.

„Bei meinen Aufgaben profitiere ich sehr von meinen Erfahrungen, die ich zwischen 2008 und 2011 als Unternehmensberater bei McKinsey sammeln konnte. Hier habe ich gelernt, wie in komplexen Organisationsstrukturen – die ja auch die Goethe-Universität kennzeichnen – diejenigen Prozesse und Schnittstellen auszumachen sind, an denen Reibungsverluste auftreten. Auf der Basis dieser Analysen dann Verbesserungsvorschläge zu entwickeln und praktisch umzusetzen, ist für mich ein großer Ansporn“, berichtet Jansen.

Die Goethe-Universität kannte er schon vor der Übernahme seiner neuen Aufgaben gut: Er studierte hier bis 2005 Betriebswirtschaftslehre und arbeitet anschließend als wissenschaftlicher Mitarbeiter im E-Finance-Lab des Fachbereichs Wirtschaftswissenschaften. 2008 wurde er bei Prof. Andreas Hackethal an der European Business School in Oestrich-Winkel promoviert.



Foto: Ludwig

Referentin im International Office



Foto: Thomas W. Cheney

Friederike Krefte ist als Referentin für Beratung, Betreuung und Bewertung seit Januar 2012 im International Office tätig. Gemeinsam mit ihrem Team kümmert sie sich um Studienbewerber und Studierende aus dem Ausland. Hierzu gehören die Beratung zu Voraussetzungen, Verfahren und Fristen, die Bewertung von Zeugnissen sowie die Zulassung und Immatrikulation in Zusammenarbeit mit dem Studierendensekretariat.

Krefte ist dabei insbesondere für Grundsatzangelegenheiten zuständig. Ihr Ziel ist es, gemeinsam mit Einrichtungen inner- und außerhalb der Universität Strukturen zu schaffen, die den internationalen Studierenden das Studium in Frankfurt und die volle Konzentration darauf erleichtern. „Für die notwendige Optimierung des Ausländerstudiums habe ich inzwischen viele offene Ohren und kreative Köpfe gefunden“, berichtet Krefte.

Sie selbst studierte in Marburg und im kanadischen Saskatoon Politikwissenschaft, internationales Recht sowie Friedens- und Konfliktforschung. Nach drei Jahren als Beraterin für internationale Studierende an der Fachhochschule Gießen-Friedberg arbeitete Krefte von 2007 bis 2011 als Referentin für internationale Angelegenheiten im Hessischen Ministerium für Wissenschaft und Kunst in Wiesbaden. Dort war sie zuständig für den Aufbau der Vietnamesisch-Deutschen Universität in Vietnam.

„Aha, so geht das!“

Neue Angebote der Personal- und Organisationsentwicklung (PE/OE)



Das Anliegen der Personal- und Organisationsentwicklung ist es, Sie in Ihrem Berufsalltag durch arbeitsplatzspezifische Beratungs- und Weiterbildungsangebote zu unterstützen. Für 2013 möchten wir Ihnen hier beispielhaft zwei neue Formate vorstellen. Die Seminarreihe „wissensWERT“ richtet sich an Mitarbeiter der Verwaltung und der Fachbereiche. Neuberufene Professorinnen und Professoren können sich professionell mit den Themen Journalismus und Medien auseinandersetzen.

Was ist wissensWERT?

Diese neue Seminarreihe vermittelt Informationen und Tipps zu Verwaltungsprozessen an der Goethe-Universität. Denn eine so große Institution wie die Goethe-Universität mit Tausenden von Mitarbeitenden und mehr als 43.000 Studierenden muss verwaltet werden – aber wie genau funktioniert das und was muss ich dazu wissen? Um diese Fragen im direkten Gespräch zu klären, informieren Kolleginnen und Kollegen aus den Fachabteilungen in 90-minütigen Seminaren über wichtige Vorgänge.

Im November gab Susanne Eulenstein aus der Abteilung Recht, Tarifpolitik und Organisation einen Einblick in das Thema „Aktenführung und Verfügungstechniken“. Wie verfügt man richtig und was ist überhaupt ein Aktenplan? Pünktlich zum Jahresende informierten anschließend die Experten des Be-



Wissenswerte Antworten bieten die neuen Seminar- und Workshop-Reihen der Abteilung Personal- und Organisationsentwicklung.

reichs Finanzen zu allen relevanten Themen rund um die „Jahresabschlussaktivitäten“ und erläuterten den richtigen Umgang mit Buchungen und Rechnungen.

In konstruktivem Austausch werden Fragen und Probleme angesprochen, Lösungen gesucht und Anregungen geben, wie Vorgänge in anderen Fachbereichen gehandhabt werden. Immer wieder ist in den Seminaren ein erleichtertes „Aha, so geht das, jetzt habe ich es endlich verstanden!“ zu vernehmen. Entsprechend positiv fielen die Rückmeldungen der ersten Teilnehmer aus. Die Nachfrage war schließlich so groß, dass selbst in einem Zusatztermin nicht alle Teilnehmer einen Platz finden konnten.

Die Planung für weitere Themen und Termine für 2013 läuft bereits. Sobald das Programm für 2013 fertig ist, erfahren Sie es über das Intranet.

Wie wird Wissenschaft zum Medienereignis?

Warum führt eine wichtige wissenschaftliche Veröffentlichung nicht gleich zu einer Berichterstattung in einem Publikumsmedium? Wie lässt sich ein Forschungsgebiet prä-

„Wie wird Wissenschaft zum Medienereignis?“

Workshop in Kooperation mit der Abteilung Marketing und Kommunikation und mit Vertretern der regionalen und überregionalen Presse

Termin: Donnerstag, 21. Februar 2013, 18 bis 21 Uhr

„Blog Like Tweet – Öffentlichkeitsarbeit im Web 2.0“

Workshop mit der Medientrainerin und Wissenschaftsjournalistin Monika Wimmer, Berlin, und der Abteilung Marketing und Kommunikation

Termin: Dienstag, 24. September 2013, 17 bis 21 Uhr

„Professionelles Auftreten in Interviews“

Intensivtraining mit den Medientrainerinnen und Wissenschaftsjournalistinnen Monika Wimmer und Dr. Katja Flieger, Berlin

Termin: Mittwoch, 25. September 2013, 9 bis 17 Uhr

sentieren, damit es ein Medienereignis wird, und welche Regeln sind dabei zu beachten? Wie kann ein Forschungsthema in einem Interview erläutert werden?

2013 bietet die Personal- und Organisationsentwicklung gemeinsam mit der Abteilung Marketing und Kommunikation drei Workshops für neu an die Goethe-Universität berufene Professorinnen und Professoren an.

Die Veranstaltungen wollen zum Dialog zwischen Wissenschaftlern und hochrangigen Medienvertretern über die jeweiligen Arbeitsweisen ermuntern und dazu beitragen, Missverständnisse und Vorurteile auszuräumen. Thema werden auch die neuen Medien sein, die das Verhältnis zwischen Wissenschaft und Öffentlichkeit nachhaltig verändert haben. Wie lässt sich das Web 2.0 nutzen? Welche Erfahrungen wurden mit digitalen sozialen Netzwerken bisher an der Goethe-Universität gemacht?

Die Reihe soll auch die Arbeit der Abteilung Marketing und Kommunikation der Goethe-Universität als brückenbauende und vermittelnde Instanz vorstellen.

Bettina Klassen & Christiane Mendack, PE/OE

Ansprechpartnerinnen in der Abteilung

Personal- und Organisationsentwicklung sind für wissensWERT:
Christiane Mendack, Tel.: 798-28439
mendack@em.uni-frankfurt.de
für das Professoren-Programm:
Bettina Klassen, Tel.: 798-28438
b.klassen@em.uni-frankfurt.de

Offener Gesprächskreis für pflegende Angehörige

Pflegebedürftige Angehörige zu betreuen ist eine große zeitliche, psychische und körperliche Herausforderung, nicht nur, wenn die Pflege mit der eigenen Berufstätigkeit vereinbart werden muss. Zu organisatorischen, rechtlichen und finanziellen Fragen bietet der Familien-Service der Goethe-Universität seit vielen Jahren Informationsveranstaltungen und individuelle Beratungsgespräche für pflegende Angehörige an. Dieses Angebot wird nun ergänzt: Ab Januar 2013 bietet ein offener Gesprächskreis allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Goethe-Universität die Möglichkeit, sich im geschützten Rahmen auszutauschen, die individuellen Herausforderungen, Erfahrungen und Probleme anzusprechen und sich gegenseitig zu unterstützen.

Der Kreis findet alle zwei Monate immer am dritten Donnerstag statt.

Termine: 17. Januar, 21. März, 16. Mai, 18. Juli und 17. Oktober 2013
jeweils von 17.30 bis 19.00 Uhr
Ort: Campus Bockenheim, Sozialzentrum Neue Mensa, Raum 604, 6. Stock

Bei Fragen wenden Sie sich gerne an:
Christina Rahn, Koordinatorin des Familien-Service, Tel.: 798-28688
rahn@em.uni-frankfurt.de
www.familien-service.uni-frankfurt.de

Total E-Quality Award für die Goethe-Universität

GoetheSpektrum: Frau Mlakar, im September wurde die Goethe-Universität mit dem Total E-Quality Award ausgezeichnet. Was ist das für ein Preis?

Annemarie Mlakar: Dieses Prädikat wird von der Initiative Total E-Quality Deutschland vergeben. Der Verein zeichnet damit Organisationen, Verbände und Unternehmen aus, die in ihrer Personal- und Organisationspolitik erfolgreich Chancengleichheit umsetzen.

Welche Aktivitäten oder Angebote der Goethe-Universität werden mit diesem Prädikat gewürdigt?

Das Total E-Quality-Prädikat zielt umfassend auf die gesamte Organisation ab, angefangen bei der Stellenbesetzung über Karriere- und Personalentwicklung, Organisationskultur, Steuerungs- und Planungsinstrumente sowie selbstverständlich Studium, Forschung und Lehre. Aber in der Jurybewertung wurden auch Einzelmaßnahmen positiv hervorgehoben, zum Beispiel die Mitgründung eines regionalen Dual-Career Netzwerks, die innovativen Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie sowie die Etablierung von Gleichstellungsplänen auf Fachbereichsebene.

Wie wurde die Qualität untersucht und bewertet?

Anhand einer vorgegebenen Checkliste zur Selbstevaluation haben wir alle Strukturen, Strategien, Maßnahmen und Angebote, die es an der Goethe-Universität zur Förderung von Chancengleichheit gibt, dargestellt. Dazu zählen auch die sehr interessanten, innovativen Initiativen in den Fachbereichen und anderen Einrichtungen.

Dieser Überblick und schließlich vier breite Ordner mit schriftlichen Belegen wie Leitlinien, Beschlüssen oder Satzungen bildeten die Bewertungsgrundlage für die Vergabe des Prädikats.

Was bedeutet der Preis für die Goethe-Universität?

In Deutschland gibt es insgesamt vier bundesweite Programme beziehungsweise Auditierungs-Verfahren für Gleichstellung im



Wissenschaftsbereich. Dazu zählen neben dem Audit „familiengerechte hochschule“ das Professorinnenprogramm, die DFG-Gleichstellungsstandards und eben der Total E-Quality Award. Wir sind stolz darauf, nun in allen vier Programmen erfolgreich zu sein.

Das wiederum bedeutet nicht, dass Chancengleichheit hier bereits umgesetzt wäre. Aber es zeigt, dass die Goethe-Universität mit ihren Strategien und Handlungslinien, mit denen sie mehr Chancengleichheit herstellen will, zu den Best-Practice-Hochschulen Deutschlands gehört.

2012 wurden mit der Verabschiedung des Diversity-Konzepts die Weichen für die weitere Förderung der Chancengleichheit gestellt.

Was sind Ihre nächsten Ziele?

Wir wollen Gleichstellung und Diversity Policies noch mehr in die Fachbereiche einbringen und den Blick von Lehrenden und Führungskräften schärfen. In meinem Arbeitsbereich, dem Gender & Diversity Controlling, ist das nächste Ziel die Veröffentlichung des Gleichstellungs-Monitors. Dieser Bericht, der einen umfassenden Überblick über die Gleichstellungssituation an der Goethe-Universität geben soll, wird in Kürze erstmals erscheinen. Mit Spannung erwarten wir auch die Ergebnisse der großen Studierendenbefragung, die von der Stabsstelle Lehre und Qualitätssicherung derzeit durchgeführt wird (einen Artikel zur Studierendenbefragung finden Sie auf Seite 3 dieser Ausgabe; Anmerkung der Redaktion).

Die Fragen stellte Stephanie C. Mayer

Annemarie Mlakar, Koordinatorin des Gender & Diversity Controllings an der Goethe-Universität, nahm am 24. September in Berlin das Total E-Quality-Prädikat entgegen.



Die Stiftungsuniversität im Wandel der Zeit

Abschlussbericht des Projekts goethe barometer

Das Projekt goethe barometer, dessen Ergebnisse wir Ihnen regelmäßig im GoetheSpektrum vorgestellt haben, kam 2012 nach fünf Jahren zum Abschluss – welche Erkenntnisse wurden gewonnen? Dr. Nikolai W. Egold und Prof. Rolf van Dick berichten.

Das Projekt goethe barometer

Das Jahr 2007 ist sicherlich vielen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Goethe-Universität im Gedächtnis geblieben: In diesem Jahr wurde beschlossen, die Universität in eine Stiftungsuniversität umzuwandeln. Im Zuge dieser Umwandlung startete das Projekt goethe barometer: die Befragung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Universität in jährlichem Abstand. Das Projekt war als Forschungsprojekt der Abteilung Sozialpsychologie so angelegt, dass manche Fragen immer wieder gestellt wurden, andere Themen nur in einzelnen Jahren aufgegriffen wurden. Die Befragungen lieferten Material für eine Vielzahl von Diplomarbeiten und Promotionen und zu verschiedenen Veröffentlichungen in wissenschaftlichen Fachzeitschriften. Gleichzeitig haben wir versucht, auch praktisch relevante Denkanstöße zu geben, und haben unsere Erkenntnisse mehrfach vor Mitgliedern des Personalrates und der Zentralverwaltung präsentiert. Auch an dieser Stelle, im GoetheSpektrum, haben wir regelmäßig (in insgesamt 7 Ausgaben) berichtet und die Zwischenergebnisse allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern vorgestellt. Im Herbst 2011 wurden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zum letzten Mal zu verschiedenen Aspekten und Einstellungen ihres Berufsalltags befragt.

In diesem Artikel zum goethe barometer möchten wir darstellen, ob und in welcher Weise sich Einstellungen und Einschätzungen von Kolleginnen und Kollegen zum Berufsalltag in den letzten fünf Jahren verändert haben. Wir beschränken uns dabei auf zwei ganz wichtige Aspekte, nämlich die Arbeitszufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und ihre Identifikation mit der Goethe-Universität.

Methode und Beteiligung

Die Umfrage zum goethe barometer wurde 2007 bis 2010 auf zwei Arten durchgeführt: Die Fragen wurden sowohl in der klassischen Papierfassung als auch online zur Bearbeitung angeboten. Aus ökonomischen Gründen haben wir 2011 auf den Papierfragebogen verzichtet.

Die Arbeitszufriedenheit wurde in jedem Jahr mit den gleichen drei Fragen gemessen: „Alles in allem bin ich mit meiner Arbeit sehr zufrieden“, „Ich denke häufig darüber nach, den Job zu wechseln“ und „Ich empfinde große persönliche Zufriedenheit, wenn ich meine Arbeit gut mache“. Die Identifikation mit der Goethe-Universität wurde ebenfalls immer mit den gleichen sechs Fragen ermittelt, darunter: „Wenn ich von der Goethe-Universität spreche, rede ich gewöhnlich von ‚wir‘ statt ‚sie‘ und „Ich interessiere mich dafür, was andere über die Goethe-Universität denken.“ Alle Fragen konnten auf einer Skala von 1 „trifft überhaupt nicht zu“ (Ablehnung) bis 5 „trifft völlig zu“ (Zustimmung) beantwortet werden. Wurde eine 1 oder 2 angekreuzt, bedeutet das geringe Zufriedenheit



oder Identifikation, bei 3 eine mittelmäßige, bei 4 und 5 eine hohe Zufriedenheit beziehungsweise Identifikation.

699 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Goethe-Universität haben sich im Jahr 2007 an der Umfrage beteiligt, in den Folgejahren waren es 613, 848, 706 und zuletzt, im Jahr 2011, 926 Teilnehmer. Damit haben wir 2011 die höchste Rücklaufquote seit Beginn der Befragung erzielt.

Für einen Vergleich der Arbeitszufriedenheit und der Identifikation zwischen 2007 und 2011 konnten wir die Daten von 80 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auswerten, die sich sowohl 2007 als auch 2011 an der Befragung beteiligt haben. Für den Vergleich der Jahre 2008 und 2011 konnten 97 Bögen einander zugeordnet werden. Für 2009 und 2011 waren dies 148 Bögen sowie für 2010 und 2011 174 Bögen.

Ergebnisse zur Arbeitszufriedenheit und Identifikation

Wie hat sich die Zufriedenheit in den Jahren 2007 bis heute verändert? Über Arbeitszufriedenheit haben wir in den letzten

Zwischen 2007 und 2011 haben Dr. Nikolai W. Egold und Prof. Rolf van Dick im Rahmen ihres Forschungsprojekts goethe barometer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Goethe-Universität zu verschiedenen Aspekten ihres beruflichen Alltags und ihrer Einstellung befragt.

Jahren immer wieder berichtet, da sie ein bedeutendes Maß für die Stimmung und das Klima einer Organisation darstellt. Die Ergebnisse (siehe die Abbildung) zeigen, dass die Zufriedenheit mit der Tätigkeit an der Goethe-Universität seit 2007 schwankt und 2009 einen relativ geringen Wert von 3,62 aufweist. 2010 hingegen ist der Wert auf seinem Höchststand. Insgesamt ist die Zufriedenheit damit – trotz Schwankungen – im Bereich von mittlerer bis tendenziell positiver Zufriedenheit anzusiedeln.

Die Mittelwerte für die Identifikation mit der Goethe-Universität schwanken ebenfalls, allerdings deutlich geringer und bleiben auf eher geringem Niveau. Insgesamt gesehen

steigt der Wert von 2,53 auf 2,6, das heißt, die Identifikation mit der Goethe-Universität hat sich leicht verbessert.

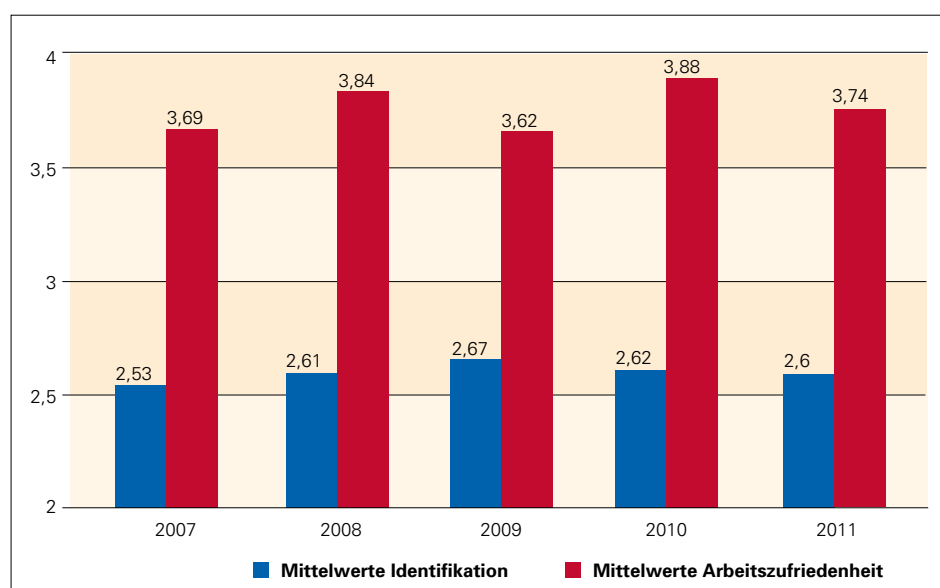
Insgesamt kann man festhalten, dass über die vergangenen fünf Jahre zwar viel passiert ist, sich dies aber in Einstellungen und Befindlichkeiten kaum niederschlägt. Die Arbeitszufriedenheit hat sich leicht positiv entwickelt, die Identifikation erhöhte sich aber durch die Umwandlung in eine Stiftungsuniversität nicht nachhaltig. Dies hat sicherlich auch damit zu tun, dass es seit 2010 verstärkte Einsparungen aufgrund der Kürzungen in der Grundfinanzierung aus Wiesbaden gibt und dass die Goethe-Universität bei der Exzellenzinitiative nicht so punkten konnte, wie es alle erhofft hatten.

Das Wir-Gefühl stärken!

Wichtig wäre für die Zukunft, dass das Wir-Gefühl gestärkt wird – wir haben in vergangenen Beiträgen hier im GoetheSpektrum gezeigt, dass stärkere Identifikation auch mit stärkerer Leistungsbereitschaft und Unterstützung der Universität einhergeht. Eine Volluniversität ist immer eine Universität der Vielfalt, und Vielfalt bedeutet oft auch ein eher diffuses Bild des großen Ganzen. Beides ist aber wichtig – Vielfalt und die Gemeinsamkeit! Vielleicht ist ja die 100-Jahrfeier 2014 geeignet, uns nicht nur nach außen positiv darzustellen, sondern auch intern zusammenzuwachsen.

Das Projekt goethe barometer ist jetzt abgeschlossen. Die Arbeitsgruppe Sozialpsychologie, namentlich Prof. Rolf van Dick und Dr. Nikolai W. Egold, möchten sich bei allen, die sich am goethe barometer aktiv beteiligt haben, ganz herzlich bedanken. Ohne Sie hätten die Erkenntnisse zum Zustand der Goethe-Universität nicht gewonnen werden können.

Nikolai W. Egold & Rolf van Dick



Wie kommt das Wissen in den Markt?

Vor zehn Jahren wurde INNOVECTIS an der Goethe-Universität gegründet

An Universitäten wird gelernt und gelehrt, es wird geforscht ... und es wird erfunden. 273 Erfindungen sind seit 2002 an der Goethe-Universität gemeldet worden, die meisten davon aus den Fächern Medizin, Physik, Biochemie und Geowissenschaften. Doch es ist gar nicht so einfach, eine Erfindung aus der Universität auf den Markt zu bringen und wirtschaftlich nutzbar zu machen. Man muss sich um vieles kümmern, mit vielem auskennen und vor allem die Erfindung bei Unternehmen im rechten Licht zu präsentieren wissen. Da den meisten Wissenschaftlern im Forschungsalltag für solche Abläufe wenig Zeit bleibt, hat die Goethe-Universität INNOVECTIS ins Leben gerufen. Die INNOVECTIS GmbH ist ein Tochterunternehmen der Universität und sorgt als Gesellschaft für Innovationsdienstleistungen für den Transfer innovativer Entwicklungen von der Hochschule auf den Markt.

Am 30. Oktober feierte die Gesellschaft ihr zehnjähriges Bestehen und lud unter dem Titel „Wie kommt das Wissen in den Markt?“ zu einer Festveranstaltung mit Podiumsdiskussion am Campus Westend ein.

„Die Universität hat ein hohes Interesse daran, das Potential wissenschaftlicher Innovationen auch wirtschaftlich nutzbar zu machen“, sagt Prof. Manfred Schubert-Zsilavecz, Vizepräsident der Goethe-Universität und Vorsitzender des Aufsichtsrats von INNOVECTIS. „Das, was tagtäglich an unseren Instituten entwickelt wird, soll auch einen Weg in die freie Wirtschaft finden.“ Seitdem es 2002 mit der Änderung des Arbeitnehmererfindungsgesetzes verpflichtend geworden ist, gegenüber dem Arbeitgeber,



in diesem Fall der Universität, Erfindungen zu melden, ist die Arbeit von INNOVECTIS nicht nur hilfreich, sondern unentbehrlich geworden. „Wie sind der erste Ansprechpartner für Erfinder an der Goethe-Universität“, sagt Dr. Otmar Schöller, Geschäftsführer von INNOVECTIS. „Wir beraten die Wissenschaftler bezüglich der Patentverwertung und arbeiten heraus, welcher kommerzielle Nutzwert in ihrer Entdeckung steckt.“ Im gemeinsamen Gespräch mit den Forschern zeige sich meist am besten, was in einer Erfindung alles stecken könnte, so Schöller. „Die Wissenschaftler kennen ihre Materie genau, haben aber meist eine sehr fokussierte Sichtweise auf ihre Erfindung. An dieser Stelle können wir mit unserer Er-

Er schätzt die Unterstützung von INNOVECTIS und hat bereits mehrere seiner Erfindungen zum Patent angemeldet: Prof. Eckhard Boles vom Institut für Molekulare Biowissenschaften

fahrung mit Wirtschaftsunternehmen und unserer Außenperspektive helfen, den Blick zu erweitern.“ Hat ein Wissenschaftler eine Erfindung gemeldet, wird anhand eines Expertengremiums von Seiten der Universität innerhalb von vier Monaten geprüft, ob die Erfindung in Anspruch genommen wird. Ist dies der Fall, wird zusammen mit einem Patentanwalt eine Patentanmeldung eingereicht. Danach dürfen die wissenschaftlichen Ergebnisse publiziert werden. Während des

gesamten Prozesses steht INNOVECTIS als erster Ansprechpartner zur Verfügung. Innovationsmanagerin Dr. Kirstin Schilling, Mitarbeiterin bei INNOVECTIS, hat sich auf Schutzrechte spezialisiert und bietet in allen Fragen kompetente Beratung. Über das Patentmanagement hinaus hilft INNOVECTIS bei der Vermarktung der Erfindungen und der Kontaktaufnahme mit Vertretern aus interessierten Unternehmen, hat Erfahrungen mit Firmengründungen, wirbt Forschungs- und Entwicklungsprojekte ein und ist für externe Firmen Ansprechpartner für Auftragsanalytik.

Prof. Eckhard Boles, Professor am Institut für Molekulare Biowissenschaften der Goethe-Universität, hat bereits einige Erfindungen zum Patent angemeldet und sich dabei immer auf die Unterstützung von INNOVECTIS verlassen können. „Ich bin immer wieder überrascht, wie gut sich die Mitarbeiter in die jeweilige Fachmaterie einarbeiten“, sagt er. „Man hat dort wirklich mit Experten zu tun, die man persönlich kennt, die immer ansprechbar sind und gutes Feedback geben. Mit INNOVECTIS ist man gut beraten.“ Auch bei seiner Firmenausgründung, der Butalco GmbH, sowie bei der Verhandlung von Forschungsverträgen haben ihn Otmar Schöller und seine Mitarbeiter unterstützt. Neu berufenen Professoren rät er, sich bei einer möglichen neuen Erfindung frühzeitig mit den Mitarbeitern von INNOVECTIS in Verbindung zu setzen, damit vor der wissenschaftlichen Publikation nicht allzu viel Zeit verstreicht.

Melanie Gärtner

Weitere Informationen zu INNOVECTIS finden Sie unter www.innovectis.de.

Karriererekick für junge Forscher

Get on the right track – Expertengespräche in der GRADE-Lounge

Wie plane ich meine wissenschaftliche Karriere in den USA? Welche Möglichkeiten bieten sich mir in Unternehmen? Wie kann ich an der Entwicklung innovativer und nachhaltiger Technologien mitwirken? Antworten auf Fragen wie diese erhalten Doktoranden der Goethe-Universität im Rahmen eines neuen Angebots der Goethe Graduate Academy (GRADE).

In einer hochkarätig besetzten Veranstaltungsserie berichten Experten in der GRADE-Lounge über ihre eigenen Karriereerfahrungen, aber auch über die Erwartungen, die sie potenziellen Bewerbern entgegenbringen. Dabei macht es die Mischung: Forscher und Manager, Selbständige bis hin zu Leitern staatlicher Organisationen wie der Deutschen Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) geben Insiderwissen preis und beantworten die Fragen der jungen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler.

Den Auftakt übernahm im April Professor Volker Mosbrugger, Generaldirektor der Senckenberg-Gesellschaft und Vizepräsident der Leibniz-Gemeinschaft. Im zweiten Vortrag berichtete Prof. Roberto V. Zicari vom Goethe-Unibator und erklärte seinen Zuhörern, welche Schritte für eine Existenzgrün-



Get on the right track – Expertengespräche in der GRADE-Lounge mit Professor Roberto V. Zicari vom Goethe-Unibator

dung nötig sind. In einer lockeren Atmosphäre erhalten die Gespräche, die auf Deutsch oder Englisch geführt werden, persönlichen Charakter – fast wie bei einem Kamingespräch. Für die jungen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sind die Gespräche sehr aufschlussreich. „Eigentlich habe ich noch kaum jemanden mit Erfahrung so offen darüber sprechen hören, welche Aspekte der Karriereplanung wichtig für uns Nachwuchswissenschaftler sind“, freute sich die Biologin Juli Betz nach dem ersten Gespräch. Und auch die Experten sind beeindruckt von den jungen Forschern, die intelligente Fragen

stellen, aber immer wieder auch ihre Skepsis zum Ausdruck bringen. Dies wiederum ist eine wichtige Erfahrung für die Dozenten.

Im Anschluss an die Gespräche besteht immer die Möglichkeit, sich im informellen Rahmen weiter auszutauschen, eine Chance, die außerordentlich gern genutzt wird. Besonders interessant ist es für diejenigen Doktoranden, die mehrere Expertengespräche besuchen und dabei erfahren, wie sich die Erwartungen zukünftiger Arbeitgeber unterscheiden können.

Heike Zimmermann-Timm

Informationen: www.grade.uni-frankfurt.de

Die nächsten Termine

8. Januar 2013 (17 Uhr)
Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit GmbH
Sustainable development worldwide

17. Januar 2013
The Boston Consulting Group
Als Naturwissenschaftler und Mediziner in die Strategieberatung

5. Februar 2013 (17 Uhr)
Dr. Stefan Töpfer (FAZ)
Wege in den Journalismus

5. März 2013
Prof. Rainer Forst, Goethe-Universität
Political Philosophy in an International Context

7. Mai 2013
Prof. Heather Hofmeister, Goethe-Universität
The Human in Human Resources

Die Gespräche finden jeweils um 18 Uhr am Campus Riedberg in der GRADE-Lounge im SOLITÄR, Riedbergplatz 1, statt. Eine Anmeldung ist erforderlich unter workshops@grade.uni-frankfurt.de



Foto: Dettmar

Die neue Art des Prüfens

Die Stabsstelle Interne Revision im Porträt

Silke Krause hat viel vor. Schließlich gilt es, einem bisher wenig beliebten Prüfverfahren zu modernen Prozessabläufen und zur Akzeptanz als Beratungseinrichtung zu verhelfen. Seit 1. Januar 2012 arbeitet die Diplom-Betriebswirtin Silke Krause bei der Goethe-Universität, um als Stabsstellenleiterin die Interne Revision auf komplett neue Füße zu stellen. „Früher wurden hier vor allem die Belege von Projekten mit Beteiligung der Europäischen Union geprüft“, berichtet die 40-Jährige. Nach dem aktuellen Selbstverständnis der Revision gehe es aber um viel mehr als um Kassenzählung und Rechnungsprüfung. „Das Spektrum der Prüffelder der Internen Revision ist heute breiter gefasst und umfasst alle Arbeitsbereiche der Universität. Es geht darum, zu schauen, wer in welcher Form in Prozesse wie Einkauf oder Mahnwesen eingebunden ist, ob alle internen und externen Vorgaben eingehalten werden und Prozesse somit sicher, effizient und wirtschaftlich gestaltet und abgesichert sind.“ Für diese Aufgabenvielfalt bringt die Revisorin elf Jahre Berufserfahrung aus dem Gesundheitswesen mit, die sich ihrer Meinung nach sehr gut auf eine Hochschule übertragen lassen.

„Bei meiner Arbeit habe ich sozusagen zwei Hüte auf. Ich prüfe nicht nur“, erläutert Krause, „sondern berate auch, etwa wenn externe Prüfungen durch die Deutsche Forschungsgemeinschaft oder den Hessischen Rechnungshof anstehen.“ Sie habe dabei auch den Eindruck gewonnen, dass „die Bereiche alle etwas tun wollen, um mit den knappen Mitteln noch besser auszukommen.“ Der Umgang mit dem Budget falle zwar nicht in ihren Bereich. Das sei Aufgabe des Controllings. Aber auch eine Verbesserung der Abläufe könne viel Geld sparen. „Ich

möchte den Bereichen gerne einen Mehrwert bieten für die Arbeit, die sie im Rahmen der Prüfung leisten – zum Beispiel durch das Dokumentieren und Darstellen von Prozessabläufen zur weiteren internen Verwendung“, sagt die Betriebswirtin. „Der Fokus liegt bei jeder Prüfung prozessorientiert auf dem Vorhandensein eines funktionierenden internen Kontrollsystems, der Einhaltung von Gesetzen und Vorgaben sowie dem Aufzeigen und Minimieren von Risiken.“

Die Prüfungen erfolgen dabei anhand eines von der Hochschulleitung abgestimmten Jahresplans. „Bevor wir eine Abteilung prüfen, kündigen wir uns schriftlich rechtzeitig an und bitten vorab um Unterlagen und Informationen über die Abläufe. Das verkürzt den Zeitaufwand vor Ort.“ Das Ergebnis einer Prüfung wird immer in einem Abschlussbericht zusammengefasst. Darüber hinaus werden Empfehlungen ausgesprochen. Ob die empfohlenen Maßnahmen umgesetzt werden, wird in Form von regelmäßigen Follow-Up-Prüfungen verfolgt.

Bei den Prüfungen vor Ort – in diesem Jahr beispielsweise den Zahlungsvorgängen in den Bibliotheken der Goethe-Universität – wurden die relevanten Prozesse im Rahmen von Interviews aufgenommen, analysiert und die Ergebnisse gemeinsam mit dem geprüften Bereich diskutiert: Wird ein „Kassenbuch“ geführt? Werden wichtige Regeln wie das Vier-Augen-Prinzip oder die Funktionstrennung eingehalten? Wie oft zahlen die Mitarbeiter das Geld bei der Bank ein, und wie sieht die Schnittstelle zur Finanzbuchhaltung aus? Beim Dokumentieren der Abläufe, der Prozessoptimierung oder beim Erstellen der Richtlinien berät Silke Krause die Bereiche gerne. Als „Einzelkämpferin“ wird sie

Sie verbergen sich hinter dem strengen Namen Interne Revision: Stabsstellenleiterin Silke Krause (rechts) und die Auszubildende Astrid Czerwonka

von der Auszubildenden Astrid Czerwonka bei organisatorischen Aufgaben wie der Terminabsprache unterstützt.

Langfristiges Ziel sei es, innerhalb der nächsten fünf Jahre alle relevanten Funktionen und Bereiche der Hochschule einmal betrachtet zu haben. Die nächste größere

Aufgabe ist die Einführung eines Risikomanagements. Das ist Standard für Institutionen in der Größenordnung der Goethe-Universität. Mit einem solchen Frühwarnsystem sollen Risiken identifiziert, analysiert und bewertet werden, um entsprechend Vorsorge treffen zu können.

Dass die Interne Revision bei diesen Prozessen immer mehr als guter Kooperations- und Diskussionspartner betrachtet wird, dafür will sich Silke Krause persönlich einsetzen. *Julia Wittenhagen*

ANZEIGE

Goethe-Universität Frankfurt am Main
Aula der Universität (Altes Gebäude/Mertonstraße)

Semester-Abschlusskonzerte

12. Februar 2013, 20 Uhr

Karnevalskonzert

Akademischer Chor und Orchester
der Goethe-Universität

u.a. Camille Saint-Saens, Karneval der Tiere

14. Februar 2013, 20 Uhr

Orchesterkonzert

Wolfgang Amadeus Mozart,
Konzert für Fagott und Orchester

Ludwig van Beethoven, Sinfonie Nr. 2

Maximilian Bartel, Fagott,
Akademisches Orchester der Goethe-Universität

Leitung: Helmut Bartel
Eintritt frei



Aufgaben der Internen Revision

Unterstützen der Hochschulleitung zum Vermeiden eines Organisationsverschuldens sowie von „Haftungsrisiken“

Prüfen der bestehenden Prozesse und Systeme mit dem Ziel, sicherzustellen, dass interne und externe Vorschriften, Richtlinien, Gesetze und Verträge eingehalten werden (Compliance)

Sichern der Prozesse und Systeme, damit diese alle Anforderungen an ordnungsgemäße Sicherheit erfüllen (Internes Kontrollsystem), Validieren der Prozesse und Systeme auf Effektivität und Effizienz

Beraten bei der Optimierung der Prozesse und Systeme hinsichtlich ihrer Effektivität und Effizienz und der Behebung von Schwachstellen

+++ Nach Redaktionsschluss +++

Ausgezeichnet

Leibniz-Preis 2013 für den Krebsforscher Prof. Ivan Dikic



Der Frankfurter Professor für Biochemie, Ivan Dikic, erhält 2013 den Gottfried Wilhelm Leibniz-Preis, den mit 2,5 Millionen Euro höchstdotierten deutschen Forschungspreis. Er wird von der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) verliehen. Universitätspräsident Prof. Werner Müller-Esterl gratulierte seinem Fachkollegen: „Ivan Dikic verkörpert für mich den Idealtypus eines forschungsaktiven Mediziners, der sich mit viel Enthusiasmus und schier unerschöpflicher Kraft für die Sache von Forschung und Lehre einsetzt. Ich schätze an ihm Originalität und konzeptionelles Denken, gepaart mit Führungsqualität und Durchsetzungsvermögen.“ Seit 2002 ist Dikic Professor am Institut für Biochemie II des Fachbereichs Medizin der Goethe-Universität. Ivan Dikic studierte Medizin und wurde 1991 an der Universität Zagreb in Kroatien promoviert. Im Labor von Prof. Joseph Schlessinger an der New York University schloss er 1995 seine zweite, naturwissenschaftliche Promotion (Ph.D.) ab. Von 1997 bis 2002 war er als Assoziiertes Mitglied und Nachwuchsgruppenleiter am Ludwig Institute for Cancer Research in Uppsala/Schweden tätig.

Klub-Profi

„Umweltschutz mit Gewinn“, so lautet das Motto von ÖKOPROFIT, dem ÖKOlogischen PROjekt Für Integrierte Umwelt-Technik, in dessen Rahmen die Goethe-Universität und Unternehmen aus der Region daran arbeiten, ihren Energieverbrauch zu reduzieren. Für dieses Engagement wurde die Universität bereits zweimal als ÖKOPROFIT-Betrieb ausgezeichnet: im Jahr 2010 für den Standort IG-Hochhaus und ein Jahr später in Zusammenarbeit mit dem Studentenwerk für das Casino-Gebäude am Campus Westend. „Kein Grund, sich auszuruhen, sondern Ansporn weiterzumachen“, sagt Dirk Seitz, stellvertretender Leiter des Technischen Gebäudemanagements Campus Bockenheim/Westend. Nach der Teilnahme am Einsteiger-Programm (2009/2010) ist die Goethe-Universität seit 2011 Mitglied im ÖKOPROFIT-Klub, dem Netzwerk der



ÖKOPROFIT-Betriebe, die sich nach Basisprogramm und Auszeichnung weiter engagieren möchten. Dieses Jahr

nimmt die Goethe-Universität zum dritten Mal teil und unterzieht dabei das Nebengebäude des IG-Hochhauses einem Energiecheck. Derzeit sind bereits mehrere Maßnahmen zur Effizienzsteigerung in Planung. So soll etwa die Regelungstechnik angepasst werden. Dabei geht es um die Lichtsteuerung im Gebäude und die Belegungsoptimierung der Seminarräume, also die Anpassung von Heizung und Lüftung je nachdem, ob Seminare stattfinden. Zudem ist geplant, die alten Heizungsumwälzpumpen durch Hocheffizienzpumpen auszutauschen und damit Energieeinsparungen von rund 25 Prozent zu erzielen. Auch für die bestehende Kältemaschine steht ein Austausch an. Durch den Einsatz einer neuen bedarfsgerechten Maschine wird hier eine Stromersparung von circa 35 Prozent erwartet.

Informationen finden Sie im Intranet unter www.umweltteam-intranet.uni-frankfurt.de

Was tun, wenn's brennt?

Passieren kann es überall: im Büro, im Labor, in der Werkstatt oder zuhause. Plötzlich qualmt oder sogar brennt der PC-Bildschirm, die Werkbank oder der Adventskranz. Jetzt hilft nur beherztes Handeln, um noch schlimmere Folgen abzuwenden. Doch wie löscht man richtig? Eine praktische Unterweisung für alle Mitarbeiter der Goethe-Universität bietet das Referat für Arbeitsschutz an. Der Brandschutzbeauftragte Peter Fuhrmann und sein Stellvertreter Jacek Lipok erklären bei diesen Fortbildungen wichtige Grundlagen und leiten praktischen Übungen an. „Im Theorieteil informieren wir



über wichtige Brandvermeidungs- und -bekämpfungsstrategien und stellen zum Beispiel die unterschiedlichen Arten an Feuerlöschern vor. Anschließend lernen die Teilnehmer am brennenden Objekt, wie sie es selbst aktiv und schnell löschen können. Das ist wichtig, um Hemmschwellen abzubauen und die angemessene Handhabung

der verschiedenen Löschmittel kennenzulernen“, erklärt Fuhrmann das Übungskonzept.

Simone Ziebart und Andrea Misovic, Mitarbeiterinnen am Fachbereich Biowissenschaften, nahmen mit 12 Kolleginnen und Kollegen an einer der Brandschutz-Übungen auf dem Campus Riedberg teil und berichteten: „Als wir an unserem Übungsort, dem Parkplatz mit Schotterbelag, ankamen, waren schon der Brandsimulator, verschiedene Feuerlöcher und Löschdecken vorbereitet. Nach einer fachgerechten Einweisung, die zum Schluss durch das Motto „Erst robbe, dann klobbe, dann lösche“ – also Sicherung entfernen, Feuerlöcher aktivieren, löschen – vereinfacht wurde, löschten wir mit Kohlendioxid- und Wasserlöschern brennende Bildschirme und Papierkörbe. Nachdem anfangs die Mitstreiter zaghaft zur Aktion schritten, legten sich die Hemmungen nach und nach und jeder Brand wurde mit viel Elan und Spaß an der Übung zur Strecke gebracht. Auch das Löschen eines Kleiderbrands konnte dank Dummy Herrn Nubbel simuliert werden. Nach wertvollen Tipps, wie die brennende Person am besten zu schützen und zu löschen ist, ging's ans Werk. Herr Fuhrmann und sein Team demonstrierten auch eine Explosion einer handelsüblichen Deo-Spray-Flasche und einen Fettbrand, der nach falscher Lösung durch Wasser eine Fettexplosion auslöste. Nach eineinhalb Stunden waren wir begeistert von den Übungsmöglichkeiten und dem Einsatz der Abteilung Arbeitsschutz, fühlten uns sicher und für den Ernstfall im Umgang mit Feuerlöschern geübt. Nochmals einen herzlichen Dank an das Referat Arbeitsschutz!“

Der Brandschutzbeauftragte Fuhrmann rät allen Mitarbeitern der Goethe-Universität: „Melden Sie sich als Team bei uns für diese kostenfreie Brandschutzübung an, damit Sie im Arbeitsalltag und zuhause sich selbst und andere schützen können.“ *scm*

Nachrichten aus der Hochschulwelt

„German U15“ – unter diesem Namen haben 15 große und forschungsstarke deutsche Universitäten eine gemeinsame Interessenvertretung gegründet. Beteiligt sind die Freie Universität Berlin, die Humboldt-Universität zu Berlin, die Universitäten Bonn, Frankfurt, Freiburg, Göttingen, Hamburg, Heidelberg, Köln, Leipzig und Mainz, die Ludwig-Maximilians-Universität München und die Universitäten Münster, Tübingen und Würzburg. Sie wollen durch enge Zusammenarbeit die Bedingungen für Spitzenforschung, forschungsgeleitete Lehre und den wissenschaftlichen Nachwuchs fördern. Zugleich wollen sie die Bedeutung der großen deutschen Volluniversitäten in Politik, Wirtschaft und Gesellschaft stärker sichtbar machen. +++ **Das Wissenschaftsfreiheitsgesetz** wurde am 18. Oktober 2012 vom Deutschen Bundestag verabschiedet. Die außeruniversitären Wissenschaftseinrichtungen erhalten dadurch mehr Freiheit bei Finanz- und Personalentscheidungen, bei Beteiligungen und Bauverfahren. Bürokratische Hemmnisse sollen auf diese Weise abgebaut, Kompetenzen gebündelt und Genehmigungsverfahren beschleunigt werden. Der Präsident der Hochschulrektorenkonferenz, Professor Horst Hippler, nahm die Verabschiedung des Gesetzes erneut zum Anlass, um die Länder aufzufordern, dem Beispiel des Bundes zu folgen und den Hochschulen nunmehr die gleichen Rechte einzuräumen. „Es darf keine Wissenschaftseinrichtungen mit unterschiedlichen Arbeitsbedingungen in Deutschland geben“, so Hippler. +++ **38.300 Absolventen mit ausländischer Staatsangehörigkeit** haben nach Angaben des Statistischen Bundesamtes im Prüfungsjahr 2011 einen Abschluss an deutschen Hochschulen erworben. Damit besitzt fast jeder zehnte Absolvent nicht die deutsche Staatsangehörigkeit. Jeder fünfte ausländische Studierende hatte bereits in Deutschland die Hochschulzugangsberechtigung erlangt, 79 Prozent der ausländischen Hochschulabsolventen – zumeist aus China, der Türkei und Russland – kamen zum Studienbeginn nach Deutschland. +++ **Drittmittel in Höhe von 261.700 Euro** warb ein Professor an deutschen Universitäten im Jahr 2010 im Durchschnitt ein. Nach Angaben des Statistischen Bundesamtes waren dies 8,8 Prozent mehr als im Jahr 2009. Die höchsten Drittmittelleinnahmen erzielten Universitätsprofessoren im Bereich der Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften mit durchschnittlich 536.500 Euro pro Person. An zweiter Stelle folgten die Professoren der Ingenieurwissenschaften mit durchschnittlich 509.600 Euro. In den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften liegen die Drittmittelleinnahmen durchschnittlich bei rund 73.100 Euro je Universitätsprofessor, in den Sprach- und Kulturwissenschaften warben die Professorinnen und Professoren durchschnittlich 67.800 Euro ein. +++ **Bei der Frauenförderung** sieht die Gemeinsame Wissenschaftskonferenz von Bund und Ländern (GWK) „großen Handlungsbedarf“. Dass Frauen in Leitungspositionen des Wissenschaftssystems weiterhin unterrepräsentiert blieben, hob die GWK am 18. September 2012 anlässlich der Veröffentlichung ihres aktuellen Berichts zur Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung erneut hervor. Fast 52 Prozent der Studienabschlüsse und rund 44 Prozent der Promotionen werden, so die GWK, von Frauen erreicht. Aber noch immer seien vier von fünf Professuren mit Männern besetzt. Dabei sei der Frauenanteil in den vergangenen 20 Jahren stark gestiegen: Bei den Promotionen waren es 1992 rund 29 Prozent, inzwischen sind es gut 44 Prozent, die Zahl der Habilitandinnen stieg von 12,9 auf 24,9 Prozent, die der Professorinnen von 6,5 auf 19,2 Prozent. Bei den Professuren sinke der Frauenanteil jedoch, je höher die Besoldungsgruppe werde: Der Frauenanteil auf W1-Professuren lag 2010 bei 37,8 Prozent, auf C2-Stellen bei 21,1 Prozent, auf C3/W2-Stellen bei 20,1 Prozent und auf C4/W3-Professuren bei 14,6 Prozent.

Quellen: DHV-Newsletter 10 und 11/2012

Männersache

Serie: Väter an der Goethe-Universität

Man könnte ihn als modernen Vorzeiveater bezeichnen – doch zufrieden ist Dr. Martin Lommel mit so einer Zuschreibung nicht. „Ich würde mir wünschen, dass eine Aufgabenverteilung wie in unserer Familie in der Gesellschaft viel selbstverständlicher wäre“, sagt er.

Martin Lommel arbeitet seit zwei Jahren in der Stabsstelle Lehre und Qualitätssicherung der Goethe-Universität und betreut dort als Wissenschaftsreferent das Projekt „Starker Start ins Studium“. Zuvor schloss er im Fach Chemie seine Promotion ab.

Als im Jahr 2003 seine Tochter Carlotta geboren wurde, studierte Lommel noch und bereitete sich auf seine Diplom-Prüfung vor. Seine Frau, promovierte Biochemikerin und vier Jahre älter als er, war zu diesem Zeitpunkt bereits berufstätig und als Geschäftsführerin sehr eingebunden in ein von ihr mitbegründetes Unternehmen. „Kurz nach der Geburt musste meine Frau wieder arbeiten. Das war nicht anders möglich – und sie verdiente ja auch unseren Lebensunterhalt“, berichtet Lommel. „Da ich beim Lernen zeitlich flexibel war, habe ich ganz zu Anfang Carlotta immer zum Stillen zu ihr ins Büro gebracht und bin mit ihr spazieren gegangen. Drei Monate später haben wir dann die Unterstützung einer Tagesmutter in Anspruch genommen“, erinnert er sich.

Auch später konnte seine Frau ihre Arbeitszeit nicht reduzieren. „Ich bin sehr dankbar, dass ich in der Chemie nach meinem Studienabschluss für meine Promotion einen Doktorvater gefunden habe, der selbst eine Familie hat und es mir ermöglichte, mich weiter viel um meine Tochter und um unser zweites Kind, Jakob, zu kümmern. Besonders in den Naturwissenschaften ist dies nicht selbstverständlich. Die Fachkultur ist stark karriereorientiert geprägt, und nur sehr wenige Doktoranden haben in dieser Zeit bereits eigene Kinder“, so Lommel.

Als wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Anorganische und Analytische Chemie ging er für drei Monate in Elternzeit. „Auf eine längere Elternzeit haben wir verzichtet,



Von der Kita ins Büro: Dr. Martin Lommel, Wissenschaftsreferent in der Stabsstelle Lehre und Qualitätssicherung, hat für seine Familie die Arbeitszeit reduziert

weil wir zum Glück große Unterstützung von unseren Familien vor Ort erhalten haben, zusätzlich zur Betreuung der Kinder bei der Tagesmutter und in der Kita. Hier haben wir auch gesehen, dass es unseren Kindern sehr gut tut, mit anderen Kindern zusammen zu sein. Außerdem wollte und konnte ich mein eigenes Forschungsprojekt nicht ein ganzes Jahr ruhen lassen. Insgesamt hat es gut geklappt, doch es war ein sehr hoher organisatorischer und finanzieller Aufwand“, sagt Lommel rückblickend. Eine neue Herausforderung stellte dann der Schulbesuch mit seinen kürzeren Betreuungsmöglichkeiten und den langen Schulferien dar.

„Alles so zu organisieren, dass genügend Zeit für die eigene Berufstätigkeit bleibt und man sich während der Arbeit dann auch voll auf seine Aufgaben konzentrieren kann, ist nicht leicht“, stellt Lommel fest. Angesichts weiterer Karriereschritte seiner Frau – inzwischen ist sie Vorstandsvorsitzende – entschied er sich nach dem Abschluss seiner Promo-

tion gegen eine Berufslaufbahn in der chemischen Industrie, auch, weil dort Arbeit in Teilzeit kaum möglich sei.

Heute arbeitet Lommel mit einer Wochenarbeitszeit von 35 Stunden in der Stabsstelle Lehre und Qualitätssicherung der Goethe-Universität. Der Wechsel von der Forschung ins Wissenschaftsmanagement fiel ihm nicht schwer. Hier kann er seine Kenntnisse und Fähigkeiten in einem familienfreundlichen Umfeld einsetzen. „Es ist sehr gut, dass ich nachmittags meine Arbeit relativ flexibel beenden kann, wenn keine Termine anstehen, und dann für die Kinder da bin. Zum Ausgleich arbeite ich an anderen Tagen abends lange. Diese Flexibilität und die hervorragende Zusammenarbeit als Team in der Abteilung weiß ich sehr zu schätzen“, betont Lommel. Vorbehalte gegen seine Rolle als aktiver Vater habe er zwar manchmal gespürt, sich davon aber nicht irritieren lassen. Ein anderes Job-Angebot hat Lommel abgelehnt, weil er befürchtete, als Einzelkämpfer die

Arbeitszeiten nicht mit dem Familienleben vereinbaren zu können.

Die Goethe-Universität ist Lommels Ansicht nach mit ihren Betreuungsangeboten von den Kitas auf den Campi über die betreuten Kinderzimmer bis zu den Ferienspielen eine gute Arbeitgeberin für Familien. Insbesondere die Angebote auf dem Riedberg begrüßt er. Zwar hat er diese für seine Kinder bisher nicht in Anspruch genommen, doch er weiß, wie wichtig so eine Infrastruktur in der Nähe des Arbeits- oder Studienplatzes für Eltern ist. Für besonders hilfreich hält er persönliche Beratungsangebote wie die Väter-Beratung von Benjamin Kirst vom Familien-Service der Goethe-Universität. „Aus eigener Erfahrung weiß ich, dass es für Studierende noch eine weitaus größere Herausforderung darstellt, Betreuungsmöglichkeiten für ihre Kinder zu finden, besonders während der Seminare am Nachmittag und Abend“, berichtet Lommel.

Wenn es gar nicht anders geht, kommt seine neunjährige Tochter auch mal mit ins Büro und beschäftigt sich dort selbst. Auch das stört seine Kollegen nicht – was Lommel ebenfalls zu schätzen weiß.

Fehlt es seiner Meinung nach an berufstätigen und dennoch in der Familie aktiven Vätern als Vorbildern? „In meiner Familie und meinem Freundeskreis gibt es viele familienbewusste Väter. Doch ich denke, dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Zweifelsfall weiterhin als Frauenthema betrachtet wird. Und Männer, die während ihrer Karriere Familienzeiten einlegen wollen, sehen sich im beruflichen Umfeld häufig mit zahlreichen Vorbehalten konfrontiert. Diese Akzeptanz und der Wille von Vätern, es trotz aller Widerstände auszuprobieren, müssen in Zukunft dringend gestärkt werden“, betont Lommel. scm

Beruf und Familie in Einklang zu bringen – ein Kinderspiel? Welche Erfahrungen haben Sie gemacht? Schreiben Sie an goethespektrum@uni-frankfurt.de.

Netzwerktreffen „Männer vereinbaren Beruf und Familie“

Männer möchten sich zunehmend mehr Zeit für ihre Familie nehmen – sei es zur Betreuung und Erziehung ihrer Kinder oder zur Pflege ihrer Angehörigen. Doch häufig haben sie dabei mit Vorbehalten ihrer Arbeitgeber und einem wenig familienbewussten Arbeitsklima zu kämpfen.

Welche Lösungen und Strategien können Arbeitgeber in ihrer Personalpolitik etablieren, um es Männern zu erleichtern, Familienverantwortung und berufliche Karriere miteinander zu vereinbaren? Diese Frage stand im Zentrum eines Workshops in Frankfurt: Am 15. November war die Goethe-Universität Gastgeberin für das Netzwerktreffen „Vielfalt der Geschlechter im audit *berufundfamilie* – Männer vereinbaren Beruf und Familie“. Zu dem von der *berufundfamilie* gGmbH initiierten Treffen kamen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus auditierten Ministerien, Stadt- und Kreisverwaltungen, Hochschulen und Unternehmen aus ganz Deutschland an den Campus Westend.



Setzen sich für Gleichstellung und Familienfreundlichkeit ein: Christina Rahn vom Familien-Service der Goethe-Universität, Auditor Heiko Sulimma, Benjamin Kirst vom Familien-Service und Vizepräsident Prof. Enrico Schleiff (von links)

In der Diskussion wurde schnell deutlich: Selten liegt es an fehlenden institutionellen Rahmenbedingungen, wenn Väter sich nur für eine kurze Elternzeit und gegen Teilzeitarbeit entscheiden. Ausschlaggebend sind vielmehr die jeweilige Unternehmens-

kultur und die bislang häufig fehlende Akzeptanz für längere Familienzeiten von Männern. Hier gelte es anzusetzen.

In seinem Grußwort betonte Vizepräsident Prof. Enrico Schleiff, im Präsidium der Goethe-Universität zuständig für Themen

der Gleichstellung, wie wichtig es sei, in einer Institution ein modernes Rollenverständnis zu etablieren und Diversität zu leben. „Auch an der Goethe-Universität ist in vielen Bereichen noch eine größere Sensibilisierung für Familienfreundlichkeit nötig. Doch mit unseren vielfältigen Angeboten sind wir auf einem guten Weg“, so Schleiff.

Die besonderen Bedürfnisse von Studierenden und Wissenschaftlern mit Familie erläuterte Benjamin Kirst, Koordinator des Familien-Service der Goethe-Universität, reflektierte diese im Rahmen der gesellschaftspolitischen Bedingungen und stellte Angebote und geplante Maßnahmen an der Goethe-Universität vor. Kirst bietet seit Anfang 2012 eine Väter-Beratung an. Seine Kollegin Christina Rahn zeigte die Notwendigkeit auf, neue Geschlechterbilder zu stärken.

Die Goethe-Universität ist Mitglied des Netzwerks *berufundfamilie* und erhielt 2012 zum dritten Mal das Zertifikat zum „audit familiengerechte hochschule“. scm

5 Fragen an ... Alexander Pachmann, Mitarbeiter von CampuService

Wie würden Sie einem Kind Ihre Arbeit erklären?

Meine Arbeit ist sehr vielfältig, aber der Schwerpunkt liegt im Veranstaltungsmanagement. Meinem 6-jährigen Sohn sage ich immer, dass ich für Veranstaltungen an der Universität zuständig bin, die keine Vorlesungen sind. Das sind meist Seminare, Kongresse und Tagungen. Ähnlich einem Kongress-Center kann man Räume anmieten und für Veranstaltungen nutzen, hauptsächlich in den Semesterferien, wenn der Raumbedarf der Universität nicht so hoch ist.

Eine Anekdote aus Ihrem Arbeitsalltag?

Der Name „CampuService“ setzt sich aus Campus und Service zusammen. Eigentlich finde ich den Namen sehr einprägsam und einfach. Dennoch werden wir innerhalb der Universität oft „Campuserve“ genannt – ein Phänomen, das ich schon seit Jahren höre, selbst bei Mitgliedern, die uns schon lange kennen. Das finde ich witzig, da sich das Phänomen nicht erklären lässt.



Foto: Lehrer

Was war bisher das größte Problem, das Sie bei Ihrer Arbeit lösen mussten?

Im Eventmanagement hat man fast bei jeder Veranstaltung mit Problemen oder Herausforderungen zu kämpfen. Das gehört nun

mal dazu – und macht diese Arbeit erst so richtig spannend!

Außerhalb der Goethe-Uni trifft man mich ... in der Natur, wenn das Wetter es zu-

Alexander Pachmann arbeitet seit 2007 bei CampuService und liebt die Vielfalt des Rhein-Main-Gebiets

lässt. Ich bin gerne draußen, ob zu Fuß oder mit dem Rad oder auf Erkundungstour im Rhein-Main Gebiet. Ich liebe es, Neues zu entdecken und zu erfahren. Im Winter bin ich aber doch eher zu Hause oder im Kino. Die Wochenenden gehören voll und ganz meiner Familie.

Frankfurt ...

... ist eine beeindruckende Stadt, die ich seit nunmehr sieben Jahren kenne und liebe – vor allem die Abwechslung, die Vielfalt und die zentrale Lage. Frankfurt ist eine Großstadt und doch klein genug, um nie den Überblick zu verlieren.

Die Fragen stellte Stephanie C. Mayer

Hochschulpräsidenten rufen zur Rettung der Frankfurter Rundschau auf

Am 13. November wurde die Insolvenz der Tageszeitung Frankfurter Rundschau (FR) bekannt gegeben.

Darüber tief besorgt, verfassten die Präsidenten der Hochschulen in Frankfurt Rhein-Main auf Initiative von Universitätspräsident Prof. Werner Müller-Esterl umgehend ein gemeinsames öffentliches Schreiben. Darin appellierten sie an die Verantwortlichen auf Verlags- und Geldgeberseite, alle Möglichkeiten auszuschöpfen, um ein Überleben des

traditionsreichen Blattes als überregionale Qualitätszeitung zu gewährleisten. Für die Hochschulen und Universitäten der Region ist das Angebot der Frankfurter Rundschau von großer Bedeutung. „Die Rundschau hat sich in besonderem Maße um die regionale und überregionale Hochschulberichterstattung verdient gemacht. Dies ist in einer Zeit, in der hochschul- und wissenschaftspolitische Themen auch in überregionalen Leitmedien eher auf dem Rückzug sind, ein

nicht hoch genug zu wertender Beitrag zur Meinungs- und Willensbildung“, betont Dr. Olaf Kaltenborn, Leiter der Abteilung Marketing und Kommunikation der Goethe-Universität.

Der Ruf Frankfurts und des Rhein-Main Gebiets als herausragender Medienstandort hat in den vergangenen Jahren bereits durch die Abwanderung wichtiger Verlage mit nationaler und internationaler Strahlkraft gelitten. „Frankfurt ist die einzige

deutsche Stadt, in der zwei überregionale Qualitätszeitungen erscheinen. Diese Meinungsvielfalt ist Ausdruck ihrer besonderen liberalen Tradition. Frankfurt Rhein-Main braucht daher die Frankfurter Rundschau“, so Kaltenborn.

Bisher ist das Erscheinen der Zeitung bis zum 31. Januar 2013 gesichert. Der Insolvenzverwalter verhandelt zurzeit mit Interessenten aus dem In- und Ausland über eine Übernahme der Frankfurter Rundschau. GS

Arbeitszeitregelung zum Jahreswechsel

Zwischen dem 24. Dezember 2012 und dem 1. Januar 2013 bleibt die Goethe-Universität laut Beschluss des Präsidiums geschlossen.

Von dieser Regelung ausgenommen sind die folgenden Bibliotheken: Universitätsbibliothek einschließlich der Bibliothek Recht und Wirtschaft, die Medizinische Hauptbibliothek, die Bereichsbibliothek Gesellschafts- und Erziehungswissenschaften und das Bibliothekszentrum Geisteswissenschaften. Bitte beachten Sie die unterschiedlichen und verkürzten Öffnungszeiten!

Ebenfalls von der Schließung ausgenommen sind Services in den Leitstellen, Teile der Technischen Abteilung (Rufbereitschaft) sowie der Pförtnerdienst im Gebäude Recht und Wirtschaft und im AfE-Turm.

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben zwischen Oktober 2012 und Januar 2013 Gelegenheit zur Einarbeitung der Fehlstunden. Anstelle der Einarbeitung kann der Ausgleich auch durch Urlaubstage erfolgen.



Foto: Földisch

Zahl des Monats: 382

So viele Deutschlandstipendien hat die Goethe-Universität 2012 eingeworben. Damit erreichte sie Platz 2 in Deutschland; mehr Stipendien konnte nur die RWTH Aachen vergeben. Der Gegenwert beträgt fast 1,4 Millionen Euro. „Die Goethe-Universität hat es geschafft, mehrere Hundert Bürgerinnen und Bürger zu mobilisieren, mit dem Ziel, die besten Studierenden für die Goethe-Universität zu gewinnen“, sagte Vizepräsident Prof. Manfred Schubert-Zsilavecz. „Das ist ein sichtbares Beispiel für gelebtes bürgerschaftliches Engagement. Für dieses Bekenntnis zur Goethe-Universität möchte ich mich bedanken“, so Schubert-Zsilavecz. „Ich bitte Sie herzlich, sich auch künftig für unsere Deutschlandstipendiaten einzusetzen!“



Die Deutschlandstipendiaten erhalten monatlich 300 Euro und nehmen darüber hinaus an einem ideellen Förderprogramm teil. Bewerben kann sich grundsätzlich jeder Bachelor- und Masterstudierende der Goethe-Universität: In dem zweistufigen Auswahlverfahren werden nicht nur gute Noten, sondern auch viele andere Kriterien berücksichtigt, zum Beispiel Verantwortungsbewusstsein, Motivation, Engagement und soziale und personale Kompetenzen. Ebenso kann die persönliche Biographie für die Auswahl bedeutsam sein.

Unterwegs mit ...

... Siegfried Rapphahn, dem „Herrn des Heliums“ am Campus Riedberg



Links: Das flüchtige Helium hat Siegfried Rapphahn immer fest im Blick. Der ausgebildete Kraftfahrzeugelektriker arbeitet seit 22 Jahren an der Goethe-Universität

Unten: Siegfried Rapphahn stellt für wissenschaftliche Experimente die Helium-Versorgung sicher und kennt das verzweigte Netz der Rohrleitungen auf dem Campus Riedberg

Siegfried Rapphahn arbeitet in der Max-von-Laue-Straße 1, Raum 00.712. Das ist eine ungefähr 150 Quadratmeter große Halle im zweiten Untergeschoss des Physikgebäudes auf dem Campus Riedberg. Dazu kommt ein kleines Büro, abgetrennt durch eine Glaswand. Genauso gut könnte man allerdings sagen, Rapphahns Arbeitsplatz sind die knapp 70 Hektar, auf denen sich der Campus erstreckt. Er ist nämlich der „Herr des Heliums“:

Flüssiges Helium mit seiner Temperatur von gerade einmal 4,2 Grad oberhalb des absoluten Nullpunkts (rund -269 Grad Celsius) wird auf dem Campus Riedberg in vielen Experimenten als Kühlmittel für Proben und Versuchsaapparaturen benutzt. Dabei verdampft es, und weil Helium zu kostbar ist, als dass man es entweichen ließe, wird es danach wieder aufgefangen. „Dann wird es zurückgeleitet zum Physikgebäude“, erklärt Rapphahn. „Das Helium strömt durch Rohrleitungen, die mit einer Gesamtlänge von zwei bis drei Kilometern den ganzen Campus Riedberg durchziehen. Man kann sie sich vorstellen wie ein Netz von Adern, durch die das Blut zum Herzen zurückströmt, bevor es in der Lunge wieder mit Sauerstoff angereichert wird“, vergleicht Rapphahn.

„Herz und Lunge“ des Campus befinden sich in Raum 00.712 des Physikgebäudes. Hier wird das „verbrauchte“, also gasförmige Helium, gesammelt und soweit abgekühlt, dass es flüssig wird und von Neuem für Experimente zur Verfügung steht: für die Untersuchungen an Membranproteinen, die das

Institut für biophysikalische Chemie mittels kernmagnetischer Resonanz durchführt, für die Experimente zur Supraleitung und zur Bose-Einstein-Kondensation am Physikalischen Institut genauso wie für die Versuche zur quantenmechanischen Verschränkung, die die Kernphysiker der Goethe-Universität machen. Siegfried Rapphahn betreut die Verflüssigungs-Anlage und muss für alle diese Experimente die Helium-Versorgung sicherstellen.

Dazu ist eine Reihe von Arbeitsschritten erforderlich. Aus mehreren Sammelblasen wird das zurückgewonnene, gasförmige Helium verdichtet – mit einem Kompressor, der Öl-Dichtungen hat. Außerdem enthält es Reste von Luft und Kondenswasser. In verschiedenen Reinigungsstufen werden diese Verunreinigungen entfernt, bevor das Helium mit einem Druck von etwa 13 bar in den Verflüssiger gelangt. „Es ist äußerst wichtig, dass das Helium in hochreiner Form vorliegt“, begründet Rapphahn diesen Vorgang. „Ein Teil davon treibt zwei Turbinen im Verflüssiger an. Die drehen sich mit mehreren tausend Umdrehungen pro Sekunde. Wenn das Gas verunreinigt wäre, würden die Verunreinigungen ausfrieren, und die Turbinen blieben stehen.“

Während ein Teil des Heliums die Turbinen antreibt, wird der Hauptstrom des Gases „entspannt“, das heißt: Der Druck, unter dem es steht, wird stark verringert, auf ungefähr die Hälfte, und das Helium kühlt sich ab. Um die Abkühlung noch zu verstärken, durchströmt das kalte Helium Wärmetauscher, die den Hauptstrom nun vorkühlen. Wird dieser

Neuem beginnen. Auf diese Weise werden in Frankfurt zurzeit fast 100.000 Liter flüssiges Helium pro Jahr „produziert“.

Beim Abfüllen in Raum 00.712 geht scheinbar knapp ein Drittel des flüssigen Heliums verloren. „Ein echter Verlust ist das aber nicht“, stellt Siegfried Rapphahn richtig. „Dieses Helium verdampft zwar, ohne dass es in einem Experiment als Kühlmittel gedient hätte. Aber es wird zusammen mit dem ‚verbrauchten‘ Helium gesammelt und dann wieder verflüssigt.“ Dennoch muss Rapphahn etwa zweimal im Jahr Helium nachkaufen – Lecks in Leitungen und Geräten sowie die Unachtsamkeit mancher Verbraucher führen zu Verlusten: „Aber die halten sich mit ungefähr fünf Prozent wirklich in Grenzen“, berichtet er. „Helium ist sehr flüchtig, und vollkommen verlustfrei lässt es sich einfach nicht handhaben. Ich weiß von Universitäten und Instituten, wo zehn bis dreißig Prozent Verlust normal sind.“

Helium ist teuer. Es findet sich nur in Erdöl- und Erdgasvorkommen, die Vorräte sind begrenzt. Zugleich herrscht großer Bedarf in Diagnostik, Forschung und Industrie: Magnetresonanztomographen und Teilchenbeschleuniger müssen gekühlt werden und sind genauso auf Helium angewiesen wie die Hersteller von Computerchips, Glasfaserkabeln und Solarzellen, die in einer inerten (reaktionsträgen) Umgebung fabriziert werden müssen. Bei einem Preis von rund zehn Euro pro Liter macht es sich also bezahlt, dass Rapphahn die Anlage sorgfältig wartet und dass er den Betrieb lückenlos überwacht. Während der drei Tage, die die Verflüssigung jeweils dauert, überwacht er die Kontrollanzeigen in dem kleinen Büro neben Raum



Vorgang – Helium durchströmt die Turbine, wird entspannt, wird noch kälter – etwa drei Stunden lang wiederholt, liegt die Temperatur schließlich knapp zehn Grad über dem absoluten Nullpunkt.

Ein Schritt fehlt noch: Wenn das Helium jetzt durch ein so genanntes Drosselventil strömt, wird es abermals entspannt. Dabei sinkt die Temperatur noch einmal: so weit, dass es nicht mehr gasförmig, sondern flüssig ist. Es fließt dann in den 5.000 Liter fassenden Tank, der neben dem Verflüssiger in Raum 00.712 steht und aus dem Rapphahn es in spezielle vakuumisolierte Heliumkannen abfüllt. Darin transportiert er es in die Labore der Wissenschaftler, wo es als Kühlmittel in Experimenten dient: Der Helium-Kreislauf aus Verdampfen und Verflüssigen kann von

00.712 und falls nötig auch an seinem Computer zu Hause. Zusätzlich werden die Daten an einen Server des Anlagen-Herstellers übertragen, und wenn etwas Außergewöhnliches passiert, wird er per E-Mail und per SMS davon informiert.

Dass er am Wochenende auf den Riedberg kommen und in Raum 00.712 nach dem Rechten sehen musste, ist allerdings erst einmal vorgekommen, seit die Goethe-Universität im Jahr 2010 begann, ihr Helium selbst zu verflüssigen: Der Druck in dem 5.000-Liter-Tank war übermäßig angestiegen. Fast hätten sich die Sicherheitsventile geöffnet, um Helium abzulassen. Und dieses kostbare Helium wäre für den Kreislauf aus Verdampfen und Verflüssigen verloren gewesen.

Stefanie Hense

Zum Dahinschmelzen

Zwei Konditoren des Sturm und Drang fertigen die Goethe-Praline

Seit Dezember gibt es im Sturm und Drang eine süße Überraschung: Im Restaurant/Café-Bistro im Hörsaalzentrum auf dem Campus Westend werden die neuen Goethe-Pralinen angeboten. Der Deckel der Edelvollmilch-Praline bildet das Goethe-Universitätslogo ab, die Trüffel-Füllung darunter ist weiß. In Handarbeit gefertigt wird die Praline von Ralf Buchner und Maria Bochnia, den Konditoren des Sturm und Drang.

Ralf Buchner ist Konditormeister und arbeitet seit März 2012 für das Sturm und Drang.

Morgens um fünf Uhr beginnt sein Arbeitstag. Plunder, Stückchen, Brötchen, Laugenstangen und vieles mehr werden vorbereitet und in den Ofen geschoben, so dass die ersten Gäste ab halb acht Uhr morgens ihre gebackenen Leckereien an der To-Go-Theke und im Restaurant erhalten. Zuvor war Buchner acht Jahre lang beim Café Laumer als Backstubenmeister beschäftigt. Er absolvierte seine Lehre in seiner Heimatstadt Gießen und zählte zu

Foto: Kuch



Die neue Goethe-Praline wird von den Konditoren Ralf Buchner und Maria Bochnia in Handarbeit gefertigt.

den Jahrgangsbesten der Konditoren-Innung Wiesbaden/Mittelhessen. 1993 machte er innerhalb von vier Monaten seinen Meisterbrief als Konditor.

Ralf Buchner und seine Kollegin Maria Bochnia kennen sich bereits seit einigen Jahren durch die vorherige Zusammenarbeit im Café Laumer. Bochnia kam bereits im März 2011 ins Sturm und Drang und ist nicht

nur als Konditorin, sondern auch als Verkäuferin für den To-Go-Bereich und als Unterstützung für die Küche beschäftigt. Bochnia mag ihre abwechslungsreiche Tätigkeit und sagt dazu: „Jedes Mal erwartet mich bei der Arbeit eine andere Aufgabe – da wird es nie langweilig!“

Die von ihr und Buchner selbst hergestellten Goethe-Pralinen, verpackt in einer schönen Klarsicht-Hülle, werden im Sturm und Drang sowie im Campus-Shop angeboten – zum Verschenken oder zum Selbernaschen.

Jessica Kuch

Kontakt

Restaurant/Café-Bistro Sturm und Drang

Campus Westend, Hörsaalzentrum
Grüneburgplatz 1, 60323 Frankfurt
Tel.: 798-34551, Fax: 798-34554
E-Mail: info@cafe-sturm-und-drang.de
www.cafe-sturm-und-drang.de oder

Campus-Shop, Campus Westend

Hörsaalzentrum, Grüneburgplatz 1
60323 Frankfurt, Tel.: 798-34553
Fax: 798-34554, E-Mail: campus-shop@uni-frankfurt.campuservice.de
www.campus-shop-frankfurt.de

Mit Goethe in Frankfurt



Foto: Heedwig Storch

Dieser Tübinger Turm wurde nach dem im Rätsel gesuchten Dichter benannt.

Eigentlich sollte er Priester werden. Ihn selbst zog es allerdings zum Dichtertum. Sein Briefroman „Hyperion“ und seine Sophokles-Übersetzungen von „Antigone“ und „Ödipus“ machten ihn zu einem der bedeutendsten deutschen Literaten und Theatertheoretiker.

Geboren wurde er 1770 in Lauffen am Neckar, er studierte Theologie in Tübingen und besuchte das Evangelische Stift für die Priesterausbildung. Die Jahre 1796 bis 1798 verbrachte er in Frankfurt am Main als Hofmeister im Hause Gontard. In Frankfurt lernte er auch seinen Zeitgenossen Goethe kennen. Ebenso ist ein Aufenthalt in Homburg bekannt. Daran erinnert noch heute eine Statue im Bad Homburger Kurpark. Für wahnsinnig erklärt und nach einem langen Aufenthalt in einer Tübinger Klinik wurde er 1806 als

„Pflugesohn“ bei E. F. Zimmer aufgenommen. Dort lebte er bis zu seinem Tod im Jahr 1843 in einem Turm, der heute nach ihm benannt ist.

Wir möchten von Ihnen wissen: Welchen berühmten Dichter suchen wir?

Kleiner Tipp: Am 17. und 31. Januar 2013 finden an der Goethe-Universität nach ihm benannte Gastvorträge statt! Senden Sie uns Ihre Lösung bis zum 1. Februar 2013 zu (Kontakt Daten siehe Impressum).

Unter allen richtigen Einsendungen verlosen wir:

1. Preis: Zwei Gutscheine für die Führung „Hallen und Märkte – Quellen kulinarischer Freuden“ am 9. März 2013 um 10 Uhr, die uns freundlicherweise von der Kulturothek Frankfurt zur Verfügung gestellt wurden.



Mehr Infos zur Führung unter www.kulturothek-frankfurt.de/monatsubersicht/maerz/

2.-4. Preis: Je ein „Genussfinder“, das kulinarische Gut-scheinheft des Studentenwerks Frankfurt

Auflösung des Rätsels im GoetheSpektrum 1/2012:

Gesucht war die Stadt Altona.

Die zwei Eintrittskarten für den Alumni-Sommerball im Casino am Campus Westend gingen an Susanne Moll, Institut für Psychologie.

Je ein Buch „Otto Stern – Physiker, Querdenker, Nobelpreisträger“ aus der Biographienreihe „Gründer, Gönner und Gelehrte“ der Goethe-Universität haben gewonnen: Monika Hölscher, Prüfungsamt Fachbereich Physik, Claudia Jung, Institut für Geowissenschaften, und Dr. Jun-Suk Kang, Klinik für Neurologie.

RÄTSEL

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 (ok)

Redaktion: Stephanie C. Mayer (scm), Abteilung Marketing und Kommunikation/Interne Kommunikation
Senckenberganlage 31, 60325 Frankfurt am Main
Tel.: (069) 798-22370
Fax: (069) 798-28530

E-Mail: goethespektrum@uni-frankfurt.de

Bildredaktion: Stephanie C. Mayer

Redaktionelle Mitarbeit:

Dr. Nikolai W. Egold, Melanie Gärtner, Dr. Stefanie Hense, Bettina Klassen, Karina Klier, Jessica Kuch, Marthe Lisson, Christiane Mendack, Dominik Scharf, Prof. Rolf van Dick, Julia Wittenhagen, Dr. Heike Zimmermann-Timm

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

Druck: Westdeutsche Verlags- und Druckerei GmbH, Kurhessenstraße 4-6, 64546 Mörfelden-Walldorf

Auflage: 6.100 Exemplare

GoetheSpektrum im Netz:

www.uni-frankfurt.de/aktuelles/publi/

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 März-Ausgabe des GoetheSpektrums:
1. Februar 2013