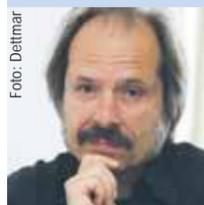


# GoetheSpektrum 3/09

Das Mitarbeitermagazin der Goethe-Universität Frankfurt



## Die Grenzen der Belastbarkeit

Prof. Rolf Haubl im Interview

Seite 5



## Letzte Chance!

Altersteilzeit bis September beantragen

Seite 11



## Wachgeküsst

Sommerfest Campus Westend in Bildern

Seite 14

# Ausbildung im Bildungsbetrieb

An der Goethe-Universität können junge Schulabsolventen 16 verschiedene Berufe erlernen



Zum Nutzen der Besucher/innen erhalten sie eine umfassende Ausbildung in der Universitätsbibliothek: (von links) Carolin Sälzer, Patricia Link und Sibylle Meyer mit dem stellvertretenden Ausbildungsbeauftragten der Universitätsbibliothek, Holger Kleiner.

Ob als Tierwirt/in mit der Fachrichtung Imkerei, Verwaltungsfachangestellte/r oder Chemielaborant/in: Mitarbeiter mit diesen Qualifikationen sind an der Goethe-Universität nicht nur angestellt – sie werden hier auch ausgebildet. Zum 1. August und zum 1. September 2009 beginnen 28 Schulabsolventen ihre Ausbildung an der Universität Frankfurt. Zurzeit erwerben 50 Auszubildende ihre Berufsausbildung in unterschiedlichen Fachbereichen und Instituten.

Künftige Auszubildende und die Ausbilder an der Goethe-Universität zusammenzubringen, ist die Aufgabe von Mirjam Lenz und Steffi Wegner. Die beiden Universitätsmitarbeiterinnen sind in der Personalabteilung für die Organisation der Ausbildung verantwortlich. Sie schreiben die Plätze aus, sortieren die Bewerbungen vor und führen gemeinsam mit den Ausbildern die Vorstellungsgespräche. Auch die Einstellungstests für die Verwaltungsberufe nehmen sie ab. Erhält dann eine Bewerberin oder ein Bewerber eine Zusage, kümmern sie sich um die Einstellungsformalitäten und um die Anmeldung zur Berufsschule. „Die 16 verschiedenen Ausbildungsberufe, die die Goethe-Universität bisher anbietet, bilden ein breites Spektrum an Fachrichtungen. Es macht Spaß, junge Leute für die administrativen, technischen und handwerklichen Bereiche, die die Universität am Laufen halten, zu begeistern“, berichtet Mirjam Lenz. Die 25-jährige Diplom-Verwaltungswirtin ist seit Oktober 2006 u. a. für die Ausbildungsbetreuung zuständig. Die bisherigen Ausbilder

kennt sie alle; in den vergangenen Monaten hat sie zu vielen weiteren Instituten Kontakt aufgenommen, um sie dafür zu gewinnen, ebenfalls Jugendliche auszubilden. „Wir sind gerne bereit, in jeglichen Fragen und Organisationsaspekten zu helfen und alle zu unterstützen, die selbst ausbilden wollen. Steffi Wegner und ich stehen immer als Ansprechpartnerinnen bereit“, ermutigt Lenz Universitätsmitarbeiter sich zu engagieren.

Die Anzahl der Auszubildenden an der Goethe-Universität ist in den vergangenen Jahren stark gestiegen: Vor fünf Jahren gab es nicht mehr als ein Drittel der heutigen Ausbildungsplätze. In Zukunft sollen es noch weitaus mehr werden. Das Land Hessen hat die Universität aufgefordert, ihre gesamtgesellschaftliche Verantwortung noch weiter in den Blickpunkt zu stellen und jungen Menschen verstärkt auch berufliche Perspektiven aufzuzeigen.

Von den Bestrebungen der Goethe-Universität, mehr Ausbildungsplätze anzubieten, hat bereits vor drei Jahren Carolin Sälzer profitiert. Die Frankfurter Universitätsbibliothek hatte gerade die Anzahl der Plätze erhöht und suchte nach qualifizierten Kandidaten und Kandidatinnen. Nach den Abschlussprüfungen wird Sälzer vermutlich Anfang Juli 2009 eine ausgebildete Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste sein. „Die Ausbildung an einer so renommierten und gut ausgestatteten Bibliothek wie derjenigen der Goethe-Universität und der Umgang zum Beispiel mit den (lesen Sie weiter auf Seite 2)

## Aus meiner Sicht ...



Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

mit diesem GoetheSpektrum halten Sie die Sommerausgabe in den Händen. Der Gedanke an das vermeintliche Sommerloch mag nahe liegen, doch trotz vorlesungsfreier Zeit wird die Universität in keinen hochsommerlichen Dornröschenschlaf fallen. Vielmehr benötigen wir diese Wochen, um unsere Energien auf die nächste Runde der Exzellenzinitiative des Bundes und der Länder zu konzentrieren. Bis Ende des nächsten Jahres müssen alle Anträge vorbereitet sein, damit diese beim Wettbewerb 2011 berücksichtigt werden können. Dabei haben wir uns als Goethe-Universität gleich drei Ziele gesetzt: Wir wollen erreichen, dass unsere laufenden Exzellenzcluster verlängert werden, wir möchten für weitere herausragende Forschungsprojekte den offiziellen Stempel der Exzellenz erhalten, und mit einem stimmigen Zukunftskonzept und unseren Graduiertenschulen wollen wir die Juroren überzeugen, dass die Goethe-Universität insgesamt den Status einer Exzellenzuniversität verdient.

Die eigentlich exzellente Forschung liegt natürlich bei den Wissenschaftler/innen. Welche Rolle das Präsidium bei dem Prozess spielt? Es hat die Aufgabe des Moderators und Gesprächspartners, manchmal auch des Ideengebers. So sprechen wir mit Fachbereichen, Dekanen und einzelnen Wissenschaftlern, die entsprechende Projektvorhaben mitbringen. Wir setzen uns mit den Vorstellungen der Direktoriumsmitglieder aus den Exzellenzclustern auseinander und bearbeiten systematisch Antragsskizzen. Wir schauen: Wie lassen sich teils unkoordinierte Aktivitäten so verknüpfen, dass ein echter, schlüssiger Mehrwert entsteht? Der Austausch mit den Kollegen und vor allem dem Forschungsreferat spielt dabei eine wichtige Rolle. Ich persönlich bin froh, dass ich mich für diese Aufgaben in den letzten Jahren Stück für Stück rüsten konnte, ob durch Erfahrungen im Fachkollegium Philosophie mit Anträgen bei der DFG oder die intensive Vorbereitungszeit bis zur Bewilligung unseres geisteswissenschaftlichen Exzellenzclusters ‚Die Herausbildung normativer Ordnungen‘. So aber blicke ich gelassen und optimistisch in die Zukunft und sage: Ich bin sicher, wir schaffen das!

Herzliche Grüße  
Ihr

*M. Lutz-Bachmann*

Prof. Matthias Lutz-Bachmann  
Vizepräsident

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



Eda Örnek, links, auf ihrem Ausbildungsweg zur Kauffrau für Bürokommunikation. Am Zentrum für Weiterbildung wird sie betreut von ihrer Ausbilderin Martine Lapière.

(Fortsetzung von der Titelseite) wertvollen stadtgeschichtlichen Sonderbeständen der Abteilung Frankfurt, mit denen ich gerade arbeite, wird mir sicher bei meiner späteren Arbeit zugute kommen“, ist die 21-Jährige überzeugt. Vorerst kann Sälzer weiter an der Universitätsbibliothek Berufserfahrung sammeln: An der medizinischen Hauptbibliothek in Niederrad übernimmt sie im Juli 2009 für zunächst ein Jahr eine Schwangerschaftsvertretung.

Auch Sälzers Mitauszubildenden Patricia Link, 19 Jahre alt, und Sibylle Meyer, 23 Jahre alt, zwei weitere von zurzeit insgesamt zehn Auszubildenden an der Universitätsbibliothek, werden nach ihrem Abschluss im Sommer 2009 weiter hier mit befristeten Verträgen in der Nutzungsabteilung arbeiten.

Eine Übernahmegarantie erhalten die Auszubildenden jedoch generell nicht. „Aber wer fähig ist und sich einbringt, hat zumindest im Verwaltungsbereich Chancen, nach der Ausbildung weiter hier zu arbeiten“, so Ausbildungsorganisatorin Lenz in der Personalabteilung.

Über die Zeit nach ihrer Ausbildung muss sich Eda Örnek noch keine Gedanken machen. Die 20-Jährige hat erst am 1. September 2008 an der Goethe-Universität ihre dreijährige Ausbildung zur Kauffrau für Bürokommunikation begonnen und ist im Zentrum für Weiterbildung im AfE-Turm in Bockenheim beschäftigt. Örneks Arbeitsplatz ist ebenso wie Sälzers durch die aufgestockte Zahl an Ausbildungsplätzen vor allem im administrativen Bereich entstanden.



Die zukünftige Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste Carolín Sälzer hat gelernt, auch mit historischen Buchbeständen in der Universitätsbibliothek umzugehen.

Nun ist sie eine der ersten angehenden ‚KfBs‘, die an der Universität Frankfurt lernen. Eda Örnek ist sehr zufrieden mit ihrer Ausbildung. „Ich lerne hier im Zentrum für Weiterbildung ganz viele unterschiedliche Aspekte der Bürokommunikation kennen. Aufgaben für die Organisation des Büros erledige ich am Computer, aber ich habe auch schon Interessierte bei der Anmeldung zu einem Sprachkurs beraten und geholfen, wenn

### „Ich habe an der Goethe-Universität meinen Traumberuf gefunden.“ Daniel Häring

wir unser Seminarangebot auf Messen vorstellen“, berichtet sie. Ihre Ausbilderin Martine Lapière lobt ihren Einsatz in den unterschiedlichen Arbeitsbereichen wie z.B. der Abteilung Sprachen des Zentrums für Weiterbildung. „In den drei Tagen in der Woche, in denen Frau Örnek hier und nicht in der Berufsschule ist, arbeitet sie bereits sehr selbstständig und unterstützt uns in unserer Arbeit“, so Lapière. Gibt es Vorteile einer Ausbildung an der Universität gegenüber einem anderen Unternehmen? „Wenn ich mit den Auszubildenden spreche, die mit mir die Berufsschule besuchen, merke ich, dass es nicht selbstverständlich ist, in so vielen verschiedenen Aufgabenbereichen zu arbeiten, wie es mir hier an der Goethe-Universität möglich ist“, stellt Örnek fest.

Durch das neue Angebot der Goethe-Universität, Kauffrauen und Kaufmänner für Bürokommunikation auszubilden, ist Eda Örnek nicht so eingebunden in eine Gruppe wie die Auszubildenden in der Universitätsbibliothek. Dort gibt es sogar ein Mentoring-Programm, bei dem ältere Auszubildende die Neuen an ihren Erfahrungen teilhaben lassen. „Deshalb würde ich gerne zum Beispiel bei gemeinsamen Treffen auch andere Universitäts-Auszubildende kennenlernen, aber von der Personalabteilung oder der Jugend-Ausbildungs-Vertretung

wurde bisher leider so etwas nicht organisiert“, bedauert sie.

Die Ausbildungsorganisatorinnen Lenz und Wegner sehen ebenfalls Nachholbedarf beim Austausch zwischen den auszubildenden Fachbereichen. „Wir planen gerade ein Treffen für die neuen Auszubildenden und sammeln bereits Ideen für eine gemeinsame Weihnachtsfeier“, berichtet Lenz. „Wir bieten auch immer

eine Führung über die verschiedenen Campi der Goethe-Universität an, damit die Auszubildenden ihren neuen Arbeitsplatz besser kennen lernen.“ Auch die Ausbilder sollen sich zukünftig regelmäßig treffen, um sich über ihre Erfahrungen austauschen zu können. „Die Ausbilder sind bei uns eigenverantwortlich tätig. In schwierigen Situationen stehen wir aber immer bereit, um zu helfen“, betont Lenz. Das Engagement der Ausbilder ist groß, denn sie weisen ihre Schützlinge nicht nur jeden Tag in ihre Arbeit ein und erklären, unterstützen und korrigieren, sondern sie kontrollieren auch die Berichtshefte und bereiten die Auszubildenden auf deren Prüfungen vor. In fast jedem Jahrgang gibt es behinderte Auszubildende, für die sich die Ausbilder, wenn nötig, entsprechend Zeit nehmen.

Als zuständige Anlaufstelle für die Auszubildenden gibt es neben der Personalabteilung die JAV, die Jugend-Ausbildungs-Vertretung, die sich aus fünf von den Azubis gewählten Vertretern aus ihrem Kreis zusammensetzt. Auch hier könnte der Kontakt enger sein, wünscht sich Wegner. „Die jetzige JAV ist bereits viel aktiver als die vorige, und es wäre schön, wenn wir noch enger zusammenarbeiten könnten – und das nicht nur bei Problemen!“, appelliert Wegner. Gemeinsam mit der JAV wollen Wegner

und Lenz einen Ausbildungstag organisieren, der über die Ausbildung an der Goethe-Universität informiert, und auch in Gesamtschulen und auf Messen soll auf die Angebote der Universität aufmerksam gemacht werden.

Engagiert in der JAV tätig ist neben der Bibliotheks-Auszubildenden Patricia Link auch Daniel Häring. Der 20-Jährige lernt im dritten Lehrjahr seiner Ausbildung zum Industriemechaniker mit der Fachrichtung Feingerätebau und arbeitet in der Werkstattzentrale auf dem Campus Riedberg der Goethe-Universität. Häring freut sich sehr über seinen Ausbildungsplatz und ist entsprechend hoch motiviert. Nach dem ersten Jahr konnte er bereits an der Fertigung der zum Teil sehr spezialisierten Geräte, die die Professoren der naturwissenschaftlichen Fachbereiche bei ihrer Forschung einsetzen, mitarbeiten. „So viele Kenntnisse, wie wir hier erwerben können, bekommen nur wenige aus meiner Klasse in ihren Betrieben vermittelt“, weiß er sein Arbeitsumfeld an der Universität zu schätzen. Der Ausbilder Joachim Feuchter von der Werkstatt für die Facheinheit Mineralogie des Instituts für Geowissenschaften bestätigt: „Im ersten Ausbildungsjahr wenden wir viel Zeit auf, um unseren Auszubildenden die Grundfertigkeiten beizubringen, damit sie die obligatorische Dampfmaschine bauen können. Danach unterstützen sie uns sehr in unserer Arbeit. Und da wir Einzelstücke fertigen und nicht in Serienproduktion arbeiten, ist immer Anlass und Zeit für die Fragen der Auszubildenden.“ Dass diese breit ausgebildet werden und die neuesten Entwicklungen bei der Herstellung von Forschungsgeräten kennen, macht sie nach dem Abschluss ihrer Ausbildung auf dem Arbeitsmarkt begehrt. „Die Industrie weiß, dass unsere Auszubildenden mit ihren Fertigkeiten überall einsetzbar sind, und bisher haben alle sofort eine Stelle gefunden“, freut sich Feuchter für sie, auch wenn es ihm häufig schwer fällt, die so gut ausgebildeten Nachwuchskräfte ziehen zu lassen. Im August 2009 beginnen zwei Mädchen die Ausbildung zur Industriemechanikerin – vielleicht ist dies das Ergebnis der Bemühungen der Goethe-Universität, mit Aktionen wie dem



„Ich habe an der Goethe-Universität meinen Traumberuf gefunden.“ Daniel Häring absolviert eine Ausbildung zum Industriemechaniker, Fachrichtung Feingerätebau.

„Girls Day“ verstärkt auch Schülerinnen für eine Ausbildung oder ein Studium in den Naturwissenschaften zu begeistern. Daniel Häring freut sich jedenfalls darauf, auf dem Sommerfest am Campus Westend und bei weiteren Informationsveranstaltungen seinen ‚Traumberuf‘ vorzustellen, den er an der Goethe-Universität gefunden hat. ■

Stephanie C. Mayer

Ansprechpartnerinnen für die Ausbildung an der Goethe-Universität: Mirjam Lenz, Tel. 069/798-22246, Lenz@verwaltung.uni-frankfurt.de, und Steffi Wegner, Tel. 069/798-23223, S.Wegner@em.uni-frankfurt.de

## „Mein Horizont hat sich sehr erweitert“

Prof. Werner Müller-Esterl über die ersten sechs Monate als Präsident der Goethe-Universität

*GoetheSpektrum: Herr Prof. Müller-Esterl, seit mittlerweile einem halben Jahr sind Sie als Präsident im Amt. Hat sich Ihre Sicht auf die Universität in dieser Zeit verändert?*

Prof. Werner Müller-Esterl: In gewisser Weise schon. Durch meine Tour d'Horizon in die verschiedenen Fachbereiche habe ich viele Fachbereiche zum ersten Mal aus der Nähe kennen gelernt und etwas über Fächer erfahren können, die ich bisher nicht kannte – also, ich muss sagen, mein Horizont hat sich dadurch sehr erweitert.

*GoetheSpektrum: Haben Sie konkrete Arbeitsaufträge aus diesen Gesprächen mitgenommen?*

Müller-Esterl: Arbeitsaufträge würde ich es nicht nennen, aber ich habe Problemstellungen mitgenommen und diese auch im Präsidium vorgetragen. Wir werden nicht alles auf einmal ändern können, aber ich habe ein Gefühl dafür gewonnen, wo vielleicht besondere Schwierigkeiten oder strukturelle Probleme in dieser Universität liegen. Und darum geht es ja letztlich auch: Wir können als Präsidium keine Details ändern, aber wir können uns mit den strukturellen Problemen befassen, und die gehen wir auch an.

*GoetheSpektrum: Strukturveränderungen gab es im Juni auch im 10. Stock des Juridicums, dem Sitz von Präsidium und Präsidialabteilung. Neu ist dort die Stabsstelle Berufungen und Forschung. Was möchten Sie mit dieser Neustrukturierung erreichen?*

Müller-Esterl: Ich möchte erreichen, dass wir bei den Berufungsverfahren schneller und effizienter, vor allem aber ‚kandidatenzugewandter‘ werden, also unsere Vorgänge stärker zuschneiden auf die Person, die berufen werden soll. Ziel dabei ist, Friktionen, etwa durch

unnötige Verzögerungen, zu vermeiden und eine kontinuierliche Begleitung zu leisten vom Tag der Berufungsaussprechung bis zum Tag der Unterschrift. Das heißt, dass wir die Berufungsverfahren nicht nur formell begleiten werden, sondern dass wir eine aktive Betreuung erreichen müssen: in den Fachbereichen, in Absprache mit dem Präsidium und in Form direkter Zuwendung zu den zu Berufenden.

*GoetheSpektrum: Ein Novum bei den Berufungen sind auch die ‚Senior-Professuren‘, deren künftige Inhaber/innen sich ganz der Lehre widmen sollen. Worum geht es dabei?*

Müller-Esterl: Wir haben ja zwei Möglichkeiten, Professoren jenseits des 65. Lebensjahres an uns zu binden: Die eine Möglichkeit ist eine Verlängerung, die natürlich nur für Kandidaten innerhalb der Goethe-Universität gilt. Die andere Möglichkeit ist, auch Leute von außen her anzuziehen. Die Senior-Professur zielt vor allem auf diesen zweiten Kreis. Wir wollen versuchen, jene Professorinnen und Professoren für uns zu gewinnen, die sich in Lehre und Forschung hervorragen haben und bereit sind, über das 65. Lebensjahr hinaus eine Teilaufgabe hier an der Universität wahrzunehmen. Diese würden dann ein volles Lehrdeputat bekommen, um auf diese Weise unsere Betreuungsrelation weiter zu verbessern. Denn mit unseren Beschäftigten auf ‚Hochdeputatsstellen‘ können wir keine weitere Optimierung erreichen: Dort ist das Ende der Fahnenstange erreicht; der Markt ist leergefegt. Darum müssen wir uns neue Segmente erschließen, und ein neues Segment ist die Senior-Professur.

*GoetheSpektrum: Frischer Wind soll künftig auch durch die Fachbereiche wehen, die sich dezentraler organisieren sollen. Wie ist dort der letzte Stand?*



Geht strukturelle Probleme in der Universität an: Präsident Werner Müller-Esterl

Müller-Esterl: Wir haben diesen Punkt fest im Auge, und ich selber lege auch großen Wert darauf, dass wir hier zu dezentralen Lösungen kommen, die unter anderem ein Globalbudget für Fachbereiche beinhalten, sodass sich Fachbereiche für ihre Belange bei Personal, Investitionen und laufenden Kosten selbstbestimmt einsetzen können. Das ist aber ein größerer Prozess, den wir nicht von heute auf morgen übers Knie brechen können: Wir brauchen dafür Vorbereitungen, wir brauchen dafür Pilotfachbereiche, und es wird bis zur vollständigen Realisierung sicher noch ein, zwei Jahre dauern.

*GoetheSpektrum: Um ‚mehr‘ realisieren zu können, ist oftmals auch mehr Geld notwendig. Sie selbst befürworten die Einführung einer professionellen Fundraising-Struktur an der Goethe-Universität, gleichzeitig ist die Wirtschaftskrise das beherrschende Thema*

*dieser Tage. Ist das tatsächlich ein geeigneter Zeitpunkt, um über mehr Fundraising nachzudenken?*

Müller-Esterl: Jetzt ist genau der richtige Zeitpunkt, ins Fundraising einzusteigen. Ich bin überzeugt, dass die Erfahrungen, die wir jetzt gewinnen werden, uns ausgesprochen helfen werden, wenn wir zu einem späteren Zeitpunkt wieder eine etwas günstigere Wirtschaftslage vorfinden. Insgesamt glaube ich, dass die Bereitschaft von potenziellen Stiftern, Geld in die Bildung zu investieren, nicht von Konjunkturzyklen abhängig ist. Vielmehr müssen wir eine Mentalität fördern, die Verbindungen herstellt, welche uns vielleicht nicht heute oder morgen, aber übermorgen die Möglichkeit geben, Stiftungen von außen her einzuwerben, die den finanziellen Spielraum der Goethe-Universität erweitern. Daher heißt unser Motto beim Fundraising: volle Kraft voraus! ■

## Neue Stabsstelle B&F

Struktur soll zentraler Bedeutung von Berufungen gerecht werden



Dr. Carola Zimmermann leitet die neue Stabsstelle ‚Berufungen und Forschung‘.

Das Präsidium der Goethe-Universität hat zum 1. Juni die Einrichtung einer Stabsstelle ‚Berufungen und Forschung‘ (B&F) beschlossen. Mit der neuen organisatorischen Einheit soll der außerordentlichen Bedeutung von Berufungen für die erfolgreiche Weiterentwicklung der Goethe-Universität in den Bereichen Forschung und forschungsgetriebene Lehre Rechnung getragen werden.

„Die Exzellenzinitiative des Bundes und der Länder sowie die LOEWE-Initiative des Landes Hessen haben uns in die Lage versetzt, durch herausragende Berufungen die mit den Anträgen verbundenen Forschungsziele zu realisieren“, erklärt Präsident Prof. Werner Müller-Esterl. „Die Spitzenberufungen sind zugleich auch unsere Versicherung für die Zukunft: Nur dort, wo Spitzenforscher und -lehrer gewonnen werden, sind herausragende Forschung und zukunfts-trächtige Lehre zu erwarten.“

Die neu eingerichtete Stabsstelle soll sicherstellen, dass die Berufungsverfahren

erfolgreich zum Abschluss gebracht werden und der oder die Wunschkandidat/in an die Goethe-Universität kommen. Dazu gehört auch die reibungslose Abstimmung mit allen Beteiligten – von der Ausschreibung an. Parallel dazu wird die Stabsstelle – sie umfasst auch die bisherigen Aktivitäten des Forschungsreferats – weiterhin daran arbeiten, bessere Rahmenbedingungen für erfolgreiche Drittmittelerwerbungen zu schaffen. „Das sind hohe Erwartungen, die in die neue Struktur gesetzt werden“, sagt Dr. Carola Zimmermann, Leiterin der Stabsstelle B&F und Forschungsreferentin der Goethe-Universität. „Wir wollen uns bemühen, dem gerecht zu werden – und bauen auf die gute und enge Zusammenarbeit mit den Fachbereichen, Gremien und der Verwaltung.“

Zum Team der Stabsstelle gehören neben Zimmermann noch Dr. Roswitha Jurat-Wild, Gerlinde Rohbock, Mareike Schmitt (s. Personalie auf S. 4) sowie eine noch nicht besetzte Stelle, deren zukünftige/r Inhaber/in sich verstärkt dem wissenschaftlichen Nachwuchs widmen soll. ■

## Neuer Dekan am Fachbereich 3

Prof. Andreas Nölke ist neuer Dekan des Fachbereichs Gesellschaftswissenschaften (FB 3). Der Professor für Politikwissenschaft (Schwerpunkt: Internationale Beziehungen und internationale Politische Ökonomie) ist seit April 2007 an der Goethe-Universität tätig.



Nach seinem Studium der Verwaltungswissenschaften in Konstanz war Nölke in der Entwicklungszusammenarbeit für die Deutsche Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit (GTZ) unter anderem in Malaysia tätig. Es folgten seine Promotion in Politikwissenschaft in Konstanz und seine Habilitation in Leipzig. Von

2001 bis 2007 forschte und lehrte Prof. Andreas Nölke an der Vrije Universiteit Amsterdam. Mit der Dekanatsarbeit ist Nölke bereits seit längerem vertraut: Im Oktober 2007 war er für ein Jahr zum Prodekan gewählt worden. „Das Amt des Dekan ist eine herausfordernde, aber sehr interessante Tätigkeit, vor allem für jemanden wie mich, der noch nicht lange an der Goethe-Universität ist“, sagt Nölke. Als besondere Herausforderungen betrachte er die anstehende Bewältigung des Generationenumbruchs im Fachbereich Gesellschaftswissenschaften sowie eine Verstärkung der Kommunikation innerhalb des FB 3, die verbesserte Aufbereitung des Fachbereichs und nicht zuletzt die Vorbereitung des Umzugs auf den Campus Westend.

Kontakt zum Dekanat: E-Mail: Dekanat.FB03@soz.uni-frankfurt.de, Tel.: 798-22521 ■

## Neue EU-Referentin

Mareike Schmitt ist seit 16. Juni als neue EU-Referentin in der Stabstelle Berufungen und Forschung in der Nachfolge von Christoph Denecke tätig. Schmitt ist Ansprechpartnerin für alle Wissenschaftler/innen der Goethe-



Universität, die Informationen über Fördermöglichkeiten und Unterstützung bei der Einwerbung von Fördermitteln der Europäischen Union suchen. Darüber hinaus berät sie das Präsidium zu

forschungsstrategischen Aspekten, die die EU-Förderung betreffen, und vertritt die Interessen der Universität Frankfurt in nationalen und europä-

schen Arbeitsgruppen zur EU-Forschungsförderung.

Die Diplom-Übersetzerin war zuvor acht Jahre als EU-Referentin und EU-Projektmanagerin an der Universität des Saarlandes tätig. „Von daher bringe ich viel Erfahrung mit den Höhen und Tiefen der EU-Forschungsförderung mit“, lacht sie und fährt fort: „Ich freue mich über die Möglichkeit, in der aktuellen spannenden Entwicklungsphase an der Goethe-Universität zu arbeiten. Durch meine Tätigkeit möchte ich die Möglichkeiten der EU-Forschungsförderung den Wissenschaftlern der Universität noch näher bringen und sie motivieren, auch in Zukunft verstärkt an den EU-Programmen teilzunehmen.“

Kontakt: E-Mail: schmitt@pvw.uni-frankfurt.de; Tel.: 798-25194 ■

## Neue Referentin für akademisches Informationssystem

Marie-Theres Dietrich verstärkt seit 1. Juni den Bereich Controlling in der Goethe-Universität. Als Referentin begleitet sie das Sachgebiet ‚Akademisches Controlling und Allgemeines Hochschulcontrolling‘. Die Diplom-



Kauffrau führt aus: „Zum einen geht es darum, ein akademisches Controlling und Berichtswesen aufzubauen, das die Prozesse in Forschung und Lehre begleitet und stimmig ist mit dem Gesamt-

konzept des universitären Controllings. Das künftige Berichtswesen soll es uns dabei ermöglichen, auch Vergleiche mit universitären und außeruniversitären Einrichtungen vorzunehmen. Gleichzeitig werde ich mich bei der

Weiterentwicklung des allgemeinen universitären Controlling- und Informationssystems einbringen – insbesondere in der Mehrjahres- und operativen Planung, dem universitären Berichtswesen sowie in der Kosten- und Leistungsrechnung.“

Die gebürtige Dresdnerin arbeitete nach ihrem Studium zuerst drei Jahre im Controlling bei der Helmholtz-Gemeinschaft in Bonn, bevor sie zur cominvest Asset Management GmbH nach Frankfurt wechselte und dort die Themen Financial Controlling, Produkt-Deckungsbeitragsrechnung und Vertriebscontrolling betreute. „Meine neue Stelle an der Goethe-Universität macht sehr viel Spaß“, erzählt die 28-Jährige. „Und aus Hessen und der Umgebung möchte ich nicht mehr weg; hier gefällt es mir sehr gut.“

Kontakt: E-Mail: MT.Dietrich@em.uni-frankfurt.de, Tel.: 798-22432 ■

## Neue Koordinatorin ‚Familiengerechte Hochschule‘

Christina Rahn ist seit 1. Mai die neue Expertin zum Thema ‚Familie und Hochschule‘ an der Goethe-Universität. Als Koordinatorin ‚Familiengerechte Hochschule‘ im Gleichstellungsbüro folgt sie auf Vanessa Schlevogt, die die Universität Ende Februar 2009 verlassen hat.

Rahn hat in Mainz und Frankfurt Soziologie und Pädagogik studiert und sich dabei immer wieder mit dem Thema Geschlechterforschung auseinandergesetzt – auch in beruflicher Hinsicht: Seit 2006 war sie als wissenschaftliche Mitarbeiterin am Fachbereich Gesellschaftswissenschaften tätig und begann dort mit ihrer Promotion über die Vereinbarkeit von Arbeit, Familie und Freizeit in Familienunternehmen.

Zu den Anliegen von Christina Rahn gehört, das Image von Eltern in Erziehungszeit zu verbessern. „Wer Kinder erzieht, erwirbt wichtige neue Qualifikationen, die auch später im Berufsleben wieder sehr nützlich sein können“, sagt sie. Zudem möchte sie die

Väter noch stärker ermutigen, sich bei der Erziehung ihrer Kinder einzubringen. Da jedoch sowohl Kinderbetreuung als auch Pflege immer noch primär Frauenthemen seien, ginge es ihr immer auch um Aspekte von Frauen-

förderung und Gleichstellung. Ein weiterer Schwerpunkt wird für Rahn das Thema Pflege sein: „Pflege wird in unserer Gesellschaft in den nächsten Jahren zunehmend zum Diskussionsgegen-

stand werden. Ich habe schon während meines Studiums im Altersheim gearbeitet, die damit verbundenen Aufgaben und Belastungen für die Angehörigen von Pflegefällen sind mir daher sehr vertraut.“

Kontakt: E-Mail: rahn@em.uni-frankfurt.de, Tel.: 798-28688 ■



## Außen wird's noch schöner



Bis Ende August wird der Vorplatz der ‚alten‘ Mensa im Casinogebäude umgestaltet.

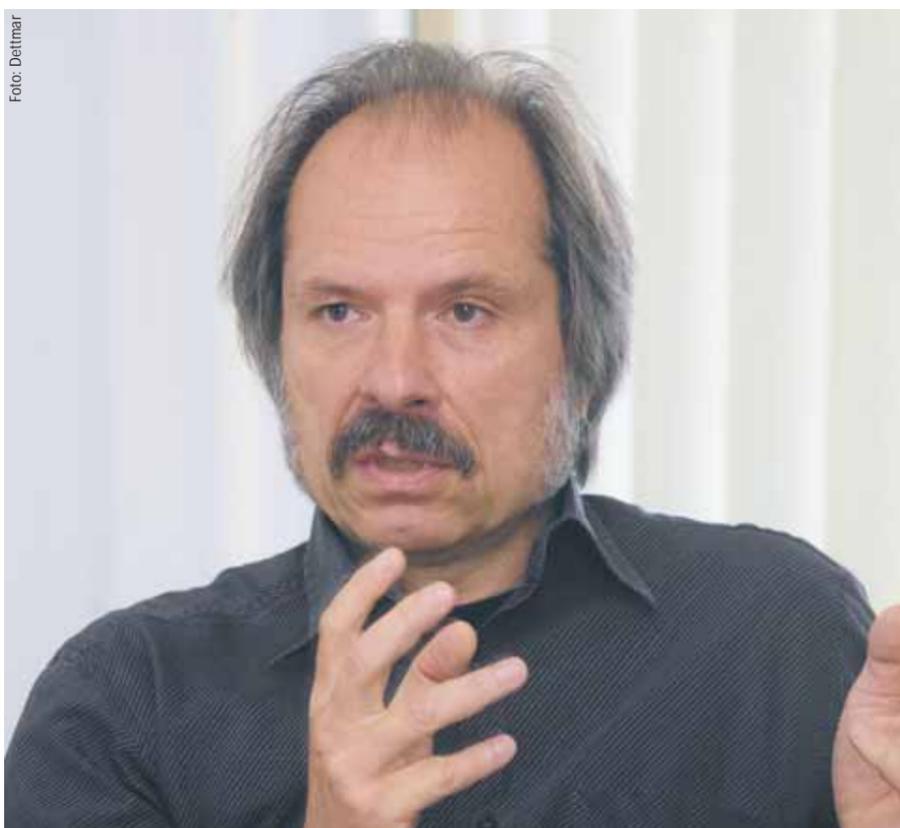
Die Goethe-Universität nutzt die vorlesungsfreie Zeit, um die Außenanlagen auf dem Campus Westend weiter zu optimieren. Bis Ende August wird der Vorplatz der ‚alten‘ Mensa im Casinogebäude umgestaltet: Der bisherige Asphalt weicht ein Stück zurück zugunsten eines breiten Natursteinstreifens, der zwischen Gebäude und restlichem Platz gelegt werden wird und Raum für Sitzbänke bietet. „Damit wird sich auch die Aufenthaltsqualität des Vorplatzes erhöhen; er verliert seinen ‚Parkplatzcharakter‘“, führt Rebecca Hedrich, Baubeauftragte der Standortneuordnung im Immobilienmanagement, aus.

Gesäht wurde zudem neuer Rasen auf dem Campus. Zurzeit ist er noch abgesperrt, damit das Gras noch ungestört wachsen kann, bald aber werden die Absperrbänder verschwunden sein. Neu hinzugekommen sind auch zahlreiche Ziersträucher auf dem Gelände.

Eher um den Nutzen als um die Ästhetik geht es bei den geplanten neuen Fahrradständern: Während das House of Finance erstmals mit Fahrradständern ausgerüstet wird, geht es beim Gebäude der Rechts- und Wirtschaftswissenschaften darum, den jetzigen Bestand zu erweitern. ■

# „Führung ist so wichtig und gleichzeitig so schwierig wie noch nie“

Rolf Haubl, Professor für Soziologie & psychoanalytische Sozialpsychologie und Direktor des Sigmund-Freud-Instituts Frankfurt über die Grenzen der Belastbarkeit von Beschäftigten



Prof. Rolf Haubl: „Die Führungskräfte gehen ins Coaching, die Mitarbeitenden in die Therapie.“

**GoetheSpektrum:** Herr Prof. Haubl, die Untersuchung von Ihnen, Prof. Günter Voß von der TU Chemnitz und Dr. Bettina Daser zeigt die Grenzen der Belastbarkeit auf – andere Statistiken sprechen davon, dass die Menschen noch nie so viel Freizeit gehabt hätten wie heute. Wie passt das zusammen?

Prof. Rolf Haubl: Ich glaube nicht, dass das Gefühl, überfordert zu sein, tatsächlich mit der Arbeitsdauer zu tun hat. Wir beobachten eine massive Verschiebung weg von körperlicher Arbeit hin zu geistiger Arbeit. Weniger Stunden Arbeit bei psychischer Belastung können durchaus mehr Stress erzeugen als längere, körperliche Arbeit. Hinzu kommt, dass in unserer Gesellschaft viele Menschen ihren Selbstwert nicht nur daran festmachen, dass sie einen Job haben, sondern dass sie auch gute Arbeit machen. Damit wird das Arbeiten zu einem Mittel, um sich psychisch zu stabilisieren – und damit alles, was die Wahrnehmung von guter Arbeit ‚bedroht‘, extrem belastend.

**GoetheSpektrum:** Hat sich der Arbeitsdruck in den letzten Jahren wesentlich erhöht im Vergleich zu früher?

Haubl: Vor 10 oder 20 Jahren hatte man den Eindruck, auf einem Niveau angekommen zu sein, bei dem das Verhältnis von Arbeitseinsatz und Entlohnung noch halbwegs stimmte. Mit zunehmender Globalisierung oder Globalisierungsfurcht fängt dies an zu erodieren. Viele Menschen haben heute den Eindruck, dass die Balance zwischen ihrem Arbeitseinsatz und dem, was sie dabei herausbekommen, nicht mehr stimmt – auch im Sinne von mangelnder Anerkennung für das Geleistete. Das ist eine ähnliche Belastung, wie zu wenig zu verdienen: Man fühlt sich nicht hinreichend ‚gesehen‘. Auf der einen Seite wird die Grenzziehung zwischen Arbeits- und Freizeit brüchiger; es wird

immer mehr erwartet, dass subjektive Ressourcen wie Engagement und Identifizierung eingebracht werden, aber gleichzeitig klagen die Beschäftigten, dass sie nicht als ganze Person gesehen, sondern instrumentalisiert werden auf bestimmte Funktionen hin, die ihrem Arbeitgeber Profit bringen.

**GoetheSpektrum:** Gleichzeitig leben wir in einer Zeit der Massenarbeitslosigkeit. Inwieweit trauen sich die Beschäftigten da überhaupt noch zu klagen?

Haubl: Keine Frage, unter dieser Bedingung werden Arbeitnehmer/innen erpressbar: Vorgesetzte können Wohlverhalten einklagen. Nur, was dabei gerne aus den Augen verloren wird, sind Erfahrungen, die in den USA gemacht



wurden, wenn Unternehmen Hunderte oder gar Tausende Leute entließen, nämlich, dass angesichts dieser Schockerlebnisse auch die Arbeitsproduktivität der ‚Survivors‘ litt. Diese waren im Grunde genommen genauso traumatisiert wie die, die ihren Arbeitsplatz verloren hatten. In ihren Augen hatte der Arbeitgeber einseitig den ‚psychologischen Vertrag‘ gebrochen, der besagt: „Wir erbringen den Arbeitseinsatz dann, wenn wir erwarten können, auf eine bestimmte Weise behandelt zu werden.“

**GoetheSpektrum:** Auch für viele Führungskräfte sind diese Krisensituationen nicht leicht. Wo können sie sich Unterstützung holen?

Haubl: Die Botschaft der Supervisoren aus den Unternehmen, die wir für unsere Untersuchung befragt haben, ist: Führung ist so wichtig und zugleich so schwierig wie noch nie. Vor allem Führungskräfte der mittleren Ebene werden häufig genauso spät über das informiert, was dem Unternehmen droht, wie die darunter liegenden Arbeitnehmer/innen. Wenn es dann an Bereitschaft der Führungskräfte fehlt, sich hinzustellen und Rede und Antwort zu stehen, kann man das Drückebergerei nennen. Es hat aber auch damit zu tun, dass diese Führungskräfte oft gar nichts sagen können. Viele müssen zudem ihre Mitarbeitenden motivieren, als würden keine Kündigungen bevorstehen, wohl wissend, dass die nicht zu vermeiden sind.

**GoetheSpektrum:** Gibt es dennoch Gruppen, die in dieser Situation profitieren?

Haubl: Nach Meinung der Supervisoren profitiert eine relativ kleine Gruppe von Leistungsträgern. Diese sehen in Krisenzeiten die Chance, nun tatsächlich leistungsgerecht beurteilt und honoriert zu werden – sowohl materiell als auch in Form von Anerkennung –, denn schließlich gibt es in jedem Unternehmen immer auch Kollegen, die versuchen, mit möglichst wenig Einsatz durchzukommen und womöglich genauso viel verdienen wie die Leistungsträger. Oftmals sind diese Umstrukturierungs-Befürworter die jungen ‚hungrigen‘ Männer, die aber interessanterweise häufig auch die Vorstellung haben: „Ich habe mit 50 so viel verdient, dass ich aussteigen kann.“ Was in der Regel nicht stimmt.

**GoetheSpektrum:** Als einen Ausweg raten Sie ja dazu, sich für den Ausgleich und Austausch soziale Netzwerke zuzulegen. Wie sollten diese aussehen?

und Nehmen. Menschen mit so einem Netzwerk kommen erwiesenermaßen mit Krisen besser zurecht. Das Problem ist, dass die Räume, wo solche Netzwerke geknüpft werden, zugehen. Klassischer Raum für informelle Begegnungen sind zum Beispiel die Kaffeepausen. Wenn jetzt aber der Arbeitsdruck so hoch ist, dass es keine Zeiten für Pausen mehr gibt, weil sie eigentlich ‚verschenkte Zeit‘ sind, dann wird genau das, was sozialen Kitt herstellt, nicht mehr produziert.

**GoetheSpektrum:** Wie werden die Beschäftigten damit fertig?

Haubl: Coachings für Führungskräfte nehmen zu – sie werden zunehmend zu Sitzungen, wo Führungskräfte ihre moralischen Probleme besprechen können, weil sie sonst keinen Ort dafür mehr haben. Sie nutzen Coachings, um ein Stück weit generell über ihre Lebensführung nachzudenken und darüber, wie sie den Burn out möglichst weit nach hinten schieben können. Eine solche Sensibilisierung passiert oft nach einem gesundheitlichen Rückschlag, wenn sich die Leute fragen: „Muss ich das mit mir machen lassen?“ Noch viel schwieriger ist es aber für die Mitarbeiter/innen auf den untersten Ebenen. Die können sich professionelle Entlastung, die für sie ohnehin oft mit Scham verbunden ist, nicht leisten. Die berühmte ‚Flucht in die Krankheit‘ ist ein meist nicht reflektierter Weg, der solche Leute dann erstmals zum Therapeuten führt. Man kann sagen: Die Führungskräfte gehen ins Coaching, die Mitarbeitenden in die Therapie.

**GoetheSpektrum:** Wo stehen wir in fünf Jahren?

Haubl: Ich glaube erst einmal nicht, dass die Krise zu einem Systemwandel führt und der Kapitalismus plötzlich sein Interesse an Profit verliert. Organisationen haben derzeit dadurch Rückenwind, dass es viele Menschen gibt, die bereitstehen, die ausfallenden Mitarbeiter/innen sofort zu ersetzen. Hinzu kommt das Gefühl vieler Arbeitnehmer/innen, dass dieses System auch von denen, die davon profitieren, nicht zu steuern ist. Was wir im Moment beobachten, ist eine Politik, die versucht, die zerstörte Kontrollillusion wieder zu stabilisieren. Das psychologisch Drama-

matische ist, dass Menschen ohne Kontrollillusion nicht leben können, aber mit Kontrollillusionen sehr schnell auch blind gegenüber der Realität werden. ■

Die Fragen stellte Imke Folkerts.

Weitere Informationen zur Studie zu den Folgen des ökonomischen Drucks von Prof. Rolf Haubl, Prof. Günter Voß und Dr. Bettina Daser finden Sie im Internet: [www.muk.uni-frankfurt.de/pm/pm2009/0509/097/index.html](http://www.muk.uni-frankfurt.de/pm/pm2009/0509/097/index.html)

## Freiraum zum Nachdenken

### Erste Fellows am Forschungskolleg Humanwissenschaften

In diesem Sommersemester hat das Forschungskolleg Humanwissenschaften der Goethe-Universität in Bad Homburg seine Pforten geöffnet. Zum Auftaktprogramm der Einrichtung, bei der die Universität mit der Werner Reimers Stiftung kooperiert, gehörte die Veranstaltungsserie ‚Kritische Analysen der internationalen Entwicklungszusammenarbeit‘. Sie wird voraussichtlich im Herbst mit einer Podiumsdiskussion abgeschlossen. Neben solchen öffentlichen Reihen ist der Aufenthalt von Gastwissenschaftlern, so genannten Fellows, ein weiterer Schwerpunkt des Kollegs. Auswärtige Forscher wohnen in Gästehaus auf dem Kolleggelände. Der Fellow-Betrieb hat jetzt begonnen. GoetheSpektrum sprach mit dem Cambridge-Professor Christopher Clark. Er gilt als einer der weltweit besten Kenner der preussischen Geschichte und war im Juni als erster auswärtiger Fellow am Kolleg zu Gast.

*GoetheSpektrum:* Herr Prof. Clark, nach Ihnen werden weitere Fellows folgen. Manche bleiben, wie Sie, einige Wochen, andere mehrere Monate. Und auch Aufenthalte von bis zu zwei Jahren sind möglich. Bevor es richtig losgeht, würde uns der erste Eindruck des ersten Fellows interessieren.

Prof. Christopher Clark: Das neue Kolleggebäude, in dem die Fellowbüros sind, ist sehr gelungen – auch im Zusammenwirken mit der ehemaligen Villa von Herrn Reimers, Gründer der Reimers Stiftung. Und was mir ebenfalls gut gefällt: die Kombination von rus und urbe, also von Land und Stadt. Man sitzt hier am Hügel, fast schon auf dem Hügel, und blickt auf Frankfurt. Und wenn man will, ist man auch schnell dort.

*GoetheSpektrum:* Gibt es solche Kontraste in Cambridge nicht?

Clark: Die Universität Cambridge hat sicherlich sehr viele Vorzüge. Aber Cambridge selbst ist eigentlich ein Universitätsdorf, nicht einmal eine Universitätsstadt. Und London liegt mehr als eine Stunde mit dem Zug entfernt.



*GoetheSpektrum:* Das Forschungskolleg Humanwissenschaften nennt sich mit englischem Untertitel ‚Institute for Advanced Study‘. Einrichtungen dieses Namens und dieser Art sind im englischsprachigen Raum ja schon länger bekannt.

Clark: Die Institutes for Advanced Study sind ein bewährtes Modell in den Vereinigten Staaten, Australien und Kanada, weniger vielleicht in Großbritannien, wo ich arbeite, obwohl es da auch inzwischen welche gibt. Vorbild dieser Einrichtungen war natürlich Princeton in den USA.

*GoetheSpektrum:* Worin liegt die Relevanz eines solchen Forschungskollegs wie in Bad Homburg?

Clark: Es mag wie ein großer Luxus erscheinen, hier zu arbeiten. Aber es ist in der Tat so, dass besonders Geisteswissenschaftler auf Zeit und Ruhe angewiesen

*Fellow Prof. Christopher Clark schätzt das Ambiente des Forschungskollegs Humanwissenschaften (unten ein Blick auf den Neubau) und die Möglichkeiten des Austauschs mit anderen Wissenschaftlern.*



sind, um komplexe Gedankengänge entwickeln und entfalten zu können. Der Universitätsalltag bietet diese Freiräume immer weniger. Man ist doch sehr eingespannt – nicht nur in die Lehre, sondern auch zunehmend in Verwaltung- und Managementaufgaben.

*GoetheSpektrum:* Woran arbeiten Sie während Ihres Aufenthalts im Kolleg?

Clark: Ich beschäftige mich mit dem Geschichtsverständnis Friedrichs des

Großen. Manche Texte, besonders die frühen Kommentare, sind in England kaum erhältlich. Der Bibliotheksservice des Kollegs hat mir Bücher aus deutschen Bibliotheken zugänglich gemacht. Es ist übrigens interessant, was Friedrich über den Nutzen der Geschichte schreibt. Wo doch auch heutzutage immer mal wieder die Frage gestellt wird: Wozu Geisteswissenschaften? Friedrich der Große fragt: Wozu denn überhaupt Geschichte studieren? Und er antwortet: Wenn wir einen Menschen kennenlernen, der sein ganzes Leben ausschließlich in seinem Dorf verbracht hat und nie in einer anderen Stadt war, dann würden wir sagen, dass es ihm an Erfahrung mangelt. Genau so, sagt Friedrich, ist es bei der Geschichte. Wenn wir nur das eigene Zeitalter kennen, wissen wir nicht, wie die Zeiten gewesen sind. Wir haben ein unterentwickeltes Gefühl dafür, wie Wandel unser Dasein verändern kann.

*GoetheSpektrum:* Prof. Andreas Fahrmeir, Historiker an der Goethe-Universität und Angehöriger des Frankfurter Exzellenzclusters ‚Die Herausbildung normativer Ordnungen‘, arbeitet zurzeit ebenfalls am Kolleg. Sie bilden eine so genannte Forschungspartnerschaft. Wie wichtig sind solche Konstellationen?

Clark: Das ist ein weiterer großer Vorteil eines Kollegs. Die Möglichkeit des Austausches ist mindestens ebenso wichtig wie der

Freiraum zum Nachdenken. Andreas Fahrmeir und ich forschen zurzeit beide zu Aspekten der gesamteuropäischen Geschichte des 19. Jahrhunderts. Da ergeben sich natürlich Fragen der Interpretation über Zusammenhänge im großen Rahmen. Und die lassen sich durch Gespräche schnell und gut lösen. ■

*Die Fragen stellte Bernd Frye.*

Mehr Informationen zum Forschungskolleg Humanwissenschaften: [www.forschungskolleg-humanwissenschaften.de](http://www.forschungskolleg-humanwissenschaften.de)

## Strategiebildung im Blickpunkt

### Wissenschaftskonferenz am Campus Westend

‚Strategien in Wissenschaftsorganisationen entwickeln und umsetzen‘ – unter diesem Motto haben am 16./17. Juni 2009 auf dem Campus Westend zahlreiche Vertreter von Hochschulen und Bildungseinrichtungen aus dem deutschsprachigen Raum auf Einladung der Managementberatung Horváth & Partners diskutiert.

Gerade im Hinblick auf die sich verschärfende Wettbewerbssituation unter den Hochschulen national und international wie auch auf die nächste Runde der Exzellenzinitiative stehen Strategiefindung und Profilbildung ganz oben auf der Agenda deutscher Hochschulen. An-

dererseits gibt es keine wirkliche Tradition in der Durchführung von Strategieprozessen in Wissenschaftseinrichtungen, häufig fehlen zudem Managementprozesse und -strukturen, die die Strategie- und Profilbildung unterstützen.

Nachdem die Konferenz am Vorabend mit einer Führung über den Campus Westend sowie einem Abendessen eingeleitet wurde, eröffnete Kanzler Hans Georg Mockel den Konferenztag mit einem Überblick über die Wandlung der Goethe-Universität hin zu einer Stiftungsuniversität sowie den daraus resultierenden (strategischen) Steuerungsprozessen. Ebenfalls Frankfurt-bezogen reflektierte Prof. Wolfgang König über not-

wendige Organisationsstrukturen zur Förderung von universitären Spitzenleistungen in Forschung und Lehre am Beispiel des House of Finance. Götz Scholz (Kanzler der Uni Mainz) setzte seinen Schwerpunkt auf Kunden- und Serviceorientierung als wichtigen Wettbewerbsfaktor, während Prof. Klaus Dicke (Rektor der Uni Jena und Vizepräsident der Hochschulrektorenkonferenz) über die Schwierigkeiten von Strategiebildungsprozessen aus einer geisteswissenschaftlichen Perspektive berichtete. Stärker auf die administrativen Prozesse und die damit einhergehende Strategiefindung hob dagegen Prof. Peter Horváth und Klaus Hamacher (stellvertretender Vorsitzender Deutsches Zentrum für Luft- und

Raumfahrt) ab. Seitens Horváth & Partners zog Dr. Ralph Becker, Leiter der Beratungsparte Public Management, eine positive Diskussionsbilanz. Zwar sah er bei der konkreten Ausgestaltung und der Einbettung von Strategieprozessen in die besonderen organisatorischen und kulturellen Rahmenbedingungen von Wissenschaftseinrichtungen noch erheblichen Diskussions- und Überzeugungsbedarf, andererseits beobachtete er hinsichtlich der Notwendigkeit von Strategiebildungsprozessen eine hohe Übereinstimmung bei allen Beteiligten. ■

*Dr. Rainer Graf, Horváth & Partners*

Mehr Informationen: [www.horvath-wissenschaftskonferenz.de](http://www.horvath-wissenschaftskonferenz.de)

# Akademische Aufbauarbeit

## Mitwirkung an Vietnamesisch-Deutscher Universität noch möglich

Im Süden Vietnams wird eine Universität mit deutschem Know-how errichtet. Der Fachbereich Wirtschaftswissenschaften (FB 2) der Goethe-Universität hat sich bereits für eine Kooperation entschlossen und wird in diesem Jahr eine Sommerschule durchführen. Weiteren interessierten Fachbereichen und Instituten steht die Tür offen, sich mit eigenen Beiträgen am Aufbau der Vietnamesisch-Deutschen Universität zu beteiligen.

Das Land Hessen und Vietnam hatten 2007 einen Vertrag über die Einrichtung der Vietnamesisch-Deutschen Universität (Vietnamese German University, VGU) unterzeichnet. Die VGU soll in Saigon im Süden des Landes Studienangebote und Forschungsaktivitäten aufbauen, die weitestgehend dem akademischen Niveau deutscher Angebote entsprechen. Die Studierenden sollen Deutsch lernen und möglichst auch ein Studiensemester oder ein Praktikum in Deutschland absolvieren. Mittelfristig wird angestrebt, dass sie neben einem vietnamesischen auch einen deutschen Abschluss erhalten. Hochschulpolitisches Ziel ist, die hessische beziehungsweise deutsche Präsenz auf dem südostasiatischen Bildungsmarkt deutlich zu erweitern sowie wissenschaftliche und wirtschaftliche Kontakte zu Vietnam zu vertiefen. Hochqualifizierte Absolventen sollen für die Fortsetzung ihrer wissenschaftlichen Qualifikation

in Deutschland gewonnen werden. Die VGU ist als staatliche vietnamesische Universität verfasst, deren akademischer Aufbau von deutscher Seite übernommen wird. Ihr fachlicher Schwerpunkt soll bei den Natur-, Ingenieur- und Technikwissenschaften liegen. Federführend werden deutsche Hochschullehrer vor Ort lehren und forschen. Gleichzeitig sollen aber auch vietnamesische Absolventen so weiterqualifiziert werden, dass sukzessive mehr Aufgaben von einheimischen Hochschullehrern übernommen werden können. Die VGU kooperiert dabei eng mit der staatlichen vietnamesischen Universität vor Ort. Für die Errichtung eines eigenen Campus für die VGU wird ein Darlehen bei der Weltbank beantragt.

### Hochschulen aus ganz Deutschland beteiligt

Zum Gründungspräsidenten wurde der ehemalige Präsident der FH Frankfurt, Prof. Christian Rieck, benannt. Die Goethe-Universität ist dem Anfang 2009 gegründeten Konsortialverein beigetreten, über den der Bund und das Land Hessen in den kommenden Jahren jeweils 1,5 Millionen Euro jährlich für den akademischen Aufbau der VGU zur Verfügung stellen werden. Im Vorstand des Konsortialvereins wird Rieck von Prof. Reiner Anderl (Vizepräsident TU Darmstadt) als akademischem Vorstand und Dr. Dietmar Erdmann (pensionierter Kanzler der TU Karlsruhe) als adminis-



Blick über Ho-Chi-Minh-Stadt, das ehemalige Saigon

trativem Vorstand unterstützt. Dem Verein gehören Hochschulen aus der ganzen Bundesrepublik an, die sich beim Aufbau der VGU engagieren möchten.

Zirka 30 Studierende beenden derzeit ihr Vorbereitungsyear für ein BA-Studium Elektrotechnik, das federführend von der FH Frankfurt organisiert wird. Im September wird der FB 2 eine Summer School European Studies an der VGU anbieten. Zudem wird über das Angebot eines wirtschaftswissenschaft-

lichen Masters der Goethe Business School verhandelt. Langfristig strebt die VGU eine maximale Zahl von 5000 Studierenden an.

Dr. Ute Lanzendorf

Sie haben Interesse, sich am Aufbau der VGU zu beteiligen? Das Referat für Hochschulentwicklung vermittelt gerne den Kontakt.

E-Mail: [lanzendorf@pvw.uni-frankfurt.de](mailto:lanzendorf@pvw.uni-frankfurt.de),  
Tel.: 798-23350  
[www.vgu.edu.vn](http://www.vgu.edu.vn)

## Nachgefragt: Was ist eigentlich das House of Logistics and Mobility – HOLM?



Auf dem Gelände von Gateway Gardens am Frankfurter Flughafen wird das HOLM seinen Sitz haben.

Dr. Ute Lanzendorf, Referat für Forschung und Hochschulentwicklung: „Das Projekt ‚House of Logistics and Mobility‘ – HOLM – ist eine gemeinsame Initiative der privaten European Business School, des hessischen Wirtschaftsministeriums, der Fraport AG und des Rhein-Main Verkehrsverbundes (RMV). Ziel der Initiative ist es, den Logistikstandort Frankfurt/Rhein-Main national und international zu positionieren. Im Lauf des letzten Jahres wurden die Städte Frankfurt und Wiesbaden, das Hessische Ministerium für Wissenschaft und Kunst (HMWK), die TU Darmstadt, die FH Frankfurt, die Goethe-Universität und eine Reihe von Unternehmen als weitere Partner für das Projekt gewonnen. Mit Hilfe von Landesmitteln soll auf dem Gelände der ehemaligen amerikanischen

Militärsiedlung ‚Gateway Gardens‘ am Frankfurter Flughafen eine Immobilie entstehen, die Raum bietet für angewandte Forschung, Weiterbildung sowie eine Ausstellung zu den Themen Logistik und Mobilität. Seit einigen Monaten bereitet eine HOLM-Geschäftsstelle mit Sitz in ehemaligen

Wohnhäusern in Gateway Gardens den Bau des HOLM vor. Auch auf dem Campus der TU Darmstadt soll ein neues Gebäude für Logistikforschung entstehen.

Die Wissenschaftler der Universität wirken in HOLM-Arbeitsgruppen zu den Themen Forschung und Weiterbildung mit. Insbesondere die Mobilitätsforschung der Humangeographie (Prof. Martin Lanzendorf) ist stark engagiert und hat sich unter anderem an einem LOEWE-Vorantrag der HOLM-Partnerhochschulen beteiligt. Ergänzend ist auch die Logistikforschung des wirtschaftswissenschaftlichen Lehrstuhls von Prof. Wolfgang König eingebunden. Im HOLM-Vorstand vertritt Vizepräsident Prof. Rainer Klump die Goethe-Universität.“

## Uni setzt auf Öko

Den Energieverbrauch minimieren und gleichzeitig die Umwelt schonen – dieses Ziel verfolgt die Goethe-Universität nun auch im Rahmen von ÖKOPROFIT® Frankfurt am Main. ‚Umweltschutz mit Gewinn‘ ist das Motto des ÖKOlogischenPROjekts Für Integrierte Umwelt-Technik. Im Rahmen des Projektes werden unter anderem die Themen ‚Wassereinsparung‘, ‚Energieeffizienz‘, ‚Abfallentsorgung und -vermeidung‘, ‚Umgang mit Gefahrenstoffen‘ sowie ‚Umweltmanagement‘ und ‚Mobilität‘ bearbeitet. Das Projekt findet bereits in über 80 deutschen Städten statt. In der letzten Frankfurter Projektrunde (2007/2008) konnten im Ergebnis zirka 1.400 Tonnen an CO<sub>2</sub>-Ausstoß eingespart werden. Zusammen mit den beteiligten Betrieben werden im Rahmen von Workshops ressourcenschonendes Verhalten und praxisbewährte Methoden diskutiert. In Terminen vor Ort wird es dann später auch ganz individuell um die Bedürfnisse der Goethe-Universität gehen. Beim offiziellen Auftakt am 8. Juni im Ökohaus Frankfurt wurden die neuen Öko-



profit-Betriebe durch die Stadträtin und Dezernentin für Umwelt und Gesundheit, Dr. Manuela Rottmann, begrüßt und Ziele und Inhalte des Projektes vorgestellt. Im Anschluss an die Eröffnung ging es für die Teilnehmenden mit dem ersten Workshop gleich an die Arbeit. Dabei wurden die umfangreichen Arbeitsmaterialien vorgestellt sowie Arbeitsweise und weiterer Projektlauf besprochen. „Es ist uns wichtig, alle Mitglieder der Goethe-Universität für das Thema zu sensibilisieren“, so Dirk Seitz vom Bereich Immobilien/Abteilungsleitung Technik und Leiter des Projektteams der Goethe-Universität. ■

Karina Klier

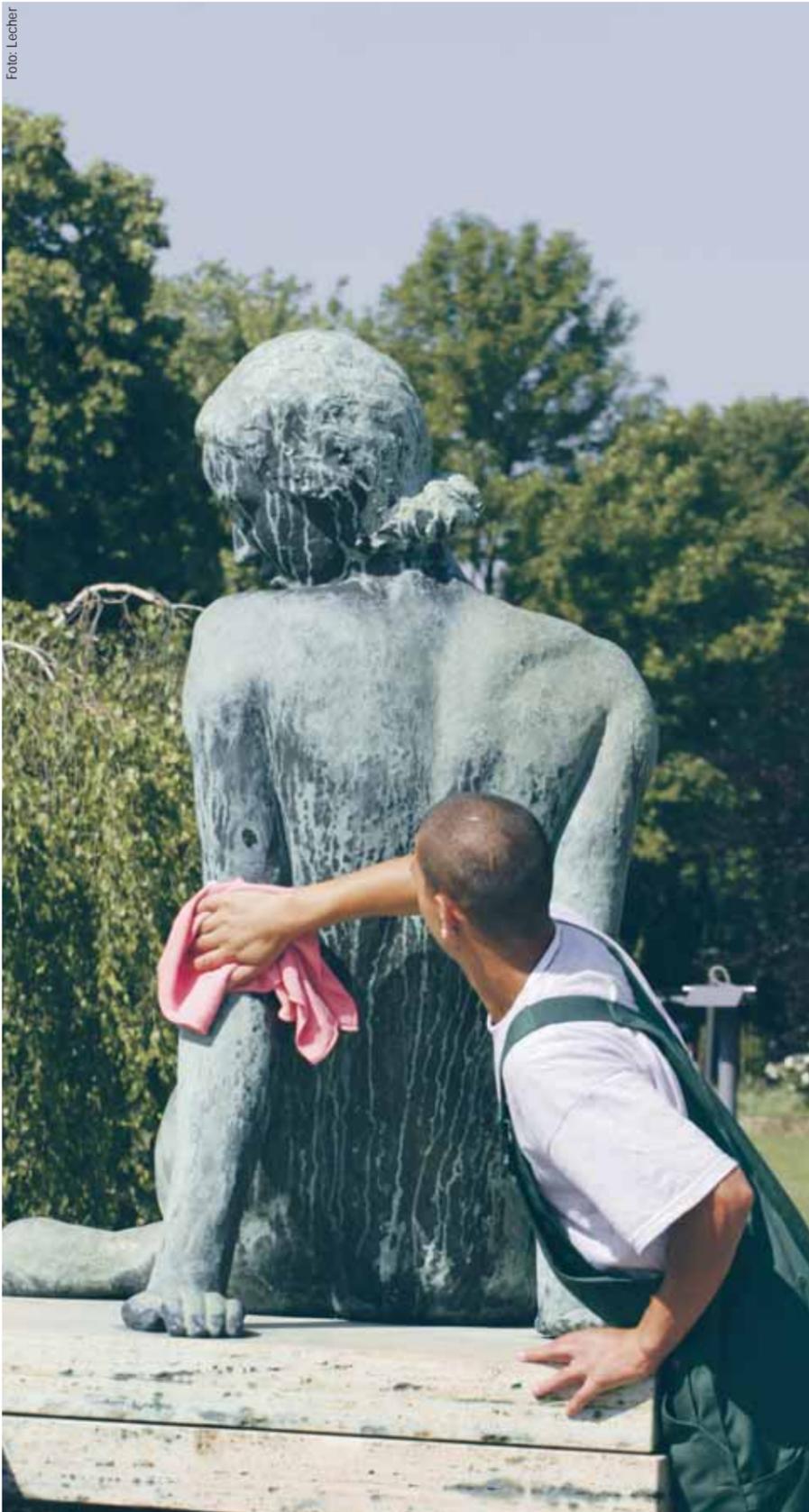
Mehr Infos im Netz unter:  
[www.oekoprofit-frankfurt.de/c/start](http://www.oekoprofit-frankfurt.de/c/start)



Auftaktveranstaltung von Ökoprotit® Frankfurt am Main mit Stadträtin und Dezernentin für Umwelt und Gesundheit Dr. Manuela Rottmann (fünfte von links); Anja Köhler, Leiterin Immobilienmanagement (dritte von links), mit Teilnehmern anderer Betriebe.

# „Wir kümmern uns drum“

Schlagwort Serviceorientierung mit Leben füllen



Serviceorientierung im Universitätsalltag wird immer selbstverständlicher.

Eine neue Stelle soll ausgeschrieben werden. Die Beantragung eines Großgerätes bei der DFG steht an. Verwendungsnachweise für Drittmittel müssen erstellt werden. Für eine Veranstaltung wird technische Equipment benötigt. Es gibt Fragen zum Thema Steuern, zu SAP-Anwendung, zum Verwaltungsrecht, den neuesten Studierendendaten oder Beratungsbedarf zum Studienverlauf. Ob Mitarbeitende der Verwaltung oder der Fachbereiche, Professor/innen und Gastwissenschaftler/innen, Studierende oder Studieninteressierte – sie alle werden in verschiedenen Situationen an der Universität zu Kunden und wünschen sich Unterstützung und ein gutes Miteinander, Übersichtlichkeit und transparente Abläufe, klare Zuständigkeiten und Ansprechpartner.

Einer der Schwerpunkte im Rahmen des Projektes ‚Zukunft der Verwaltung: Gestaltung der Zukunft‘ (ZVGZ) ist daher das Thema Service- und Dienstleistungsorientierung. Ziel ist es, mit einem erweiterten Angebot an Dienstleistungen und einer verbesserten Servicequalität, die Kundenzufriedenheit zu erhöhen. Entlang dieser Leitlinie erfolgt auch die Neuausrichtung der Bereiche und Abteilungen sowie die Konzeption und Erschließung neuer Arbeitsabläufe und Handlungsfelder. Wichtige Elemente der Projektarbeit sind deshalb Befragungen der internen Kunden und die Zusammenarbeit mit den Pilotfachbereichen.

Wie die konkrete Umsetzung aussieht, das zeigt eine Auswahl an Ergebnissen der Projektarbeit:

- Klare Anlaufstellen: Statt unterschiedlicher Ansprechpartner für jeden Arbeitsbereich gibt es für die

Kunden nur eine zentrale Kontaktperson. Diese kümmert sich dann darum, dass die Anfragen an die zuständige Stelle weitergeleitet werden. Das sogenannte ‚One face to the Customer‘-Prinzip findet im Gebäudemanagement Anwendung. So gibt es pro Gebäudekomplex zukünftig je ein Serviceteam als Ansprechpartner. Auch der Bereich Finanzen bietet einen solchen Service an. Zusammen mit den Wirtschaftswissenschaftlern hat er eine Anlaufstelle für alle Finanzfragen des Fachbereichs vereinbart.

- Passgenauer Service: In ihrer Servicevereinbarung haben der Bereich Finanzen und der Fachbereich Wirtschaftswissenschaften gemeinsame Service Levels definiert, Zuständigkeiten beispielsweise bei der Rechnungslegung festgelegt und Standards bei Qualität und Zeit der einzelnen Bearbeitungsschritte vereinbart. Eine entsprechend zugeschnittene Betreuung gibt es auch im Immobilienbereich. Entsprechend ihrer unterschiedlichen Ausrichtung werden die Campi Bockenheimer/Westend und Riedberg zukünftig von einer ‚eigenen‘ technischen Abteilung betreut werden.
- Erweitertes Angebot: Das Studien-Service-Center hat seine Beratung auf dem Riedberg ausgeweitet, ist mit Servicepoint und Studienberatung nun auch auf dem Campus Westend vertreten und bietet eine neue Karriereberatung für Studierende. Unterstützung erfahren aber auch die Fachbereiche – mit einem Leitfadens zur Einführung neuer Studiengänge. Wenn es hingegen um Fragen der Rechnungsbearbeitung oder Grundlagen zur Anlagenbuchhaltung geht, erfahren Mitarbeitende aus Verwaltung und Fachbereichen Hilfestellung durch den Rechnungslitfadens des Bereichs Finanzen.

„Um den Service zu verbessern, ist eine Vielzahl einzelner Schritte notwendig. Zusätzlich zu den Veränderungen bei Strukturen und Prozessen ist es wichtig, die Mitarbeitenden bei der Erarbeitung der neuen Serviceausrichtung aktiv mit einzubeziehen und sie bei der Umsetzung in die Praxis zu unterstützen“, erläutert Kanzler Hans Georg Mockel. Mit der Personalentwicklung wurden daher Seminare und Workshops zur Service- und Dienstleistungsorientierung ausgearbeitet. In einem ersten Schritt fanden zwei Seminare Ende 2008 mit Mitarbeitenden aus dem Bereich Finanzen, der Personalabteilung und des Studien-Service-Center statt, die komplett ausgebucht waren. Im Rahmen des Seminars wurde erörtert, wie Serviceorientierung ganz individuell für das eigene Arbeiten

umgesetzt werden kann. Dazu beschäftigten sich die Teilnehmenden damit, wer die Kunden der eignen Arbeit sind, wie diese die erbrachten Dienstleistungen von außen wahrnehmen und wo es Verbesserungsmöglichkeiten gibt. Die Seminare fanden in kleinen Gruppen von 15 Personen statt, um ein konzentriertes Arbeiten und ein Eingehen auf die Bedürfnisse der Teilnehmenden zu ermöglichen. Welche Erfahrungen sie mit den Inhalten, Organisation und Durchführung gemacht haben, konnten die Mitarbeiter/innen im Rahmen der Evaluation äußern, deren Ergebnisse in die folgenden Veranstaltungen einfließen.

Ein weiteres Seminar findet im November (siehe Veranstaltungshinweis unten) statt, bei denen der Fokus voraussichtlich auf dem Umgang mit schwierigen Kundensituationen und dem professionellen Aufzeigen von Grenzen liegen wird.

Neben den Seminaren startete Anfang dieses Jahres als zweiter Schritt eine Workshop-Reihe. Den Auftakt machte ein Workshop zur Serviceorientierung für die Abteilungs- und BereichsleiterInnen der zentralen Verwaltung zusammen mit Kanzler Hans Georg Mockel. Weiter ging es mit Veranstaltungen des Immobilienteams am Campus Westend, dem Team ‚Haushalt und Drittmittel‘ sowie der Beschaffung und Anlagenwirtschaft. Weitere Workshops für die Abteilungen und Bereiche werden folgen. Bieten die Seminare stärker die Möglichkeit für den/die einzelne/n Mitarbeiter/in sich mit dem Thema zu beschäftigen, geht es bei den Workshops darum, gemeinsam in den Teams zu erarbeiten, wie sich der jeweilige Arbeitsbereich vor dem Hintergrund veränderter Rahmenbedingungen – einer größeren Autonomie als Stiftungsuniversität, eines verstärkten Wettbewerbs der Hochschulen untereinander – als Dienstleister definieren kann: wie beispielsweise sichergestellt werden kann, dass Kunden umfangreich informiert sind. Welche Veränderungen notwendig sind, damit Kunden statt mehrerer nur noch einen Ansprechpartner haben und sich so besser zurechtfinden. In welchem Rahmen Beratung stattfinden kann und Kompromisslösungen eingegangen werden können. Oder aber auch, wie es gelingt, die Bedürfnisse der Kunden kontinuierlich in das eigene Leistungsangebot zu integrieren.

„Im Laufe dieses Prozesses“, betont Mockel, „soll eine Kultur der Kundenorientierung, eine gelebte Serviceorientierung entstehen. Davon können wir alle nur profitieren, denn Kunden sind wir letztlich immer wieder auch selbst.“

Karina Klier, Projektkommunikation ZVGZ

## „Service- und Dienstleistungsorientierung in der Verwaltung“

zweitägiges Seminar für Mitarbeitende aus Verwaltung und Fachbereichen

am 11./12. November 2009  
von 9 bis 17 Uhr

im Haus am Dom, Domplatz Frankfurt



**Anmeldung** bitte per Fax an die Personalabteilung (-28068). Das Anmeldeformular finden Sie im Internet unter [www.uni-frankfurt.de/org/ltg/admin/pa/Personalentwicklung](http://www.uni-frankfurt.de/org/ltg/admin/pa/Personalentwicklung)

**Kontakt:** Sandra Benecke, Personalabteilung-Personalentwicklung, [info@pe.uni-frankfurt.de](mailto:info@pe.uni-frankfurt.de), Tel.: 798-28003

(Fortsetzung von der Seite 8)

## Welche Erfahrungen haben Seminar- und Workshopteilnehmer/innen gemacht?

Ute Köhl,  
Bereich Finanzen,  
Geschäftszimmer Abteilung Finanzen und Steuern:

„Im Vorfeld hatte ich mir das Seminar anders vorgestellt. Aber vor Ort hat es sich dann als wirklich interessant herausgestellt. Nicht ganz so gut war, dass unterschiedliche Abteilungen am Seminar teilgenommen haben – aber mittlerweile gibt es ja die Workshops für die Bereiche. Obwohl wir später festgestellt haben, dass es ein großer Vorteil ist, sich auch einmal persönlich kennenzulernen. War das Seminar anfänglich eher allgemein gehalten, gab es im Verlauf viele nützliche Beispiele für die eigene Arbeit. Dinge auf die man erst einmal aufmerksam gemacht werden muss. Die Referentin hat das gut gemacht. Insgesamt hat mir das Seminar sehr gut gefallen, und ich kann es nur empfehlen.“



Foto: Dettmar

Maria Görmer und Silvia Limbach-Benkmann,  
Abteilung Studien-Service-Center,  
Gruppe Studierendensekretariat:



Foto: Klier

„Wir hatten erst einmal keine Erwartungen, weil wir recht kurzfristig zu diesem Seminar geschickt wurden. Leider war die Veranstaltung nicht auf die Situation des Studierendensekretariats zugeschnitten, da auch andere Abteilungen teilgenommen haben und ja jeder unterschiedliche Arbeitsabläufe und Kunden hat. Positiv war jedoch, dass man dadurch mit den Kollegen ins Gespräch kam und gesehen hat, wo auch bei denen die Probleme liegen. Praktisch waren die

Tipps für einen freundlichen Umgang – beispielsweise zu reflektieren, dass Aussagen und Situationen von den Beteiligten unterschiedlich verstanden werden können und es daher oft hilft, die Dinge sachlich zu sehen. Die Grundidee ist gut, aber es ist sinnvoll, dass sich auch die Vorgesetzten mit dem Thema auseinsetzen, damit sich etwas ändert. Zudem fehlt es vielfach an Material und Personal, um den gewollten Service überhaupt umzusetzen.“

Andreas Lango,  
Bereich Immobilienmanagement, Abteilung Infrastrukturelles  
Gebäudemanagement, Leiter Serviceteam Campus Westend“:

„Ich habe vor einigen Jahren an der Uni Mainz ein Seminar besucht, bei dem es um Anregungen für den Arbeitsalltag ging und darum, dass wir alle untereinander Kunden sind. Das hat mir damals gut gefallen, und da bot es sich an, mit dem neuen Serviceteam Westend einen solchen Workshop durchzuführen. Zusammen mit Frau Köhler (Leiterin Immobilienmanagement), Frau Herr (Leiterin Personalentwicklung) und der Moderatorin Frau Sonn wurde vorher besprochen, wie die Inhalte aussehen sollten. In der Veranstaltung ging es dann darum, wie man besser zusammenarbeiten kann – dabei zeigte sich eine positive Identifikation, die einer der Teilnehmenden mit dem Ausspruch ‚Wir sind Westend‘ auf den Punkt brachte. Der Workshop lebte von unserem eigenen Input, und gemeinsam haben wir einen Maßnahmenkatalog erarbeitet. Insgesamt gab es ein sehr positives Feedback des Teams, und eine Folgeveranstaltung soll stattfinden.“



Foto: Klier

## KoWi zu Gast in Frankfurt

### Europäische Forschungsförderung zentrales Thema

Die Goethe-Universität war vom 23. bis 25. Juni Gastgeber für die 21. ‚KoWi-Bundestagung‘. Rund 300 Teilnehmer/innen von Hochschulen, Forschungsinstituten, Projektträgern, Ministerien und Förderorganisationen waren der Einladung der ‚Koordinstationsstelle EG der Wissenschaftsorganisationen‘ auf den Campus Westend gefolgt. Im Mittelpunkt der Veranstaltung stand der Informations-, Meinungs- und Erfahrungsaustausch rund um die Europäischen Forschungsförderprogramme.

Die Bundestagung wird jährlich von der KoWi in Kooperation mit einer deutschen Hochschule veranstaltet. Schwerpunkte, die in verschiedenen Podiumsdiskussionen und Vorträgen thematisiert wurden, waren in diesem Jahr unter anderem die neuesten Entwicklungen auf dem Weg zum 8. Forschungsrahmenprogramm der EU, die aktuellen europäischen Herausforderungen beim Thema Kostenrechnung an Universitäten und Forschungsinstituten, sowie praxisrelevante Fragen zur europäischen Mobilitätsförderung von Wissenschaftlern.

Die Teilnehmer/innen profitierten dabei nicht nur von dem Tagungsprogramm und dem intensiven Austausch mit Kollegen aus ganz Deutschland, sondern genossen auch das außergewöhnliche Umfeld auf dem Campus Westend sowie einen Abendempfang im Kloster Eberbach in Eltville.

„Wir sind sehr froh, dass wir die Möglichkeit hatten, die KoWi-Bundestagung als Gastgeber mit auszurichten und so die Goethe-Universität hautnah als spannenden Forschungsstandort in Europa zu präsentieren“, so Dr. Carola Zimmermann, Forschungsreferentin und Leiterin der Stabsstelle Berufungen und Forschung. Die neue EU-Referentin der Universität, Mareike Schmitt, stellte fest: „Die Bundestagung ist immer ein besonderes Ereignis, vor allem wegen der Möglichkeit, sich mit vielen Kollegen aus unterschiedlichen Einrichtungen auszutauschen. Auch dieses Jahr war die Tagung wieder gelungen – die Goethe-Uni konnte sich als guter Gastgeber zeigen und zu einer angenehmen und entspannten Tagungsatmosphäre beitragen.“

## Zehn Jahre MentorinnenNetzwerk

Das größte Mentoring-Netzwerk der europäischen Hochschullandschaft konnte am 23. Juni seinen zehnten Geburtstags feiern: Seit 1999 unterstützt das MentorinnenNetzwerk erfolgreich Nachwuchsforscherinnen aus Naturwissenschaft und Technik an hessischen Hochschulen. Der Einladung zum Festakt am Campus Westend folgten etwa 250 Studentinnen, Doktorandinnen, Mentorinnen und weitere Unterstützer/innen aus Wirtschaft und Wissenschaft.

Als Höhepunkt der Veranstaltung wurde ein Mentoring-Award an fünf langjährige Mentorinnen verliehen. „Diese fünf erhalten die Auszeichnung stellvertretend für unsere rund 350 Mentorinnen, die alle einen Preis für ihr Engagement verdient hätten“, betonte Dr. Ulrike Kéré, Geschäftsführerin des MentorinnenNetzwerks. Prof. Kira Kastell, Dr. Pia Dreiseitel, Andrea Schweiker, Dr. Christina Trautmann und Dr. Angela Ante wurden ausgewählt, weil sie alle von Anfang an dabei waren und eine Vielzahl von Mentees betreut haben. Kira

Kastell, Professorin für Elektrotechnik an der Fachhochschule Frankfurt, war selbst zweimal Mentee und ist nun zum fünften Mal Mentorin: „Mir selbst hat die Teilnahme sowohl als Mentee als auch als Mentorin viele neue Perspektiven und Blickwinkel eröffnet und geholfen, mein persönliches Netzwerk auszubauen und persönliche Kompetenzen weiterzuentwickeln.“

Mit Mentoring, Training und Networking werden die Studentinnen und Doktorandinnen praxisnah auf das Berufsleben vorbereitet und für eine Karriere in Wirtschaft oder Wissenschaft gestärkt. Die gerade abgeschlossene externe Evaluation mit Verbleibsstudie belegt den großen Nutzen des MentorinnenNetzwerks: Den Mentees gelingt der Berufseinstieg meist schnell und unkompliziert. Es besteht eine bemerkenswert hohe Zufriedenheit mit der aktuellen Beschäftigung und jede vierte ehemalige Mentee hat bereits eine Leitungsfunktion inne.

Stephan M. Hübner



Rund 250 Gäste feierten das zehnjährige Bestehen des MentorinnenNetzwerks.

Foto: privat

## Erst laufen, dann feiern

445 Läufer/innen gingen für die Goethe-Universität bei der J.P. Morgan Corporate Challenge an den Start

Der Wettergott muss ein Fan des Firmenlaufs J.P. Morgan Corporate Challenge (JPMCC) sein, denn nach tagelangem Dauerregen konnte die 69.042 Teilnehmer in Frankfurt trockenen Fußes und bei Sonnenschein die 3,5 Meilen lange Strecke durch die Bankenmetropo-



Erst die (Bein-)Arbeit, dann das Vergnügen ...



Viele Helfer garantierten eine gelungene Feier – hier Kolleginnen vom Klinikum mit Getränke nachschub.



Gleich geht es los Richtung Alte Oper: Die Goethe-Uni-Läuferinnen und -Läufer kurz vor dem Lauf.

le in Angriff nehmen. Das Team der Goethe-Universität war dieses Mal mit 445 Läuferinnen und Läufern so stark wie noch nie. Mit dabei war auch wieder Uni-Präsident Prof. Werner Müller-Esterl – seine Anmeldung war übrigens die erste, die beim Team Captain einging.

Zwar steht beim JPMCC der Teamgeist statt sportlicher Leistung im Vordergrund, das jedoch hinderte einige der

Uni-Teilnehmer nicht, ordentlich Gas zu geben und sehr gute Zeiten zu vermelden. Schnellster Goethe-Uni-Läufer war Alexander Demandt mit 19:32 Minuten, bei den Frauen kam Lindsey Fairhurst mit 25:16 Minuten auf den internen ersten Platz. Zum Vergleich: In der Gesamtwertung des JPMCC schaffte es Raphael Schäfer mit 16:03 Minuten an die Spitze, schnellste Frau war Ellen Weber mit 20:30 Minuten.

Gemeinsam mit den Sportlerinnen und Sportlern vom Klinikum, FIAS, Studentenwerk und Hessischen Baumanagement wurden nach schweißtreibender Vorleistung noch bis spät in den Abend hinein gemeinsam gefeiert und gegrillt. Organisation und Kosten hatten sich wie in den Vorjahren Präsidium, Studentenwerk, Abteilung Marketing und Kommunikation, Klinikum, CAMPUSERVICE und HBM geteilt. ■

## Einflussnahme erwünscht

Wie Nutzerwünsche bei Uni-Neubauten auf dem Riedberg berücksichtigt werden

Termin auf dem Campus Riedberg: Am 5. Juni war Richtfest für das künftige Biologicum. In das große, kammartige Gebäude sollen zum Wintersemester 2010/2011 die Studierenden, Professor/innen und Mitarbeiter/innen der Biowissenschaften einziehen, die derzeit teilweise bereits am Riedberg, teilweise noch in der Siesmayerstraße im Westend arbeiten und studieren. Gleichzeitig war Grundsteinlegung für das neue Infrastrukturzentrum sowie für den Bau des Exzellenzclusters ‚Makromolekulare Komplexe‘. GoetheSpektrum hat nachgefragt, welche Rolle die Wünsche der Nutzerinnen und Nutzer bei der Bauplanung spielten.

Für die Nutzer/innen des Fachbereichs Biowissenschaften ist Prof. Manfred Kössl als Baubeauftragter Ansprechpartner und Schnittstelle gewesen. Die Planungen und Bedarfsermittlungen der Biologen sind vor einem Jahr abgeschlossen worden. „Wir haben alle Abteilungen einbezogen und den Bedarf für Forschung und Lehre ermittelt. Während des Planungs- und Bauprozesses erfolgte eine kontinuierliche Rücksprache zwischen den Architekten, dem Hessischen Baumanagement und den Nutzern, die von den Baubeauftragten der Biowissenschaften, Prof. Oehlmann, Prof. Büchel und mir selbst kanalisiert wurde“, erklärt Kössl. Am komplexesten

war dabei die Planung für das zukünftige Tierhaus. „Wir müssen sicherstellen, dass eine artgerechte Unterbringung der Tiere gewährleistet ist. Nur dann können wir sie von der Siesmayerstraße auf den Riedberg umziehen“, führt der Professor für Neurobiologie und Biosensorik aus. Im neuen Tierhaus werden unterschiedliche Wirbeltierarten, Insekten, aber auch aquatische Arten untergebracht. Zusätzlich existiert ein spezieller Bereich für genetisch veränderte Tiere. Kössl sieht viele Verbesserungen, die der Neubau für die Biologen bringen wird: moderne Labors natürlich, aber eben zum Beispiel auch besonders geschützte Räume, um genetische veränderte Pflanzen und Tiere zu züchten. Ein erheblicher Vorteil liege aber auch in dem Umstand, dass dann alle Institute des Fachbereichs an einem Ort vereint seien: „Das bringt erhebliche Vorteile sowohl für die Lehre als auch für Forschungsk Kooperationen, die zum Beispiel durch die gemeinsame Nutzung von Geräten entstehen“, so Kössl.

Von der tollen Zusammenarbeit mit den Architekten und der gesamten Planungsgruppe schwärmt Dr. Angela Hausinger, die Leiterin des Bibliotheksentrums Niederursel. Sie ist Baubeauftragte für die naturwissenschaftliche Bereichsbibliothek, die im zukünftigen Infrastrukturzentrum angesiedelt sein wird. „Ich profitiere unglaublich von den Erfahrungen, die meine Kollegin bei

der Planung der Bereichsbibliothek Rechts- und Wirtschaftswissenschaften gemacht hat“, erzählt Hausinger. Um die Anforderungen sowohl der Bibliotheksnutzer/innen als auch der Bibliotheksbeschäftigten zu erfassen, hat sie sich regelmäßig abgestimmt mit Kollegen und dem Direktor der Universitätsbibliothek, Berndt Dugall, und bei Fachschaften und anderen Studierendenvertretern nachgefragt. Schnell war klar: „Wir wollten keinen Turm, eine übersichtliche Struktur, nur einen Ausgang. Eine Funktionalität, mit der sich auch die

Studierenden wohlfühlen.“ Für die Studierenden war wichtig, dass es nicht nur Stillarbeitszonen gibt, sondern auch Gruppenarbeitsräume. Zudem wünschten sie sich einen PC-Pool, der unabhängig von den Öffnungszeiten der Bibliothek, 24 Stunden am Tag zugänglich ist. Danach gingen die Experten an die konkrete Planung – und Dr. Angela Hausinger kann nun mit einem kurzen Gang von ihrem Arbeitsplatz aus jetzt jede Woche beobachten, wie die neue maßgeschneiderte Bibliothek Stück für Stück mehr Realität wird. ■



Am Riedberg geht die Campuserwicklung voran: Im Juni wurde Richtfest beim Biologicum gefeiert.

# Letzte Chance!

## Antragsfrist für Altersteilzeit-Regelung läuft aus

In der Februarausgabe des Goethe-Spektrums berichteten wir bereits darüber, dass die Möglichkeit, Altersteilzeit zu beantragen, 2009 enden wird. Aufgrund der hohen Nachfrage nach dem letzten Artikel und um wirklich alle Beschäftigten zu erreichen, liefern wir an dieser Stelle erneut einige Hinweise zu diesem Thema.

Wer die Altersteilzeit (ATZ) nutzen möchte, muss diese bis spätestens 31. Dezember 2009 angetreten haben. Der Vertrag dafür muss bereits spätestens zum 1. Dezember 2009 abgeschlossen worden sein. Zur Erinnerung: Die Regelung läuft 2009 aus; eine tarifliche Nachfolgeregelung ist derzeit nicht in Sicht.

Bei der Altersteilzeit können Sie entweder Ihre Arbeitszeit über den gesamten ATZ-Zeitraum auf die Hälfte Ihrer ursprünglichen Arbeitszeit reduzieren (Teilzeitmodell) oder Ihre Altersteilzeit unterteilen in eine Arbeitsphase mit vollem Arbeitszeitumfang und eine Freistellungsphase (Blockmodell).

Kriterien für die Inanspruchnahme der Altersteilzeit:

1. Wer über 60 Jahre alt ist und die Voraussetzungen erfüllt, hat einen Rechtsanspruch.
2. Mit Arbeitnehmer/innen zwischen dem 55. und dem 59. Lebensjahr kann der Arbeitgeber Altersteilzeit vereinbaren („Kann-Regelung“).
3. Beamtinnen und Beamte haben keinen gesetzlichen Anspruch; wenn Altersteilzeit vereinbart wird, ist nur das Blockmodell möglich.

Bei den Fällen, die unter Nummer 2 oder 3 fallen, muss zusätzlich mindestens eines der folgenden Kriterien erfüllt sein:

- a. Rationalisierungskriterium (für „Blockmodell“): Die Stelle muss



Mehr Gelegenheiten für schöne Momente dank Altersteilzeit

- nach der Freistellungsphase ganz (bei Dauer der Altersteilzeit von über 5 bis maximal 8 Jahren) oder überwiegend (bei Dauer bis zu 5 Jahren) wegfallen.
- b. Fürsorgekriterium: Der/Die Antragsteller/in ist schwerbehindert und mindestens 58 Jahre alt.
- c. Besonderes dienstliches Interesse: Kriterium, das der Arbeitgeber gegebenenfalls feststellt.

Da im Bereich der so genannten Kann-Regelung das Rationalisierungskriterium (= Stelle wird nicht / nur teilweise nachbesetzt) angewendet werden muss, sollten Sie Ihren Wunsch nach Altersteilzeit mit der/m Vorgesetzten oder Dekan/in vorab besprechen. Möchten Dekan/in oder Vorgesetzte/r dem Wunsch nicht nachkommen, so haben sie dies schriftlich unter Angabe dienstlicher



Der Personalrat informiert

Belange zu begründen. Bitte bedenken Sie als Antragsteller/in, dass eine Ablehnung nicht unbedingt primär als Zurückweisung Ihres Ansinnens verstanden werden sollte, sondern dass dies auch bedeuten kann, dass Ihr Vorgesetzter auf Sie nicht verzichten kann und Sie dringend braucht.

Falls Sie einen Antrag stellen möchten, beachten Sie bitte, dass dieser spätestens drei Monate vor dem geplanten Beginn der Altersteilzeit in der Personalabteilung vorliegen muss. Da der spätestmögliche Termin für den Vertragsbeginn der 1. Dezember 2009 ist (s.o.), müssen Sie Ihren Antrag also bis spätestens Anfang September 2009 gestellt haben.

### Bis September beantragen

Wir empfehlen Ihnen, sich vor Antragstellung für Ihren individuellen Fall über die Ausgestaltung und Auswirkung der Altersteilzeit zu informieren. Bei Interesse nehmen Sie bitte umgehend Kontakt mit Rolf Demand von der Personalabteilung auf, der auch für weitergehende Fragen zur Altersteilzeit (inklusive Einkommens- und Rentensituation) und eine persönliche Beratung gerne zur Verfügung steht: E-Mail: [demand@verwaltung.uni-frankfurt.de](mailto:demand@verwaltung.uni-frankfurt.de) oder Telefon: 798-23225. ■

Petra Buchberger, Rolf Demand

Weitere allgemeine Infos finden Sie unter: [www.uni-frankfurt.de/org/ltg/admin/pa/vordrucke/index.html](http://www.uni-frankfurt.de/org/ltg/admin/pa/vordrucke/index.html) im Themenblock „Altersteilzeit“.

## Der Riedberg verjüngt sich

Auf dem Campus Riedberg wurde die neue Kindertagesstätte ‚Zauberberg‘ am 28. Mai von Eva Kühne-Hörmann, Hessische Ministerin für Wissenschaft und Kunst, offiziell eröffnet. 30 Mädchen und Jungen, die meisten unter drei Jahren, werden dort jetzt von sieben Erziehern und Erzieherinnen betreut. Damit sind alle Plätze bereits voll belegt. Bei der neuen Kita handelt es sich übrigens baulich um eine Interimslösung, denn die – äußerst komfortablen – Wohncontainer werden später durch einen Neubau abgelöst werden, der dann über 100 Betreuungsplätze bieten wird.

Bei Fragen zur Kinderbetreuung an der Goethe-Universität wenden Sie sich an Christina Rahn, Koordinatorin Familiengerechte Hochschule, E-Mail: [rahn@em.uni-frankfurt.de](mailto:rahn@em.uni-frankfurt.de), Tel. 798-28688 ■



Blick auf die neue Kita ‚Zauberberg‘

## Personalratsmitglieder im Profil

### Diesmal: Willibald Büdel

Seine Motivation:

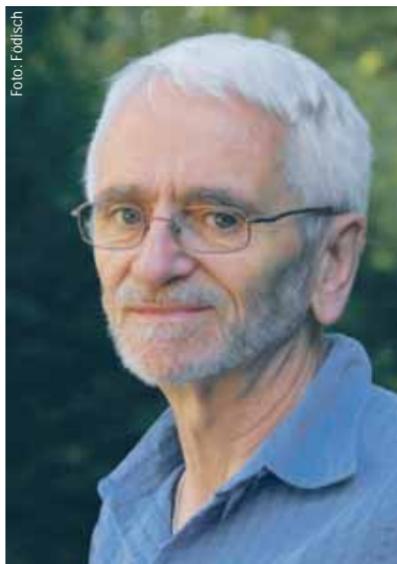
Seine Motivation: „Wenn man sich für die Belange der Beschäftigten einsetzen will, sollte man dies in einer starken Fraktion tun. Der Personalrat ist eine gute Einrichtung dafür, auch wenn dort verschiedene Gruppierungen aufeinander treffen mit teils verschiedenen Auffassungen.“ Seit 2004 ist Willibald Büdel Personalratsmitglied; für gute Arbeitsbedingungen an der Goethe-Universität hat er sich allerdings auch schon zuvor eingesetzt im Arbeitskreis ‚Meister in der Universität‘.

Seine Themen?

Als Feinmechanikermeister in der Werkstatt des Instituts für Psychologie liegen ihm naturgemäß die Themen der Kolleginnen und Kollegen aus dem technischen Bereich nahe. Darüber hinaus engagiert Büdel, der auch Sicherheitsbeauftragter ist, sich aber auch für das Thema Ausbildung. Er selbst hat vier Lehrlinge ausgebildet und ist nun Mitglied in der Personalrats-Arbeitsgruppe, die der Uni-

versitätsleitung einen Entwurf für eine neue Dienstvereinbarung zur Ausbildung vorlegen wird. „Dabei geht es zum Beispiel darum, definierte Qualitätsstandards in der Ausbildung zu gewährleisten, um die Lernziele in der Ausbildungszeit zu erreichen. Außerdem ist die Frage zu klären, wer ausbildungsberechtigt ist“ gibt Büdel einen Einblick. Sorge bereiten ihm unter anderem die Vorgaben vom Land Hessen. Während in diesem Jahr 40 neue Auszubildende an der Goethe-Universität einen Beruf erlernen, sollen es 2010 bereits 50 und im darauf folgenden Jahr 60 sein, die eine meist dreijährige Ausbildung beginnen. Somit müssten laut Büdel bis 2011 zirka 150 Ausbildungsplätze neu geschaffen werden, für die bisher noch keine Arbeitsplätze zur Verfügung stehen und die von Mitarbeiter/innen der Universität betreut werden müssen.

Was den Kolleg/innen am Herzen liegt ...  
... erfährt Willibald Büdel meistens



aus erster Hand: Er wird öfters angesprochen, ob er nicht bestimmte Anlässlichkeiten zu einem Tagesordnungspunkt bei den Personalratssitzungen machen könne.

In und außerhalb der Uni Die Goethe-Universität ist für Büdel schon seit 1972 berufliches Zuhause. Erste Station war für ihn das Mineralogische Institut, bevor er 1981 ins Psychologische Institut wechselte, wo er auch die Qualifikation zum Meister erwarb: Den Mineralien und Gesteinen hat er allerdings auf Hobby-Ebene die Treue gehalten. Er ist Vorsitzender der Bezirksgruppe Mineralogie/Geologie, die nicht nur Mineralien sammelt, sondern auch Vorträge im Gebäude des Physikalischen Vereins anbietet. In die Natur zieht es Willibald Büdel auch beim Sport: Jahrelang fuhr er Rennrad, seit drei Jahren ist er begeisterter Läufer und meisterte letztes Jahr in Frankfurt seinen ersten Marathon. Einen Tipp für andere Hobbyläufer hat er auch: „Am 3. Oktober findet der 6. ‚Lauf gegen das Vergessen‘ für Alzheimerkranke statt, den der Ginnheimer Lauf-Treff veranstaltet.“ Gelaufen werden können wahlweise 5 oder 10 Kilometer; Informationen unter [www.ginnheimer-lt.de](http://www.ginnheimer-lt.de). ■

## „Eine richtig gute Erfahrung“

Erste Runde der MAEG-Gespräche geht zu Ende.

Nach einer intensiven Vorbereitungsphase mit zahlreichen Informationsveranstaltungen, Seminaren und Einzelberatungen für Führungskräfte und Mitarbeitende hat die Pilotphase der Mitarbeiterentwicklungsgespräche (MAEG) im Januar mit ersten Gesprächen in den Fachbereichen 2 (Wirtschaftswissenschaften) und 14 (Biochemie, Chemie und Pharmazie) sowie in ausgewählten Bereichen der Zentralverwaltung begonnen.

An kritischen Stimmen, Fragen und Unsicherheiten in Bezug auf das MAEG hat es im Vorfeld nicht gemangelt. Es gab intensive Auseinandersetzungen zu Fragen wie: „Ist der Aufwand nicht zu groß?“ „Was kann man an Entwicklung anbieten, wenn keine Höhergruppierung möglich ist?“ „Braucht man überhaupt ein MAEG, wenn man ohnehin täglich miteinander spricht?“ Auch die Befürchtung, es werde schleichend auf diese Weise eine Leistungsbeurteilung etabliert, war zu hören. Es gab aber auch eine Reihe von Personen, die schon lange auf ein MAEG gewartet haben. Etlichen Mitarbeitenden und Führungskräften ist ein ‚Mitarbeitergespräch‘ aus anderen Arbeitsstellen als Instrument schon vertraut. Neu hingegen ist der Entwicklungsgedanke, der im MAEG im Vordergrund steht. Dieses strukturierte Gesprächsangebot hat es

bisher an der Goethe-Uni nicht gegeben. So starteten die ersten Gespräche mit Zuversicht und Überzeugung über die gute Wirkung des Instruments, aber auch mit Zweifeln und Ambivalenz.

Für die meisten hat sich das MAEG bisher gelohnt – so viel wissen wir inzwischen aus den Rückmeldungen. Aber nicht alle waren mit den Ergebnissen zufrieden. Ein kurzes Stimmungsbild:

„Ich war angenehm überrascht“, meinte Dr. Martin Bickl, Leiter des International Office, nach den ersten Gesprächen. „Und ich bin froh, dass ich die Gespräche geführt habe“. Auch Dr. Olaf Kaltenborn, Leiter der Abteilung Marketing und Kommunikation, betont die Vorzüge des MAEG: „Ich konnte sehen, wo die Abteilung steht. Es hat sich auch atmosphärisch gelohnt.“ Der wertschätzende Dialog in einem geschützten Raum sei wichtig. Prof. Andreas Hackethal, Vorstand der Goethe Business School wiederum hat schon in den vergangenen Berufsjahren sehr positive Erfahrungen mit Mitarbeitergesprächen gemacht: „Ich begrüße es sehr, dass es jetzt das MAEG gibt“, meint er. An der GBS werde mit einem ganz ähnlichen Instrument gearbeitet. Und welche Erfahrungen machten die Mitarbeitenden? „Für mich hat es etwas gebracht. Jetzt ist wieder eine klare Linie drin, und ich kenne die zukünftige Ausrichtung“.



„Für die meisten hat sich das MAEG bisher gelohnt“, weiß Bettina Klassen, Personalentwicklung.

zieht Steffi Wegner aus der Personalabteilung Bilanz. Aber es gab auch die gegenteilige Erfahrung: „Das MAEG ist vollkommen sinnlos, da die äußeren strukturellen Bedingungen nicht veränderbar sind“, so eine anonyme Rückmeldung. Dass das MAEG ausbaufähig sei, bestätigen Caren Hildebrandt und Helene Lau, beide Fachbereich 14, aber sie meinen auch: „Wenn sich beide Sei-



ten gut vorbereiten, ist es sicher sehr positiv.“

In der Tat: Eine gute Vorbereitung durch Führungskräfte und Mitarbeiter/in ist der entscheidende Baustein zum guten Gelingen eines MAEG – das zeigen die Erfahrungen. Für viele ist der Vorbereitungsbogen eine Hilfe gewesen, um die Gedanken zu ordnen und einen roten Faden zu haben, auch wenn die Gespräche dann oft eine Eigendynamik entwickelten. Etliche nutzten für die Vorbereitung auch das Coaching-Angebot der Personalentwicklung. Eine Erfahrung aus den Coachings, die immer wieder Thema wurde: Auch Mitarbeiterin und Mitarbeiter gestalten das Gespräch, nicht nur die Führungskraft. „Aber es braucht auch Mut, die Dinge anzusprechen“, so eine Teilnehmerin aus einem der Coachings.

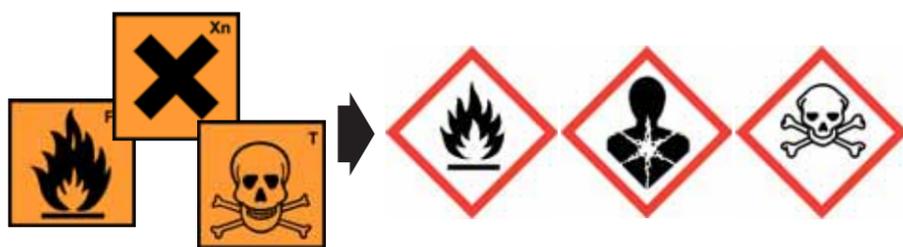
Das MAEG sei nicht zuletzt eine gute Sache auch für Mitarbeiter/innen, die eher im Hintergrund arbeiten, denn diese würden oft unterschätzt, meint Steffi Wegner und empfiehlt, die Beschäftigten sollten das MAEG als Chance nutzen: „Es lohnt sich.“

Bettina Klassen, Personalentwicklung

Mehr Informationen zum MAEG: [www.uni-frankfurt.de/org/ltg/admin/pa/Personalentwicklung/Mitarbeiterentwicklungsgespraech/](http://www.uni-frankfurt.de/org/ltg/admin/pa/Personalentwicklung/Mitarbeiterentwicklungsgespraech/)

## Schon entdeckt?

Neue Piktogramme zur Kennzeichnung von Gefahrstoffen



Vorher und nachher: EU-weit sollen Gefahrstoffe jetzt durch die rot umrandeten Rauten gekennzeichnet werden.

Im Rahmen einer weltweiten Vereinheitlichung für den Umgang und die Einstufung von Chemikalien wurde EU-weit das Global Harmonisierte System (GHS) eingeführt. Kernelemente sind ein einheitliches Kennzeichnungsverfahren, einheitliche Einstufungskriterien und ein einheitliches Sicherheitsdatenblatt für Gefahrstoffe.

Das hat unter anderem zur Folge, dass neue Gefahrenpiktogramme – rotumrandete Raute mit schwarzem Symbol auf weißem Grund – die zuvor gültigen Symbole auf orangefarbenem Grund ersetzen. Ab 1. Dezember 2010 müssen reine Stoffe – und ab 1. Juni 2015 auch Gemische – entsprechend gekennzeichnet werden. Erlaubt ist die entsprechende Kennzeichnung allerdings schon jetzt. Daher können neue Symbole bereits heute auf Verpackungen auftauchen – beispielsweise bei Künstlerbedarf, Laborchemikalien und Reinigungsmitteln.

Die bisherigen Bezeichnungen der Gefahren (zum Beispiel ‚giftig‘, ‚gesund-

heitsschädlich‘), die den Gefahrensymbolen zugeordnet waren, weichen nun den zwei Signalwörtern ‚Gefahr‘ oder ‚Achtung‘ – wobei das Signalwort ‚Gefahr‘ auf schwerwiegende Gefahren hinweist.

Ergänzt werden die Piktogramme und die Signalwörter durch Gefahrenhinweise (Hazard Statements/H-Sätze) und Sicherheitshinweise (Precautionary Statements/P-Sätze). Sie lösen die bisher üblichen R- und S-Sätze ab.

Weitere Informationen finden Sie unter folgenden Links:

- [www.baua.de/mn\\_27840/de/Publikationen/Faltblaetter/F73,xv=vt.pdf](http://www.baua.de/mn_27840/de/Publikationen/Faltblaetter/F73,xv=vt.pdf)
- [www.dguv.de/inhalt/praevention/fachaus\\_fachgruppen/wirk/kmu/l\\_7008.pdf](http://www.dguv.de/inhalt/praevention/fachaus_fachgruppen/wirk/kmu/l_7008.pdf)

Für Experten:

- [www.baua.de/de/Themen-von-A-Z/Gefahrstoffe/Einstufung-und-Kennzeichnung/Einstufung-und-Kennzeichnung.html](http://www.baua.de/de/Themen-von-A-Z/Gefahrstoffe/Einstufung-und-Kennzeichnung/Einstufung-und-Kennzeichnung.html)

Dr. Monika Schneider, Referentin für Biologische und Chemische Sicherheit

## Interessen besser vertreten

Sekretariatsnetzwerk entsteht

Um die Bedürfnisse der Sekretärinnen und Sekretäre (an der Goethe-Universität meist als ‚administrativ-technische Mitarbeiter/innen bezeichnet) aufzugreifen, fand am 26. Mai eine Veranstaltung zum Thema ‚Sekretariatsnetzwerke‘ statt. Solche Netzwerke existieren an einigen anderen Hochschulen bereits. Bei der Veranstaltung hatten die Teilnehmerinnen Gelegenheit, sich über die dort gemachten Erfahrungen aus erster Hand zu informieren.



Die Teilnehmerinnen entwickelten Ideen für ein eigenes Sekretariatsnetzwerk.

Der Einladung von Innerbetrieblicher Weiterbildung, Gleichstellungsbüro und Personalentwicklung waren rund 30 Teilnehmerinnen gefolgt. Zu Gast in Frankfurt war Rosi Wollscheid vom Sekretariatsnetzwerk SNW der Universität Trier, per Videoübertragung zugeschaltet wurden fünf Kolleginnen des Sekretariats- und Assistenznetzwerks SAN der Universität Bremen. Sie berichteten über ihre jeweiligen Hintergründe, Ansätze und Vorgehensweisen beim Aufbau ihrer Netzwerke. Im Anschluss waren die

Teilnehmerinnen der Goethe-Universität gefordert: Unter Moderation von Bettina Klassen aus der Personalentwicklung sammelten sie Ideen und Anregungen für ein eigenes Sekretariatsnetzwerk. Unter anderem nahmen sich die Mitarbeiterinnen vor, bewusst vorhandenes ‚Expert/innenwissen‘ zu nutzen, anstatt das Rad immer wieder neu zu erfinden, Informationswege zu verkürzen, eine gut strukturierte Formulareammlung nebst Ausfüllhinweisen anzulegen und das virtuelle Netzwerk durch Dialogfunktionen anzureichern, um so zum Beispiel Fragen zur Diskussion an die anderen Netzwerkteilnehmerinnen geben zu können.

Etwa ein Dutzend Teilnehmerinnen hat sich nach der Veranstaltung gemeldet und möchte die Idee eines Sekretariatsnetzwerks an der Goethe-Universität mit Leben füllen. Wer am 26. Mai nicht dabei war, sich aber vorstellen kann, am Frankfurt-Netzwerk mitzuarbeiten, melde sich bitte bei Sandra Benecke ((E-Mail: [s.benecke@em.uni-frankfurt.de](mailto:s.benecke@em.uni-frankfurt.de), Tel.: 798-28003). In einem nächsten Schritt wird die Personalentwicklung diese Interessent/innen zu einem ersten Treffen einladen.

Sandra Benecke, Personalentwicklung

Die Vorträge und einige Bilder von der Veranstaltung sind auf der Internet-Seite der Personalentwicklung zu finden: [www.uni-frankfurt.de/org/ltg/admin/pa/Personalentwicklung/Netzungsangebote/Sekretariatsnetzwerk/index.html](http://www.uni-frankfurt.de/org/ltg/admin/pa/Personalentwicklung/Netzungsangebote/Sekretariatsnetzwerk/index.html)

# Jung und erfolgreich

Die Goethe-Lehrerakademie im Porträt



Das Team der Goethe-Lehrerakademie – von links Prof. Gerhard Büttner, geschäftsführender Direktor, Geschäftsführerin Dr. Alessandra d'Aquino Hilt und Dr. Susanne Balthasar, die Ansprechpartnerin für Kooperationen

Wer glaubt, Lehrer/innen könnten sich nach bestandem Examen entspannt zurücklehnen und das Lernen fortan den Schülern überlassen, irrt. Die Halbwertszeit des Wissens wird immer kürzer, die erwarteten Kompetenzen sind deutlich gewachsen, und die Aufgaben haben zugenommen. Lebenslanges Lernen ist die einzige Antwort auch für Lehrer/innen, um sich den wachsenden Herausforderungen unserer Gesellschaft und der Arbeitswelt zu stellen.

Rund 3.000 Anbieter gibt es im Rhein-Main-Gebiet, die fortbildungswillige Lehrkräfte umwerben. Zu ihnen gehört auch die Goethe-Lehrerakademie (GLA), die sich aber gleich mehrfach von der Masse ihrer Wettbewerber absetzt: In qualitativer Hinsicht – sämtliche Angebote sind vom Institut für Qualitätsentwicklung akkreditiert – wie in quantitativer Hinsicht, denn die GLA ist Ansprechpartner und Dachstelle für die Fortbildungsangebote der Goethe-Universität. Für Lehrer/innen bedeutet dies, dass ihnen ein stets aktueller Wissenstransfer direkt aus der Forschungsstätte garantiert ist und dass die Suche nach immer neuen qualitätsgesicherten Anbietern ein Ende hat.

Personell steht hinter der Goethe-Lehrerakademie ein kleines kompetentes Team: der geschäftsführende Direktor Gerhard Büttner, Professor für Pädagogische Psychologie, ist einer der Direktoren des Zentrums für Lehrerbildung und Schul- und Unterrichtsforschung (ZLF). Ebenfalls vom Fach ist Geschäftsführerin Dr. Alessandra d'Aquino Hilt. Sie bringt umfangreiche Erfahrung als Lehrerin und Dozentin für Sprache und Sprachwissenschaft sowie als Didaktik-Ausbildlerin an Schulen, Hochschulen und in der Erwachsenenbildung mit. Seit März 2009 komplettiert die Volljuristin Dr. Susanne Balthasar die Geschäftsstelle.

Sie ist Ansprechpartnerin der GLA für den Bereich ‚Kooperationen‘, mit dem Ziel, gemeinsame Lehrerfortbildungsveranstaltungen mit der Frankfurter Stadtgesellschaft zu initiieren.

## „Die GLA verstärkt die Sichtbarkeit der Uni-Angebote deutlich.“

Dr. Alessandra d'Aquino Hilt

Die Goethe-Lehrerakademie ist noch jung: Im Juni konnte sie ihren ersten Geburtstag feiern. Am 1. April 2008 trat die neue Lehrerfortbildungsordnung der Universität in Kraft. Gleichzeitig ist mit Unterstützung des Präsidiums die GLA als Dachinstitution und Servicestelle für das komplette Lehrerfortbildungsangebot der Universität Frankfurt ins Leben gerufen worden. In den ersten zwölf Monaten ist bereits sehr viel passiert: 15 Anbieter innerhalb der Universität haben sich entschlossen, unter dem Dach der GLA auf die Strahlkraft eines gemeinsamen Marktauftritts zu setzen, statt ihre Aktivitäten weiterhin in Eigenregie zu vermarkten. Hinzu kommen außeruniversitäre Kooperationspartner, die das Portfolio durch ein breites, bedarfsorientiertes Fortbildungsprogramm (z. B. für Strahlenschutzbeauftragte, zum Thema Datenschutz oder im Bereich Lehrer- und Schulgesundheit) komplettieren.

Die Resonanz aus der Schulwelt auf die GLA in diesem Jahr ist außerordentlich groß: „Für die Lehrerinnen und Lehrer ist es mühsam, sich die verschiedenen Fortbildungsangebote an der Universität einzeln zusammensuchen. Häufig wissen sie nicht einmal, dass es an der Goethe-Universität Lehrerfortbildungsangebote für sie gibt. Sie wissen es daher sehr zu schätzen, wenn sie alle Veranstaltungen übersichtlich und thematisch

gegliedert an einer Stelle finden – die GLA verstärkt die Sichtbarkeit der Uni-Angebote deutlich“, erläutert d'Aquino Hilt den offensichtlichsten Mehrwert für die Lehrerfortbildungsanbieter und für die Universität selbst. Da die GLA sich als Servicestelle versteht, vereinfacht sie den Verwaltungsaufwand für die Veranstalter, indem sie zum Beispiel neue Wege für die Finanzabwicklung und für die Verwaltung der Kurse ausarbeitet und zur Verfügung stellt.

## Lehrer brauchen neue Kompetenzen

Das Hessische Hochschulgesetz schreibt vor, dass das Lehrerfortbildungsangebot der Universität kostendeckend arbeiten muss. Daher fallen, falls Sponsoren fehlen, Teilnahmegebühren an, welche die Lehrer in der Regel selbst aufbringen müssen. Deswegen kommt der Qualität und Seriosität der Angebote ein großes Gewicht zu. „Die Lehrer prüfen sehr genau, was ihnen eine Fortbildung für ihren Arbeitsalltag bringt“, weiß Prof. Gerhard Büttner. Die GLA lässt ihre Angebote deshalb nicht nur regelmäßig evaluieren und hat für unzufriedene Teilnehmer eine Beschwerdestelle eingerichtet, sondern eruiert aktiv bei Schulen, Schülern und beim Ministerium, was die Lehrer für den Schulalltag wirklich brauchen. Die Schulrealität hat sich in den letzten Jahren rapide gewandelt, die PISA-Untersuchungen setzen die Lehrenden unter Zugzwang, die Schulen werden autonomer und müssen sich profilieren. „Dies kann dazu führen, dass wir einige Angebote wegen des Konkurrenzdenkens nicht gleichzeitig für Angehörige verschiedener Schulen offerieren können“, so d'Aquino Hilt. Zudem finden sich viele Lehrende in der Situation, dass sie sozialpädagogische und interkulturelle Kompetenzen benötigen: In einigen Klassen sind Kinder mit Deutsch als Muttersprache in

der klaren Minderheit, Verhaltensauffälligkeiten machen den Unterricht zur Herausforderung, Themen wie AIDS müssen sensibel transportiert werden. Hinzu kommen neue Philosophien in der Unterrichtsgestaltung wie die verstärkte Vermittlung von Kompetenzen („Lernen zu lernen“) statt der überkommenen Tradierung von reinem Wissen. Die GLA reagiert auf diese Bedarfsänderung mit der Entwicklung maßgeschneiderter Angebote. Lehrer/innen können sich zudem über die GLA spezialisieren und professionalisieren.

Der Wirkungsradius der Goethe-Lehrerakademie reicht bei Teilnehmern und Partnern weit über die Grenzen Frankfurts hinaus. Gleichzeitig ist es der GLA ein wichtiges Anliegen, sich – ganz im Sinne der Stiftungsuniversität – eng mit Stadtgesellschaft und Region zu vernetzen. Dr. Susanne Balthasar knüpft dafür aktiv neue Kontakte, um innovative Angebote in Kooperation mit Kulturinstitutionen, Stiftungen und Vereinen der Stadt Frankfurt aufzubauen.

Insgesamt wurden über die GLA im ersten Jahr ihres Bestehens 86 Lehrerfortbildungsveranstaltungen angeboten, an denen zirka 750 Lehrkräfte im Dienst und Vorbereitungsdienst teilgenommen haben. Die Bandbreite der abgedeckten Fächer reichte von Chemie über Sonderpädagogik bis hin zur Germanistik – und es sollen noch mehr werden. Teils nutzen sogar die Lehramtstudierenden den Umstand, dass sie an der Wissensquelle sitzen: Sie reichern ihr reguläres Studium mit Zusatzqualifikationen an und können so gut gewappnet den Schulvorbereitungsdienst antreten. ■

Weitere Informationen zur Goethe-Lehrerakademie finden Sie auf der Webseite: [www.goethe-lehrerakademie.uni-frankfurt.de/index.html](http://www.goethe-lehrerakademie.uni-frankfurt.de/index.html)

# Wachgeküsst!

Das Sommerfest am Campus Westend in Bildern



Sommer, Sonne, Campusfest: Bei den warmen Temperaturen war das Wasserspiel auf dem Campusplatz eine willkommene Erfrischungsquelle.



Mit dem Klapprad unterwegs: ‚Mathilda und George‘ mit Witz und großer Klappe.



Feierlicher Höhepunkt des Campusfestes: Enthüllung des Skulpturenzyklus ‚T.O.L.E.R.A.N.C.E.‘



Marching Band mal anders: Die ‚Big Feet Boys‘ brachten Klassiker wie ‚Satisfaction‘ von den Rolling Stones ganz nah ans Ohr der Besucherinnen und Besucher.

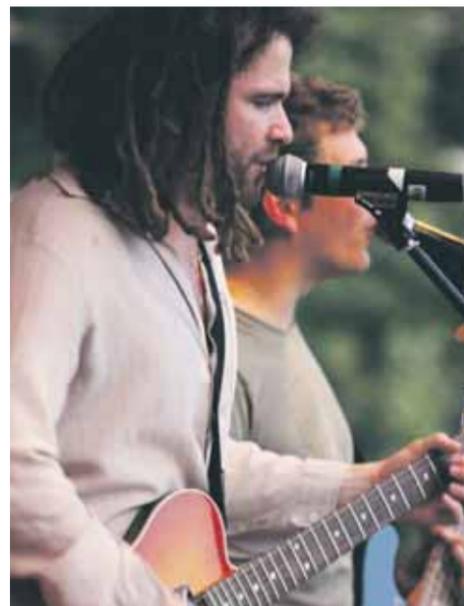


Kleine und große Besucher lud das Bandkeramik-Museum zu einer Zeitreise ein.



Der ‚Markt der Möglichkeiten‘ im Hörsaalzentrum entwickelte sich mit seinem Messecharakter zu einem wahren Publikumsmagneten.

Am 3. Juli waren alle Studierenden, Beschäftigten, Alumni sowie interessierte Frankfurter Bürgerinnen und Bürger eingeladen, den ‚neuen‘ Campus Westend beim großen Sommerfest der Goethe-Universität kennen zu lernen. Führungen, Vorträge, Diskussionen, Präsentationen, Mitmachaktionen, Ausstellungen, der Markt der Möglichkeiten, ein Open-Air-Kinderspielplatz sowie ein umfangreiches Unterhaltungs- und Mitmachprogramm stellten die Gäste vor die Qual der Wahl. Rund 10.000 Besucherinnen und Besucher waren der Einladung gefolgt und feierten bis in die Nacht hinein. ■



Musik unterschiedlicher Stilrichtungen begeisterte die Besucher des Campusfestes.



Zauberer Kay Schmid moderierte auf der Bühne im Innenhof des Studierendenwohnheims.



‚Die Stelzer‘ sorgten für magische Momente und begleiteten die T.O.L.E.R.A.N.C.E.-Enthüllung



Guten Appetit: Das Studentenwerk sorgte für das leibliche Wohl der Gäste.



Das Institut für Bienenkunde schickte einen ganzen Bienenschwarm auf Königin-Suche.



Der Anbau des Casinos wurde zur Disco; für die Grooves sorgte Planet Radio.



Auf dem Campus Westend wurde noch bis tief in die Nacht gefeiert.

# Unterwegs mit ...

... Alexander Rick von der medientechnischen Betreuung am Campus Westend

Wenn morgens um 8 Uhr die ersten Studierenden ins Hörsaalzentrum am Campus Westend strömen, ist Alexander Rick schon eine Stunde beschäftigt, um das kommende Geschehen vorzubereiten. Denn falls sich die Türen trotz Berechtigungskarte nicht öffnen lassen oder der PC kein Bild auf die Leinwand überträgt, ist er der richtige Ansprechpartner für Professor/innen, Dozenten oder Studierende. Rick ist zuständig für die medientechnische Betreuung im Gebäude der Rechts- und Wirtschaftswissenschaften und im Hörsaalzentrum.

Heute möchte eine Gastdozentin ihren Studierenden eine DVD vorspielen, doch auf den PCs in den neuen Hörsälen ist noch keine Software installiert. In einer halben Stunde geht die Vorlesung los, und Rick eilt nach ihrem Anruf schnell in den Hörsaal 9. Während bereits die ersten Zuhörer eintreffen, bringt er über ihren Laptop alles zum Laufen. „Puh, der Tag ist gerettet“, dankt die Dozentin ihm erleichtert für seinen Einsatz.

Der nächste Professor wartet schon im Hörsaal 5, während Ricks Handy inzwischen im Minutentakt klingelt. „Das geht meistens alle zwei Stunden so, immer, wenn die Vorlesungen bald anfangen. Wenn dann mehrere größere Probleme gleichzeitig auftreten, muss es schnell gehen“, erzählt Rick. Die meisten Dozenten der Fachbereiche 1 und 2



Seit Oktober 2008 sind das Gebäude der Rechts- und Wirtschaftswissenschaften und das Hörsaalzentrum am Campus Westend die Einsatzgebiete des medientechnischen Betreuers Rick (links). Immer erreichbar: Die Kommunikation mit Kollegen – direkt oder über das Handy – ist wesentlicher Bestandteil der Arbeit von Alexander Rick (rechts).



**„Inzwischen kenne ich hier sehr viele Leute – unser Team, die Studierenden, die Professoren – da macht die Arbeit besonders Spaß.“**  
Alexander Rick

schon sehlich erwartet und mit einem „Sie schickt der Himmel!“ begrüßt. „Wenn einem dann 600 Leute zusehen, wie man den Computer neu startet, darf man nicht nervös werden“, erinnert sich Rick an seine ersten Einsätze auf dem Campus Westend. Aus den dankbaren und positiven Reaktionen schöpft er seine hohe Motivation und sein Verantwortungsbewusstsein. „Inzwischen kenne ich hier sehr viele Leute – unser Team, die Studierenden, die Professoren – da macht die Arbeit besonders Spaß“, ist Rick froh.

Seine anspruchsvollsten Aufgaben erledigt Rick hinter den Kulissen. Vom zentralen Technikraum aus, der mit hunderten von Kabeln, Schaltern und Anschlüssen eine richtige Schaltzentrale ist, hat er Zugriff auf die gesamte Hörsaaltechnik. Jeder einzelne Raum hat einen eigenen ‚Audio Video Control Processor‘ – da muss man wie Rick ein Medientechnik-Spezialist sein, um bei der Bedienung kein Chaos anzurichten. Besonders hilfreich ist der Technikraum bei großen Veranstaltungen, da von hier aus die Technik der einzelnen Räume miteinander vernetzt werden kann.

Bei allen seinen technischen Kenntnissen verliert Rick nie den Blick für die immer unterschiedlichen Anforderungen an einen sinnvollen und wirkungsvollen Medieneinsatz. Heute erklärt er sehr umsichtig den zwei Organisatorinnen der akademischen Lehramtsexamensfeier, deren Festakt zum ersten Mal in den für diesen Anlass zusammengelegten Hörsälen 1 und 2 stattfindet, was es alles zu beachten gibt. Wie bespielt man mit einem Laptop drei Beamer, wie lässt sich die Größe des Bildes einstellen, und wie bedient man das ‚Masterpult‘? Keine Frage bleibt unbeantwortet, und auch für den besten Einsatz der Lichttechnik hat Rick erprobte Ratschläge. „Aus unserem Studium kennen wir diese Räume und ihre Technik noch nicht. Die Erklärungen von Herrn Rick sind deshalb sehr hilfreich und wichtig für uns, und an vieles hätten wir ohne ihn nicht gedacht“, können die beiden nun etwas gelassener und gut vorbereitet der Feier entgegen blicken.

Der Erfolg von Ricks Arbeit hängt zu einem großen Teil von richtigen und rechtzeitigen Absprachen mit seinen Kollegen, Universitätsmitarbeitern, dem

Hochschulrechenzentrum und externen Veranstaltern ab. „Alleine wäre die Instandhaltung all der Räume im Hörsaalzentrum und im Gebäude der Rechts- und Wirtschaftswissenschaften nicht zu leisten“, betont Rick. „Aber in unserem Serviceteam für die Immobilien auf dem Campus Westend achtet bei seiner Arbeit jeder darauf, dass alles gut in Schuss ist.“ Alle zwei Wochen treffen sich die Mitarbeiter von Andreas Lango, dem Leiter des Serviceteams Campus Westend, zum gemeinsamen Gespräch und zur Einsatzplanung für die größten Arbeitsaufträge. Die Aufgaben bestehen vorrangig in der Wartung der Einrichtungen und weniger in Neumontagen, aber besonders in der vorlesungsfreien Zeit fallen viele Reparaturen und Instandsetzungen an.

Doch bevor das Wintersemester beginnt, will Rick noch in seinen wohlverdienten Urlaub gehen. „Während der Vorlesungszeit ist das nicht möglich, denn ohne Technik funktioniert hier inzwischen ja kaum noch etwas, und sogar die Türen sind ‚online‘“, berichtet er. Bei seinem großen Einsatz ist es einmal Zeit zum Herunterfahren ... ■

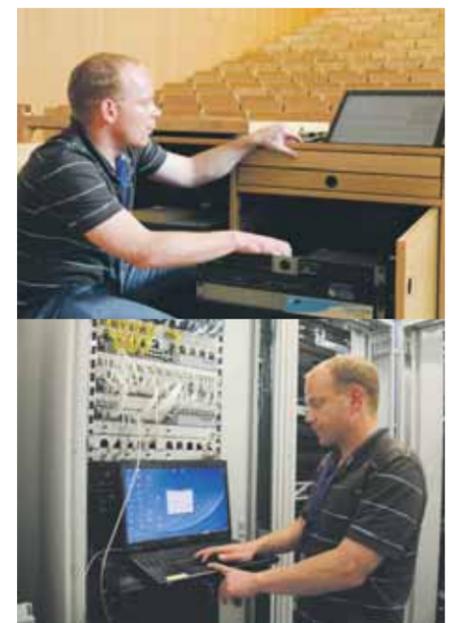
Stephanie C. Mayer



Für alle Fragen offen: Verständlich und gelassen erklärt Rick allen Nutzern die Funktionen des ‚Masterpults‘, wie hier den Organisatorinnen der Lehramtsexamensfeier 2009, Mareike Jung und Linda Witte vom Zentrum für Lehrerfortbildung (von links).

kennen den 29-Jährigen schon seit Jahren und wissen, dass sie sich auf ihn und seine technischen Kenntnisse verlassen können. Bereits seine Ausbildung zum Elektrotechniker hat Rick an der Universität Frankfurt absolviert und war dann lange am Campus Bockenheim tätig. Insgesamt arbeitet er jetzt schon zwölf Jahre für die Goethe-Universität – seit Oktober 2008 am Campus Westend. „Erst einmal war die moderne Ausstattung der Hörsäle natürlich Neuland für uns Mitarbeiter aus dem Bereich Immobilienmanagement. Aber wenn man eine Zeitlang mit der neuen Technik gearbeitet hat, entdeckt man bald die möglichen Fehlerquellen“, so Rick. Wenn etwas dann immer noch

nicht funktioniert, steht eine externe Firma für Medientechnik bereit, die die Gebäude im vergangenen Jahr mit High-Tech ausgestattet hat. „Für die Professoren und die anderen Nutzer ist die Anwendung schon sehr komplex, und es kommen viele Fragen – aber dafür sind wir ja da!“, sagt Rick gelassen. Die Dozenten können sich bei ihm im Umgang mit der Hard- und Software schulen lassen. Dass die technischen Möglichkeiten reibungslos eingesetzt werden können, ist ihm einen großen zusätzlichen Aufwand wert: Immer kurz nach dem jeweiligen Vorlesungsbeginn geht er bei den besetzten Hörsälen vorbei, um zu sehen, ob alles in Ordnung ist. Manchmal wird er dann



Ob im Hörsaal oder im Technikraum: Rick kennt alle Schalter, um die Medientechnik an der Goethe-Universität zum Laufen zu bringen.

## Jetzt für später planen

Goethe-Universität richtet meet@uni-frankfurt mit CAMPUSERVICE aus



Foto: Kuch

Bei der meet@ im Juni konnten sich Studierende persönlich bei Unternehmen vorstellen.

Gerade in der heutigen Zeit ist es für Studierende sehr wichtig, sich frühzeitig Gedanken über ihren beruflichen Werdegang zu machen. Die Goethe-Universität unterstützt die früh- beziehungsweise rechtzeitig Berufsorientierung zum Beispiel durch Jobmessen, wie die meet@uni-frankfurt.

Anfangs noch am Campus Bockenheim im Sozialzentrum ausgerichtet, fand die meet@ dieses Jahr am 16. Juni zum ersten Mal am Campus Westend im Casino statt. Rund 45 Aussteller kamen an die

Universität, um den Studierenden Einstiegsmöglichkeiten und nützliche Hinweise aufzuzeigen. Unter den Ausstellern waren zum Beispiel die Unternehmen Ernst & Young, Dell, SimCorp, UBS, die OBI Group, Ricoh, die Landesbank Baden-Württemberg sowie das Career Center der Goethe-Universität.

Durch das vorab eingerichtete Karriereportal der meet@uni-frankfurt konnten sich die Studierenden online auf die Jobmesse vorbereiten, ein persönliches Bewerbungsprofil anlegen und Interviewtermine mit einzelnen Unternehmen für

die meet@ vereinbaren. Zahlreiche Bewerbungsgespräche wurden dadurch bereits während der meet@ ermöglicht. Die Jobmesse ist damit für viele Berufseinsteiger eine gute Gelegenheit gewesen, sich persönlich einem Unternehmen vorzustellen und individuelle Einstiegsmöglichkeiten direkt zu besprechen.

Die meet@uni-frankfurt ist eine jährliche Veranstaltung, die die Universität gemeinsam mit CAMPUSERVICE und in Kooperation mit der IQB Career Services AG ausrichtet. ■

Jessica Kuch, CAMPUSERVICE

### Sagen Sie uns Ihre Meinung!



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

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

Sie erreichen uns per E-Mail, Fax oder Brief (Adressen s. Impressum).

Ihre Redaktion



#### IMPRESSUM

Das GoetheSpektrum ist das Magazin für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Johann Wolfgang Goethe-Universität Frankfurt am Main. Es erscheint alle zwei Monate.

Herausgeber:  
Der Präsident der Johann Wolfgang Goethe-Universität Frankfurt am Main  
V.i.S.d.P. Dr. Olaf Kaltenborn, Leiter Marketing und Kommunikation

Redaktion:  
Imke Folkerts  
Bildredaktion: Elke Födisch  
Marketing und Kommunikation  
Senckenberganlage 31,  
60325 Frankfurt am Main  
Tel.: (069) 798-22370  
Fax: (069) 798-28530  
E-Mail: goethespektrum@uni-frankfurt.de

Redaktionelle Mitarbeit:  
Sandra Benecke, Petra Buchberger,  
Rolf Demand, Bernd Frye, Dr. Rainer Graf, Stephan M. Hübner, Bettina Klassen, Karina Klier, Jessica Kuch, Dr. Ute Lanzendorf, Stephanie C. Mayer, Mareike Schmitt, Dr. Monika Schneider, Dr. Carola Zimmermann

Gestaltung: WuttkeDesignService  
Niebergallweg 27A, 64367 Mühlthal

Druck: Druckzentrum Neu-Isenburg,  
Rathenastr. 29-31, 63263 Neu-Isenburg

Auflage: 5.500 Exemplare

Das GoetheSpektrum ist unentgeltlich. Namentlich gekennzeichnete Artikel geben nicht unbedingt die Meinung des Herausgebers und der Redaktion wieder. Für unverlangt eingesandte Artikel und Fotos wird keine Gewähr übernommen. Die Redaktion behält sich Kürzungen und Angleichungen an redaktionelle Standards vor.

Redaktionsschluss für die September-Ausgabe des GoetheSpektrums:  
10. August 2009.

## Wer hat für die Inspiration gesorgt?



Kunst macht das Leben schöner – das gilt auch für die Gestaltung des House of Finance. Sein auffälliger Fußboden im Erdgeschoss ist inspiriert von einer ähnlichen Vorlage eines Künstlers, der auf eben jenem berühmten Gemälde die Wissenschaften und die Künste zum Thema machte. Wer war der Künstler, und wie heißt das Bild?

Senden Sie Ihre Lösung bis zum 14. August 2009 per E-Mail, Fax oder

Postkarte (Kontaktdaten s. Impressum). Unter allen Einsendungen mit korrekter Lösung verlosen wir drei Bücher Gutscheine im Wert von je 15 Euro, gestiftet von und einzulösen in der Buchhandlung Carolus, Liebfrauenstraße 4, Frankfurt.

Foto: Pitopia



### Rätsel

#### Auflösung des Rätsels im GoetheSpektrum 2/09:

Die Fragestellung schien etwas verwirrend zu sein. Korrekt war:  $2.148,25 (1932 + 600 : 16 + 1990 - \text{wobei wir auch } 1989 \text{ haben gelten lassen})$ . Je eine Tageskarte für die Taunustherme in Bad Homburg geht an:

Angelika Hinrichs, Universitätsbibliothek Johann Christian Senckenberg, Marga Nießing, Institut für Zellbiologie und Neurowissenschaft, Margit Feyler, Institut für Psychologie