

Goethe-Universität
Chancen =



ENGAGIERT FÜR VIELFALT
PROJEKTE – INITIATIVEN – EINRICHTUNGEN

LIEBE LESER*INNEN,

mit dieser Broschüre möchte die Goethe-Universität Frankfurt am Main Ihnen einen Ausschnitt der Einrichtungen, Projekte und Initiativen vorstellen, die die Diversität der Hochschulangehörigen im Blick haben. Manche fokussieren mit ihren Angeboten einzelne Gruppen, um deren Studien- und Arbeitsbedingungen zu verbessern, andere haben sich die Aufgabe gestellt, Diskriminierungen gezielt entgegenzuwirken, wieder andere haben sich die Sensibilisierung für Diversität und Diskriminierung ins Programm geschrieben. Die Akteur*innen eint der Wille, Rahmenbedingungen und Angebote zu schaffen, die allen Angehörigen der Universität gleiche Chancen bieten, erfolgreich studieren und arbeiten zu können, und sie für einen offenen, dialogorientierten, diskriminierungskritischen Umgang miteinander zu sensibilisieren.

Die Hochschulleitung fördert seit 2010 aktiv die Entwicklung und Implementation von Diversity Policies und wird mit ihrer Offensive „Goethe-Universität Chancen=“ in den kommenden Jahren weitere Aktivitäten entfalten. 2014, im Jahr ihres Gründungsjubiläums, hat sie sich in ihrem Leitbild verpflichtet, sich Rassismus, Antisemitismus und Nationalismus entgegenzustellen und aktiv für Chancengleichheit einzutreten. Als eine 1914 unter Beteiligung vieler jüdischer Bürger*innen der Stadt Frankfurt gegründete Stiftungsuniversität sieht sie hier einen besonderen Auftrag. In der Gründungszeit hob sie sich als weltoffene, konfessionell ungebundene, interdisziplinär und auch kritisch denkende Universität von vielen ‚altehrwürdigen‘ Universitäten ab. Eine Besonderheit in dieser Zeit war auch die außergewöhnlich hohe Anzahl von Studentinnen. Spätestens 1933 brach diese Entwicklung ab: Das Reichsgesetz gegen die Überfüllung der Schulen und Hochschulen legte die Zulassung deutscher „Nichtarier“ auf 1,5 % der Bewerber*innen eines Jahrgangs und die Quote von Studentinnen auf 10 % fest. Und das Gesetz zur Wiederherstellung des Berufsbeamtentums machte die Aussichten



der jüdischen Student*innen und Wissenschaftler*innen auf eine berufliche Zukunft in Schule und Hochschule zunichte. Viele mussten in den folgenden Jahren ins Exil gehen, wurden verfolgt und ermordet.

Die Goethe-Universität stellt sich ihrer historischen Verantwortung, indem sie ihr Leitbild in Forschung, Lehre und Verwaltung umzusetzen sucht und einen respektvollen Umgang miteinander aktiv fördert. Die Broschüre repräsentiert das große, zum Teil auch ehrenamtliche Engagement vieler Angehöriger der Goethe-Universität für Vielfalt, für Chancengleichheit, für eine selbstreflexive und kritische Wissenschaft. Sie will informieren und ermuntern, die Angebote zu nutzen, mitzugestalten, weiterzuentwickeln oder zu übernehmen. Allen Akteur*innen soll an dieser Stelle gedacht sein – den Leser*innen wünsche ich viel Spaß und interessante Entdeckungen beim Blättern und Stöbern!

Enrico Schleiff, Vizepräsident der Goethe-Universität Frankfurt am Main, im Februar 2017

EINLEITUNG	5
DIVERSITÄTSSENSIBLES STUDIUM: POTENZIALE FÖRDERN, DISKRIMINIERUNGEN ENTGEGEN WIRKEN, ÜBERGÄNGE GESTALTEN	8
Gemeinsam die Weichen stellen	9
Mehr Wohnungen, mehr Geld, mehr Lehre	12
Studieren lernen. Das akademische Schlüsselkompetenztraining	14
Kompakt 1	15
Schreiben lernt man durchs Schreiben	16
Brücken bauen in ein neues Leben	18
Vielfalt bereichert den Schulalltag	20
Kompakt 2	22
Gemeinsam stark gegen Diskriminierung	24
Mit OpenStreets zu mehr Barrierefreiheit	25
GENDER & DIVERSITY: KOMPETENT UND STARK IN LEHRE UND FORSCHUNG	26
Opening Academia – Türöffner für geflüchtete Akademiker*innen	27
Wissen schafft Chancen	28
Angela Davis Gastprofessur	30
Kompakt 3	31
Qualitätsplus in der Lehre	32
Kritisch, postkolonial, queer	34
Reflexion contra Diversität der Ressentiments	36
Kompakt 4	39
Wissen sicher in die Köpfe bringen	40
Lernen und engagieren – wie geht das?	42
HETEROGENITÄT IM FOKUS: BESCHÄFTIGTE IN WISSENSCHAFT UND VERWALTUNG	43
Kompetent begleitet nach oben	44
Vielfältige Chancen in der Promotion	46
Weiche Landung am neuen Arbeitsort – guter Start für internationale Wissenschaftler*innen	48
Career Support – Training für Wissenschaftlerinnen	50
Karriereförderung neu denken	51
Gender Consulting: Der ganze Forschungsverbund profitiert	52
Karriere für zwei: „Den typischen Fall gibt es nicht“	54
Kompakt 5	55
With a little help... Familienbewußtsein an der Goethe-Universität	56
Problemlöser*innen at work	58
Wenn die eigenen Eltern Hilfe brauchen	60



EINLEITUNG

Um die Qualität in Lehre, Forschung und Verwaltung weiter zu steigern, setzt die Goethe-Universität auf die Vielfalt ihrer Mitglieder und die mit dieser Vielfalt verbundenen Potenziale. Sie geht davon aus, dass ein diversitätssensibles und diskriminierungskritisches Studier- und Arbeitsumfeld positive Effekte auf die Zufriedenheit aller Mitglieder der Universität und ihre Bindung an die Hochschule hat. Potenziale aller Hochschulmitglieder können so zur Geltung kommen und Kreativität und Problemlösungskompetenzen in allen Bereichen der Universität gestärkt werden.

Mit dieser Broschüre möchte die Goethe-Universität einen Überblick über die vielen Projekte und Einrichtungen in den Fachbereichen und auf zentraler Ebene geben, welche die Unterschiedlichkeit von Lebenslagen in ihrer Arbeit reflektieren. Dieser Überblick kann nur exemplarisch sein. Eine

erste Bestandsaufnahme diversitätssensibler Aktivitäten im Jahr 2011 hat bereits damals mehr als 150 Initiativen identifizieren können. Diese reichen von verschiedenen Beratungsstellen, Ombudspersonen und Beauftragten, über die das Studium, die Berufstätigkeit und Karriere unterstützenden Maßnahmen für unterschiedliche Zielgruppen, bis hin zu diskriminierungskritischen Initiativen und Arbeitsschwerpunkten in Lehre und Forschung. Viele von ihnen sind in „Diversity kompakt“ eingeflossen, ein Wegweiser für Studierende, der als Wiki abzurufen ist.

Anliegen der vorliegenden Broschüre ist es, Interessierten inner- und außerhalb der Universität anhand von Beispielen zu zeigen, wie vielfältig und produktiv diese Maßnahmen sind. Einige von ihnen gehören zu den festen Einrichtungen der Universität. Andere bestehen als drittmittelgeförderte



(Pilot-)Projekte oder sind als Initiativen auf das große Engagement einzelner Studierender und Mitarbeiter*innen zurückzuführen. Einige Einrichtungen und Projekte, wie zum Beispiel die Graduiertenakademie GRADE oder das Schreibzentrum, richten sich in ihren Aktivitäten generell auf eine heterogene Zielgruppe aus und versuchen, auf unterschiedliche Bedarfe einzugehen. Andere sind direkt diskriminierungskritisch oder auf den Nachteilsausgleich für eine oder mehrere Zielgruppen bezogen. Einige der Maßnahmen sind bereits vor vielen Jahren entstanden. Andere wurden neu im Rahmen der Diversity-Strategie der Goethe-Universität entwickelt.

Alle Ansätze dokumentieren, dass Gleichstellung und Diversity Policies bereits in den Strukturen der Universität verankert sind. Dies ist das Ergebnis eines langjährigen Engagements unterschiedlicher Akteur*innen.

So haben Frauenförderungs- und Gleichstellungspolitiken die Goethe-Universität bereits seit Ende der 80er Jahre kontinuierlich kritisch herausgefordert und begleitet. Dabei sind sie im zunehmenden Wettbewerb der Hochschulen sukzessive Teil des Professionalisierungsprozesses der Universität selbst und der Qualitätsentwicklung in Lehre und Forschung geworden. Der Aufbau einer eigenen Gleichstellungs-Governance, eines Gleichstellungs-Controllings sowie die Sensibilisierung aller Hochschulangehörigen für Geschlechtergerechtigkeit bildeten den

Schwerpunkt der Gleichstellungsarbeit in den vergangenen 10 Jahren.

Heute hat die Goethe-Universität Geschlechtergleichstellung als ein strategisches Ziel in allen ihren Leitlinien verankert und Karriereförderungs- und Unterstützungsangebote für Frauen sowie Serviceleistungen für Universitätsmitglieder mit Familienverantwortung und für Dual Career-Partner aufgebaut. Seit 2005 wird die Universität alle drei Jahre neu im „audit familiengerechte hochschule“ zertifiziert, das letzte Mal Anfang 2015. Weitere Auszeichnungen, Drittmiteleinwerbungen und die starke Verankerung in Netzwerken der Gleichstellungsarbeit belegen die hohe Aktivität der Universität. In der Geschlechterforschung genießt sie internationale Anerkennung vor allem durch das seit 1997 bestehende „Cornelia Goethe Centrum für Frauenstudien und die Erforschung der Geschlechterverhältnisse“ (CGC). Die Auseinandersetzung mit Diversity, verstanden als eigenständige politische Strategie, ist dagegen ein relativ neues Aufgabenfeld der Hochschulen in Deutschland. Aus dem Wunsch heraus, für alle engagierten Studierenden, Wissenschaftler*innen und Verwaltungsbeschäftigte offen und attraktiv zu sein und ihnen bestmögliche Rahmenbedingungen für erfolgreiche Arbeit zu bieten, beschloss das Präsidium der Goethe-Universität 2010, die bisherige Gleichstellungspolitik durch Diversity Policies zu erweitern. 2011 hat die Universität als eine der ersten Hochschulen



in Deutschland ihr „Diversity-Konzept 2011-2014“ erstellt. Neben dem Diversity-Konzept bilden die 2014 vom Senat verabschiedeten „Grundsätze zu Lehre und Studium“ eine weitere Grundlage für die Weiterentwicklung von Diversity Policies; genauso hat sich die Goethe-Universität auch in ihrem 2014 verabschiedeten Leitbild zu Chancengleichheit, Offenheit und Vielfalt bekannt. Dabei wendet sie sich explizit auch gegen rassistische, nationalistische und antisemitische Diskriminierung.

Wie an Hochschulen in Deutschland insgesamt besteht trotz des gestiegenen Engagements der Goethe-Universität nach wie vor ein großer Handlungsbedarf in verschiedenen Bereichen. So steigt z. B. der Anteil von Frauen an Professuren und Führungspositionen in der Forschung noch immer nur sehr langsam an. Und ein tatsächlicher Wandel der Wissenschafts- und Hochschulstrukturen sowie -kultur hin zu gelebter Sensibilität für Fragen der Chancengleichheit, der besseren Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Familie und eines produktiven, diskriminierungskritischen Umgangs mit Heterogenität zeichnet sich erst in Ansätzen ab. Er erhält neuerdings sogar wieder stärkeren Gegenwind durch rechtspopulistische Diskurse, von denen auch die Hochschulen nicht frei bleiben.

Die Goethe-Universität hat daher 2016 ihre Offensive „Goethe-Universität Chancen“ gestartet. Im Mittelpunkt dieser Offensive steht der Zentrale Aktionsplan Chancengleichheit

2017-2022, der 2017 verabschiedet werden wird. Mit ihm will sich die Universität den bestehenden Herausforderungen aktiv stellen. Neu an diesem Aktionsplan ist, dass Maßnahmen der Geschlechtergleichstellung und Diversity Policies eng aufeinander bezogen sind. Den gegenwärtigen gesellschaftlichen und politischen Herausforderungen will die Universität durch einen intersektionellen Ansatz begegnen und Chancenungleichheiten noch entschiedener entgegentreten.

Durch Veranstaltungen, Broschüren, Filme und andere Medien wird die Universität zudem verstärkt zu Themen der Gleichstellung und Diversity Policies informieren. Ziel ist es, die Mitglieder und Angehörigen der Universität für ein aktives Engagement für Chancengleichheit zu gewinnen und den respektvollen Umgang miteinander in den Mittelpunkt einer anerkennenden Campuskultur zu stellen.

Diese Broschüre ist Teil dieser Bemühungen der Universität, ihre Aktivitäten transparent zu machen, damit möglichst viele Hochschulmitglieder von ihnen profitieren oder sich im Sinne von Good Practice an ihnen orientieren können. Neben der Darstellung einzelner Initiativen und Einrichtungen in Artikeln oder Infokästen findet sich auch eine Liste mit Links zu Initiativen, Materialien und weiteren Informationen.

Dr. Anja Wolde,
Gleichstellungsbeauftragte und
Leiterin des Gleichstellungsbüros



DIVERSITÄTSSENSIBLES STUDIUM

Potenziale fördern, Diskriminierungen entgegen wirken,
Übergänge gestalten



GEMEINSAM DIE WEICHEN STELLEN

Etwa zehn Prozent der Studierenden an der Goethe-Universität kommen aus dem Ausland. Um ihnen den Start zu erleichtern, hat die Universität das Programm „Aequitas – Kompetent in Studium und Beruf“ ins Leben gerufen. Zwei Projekte bilden das Herzstück von Aequitas: Kompass³ wendet sich an alle internationalen Studierenden und vermittelt Qualifikationen für Erfolg in Studium und Berufsleben. Für die Erstsemester

unter ihnen wurde zudem ein Buddy-Angebot entwickelt, um ihnen das Ankommen an der Goethe-Universität zu erleichtern.

„Ein Semester lang Buddy zu sein, war sehr bereichernd.“

Stephanie M. gerät ins Schwärmen, wenn sie sich an ihre Zeit als Buddy erinnert. „Ein Semester lang Buddy zu sein, war sehr bereichernd. Nicht nur die Erfahrung zu machen, jeman-

dem aus einer anderen Kultur dabei zu helfen, sich schnell an der Uni zurechtzufinden und voneinander zu lernen, sondern auch Freundschaft schließen hat das Ganze zu etwas Besonderem werden lassen“, fasst die Pharmazie-Studentin zusammen. Stephanie hat die angehende Wirtschaftswissenschaftlerin Wing Y. aus Hongkong begleitet und ihr während ihrer ersten Zeit in Frankfurt Orientierung auf dem Campus und außerhalb

gegeben. Zum Beispiel im Umgang mit der deutschen Bürokratie. Zentral waren dabei die Verlängerung des Visums und Unterstützung beim Kontakt mit der Ausländerbehörde, der Krankenkasse oder der Post. An der Uni „habe ich Wing zu Anfang ihres Aufenthalts über den Campus geführt, ihr das System in der Mensa, der Bibliothek und mit der Goethe-Card erklärt“, erzählt Stephanie.

So wie sie setzen sich rund 300 Studierende aus allen Fachbereichen der Goethe-Universität ehrenamtlich dafür ein, dass internationalen Studienanfänger*innen der Start am Main leicht fällt. Diese sollen „vom ersten Semester an die gleichen

Chancen haben wie ihre mit den hiesigen Gepflogenheiten vertrauten Kommiliton*innen“, sagt Christine Miller. Sie koordiniert das im International Office angesiedelte, vom Land Hessen und dem Europäischen Sozialfonds geförderte Programm.

Ein Flyer, der dem Zulassungsbrief beiliegt, informiert die aus dem Ausland kommenden Erstsemester über das Angebot. Spätestens auf dem traditionellen Buddy-Frühstück lernen sich dann begleitende und internationale „Kumpel“ näher kennen. „Wir versuchen, möglichst Paare aus den gleichen Studiengängen zusammenzubringen, um auch den fachlichen Austausch zu fördern“, erläutert Mil-

ler. Das klappt zwar nicht in jedem Fall, aber viele Teilnehmer*innen freuen sich dennoch über neue Kontakte und Freundschaften.

„Ich habe viel über Wings Leben in Hongkong erfahren, etwas über ihre Sprache gelernt und habe ihr auch ein paar deutsche Begriffe beigebracht und erklärt. Nebenbei haben wir festgestellt, dass wir viele gemeinsame Interessen haben, was echt cool ist“, sagt Stephanie. Die beiden erkundeten Frankfurt und unternahmen kulinarische Ausflüge, „bei denen wir unsere Essenskulturen verglichen und ausgetauscht haben. Zum Beispiel haben wir im Hongkong-Stil gegrillt. Grillgut und Toastbrot beidseitig mit



Honig bestreichen und dann so grillen. Ich war überrascht, wie gut das schmeckt!“

Auf ihre Aufgabe als begleitende Buddys bereiten sich die Studierenden in einem vom Programm angebotenen Workshop zu interkultureller Kompetenz vor. Für ihr Engagement erhalten die Begleiter*innen ein Zertifikat. Allen Programm-Teilnehmer*innen stehen zudem die Veranstaltungen des Internationalen Studientreffs offen.

Kompass³ – Investition in die Zukunft

Kompass³, das zweite Aequitas-Programm, bündelt Weiterbildungs-

angebote der Goethe-Universität für ausländische Studierende und Studierende mit Migrationshintergrund. Im Fokus steht die Weiterentwicklung von Kompetenzen für ein gelungenes Studium und den Einstieg in den Arbeitsmarkt. Die Studierenden können aus rund 160 Veranstaltungen pro Semester wählen. Für jede besuchte Veranstaltung gibt es Punkte, am Ende ein Zertifikat für den Lebenslauf. Lenka V. ist die erste erfolgreiche Absolventin von Kompass³. Die Tschechin kam dank eines EU-Stipendiums für ein Auslandsjahr an die Goethe-Universität. Sie nutzte Kompass³ intensiv und bilanziert: „Ich glaube,

dabei viel in meine Zukunft investiert zu haben!“ Lenka beeindruckte „das umfangreiche, vielfältige und vor allem praxisbezogene Angebot von Seminaren, Workshops oder Trainings, das allen Studierenden jederzeit kostenlos zur Verfügung steht.“ Die Studentin schätzte die klar strukturierten Veranstaltungen und die Tipps der Referent*innen zu Studientechniken, interkulturellen Fragen und Karriere-möglichkeiten in Deutschland. Auch die Unterstützung durch das Kompass³-Team der Goethe-Universität habe viel zu ihrem Erfolg beigetragen: „Ohne sie würde ich dieses Zertifikat jetzt nicht in den Händen halten.“



MEHR WOHNUNGEN, MEHR GELD, MEHR LEHRE

Wohnungsknappheit, hohe Mieten und Lebenshaltungskosten – studieren in Frankfurt ist teuer. Geld, oder besser: zu wenig Geld, ist ein viel diskutiertes Thema auf dem Campus der Goethe-Universität. Viele Studierende sind auf Jobs angewiesen, um über die Runden zu kommen. Der Allgemeine Studierendenausschuss, kurz AStA, engagiert sich für bessere Studienbedingungen. „Der AStA sieht sich als Institution, die Probleme benennt und den Finger in die Wunde legt“, umreißt Sozialreferent Oliver Faix das Selbstverständnis. Im Klartext bedeutet das zum Beispiel: Immer wieder auf die Schaffung neuer Wohnheimplätze drängen, weil die Kapazitäten weniger als zehn Prozent des Bedarfs abdecken und es an Privatwohnungen mangelt. Zu Beginn eines

Semesters ist die Wohnungsnot am größten. Eine Woche vor Semesterstart öffnet das AStA-Indoorcamp seine Tür. Hier bekommen Studierende ein Dach über dem Kopf, die bis dahin keine Unterkunft gefunden haben. „Das Camp nimmt Druck von Studienanfänger*innen. So können sie sich auf den Einstieg an der Uni konzentrieren. Sie sollen die gleiche Chance auf einen guten Start haben wie Leute mit WG-Zimmer“, sagt Faix. Gemeinsam mit dem Verein „Mieter helfen Mietern“ und dem Deutschen Gewerkschaftsbund organisiert der AStA Beratungen für Studierende, die Schwierigkeiten mit Vermieter*innen oder Arbeitgeber*innen haben. Zudem bietet das Sozialreferat eine Sozialberatung für Studierende an. Das „Referat für Studienbedingungen“ ist



„Anlaufstelle nicht nur für Studienfinanzierung, sondern auch für soziale und persönliche Probleme“, berichtet Katharina Meyer. Mal geht es um den Umgang mit der Bürokratie, mal um einen Widerspruch gegen Prüfungsergebnisse, mal um Diskriminierung. In solchen Fällen fungiert das Referat als Wegweiser. „Oft finden die Studierenden nicht die richtigen Ansprechpartner*innen, weil die Uni-Strukturen intransparent sind“, kritisiert Meyer.

Die Studierendenvertretung handelt das Semesterticket aus. Mit dem Ticket können Studierende das ganze Semester lang den öffentlichen Nahverkehr nutzen. Der Fahrschein gilt in ganz Hessen und angrenzenden Regionen von Rheinland-Pfalz und Nordrhein-Westfalen. So

erhalten auch Studierende außerhalb des Rhein-Main-Gebiets die Möglichkeit, kostengünstig an die Uni zu kommen. „Sonst hätten sie diese Chance wegen der miesen Wohnungssituation in Frankfurt kaum“, sagt Oliver Faix. Ums Finanzielle geht es auch bei studentischen Initiativen, denen der AStA unter die Arme greift. Er unterstützt etwa Projekte, die Studierenden mit Kindern helfen oder Inklusion und Geschlechtergerechtigkeit vorantreiben.

Hochschulpolitisch engagiert der AStA sich für eine demokratische Teilhabe aller Statusgruppen an universitären Entscheidungsprozessen und stärkere Berücksichtigung studentischer Interessen. Darüber hinaus will er die Lehre deutlicher in den Vordergrund stellen.

STUDIERTEN LERNEN. DAS AKADEMISCHE SCHLÜSSEL- KOMPETENZ- TRAINING

Kaum hat das Semester begonnen, geht der Stress los: Jede Menge Texte sind zu lesen, die Skripte für die Klausuren sind durchzuackern, Referate sind noch vorzubereiten und im Posteingang erscheint schon die zweite Mahngebühren-E-Mail der Universitätsbibliothek. „Eigentlich war Uni seit dem ersten Tag so“, erzählt Christina. „Ich wusste noch gar nicht so recht, wo alles ist und was ich überhaupt machen muss, da war ich schon mittendrin im Uni-Alltag.“

So wie Christina geht es vielen Studierenden zu Studienbeginn, denn Universität ist eben nicht Schule: Es gibt viel weniger Vorgaben, man erstellt seinen Stundenplan selbst, muss sich seine Zeit selbst einteilen und sich an neue Lern- und Arbeitsformen gewöhnen. Damit das gelingt und die Freude am Fach erhalten bleibt, sind grundlegende Fähigkeiten erforderlich. In Frankfurt können Studierende akademische Schlüsselkompetenzen lernen.



Barbara Wolbring und Kathrin Henrich haben dazu Trainings initiiert. Die Studierenden können in der Gruppe über die eigene Studienpraxis sprechen und Kompetenzen zu grundlegenden Studientechniken erwerben. Das Angebot unterstützt die Fachlehre. „In der Zusammenarbeit ist es uns ein Anliegen, Heterogenität zu adressieren und die Vielfalt an Bildungsbiographien und Studiererfahrungen aufzuneh-

men“, sagt Kathrin Henrich, die das Trainingsprogramm entwickelt. Christina hat einige Workshops absolviert. Darunter auch ein Training zum Zeitmanagement. Gleich zu Studienbeginn wollte sie lernen, „wie ich meine Zeit sinnvoll einteile, damit ich alle Anforderungen in meinen Seminaren organisieren kann“, erinnert sie sich. „Das hat mir echt geholfen, gut an der Uni zurechtzukommen.“

„ARBEITERKIND.DE“ GOES HESSEN

Die Bildungsinitiative „ArbeiterKind.de“ ist eine gemeinnützige, spendenfinanzierte Organisation und ermutigt alle zum Studium, die als erste aus der Familie studieren möchten (First Generation Students). Sie unterstützt auf dem Weg zum erfolgreichen Studienabschluss und Berufseinstieg. „ArbeiterKind.de“ wurde im Jahr 2008 gegründet und ist mit über 10 000 Ehrenamtlichen zum größten Mentoring-Netzwerk für Studierende der ersten Generation in Deutschland angewachsen. Die Koordinationsstelle für „ArbeiterKind.de“ in Hessen ist an der Goethe-Universität angesiedelt und wird von ihr gefördert.

INTERNATIONALES STUDIEN- UND SPRACHENZENTRUM (ISZ)

Das ISZ bündelt die breiten und vielfältigen Angebote der Goethe-Universität in den Bereichen Deutsch als Fremdsprache, Fremdsprachen sowie Studienvorbereitung für ausländische Studienbewerber. Damit werden die Multilingualität und Multikulturalität an der Universität gestärkt und weiterentwickelt. Das ISZ bereitet internationale Studienbewerber*innen auf die DSH- sowie die Feststellungsprüfung vor und nimmt sie ab. Es bietet immatrikulierten Studierenden die Möglichkeit, ihre Kenntnisse in der Wissenschaftssprache Deutsch zu vertiefen und die Schreibberatung aufzusuchen. Austauschstudierende, Gastwissenschaftler*innen finden ebenso Kurse im Bereich Deutsch als Fremdsprache wie Teilnehmer*innen im Academic Welcome Program. Studierende, die parallel zu ihrem Fachstudium Fremdsprachen erlernen möchten, können das in Sprachkursen, im Sprachlabor als multimedialem Selbstlernzentrum, in der Online-Sprachschule CLT oder im Tandem Programm.

INDIVIDUELLE STUDIENBEGLEITUNG AM FACHBEREICH 16 – MEDIZIN

Das individualisierte und serviceorientierte Beratungskonzept wendet sich an Medizinstudierende mit besonderen Herausforderungen und Verpflichtungen (u.a. Vereinbarung von Studium und Familie bzw. Studium und Beruf, Hochleistungssport, Behinderung, chronische Erkrankung, großes kulturelles / soziales Engagement) und zeigt Wege, wie das Studium unter den besonderen Umständen erfolgreich gestaltet und abgeschlossen werden kann. Das Angebot umfasst: persönliche Beratung, Vermittlung von Lernstrategien und Zeitmanagement, langfristige Begleitung, ganzheitliche Betreuung, Lösungen zur Vereinbarkeit von Familie, Erkrankung, Sport und Studium.

DER FAMILIEN-SERVICE IM GLEICHSTELLUNGSBÜRO

Der Familien-Service im Gleichstellungsbüro ist die zentrale Koordinations- und Beratungsstelle der Goethe-Universität zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Studium und Beruf mit Familienaufgaben. Studierende und Beschäftigte finden hier ein individuelles Beratungsangebot. Mit dem Ausbau von Kinderbetreuungsangeboten und der Infrastruktur für Familien, Workshops für Eltern und pflegende Angehörige und individuellen Unterstützungsleistungen arbeitet die Goethe-Universität kontinuierlich an der Förderung einer familienbewussten Arbeits- und Universitätskultur. Seit 2014 ist die Goethe-Universität Mitglied im Best Practice-Club „Familie in der Hochschule“ und wurde viermal erfolgreich als familiengerechte Hochschule auditiert.

SCHREIBEN LERNT MAN DURCH'S SCHREIBEN

Schreiben kann doch jede*r! Erst recht, wenn er oder sie studiert. Könnte man denken. Dass das Erstellen von Haus- und Seminararbeiten einem aber nicht so leicht von der Hand geht, ist für viele Studierende erst einmal eine ungewohnte Erfahrung, wenn sie mit Elan (und womöglich guten Noten) von der Schule an die Hochschule kommen. Im Schreibzentrum der Goethe-Universität finden Studierende aller Fächer und mit den unterschiedlichsten Bildungsbiografien eine Anlaufstelle.

Kerngeschäft des Schreibzentrums ist neben jährlich über 50 Workshops rund um das Thema Schreiben vor allem die individuelle Beratung von Studierenden. An die 20 ausgebildete studentische Tutor*innen begleiten die Ratsuchenden im Schreibprozess, der von der ersten Idee über die Gliederung bis hin zum Redigieren des fertigen Textes reicht. „Bei einer Schreibberatung stehen jedoch eher die individuellen Schreibstrategien der Person oder die Struktur und Argumentation des Textes im Vordergrund, weniger die ‚mechanischen‘ Aspekte des Schreibens wie Zeichensetzung



oder Rechtschreibung“, erläutert Daniel Spielmann, wissenschaftlicher Mitarbeiter am Schreibzentrum. Auch Studierende, für die Deutsch nicht Erstsprache ist, nehmen die „sprach-sensible Schreibzentrumsarbeit“, wie Spielmann es nennt, in Anspruch und besuchen Workshops, in denen es u.a. um den (typisch deutschen?) wissenschaftlichen Stil, um verständlichen Satzbau oder um präzises For-

mulieren geht. Doch auch diejenigen, für die Deutsch ‚Muttersprache‘ ist, profitieren vom Angebot des Schreibzentrums, das Schreibende und deren Texte nicht als defizitär stigmatisiert, sondern auf vorhandenen Stärken aufbaut und Schreibende dabei unterstützt, diese sukzessive auszubauen. „Wir schauen aus der Perspektive interessiert Lesender auf den Text und spiegeln unseren Lesereindruck“,



sagt Spielmann. Anstelle schulischer Rotstift-Korrekturen bekommen die Studierenden im Gespräch mit einer Schreibtutorin eher sachte Hinweise, was sie verbessern können. Ihnen werden neue Methoden vermittelt, mit denen sie ihren Schreibprozess zu gestalten lernen.

Die Studierenden kommen aus allen Fachbereichen. Florian Durst nimmt sich speziell der Naturwissen-

schaftler*innen an. Sie gehen anders als Geisteswissenschaftler*innen an Texte heran. „Die Inhalte entstehen oft im Labor und in Feldstudien, Texte verschriftlichen nur die reinen Forschungsergebnisse. Geisteswissenschaftler*innen entwickeln komplexe Gedanken oft in ihren Texten“, beschreibt Durst den Unterschied. Hinzu kommt eine fachspezifisch geprägte Sprache, die von Lesenden aus vollkommen anderen

Fachkulturen missverstanden werden könne.

Angelehnt an angloamerikanisch geprägte Vorstellungen von collaborative oder peer learning ermutigt das Schreibzentrum Studierende dazu, sich gemeinsam (und selbstgesteuert) zum Schreiben zu verabreden und so eines der wichtigsten Mottos der Schreibdidaktik mit Leben zu füllen: Schreiben lernt man durch's Schreiben.

BRÜCKEN BAUEN IN EIN NEUES LEBEN

In den vergangenen Jahren sind tausende Menschen nach Deutschland geflüchtet. Unter ihnen sind einige Hochqualifizierte. Ihnen will das „Academic Welcome Program for highly qualified refugees“ (AWP) der Goethe-Universität eine akademische Heimat bieten. „Die Flüchtlinge bereichern die kulturelle Vielfalt der Universität, die in ihrer Tradition als weltoffene Bürgeruniversität möglichst vielen Menschen den Zugang zu akademischer Bildung ermöglichen will“, sagt AWP-Leiter Marius Jakl.

Zielgruppe des „Academic Welcome Program“ sind Abiturient*innen und Studierende. Das AWP führt sie mit Deutsch-Intensivkursen, einem Gasthörer*innenprogramm und fachspezifischen Propädeutika an ein reguläres Studium heran. Ein umfassendes Beratungsangebot zur Studien- und Berufsorientierung ergänzt die Vorbereitung.

Zudem werden die Teilnehmenden im Rahmen verschiedener Betreuungsformate unterstützt, gegebenenfalls Traumata und Kulturschock besser zu bewältigen. Ein Kooperationspartner ist hier die psychosoziale Beratungsstelle für Flüchtlinge am Zentrum für Psychotherapie der Goethe-Universität.

Viele kämpfen auch mit ungeklärtem Aufenthaltsstatus. Um den Kopf wieder frei zu bekommen für die Herausforderung Studium, helfe gelegentlich einfach auch nur ein Gespräch mit den AWP-Mitarbeiter*innen, weiß Jakl. Unterstützung bekommen Geflüchtete, die keinen Platz im AWP erhalten haben, zudem von Studierenden der Goethe-Universität, die im Rahmen der Initiative „Start ins Deutsche“ ehrenamtlich Sprachkurse geben.

Praktika zur Berufsorientierung zeigen Optionen außerhalb der Universität auf. „Wir motivieren die Menschen, ihre



Potenziale auszuschöpfen, auch dann, wenn aus dem angestrebten Studium vorerst nichts wird“, begründet Jakl den außeruniversitären Aspekt. Die Teilnehmer*innen, die bereits über hohe Qualifikationen verfügen, verbessern zugleich ihre Möglichkeit, einen angemessenen Arbeitsplatz zu finden. Mehrere Unternehmen und Institutionen aus dem Rhein-Main-Gebiet kooperieren mit dem Programm. Dies spricht sich unter der Zielgruppe schnell herum.

Rund 400 Beratungen absolvierte das AWP-Team im Sommersemester 2016. Rund 200 Geflüchtete bewarben sich für das Wintersemester 2016/17 über „uni-assist“, eine bundesweite Online-Servicestelle für internationale Studienbewerber*innen, um Aufnahme im AWP, mehr als 40 wurden ausgewählt. Zwei Bewerber haben bereits einen Studienplatz bekommen. Marius Jakl freut sich über den Erfolg: „Das AWP baut Brücken in die Zukunft.“





VIELFALT BEREICHERT DEN SCHULALLTAG

Die Vielfalt der Schülerinnen und Schüler stellt Pädagog*innen vor große Herausforderungen. Die „Akademie für Bildungsforschung und Lehrerbildung (ABL)“ bereitet Studierende und Lehrkräfte auf den Alltag an Schulen vor, deren Schüler*innenschaft im Rhein-Main-Gebiet vielerorts heterogen zusammengesetzt ist. Ein Gespräch mit dem Leiter der ABL, Holger Horz.

Herr Horz, was brennt den Schulen bzw. der Lehrerbildung beim Thema Diversität auf den Nägeln?

HORZ: Zum einen sind das die soziale und ethnische Diversität. Ein weiterer aktuell sehr wichtiger Aspekt für angehende und ausgebildete Lehrkräfte ist das Thema Inklusion.

Welche Hilfestellung können Lehrkräfte von der ABL erwarten?

HORZ: Wir versuchen Studierende und im Beruf stehende Lehrkräfte durch Bildungsangebote auf den professionellen Umgang mit in der Praxis relevanten Situationen vorzubereiten. Ein konkretes Beispiel: Die Einführung von Inklusionsklassen bedingt Besorgnisse bei Eltern, ihr eigenes Kind ohne Inklusionsbedarf komme zu kurz, wenn ein anderes Kind mehr Unterstützung braucht. Lehrer*innen geraten dann in eine schwierige Situation. Wir wollen ihnen Rüstzeug und Argumente an die Hand geben, um solche Situationen zu bewältigen. Konkret ist es empirisch so, dass nicht-ingeschränkte Kinder sogar durch die Teilhabe von Kindern mit Inklusionsbedarf im Unterricht profitieren.

Was kennzeichnet gelungenen Umgang mit Heterogenität?

HORZ: Schüler und Schülerinnen so an ihre Leistung heranzubringen, dass sie unabhängig von sozialen, ethnischen, sprachlichen und kulturellen Differenzen ihre Potenziale ausschöpfen können. Entscheidend ist, was der Schüler, die Schülerin am Ende kann und damit in der Welt besteht. Gelungener Umgang bedeutet nicht nur Bildungsgerechtigkeit, sondern eröffnet auch die Möglichkeit zu gerechter sozialer Teilhabe. Wir müssen Heterogenität als Kapital zu nutzen verstehen lernen.

Wie sieht das in der Praxis aus?

HORZ: Ich will es am Beispiel eines Rollstuhl fahrenden Sportstudenten beschreiben. Als er hier an die Uni kam, zog das einen Rattenschwanz an strukturellen Problemen nach sich, angefangen mit den Fragen, welche fachlichen Veranstaltungen für ihn geeignet wären und welche Unterrichtsräume zur Verfügung stehen. Hier zeigt die Erfahrung, dass Student*innen mit Behinderungen im Studium selbstverständlich sehr erfolgreich sein können, weil sie den Umgang mit Hürden gewöhnt sind und wir als Organisation lernen viel von ihnen, um die entstehenden Anforderungen zu lösen. Dies erschließt uns neue Handlungsfelder und -möglichkeiten. Die Erfahrungen durch eine Behinderung können auch eine professionelle Ressource sein, die zum Beispiel im immer wichtiger werdenden Berufsfeld Rehabilitation wertvoll ist.

Wo liegen die Ursachen, wenn an Schulen Probleme mit Diversität auftauchen?

HORZ: Wenn es Probleme gibt, ist das meist Ausdruck mangelnder Kompetenz. In heterogen zusammengesetzten Klassen geht es nicht allein darum, Fakten und Sprache zu vermitteln, sondern auch Kulturkompetenz und Demokratieverständnis. Diese Fähigkeit gehört einerseits zu den Zukunftskompetenzen angehender Lehrer*innen und andererseits der Lehrenden an der Universität, denn hier geht es ebenfalls um mehr als die reine Vermittlung von Wissen. Lehrende brauchen eine Mindestausstattung an kulturellem Kapital, mit dem sie adaptiv lehren können.



Wie führt die ABL angehende Lehrerinnen und Lehrer praktisch an die Zukunftsaufgabe heran?

HORZ: Im Rahmen eines Service Learning Projekts mit der Crespo Foundation leisten Lehramtsstudierende beispielsweise ihr Praktikum in Integrationsklassen der Frankfurter Mertonschule. Dort begleiten sie Migrant*innen zwischen 16 und 20 Jahren in multiprofessionellen Teams. In den ergänzenden Uni-Seminaren reflektieren wir das Praktikum. So werden Stereotypen bewusst gemacht und können später im Unterricht vermieden werden. Wir beschäftigen uns außerdem mit Fragen, wie spreche Differenzen an, ohne zu diskriminieren.

Wann ist Diversity selbstverständlicher Teil des Alltags an Schulen, Unis und in der Gesellschaft?

HORZ: Wenn wir Vielfalt nicht als Belastung, sondern als Bereicherung verstehen und wenn wir ganz normal darüber sprechen können. Ich persönlich wünsche mir außerdem etwas mehr Leichtigkeit und Humor in der Diskussion über Diversity, sonst bleibt die Authentizität auf der Strecke.

CAFÉ ABRAHAM

Im Hinblick auf die täglichen Nachrichten von Hass, Gewalt, Intoleranz und Terrorandrohungen, aber auch vor dem Hintergrund der großen Flüchtlingsbewegungen, ist es Studierenden der Frankfurter Goethe-Universität ein Anliegen, ein deutliches Zeichen für Dialog und Toleranz zu setzen. Gemeinsam wollen sie darauf aufmerksam machen, dass Studierende unterschiedlicher Religionen friedlich zusammenleben, gemeinsam studieren und den Dialog miteinander suchen. Benannt nach dem Stammvater dreier großer Religionen lädt das „Café Abraham“ zum interreligiösen Dialog ein. Dabei geht es nicht darum, sich als Religionsgemeinschaften gegenüberzustellen, sondern darum, sich als Menschen zu begegnen und sich kennenzulernen. Das „Café Abraham“ wird getragen von der Evangelischen Studierendengemeinde (ESG), der Islamischen (IHG) und der Katholischen Hochschulgemeinde (KHG) sowie von den Fachschaften der Fachbereiche Evangelische und Katholische Theologie.

STUDENTISCHES MENTORINGPROGRAMM

Im Mentoringprogramm „Ersti-Hilfe“ des Gleichstellungsrats Physik werden je ein bis drei Studienanfänger*innen und ein*e fortgeschrittene*r Studierende*r zusammengebracht. Die Gruppe trifft sich alle vier bis sechs Wochen, wobei sich jedes Treffen um ein bestimmtes Thema dreht. Es geht zum Beispiel um die Zeiteinteilung im Studium, Zweifel an der Studienwahl oder inhaltliche Fragen zur Physik. Im besten Fall finden die Mentees so eine Bezugsperson, die sie ihr gesamtes Studium begleitet.

HAUS DER STILLE, INTERKULTURELLES BEGEGNUNGSZENTRUM

Das „Haus der Stille“ ist ein interreligiöser und interkultureller Besinnungs-, Meditations- und Gebetsort, der Studierende und Universitätsangehörige zum Dialog der Religionen und Kulturen einlädt. Das Haus der Stille auf dem Campus Westend ist zugänglich an den Werktagen von 09:00 bis 18:00 Uhr.

ANTIDISKRIMINIERUNGS-BERATUNG VOM AUTONOMEN FRAUEN*LESBEN-REFERAT AM FACHBEREICH 03 – GESELLSCHAFTSWISSENSCHAFTEN

Die Antidiskriminierungs-Beratung wird durchgeführt von einer Gruppe im Autonomes Frauen*Lesben Referat der Uni Frankfurt (AF*LR). Die Beratenden haben zwar keine professionelle Beratungsausbildung, bilden sich aber durch regelmäßige Workshops und Fortbildungen weiter und wollen etablierte Beratungen ergänzen. Beraten werden Menschen, die Rassismus erfahren haben, die aufgrund ihrer Geschlechtsidentität, ihrer sexuellen Orientierung, eines Migrationshintergrunds oder durch ihre gelebte Beziehungsform von Diskriminierung betroffen sind. Die Beratung richtet sich an Menschen, die von struktureller, psychischer und physischer Gewalt betroffen sind, die Ausgrenzung erleben und die sich in hegemonialen gesellschaftlichen Normen nicht wiederfinden.

VISUAL[IZED] DIVERSITY

Die Heterogenität von Lerngruppen zu erkennen und zu nutzen, stellt eine der Herausforderungen einer innovativen Hochschuldidaktik dar. Im Projekt „Diversity Cockpit“ wird ein Online-Tool erstellt, das in Kombination mit Präsenzveranstaltungen in der Lehre die Heterogenität von Lerngruppen gewinnbringend für den Lernprozess der gesamten Gruppe offenlegen und visualisieren kann. Das Tool erlaubt es, relevante Aspekte der Heterogenität einer Lerngruppe

- a) dynamisch zu erfassen,
- b) zu visualisieren und zu reflektieren,
- c) nach didaktischen Gesichtspunkten zu organisieren und
- d) während des Lernprozesses begleitend nutzbar zu machen.

NIGHTLINE

Die „Nightline Frankfurt“ ist ein anonymes Zuhörtelefon von Studierenden für Studierende. Jede*r hat mal Probleme, sei es das Studium selbst, Prüfungen, Geld- oder Existenzsorgen, Liebeskummer oder Stress mit Kommiliton*innen, Mitbewohner*innen, Freund*innen usw. „Nightline-Frankfurt“ nimmt sich Zeit. Die Gespräche werden anonym geführt, so dass jede*r über alles sprechen kann. Von Montag bis Freitag ist „Nightline-Frankfurt“ jeweils von 20:00 bis 00:00 Uhr unter 069/798 17238 für alle erreichbar, die sich etwas von der Seele reden möchten.

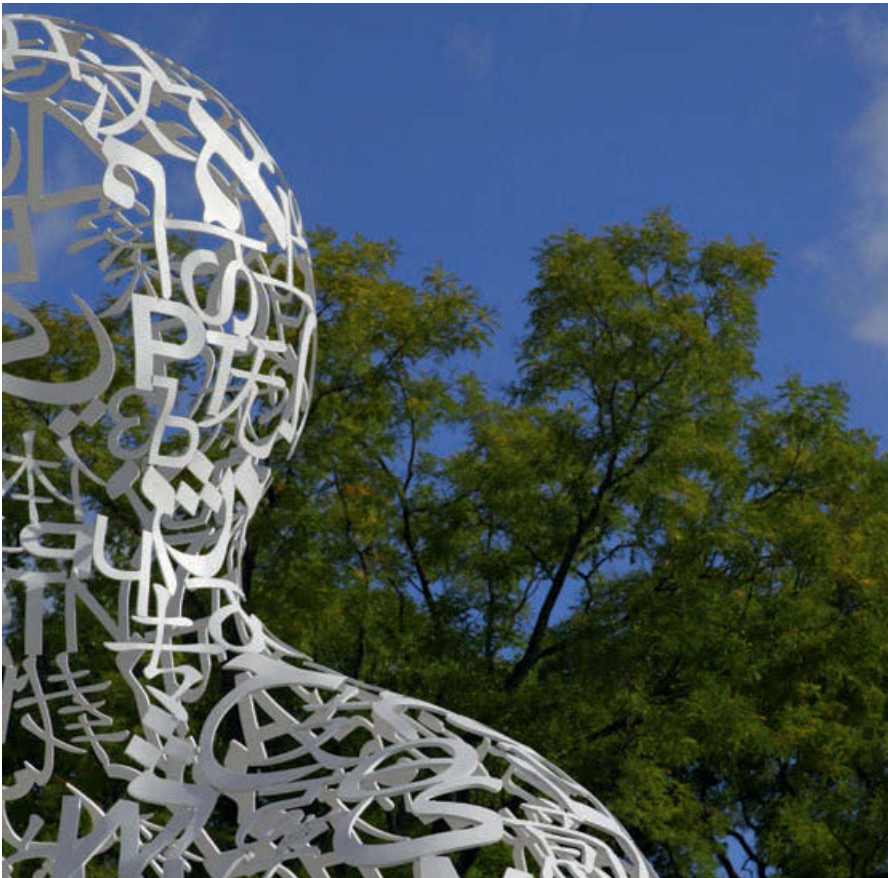
UNIVERSITÄT DES 3. LEBENSALTERS

Die „Universität des 3. Lebensalters“ ist eine Bildungsinstitution an der Goethe-Universität. Angesprochen sind insbesondere ältere Erwachsene, die sich in Seminaren, Vorlesungen, Arbeitsgruppen innerhalb eines akademischen Rahmens mit Fragen der Wissenschaft und Bildung auseinandersetzen und an der eigenen Weiterbildung arbeiten wollen. Darüber hinaus wird Gelegenheit zur Auseinandersetzung mit Fragen des Alterns, des höheren Alters und zur Teilnahme an gerontologischen Forschungsprojekten gegeben. Studierenden der Goethe-Universität steht die Teilnahme an den Veranstaltungen ohne besondere Anmeldung offen.

STUBE HESSEN

„STUBE Hessen“ ist ein STUDIENBEGLEITendes Programm für Studierende aus Afrika, Asien, Lateinamerika, die an hessischen Hochschulen studieren. „STUBE Hessen“ organisiert kostenfreie Veranstaltungen zu globalen Themen, zum Beispiel zu Bildung, Menschenrechten oder Umweltschutz. Die Veranstaltungen thematisieren auch Berufsperspektiven für ausländische Studierende und Absolvent*innen. Zudem fördert „STUBE“ Praktika- und Studienaufenthalte in den Herkunftsländern der Studierenden. „STUBE Hessen“ ist ein Projekt des World University Service in Zusammenarbeit mit den Evangelischen Studierendengemeinden in Hessen.

GEMEINSAM STARK GEGEN DISKRIMINIERUNG



Menschen zu stärken, die Diskriminierung erfahren, ist das Ziel der vom Gleichstellungsbüro organisierten Empowerment-Workshops. In den Workshops können sich Studierende, die ähnliche Formen von Diskriminierung erlebt haben, untereinander austauschen und ge-

genseitig stärken. „Wenn man sich mit Diskriminierung im Hochschulkontext auseinandersetzt, ist wichtig zu bedenken, dass Diskriminierung häufig auch unbeabsichtigt erfolgt“, betont Rebecca Bahr. Sie koordiniert Diversity Trainings im Bund-Länder-Programm „Starker Start ins Studi-

um“. „So kann z. B. die eigentlich als Kompliment gemeinte Äußerung ‚Sie sprechen aber gut Deutsch‘, als alles andere als ein Kompliment empfunden werden, wenn sie sich an Studierende richtet, die in Deutschland aufgewachsen sind und Deutsch unter Umständen sogar als Erstsprache sprechen.“ Studierende machen aber auch Erfahrungen mit offen feindseliger Diskriminierung, wie sexistischen, rassistischen oder homophoben Beleidigungen.

Um Diskriminierung abzubauen, werden Studierende zudem dabei unterstützt, eine Sensibilität für verschiedene Arten von Benachteiligungen im Studienleben zu entwickeln. Auch hierzu bietet das Gleichstellungsbüro Trainings und Workshops an. In diesen geht es darum, eigene – oft unbewusste – Bilder über gesellschaftliche Minderheiten zu reflektieren, Diskriminierung zu erkennen und gemeinsam zu reflektieren, wie sie abgebaut werden kann. „Dass Diskriminierung thematisierbar und kritisierbar ist und dass Studierende mit Diskriminierungserfahrungen sich nicht alleine gelassen fühlen, ist wichtig, damit möglichst alle Studierenden gerne und erfolgreich studieren können“, sagt Bahr. Dazu können die Workshops einen Beitrag leisten.

MIT OPENSTREETS ZU MEHR BARRIEREFREIHEIT

Was haben 3D-Drucker, offene Daten und Barrierefreiheit miteinander zu tun? Alle drei sind Teil des studentischen Projekts „Goethe MakeLab“, das taktile Campus-Karten für blinde Menschen erstellen will.

Am Anfang stand eine glückliche Fügung: Während einer Multimedia-Werkstatt von studiumdigitale – der zentralen eLearning-Einrichtung der Goethe-Universität – zu barrierefreien Lehrmitteln kam auch das Thema taktile Karten zur Sprache. Das Konzept taktiler Karten ist nicht neu und wird u.a. in Bahnhöfen oder an touristisch interessanten Orten angewendet. Mit ihrer Hilfe können blinde und stark sehbehinderte Menschen geografische Modelle von Orten und Gebäuden mit den Fingern ertasten und sich so orientieren – zum Beispiel auf dem Campus. Sehr selten jedoch liegen solche Karten in guter Qualität vor. Vielleicht ließe sich da ja was machen?

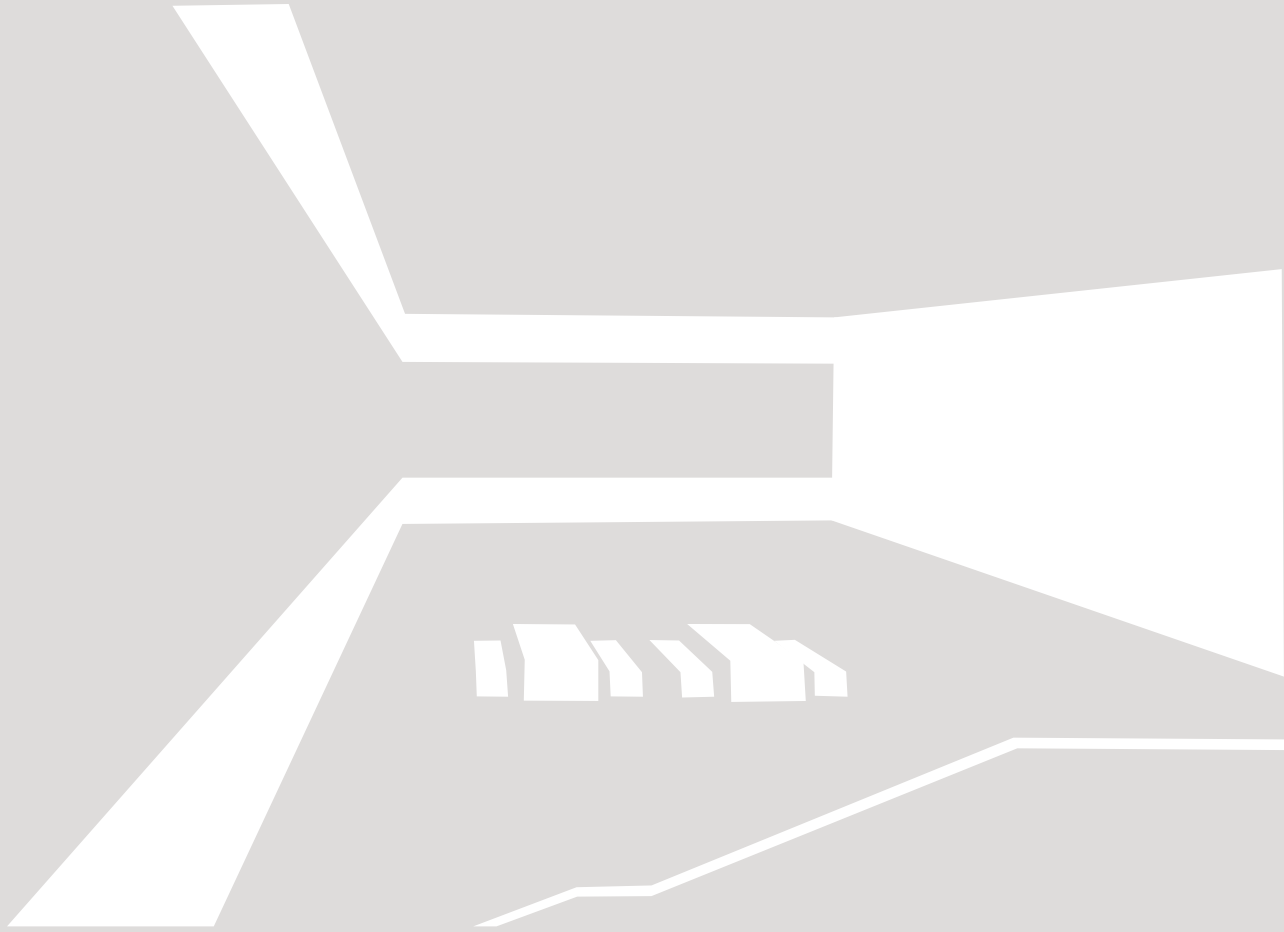
Kurz zuvor war im Rahmen des Studentischen eLearning-Förderfonds das Goethe MakeLab bewilligt worden. Dies ist eine offene Arbeitsplattform für Studierende und Lehrende, bei der Techniken rund um die 3D-Modellierung zum Einsatz gebracht

werden. Damit gab es nun eine Möglichkeit, die Idee taktiler Karten Realität werden zu lassen. Das 3D-Druckverfahren ist gebräuchlich, um Einzelstücke zu produzieren. Die Herausforderung liegt für das Projektteam in der digitalen Erstellung der Karten. „Es gibt hochwertige 3D-Oberflächenmodelle online. Google Maps bietet für viele Bereiche sehr gute Karten an. Leider sind sie aufgrund der Urheberrechtsproblematik und ihrer zum Teil zu hohen Detailgenauigkeit praktisch nicht nutzbar“, erläutert Johannes Göpel, der studentische Leiter des Projekts.

Es galt also einen anderen Ansatz zu finden, um die Idee taktiler Campus-Karten zu verwirklichen: Die Nutzung von OpenStreetMaps, bei denen geografische Daten in freier Lizenz zur Verfügung stehen. „Mit diesen Daten konnten wir arbeiten und erste 3D-Modelle erstellen. Von zu kleinen Darstellungen bis hin zu einem falsch skalierten IG-Farben-Gebäude haben wir verschiedenste Hürden entdeckt und zum Teil genommen“, sagt Göpel. So können anhand von Prototypen aktuell Wege, Gebäude, Gewässer und der eigene Standort standardmäßig dargestellt werden.



Und das nicht nur für die Campus der Universität, sondern für alle Orte, für die Daten von OpenStreetMaps vorliegen. „Wir hoffen, die Möglichkeiten der von uns erprobten Verfahren zur Herstellung dreidimensionaler Objekte für den Einsatz erkennbar zu machen und so einen Beitrag zur Lehre, vor allem aber zur Barrierefreiheit an der Goethe-Universität leisten zu können.“



GENDER & DIVERSITY

Kompetent und stark in Lehre und Forschung

OPENING ACADEMIA – TÜRÖFFNER FÜR GEFLÜCHTETE AKADEMIKER*INNEN



„Ach? In Äthiopien gibt es Universitäten?“ Solche Fragen werden Merle Becker immer wieder gestellt. Becker ist wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Akademie für Lehrerbildung und Bildungsforschung und Gründerin des Vereins „academic experience Worldwide (ae Worldwide)“. Der Verein bietet geflüchteten Akademiker*innen Orientierung im Wissenschaftsbetrieb und öffnet ihnen die Tür zum gleichberechtigten Austausch mit in Deutschland etablierten Kolleg*innen. „Oft werden die Wissenschaftler*innen auf den Status als Flüchtling reduziert. Uns ist es wichtig, dass sie wieder als kompetente Wissenschaftler*innen wahrgenommen werden“, sagt Becker.

Deshalb hat „ae Worldwide“ in Kooperation mit der Goethe-Universität die Vortragsreihe „Opening Academia - Geflüchtete AkademikerInnen präsentieren ihren Blick auf Forschung und Lehre“ ins Leben gerufen. In dem bundesweiten Pilotprojekt geben Geflüchtete Einblick in ihre wissenschaftliche Arbeit und präsentieren ihre Expertise.

„Mit dem Angebot möchten ‚ae Worldwide‘ und die Uni-

versität bei der Integration von Exil-Wissenschaftler*innen eine Vorreiterrolle einnehmen“, betont Becker. Die Vorträge stehen als Teil der Bürgeruniversität allen Interessierten offen: Ihr Blick wird über den Tellerrand europäisch zentrierter Wissenschaft hinaus gelenkt, während die Referent*innen erste Schritte zu einer akademischen Laufbahn oder einer Karriere in der Wirtschaft in Deutschland unternehmen.

Die Vortragsreihe läuft seit dem Wintersemester 2016/17. Den Auftakt machte Dr. Khaldoun Abaza. Der aus Syrien stammende Ingenieurwissenschaftler berichtet in „Design by Nature“ über mobile Mini-Roboter, deren wurmartige Fortbewegung den Einsatz bei Operationen und der Suche nach Verschütteten ermöglicht. „Deutschland hat Vieles für Geflüchtete getan. Dafür bin ich dankbar“, sagt Abaza. Aber: „Geflüchtete können Deutschland mehr als nur Geschichten über den Krieg bieten. Ich hoffe, dass mein Vortrag ein gutes Beispiel war.“ 2017 sind im Rahmen von Opening Academia zehn Vorträge geplant.



WISSEN SCHAFFT CHANCEN

GENDER STUDIES – GESCHLECHT IM FOKUS VON STUDIUM UND FORSCHUNG

„Ich habe mich für den Studiengang Gender Studies entschieden, weil das Thema Gender für mich – leider – noch immer ein aktuelles Thema ist. Es existieren noch viele Probleme – es entstehen auch ständig neue. Wenn ich mich mit der Lösung dieser Probleme auseinandersetzen versuche, dann möchte ich das auch mit einer passenden Ausbildung und guten Belegen sowie Argumenten machen. Ich erwarte von dem Studiengang das Erlernen von theoretischen Grundlagen, aber mit starkem Praxisbezug.“ (Studentin des interdisziplinären B.A. Nebenfachstudiengangs Gender Studies)

Rund 300 Studieninteressierte bewerben sich jährlich für den Bachelor-Nebenfachstudiengang Gender Studies, der

im Wintersemester 2015/16 eingeführt wurde. Das große Interesse hat viele überrascht, nicht jedoch die Verantwortlichen im Cornelia Goethe Centrum (CGC), dem Studien- und Forschungszentrum für Gender Studies der Goethe-Universität, das den Studiengang auf den Weg gebracht hat.

Für sie war klar, Gender Studies sind attraktiv, denn sie befassen sich mit zentralen Alltags- und Zukunftsfragen: Wie kommen Geschlechterbilder, z. B. die Bedeutung von ‚rosa‘ und ‚himmelblau‘, zustande? Wie ist Geschlecht zu verstehen, wie viele Geschlechter gibt es? Warum ist es so wichtig, Geschlecht zu markieren, zwischen den ‚einen‘ und den ‚anderen‘ zu unterscheiden? Welche Ein-



schränkungen sind mit solchen Zuordnungen verbunden? Gibt es Veränderungsmöglichkeiten und wie lassen sich Handlungsoptionen erweitern? Welche gesellschaftlichen Strukturen und Politiken ordnen und regulieren Geschlechterverhältnisse? Wie kommt es zu geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung und einem Gender Pay Gap? Wie und aufgrund welcher Entwicklungen verschieben sich die Anteile an Erwerbsarbeit, Hausarbeit und Pflege, die Männer und Frauen übernehmen? Wie verändert Migration das Verhältnis der Geschlechter? Wer hat Angst vor ‚Gender‘ – und warum?

Im Cornelia Goethe Centrum, benannt nach der begabten, früh verstorbenen Schwester des berühmten Frankfurter Dichters Johann Wolfgang von Goethe, werden solche Fragen verhandelt. Es ist eines der größten und bekanntesten Zentren für Gender Studies in Deutschland. B.A. Studiengang, ein Zertifikatsprogramm, ein GRADE Centre GENDER und Forschungen zu Strukturen und Verschränkungen sozialer Ungleichheiten, zu symbolischen Konstruktionen von Männlichkeit(en) und Weiblichkeit(en), zu Migration, Pflege, medialen Kulturen oder Reproduktionstechnologien

bezeichnen die Aktivitäten dieser international vernetzten und in der Frankfurter Stadtgesellschaft tief verwurzelten Einrichtung. Kritisches Denken in der Tradition der Frankfurter Schule ist Programm. Das heißt, Probleme beim Namen zu nennen und Missstände ins Licht zu rücken, z. B. die Frage, wer wen in Zukunft pflegen wird. „Der Mangel an Pfleger*innen in Deutschland und die schwierige Finanzierung der Pflege durch das deutsche Gesundheitssystem stellen ein zentrales gesellschaftliches Problem dar, das bislang weitgehend tabuisiert wird, sozusagen als ein ‚schmutziges Geheimnis unserer Gesellschaft‘ gilt“, so die geschäftsführende Direktorin des CGC, Helma Lutz.

„Durch die ‚Gender-Studies-Brille‘ sieht man besser“, berichteten Absolvent*innen in einer europäischen Studie, an der das Cornelia Goethe Centrum beteiligt war, vor einigen Jahren übereinstimmend aus Finnland, Großbritannien, Italien, Deutschland und den Niederlanden. Im Fokus von Gender Studies stehen analytische Fähigkeiten, das Erkennen von Zusammenhängen und die Kompetenz, mit Unterschieden reflexiv umgehen zu können. Wissen schafft Chancen.



ANGELA DAVIS GASTPROFESSUR FÜR INTERNATIONALE GENDER AND DIVERSITY STUDIES

„Vieles, was ich in Frankfurt gelernt habe, hat mir dabei geholfen, meine späteren Thesen im Bereich „gen-

der, race and class“ zu formulieren“, so die Wissenschaftlerin und Aktivistin Angela Davis in einem Interview mit der Frankfurter Rundschau im Dezember 2013. Auf Einladung des Cornelia Goethe Centrums war Prof. Davis an den Ort zurückgekehrt, wo sie zwischen 1965 und 1967 Philosophie und Soziologie studiert hatte. Mit öffentlichen Vorträgen, einem Blockseminar für Studierende und Diskussions- und Unterstützungsangeboten für Aktivist*innen und junge Wissenschaftler*innen brachte Angela Davis die Akademie in Bewegung. Ihre Perspektive auf sich überlagernde Formen der Ungleichheit auf Grund von Geschlecht, Ethnizität und Klasse („Triple Oppression“) ist wegweisend für aktuelle, kritische Diskurse innerhalb der Gender und Diversity Studies und Programm für die nach ihr benannte Gastprofessur.

2015 folgte Chandra Talpade Mohanty, eine der bedeutendsten zeitgenössischen postkolonialen Theoretikerinnen und Aktivistinnen, dem Ruf auf die Gastprofessur für internationale Gender und Diversity Studies des Cornelia Goethe Centrums. Die Pädagogin und Intellektuelle ist mit ihrem Essay „Under Western Eyes“, in dem sie die koloniale, durch Macht und Dominanz geprägte Sicht auf sogenannte „Dritte-Welt-Frauen“ kritisiert, weltberühmt geworden. „My dream is that we work collectively to decolonize the academy to create knowledges that are inclusive“, schreibt sie während ihrer Frankfurter Zeit in einem Beitrag für die Rubrik „3 ½ Fragen an...“ der ZEIT Chancen. Die nächste Angela Davis Gastprofessur für internationale Gender und Diversity Studies wird im Sommer 2018 besetzt.



KLEINE GENDERPROJEKTE

Die Goethe-Universität fördert einmal jährlich Projekte aus dem Bereich der Frauen- und Genderforschung – die sog. „Kleinen Genderprojekte“. Diese Projekte sind insbesondere zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen im Bereich der Geschlechterforschung gedacht und sollen vor allem zum Anschub von größeren Projekten bzw. zur Unterstützung von Forschungsvorhaben dienen. Die Ausschreibung erfolgt einmal jährlich. Die Goethe-Universität stellt Haushaltsmittel in Höhe von i. d. R. 20.000 € bereit, die mit 50% der beantragten Summe durch die Fachbereiche gegenzufinanzieren sind.

SAMMLUNGEN DIVERS. NEU-SICHTUNGEN HISTORISCHER OBJEKTE

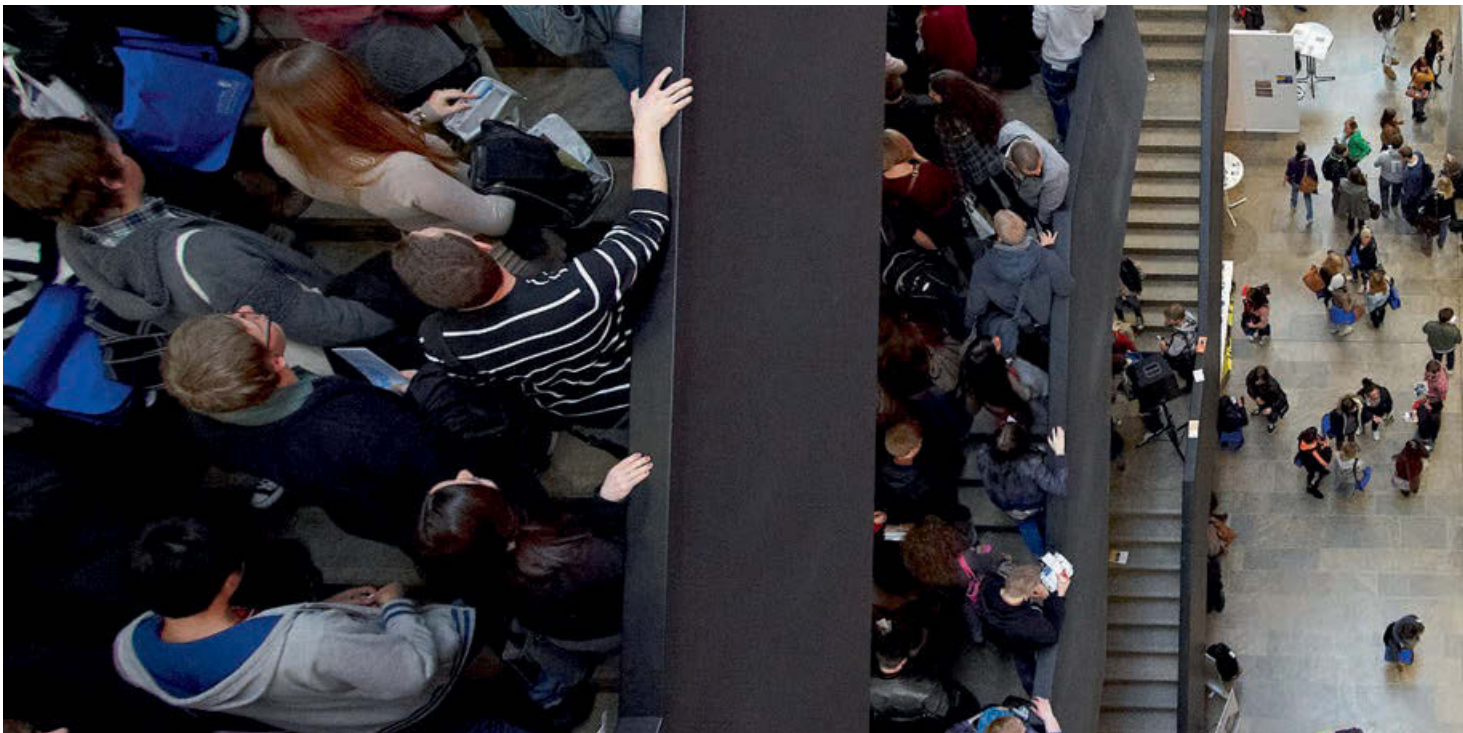
Geflüchtete mit akademischem Hintergrund und Studierende der Geschichte an der Goethe-Universität haben im Rahmen eines Seminars im Sommersemester 2016 ungewöhnliche Geschichten zu historischen Objekten des „historischen museums frankfurt“ verfasst. Von ihren fachlichen und persönlichen Interessen ausgehend, hinterfragten sie tradierte historische Überlieferungen und entwickelten persönliche Sichtweisen und Erkenntnisse bezüglich musealer Objekte. Aus diesem Erforschungsprozess entstanden Objekterzählungen, die über den neuen Multimedia Guide des „historischen museums frankfurt“ ab Herbst 2017 abzurufen sind. Das innovative Kooperationsprojekt ist vom „historischen museum frankfurt“, der Studiengruppe „sammeln, ordnen, darstellen“ (des Forschungszentrums für Historische Geisteswissenschaften) und dem Verein academic experience Worldwide getragen. Gefördert wurde dieses Projekt durch die Aventis Foundation im Rahmen ihrer Kulturinitiative „eXperimente“.

QUALITÄTSPLUS IN DER LEHRE – VERBUND DI³ UNTERSTÜTZT LEHRENDE IM UMGANG MIT HETEROGENITÄT

Frankfurt ist eine internationale Metropole. Menschen aus mehr als 150 Nationen leben hier zusammen. An die Goethe-Universität kommen Studierende mit sehr unterschiedlichen Lebenssituationen und Bildungsverläufen. Der Verbund Di³ entwickelt Formate, die Lehrenden unter anderem dabei helfen, Erstsemester mit ihren heterogenen Kenntnissen und unterschiedlichen Lebenslagen dort abzuholen, wo sie stehen. Denn die Weichen für einen erfolgreichen Abschluss werden zu Beginn des Studiums gestellt. Di³ ist Teil des Qualitätspakt-Lehre-Programms „Starker Start ins

Studium“, das Studierenden die Einstiegsphase erleichtert. Die Goethe-Universität trägt damit zum einen zur Bildungsgerechtigkeit bei, zum anderen wird die Qualität der Lehre gesteigert.

Di³ steht für Hochschuldidaktik, Diversität, studiumdigitale. Dahinter stehen das Interdisziplinäre Kolleg Hochschuldidaktik (IKH), der Arbeitsbereich Diversity Policies des Gleichstellungsbüros und die eLearning-Einrichtung studiumdigitale. Gemeinsam ist ihnen, dass sie Lehrenden fachliche wie methodische Grundlagen im Umgang mit der



heterogenen Gruppe der Studienanfänger*innen vermitteln. Das ist eine Querschnittsaufgabe, wie studiumdigitale-Koordinatorin Bettina Kühn erläutert. „Die Lehrenden wollen wissen, wie sie Veranstaltungen gestalten, um alle zu erreichen. Dabei hilft unter anderem digital aufbereitetes Lehrmaterial. Ist es barrierefrei, kommt das allen Studierenden entgegen. So sind barrierefreie digitale Dokumente zum Beispiel durch ihre optimierte Lesbarkeit auch für Menschen ohne Seheinschränkung hilfreich.“

Di³ unterstützt Lehrende dabei, verstärkt eLearning-Formate einzusetzen. Workshops qualifizieren sie im Umgang mit digitalen Medien. Die Möglichkeit, Vorlesungen aufzuzeichnen und später im Netz bereitzustellen, wird bereits rege genutzt. „Viele Studierende arbeiten neben dem Studium, betreuen Angehörige oder haben Parallelveranstaltungen auf anderen Campus'. Sie haben über die Aufzeichnungen die Chance, zeitlich und örtlich flexibel zu lernen“, sagt Miriam Hansen vom IKH. Die Flexibilität kommt zudem allen Studierenden entgegen, die aus unterschiedlichen Gründen eine Vorlesung zuhause anhören möchten. Dazu zählen bei-



spielsweise berufstätige Studierende, Studierende mit kleinen Kindern oder auch Studierende, die sich komplexe wissenschaftliche Sachverhalte wiederholt anhören möchten. Eine weitere Schlüsselrolle spielen neben den Hochschullehrenden die studentischen Tutor*innen. Sie „sind zentral für die in der Einstiegsphase hilfreiche Betreuungsintensität“, stellt Saskia-Fee Bender vom Gleichstellungsbüro fest. Di³ bereitet sie ebenso wie die Lehrenden in Workshops darauf vor, mit methodisch-didaktischen Fertigkeiten Vielfalt und Chancengleichheit in der Lehre zu unterstützen. Teil des Angebotes sowohl für Hochschullehrende als auch für Tutor*innen sind Diversity-Workshops, die regen Zulauf verzeichnen. „Die Motivation steigt, weil Tutor*innen in zunehmend heterogenen Lerngruppen arbeiten. Sie wollen sensibel mit Diversität umgehen. Das Gleiche gilt für die Lehrenden“, sagt Bender. Die große Anzahl an individuellen Beratungen zu Diversitätsfragen zeigt ebenfalls eine gestiegene Sensibilisierung für das Thema. Ein sensibler und konstruktiver Umgang mit Vielfalt in der Lehre ist ein Qualitätsausweis für Lehrende geworden.

KRITISCH, POSTKOLONIAL,

QUEER



Geschlechterstereotypen, Vorurteile gegenüber der Vielfalt sexueller Identitäten, Alltagsbilder zu Behinderung, Alter, Herkunft – der Alltag steckt voller Klischees. Der Begriff des Schubladendenkens beschreibt das Festhalten an solch starren Denkkategorien. In der Folge sind jene Menschen, deren Zugehörigkeiten als abweichend von der Norm konstruiert werden, vielfach mit Diskriminierung konfrontiert – mit Rassismus, Homo- und Transphobie, Sexismus und anderen Diskriminierungsformen. An der Goethe-Universität engagieren sich Studierende für Offenheit, kritische Reflexion und Akzeptanz über gängige Kategorien

hinaus, jenseits der gesellschaftspolitisch dominanten Normen. Ihr Forum ist die Queere Ringvorlesung, ein Projekt des Autonomen Schwulenreferats der Goethe-Universität Frankfurt.

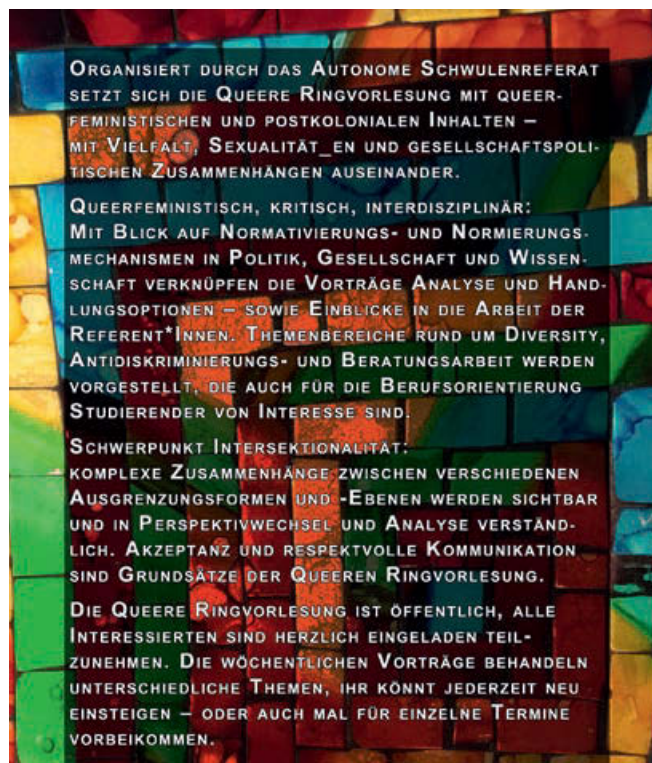
„To queer“ steht ursprünglich für „verdrehen, etwas in Schiefelage bringen“. Gleichzeitig stellt der Begriff eine Wiedergewinnung und Neubesetzung von Verortungsmechanismen dar. Einen ähnlichen Prozess wollen die Organisator*innen der Queeren Ringvorlesung bei den Zuhörer*innen in Gang setzen. Klar machen, „dass gesellschaftliche Normen konstruiert sind – unser Ziel ist

es, Zuordnungen in Frage zu stellen und Benachteiligung entgegenzuwirken“, beschreibt Christian Hey, Referent des Autonomen Schwulenreferats, das Projekt. Es gebe beispielsweise nicht ‚das Schwulsein‘ oder ‚das Lesbischsein‘, sondern viele Facetten geschlechtlicher und sexueller Identität bzw. Orientierung. „Wir wollen marginalisierten Themen einen Raum geben, Vielfalt darstellen und uns klar gegen jegliche Formen von Diskriminierung positionieren“ so Laura Kaluza, die seit 2014 die Queere Ringvorlesung organisiert.

Die Veranstaltung gibt wenig diskutierten gesellschaftspolitischen Themen Raum: staatliches Unrecht an Homosexuellen, die rechtliche Situation von Prostituierten in Deutschland, Homophobie und Eurozentrismus, Umgang mit Transgeschlechtlichkeit in der Wissenschaft, Schönheitsideale und Körperbilder standen ebenso auf der Agenda wie beispielsweise Stadtplanung unter dem Aspekt, welche gesellschaftlichen Gruppen mitgedacht werden und welche nicht. Diese und ähnliche Themen werden im Rahmen von queer-feministischen und postkolonialen Theorien sowie einem intersektionalen Ansatz jedes Semester behandelt. „Der rote Faden der Queeren Ringvorlesungen ist die Frage nach Konstruktion_en von Wissen“, erläutert Christian Landsmann. Als Vortragende lädt das fünfköpfige Organisationsteam sowohl Akademiker*innen als auch Aktivist*innen ein.

Bereits seit 2012 ist die Vorlesungsreihe Teil der gelebten Vielfalt an der Goethe-Universität. Bis zum fünfjährigen Jubiläum 2017 wird sie mehr als 70 Mal Treffpunkt für interdisziplinäre Studieninhalte und zahlreiche Referent*innen sowie Studierende und Interessierte in der Verknüpfung queer-feministischer und postkolonialer Inhalte gewesen sein. In die Lehre wirkt die Queere Ringvorlesung zum einen über Gender Studies hinein. Studierende, die dieses Nebenfach belegt haben, können sich den Vorlesungsbesuch anrechnen lassen. Zum anderen zählt das zur Goethe-Universität gehörende „Cornelia Goethe Centrum für Frauenstudien und die Erforschung der Geschlechterverhältnisse“ (CGC) zu den Kooperationspartnern der Queeren Ringvorlesung.

Finanziert wird die Ringvorlesung unter anderem aus QSL-Mitteln des Landes und mit Unterstützung des Gleichstellungsbüros. Die Förderung ist bis 2019 gesichert.



**QUEERE RINGVORLESUNG
SOSE 2016**

Dienstags 18-20 Uhr – PEG 1.G 165

GOETHE-UNI FRANKFURT

- 19.4. PROGRESSIVE MÄNNLICHKEITEN – VON DER HEGEMONIE ZUR INTERSEKTIONALITÄT
MURIEL AICHBERGER
- 26.4. BEYOND BINARY GENDERS: BEING TRANS AND NON-BINARY
MILDA BANDZAITTE
- 3.5. FLUCHTGRUND LGBTTIQ
BIRGIT NAUJOKS
- 10.5. WIE QUEER IST POLYAMORIE?
GESA MAYER
- 17.5. IMAGES FROM THE POST-HETEROSEXUAL AGE
MARC SIEGEL
- 24.5. QUEERING HIPHOP
SOOKEE
- 31.5. DEUTUNGSKÄMPFE UM DAS RECHT AUF KÖRPERLICHE UND SEXUELLE SELBSTBESTIMMUNG – NACH DEN SILVESTERVorfällen UND DARÜBER HINAUS
ISOLDE AIGNER
- 8.6. ANTIFEMINISMUS VON „RECHTS“
JULIANE LANG (MITTWOCHSTERMIN)
- 14.6. GESCHLECHT(ER)LEBEN: GESCHLECHTERKONSTRUKTIONEN IN DER BDSM-SUBKULTUR
NINA SCHAUMANN
- 21.6. THE FEMINIST PORN MOVEMENT - ZUM PARADOX FEMINISTISCHER PORNOGRAPHIE
NINA SCHUMACHER
- 30.6. HOMONATIONALISM AND STATE-PHOBIA: THE POSTCOLONIAL PREDICAMENT OF QUEERING MODEMITIES
NIKITA DHAWAN (DONNERSTAGSTERMIN)
- 5.7. AMBIVALENZEN QUEERER SICHTBARKEIT IM FILM
SANDRA BRÖTTING

REFLEXION CONTRA DIVERSITÄT DER RESSENTIMENTS

Das Fritz Bauer Institut ist eine interdisziplinäre, unabhängige Forschungs-, Dokumentations- und Bildungseinrichtung zur Geschichte insbesondere des Holocaust. Ein Gespräch mit Werner Konitzer und Türkan Kanbicak über Nachdenken und gesellschaftliche Verantwortung in der Auseinandersetzung mit Ausgrenzung und Rassismus.

Herr Konitzer, wenn Sie die aktuellen gesellschaftlichen Strömungen mit denen der jüngeren Vergangenheit vergleichen: Was hat sich verändert?

KONITZER: Vor etwa zehn Jahren gab es eine Mehrheitsgesellschaft und wenn, einen nicht offenen Antisemitismus. Heute geht es vielschichtiger zu. Es gibt Terrororganisationen wie den IS, die die Gesellschaft beeinflussen. Es gibt die anti-muslimische Pegida-Bewegung, die im Bildungsbürgertum andockt. Beide verbindet ihre rassistische Ausrichtung, beide repräsentieren Formen der Ausgrenzung. Die Hemmschwelle, offen über Sympathien für die eine oder andere Strömung zu sprechen, ist gebröckelt. Wir haben inzwischen eine Diversity der Ressentiments.

Was kennzeichnet modernen Rassismus?

KONITZER: Ich mache das zum Beispiel an der Religion fest.



Entweder christlich, jüdisch oder muslimisch. Alles andere wird ausgeblendet.

KANBICAK: Für mich kennzeichnen Religion, Kultur, Ethnie den Rassismus von heute. Wenn ich für das Pädagogische Zentrum an Schulen gehe, beobachte ich häufig, dass soziale und religiöse Gruppen außer der eigenen ausgeblendet werden, weil die eigene jeweils in einer Opferrolle gesehen wird. Das ist nicht nur an Schulen so. Wir müssen darauf achten, dass moralische Bewertungen nicht umschlagen in Ausgrenzung, wie wir das in Veranstaltungen erleben, wenn versucht wird, jemanden herunter zu diskutieren.

In welche Richtung geht die gesellschaftliche Entwicklung?

KONITZER: Wir werden eine Renaissance der Religion erleben. Sie wird mehr und mehr zum Antimittel gegen die



Sinnentleerung im Zeitalter der Digitalisierung. Außerdem wird ihre Bedeutung als Merkmal von Verschiedenheit und Zugehörigkeit enorm zunehmen. Sie wird verstärkt zur Identifikation genutzt.

Welche Aufgabe hat das Fritz Bauer Institut in dieser Zeit?

KONITZER: Vor dem Hintergrund von IS, Pegida, Flüchtlingsbewegung oder Völkermord zeigt es konkrete historische Beziehungen auf. Es begleitet die aktuellen Diskussionen mit Beiträgen zur Geschichte und Wirkung des Nationalsozialismus. Denn die NS-Zeit liefert Folien für die Auseinandersetzung mit gegenwärtigen Rassismen. Wir wollen mit unseren Beiträgen gegen Diskriminierung, gegen Ausgrenzung und für Aufklärung wirken. Dazu arbeiten wir in die Stadtgesellschaft hinein und kooperieren auch mit dem Jüdischen Museum Frankfurt. In gemeinsamen Veranstaltungen

mit dem Sigmund-Freud-Institut und dem Institut für Sozialforschung versuchen wir zum Beispiel, Ursachen und Folgen der Flüchtlingsbewegung zu beleuchten. Nicht nur, um die Situation zu verstehen, sondern um uns selbst aufzuklären.

Und das Pädagogische Zentrum?

KANBICAK: ... ist eine Kooperation des Fritz Bauer Instituts und des Jüdischen Museums. Es bietet die Chance, neben jüdischer Geschichte und Gegenwart sowie der Nachgeschichte des Holocaust auch über Antisemitismus und Rassismus zu sprechen. Ein Schwerpunkt ist die Lehrer*innenfortbildung, ein anderer die Beratung von Schulen im Umgang mit Rassismus und Extremismus. Unser Ziel ist es, zu sensibilisieren, bewusst zu machen, was passiert und wohin etwas führen kann.



Das Land Hessen, die Stadt Frankfurt, ein Förderverein und die Goethe-Universität sitzen im Stiftungsrat des Fritz Bauer Instituts. Die Leitung des Instituts wird künftig in Personalunion mit der Professur zur Analyse des Holocaust verbunden sein. Was bedeutet diese Verzahnung?

KONITZER: Es ist Auftrag des Instituts, die Realität des Holocaust-Geschehens jenseits aller Deutungen und Geden-

ken wachzuhalten und als historische Tatsache darzustellen. Für die Wissenschaft ist es wichtig, genau zu verstehen. Das erfordert gemeinsames Nachdenken, ohne sich einzureden, wir hätten alles verstanden. Dazu gehört auch, bei aktuellen Entwicklungen von vorschneller Empörung abzusehen. Wissenschaft schafft den Raum für Reflexion, den die Gesellschaft braucht.

WIDER DAS VERGESSEN

IG Farben-Haus und Wollheim Memorial

Das zwischen 1928 und 1932 erbaute IG-Farben-Haus diente als zentraler Verwaltungssitz des Chemiekonzerns. Seit 2001 ist das von Architekt Hans Poelzig entworfene Gebäude Teil des Campus Westend der Goethe-Universität. In dem auch Poelzig-Bau genannten Haus hat das Fritz Bauer Institut seinen Sitz.

Das Institut hält mit dem von ihm konzipierten Wollheim Memorial die Erinnerung an die Opfer des von der IG Farben betriebenen Konzentrationslagers Buna/Monowitz wach. Das Memorial verbindet das Gedenken mit Informationen über die Lebenswege der Opfer und fordert zur Auseinandersetzung mit der Geschichte des Standorts IG Farben-Haus auf. Die Erinnerungsstätte ist in einem Pavillon auf dem Campus Westend untergebracht. Namensgeber Norbert Wollheim überlebte das KZ Buna/Monowitz. Wollheim verklagte den Chemiekonzern 1951 in einem Musterprozess erfolgreich auf Entschädigung. An der Entstehung des Wollheim Memorial wirkten KZ-Überlebende, Studierende der Goethe-Universität, Wissenschaftler*innen sowie Mäzen*innen und Sponsor*innen mit.

FEMINISTISCHE THEOLOGIE / THEOLOGISCHE FRAUEN- UND GESCHLECHTERFORSCHUNG AN DEN FACHBEREICHEN 06 UND 07 – EVANGELISCHE THEOLOGIE UND KATHOLISCHE THEOLOGIE

Die Fachbereiche Evangelische und Katholische Theologie haben gemeinsam ein Lehrangebot mit dem Schwerpunkt Feministische Theologie geschaffen. Jedes Semester werden Gastdozentinnen eingeladen, ein feministisch-theologisches Seminar zu halten. Im Sommersemester werden diese Seminare am FB Katholische Theologie angeboten, im Wintersemester am FB Evangelische Theologie und zugleich finden sie jeweils in anderen theologischen Fächern statt. Dabei sind alle Seminare offen für Studierende beider Fachbereiche sowie weitere Hörer*innen aller Fachbereiche.

„THEOLOGIE INTERKULTURELL“ AM FACHBEREICH 07 – KATHOLISCHE THEOLOGIE

Im Bereich der Lehre gehören die Veranstaltungen von „Theologie interkulturell“ zum festen Bestandteil des Curriculums eines jeden Studienjahres. Dazu zählen Vorlesungsreihen von Gastprofessor*innen sowie Seminare für die Studierenden und für die Doktorand*innen im Internationalen Promotionsprogramm „Religion im Dialog“.

#UNIREP AM FACHBEREICH 01 – RECHTSWISSENSCHAFT

Das Universitätsrepetitorium bereitet Studierende auf das erste Pflichtfachexamen vor. In einem durchgehenden Jahreskurs wird in wöchentlichen Lehrveranstaltungen und Übungsklausuren der Examensstoff zu allen Pflichtfächern fallbezogen vermittelt, wobei besonderes Augenmerk auf klausurtaktischem Vorgehen und der Vermittlung struktureller Zusammenhänge liegt. Daneben werden individuelle Examensberatung, eine Klausurenklinik, ein Probeexamen sowie weitere Workshops zu examensrelevanten Fähigkeiten wie Selbstorganisation und Lerntechniken angeboten, um eine möglichst effektive Examensvorbereitung zu ermöglichen.

„WISSEN SICHER IN DIE KÖPFE BRINGEN“



Wer als Biolog*in den Bauplan des Lebens verstehen oder als Geolog*in Erzlager untersuchen will, braucht Chemie-Kenntnisse. Mindestens Grundwissen. Für angehende Chemielehrer darf es etwas mehr sein. Studienanfänger*innen kommen jedoch mit unterschiedlichen Vorkenntnissen an die Universität. Im Rahmen des Bund-Länder-Programms

„Starker Start ins Studium“ hievt das „Zentrum Naturwissenschaften“ Studierende mit unterschiedlichen Vorkenntnissen mit einem differenzierten Vorlesungsangebot auf ein gemeinsames Niveau.

Christian Buchsbaum, Dozent in der Chemie, äußert sich im Interview über Wissenslücken und einen exemplarischen Ansatz, diese zu schließen.

In ihrem Fachbereich gibt es getrennte Einführungsvorlesungen für Studierende mit mehr und weniger Chemiekenntnissen. Warum?

BUCHSBAUM: Studierende, die zu uns in den Hörsaal kommen, brauchen Chemiekenntnisse. Die ersten Klausurergebnisse machten in den vergangenen Jahren deutlich, dass der Kenntnisstand bei den ersten



Semestern erheblich differiert. Die Idee, eine Vorlesung für Leute mit geringeren Vorkenntnissen anzubieten, wurde eher zufällig geboren. Ich bin als zweite Kraft angetreten und musste innerhalb einer Woche eine Veranstaltung für Erstsemester konzipieren. Das habe ich häppchenweise gemacht. Daraus hat sich seit 2013 die Vorlesung für Studierende mit

wenigen Vorkenntnissen entwickelt. Diese haben nun die Chance, erfolgreich durchzukommen.

Wer entscheidet darüber, welche Veranstaltung für wen geeignet ist?

BUCHSBAUM: Wer wohin geht, entscheiden die Studierenden selbst. Wer Chemie bis zum Abi hatte und sagt „Ich fühl mich super“, geht zu Professor Auner. Wer keine Vorkenntnisse hat oder unsicher ist, kommt zu mir. Als Entscheidungshilfe erarbeiten wir zurzeit auch einen elektronischen Selbsteinschätzungstest.

Und wenn sich jemand falsch einstuft?

BUCHSBAUM: Dann wechselt er. Unsere Vorlesungen sind durchlässig.

Was läuft in Ihren Basisvorlesungen anders?

BUCHSBAUM: Zunächst wird weniger Stoff vermittelt als in der Auner-Vorlesung. Es bleibt Zeit, vieles zu wiederholen und tiefer ins Detail zu gehen. Die Grundlagen müssen sitzen: Ion, Atom, Molekül. Das muss ich sicher in die Köpfe bringen. Denn dieses Wissen ist Voraussetzung, um den Rest zu verstehen.

Die Wissenslücken sind damit aber nicht geschlossen ...

BUCHSBAUM: Nein, die Lücken füllen die Studierenden im Praktikum, vier Wochen lang in der vorlesungsfreien Zeit. Parallel dazu besuchen sie ein Seminar.

Welche didaktischen Möglichkeiten setzen Sie ein?

BUCHSBAUM: Ich muss die Leute abholen. Dazu müssen sie mir verraten, wo sie sind. Deshalb versuche ich, aus ihren Gesichtern schlau zu werden und frage nach. Die Studierenden können jederzeit auch fragen. Wechselseitige Kommunikation fördert das Verständnis. Meine Mitschriften entstehen in Echtzeit während der Vorlesung. Diese wird als Webstream aufgezeichnet, damit die Studierenden sie hinterher über das Videoportal des Hochschulrechenzentrums ansehen können. Zum Beispiel, um den Stoff zuhause zu wiederholen. Zusätzlich laden wir das klassische Skript und meine Mitschriften hoch. Außerdem nutze ich die interne OLAT-Plattform, um Skripte zu hinterlegen und Verständnisfragen zu beantworten. Um die Wissensvermittlung weiter zu optimieren, erstellt mein Kollege Bertram Bühner mit dem E-Learning-Team der Hochschule ein Mitmachlernbuch.

Wie kommt Ihr Vorlesungsangebot bei den Studierenden an?

BUCHSBAUM: Wir nutzen den größten Hörsaal auf dem Campus Riedberg. Der ist mit 400 Leuten fast immer voll. Außerdem haben die Studierenden mich für den 1822er-Preis für gute Lehre nominiert: Das hat mich beeindruckt! Der Erfolg spiegelt sich aber auch in den Klausurergebnissen. 2012 bestanden 37%, jetzt liegt die Quote stabil bei etwa 70%. Die Ergebnisse sind übrigens vergleichbar: Alle Studierenden bei Professor Auner und mir schreiben dieselbe Klausur.



LERNEN UND ENGAGIEREN – WIE GEHT DAS?

In Service Learning-Veranstaltungen. Diese sind schon seit Jahren fester Bestandteil der Lehre an der Goethe-Universität. Sie ermöglichen den Studierenden, in der Lehrveranstaltung Fachwissen zu erwerben und parallel im Rahmen eines ehrenamtlichen Engagements anzuwenden. Das in Theorie und Praxis Gelernte wird anschließend mit den Hochschullehrenden reflektiert.

An der Goethe-Universität unterstützt die Arbeitsstelle „Service Learning“ Lehrende, solche Veranstaltungen zu planen und umzusetzen. Die Stelle pflegt außerdem Kontakte zu Kooperationspartner*innen außerhalb der Universität. Daraus ist beispielsweise das Projekt „TELLUS miteinander lehren – voneinander lernen“ mit dem Kooperationspartner Crespo Foundation entstanden: Studierende der Goethe-Universität und der Frankfurt University of Applied Sciences arbeiten seit August 2016 gemeinsam in Sprachförderklassen für junge Geflüchtete, Zuwander*innen und Spätaussiedler*innen. Die Studierenden unterstützen die

Lehrer*innen und Sozialarbeiter*innen für ein Jahr im Unterricht und über ergänzende Nachmittagsangebote. Dabei sammeln sie wichtige Praxiserfahrung und lernen neue Lebenswelten kennen.

„Ich erhoffe mir davon wertvolle Lernerfahrungen für den Umgang mit heterogenen Klassen und Mehrsprachigkeit im Schulalltag“, sagt eine angehende Lehrerin zu ihrer Motivation. „Das kann mir für meine spätere Berufstätigkeit sicherlich von Nutzen sein.“ Andere Studierende haben sich bereits früher ehrenamtlich engagiert und schätzen die Möglichkeit, dies nun im Studium fortzuführen: „Ich habe schon als Sprachlehrer in Algier gearbeitet und möchte weiterhin mit Geflüchteten arbeiten. Mir ist wichtig, sie dabei zu unterstützen, sich so gut wie möglich in unserer Gesellschaft zurechtzufinden“, so ein Lehramtsstudent. Es gelte Sprachbarrieren abzubauen und kulturelle Gepflogenheiten zu erklären: „Da ich selbst einen Migrationshintergrund habe, möchte ich gerne den Schüler*innen ein Vorbild sein.“



HETEROGENITÄT IM FOKUS

Beschäftigte in Wissenschaft und Verwaltung



KOMPETENT BEGLEITET NACH OBEN

„Mentoring Hessen“ setzt neue Maßstäbe für die Karriereförderung von Frauen im akademischen Umfeld. Das landesweite Verbundprojekt der elf hessischen Hochschulen startet 2017 und begleitet Frauen in den Übergangsphasen vom Studium bis zur Professur oder zu einer Führungsposition in Wissenschaft und Wirtschaft. An der Goethe-Universität ist die koordinierende Geschäftsstelle angesiedelt. „Frauen bestärken, Karriere zu machen und den Frauenanteil in attraktiven Fach- und Führungspositionen in Wissenschaft und Wirtschaft erhöhen“, umreißt die Geschäftsführerin von „Mentoring Hessen“, Ulrike Kéré, die Kernaufgaben.

In der Förderallianz wirken auch außeruniversitäre Forschungseinrichtungen mit. Zudem unterstützt die Ko-

operation mit renommierten Unternehmen wie Fraport, Fresenius, Sanofi und der Deutschen Bahn den Transfer zwischen Wissenschaft und Wirtschaft und damit die Durchlässigkeit von Karrierewegen für die Mentees.

Das Programm umfasst vier Förderlinien: „ProCareer. MINT“ richtet sich an Studentinnen der MINT-Fächer, die nach attraktiven Karrierewegen in Wirtschaft und Wissenschaft suchen. „ProCareer.doc“ ist eine Förderlinie für Doktorandinnen und junge Postdocs aller Fächer, die ihre Karriereoptionen nach der Promotion ausloten möchten, einen Einstieg in die Wirtschaft oder weitere Perspektiven in der Wissenschaft suchen. „ProAcademia“ wiederum richtet sich an Postdocs und Doktorandinnen in der zweiten Hälfte ihrer Qualifikation mit dem klaren Karrie-

reziel Wissenschaft. „ProProfessur“ schließlich begleitet diejenigen, die eine Professur anstreben, auf den letzten Schritten zum Ziel.

In jeder Phase stehen den Mentees erfolgreiche Mentorinnen oder Mentoren aus Wirtschaft, Forschung und Wissenschaft zur Seite. In „ProCareer-MINT“ und „ProCareer.doc“ werden ausschließlich Frauen als Mentorinnen eingesetzt.

„Weibliche Vorbilder sind insbesondere in den MINT-Fächern sowie den frühen Übergangsphasen wichtig, in denen es den Studentinnen und Doktorandinnen um Orientierung und Entscheidungsfindung geht. Im Mentoring werden meist persönliche Themen rund um Studium, Promotion und Karriere thematisiert. Es geht aber zum Beispiel auch darum, Spielregeln der Macht kennenzulernen und zu erfahren, wie man sich als Frau im Arbeitsleben durchsetzt“, sagt Kéré.

„ProAcademia“ und „ProProfessur“ arbeiten bewusst auch mit männlichen Führungskräften als Mentoren. In dieser Phase der wissenschaftlichen Karriere sind die Partizipation an konkreten Netzwerken und das Wissen um die Regeln im wissenschaftlichen Feld entscheidend. Wo sollte ich publizieren und auf welche Tagungen fahren? Nach welchen Kriterien begutachten die für meine Arbeit wichtigen Journals? Wie kann ich möglichst einschlägig in-

ternationale Erfahrungen sammeln? Wie verhalte ich mich in Berufungsverfahren und was sind die Geheimnisse des Erfolgs?

In den einzelnen Förderlinien engagieren sich mehrere hundert Mentor*innen. Allein für „ProCareer.MINT“ und „ProCareer.doc“ kann „Mentoring Hessen“ aus einem Pool von mehr als 600 Frauen schöpfen, die bereit sind, mit einer der ausgewählten Studentinnen oder Doktorandinnen ein Tandem zu bilden. Um die Aufnahme in das Netzwerk offen zu gestalten, können sich Interessierte online bewerben. Ein Auswahlgespräch folgt. Zusätzlich zur Unterstützung durch die Mentor*innen gibt es an den einzelnen Hochschulen Peer-Gruppen, in denen sich die Teilnehmerinnen untereinander austauschen und unterstützen können.

Die Mentorinnen und Mentoren profitieren ebenfalls durch ihr Engagement im Mentoring und bringen ihre gewonnenen Erfahrungen in den Alltag ihrer Hochschule oder ihres Unternehmens ein. Um gleichstellungsorientierte Kulturen in Wissenschaft und Wirtschaft zu erreichen, so Kéré, sei ein Umdenken auf allen Ebenen erforderlich. „Wir sensibilisieren durch unsere Arbeit auch Personen mit Führungsverantwortung dafür, dass sich in den Organisationen etwas ändern muss, um eine wirkliche Chancengleichheit und ausgewogene Gender-Balance zu erreichen.“



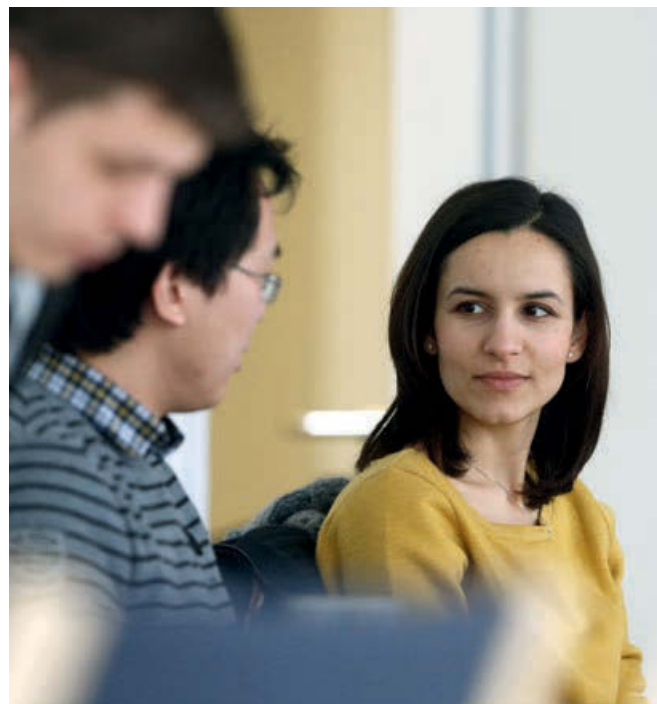
VIelfÄLTIGE CHANCEN IN DER PROMOTION

An der Goethe-Universität gibt es rund 5500 Promovierende. Während an den Fachbereichen die wissenschaftliche Qualifikation erfolgt, kümmert sich die „GRADE - Goethe Graduate Academy“ um die fachübergreifende Förderung der Doktorand*innen und zukünftig auch verstärkt der Postdocs. GRADE bietet ein Forum, auf dem sich junge Wissenschaftler*innen Kompetenzen aneignen, sich austauschen und Netzwerke bilden, die ihnen helfen, erfolgreich zu promovieren und sich Horizonte für den Weg nach der Promotion zu erschließen.

Das kostenlose Kursprogramm macht fit für ein Berufsleben innerhalb wie außerhalb des Forschungsbetriebs.

„Nur zehn Prozent der Promovierenden bleiben in der Forschung, nur vier Prozent haben beim derzeitigen Stellenangebot die Chance, zukünftig unbefristet an der Universität zu arbeiten“, beschreibt GRADE-Referentin Sybille Küster die Realität. Die freiwilligen Qualifizierungsangebote vermitteln deshalb Schlüsselkompetenzen für einen Karriereweg in Wissenschaft oder Wirtschaft: Etwa Zeit- und Projektmanagement, interkulturelle und transdisziplinäre Kommunikation, Gesprächsführung und Konfliktmanagement, aber auch das Erstellen von Drittmittelanträgen sowie das wissenschaftliche Schreiben und Agieren in globalen, inner- und außerwissenschaftlichen Kontexten. „Viele Doktorand*innen verfügen durch das strukturierte Arbeiten an ihrer Dissertation bereits über eine Reihe von fachübergreifenden, karriereförderlichen sogenannten „Professional Skills“, sind sich dessen aber kaum bewusst“, sagt Küster.

Aus den mehr als 100 Workshops pro Jahr können sich Promovierende und Postdocs ihr persönliches Curriculum zusammenstellen. Eine Potenzialanalyse zu Beginn



der Promotion oder Postdoc-Phase hilft ihnen bei der Auswahl: Über was verfüge ich und was benötige ich, um meine Qualifikation schnell und erfolgreich fertigzustellen? Monatlich lädt GRADE außerdem zu „Career Talks“ mit Expert*innen aus Wissenschaft, Wirtschaft und Nicht-Regierungsorganisationen ein. Die Treffen ermöglichen einen Einblick in nationale und internationale Berufsfelder, erste Kontakte zu potenziellen Arbeitgebern sowie den informellen Austausch mit anderen jungen Wissenschaftler*innen unterschiedlichster Fächer und kultureller Hintergründe.

Das umfassende Veranstaltungsprogramm zielt darauf ab, der Heterogenität der Lebenssituationen der Wissenschaftler*innen in der frühen Berufsphase gerecht zu werden. So kommt ein Drittel der GRADE-Mitglieder aus dem Ausland. Die Workshops, von denen ungefähr die Hälfte auf Englisch durchgeführt werden, tragen dieser großen Internationalität Rechnung. Inhaltlich gehen die Referent*innen beispielsweise auf Unterschiede zwischen dem angloamerikanischen und dem deutschen Wissen-

schaftssystem ein. In anderen Veranstaltungen erarbeiten die Teilnehmenden diversitätssensible Erfolgsstrategien in transnationalen Forschungsprojekten und Arbeitszusammenhängen. Um den internationalen Doktorand*innen das Einleben zu erleichtern, gibt es zudem Sprachkurse und Exkursionen. Der „Language Service“ wiederum unterstützt insbesondere nicht-anglophone Promovierende und Postdocs bei der Veröffentlichung englischsprachiger Texte und Zeitschriftenartikel.

Ein spezifisches Augenmerk richtet GRADE darauf, junge Wissenschaftler*innen dabei zu unterstützen, den Übergang von der einen zur nächsten Qualifikationsphase zu meistern. Aus persönlichen und vor allem strukturellen Gründen stoßen insbesondere Frauen, Internationale und Promovierende wie Postdocs aus nicht-(bildungs-)bürgerlichen Familien bei diesem Übergang auf Barrieren im Wissenschaftssystem und schöpfen ihr Potential oft nicht aus, so Küster. Nicht zuletzt, um hier mehr Chancengleichheit herzustellen, bietet GRADE eine Workshop-Reihe an, die genau diese Übergangsphasen fokussiert. Junge Wissenschaftler*innen mit familiärer Verantwortung haben zudem die Möglichkeit, ein individuelles, professionell angeleitetes Coaching wahrzunehmen, bei dem außer der Work-Life-Balance auch die Problematik der wissenschaftlichen Betreuung, Unsicherheiten über den weiteren Lebensweg oder kulturelle und soziale Konflikterfahrungen besprochen werden können. „Zur Förderung von Wissen-



schaftlerinnen arbeiten wir zudem eng mit dem Gleichstellungsbüro zusammen“, sagt Küster.

Das durch regelmäßige Evaluationen sichtbare Feedback zeigt: Die auf individuelle Bedarfe der Doktorand*innen und Postdocs ausgerichtete Förderung durch GRADE ist erfolgreich. „Es ist gerade die Heterogenität der Erfahrungen und Wünsche junger Wissenschaftler*innen, die es uns ermöglicht, unsere Angebote und Services kontinuierlich und zielgerichtet weiterzuentwickeln“, freut sich Küster.



GRADE

Die Voraussetzungen für die Teilnahme am GRADE-Programm sind einfach: Annahme des Promotionsvorhabens an der Goethe-Universität, Sprachkenntnisse in Deutsch oder Englisch sowie der Abschluss einer Betreuungsvereinbarung. Um die Bedeutung hervorragender Betreuungsleistungen für das Gelingen von Promotionen sichtbar zu machen und zu stärken, vergibt GRADE jedes Jahr einen Preis für ausgezeichnete Promotionsbetreuung.



WEICHE LANDUNG AM NEUEN ARBEITSORT

GUTER START FÜR
INTERNATIONALE
WISSENSCHAFTLER*INNEN



Wer aus dem Ausland nach Frankfurt kommt, um an der Goethe-Universität zu arbeiten, zu forschen oder zu studieren, muss einige Hürden mehr nehmen als diejenigen, die Deutschland schon seit vielen Jahren kennen oder hier aufgewachsen sind. Internationalen Wissenschaftler*innen, Mitarbeiter*innen und Doktorand*innen das Ankommen zu erleichtern, ist Aufgabe des im Mai 2013 etablierten „Goethe Welcome Centre (GWC)“. Das GWC ist zu einer festen Anlaufstelle gewachsen, die sowohl den Ankommenden als auch den Fachbereichen und Instituten zur Seite steht. „Bei uns bekommen die Wissenschaftler*innen und ihre Familien Hilfe, um sich am neuen Wohn- und Arbeitsort Frankfurt willkommen zu fühlen. Das entlastet alle Beteiligten“, sagt Leiter Florian von Bothmer. Das GWC hilft vor allem, einen möglichst schnellen Weg durch die

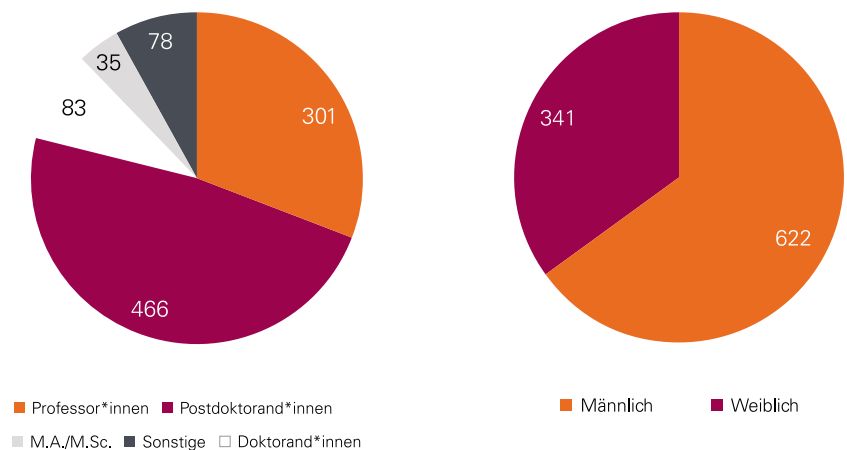


manchmal nervenaufreibenden bürokratischen Anforderungen bei einem internationalen Umzug zu finden. Der umfassende Relocation-Service vernetzt Angebote, bündelt Kompetenzen und stellt Kontakte zu Abteilungen, Ämtern und Behörden sowohl innerhalb als auch außerhalb der Universität her. Die Ansprüche sind hoch, und dementsprechend vielfältig ist der Umfang der Dienstleistungen. Zunächst ist bei einem Umzug in ein fremdes Land und eine neue Stadt nichts dringender als die Suche nach einer Wohnung. Hier helfen die fünf Mitarbeiterinnen des GWC mit drei von ihnen verwalteten Gästehäusern, einer Wohnraumdatenbank für private Wohnangebote und vielen Informationen zum lokalen und regionalen Wohnungsmarkt. Auch bei den vielfältigen Formalitäten, von der Aufenthaltsgenehmigung über die Kranken-

kasse bis hin zu Steuer- und Rentenfragen, bietet das GWC unkompliziert Beistand an. Damit die sozialen und kulturellen Aspekte nicht zu kurz kom-

men, organisiert das GWC Deutschkurse, Exkursionen in das hessische Umland, Feste im Jahresturnus und ein Patenprogramm.

Anzahl internationaler Wissenschaftler*innen nach akademischen Titel
Mai 2013 – Nov. 2016



CAREER SUPPORT – TRAINING FÜR WISSENSCHAFTLERINNEN



Die Planung des Programms „Career Support – Training für Wissenschaftlerinnen“ für das nächste Semester steht an. Karola Maltry, Koordinatorin des Programms, hat alle Hände voll zu tun: Absprachen mit den Trainer*innen sind zu treffen, Räume zu organisieren, Themenwünsche von Wissenschaftlerinnen werden entgegengenommen, ein Flyer erstellt. Die seit Programmstart im Wintersemester 2009/10 bestehende große Nachfrage bestätigt, dass für eine

erfolgreiche Wissenschaftskarriere zusätzliche Kompetenzen immer wichtiger werden. „Die geringeren Karriere-chancen von Frauen im Vergleich zu Männern basieren nicht auf fachlichen Qualifikationsunterschieden, sondern resultieren aus strukturellen Rahmenbedingungen sowie verinnerlichten Orientierungen, die Frauen und Männer in der Wissenschaft unterschiedlich hemmen und/oder fördern“, beschreibt Karola Maltry die Problematik. Karrierefördernde Angebote insbe-

sondere für weibliche Wissenschaftlerinnen und Führungskräfte im Wissenschaftsmanagement nehmen daher in der Gleichstellungsarbeit der Goethe-Universität seit vielen Jahren einen großen Stellenwert ein.

„Career Support“ fokussiert vor allem auf die Gruppe der Postdocs. Seit 2012 kooperiert das Gleichstellungsbüro bei der Ausrichtung des Programms mit drei Einrichtungen der Leibniz-Gemeinschaft. Die Veranstaltungen orientieren sich sowohl an zentralen Anforderungen des Wissenschaftssystems wie zum Beispiel Drittmittelinwerbung, Projektmanagement oder Medientraining, als auch an den subjektbezogenen Bedarfen der Wissenschaftlerinnen. Hierzu gehören zum Beispiel Trainings zum Zeit- und Selbstmanagement, zur Stärkung der Verhandlungskompetenz, zu Präsentations- und Moderationstechniken oder zum Konfliktmanagement.

Im Rahmen der Qualitätssicherung werden regelmäßig Evaluationen der Workshops und Bedarfserhebungen durchgeführt, die ebenfalls eine Grundlage der Programmplanung bilden. Hier nimmt die Koordinatorin Vorschläge für neue Themen direkt von den Teilnehmenden der Workshops entgegen und freut sich, wenn sie diese realisieren kann.



KARRIEREFÖRDERUNG NEU DENKEN

In entspannter Runde mit gestandenen Physikprofessorinnen über die eigene Karriereplanung diskutieren, eine IT-Nacht nur für Schülerinnen oder ein Stammtisch für Mathematikerinnen. All das sind Projekte, die durch den Ruth Moufang-Fonds möglich wurden. Einmal im Jahr werden finanzielle Mittel aus dem Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder II bereitgestellt. Um diese können sich Fachbereiche der Goethe-Universität bewerben, um Studentinnen und Wissenschaftlerinnen zu fördern. Frei nach der Namensgeberin Ruth Moufang, die als erste Frau ein Ordinariat an der Goethe-Universität erhielt, soll der Fonds Frauen unterstützen, unterschiedliche Karrierewege in der Wissenschaft erfolgreich zu beschreiten.

Insbesondere die sogenannten MINT-Studiengänge ergreifen die Chance, durch den Ruth Moufang-Fonds neue Konzepte zu entwickeln, um Frauen für eine wissenschaftliche Karriere an den Hochschulen zu motivieren. Derzeit

finanziert wird zum Beispiel das FIT*-Programm zur „Karriereförderung für wissenschaftlich tätige Ärztinnen und Zahnärztinnen“. In einem ersten Trainingsmodul konnten Medizinerinnen im interdisziplinären Austausch ihre aktuellsten wissenschaftlichen Projekte vorstellen, diskutieren und in einem an DFG-Richtlinien orientierten Gutachtersetting in deutscher und englischer Sprache verteidigen. Dabei erstellte Videoaufzeichnungen boten eine konkrete Grundlage für die Diskussion. Weitere Module werden folgen.

Die Koordinatorin des am Gleichstellungsbüro angesiedelten Projektes, Sara Schlichting, sieht in den Mitteln des Fonds eine gute Möglichkeit, Gleichstellung in der Praxis zu leben. „Die Erfahrungen über Hindernisse auf den Karrierepfaden liegen in den Fachbereichen selbst. Aus diesem Wissen heraus können tolle neue Ideen entstehen, wie Frauen auf ihre jeweilige Fächerkultur zugeschnitten gefördert und unterstützt werden können.“

GENDER CONSULTING: DER GANZE FORSCHUNGSVERBUND PROFITIERT



Das Telefon klingelt. Die Koordinatorin eines Graduiertenkollegs hat eine Frage zur Kinderbetreuung einer Doktorandin, die einen Workshop besuchen möchte. Die Mitarbeiterin des Gender Consultings erkundigt sich nach weiteren Details: Benötigt die Doktorandin eine Begleitperson, falls sie ihr Kind noch stillt, oder soll das Kind von einer Tagespflegeperson betreut werden? Beides kann als flexible Kinderbetreuung aus den Gleichstellungsmitteln finanziert werden, die Forschungsverbände bei der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) beantragen.

Um diese Mittel zielgerichtet zu investieren, wurde 2014 die Koordinationsstelle „Gender Consulting“ eingerichtet. Martina Kenk informiert und berät Koordinator*innen



und Wissenschaftler*innen in Forschungsverbänden der DFG. Als eine von zwei Sprecherinnen eines bundesweiten Netzwerks „Gender Consulting“ steht sie zudem in engem Austausch mit anderen Hochschulen und der DFG als Drittmittelgeberin. Das Thema Chancengleichheit ist heute Bestandteil jedes größeren Forschungsantrags. Wer einen Antrag stellt, kann sich von Anja Wolde, Leiterin des Gleichstellungsbüros, beraten lassen. Gemeinsam mit den Wissenschaftler*innen werden im Gespräch geeignete Maßnahmen für den Sonderforschungsbereich beziehungsweise das Graduiertenkolleg entwickelt. Annemarie Eifler, zuständig für das „Gender Controlling“, liefert dafür aktuelle Statistiken. Auch bei der Begutachtung vor Ort unter-

stützen sie den Forschungsverbund zu Fragen der Chancengleichheit. Sobald die DFG den Antrag bewilligt, kann die konkrete Planung beginnen: Wie viele Stellen werden ausgeschrieben und wie können qualifizierte Frauen gezielt zur Bewerbung aufgefordert werden? Die aktive Rekrutierung ist von zentraler Bedeutung, um schon frühzeitig einen hohen Frauenanteil im Forschungsverbund zu erreichen. Denn dieser ist spätestens beim Fortsetzungsantrag entscheidend, wenn es um die Erfolgsbeurteilung auch der Gleichstellungsarbeit geht. Die meisten Angebote zur Gleichstellung richten sich an Doktorandinnen und Postdoktorandinnen. Zur Auswahl stehen Trainings in akademischen Soft Skills (von Kommunikation bis zu Berufungsverfahren), individu-

elles Coaching zur Karriereentwicklung oder Konfliktlösung sowie Mentoringprogramme. Gleichstellungsmittel können auch zur besseren Vereinbarung von Beruf und Familie genutzt werden. Flexible Kinderbetreuung bei Veranstaltungen, Dienstreisen oder im Notfall, Mittel für Homeoffice-Ausstattungen und zur Entlastung durch Hilfskräfte werden oft nachgefragt. Für neue Projektleitungen kann eine Einführung in lebensphasensensible Führungskulturen sehr hilfreich sein oder ein Training zur Leitung heterogener Teams. „Nicht zuletzt kann der gesamte Forschungsverbund profitieren, wenn das Team oder einzelne Arbeitsgruppen ein Angebot zur Sensibilisierung für Gender- und Diversity-Themen wahrnehmen“, so Kenk.

KARRIERE FÜR ZWEI: „DEN TYPISCHEN FALL GIBT ES NICHT“



Yasmin Hochbegabt ist auf Erfolgskurs und überglücklich. Im Bewerbungsverfahren auf eine W3-Professur ist sie die Erstplatzierte. Doch wie wird ihr Partner Wladimir Spezialist dies aufnehmen? In Berlin hat er einen guten Job. Ein Umzug nach Frankfurt bedeutet auch eine Belastung für ihn, nicht nur den ersehnten Karrieresprung für sie. Vielleicht findet er dort keine gute Stelle? Sollen sie zunächst pendeln? Soll sie das Angebot lieber ablehnen? Fragen wie in diesem fiktiven Beispiel stellen sich viele Paare.

Der Dual Career Service der Goethe-Universität unterstützt Paare, die eine Karriere im Doppelpack verfolgen. Auf dieses Angebot hat die Berufungsabteilung Yasmin Hochbegabt aufmerksam gemacht. Sie und ihr Partner nehmen gleich Kontakt auf und erfahren, dass der Service zwar keinen Arbeitsplatz garantieren kann, aber bei der Stellensuche berät und hilft.

Dazu gehören ein ausführliches Erstberatungsgespräch, die Absprache genauer Ziele für die Jobsuche und das gemeinsame Optimieren der Bewerbungsunterlagen. Außerdem ver-

mittelt Marlar Kin, Koordinatorin des Dual Career Service, Einblick in den Arbeitsmarkt der Region und stellt Kontakte zu potenziellen Arbeitgebern her. Ob sich daraus ein Stellenangebot ergibt, hängt vom Personalbedarf, den Qualifikationen und nicht zuletzt auch vom individuellen Engagement des Bewerbers ab.

Wie die meisten anderen Paare hat auch unser fiktives Couple eigene Vorstellungen zum Thema Vereinbarkeit und zur individuellen Berufslaufbahn. „Den typischen Fall gibt es nicht“, so Marlar Kin. Die Rahmenbedingungen für die Paare unterscheiden sich stark, je nach Herkunftsland, ob sie Kinder haben, deren Alter und Betreuungssituation, wie der Arbeitsmarkt für das eigene berufliche Profil aussieht und vieles mehr. Dementsprechend verlaufen Dual Career-Beratungen immer eng entlang der persönlichen Anforderungen der Ratsuchenden.

Wladimir Spezialist hat Erfolg bei der Stellensuche. Auch wenn es eine Weile dauert, denn wegen seiner beruflichen Spezialisierung ist der Stellenmarkt eher klein. Doch dank seiner hohen Motivation führt schließlich eine Initiativbewerbung zum neuen Job. Yasmin Hochbegabt ist froh, dass sie das Angebot in an der Goethe-Universität angenommen hat.



DAS BETRIEBLICHE EINGLIEDERUNGSMANAGEMENT DER GOETHE-UNIVERSITÄT

Um auch bei längeren oder häufigeren Erkrankungen eine optimale Betreuung der Beschäftigten gewährleisten zu können, hat die Goethe-Universität gemeinsam mit dem Personalrat eine Dienstvereinbarung über ein betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) abgeschlossen, welche zum 01. Oktober 2011 in Kraft getreten ist. Hiernach bietet die Dienststellenleitung im gemeinsamen Dialog mit dem Personalrat und der Schwerbehindertenvertretung Maßnahmen zur Sicherung und Teilhabe am Arbeitsleben und der Reintegration im Zuge des betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) an.

KINDER- UND FAMILIENANGEBOTE IM HOCHSCHULSPORT

Mit Angeboten für Kinder und Familien trägt der Hochschulsport als zentrale Einrichtung der Universität dazu bei, eine familiengerechte Hochschule zu werden. Er bietet für Kinder oder die ganze Familie unterschiedliche Sportarten und Konzeptmodelle an, wie ein Kinderferienprogramm, Familienveranstaltungen oder Kurse mit regelmäßigem Turnus.

WITH A LITTLE HELP ...
FAMILIENBEWUSSTSEIN
AN DER
GOETHE-UNIVERSITÄT





Studium und Karriere oder Familie? Die Goethe-Universität arbeitet seit vielen Jahren für eine familienbewusste Universitätskultur, die Beschäftigten und Studierenden die Vereinbarkeit von beidem erleichtert.

Viermal hat die Goethe-Universität bereits das audit familiengerechte hochschule erfolgreich durchlaufen und dabei umfangreiche Maßnahmen und Angebote etabliert. Benjamin Kirst und Christina Rahn, die Koordinator*innen des Familien-Service, beraten Studierende und Beschäftigte zu den vielfältigen Angeboten. „Eine flexible Kinderbetreuung ist vor allem für Studierende geeignet, die ihr Studium nicht lange unterbrechen möchten und in einer Übergangszeit nicht sofort auf ein reguläres Betreuungsangebot zurückgreifen können oder wollen“, sagt Kirst. Hier können die Betreuten Kinderzimmer, die Kinder stundenweise in Obhut nehmen, eine wertvolle Stütze sein.

Auf allen drei Campus gibt es zudem Kitas, die nicht weit von den Arbeitsplätzen oder dem Studienort der Eltern entfernt liegen. „Durch die neue Kita Kairos auf dem Campus Riedberg weiß ich, dass mein Kind gut betreut ist. Und wenn etwas ist, kann ich sofort da sein“, berichtet ein Vater, der sich über die Herausforderungen der Rolle als aktiver Vater zudem in Lunch Talks austauscht.

Notfallbetreuung, Ferienbetreuung und Konferenzbetreuungen, die auch Besucher*innen mit Kindern die Teilnahme an Veranstaltungen erlauben, sind Arrangements für besondere Situationen. Eine familienbewusste Infrastruktur sorgt zudem dafür, dass Eltern auch dann gut arbeiten können, wenn sie ihre Kinder mitbringen müssen. Kirst: „Wir wollen an der Goethe-Universität eine familienbewusste Kultur, die gelebt wird und sichtbar ist.“ Ein weiterer Schritt in Richtung Sicherheit und Planbarkeit für junge und werdende Familien sei „die zumindest für Landesstellen bereits etablierte Verlängerung der Vertragslaufzeiten aufgrund von Familienarbeit“, so Rahn.

PROBLEMLÖSER*INNEN AT WORK



Sekretärinnen und Sachbearbeiterinnen in Verwaltung und Fachbereichen halten den Universitätsbetrieb am Laufen. Sie sind die ‚Katalysatoren‘, die kreative Ideen, Lehrpläne und Forschungsvorhaben ihrer Vorgesetzten in Schriftsätze, Tagungstermine, Budgets und OLAT-Einträge umwandeln. Sie sind Ansprechpartnerinnen für alle und alles. Und sie sind unverzichtbar für den Erfolg der Professur, der Arbeitsgruppe und insgesamt für das gute Ranking einer Universität. Gleichwohl sehen viele in dieser Beschäftigungsgruppe ihre Leistungen nicht angemessen wahrgenommen. Und für viele zeigt sich eine Diskrepanz zwischen Arbeitsleistung und Verdienst – gerade auch in Frankfurt. Das Netzwerk AdAs (Netzwerk der Mitarbeiterinnen in Administration und Assistenz) um Iris Gebler-Lauer, Jutta Preußler, Karin Hettwer und andere hat sich zum Ziel gesetzt, mehr Wertschätzung für die rund 2000 administrativ-technischen Beschäftigten der Goethe-Universität zu

erreichen. Für sie ist es selbstverständlich, dass sich diese dann auch im Gehalt abbilden soll.

Wo sehen Sie Gründe für Unzufriedenheit?

HETTWER: In den Sekretariaten und in der Verwaltung sind überwiegend Frauen angestellt. Die Erfahrung am Arbeitsplatz zeigt, dass Sekretär*innen und Sachbearbeiter*innen und auch hier gerade die Frauen oft als Anhängsel der Wissenschaftler*innen wahrgenommen werden, obwohl sie weitreichend selbstständig handeln und einen eigenständigen Tätigkeitsbereich haben. Das Bild der reinen Zuarbeit und Hilfstätigkeiten von Sekretär*innen stimmt heute nicht mehr und war wahrscheinlich auch historisch nie Realität.

Wo liegen die Gründe für diesen niedrigen Status?

HETTWER: Er ist strukturell bedingt. Unsere Stellen sind



niedrig eingruppiert; oft werden halbe Stellen ausgeschrieben. Das erklärt auch, warum es so gut wie keine Männer in diesen Positionen gibt. Sie bewerben sich in der Regel auf besser bezahlte Positionen.

PREUSSLER: Aus diesem Grund engagieren wir uns für eine Wertschätzung, die den vielfältigen Anforderungen an unsere Arbeit und Qualifikation gerecht wird. Wir sind Problemlöser*innen, wir arbeiten eigenständig, wir halten den Professor*innen und Dozent*innen den Rücken frei, damit sie sich auf Forschung und Lehre konzentrieren können.

An wen adressieren Sie Ihre Forderung?

PREUSSLER: Die Aufwertung der Verwaltungsstellen in den Fachbereichen ist ein Top-Down-Prozess, er muss von oben kommen. Deshalb müssen wir die Hochschulleitung für diesen Prozess gewinnen. Ein Ziel ist es natürlich auch,

insgesamt mehr Aufstiegsmöglichkeiten zu erreichen. Das wäre ein echter Beitrag zur Gleichstellung.

Wo sehen Sie weitere Herausforderungen für das Netzwerk?

GEBLER-LAUER: In der innerbetrieblichen Weiterbildung streben wir eine zertifizierte modularisierte Weiterbildung für administrativ Beschäftigte an, das heißt, sie belegen verschiedene Module, deren Summe einen qualifizierenden Abschluss ergibt, mit dem sich die Mitarbeiter*innen auf höherwertige Stellen bewerben können. Eine weitere Aufgabe für die Zukunft ist die Dimension Alter bzw. Altersdiskriminierung. Hier geht es uns darum, einen wertschätzenden Umgang zwischen jüngeren und älteren Mitarbeiter*innen zu stärken, indem man einerseits vom Erfahrungsreichtum der Älteren profitieren und andererseits frisches Know How einbringen kann. Zudem möchten wir unser Netzwerk enger knüpfen. So gibt es in einigen Fachbereichen bereits kleine Netzwerktreffen, bei denen sich die Mitarbeiter*innen austauschen. Eines unserer Ziele ist es, diese einzelnen Netzwerke zu einem großen Netzwerk zu verbinden, um so unseren Wünschen und Forderungen mehr Gehör zu verschaffen.

PREUSSLER: Uns liegt viel an einem intensiveren Austausch mit den Professor*innen. Wir möchten sie stärker für ihre Verantwortung als Arbeitgeber*innen sensibilisieren, die ihrer Fürsorgepflicht gerecht werden und darauf achten, dass ihre Mitarbeiter*innen Urlaub und Weiterbildungen wahrnehmen, keine Überstunden ansammeln, in Konflikten nicht alleine sind. Wenn diese Rolle ausgefüllt wird, wirkt sich das positiv auf das Arbeitsumfeld, die Motivation und die Zufriedenheit mit dem Job aus. Verbessern sich die Kommunikation und der Umgang miteinander, so profitiert die Universität als Ganzes! Und ein entsprechendes Angebot für die Führungskräfte gibt es auch bereits seitens der PE/OE. Leider wird es bisher nur nicht so häufig nachgefragt.



WENN DIE EIGENEN ELTERN HILFE BRAUCHEN

Die Kinder sind noch nicht richtig aus dem Haus, da merkt man plötzlich, dass die eigenen Eltern Unterstützung brauchen, um ihren Alltag zu meistern. „Ich schaute in den Kühlschrank meiner Mutter und musste feststellen, dass es nicht mehr so ordentlich und sauber aussah wie früher“, erzählt eine Frau im Gesprächskreis für pflegende Angehörige. Manchmal geht die Veränderung ganz schnell, manchmal vollzieht sie sich langsamer. Im Gesprächskreis können sich Uni-Mitarbeiter*innen mit anderen über ihre persönlichen Erfahrungen auszutauschen.

„Flexiblere Arbeitszeiten, um auch mal die Mutter zum Arzt begleiten zu können, sind eine zentrale Voraussetzung, um Beruf und Pflege in eine gute Balance zu bringen“, betont Christina Rahn. Die Koordinatorin des Familienservice berät pflegende Angehörige zu den Unterstützungsangeboten der Goethe-Universität in puncto Vereinbarkeit von Pflege und Beruf.

Neben den emotionalen und familiären Hintergründen ist Wissen zentral, um sich für oder gegen die Pflege der Eltern zu entscheiden. Was kommt in der Praxis auf mich zu? Wie kann ich mir Unterstützung organisieren und fi-

nanzieren? Was kann ich tun, dass ich trotz der vielen Anforderungen nicht in eine Überlastungssituation komme? Mitarbeiter*innen der Universität können sich regelmäßig in Veranstaltungen und Workshops informieren. Dozentin Stefanie Steinfeld bietet zum Beispiel verschiedene Module an, in denen sie mit Angehörigen rechtliche und finanzielle Rahmenbedingungen bespricht, medizinische Kenntnisse – zum Beispiel über Demenz – vermittelt oder zu praktischen Fragen berät. Wichtige Informationen enthält auch ein Pflegeleitfaden der Goethe-Universität.

LINKS ZU MATERIALIEN UND HANDREICHUNGEN

- „Dienstvereinbarung zur Konfliktlösung und einem partnerschaftlichen Umgang am Arbeitsplatz“: www.uni-frankfurt.de/62836257/DV-zur-Konfliktloesung-und-einem-partnerschaftlichen-Umgang-am-Arbeitsplatz.pdf
- „Grundsätze zu Lehre und Studium an der Goethe-Universität: Gender und Diversität“: www.uni-frankfurt.de/52328429/Leitbild-der-Goethe-Universität
- Handlungsempfehlung „Diversitätssensible Mediensprache“: www.uni-frankfurt.de/40812476/publikationen
- Handreichung „Sexualisierte Diskriminierung“: www.uni-frankfurt.de/40812476/publikationen
- Leitfaden „Barrierefreies Studium“: www.uni-frankfurt.de/44214611/Leitfaden-Barrierefreies-Studium.pdf
- „Potenziale für bessere Wissenschaft. Eckpunkte zum Aktionsplan Chancengleichheit 2017-2020“: www.uni-frankfurt.de/63830631/chancen__eckpunkte_web_alle.pdf
- „Vielfaltsbewusst lehren“. Empfehlungen für eine gender- und diversitätssensible Lehramtsausbildung an der Goethe-Universität: www.abl.uni-frankfurt.de/62736690/Vielfaltsbewusst-lehren.pdf

LINKS ZU EINRICHTUNGEN UND ANLAUFLAUSTELLEN AN DER GOETHE-UNIVERSITÄT

- Academic Welcome Program: www.uni-frankfurt.de/58025323/Academic-Welcome-Program
- Aequitas – Kompetent in Studium und Beruf: www.uni-frankfurt.de/60467662/2_Aequitas_i
- Akademie für Bildungsforschung und Lehrerbildung: www.abl.uni-frankfurt.de/52161385/Gender_-Diversity
- Arbeiterkind.de: www.arbeiterkind.de
- Arbeitskreis „Sonstige“: www.uni-frankfurt.de/47603253/administration-ak-sonstige
- AStA: <http://asta-frankfurt.de>
- Betriebliches Eingliederungs-Management: www.uni-frankfurt.de/47065123/bem
- Café Abraham: www.facebook.com/CafeAbraham
- Career Support: www.careersupport.uni-frankfurt.de
- Cornelia Goethe Centrum: www.cgc.uni-frankfurt.de
- Di³: www.starkerstart.uni-frankfurt.de/40706882/di3?#_blank
- Diversity Cockpit (FB 07): www.studiumdigitale.uni-frankfurt.de/58973882/diversitycockpit
- Diversity-Kompetent: www.uni-frankfurt.de/60467702/3_Diversity-kompetent_i
- Dual Career Service: www.dualcareer.uni-frankfurt.de
- Familien-Service: www.familie.uni-frankfurt.de
- FEBS (feministisch-emanzipatorische Beratungsstruktur): <http://afbr.blogspot.de/beratung>
- Feministische Philosoph_innengruppe (FB 08): www.uni-frankfurt.de/43401274/Feministische_Philosoph_innen?legacy_request=1
- Feministische Theologie (FB 06/FB07): www.uni-frankfurt.de/41088630/frauen
- Frankfurter Akademisches Schlüsselkompetenz-Training: www.starkerstart.uni-frankfurt.de/45043283/schluesselkompetenzen
- Fritz Bauer Institut: www.fritz-bauer-institut.de
- Gender Consulting: www.genderconsulting.uni-frankfurt.de
- Gleichstellungsrat Physik: http://diversity-kompakt.uni-frankfurt.de/index.php?title=Fachbereich_13_%E2%80%93Physik
- Goethe MakeLab: <http://blog.studiumdigitale.uni-frankfurt.de/self/blog/category/goethe-makelab>
- Goethe Welcome Centre: www.goethe-university-frankfurt.de/45729918/Welcome
- GRADE - Goethe Graduate Academy: www.uni-frankfurt.de/51934152/100_landingpage?legacy_request=1
- Haus der Stille: www.uni-frankfurt.de/40732130/haus-der-stille
- Hochschulsport: www.uni-frankfurt.de/50553861/40_zfhsp?legacy_request=1
- Individuelle Studienbegleitung (FB 16): www.uni-frankfurt.de/58975862/individuelle-studienbegleitung



- Internationales Studienzentrum/Studienkolleg für internationale Studierende: www.uni-frankfurt.de/43662305/home?legacy_request=1
- Kleine Gender Projekte: www.uni-frankfurt.de/39029547/genderprojekte
- Nightline Frankfurt: <https://nightlineffm.com>
- Mentoring: www.uni-frankfurt.de/55403262/mentoring
- Opening Academia: www.aeworldwide.de/aktuelles/opening-academia
- Portal Diversity kompakt: <http://diversity-kompakt.uni-frankfurt.de/index.php?title=Hauptseite>
- Queere Ringvorlesung: www.fs-gu.de/qrvl
- Ruth-Moufang-Fonds: www.uni-frankfurt.de/55370697/Ruth-Moufang-Fond
- Schreibzentrum: www.starkerstart.uni-frankfurt.de/43403430/Schreibzentrum
- Seminarprojekt „Sammlungen divers. Neu-Sichtungen historischer Objekte“: www.aeworldwide.de/ar/aktuelles/seminarprojekt-sammlungen-divers-neu-sichtungen-historischer-objekte
- Service Learning: www.psychologie.uni-frankfurt.de/50900064/50_Service-Learning?legacy_request=1
- STUBE-Projekt: www.uni-frankfurt.de/38458333/stube1
- Theologie interkulturell e. V. (FB07): www.uni-frankfurt.de/52036297/Flyer-Thi-2014.pdf
- Universität des 3. Lebensalters: www.uni-frankfurt.de/42584075/home?legacy_request=1
- UniRep (FB 01): www.jura.uni-frankfurt.de/42782001/UNIREP

IMPRESSUM

Frankfurt März 2017

V.i.S.d.P.: Goethe-Universität Frankfurt am Main

Theodor-W.-Adorno-Platz 1, 60323 Frankfurt am Main

Redaktion: Dr. Anja Wolde, Philipp Wronker, Andrea Härtel

Autor*innen: Monika Hillemacher und viele engagierte Mitarbeiter*innen der Projekte und Initiativen

Fotos: Titel: Jürgen Lecher, Goethe-Universität Frankfurt (Foto links), Goethe-Universität Frankfurt (Foto mitte), Katharina Meyer, Goethe-Universität Frankfurt (Foto rechts)

Fotos Innenteil: Alex Schwander (S. 3), Jürgen Lecher, Goethe-Universität Frankfurt (S. 5-6, 18-19, 21, 32-33, 45-48, 50, 52), Uwe Dettmar, Goethe-Universität Frankfurt (S. 7, 9-10, 53), Marion Gröger, Kompass³-Programm (S. 11), Max Rudel (S. 12-13), Goethe-Universität Frankfurt (S.14), Schreibzentrum, Goethe-Universität Frankfurt (S. 16-17), Tobias Koch, Goethe-Universität Frankfurt (S. 20), Anja Wolde, Goethe-Universität Frankfurt (S. 24), Ulrich Dettmer (S. 51), Johannes Göpel (S. 25), Parwiz Rahimi, ae-Worldwide (S.27), Anna Schramowski (S. 28-29), Marianne Schmidbaur (S. 30, Foto oben), Anja Feix (S.30, Foto unten), Autonomes Schwulenreferat der Goethe-Universität (S. 34, 35), Werner Lott (S. 36-37), Jessica Schäfer (S. 38), Elke Födisch, Goethe-Universität Frankfurt (S. 40-41), Crespo Foundation (S. 42), Julia Bengeser (S. 44, 45, Foto oben), Goethe-Welcome Center, Goethe-Universität Frankfurt (S. 49), Katharina Meyer (S. 54, S. 56-59), iStock (S. 60)

Grafik, Layout und Satz: Grübelfabrik e.K., Anja Feix

Druck und Bindung: Buch- und Offsetdruckerei Häuser KG

Dieses Werk ist urheberrechtlich geschützt. Sämtliche Arten der Vervielfältigung oder der Wiedergabe dieses Werkes oder von Teilen desselben – insbesondere der Nachdruck von Text und Bildern, Vorträge, Aufführungen, Vorführungen – sind nur im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen zulässig. Dies gilt auch für alle sonstigen Arten der Nutzung wie zum Beispiel die Übersetzung, die Entnahme von Schaubildern, die Verfilmung und die Sendung. Zuwiderhandlungen werden verfolgt.

Goethe Universität Gleichstellungsbüro, Campus Westend (PA), Theodor-W.-Adorno-Platz 1, 60323 Frankfurt

Tel.: +49 69 798-18698, Fax: +49 69 798-763-18698, Email: gleichstellungsbuero@uni-frankfurt.de

Dieses Projekt wird aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und aus Mitteln des Landes Hessen gefördert.



Goethe-Universität
Chancen

VIELFALT IN ZAHLEN

DATEN UND FAKTEN ZU DEN STUDIERENDEN UND
MITARBEITENDEN AN DER GOETHE-UNIVERSITÄT



Goethe-Universität Chancen =

Die in dieser Broschüre ausgewiesenen Daten beziehen sich auf die Angehörigen der Goethe-Universität. Die Informationen zu Studierenden stammen aus der regelmäßigen in jedem Semester erstellten Studierendenstatistik der Goethe-Universität sowie aus der ersten universitätsweiten Studierendenbefragung, die 2012/2013 stattgefunden hat. Die Daten zu den Promovierenden wurden im Rahmen der Umfrage zu den Promotionsbedingungen „Bist du glücklich?“ im Sommersemester 2013 erhoben¹. Daten zu den wissenschaftlichen und administrativ-technischen Beschäftigten liegen in der Abteilung Personal-Services vor. Informationen zur Methodik der beiden Befragungen sowie zur Repräsentativität der Ergebnisse können in den Ergebnisberichten nachgelesen werden:

Goethe-Universität Frankfurt am Main: Erste universitätsweite Studierendenbefragung an der Goethe-Universität. Erster Ergebnisbericht, Stand 10.6.2013.
GRADE – Goethe Graduate Academy, Goethe-Universität Frankfurt am Main (Hg): Bist du glücklich? Zusammenfassung der Befragung zur Graduiertenausbildung an der Goethe-Universität Frankfurt am Main. Frankfurt 2014.
Zinnbauer, M., Kaulisch, M., Hornbostel, S.: Promovierendenbefragung an der Goethe-Universität Frankfurt. Berlin 2013.

Die zweite Studierendenbefragung ist für das WS 2017/18 geplant. Sie wird derzeit von einer universitätsweiten Arbeitsgruppe unter der Federführung der Abteilung Lehre und Qualitätssicherung vorbereitet.

¹ Einzelne Informationen zu den Promovierenden entstammen der Studierendenstatistik (immatrikulierte Promotionsstudierende) bzw. der Personalstatistik (Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen auf Qualifikationsstellen).

STUDIERENDE

STAATSANGEHÖRIGKEIT 46.000 Studierende aus mehr als 140 Ländern studieren an der Goethe-Universität. 84 % der Studierenden haben einen deutschen Pass, entsprechend haben 16 % eine andere Staatsangehörigkeit.

ERWERB DER HOCHSCHULZUGANGSBERECHTIGUNG Von den 16 % Studierenden mit ausländischer Staatsangehörigkeit sind rund ein Drittel Bildungsinländer*innen, d.h. sie haben ihre Hochschulzugangsberechtigung in Deutschland erworben, 20 % haben diese in einem anderen EU-Land und die Hälfte in einem Nicht-EU-Land erworben.

HÄUFIGSTE HERKUNFTSLÄNDER Rund 800 Studierende an der Goethe-Universität haben die türkische Staatsbürgerschaft, damit ist die Türkei das häufigste Herkunftsland neben Deutschland. Zahlenmäßig kommen danach Studierende aus der Volksrepublik China, aus der Ukraine, Russland und Italien.

MIGRATIONSERFAHRUNG, -HINTERGRUND Das Merkmal Staatsangehörigkeit kann nur einen Teil der Personen, die Migrationserfahrung bzw. -hintergrund haben, erfassen. Laut Studierendenbefragung haben an der Goethe-Universität insgesamt 27 % der Studierenden Migrationshintergrund. Von ihnen hat ein Drittel persönliche Migrationserfahrung, bei zwei Dritteln liegt ein familiärer Migrationshintergrund vor, d.h. die Migration fand in der Elterngeneration statt.

ERWERBSTÄTIGKEIT NEBEN DEM STUDIUM Zwei Drittel aller Studierenden gehen einer Erwerbstätigkeit neben dem Studium nach. 18 % finanzieren mehr als die Hälfte ihrer monatlichen Kosten durch eigene Erwerbstätigkeit.

BILDUNGSHERKUNFT 30 % der Studierenden sind die ersten in ihren Familien, die einen Hochschulabschluss anstreben. Bei weiteren 10 % hat bereits ein Geschwister studiert. Umgekehrt bedeutet das, dass 60 % der Studierenden aus Akademikerhaushalten kommen.

ALTER 12 % der Bachelorstudierenden sind unter 20 Jahre alt, 13 % sind über 30 Jahre alt. Von den Masterstudierenden sind nur geringfügig mehr, nämlich 15 %, über 30 Jahre alt. Deutlich größer, nämlich rund 25 %, ist der Anteil der Über-30-Jährigen unter den Lehramtsstudierenden und den sonstigen Studierenden². 4 % der Studierenden – das sind knapp 2.000 Personen – sind über 40.

² Eingeschriebene Promotionsstudierende sind hier nicht berücksichtigt.

BEEINTRÄCHTIGUNG – PHYSISCH/PSYCHISCH 12 % der Studierenden haben eine gesundheitliche Beeinträchtigung – physisch oder psychisch, temporär oder chronisch –, die sich auf ihr Studium erschwerend auswirkt und weitere 10 % geben sogar eine stark negative Auswirkung an.

GESCHLECHT UND GENDER-IDENTITÄT 58 % der Studierenden sind Frauen, 42 % Männer. Die regelmäßige Studierendenstatistik der Universität sieht nur diese beiden Kategorien für Geschlecht vor. In der Befragung 2012/13 haben 0,2 % der Studierenden angegeben, einem anderen bzw. weiteren Geschlecht anzugehören. Weitere 2,5 % haben keine Angabe zur Kategorie Geschlecht gemacht.

GESCHLECHT UND FÄCHERWAHL In den einzelnen Fächern bzw. Fachbereichen sind Männer und Frauen sehr unterschiedlich vertreten. Beispielhaft hier die Fächer mit den stärksten Ungleichgewichten: In den Erziehungswissenschaften sind nur 16 %, in den Neueren Philologien 23 % Männer unter den Studierenden. In der Physik andererseits sind nur 27 % der Studierenden Frauen, in der Informatik sind es lediglich 25 %.

FÄCHERWAHL: BILDUNGSHERKUNFT, MIGRATIONS HinterGRUND Nicht nur das Geschlecht, auch soziale Merkmale wie Migrationshintergrund oder Bildungsherkunft stehen in Zusammenhang mit der Wahl des Studienfaches. In der Medizin gibt es mit nur 28 % besonders wenige ‚first generation students‘, also Studierende aus nicht-akademischen Elternhäusern, und auch nur wenige Studierende mit Migrationshintergrund, nämlich 24 %. Letztere studieren weitestgehend häufiger Rechts- oder Wirtschaftswissenschaften (31 %). Bildungsaufsteiger*innen wählen am häufigsten Sozial- oder Geisteswissenschaften, in diesen Fächergruppen beträgt ihr Anteil 43 %.

RELIGION/WELTANSCHAUUNG Wie viele Studierende der Goethe-Universität sich einer Religion zugehörig fühlen und wenn ja, welcher, dazu gibt es bislang keine Informationen. Die erste Studierendenbefragung im WS 2012/13 hat aber ergeben, dass für 16 % der Studierenden Religiosität eine Rolle im Studienalltag spielt, darunter für 4 % sogar eine sehr große Rolle.

ELTERN SCHAFT/BETREUUNGSPFLICHTEN Die Befragung im WS 2012/13 ergab 4 % studierende Eltern, allerdings ist für die Gesamtheit der Studierenden der Anteil vermutlich höher. Fast die Hälfte der studierenden Eltern hat, laut Befragung, mehr als ein Kind. Die Mehrheit von ihnen, nämlich 65 % – und darunter besonders viele Frauen – sind ausschließlich oder überwiegend selbst für die Kinderbetreuung verantwortlich.

BELASTUNGSFAKTOR STUDIENFINANZIERUNG Als Belastungsfaktor im Studium nennen ‚first generation students‘ besonders häufig die Sicherung der Studienfinanzierung.

BELASTUNGSFAKTOR KONKURRENZ Weibliche Studierende, aber auch – unabhängig vom Geschlecht – Studierende mit Migrationshintergrund geben häufiger als andere Gruppen die Konkurrenz unter Studierenden als Belastungsfaktor an.

ZUSAMMENARBEIT MIT ANDEREN STUDIERENDEN Studierende mit Migrationshintergrund bewerten die Zusammenarbeit mit Kommiliton*innen schlechter als dies Studierende ohne Migrationshintergrund tun. Sie nennen zudem häufiger als andere das Fehlen fester Lerngruppen als Belastungsfaktoren.

BEWERTUNG DER STUDIEN- UND PRÜFUNGSORGANISATION ‚First-generation-students‘ bewerten den Zugang zu Lehrveranstaltungen und die Frage nach Überschneidungen bei Lehrveranstaltungen und Prüfungen schlechter als andere Studierendengruppen.

PROMOVIERENDE

ZAHLE DER PROMOVIERENDEN Die Zahl der Promovierenden war bislang an der Goethe-Universität – wie auch an anderen Universitäten – schwierig zu eruiieren. Vor allem die Zahl der ‚externen‘ Promovierenden, die lediglich durch das Betreuungsverhältnis mit ihrer Dokormutter / ihrem Doktorvater mit der Universität bzw. einem Fachbereich verbunden sind, wird bislang zentral nicht erfasst³. Die Promovierendenbefragung im Jahr 2014 ergab mit mehr als 6.000 Personen eine überraschend hohe Zahl.

IMMATRIKULIERTE PROMOVIERENDE UND PROMOVIERENDE AUF WISSENSCHAFTLICHEN MITARBEITERSTELLEN Rund 2.400 sind immatrikulierte Promotionsstudierende, rund 1.300 promovieren auf einer Stelle als wissenschaftliche Mitarbeiter*innen. Wie viele Promovierende ein Promotionsstipendium haben, ist nicht genau bekannt, die Promovierendenbefragung ergab einen Anteil von 23 %.

³ Änderung bringt hier das 2016 novellierte Hochschulstatistikgesetz, das ab 2017 die Erfassung aller Promovierenden vorsieht.

VOLLZEIT/TEILZEIT Qualifikationsstellen zur Promotion sind überwiegend Teilzeitstellen: 50 % der Promovierenden auf Qualifikationsstellen haben eine Halbtagsstelle, 30 % haben eine Teilzeitstelle mit einem Stellenvolumen über 50 % und 20 % promovieren auf einer Vollzeitstelle.

INTERNATIONALE PROMOVIERENDE UND PROMOVIERENDE MIT MIGRATIONS-HINTERGRUND 19 % der Promovierenden haben Migrationshintergrund bzw. -erfahrung, weitere 12 % sind internationale Promovierende, d.h. sie sind eigens für die Promotion nach Deutschland gekommen.

STAATSANGEHÖRIGKEIT UND HERKUNFTSREGIONEN 36 % der internationalen Promovierenden besitzen die Staatsbürgerschaft eines asiatischen Landes, 20 % die eines osteuropäischen Landes (inklusive Türkei) und 19 % kommen aus einem Land in Westeuropa (ohne Deutschland). Von den Promovierenden mit Migrationshintergrund haben 65 % einen deutschen Pass, jeweils 10 % sind Staatsangehörige eines westeuropäischen oder osteuropäischen (inklusive Türkei) Landes.

ELTERNCHAFT UND BETREUUNGSPFLICHTEN 17 % der Promovierenden haben Kinder. Für eine große Mehrheit stellte die Organisation der Kinderbetreuung eine beträchtliche Schwierigkeit zu Beginn der Promotion dar. Das gilt für 73 % der Mütter, aber auch für 54 % der Väter.

GESCHLECHT UND MIGRATIONS-HINTERGRUND Die Promovierendenbefragung 2013 ergab einen Frauenanteil von 54 %. Am höchsten war der Anteil der Frauen bei den Promovierenden ohne Migrationshintergrund mit 59 %, unter den Promovierenden mit Migrationshintergrund waren 54 % Frauen und unter den internationalen Promovierenden nur 37 % Frauen. Dass in den natur- und lebenswissenschaftlichen Fächern besonders viele internationale Promovierende zu finden sind, und in diesen Fächern der Frauenanteil generell geringer ist, erklärt den insgesamt geringen Frauenanteil unter den internationalen Promovierenden an der Goethe-Universität nur zu einem Teil.

GESCHLECHT UND FACHBEREICH In der Physik, der Mathematik und Informatik sind Frauen noch deutlich in der Minderheit, nur zwei bis drei von 10 Promovierenden sind Frauen. Auch in den Wirtschaftswissenschaften promovieren deutlich mehr Männer als Frauen, nämlich rund 70 %. Umgekehrt sind in den Neueren Philologien, den Erziehungswissenschaften und der Psychologie mehr als 70 % der Promovierenden Frauen.

BILDUNGSHERKUNFT Zur Bildungsherkunft der Promovierenden an der Goethe-Universität liegen bisher keine Informationen vor.

ZEIT FÜR DIE ARBEIT AN DER EIGENEN PROMOTION Durchschnittlich 26 Stunden pro Woche arbeiten Promovierende im engeren Sinn an der eigenen Promotion. Promovierende auf einer Stelle als wissenschaftliche*r Mitarbeiter*in verwenden durchschnittlich 30 Stunden wöchentlich auf den Fortgang ihrer Promotion, Promovierende mit Stipendium 33 Stunden pro Woche.

ENTSCHEIDUNGSGRÜNDE 38 % der Promovierenden – gleichermaßen Frauen wie Männer – führen als einen wichtigen Entscheidungsgrund für die Promotion an, dass ihnen eine Promotionsstelle angeboten wurde. Dagegen spielte für nur 15 % der Männer, aber für 23 % der Frauen der Zufall eine wichtige Rolle bei der Entscheidung für eine Promotion. Von den weiblichen Promovierenden mit Migrationshintergrund sagen sogar 28 %, dass es Zufall ist, dass sie promovieren.

WISSENSCHAFTSKARRIERE Der Anteil der Promovierenden, die zum Zeitpunkt der Befragung eine Karriere in der Wissenschaft anstreben, liegt bei insgesamt 28 %. Dabei unterscheiden sich Studierende mit Migrationshintergrund, internationale Studierende und Studierende ohne Migrationshintergrund sehr stark: 62 % der internationalen Promovierenden, aber nur 29 % der Promovierenden mit Migrationshintergrund und nur 20 % der Promovierenden ohne Migrationshintergrund wollen nach der Promotion in der Wissenschaft bleiben.

FINANZIERUNGSQUELLE STELLE In der Gruppe der Promovierenden ohne Migrationshintergrund ist mit 50 % der Anteil derjenigen, die ihre Promotion hauptsächlich durch eine Stelle als wissenschaftliche*r Mitarbeiter*in finanzieren, am größten. Unter den Promovierenden mit Migrationshintergrund geben 44 % eine wissenschaftliche Mitarbeiter*innenstelle als hauptsächlichste Finanzierungsquelle an, und bei den internationalen Promovierenden sind es 37 %.

FINANZIERUNGSQUELLE STIPENDIUM 36 % der internationalen Promovierenden finanzieren sich hauptsächlich über ein Stipendium. Von den Promovierenden ohne Migrationshintergrund geben nur 20 %, von den Promovierenden mit Migrationshintergrund 24 % ein Stipendium als wichtigste Finanzierungsquelle an.

BESCHÄFTIGTE

GESCHLECHT UND BESCHÄFTIGTENGRUPPEN Rund 600 Professor*innen – drei Viertel von ihnen Männer, ein Viertel Frauen – gibt es an der Goethe-Universität. 2.200 Personen⁴ – darunter 47 % Frauen – sind wissenschaftliche Mitarbeiter*innen⁵. Dazu kommen rund 2.000 administrativ-technische Mitarbeitende, in dieser Gruppe sind 65 % Frauen und 35 % Männer.

ALTER UND BESCHÄFTIGTENGRUPPEN PROFESSOR*INNEN Der Altersdurchschnitt bei den Professoren liegt bei 52 Jahren, bei den Professorinnen bei 49 Jahren. In den anderen Gruppen des wissenschaftlichen Personals gibt es zwischen den Geschlechtern keine nennenswerten Unterschiede beim Durchschnittsalter. Juniorprofessor*innen sind durchschnittlich 37 Jahre alt.

WISSENSCHAFTLICHE DAUERSTELLEN Nur 11 % der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen haben eine Dauerstelle. In dieser Gruppe liegt der Altersmittelwert bei 51 Jahren.

WISSENSCHAFTLICHE MITARBEITER*INNEN AUF BEFRISTETEN STELLEN Das Durchschnittsalter bei den befristet beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen beträgt rund 33 Jahre. Die Hälfte der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen auf Promotionsstellen findet sich in einem schmalen Alterssegment: sie sind zwischen 27 und 30 Jahre alt.

ADMINISTRATIV-TECHNISCHE MITARBEITER*INNEN Bei den administrativ-technischen Beschäftigten hingegen sind die Über-50-Jährigen besonders stark vertreten. Das gilt vor allem für die Beschäftigten im mittleren und gehobenen Dienst, beispielsweise die große Gruppe der Hochschulsekretärinnen in den Fachbereichen. Im höheren Dienst dagegen sind zwei Drittel unter 50 Jahre alt, somit nur ein Drittel 50 Jahre und älter (Frauen 29 %, Männer 38 %).

MIGRATIONSHINTERGRUND Wie schon im Abschnitt zu den Studierenden gesagt, kann die Auswertung der Staatsangehörigkeiten nicht hinreichend über Migrationserfahrung bzw. -hintergrund der jeweiligen Gruppe Auskunft geben. Bislang gibt es keine Daten dazu, wie viele Beschäftigte mit bzw. ohne Migrationshintergrund in den verschiedenen Mitarbeitergruppen beschäftigt sind.

SOZIALE HERKUNFT UND BILDUNGSHERKUNFT Auch Informationen zur sozialen Herkunft bzw. Bildungsherkunft der Beschäftigten sind bisher nicht bekannt.

⁴ Nicht mitgezählt sind hier die wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen des Klinikums der Goethe-Universität.

⁵ Bei den wissenschaftlichen Beschäftigten sind auch die Promovierenden auf wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen enthalten.

(INTER-) NATIONALITÄT 76 Nationalitäten sind unter den Mitarbeitenden der Universität zu finden. Insgesamt kommen am häufigsten, außer der deutschen Staatsangehörigkeit, die italienische, französische, österreichische, russische und portugiesische Staatsangehörigkeit vor. Beim wissenschaftlichen Personal sind neben den genannten Nationalitäten noch Personen mit indischer Staatsangehörigkeit als größere Gruppe zu nennen.

PROFESSOR*INNEN Insgesamt beträgt der Anteil der internationalen⁶ Professor*innen mit einer anderen als der deutschen Staatsbürgerschaft 11 %. Frauen haben mit 16 % deutlich häufiger eine nicht-deutsche Staatsangehörigkeit als Männer mit 9 %. Das gilt auch für die Neuberufenen der letzten fünf Jahre. Hier haben 29 % der Frauen und 21 % der Männer eine andere Staatsangehörigkeit.

WISSENSCHAFTLICHE MITARBEITER*INNEN Unter den wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen haben etwas mehr männliche Beschäftigte (18 %) als weibliche (15 %) eine ausländische Staatsangehörigkeit, insgesamt 16 %. Der Großteil dieser Gruppe besitzt die Staatsangehörigkeit eines EU-Staates.

ADMINISTRATIV-TECHNISCHE BESCHÄFTIGTE Am geringsten ist der Anteil von internationalen Beschäftigten unter den administrativ-technischen Beschäftigten mit nur 8 %. Dieser geringe Ausländer*innenanteil bei den Administrativ-technischen findet sich gleichermaßen bei den Beschäftigten im mittleren, gehobenen und höheren Dienst. Lediglich in der mit rund 60 Personen recht kleinen Gruppe im einfachen Dienst sind mehrheitlich (57 %) Personen mit nicht-deutscher Staatsangehörigkeit beschäftigt.

VOLLZEIT UND TEILZEIT Zwei Drittel der administrativ-technischen Beschäftigten arbeiten in Vollzeit, ein Drittel in Teilzeit. Professor*innen sind so gut wie nie teilzeitbeschäftigt. Von den wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen haben 43 % eine Vollzeitstelle, 57 % eine Teilzeitstelle.

ELTERNZEIT Von den rund 120 Beschäftigten, die sich Ende 2016 in Elternzeit befanden, sind 80 % Frauen, 20 % Männer. Durchschnittlich bleiben Frauen 11 Monate in Elternzeit, bei den Männern sind es 3 Monate. 68 % der Frauen arbeiten nach der Rückkehr aus der Elternzeit Teilzeit, fast doppelt so viele wie vor der Babypause. Bei den Männern erhöht sich der Anteil an Teilzeitbeschäftigungen nach der Elternzeit nicht.

⁶Vereinfacht wird hier Internationalität mit einer anderen als der deutschen Staatsbürgerschaft gleichgesetzt.

WAS SIND GLEICHSTELLUNGS- UND DIVERSITÄTSDATEN?

- Meistens wird von Gleichstellungs- bzw. Diversitätsdaten („equality data“) im Zusammenhang mit sozialen Kategorien oder Merkmalen gesprochen, die für Personen oder Gruppen potentiell geringere Chancen und ein höheres Risiko für Diskriminierung bedeuten. Ethnische Herkunft oder ‚Rasse‘, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter und sexuelle Identität sind etwa Kategorien, die das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) ausdrücklich nennt. Bildungsherkunft oder soziale Herkunft, Elternschaft bzw. Pflegeverantwortung sind zusätzliche Kategorien, die im Hochschulkontext ungleiche Chancen mit sich bringen können. Diese Aufzählung ist nicht abschließend, weitere sind denkbar.
- Der Vergleich von Daten verschiedener Gruppen, die entlang der oben genannten Kategorien gebildet werden, macht Unterschiede zwischen diesen Gruppen sichtbar. Solche Vergleiche deuten auf Chancenungleichheit hin, wenn sie ergeben, dass Zugang, Verbleib, Erfolg, aber auch Zufriedenheit bestimmter Gruppen sich signifikant unterscheiden. Das gilt insbesondere für Bereiche, die höheren Status und Zugang zu Ressourcen versprechen.

ZU WELCHEM ZWECK WERDEN GLEICHSTELLUNGS- UND DIVERSITÄTSDATEN ERHOBEN UND AUSGEWERTET?

- Gleichstellungs- und Diversitätsdaten helfen zu analysieren, ob Gleichstellung / Chancengleichheit tatsächlich erreicht ist oder ob Chancenungleichheit bzw. Diskriminierung besteht.
- Die nach sozialen Kategorien aufgeschlüsselte Auswertung von statistischen Daten ermöglicht es, strukturelle und mittelbare Diskriminierung sichtbar zu machen, d.h. Regelungen und Rahmenbedingungen, aber auch Besonderheiten der Hochschulkultur, die scheinbar neutral sind, aber für bestimmte Gruppen oder Personen nachteilige Auswirkungen haben. Auch spezifische Bedarfe

Goethe-Universität

Chancen =

unterschiedlicher Gruppen können auf diese Weise erhoben werden.

- Gleichstellungs- und Diversitätsdaten unterstützen so die Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen, die strukturelle Barrieren aufheben und Benachteiligungen entgegenwirken sollen. Schließlich sind Gleichstellungs- und Diversitätsdaten wesentlich, um den Erfolg solcher Maßnahmen zu beurteilen.
- Darüber hinaus tragen – quantitative und qualitative – Daten grundlegend dazu bei, Wissen über und Sensibilität für Chancengleichheit zu erhöhen.

FÜHREN SOLCHE DATENERHEBUNGEN NICHT DAZU, PERSONEN ZU KATEGORISIEREN UND DAMIT STEREOTYPE ZUSCHREIBUNGEN ZU VERSTÄRKEN?

- Beim Umgang mit Gleichstellungs- und Diversitätsdaten muss immer im Blick bleiben, dass diese Kategorien lediglich Hilfsinstrumente sind. Auf der Website des von „Citizens for Europe“ getragenen Projekts „Vielfalt entscheidet. Diversity in Leadership“ findet sich dazu folgende Antwort: „...es geht nicht darum, Menschen eine starre Identität/Kategorie zuzuteilen, der sie sich dann für immer zuordnen müssen. Es geht auch nicht darum, Kategorien und Begriffe festzulegen, mit denen sich dann alle so Bezeichneten positiv identifizieren müssen. Bei der Erstellung von Kategorien für Gleichstellungsdaten geht es stattdessen im Kern darum, herauszufinden aufgrund welcher Zuschreibungen Menschen diskriminiert werden.“

QUELLEN:

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) vom 14. August 2006 (BGBl. I S. 1897), zuletzt durch Artikel 8 des Gesetzes vom 3. April 2013 (BGBl. I S. 610) geändert.

European Commission: European handbook on equality data. Luxembourg 2007.

Open Society Foundations: Ethnic Origin and Disability Data Collection in Europe: Measuring Inequality-Combating Discrimination. Brussels 2014.

o.V. (o.J.): Häufige Fragen zu Gleichstellungsdaten. <http://vielfaltentscheidet.de/argumente-fuer-gleichstellungsdaten/?back=35>; abgerufen am 1.2.2017

IMPRESSUM

Frankfurt am Main, März 2017

V.i.S.d.P.: Goethe-Universität Frankfurt am Main

Theodor-W.-Adorno-Platz 1,

60323 Frankfurt am Main

Redaktion: Annemarie Eifler

Layout: Anja Feix, Grübelfabrik e.K.

Druck: Buch- und Offsetdruckerei Häuser KG

Goethe-Universität

Gleichstellungsbüro

Campus Westend (PA)

Theodor-W.-Adorno-Platz 1

60323 Frankfurt am Main, Deutschland

Tel.: +49 69 798-18698

Fax: +49 69 798-763-18698

Email: gleichstellungsbuero@uni-frankfurt.de

www.gleichstellungsbuero.uni-frankfurt.de

Dieses Projekt wird aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und aus Mitteln des Landes Hessen gefördert.

