



# unjiversum

Innenansichten einer Hochschule

*Geschichten über Familie und Karriere, Sport und Gesundheit,  
Weiterbildung und Partizipation*

## Editorial

### Die TU Berlin ist eine vielseitige Arbeitgeberin

Unlängst las ich ein Interview mit der Nobelpreisträgerin Christiane Nüsslein-Volhard. Sie hält es für falsch, so zu tun, als ließen sich Familie und Karriere locker vereinbaren. Ich dachte, wie wahr. Es ist in der Tat nicht einfach. Ich bin selbst Vater und weiß, es ist ein beglückender, aber harter „Job“. Deshalb ist es mir als Präsident wichtig, dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf keine Worthülse ist. Was die TU Berlin in diesem Bereich unternimmt, können Sie in dieser neuen Beilage TU intern<sup>plus</sup> lesen. Es sind Geschichten über eine Studentin und einen Vater, die mit Hilfe des Familienbüros die Doppelbelastung von Studium beziehungsweise Arbeit und Kind meistern.



Die TU Berlin hat sich gerade in den vergangenen Jahren als vielseitige Arbeitgeberin weiterentwickelt. Auf den Service des Familienbüros wies ich schon hin.

Der Sport spielt für das Wohlbefinden unserer TU-Mitglieder ebenso eine große Rolle: Sie können am Comer See wandern und im Fitnessstudio am Ernst-Reuter-Platz die Hanteln schwingen. Menschen mit Beeinträchtigungen werden nicht alleingelassen. Eine Beauftragte für Studierende mit Behinderungen und chronischen Krankheiten ist für sie da. Auch die musischen Neigungen fördert die TU Berlin durch die Mitfinanzierung des Collegium Musicum. Ähnlich umfangreich sind die Angebote zur Weiterbildung. Sie können Arabisch lernen, sich in Teamentwicklung coachen lassen oder eine Woche lang Ihren Horizont weiten an einer unserer ausländischen Partneruniversitäten. Was mich beim Lesen besonders freute, sind die Geschichten über Mitarbeitende, die in der TU Berlin nicht nur eine Arbeitgeberin sehen, die eine Bringschuld hat. Ein Mitarbeiter formuliert es so: „Ich sehe die Universität nicht als Ausgabestelle an, wo ich mir etwas abholen kann, sondern als etwas, zu dem ich dazugehöre.“

Wir als Universitätsleitung können gute Angebote für einen guten Arbeitsplatz machen, das Zugehörigkeitsgefühl aber lässt sich nicht „von oben“ verordnen. Deshalb kann das Engagement der AG Partizipation oder des Netzwerkes „com.TUgether“ nicht hoch genug geschätzt werden. Diese Mitarbeitenden warten nicht auf Veränderungen, sie ändern Dinge selbst und stärken damit unser Wir-Gefühl. Danke!

Ihr

Prof. Dr. Christian Thomsen  
Präsident der TU Berlin

# Auf zur Arbeit mit Kind und Kegel

Wohin mit den Kindern an Brückentagen?, fragte sich Charlotte Reinisch und dachte sich den „TU Family Day“ aus



© TU Berlin/PR/Felix Noak

Es war ein schöner Tag im Mai, als fröhliches Kinderlachen durch die Gänge der TU Berlin schallte. 60 Kinder im Alter von sechs bis zwölf Jahren begleiteten an diesem Tag ihre Eltern ins Büro oder in den Hörsaal. Für Charlotte Reinisch ein Erfolg, denn sie war es, die den Family Day an der TU Berlin initiierte. „Ich finde es wichtig, dass Kinder an der Uni sichtbar sind“, sagt sie. Denn es gebe viele Mütter und Väter mit Kindern, die an der Universität arbeiteten und studierten. „Ich sehe Familie nicht nur als Privatsache. Inwieweit man Familie mit Job und Studium vereinbaren kann, wirkt sich auf die Zufriedenheit der Mitarbeitenden und Studierenden aus.“

Die Sozialwissenschaftlerin arbeitet seit 2014 für die Zentrale Frauenbeauftragte. Sie ist Leiterin der Geschäftsstelle und Koordinatorin der „Joint Programmes for Female Scientists and Professionals“. Sie ist aber auch Mutter von vierjährigen Zwillingen. Arbeits- und Privatleben will sie nicht immer voneinander abspalten. Deswegen war sie sofort Feuer und Flamme, als sie 2016 die Ausschreibung des Wettbewerbs „Fair für Familie“ der TU Berlin las, in der nach innovativen Konzepten für die Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Studium gesucht wurde. Und eine Idee hatte

Charlotte Reinisch organisierte zusammen mit dem Familienbüro für die Kinder während des „TU Family Day“ auch einen Besuch in der Glasbläserei der TU Berlin bei Carsten Hirschfeld

sie auch schon. „Ich weiß von Bekannten und aus eigener Erfahrung, wie schwer es ist, die Freizeit von schulpflichtigen Kindern abzudecken“, sagt sie. Ihre Kinder gingen zwar noch in die Kita. „Aber das ist schon ein kleiner Vorgeschmack auf das, was noch kommt.“ Ihr Wettbewerbsbeitrag: ein Konzept für die Kinderbetreuung an Brückentagen, an denen Eltern oft nicht wissen, wohin mit ihren Kindern, die unterrichtsfrei haben. Die Jury war überzeugt und der „TU Family Day“ geboren. Charlotte Reinisch war eine von drei Siegerinnen. Das Preisgeld in Höhe von 2000 Euro überreichte ihr TU-Präsident Prof. Dr. Christian Thomsen persönlich. „Das zeigt, dass die TU Berlin es mit der familienfreundlichen Hochschule ernst meint“, sagt Reinisch. Ihr Konzept arbeitete sie gemeinsam mit dem Familienbüro aus, das es im Mai 2017, pünktlich zu Christi Himmelfahrt, umsetzte. Der Familientag überbrückte erstmals den traditionellen Betreu-

ungsenngpass zu Feiertagen. Das Familienbüro hatte Veranstaltungen organisiert, die Kinder besuchten den Zoo, gingen in die Glasbläserei, wo sie Glaskugeln herstellten, bastelten im Labor LED-Geister und streiften auf Entdeckungsreise durch die Bibliothek. Gebracht und abgeholt wurden sie von Vater oder Mutter. Die konnten dann in Ruhe arbeiten, während die Kids beschäftigt waren und beschäftigt wurden.

„Wenn wir Fachkräfte für die TU Berlin in Verwaltung und Wissenschaft gewinnen und auch halten wollen, ist es wichtig, solche Maßnahmen zu stricken“, sagt Charlotte Reinisch. Sie persönlich ist mit dem Angebot der TU Berlin, Beruf und Familie in Einklang zu bringen, zufrieden. Sicher, Luft nach oben gebe es noch, und nicht alle machten ähnlich gute Erfahrungen wie sie. „Aber Einrichtungen wie das Familienbüro zu haben, das den Bedarf erforscht und Angebote umsetzt, ist enorm wichtig.“

Ihre Kinder durften sie auch schon begleiten. „Es ist schön, wenn die Kids den Arbeitsplatz der Eltern kennenlernen.“ Charlotte Reinisch schmunzelt und fügt hinzu: „Mit Nachwuchsrekrutierung kann man nicht früh genug anfangen.“

Dagmar Trüpschuch

## Inhalt

### Beruf und Familie

Wohin mit den Kids an Brückentagen und wie man Arbeit, Studium und Elternzeit unter einen Hut bekommt

Seiten 2–3

### Weiterbildung

Der Charme des Führungsnachwuchsprogramms START und Bildungsreisen ins Ausland

Seiten 4–5

### Sport und Gesundheit

Über die Bootswarte vom Stößensee und die kleine Bewegung zwischendurch

Seiten 6–8

### Musik und Kultur

Musizieren im Collegium Musicum und Kinospaß im Audimax

Seite 9

### Mit- und Füreinander

Von Anstiftern und jeder Menge Freundschaftsdienste

Seiten 10–16

### TU-Service auf einen Blick

Familienbüro, Weiterbildung/Personalentwicklung TU-Hochschulsport Cafeterien und Mensen an der TU Berlin

TU intern<sup>plus</sup> im Netz: [https://blogs.tu-berlin.de/uni\\_magazin](https://blogs.tu-berlin.de/uni_magazin)

## Zeit für Arthur

Michael Pahn wollte Familie und Beruf unter einen Hut bringen – Unterstützung erhielt der Wirtschaftsingenieur vom Servicebereich Familienbüro

Michael Pahns Traum erfüllte sich vor knapp einem Jahr – seitdem ist er Vater und erzieht seinen Sohn Arthur gleichberechtigt mit seiner Lebensgefährtin. „Ich möchte Zeit mit meinem Kind verbringen und meiner Freundin die Erziehungsarbeit nicht allein überlassen“, sagt er. Seitdem macht er das, was Väter so machen, wenn sie sich für die Erziehung des Kindes mitentscheiden: Er wickelt und füttert seinen Sohn und spielt mit ihm. Das ist eine Entscheidung, die das Arbeitsleben erheblich beeinflusst. Pfeift Michael Pahn auf Karriere und gute Rente? Der Wirtschaftsingenieur, der seit 2016 im Projektbüro für die SAP-Einführung gearbeitet

hat und mit Beginn des Jahres seine berufliche Karriere außerhalb der Universität fortsetzt, lässt keinen Zweifel aufkommen. „Ich habe mich dafür entschieden, auch anwesender Vater zu sein.“ Doch ohne Unterstützung ist das moderne Familienmodell nicht machbar. Michael Pahn erhielt sie über den Servicebereich Familienbüro der TU Berlin – und seinen verständnisvollen Vorgesetzten.

Es war kurz nach seinem Start an der TU Berlin, als er seinem damaligen Chef offenbarte, dass er nach der Geburt seines Sohnes Elternzeit nehmen wolle. Der Vorgesetzte reagierte positiv. „Das war überraschend für mich, so kurz nach

## Zu zweit studiert man **weniger** allein

Janine Wachs und Anne Kathrin Schreiber haben sich über das Mentoringprogramm „TU Tandem“ kennengelernt. Eine Win-win-Situation für Mentorin und Mentee

Janine Wachs war im zweiten Semester, als sie sich beim Servicebereich Familienbüro als Mentee bewarb. Die Studentin ist Mutter einer kleinen Tochter. Vorlesungen, die Erziehung ihres Kindes und sich im neuen Uni-Alltag zurechtzufinden – das drohte der Studentin über den Kopf zu wachsen. „Meine Tochter war damals viereinhalb Jahre alt, und ich lebte in einer Wochenendbeziehung, wo ich die im Alltag anfallenden Aufgaben vorwiegend alleine bewältigte, gerade wenn es um die Vereinbarkeit von Familie, Studium und Job ging“, erklärt sie ihren Schritt, sich für das „TU Tandem“ zu bewerben. „Dies stellte vor allem während der Prüfungsphase eine Herausforderung für mich dar, da weder die Familie noch das Studium und die Arbeit zu kurz kommen sollten.“

Gleichzeitig hatte sich Anne Kathrin Schreiber als Mentorin beworben. Sie fühlte sich sogleich angesprochen, als sie von dem Projekt „TU Tandem“ hörte, das vom Servicebereich Familienbüro organisiert wird, um Studierende mit Familienverpflichtung zu unterstützen. „Ich erinnerte mich an meine ersten Tage an der Uni und wie schwer es mir gefallen war, mich auf dem großen Campus und im Studienalltag zurechtzufinden“, erzählt sie. „Und ich fragte mich: Wie soll es wohl einer Studentin mit Kind gehen, wenn ich schon solche Startschwierigkeiten hatte?“

Anne Kathrin Schreiber war spät in das Bachelorstudium „Nachhaltiges Management“ eingestiegen. „Ich habe erst eine Ausbildung zur Buchhändlerin gemacht und mich dann entschieden, ein Studium aufzusatteln“, erzählt sie. Beim sogenannten „Matching der TU Tandems“, dem Kennenlernetreffen der Teilnehmenden, traf sie Janine Wachs. Sie studierte „Nachhaltiges Management“ und war im zweiten Semester. Die beiden waren sich sofort sympathisch, die Chemie stimmte, sie stellten viele Gemeinsamkeiten fest: gleiches Alter, gleicher Studiengang,

Sie sind Freundinnen geworden: Anne Kathrin Schreiber (l.) und Janine Wachs

abgeschlossene Berufsausbildung – Anne Kathrin Schreiber war nur einige Semester weiter. Sie entschieden sich, es miteinander zu versuchen. Anne Kathrin Schreiber zeigte Janine Wachs den Campus, sie besuchten zusammen die Uni-Bibliothek, sie verabredeten sich zum Lernen, belegten gemeinsam Module in Mathematik und Statistik und bereiteten sich zusammen auf Prüfungen vor. Bei ihren Treffen tauschten sie sich auch über ihre Erfahrungen im Uni-Alltag aus, mit der Zeit wurden die Gespräche auch persönlich. Anne Kathrin Schreiber lernte die Tochter ihrer Mentee kennen, sie trafen sich privat. Unterstützt wurden sie in dieser Zeit vom Servicebereich Familienbüro. Während des zweisemestrigen Programms bietet er Work-

shops für Mentorinnen, Mentoren und Mentees an. Anne Kathrin Schreiber sammelte Erfahrungen, wie durch eine gute Gesprächsführung die Tandem-Arbeit effektiv gestaltet werden kann. Janine Wachs besuchte Workshops, die ihr beispielsweise dabei halfen, sich feste Ziele zu stecken, und Wege aufzeigten, diese im Tandem zu erreichen.

Doch nicht nur die Mentee profitierte von der Unterstützung ihrer Mentorin. War diese anfangs noch aus dem Wunsch erwachsen, einer Kommilitonin mit Kind zu helfen, Studium und Familienleben unter einen Hut zu bringen, schöpfte auch Anne Kathrin Schreiber Nutzen aus dem Lernerlebnis, sich gemeinsam auf Prüfungen vorzubereiten. Zudem erhielt sie für ihr ehrenamtliches

Engagement sechs Leistungspunkte im freien Wahlbereich. Janine Wachs ist heute noch dankbar für das Angebot des Familienbüros und dass sie darüber Anne Kathrin Schreiber getroffen hat. „Mir hat es sehr geholfen, eine feste Ansprechpartnerin an meiner Seite zu haben, mit der ich lernen und Probleme besprechen konnte.“ Das habe ihren Alltag enorm entlastet.

Das alles ist jetzt über ein Jahr her. Anne Kathrin Schreiber ist im siebten Semester, Janine Wachs absolviert das fünfte Semester. Sie sind nun kein Tandem mehr, denn aus Mentorin und Mentee sind Freundinnen geworden, die auch weiterhin zusammen lernen, um ihr gemeinsames Ziel zu erreichen – die Prüfungen zu bestehen.

Paula Hohendorf



meinem Einstieg“, sagt Michael Pahn. Er nahm nach Arthurs Geburt einen Monat Erziehungsurlaub, weitere vier Monate von April bis August. Zwei Monate davon verbrachte die junge Familie gemeinsam und gewöhnte sich an ein Leben zu dritt. Mittlerweile sind beide wieder erwerbstätig – in Elternteilzeit.

Dennoch lief nicht alles nach Plan – die Eltern fanden keinen Kita-Platz, gesetzlicher Anspruch auf Betreuungszeit hin oder her. „Hätte die TU Berlin uns damals hier nicht wieder unterstützt, wären die Probleme noch größer geworden“, sagt Pahn. Dank des Verständnisses seines neuen Vorgesetzten Lars Oeverdieck und eines Angebots des Servicebereichs Familienbüro zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie wurde Arthur nun an zwei Vormittagen in der Woche im Eltern-Kind-Zimmer von einer Erzieherin betreut, einer Mitarbeiterin der „Kinderwelt GmbH“, mit der das

Familienbüro das Angebot „Ergänzende Kinderbetreuung“ durchführt. Die Eltern zahlen sechs Euro pro Stunde, den Rest übernimmt die TU Berlin. „Die Betreuung gab uns Luft“, so Pahn – doch der logistische Aufwand dahinter sei enorm gewesen. „Wir sind jetzt fit in gutem Zeitmanagement“, sagt er. Er arbeitete zwei Vormittage, an denen Arthur betreut wurde, und zwei volle Tage, an denen seine Freundin zu Hause war. „Die Abende, bevor ich ihn mit zur Uni nahm, waren eng getaktet“, erzählt er. Essen einpacken, Wickelrucksack vorbereiten, Spielzeug und Wechselklamotten verstauen, „sodass ich morgens in der Früh die Sachen nur noch greifen musste“. Bereut hat er seinen Schritt, sich genauso intensiv mit der Erziehung Arthurs zu beschäftigen wie seine Freundin, noch nie. Für ihn hat sein Kind Vorrang.

Dagmar Trüpschuch

Michael Pahn genießt die Zeit mit seinem Sohn Arthur sehr. Dank Elternteilzeit sind Arbeit und Kind für ihn kein Ausschlussprinzip mehr

# Hinterm Campus-Horizont

## geht's weiter

*Mitarbeitende der TU Berlin können reisen, um sich zu bilden. Das Programm Personalmobilität macht's möglich*



© TU Berlin/PR/Felix Noak



### Anika Demircis Flug nach Krakau

Allein den Flug wird Anika Demirci so schnell nicht vergessen. Eine kleine Propellermaschine brachte die gelernte Einzelhandelskauffrau, die seit 2014 im EU-Büro der TU Berlin für die Anträge zu EU-Fördermitteln zuständig ist, ins polnische Krakau. „Während des Fluges habe ich jede Windböe und jeden Luftdruckunterschied gespürt“, erzählt sie, immer noch beeindruckt von dem Abenteuer über den Wolken im März des vergangenen Jahres. Ihr Ziel war die Politechnika Krakowska (PK), wo sie im Rahmen des Programms Personalmobilität eine Woche lang ihren polnischen Kolleginnen und Kollegen aus der Drittmittelbewirtschaftung bei der Arbeit assistierte.

Es war ihre zweite Bewerbung beim Büro für Internationales, die erste war erfolglos, umso glücklicher war sie über die Zusage. Seit 2015 können sich im Rahmen des Programms Personalmobilität jedes Jahr bis zu 20 Verwaltungsmitarbeiterinnen und -mitarbeiter sowie technische Beschäftigte um einen einwöchigen Gastaufenthalt zum Beispiel an einer TU-Partneruniversität in Trondheim (Norwegen), St. Petersburg (Russland), Warschau und Krakau (Polen), Wien (Österreich) und Mailand (Italien) mit dem Ziel bewerben, sich fachlich weiterzubilden und ihre interkulturellen Kompetenzen aufzupolieren. Sie besuchen Kolleginnen und Kollegen, die in ähnlichen Positionen arbeiten, um ihnen bei der Arbeit über die Schulter zu schauen. Zurück kommen sie mit einem Koffer neuer Erfahrungen. Reise- und Unterkunftskosten werden über eine Erasmus-Förderung sowie aus TU-internen Mitteln finanziert.

Die Wahl der Hochschule fiel ihr nicht schwer. „Mit der Politechnika Krakowska in Krakau arbeiten wir bereits eng zusammen“, begründet Anika Demirci ihre Entscheidung. „Ich wollte gucken, wie wir uns austauschen und ergänzen können für eine noch bessere Zusammenarbeit.“ Angekommen in Krakau, war sie überrascht. Zum einen, wie schön die Stadt im südlichen Polen ist, zum anderen, wie schlecht das Wetter um diese Jahreszeit noch war, zum Dritten, wie klein die Politechnika im Vergleich zur TU Berlin ist. Die Größe der Uni machte es ihr jedoch leichter, in verschiedene Bereiche reinzuschneppern. „Ich konnte neue Kontakte knüpfen und habe mich mit den Kolleginnen und Kollegen ausgetauscht, wie wir künftig noch effektiver kooperieren und harmonischer zusammenarbeiten könnten.“

Die Woche verging wie im Flug, der fachliche Austausch war intensiv. Die polnischen Kolleginnen fanden aber auch Zeit, nach Feierabend ihrem Besuch die Krakauer Altstadt zu zeigen – und den Tag bei einem Bier ausklingen zu lassen. Gesprochen wurde Englisch, wunderbar für Anika Demirci, auf so interessante Weise ihre Sprachkenntnisse aufzufrischen. „Für mich war die Reise eine tolle Erfahrung – persönlich und beruflich“, resümiert sie. „Ich glaube, dass wir zukünftig noch enger in verschiedenen Projekten zusammenarbeiten werden.“

Ein Gegenbesuch ist schon geplant. Kollegin Magda aus dem Projektbüro, mit der sie sich besonders gut verstanden hat, wird nach Berlin kommen. Sie will wissen, wie das EU-Büro Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler bei der Antragstellung und der Bewirtschaftung von Drittmitteln unterstützt. Der interkulturelle wissenschaftliche Austausch geht in eine weitere Runde.

Dagmar Trüpschuch

### Cordelia Lange reist nach Norwegen

Im Winter ist ihr Norwegen zu dunkel und zu kalt, als dass sie dort dauerhaft leben wollte. Obwohl Cordelia Lange die Vorzüge des nordeuropäischen Landes durchaus zu schätzen weiß: die Mitternachts-sonne im Sommer, die Weite des Blicks. „Und in Trondheim geht es ruhiger und entspannter zu als in Berlin, das Leben ist stressfreier“, zählt die Chemisch-technische Assistentin, die im geologischen Labor am Institut für Angewandte Geowissenschaften der TU Berlin arbeitet, die Vorteile des Landes auf, in das sie im vergangenen Jahr dank des Personalmobilitätsprogramms reisen konnte. Es war nicht ihr erster Norwegen-Trip, aber das erste Mal, dass sie beruflich im „besten Land der Welt“ mit dem „nettsten Volk des Planeten“ war. Erst in diesem Jahr wurde Norwegen mit dem „World Country Award“ ausgezeichnet. Ein durchaus spannendes Angebot, fand Cordelia Lange, als sie den Flyer des „Büros für Internationales“ in den Händen hielt. Die Aussicht, ihren Arbeitsplatz für eine Weiterbildungsreise zu verlassen, war verlockend. Ebenso die Tatsache, dass die Technisch-Naturwissenschaftliche Universität (NTNU) am Campus Gløshaugen in Trondheim

über ein ähnlich eingerichtetes Labor verfügt wie die TU Berlin, wo sie gemeinsam mit Studierenden Gesteinsproben auf ihre mineralische Zusammensetzung hin untersucht und analysiert. Cordelia Lange bewarb sich, wurde angenommen, bereitete sich vor und fuhr im Herbst 2016 nach Trondheim. Im Gepäck Foto-Aufnahmen des TU-Labors mit allen Apparaturen, um Vergleiche anstellen zu können, im Kopf neue Englisch-Vokabeln, um sich mit den Kolleginnen und Kollegen flüssig verständigen zu können, gewappnet mit dem Vorsatz, ihr berufliches Know-how anzureichern. Denn das Berliner Labor am Institut für Angewandte Geowissenschaften steht vor einem wichtigen Wendepunkt. Der ehemalige Fachgebietsleiter der Mineralogie-Petrologie, Prof. Dr. Gerhard Franz, verließ das Institut vor Kurzem. Seit Januar 2018 wird es nun von dem Geochemiker Prof. Dr. Thomas Neumann geführt. Auch ihre Kolleginnen und Kollegen sind zusammen mit ihrem gebündelten Wissen in Rente gegangen. „Ich habe die Verantwortung für das gesamte Equipment übernommen“, sagt Cordelia Lange. Da das Personalmobilitätsprogramm nur auf eine Woche angelegt ist, finanzierte Gerhard Franz den Aufenthalt für eine zweite Woche. „So war es mir möglich, selbst an den Geräten zu arbeiten und Erfahrungen zu sammeln – zum Beispiel in der Dünnschliffherstellung.“ Zurück in Berlin,

setzte sie ihr neues Wissen gleich in die Praxis um. Einige Studierende, die ihre Bachelor- und Masterarbeiten schreiben, stellen nun Dünnschliffe her, eine Methode, bei der Spezialgeräte Gesteine so dünn schleifen, dass man mit dem Mikroskop durchsehen kann. „So ist es möglich, die Minerale durch ihre optischen Eigenschaften zu identifizieren“, erläutert Lange, die sich freut,

„das Rad nicht neu erfinden zu müssen“, sondern die Kenntnisse ihrer norwegischen Kollegen nutzen zu können. Der Blick über den Tellerrand hat sich also gelohnt? „Oh ja“, sagt die 49-Jährige. „Diese Reise war einfach super als Weiterbildungsmaßnahme und um den persönlichen Horizont zu erweitern.“

Dagmar Trüpschuch



In Trondheim sammelte Cordelia Lange viel neues Wissen zum Beispiel auf dem Gebiet der Dünnschliffherstellung

© TU Berlin/PR/Felix Noak



## Auf die Plätze



Gregor Koch und Bettina Liedtke absolvierten eine Weiterbildung für Führungskräfte

Für Bettina Liedtke ist lebenslanges Lernen keine abgedroschene Phrase. Sie selbst bezeichnet sich mit einem Augenzwinkern als Fortbildungsjunkie. „Ich möchte Sachen nicht aus dem Bauch heraus machen, ich will wissen, was ich tue“, sagt die ehemalige Leiterin des Schulbüros, die seit Anfang 2017 Mitarbeiterin im Präsidialamt ist. Die letzte Fortbildung, an der sie teilgenommen hat, war die Qualifizierungsreihe START, die Führungskräfte aus Wissenschaft und Verwaltung kurz vor oder nach einem Wechsel in eine leitende Position auf diese neue Rolle vorbereitet. Hier lernen die Teilnehmenden, ihren eigenen Führungsstil zu entwickeln.

Als Bettina Liedtke sich dafür entschied, an dem Programm teilzunehmen, war sie noch Leiterin des Schulbüros. Einige ihrer Aufgaben damals: Vernetzung der Schülerlabore, das Netzwerk der Partnerschulen erweitern, den Girls' Day und den Boys' Day organisieren – kurz gesagt, Angebote und Strukturen schaffen, um schon Schülerinnen und Schüler für ein Studium an der TU Berlin zu begeistern. An dieser Aufgabe arbeitete sie mit ihrem Team. „Ich hatte das Bedürfnis, mich weiter zu professionalisieren“, erklärt sie den Schritt, sich im Herbst 2016 beim Führungsnachwuchs-

programm START anzumelden. In vier aufeinander aufbauenden Modulen lernte sie die Bewältigung von Konflikten, wurde in Kommunikation und Gesprächsführung geschult und mit den Aufgaben einer Führungskraft vertraut gemacht. Sie hatte gerade das erste Modul ihrer Weiterbildung abgeschlossen, als sie ins Präsidialamt wechselte. Auf sie warteten neue Aufgaben. „Das, was ich gelernt habe, kann ich in diesem Kontext auf ganz eigene Weise anwenden“, sagt Bettina Liedtke. Ein knappes halbes Jahr dauerte die Weiterbildung. Sie lernte zukünftige Führungskräfte kennen, die etwas über sich erfahren wollten und bereit waren, kritisch auf sich selbst zu schauen. Die Vernetzung und den Austausch mit diesen Menschen empfindet Bettina Liedtke auch heute noch als bereichernd.

Gregor Koch ist einer dieser Teilnehmer, der die Bereitschaft mitbrachte, an sich zu arbeiten. Zurzeit ist er Postdoktorand im Exzellenzcluster UniCat der TU Berlin. Hier betreibt er seit 2016 Grundlagenforschung an Katalysatoren, die in der Industrie zum Einsatz kommen. „Ich strebe an, in Zukunft Personalverantwortung zu übernehmen“, sagt er. Ob in Forschung oder freier Wirtschaft, das wisse er noch nicht.

*Die eine ist Mitarbeiterin in der Verwaltung, der andere Wissenschaftler in einer Fakultät. Die Teilnahme am Führungsnachwuchsprogramm START schärfte ihr Verständnis für die Sicht der anderen*

Als er von dem Weiterbildungsprogramm START hörte, das explizit auch Postdoktoranden einlädt, fühlte er sich angesprochen. Schon als Doktorand betreute er Bachelor- und Masterstudierende und weiß seitdem, dass man durch gute Anleitung Ziele viel besser erreicht. „Ich habe bei der Weiterbildung viel über verschiedene Kommunikationsmodelle, Gesprächsführung, Konfliktbewältigung, effektive Zusammenarbeit und Führungsstile erfahren“, sagt er. Aber er lernte auch viel über sich selbst. „Das war ein spannender Prozess“, erinnert er sich. „Denn es ist schwierig, eigene Marotten abzulegen. Aber die wirkungsvollsten Stellschrauben sitzen an der eigenen Person.“ Diese Erkenntnis hilft ihm im beruflichen und privaten Kontext schon jetzt weiter. „Ich gehe gelassener mit Situationen um und durchdenke Ideen bewusster, bevor ich Vorschläge mache“, reflektiert er. Er begrüßt es, dass die TU Berlin ihren Bildungsauftrag so ernst nimmt und nicht nur akademisch ausbildet, sondern auch die Soft Skills ihrer Angestellten weiterentwickelt.

Besonders spannend findet er immer noch, dass er so viele Mitarbeitende der TU Berlin kennengelernt hat. Die bunte Mischung aus Teilnehmenden, die in Verwaltung und Wissenschaft arbeiten, öffnete ihm die Augen und klärte seinen Blick auf seine Universität. „Es war erstaunlich, so viel über die unterschiedlichen Perspektiven der Teilnehmer, die hier alle in verschiedenen Bereichen arbeiten, zu erfahren“, sagt er. Er habe gemeinsam mit Menschen an Inhalten gearbeitet, die in seinem Berufsalter eher auf der „anderen Seite“ stünden. „Ich kann jetzt viel besser verstehen, wie die Verwaltung Entscheidungen trifft und warum manche Prozesse so lange dauern.“ Diese Erfahrung machte auch Bettina Liedtke. „Gerade an einer so weitläufigen und vielfältigen Universität wie an der TU Berlin ist es wichtig zu wissen, wie andere Fachbereiche arbeiten“, sagt sie. „Das stärkt nicht nur das Wir-Gefühl, sondern auch das Gefühl, hier an der TU Berlin zu Hause zu sein.“

Dagmar Trüpschuch

## Salām – Arabisch für Anfänger

Elisabeth Simon ist Fremdsprachensekretärin. Doch drei Sprachen sind ihr nicht genug. Sie absolvierte das Seminar „Sprache und interkulturelle Kompetenz“

Und jetzt Arabisch als vierte Fremdsprache? Elisabeth Simon nickt. Sie ist Fremdsprachensekretärin am Fachgebiet Theoretische Philosophie und spricht fließend Englisch, Französisch und Spanisch. „Ich habe sehr viel mit internationalem Publikum zu tun“, sagt sie. Und da es an der TU Berlin viele Studierende aus dem Nahen Osten gibt, findet sie es nur richtig, auch Arabisch sprechen zu können. „Sprachen bauen Brücken“, sagt sie – das sei nicht nur für eine internationale Universität wie die TU Berlin wichtig, sondern auch für eine Stadt wie Berlin mit ihrer multiethnischen Bevölkerung, bei der die Araber nach den Türken die zweitgrößte Minderheitengruppe bilden und in der viele Geflüchtete ein neues Zuhause gefunden haben.

Eine wissenschaftliche Heimat gibt die TU Berlin den Geflüchteten, indem sie es ihnen beispielsweise mit dem Programm „In(2) TU Berlin“ ermöglicht, sich aktiv an Veranstaltungen in den unterschiedlichen Wissenschaftsgebieten zu beteiligen. Auch reguläre Studierende, wie zum Beispiel Austauschstudierende, kommen aus dem arabischen Raum. „Es ist wichtig, die Kultur dieser Menschen zu



Elisabeth Simon lebte zwei Monate in Saudi-Arabien

verstehen, denn gerade die arabische Kultur unterscheidet sich auf den ersten Blick sehr stark von der europäischen“, sagt Elisabeth Simon, die deswegen den Servicebereich Personalentwicklung und Weiterbildung dazu anregte, einen Sprachkurs zum Erlernen der arabischen Sprache in sein Programm aufzunehmen sowie das Seminar „Interkulturelle Kompetenz und Sensibilisierungstraining arabische Länder“.

„Denk- und Verhaltensweisen von Menschen aus dem arabischen Kulturkreis zu verstehen, hilft, Missverständnisse zu vermeiden“, erklärt Elisabeth Simon. Auf diese Weise trage der Workshop zur Konfliktvermeidung bei. Sie nennt ein Beispiel: Verspätet sich ein arabischer Student, wird er die Vorlesung in der Regel nicht mehr besuchen, weil er niemanden stören möchte, eine deutsche Studentin hingegen würde dennoch an der Vorlesung teilnehmen. Elisabeth Simon spricht aus Erfahrung, sie kennt die kulturellen Unterschiede und Gepflogenheiten. „Ich habe zwei Monate in Saudi-Arabien gelebt“, erzählt sie. „Der Aufenthalt dort hat mich dazu motiviert, mich intensiv mit der Kultur auseinanderzusetzen.“

Auch sie hat am Training „Interkulturelle Kompetenz“ teilgenommen. „Eine schöne Sache“, findet sie. Gefallen hat ihr, dass es keine schlichte Anleitung für die Dos and Don'ts im Umgang mit der arabischen Kultur war. Die Teilnehmenden reflektierten zunächst ihre eigene Kultur, denn das eigene Wertesystem ist die Grundlage, mit der fremdes Verhalten bewertet wird. Dann untersuchten sie Stereotype und deckten sie auf.

Den Sprachkurs besucht Simon weiterhin. „Arabisch ist eine schöne, aber schwere Sprache“, sagt sie. „Alleine schon der Buchstabe A, der je nach Position im Sprachverlauf drei verschiedene Schreibweisen hat.“ Sie zuckt die Achseln: Sie hätten sich im Kurs zwar mit der arabischen Schriftsprache beschäftigt, sie persönlich würde sich aber an der Lautsprache orientieren, denn sie wolle hauptsächlich reden lernen. Darauf bereitet sie der Arabisch-Kurs vor. „Kurze Sätze kann ich schon sprechen“, sagt Elisabeth Simon, „ausreichend, um im Café Wetterleuchten mit arabischen Studierenden Small Talk zu betreiben.“

Dagmar Trüpschuch

## Ein starkes Team

Vor zwei Jahren übernahm Thekla Schulz-Brize das Fachgebiet Historische Bauforschung. Der Workshop „Coaching und Teamentwicklung“ half allen, sich in neuer Konstellation zu finden

Thekla Schulz-Brize ist auf dem Sprung, gerade kommt die Bauforscherin aus der Türkei, wo sie in Lagina die Bauuntersuchung und Rekonstruktion des Hekate-Tempels gemeinsam mit den türkischen Kolleginnen und Kollegen leitet. Dann geht es gleich weiter nach China, wo in Peking und in Shanxi neue Projekte zur Untersuchung der frühen Holzarchitektur starten. Mit Beginn des Wintersemesters 2017 begann eine neue Ära am Fachbereich Historische Bauforschung und Baudenkmalpflege, denn der neu konzipierte Masterstudiengang „Historische Bauforschung und Denkmalpflege“ geht in die erste Runde.

Vor zwei Jahren übernahm Prof. Dr. Thekla Schulz-Brize die Leitung des Fachbereichs an der Fakultät VI Planen Bauen Umwelt. Sie war angetreten, um den bisherigen Masterstudiengang „Denkmalpflege“ in den Masterstudiengang „Historische Bauforschung und Denkmalpflege“ zu überführen. Sie löste die damalige Leiterin, Prof. Dr. Dorothee Sack, ab und übernahm den Fachbereich samt Team.

„Die Umstrukturierung wollte ich gemeinsam mit dem Forschungsteam gestalten“, erzählt sie. Sie wusste, welche Aufgabe da vor ihr lag. Neuer Studiengang, neue Leiterin, ein gut eingespieltes Team, in dem vier Tutorinnen und Tutoren, eine Sekretärin, zwei wissenschaftliche Mitarbeitende und die Honorarprofessorin Elgin von Gaisberg



Aus dem alten Team ist um Thekla Schulz-Brize (2. Reihe, 3. v.l.) ein neues geworden

jahrelang erfolgreich zusammengearbeitet haben. „Eine Neustrukturierung in einem System zu etablieren, das jahrelang gut funktioniert hat, war eine große Herausforderung“, sagt Schulz-Brize. Sie holte sich Hilfe, um ihre Ziele in enger Koordination mit ihrem Team erreichen zu können.

Sie hatte bereits beim Servicebereich Personalentwicklung und Weiterbildung den Workshop „Zukunftsorientiertes Führungs- und Managementsystem“ belegt, um sich auf ihre neue Leitungsposition vorzubereiten. Diese Weiterbil-

dung in positiver Erinnerung, meldete sie sich und ihr Team für die Maßnahme „Coaching und Teamentwicklung“ an, die von Coach Svenja Neupert durchgeführt wird. Hier lernten sie, sich als Team neu zu definieren. Sie sprachen über ihre individuellen Visionen und Ziele und entwickelten Strategien, um das gemeinsame Ziel zu erreichen: als gutes Team einen neuen Studiengang zu entwickeln und durchzuführen sowie sich in Forschung und Lehre gegenseitig zu unterstützen.

Das Team sprach über die Bedürfnisse und Wünsche der Einzelnen, sie entwickelten Strategien dafür, kooperativ und mit Freude zusammenarbeiten zu können. Thekla Schulz-Brize nennt ein Beispiel: „Unsere Sekretärin kann jetzt bis 14 Uhr einfach mal komplett in Ruhe arbeiten, ohne dass die Mitarbeitenden jederzeit mit einer Frage an sie herantreten können.“ Zudem versuchen sie, regelmäßige Meetings durchzuführen. Das Coaching hat das Team weitergebracht, der neue Studiengang steht, die Stimmung ist gut.

Eine der wichtigsten Erkenntnisse für Thekla Schulz-Brize: „Teams müssen sich aus verschiedenen Persönlichkeiten zusammensetzen, um gut zu funktionieren.“ Dazu gehören dominante Menschen ebenso wie initiative, stetige und gewissenhafte. „Die Mischung macht es“, sagt sie, die nun darauf achtet, ihre Teams nach dem DISG-Modell (dominant, initiativ, stetig, gewissenhaft) zusammenzustellen.

Zwei Jahre dauerte der Umstrukturierungsprozess. Thekla Schulz-Brize konnte auf ein starkes Team setzen, das zu ihr steht und sie auf dem Weg begleitet hat, das Fachgebiet zu öffnen und interdisziplinär zu organisieren. Zum Wintersemester wurden Architekten genauso wie Kunsthistorikerinnen, Archäologen, Stadtplanerinnen und Bauingenieure willkommen geheißen. „Ich würde noch an weiteren Angeboten zur Personalentwicklung teilnehmen“, sagt die Bauforscherin und ist dankbar, dass die TU Berlin als Arbeitgeberin ihr diese Möglichkeit gibt.

Paula Hohendorf



## Zwischen Crosstrainer und Butterfly

*Bis zu 300 Menschen besuchen täglich das Fitnessstudio der TU Berlin. Bogdan Szegega legt Wert auf die richtige Technik beim Training*

Bogdan Szegega leitet das Fitnessstudio an der TU Berlin. Es ist äußerst beliebt – bei Studierenden genauso wie bei den TU-Angestellten

Noch ist es ruhig im Fitnessstudio, ein Student trainiert auf dem Crosstrainer, eine Studentin macht Dehnübungen im Mattenraum, ein junger Mann verlässt mit über die Schulter geworfener Sporttasche das Studio. In den Semesterferien ist der Andrang nicht ganz so groß. „Aber zu normalen Zeiten kommen bis zu 300 Menschen täglich zum Training“, sagt Bogdan Szegega, Leiter des TU-Fitnessstudios. Er bespielt über 550 Quadratmeter Trainingsfläche mit 70 verschiedenen Kraft- und Ausdauergeräten, einen abgetrennten Freihantelbereich und einen Mattenraum für Boden- und Entspannungsübungen. Seine Kunden sind Studierende, Mitarbeitende, Lehrende – das Fitnessstudio steht allen TU-Mitgliedern offen, sieben Tage in der Woche.

Bogdan Szegega leitet das Studio seit zwei Jahren. Er ist Chef von zwei Festangestellten und sechs studentischen Mitarbeitenden. Seit 2016 ist er auch Ausbilder für die Sport- und Fitnesskaufleute. Drei Azubis lernen zurzeit bei ihm, Kunden in allen Fragen rund

um das Training zu beraten. Er legt Wert darauf, dass Azubis und Beschäftigte selbst auch Sport treiben. „Wer als Trainerin oder Trainer arbeiten will, muss authentisch sein“, sagt er. „Ein Vorbild für die Trainierenden.“

Bogdan Szegega ist ein sportlicher Typ. 15 Jahre lang spielte er Volleyball im Liga-Betrieb, im 16. Lebensjahr kam Krafttraining hinzu. Volleyball spielt er heute nur noch sporadisch, Krafttraining steht drei- bis viermal die Woche auf seinem Programm. „Ich arbeite mit meinem eigenen Körpergewicht und freien Gewichten.“ Szegega übt wenig an den Maschinen, die bei den Besuchern des Studios so beliebt sind. Er verfolgt einen ganzheitlichen Ansatz, trainiert Bewegungsmuster und Bewegungsketten. „Aber ich unterstütze natürlich auch diejenigen, die andere Vorstellungen von Fitness haben.“ Er zeigt ihnen die richtige Technik dafür, Butterfly, Rudermaschine und Beinpresse zu bedienen. Bei denjenigen, die mit freien Gewichten arbeiten, achtet er auf vernünftige Bewegungstechniken. Denn bei

Übungen mit Lang- oder Kurzhanteln oder an der Klimmzugstange wird der Körper ganzheitlich gefordert. Im Vergleich zu den Übungen an den Geräten ist die koordinative Beanspruchung hier höher. „Ich achte auf die korrekte Ausführung der Übungen“, sagt Szegega. „Es gibt verschiedene Methoden, die Muskeln zu aktivieren, und alle Sporttreibenden sollen ihre Ziele effizient erreichen.“

Das Fitnessstudio ist eine Oase im eher nüchternen Erweiterungsbau. Sein Soundtrack sind Ruhe und das gleichmäßige Surren der Maschinen. Studierende kommen zwischen zwei Vorlesungen zum Work-out vorbei, Beschäftigte besuchen in den frühen Morgenstunden die angeleitete „Rückenschule mit Fitnessgeräten“, eigens für sie konzipiert, um die vom Sitzen verspannte Rückenmuskulatur zu lockern. „Gerade bei Schreibtischarbeiten und einem kopflastigen Studium ist der bewegende Ausgleich unentbehrlich“, sagt Bogdan Szegega. Das Bekenntnis der TU Berlin zum Hochschulsport begrüßt er ausdrücklich.

Dagmar Trüpschuch

## Der kleine Sport zwischen durch

**TU-Beschäftigte können an einem kostenfreien Arbeitsplatztraining teilnehmen. Stefanie Fiebig hat das Angebot gemeinsam mit ihrem Team entwickelt**



Stefanie Fiebig (Mitte) beginnt jede Besprechung mit dem Kurztraining „fitTUwork“. Schulter, Nacken und Rücken werden gelockert

Die Arme ausstrecken, die Hände zu Fäusten ballen und nun die Handgelenke nach vorn klappen – und bitte nicht vergessen zu atmen – und halten, jetzt langsam wieder lösen“, ruft Stefanie Fiebig und zeigt, wie es geht. Die Dehnung zur Entspannung des „Mausarms“ ist eine von neun Übungen, die zum Programm „fit TU work“ gehören, der aktiven Bewegungspause für Beschäftigte der TU Berlin. Dass dieses Angebot seit 2014 fest an der Universität etabliert ist, kann sich auch Stefanie Fiebig, seit acht Jahren Sportverantwortliche bei der Zentraleinrichtung Hochschulsport, auf die Fahne schreiben.

Selbst sehr sportlich – Stefanie Fiebig fährt Ski, geht ins Fitnesscenter und macht Akrobatik, „weil ich gerne trage und mich selber gerne tragen lasse“ –, hat sie das Programm „Pausenexpress“, das 2010 aus Mitteln des Innovationsfonds des DOSB (Deutscher Olympischer Sportbund) auf

den Weg gebracht wurde, neu konzipiert und auf die TU Berlin zugeschnitten. Hier wurde es unter dem Namen „fitTUwork“ eingeführt. Der Fokus des Kurzprogramms aus Mobilisation, Dehnung und Entspannung der Muskulatur liegt auf dem Schulter-, Nacken- und Rückenbereich, um Problemen vorzubeugen, die sich oft aus der sitzenden und bewegungsarmen Bürotätigkeit ergeben. „Wir arbeiten nicht mit Kleingeräten, sondern allein mit dem Körpergewicht“, erläutert Stefanie Fiebig den Unterschied zum Pausenexpress, den andere Universitäten anbieten.

Die neun Übungen, die jede und jeder in 15 Minuten absolvieren kann, sind nicht schweißtreibend, können in Arbeitskleidung durchgeführt werden und finden in den Räumen der Beschäftigten statt. Dehnen und Strecken erlernen die Mitarbeitenden in einem Kurs, später können sie die Dehnübungen ohne Anleitung durchführen,

allein oder in einer kleinen Gruppe, während der Arbeitszeit. Das Tolle daran: Die TU Berlin schenkt ihren Beschäftigten die wöchentlichen 15 Minuten, um Muskeln und Gelenke zu lockern. „Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter empfinden das kostenlose Angebot als Wertschätzung seitens der TU Berlin“, sagt Fiebig, die es toll findet, dass ihre Universität sich so stark für Sport engagiert und so viele Sportstätten im Angebot hat, ohne den Studiengang Sportwissenschaften im Hintergrund zu haben. Die Universität sei sich bewusst, dass Zufriedenheit der Studierenden und Mitarbeitenden mit dem körperlichen Wohlbefinden Hand in Hand gehe – und darin investiere sie.

„Am besten führt man das Kurztraining in einer kleinen Gruppe durch“, rät Stefanie Fiebig, die die Übungsleitenden schult und Auffrischkurse für die Beschäftigten gibt. Der soziale

Aspekt sei wichtig. Man lerne Kolleginnen und Kollegen von einer anderen Seite kennen. „Die Gruppen sind interessant gemischt – von der Chefin bis zum studentischen Beschäftigten – es gibt beim Sport keine Hierarchie-Ebene.“ Sie selbst hat das Kurztraining in ihrem Team etabliert. „Wir führen es gemeinsam vor einer Besprechung durch.“

Stefanie Fiebig, in deren Arbeitsbereich es unter anderem fällt, Konzepte für Turnen, Trampolin und Klettern zu entwickeln, ist sich bewusst, dass „fitTUwork“ nur ein Tropfen auf den heißen Stein ist – sportlich aktive Menschen fühlen sich ein wenig unterfordert, sagt sie. „Aber es ist eine Wahrnehmungsschulung für den eigenen Körper und soll als Anregung dienen, 15 Minuten Entspannung in den Arbeitsalltag zu integrieren – oder vielleicht einen Sportkurs zu belegen.“ Körper und Geist würden es danken.

Paula Hohendorf

# Die Bootswarte vom Stößensee

*Am Wassersportzentrum der TU Berlin sorgen Steffen Clemens und Georg Lienke dafür, dass Ruderer, Seglerinnen und Paddler ihren sportlichen Aktivitäten ungestört fröhnen können*



Steffen Clemens (l.) und Georg Lienke halten die Segel-, Paddel- und Ruderboote das ganze Jahr über in Schuss. Da werden Oberflächen lackiert und Motoren repariert

Leise kräuseln sich die Wellen am Ufer. Der Stößensee zwischen Pichelswerder und dem Grunewald liegt an diesem Spätsommertag unter dichten Wolken. Boote schaukeln an der Anlegestelle. Steffen Clemens steht vor dem Bootshaus und beobachtet die Wetterlage. Kollege Georg Lienke repariert ein Vorsegel mit Segeltap im Büro des Bootshauses. Es ist die Schaltzentrale der TU-Wassersportanlage. An diesem Schlechtwettertag finden nur wenige Menschen den Weg an den Stößensee, um mit Segel-, Ruder- oder Paddelboot auszulaufen. Lediglich ein junger Mann, der mit seinem Vater einen Segeltörn vorhat, versucht sein Boot startklar zu machen. Georg Lienke schaut beunruhigt aufs Wasser. „Was machen die denn da?“, fragt er. Der junge Mann hat Schwierigkeiten, die Leinen vom Steg zu lösen, der Vater bewegt sich unsicher auf dem schwankenden Boot. „Er hat den Segelschein“, beruhigt Steffen Clemens. „Vielleicht müssen sie sich nur einfinden.“ Die beiden Bootswarte beobachten die Hobbysegler noch, bis sie abgelegt haben. Die Sicherheit der Wassersportler im Auge zu haben, ist nur eine ihrer vielen Aufgaben an einem der wohl schönsten Arbeitsplätze Berlins.

Steffen Clemens und Georg Lienke sind zwei von vier Bootswarten, die für den TU-Hochschulsport arbeiten. Sie pflegen, verwalten und verleihen über 28 Segel-, 30 Paddel- und 21 Ruderboote sowie neun Boards für das Stand-up-Paddling. „Im Sommer sind wir verstärkt mit der Ausleihe beschäftigt“, sagt Steffen Clemens, gelernter Bootsbauer und seit 2002 Bootswart an der TU Berlin. Bis zu 200 Personen kommen dann täglich, um sich ein Boot auszuleihen oder um an einem der vielen Wassersportkurse teilzunehmen. Es ist die wohl arbeitsintensivste Zeit für die Bootswarte. Unablässig klinge dann das Telefon, weil immer jemand wissen wolle, wie denn das Wetter hier draußen so sei und ob es denn noch Boote gebe, erzählt Clemens. Kommt Kundschaft, geben sie Segelsäcke und Paddel aus oder nehmen Segelsäcke und Paddel in Empfang, sie kontrollieren das Equipment, räumen es ein, halten Gelände, Büro, Werkstatt und Seminarräume instand, kontrollieren die Boote, führen kleine Reparaturen aus, sodass alles immer für den nächsten Wassersportler bereit ist. Sie haben auch den Trainingsplan im Auge, denn externe Trainer geben sowohl Kajak-Grundkurse als auch Einweisungen fürs Stand-up-Paddling und Trainings für den Segelboot-Führerschein.

„Langweilig wird das nie“, sagt Steffen Clemens, der den turbulenten Sommer zwar liebt, sich aber auch immer sehr auf den Winter freut, wenn er seiner eigentlichen Leidenschaft nachgehen kann – Boote zu reparieren und zu warten. Um die Wasserfahrzeuge vor

Witterungseinflüssen zu schützen, lackiert er die Oberflächen, den Unterwasserbereich behandelt er mit speziellen Beschichtungsmitteln, er tüftelt an Motoren, repariert Schäden und lagert die Boote richtig für die Winterpause ein.

Erst durch seine Tätigkeit als Bootswart beim Hochschulsport ist der Handwerker auch zum Wassersport gekommen. „Ich segle sehr gerne“, sagt er. Diese Leidenschaft teilt er mit Georg Lienke, Student der Elektrotechnik und Bootswart in Teilzeit. „Ich bin ein leidenschaftlicher Segler“, sagt er. Fast täglich war der Student am Stößensee, segelte über den Wannsee – bis ihm vor zwei Jahren die Teilzeitstelle angeboten wurde. Seitdem springt er ein, wenn ein Kollege krank oder im Urlaub ist. „Wenn wir Saison haben, müssen wir vollzählig sein“, sagt Lienke. Denn dann wollen alle raus aufs Wasser – nicht nur TU-Mitglieder, sondern jeder Mann und jede Frau, die einen Einführungskurs gemacht haben und im Besitz einer Saisonkarte sind, die für Externe teuer ist. Da die Ausleihgebühren für das Wasservergnügen unschlagbar günstig sind, ist der Andrang groß. „Wir achten dabei jedoch immer auf Sicherheit“, sagt Lienke. Bei Starkwind komme niemand aufs Boot, und Schwimmwesten seien bei ihnen Pflicht. „Ein echter Segler stellt den Wert von Schwimmwesten nicht infrage“, sagt der Experte.

Das Gelände um das TU-Bootshaus mit seinen drei Stegen bietet ideale Bedingungen für Wassersport und Freizeitvergnügen. Von hier aus starten Kurz- und Langtrips über die Havel bis nach Klein-Venedig oder raus zum Wannsee, aber auch Wanderruderfahrten nach Birkenwerder oder mehrtägige Paddeltouren. „Bei Bedarf verleihen wir auch Zelte und Kochgeschirr“, sagt Clemens. Sportlerinnen und Sportler können hier ganze Sommertage genießen und den Tag auf der Dachterrasse des Bootshauses bei einem wunderbaren Blick über den Stößensee ausklingen lassen. Oft machen die Mitarbeitenden der TU-Institute ihren Betriebsausflug an den Stößensee. Während sich die einen im Gras lümmeln oder übers Wasser paddeln, werfen die anderen schon mal den Grill an.

Mittlerweile ist auch die Sonne durch die Wolkendecke gebrochen, zwei Frauen leihen sich ein Paddelboot aus, ihr Reiseziel tragen sie wie alle anderen in das Fahrtenbuch ein. Ein junger Mann zwingt sich in seinen Neoprenanzug, er will noch mit dem Segelboot raus, ein anderer schnürt seine Schwimmweste. Jetzt kommt Leben in die Bude – und die Bootswarte sind mittendrin. „Wir arbeiten da, wo andere Urlaub machen“, sagt einer von ihnen. Und weil das so abgedroschen klingt, will es offiziell niemand gesagt haben.

Dagmar Trüpschuch



# Der Weg aufs Treppchen

Patrick Kutschat trainiert die Handballmannschaft der TU Berlin – Laien, Fortgeschrittene und Profis



Endlich schoss die TU-Handballmannschaft wieder mehr Tore als sie kassierte. Patrick Kutschat (mit Brille) hatte den Spielern ein hartes Training verordnet

Toooooor.“ Die Freude der Berliner Handballmannschaft war ungebremst, sie hatte im Mai 2017 in der Vorrunde zur Deutschen Hochschulmeisterschaft in Kiel überraschend die Unimannschaften aus Kiel und Vechta besiegt. Trainer Patrick Kutschat jubelte: „Wir haben alle geschlagen und stehen nun im Bundesfinale!“ Das gab es in der Geschichte der TU-Mannschaften bisher noch nicht. Im Halbfinale unterlagen die Handballer jedoch knapp dem späteren Deutschen Meister Bochum – die

Freude über die Bronzemedaille war dennoch groß. „Die Mannschaft ist super“, sagt Patrick Kutschat, der die Hochschulmannschaft seit zwei Jahren begleitet, die Spieler auswählt und Wettbewerbe organisiert. „Berlin hatte niemand auf dem Schirm.“ Wie auch? Er erinnert sich an das erste Spiel der Handballmannschaft in anderer Besetzung, als die elf Spieler der TU Berlin im Spiel gegen Magdeburg 9:40 verloren. Dieses Ergebnis eilte ihnen voraus. Doch alle hatten die Rechnung ohne Kutschat gemacht. Er trom-

melte über Twitter und Facebook alle Spieler zusammen, die in Vereinen spielen, und stellte die Mannschaft neu auf. „Im Handballteam sind jetzt nur die Besten“, sagt er. „Denn es geht darum, die TU Berlin gut zu repräsentieren.“ Patrick Kutschat kommt aus dem Profisport. Als Jugendlicher spielte er Handball in der 3. Bundesliga. „Ich war der kleinste Torhüter in der Liga“, sagt der heute 1,80 Meter große Mann und lacht. „Ja, ja – für Handball ist das keine Größe.“ Sein Ziel war klar: Er wollte Profi-Handballer werden,

er besuchte ein Sportgymnasium, um neben dem Sport auch seine Allgemeinbildung zu trainieren. Mit 18 dann die Diagnose: Diabetes Typ 1, ein abruptes Ende seiner Karriere. „Drei Jahre lang habe ich keinen Handball mehr angefasst und mir keine Übertragungen im Fernsehen angesehen“, erzählt er. Erst als er an der TU Dresden den Bachelor in Verkehrswirtschaft machte, merkte er, dass ihm etwas fehlte. Er nahm vorsichtig sein Training wieder auf – in der Sachsen-Liga. „Es war einfach schön, wieder zu spielen.“

Mit seinem Wechsel an die TU Berlin, um seinen Master in „Planung und Betrieb im Verkehrswesen“ zu machen, stieg er in die TU-Handballmannschaft ein. Einige Monate später heuerte er als Trainer an. Seitdem unterrichtet er einmal wöchentlich Anfänger und Fortgeschrittene des TU-Hochschulsports und begleitet die Profimannschaft zu Turnieren. „Ich bin ein strenger Trainer“, sagt er. „Die Spieler bekommen das Programm, das ich auch hatte.“ Auf dem Übungsplan stehen jeden Dienstagabend: Aufwärmphase mit Fang- und Taktikspielen und 100 Liegestütze, Schulung der Spieltechnik und ein Abschlusspiel mit Kutschat im Tor. „Diejenigen, die anfangen, können gerade mal den Ball fangen, am Ende verstehen sie das Spiel.“ Darauf ist Patrick Kutschat stolz, auch darauf, dass es den Spielern Spaß macht, zum Training zu kommen und anschließend zusammen ein Bier zu trinken. „Das stärkt das Gemeinschaftsgefühl, und die Erstis lernen so leicht ihre Kommilitonen und Kommilitoninnen kennen.“ Er trainiert die Handballmannschaft gern. Selbst lernte er viel über Spielerführung und Teambuilding, Fähigkeiten, die ihm später im Berufsleben zugutekommen werden.

Längst hat sich Patrick Kutschat mit seinem zweiten Leben arrangiert, seine Krankheit akzeptiert. Doch einmal überkam ihn seine Spilleidenschaft wieder – als er im Halbfinale der Deutschen Hochschulmeisterschaft am Rand stehen und zusehen musste, wie seine Mannschaft ein Tor nach dem anderen warf – der Gegner aber auch. „Da hat es gejuckt“, sagt er. Er musste sich abreagieren. „Da habe ich Liegestütze gemacht.“ 100. So wie im Training.

Dagmar Trüpschuch

Es ist jetzt sieben Jahre her, dass Anna B. die niederschmetternde Diagnose bekam, dass sie Morbus Crohn hat, eine chronische, nicht ansteckende Darmentzündung, die schubweise verläuft und mit krampfartigen Bauchschmerzen und großer Müdigkeit einhergeht. Anfangs musste die Architektur-Studentin starke Arzneimittel nehmen, um überhaupt ihr Studium an der TU Berlin aufnehmen zu können. „Zurzeit bin ich medikamentenfrei“, sagt sie, „weiß aber nicht, wann der nächste Schub kommt.“

Obwohl sie versucht, zu leben wie alle Gleichaltrigen auch, ist sie beeinträchtigt. Sie kann nicht immer so, wie sie will. Vor drei Jahren etwa, als sie mit ihren Kommilitoninnen und Kommilitonen gemeinsam an einem Entwurf arbeitete, riss die Krankheit sie aus der Gruppe heraus. „Knotenrose“, eine Begleiterscheinung von Morbus Crohn, die starke Entzündungen auf der Haut hervorruft und ähnlich schmerzhaft ist wie eine Gürtelrose, hielt sie vier Monate im Bett gefangen, die Entwurfsarbeit musste Anna auf später verschieben. Lehrende und Mitstudierende weihte sie ein. „Ich gehe offen mit der Krankheit um, denn wenn ich Verständnis haben möchte, müssen andere wissen, wie ich mich fühle. Sonst kann ich nicht auf Hilfe hoffen.“

Hilfe bekommt sie auch seitens der TU Berlin, über Mechthild Rolfes, die seit 2009 Beauftragte für Studierende mit Behinderungen und chronischen Krankheiten ist. Als Anna merkte, dass sie ihren Bachelor nicht in der Regelstudienzeit schaffen würde, wandte sie sich an die Beauftragte, die ihr dabei half, einen Antrag auf BAföG-Verlängerung zu stellen. Sie hätte sie auch bitten können, ihr zu helfen, einen Nachteilsausgleich zu beantragen. Den Antrag können Menschen mit einer Beeinträchtigung stellen, wenn absehbar ist, dass sie die geforderte Leistung nicht so erbringen werden, wie die Studien- und Prüfungsordnung dies vorschreiben. „Das bedeutet, dass die Betroffenen chancengleich studieren können“, erklärt Mechthild Rolfes. „Sie brauchen einfach mehr Zeit, flexible Fristen und die Möglichkeit, je nach Bedarf Einzelarbeit statt Gruppenarbeit machen zu können.“ Diesen Schritt ist Anna bislang nicht gegangen. Für sie soll alles so normal wie möglich sein, nach zehn Semestern hatte sie ihren Abschluss in der Tasche.

Nun ist Anna im ersten Semester ihres Masterstudiums. Das war nicht selbstverständlich. Obwohl sie einen Härtefallantrag gestellt hatte – sie hat einen NC von 2,1 statt des geforderten Durchschnitts von 2,0 –, der auch bewilligt wurde, erhielt sie eine Absage mit Wartelistenplatz 218. Anna konnte

## Ich bin wie du

Chancengleich studieren – Mechthild Rolfes setzt sich für Studierende mit Behinderung oder chronischer Krankheit ein. Studentin Anna kann auf sie zählen



Mechthild Rolfes weiß, welcher Antrag zu stellen ist. Und sie organisiert, wenn es sein muss, auch unbürokratisch Hilfe

es nicht glauben, denn für jeden Studiengang stehen Studienplätze zur Verfügung, die an Studierende mit Beeinträchtigung vergeben werden, unabhängig von NC oder Wartezeiten. Sie wandte sich an Mechthild Rolfes, die sofort die Zügel in die Hand nahm und mit den richtigen Stellen telefonierte. Nur eine Stunde später erhielt Anna die Zusage. Es war ein Versehen, doch sie hätte es viel Energie gekostet, das Missverständnis zu klären.

„Ich halte engen Kontakt zu den Studierenden“, sagt Mechthild Rolfes. Zu ihren Klienten gehören neben den Menschen mit chronischen und psychischen Erkrankungen auch Menschen mit einer körperlichen Beeinträchtigung, sei es, dass sie im Rollstuhl sitzen, taub oder sehbeeinträchtigt sind. „Ich berate die Studierenden und Studieninteressierten mit Behinderung oder chronischen Erkrankungen über ihre Situation und ihre Rechte.“ Zudem hilft sie beispielsweise mit Stellungnahmen bei der Beantragung von technischen Hilfsmitteln wie spezieller Software für Studierende, die schlecht sehen können, Mikroportalanlagen für hörbeeinträchtigte Studierende und Gebärdensprache- oder Schriftsprachdolmetschern für gehörlose Studentinnen und Studenten.

Die Barrierefreiheit an der Universität, die allen Studierenden den gleichen Zugang zur Wissenschaft ermöglicht, liegt Mechthild Rolfes besonders am Herzen. „Wir betrachten Behinderung nicht als individuelle Erkrankung“, sagt sie. „Eine Behinderung entsteht in Wechselwirkung zwischen Beeinträchtigung und Barriere. Kommt eine Rolli-Frau nicht in alle Bereiche hinein, ist sie nicht behindert, sondern wird behindert.“ Um die Gebäude auf ihre Zugänglichkeit zu untersuchen und Barrieren zu erfassen, hatte ihre Vorgängerin Brigitte Lengert bereits umfangreiche Daten gesammelt. Eine Auswertung im Juni 2011 ergab, dass von 48 Gebäuden nur sechs ohne Einschränkung, 17 ein wenig und zwölf gar nicht zugänglich waren. „Daran hat sich inzwischen einiges geändert“, sagt Mechthild Rolfes. Auch durch die Aktivitäten des Arbeitskreises barrierefreies Bauen, den sie leitet. Die Hochschulleitung steht hinter ihr.

Mechthild Rolfes und Anna B. sind weiterhin in Kontakt, die Studentin besucht regelmäßig das Treffen „Mittendrin“, zu dem die Beauftragte einlädt, um über Beratungs- und Unterstützungsangebote der Uni aufzuklären, und einen Erfahrungsaustausch zu ermöglichen. Anna sieht ihr Studium trotz ihrer schweren Erkrankung positiv: „Niemand gibt mir hier das Gefühl, dass ich benachteiligt bin.“ Und auf Mechthild Rolfes kann sie auch im Masterstudium zählen. Paula Hohendorf

# Musikalischer Heimathafen

André Kielholz und Jakob Schunn spielen neben ihrem Studium im Sinfonieorchester des Collegium Musicum

Profimusiker zu werden war der Traum. In einem Orchester zu spielen das Ziel. „Aber um Berufsmusiker zu werden, hätte ich noch früher anfangen müssen, intensiv zu üben. Heute bin ich froh, die Musik als ein Hobby zu haben“, sagt André Kielholz, der seit seinem sechsten Lebensjahr Geige spielt. Auch Jakob Schunn hatte diesen Traum und war bereits auf dem Weg, ihn sich zu erfüllen. Er studierte Trompete an der Universität der Künste (UdK), brach das Studium aber ab, weil ihm die zwischenmenschlichen Töne fehlten. „Auch wurde es für Profimusiker immer schwieriger, Fuß zu fassen“, sagt er. „Viele Orchester schließen, die Berufsaussichten sind miserabel.“ Nun studieren beide an der TU Berlin. Kielholz ist für Chemieingenieurwesen eingeschrieben und sitzt an seiner Masterarbeit, Schunn absolviert das 9. Semester seines Bachelorstudiums Bauingenieurwesen. Musik machen sie dennoch. Beide sind Mitglieder im Sinfonieorchester des Collegium Musicum, zwei von rund 80 Musizierenden.

„Stilistisch erarbeiten wir unterschiedlichste Werke, hauptsächlich aber Werke der Romantik und Moderne“, sagt André Kielholz, der seit 2013 im Orchester spielt. „Dazu gehören die ‚Messe für den Frieden‘ von Karl Jenkins ebenso wie Sinfonien von Johannes Brahms, Antonín Dvořák oder Dmitri Schostakowitsch.“ Seinen großen Auftritt hat das Orchester immer zum Semesterende im Großen Saal der Berliner Philharmonie. Als Nächstes steht das Verdi-Requiem auf dem Spielplan. Einmal in der Woche proben die Orchestermusiker. Häufig führen sie Konzerte mit dem Großen Chor auf. Vor einem solchen Auftritt proben sie gemeinsam. Die Sinfoniker spielen auch zu den Queen's Lectures an der TU Berlin, unternehmen Konzertreisen und messen sich in Wettbewerben mit anderen Ensembles. 2016 belegten die Berliner beim Deutschen Orchesterwettbewerb in Ulm den zweiten Platz. „Solche Erlebnisse schweißen zusammen“, sagt Kielholz.

Auch Jakob Schunn hat wieder eine musikalische Heimat. Nachdem er sein Studium an der UdK geschmissen hatte, weil – abgesehen von dem großen Konkurrenzdruck – „die Wahrscheinlich-



Zwischenzeitlich hatten sie die Lust am Musizieren verloren. Im Collegium Musicum fanden Jakob Schunn (l.) und André Kielholz sie wieder

keit, mit Musik Geld zu verdienen, immer kleiner wurde“, ignorierte er ein Jahr lang seine Trompete. Er brauchte Abstand, wollte etwas Neues. „Einen technischen Beruf zu studieren, war schon immer Plan B“, erklärt er seinen Wechsel an die TU Berlin. Doch schon bald fehlte ihm die Musik. Er recherchierte im Netz, fand das Collegium Musicum und spielte im Frühjahr 2014 bei einer Probe mit. Sein Sound und seine Technik überzeugten sofort, er übersprang das übliche Vorspielen, bei dem Konzertmeister, Dirigentin und Stimmführer darüber entscheiden, wer die Stelle im Orchester bekommt. Seitdem musiziert er wieder regelmäßig und mit großer Freude. „Mitglied im Collegium Musicum zu sein, bedeutet mehr, als nur zusammen Musik zu machen“, sagt er. Nach der wöchentlichen Probe gingen viele noch zusammen ein Bier trinken, redeten über alles und nichts, hätten Spaß. „Es sind Freundschaften entstanden, die ich nicht mehr missen möchte“, sagt er.

Jakob Schunn und André Kielholz schätzen es, Pflicht und Kür unter einem Dach zu haben. Ihre Arbeit im Leitungsgremium des Collegium Musicum nutzen sie, um es bekannter zu machen, damit auch andere Studierende von der Freude des gemeinsamen Musizierens profitieren können. „Musik stärkt das Gemeinschaftsgefühl“, davon sind sie überzeugt. Auch als Alumni wollen sie dem Collegium Musicum treu bleiben – wenn es der berufliche Werdegang erlaubt.

Dagmar Trüpschuch

## FÜNF ENSEMBLES UND 500 MUSIKER\*INNEN

Die Musikgemeinschaft der TU Berlin und der FU Berlin besteht seit 1954. In jenem Jahr schlossen sich die beiden Ensembles der Berliner Universitäten zum Collegium Musicum vocale et instrumentale zusammen, spielten zu Immatrikulations-, Inaugurations- sowie zu den Weihnachtsfeiern der Universitäten. Heute hat das Collegium Musicum fünf Ensembles mit rund 500 Musikerinnen und Musikern, die in Bigband, Großem Chor, Kammerchor, Kleinem Sinfonischen Orchester und Sinfonieorchester spielen und singen. Finanziert wird das Collegium Musicum unter anderem von den beiden Universitäten und dem Förderverein Collegium Musicum, in dem sich Ehemalige der Ensembles zusammengeschlossen haben, um den Verband der Musikliebhaber finanziell und ideell zu unterstützen. Seit Sommer 2011 ist die Dirigentin Donka Miteva Leiterin aller Chöre und Orchester. Das jährlich gewählte Leitungsgremium vertritt die Interessen der Mitglieder und hat ein Mitspracherecht bei der Programmplanung oder der Neuwahl eines Dirigenten. André Kielholz und Jakob Schunn sind Mitglieder im Gremium. dag

## Wenn im Audimax die Wecker klingeln ...

... dann läuft „Die Feuerzangenbowle“. Seit 1983 engagieren sich Studierende für ein ambitioniertes Filmprogramm an der Uni

Unikino ist, wenn die Filmfans der TU Berlin in der Vorweihnachtszeit mit Wecker und Taschenlampe ins Audimax strömen, um sich den Klassiker „Die Feuerzangenbowle“ aus dem Jahr 1944 mit Heinz Rühmann in der Hauptrolle anzuschauen – ein Film über einen jung gebliebenen Schriftsteller, der bei einer Feuerzangenbowle beschließt, noch einmal die Schulbank drücken zu wollen. Für einige Szenen haben die Studierenden feste Rituale, die sie zeitgleich mitspielen: Wenn der frischgebackene Pennäler Johannes Pfeiffer an seinem ersten Schultag morgens um sieben von einem schrillen Klingelton aus dem Schlaf gerissen wird, klingeln auch im Audimax die Wecker. Und wenn der Oberprimaner für seinen Tischnachbarn mit einem Spiegel die Wanderung der Goten auf einer Landkarte nachzeichnet, knipsen die Studierenden

ihre Taschenlampen an und verfolgen den Weg mit. Sie sprechen Dialoge nach: „Wo simmer denn dran? Aha, heute kriege mer de Dampfmaschine“, pfeifen mit, wenn Pfeiffer pfeift. Viele von ihnen sehen „Die Feuerzangenbowle“ alle Jahre wieder. Der Film ist Kult, nicht nur an der TU Berlin, sondern an allen Hochschulen bundesweit, die ein Campus-Kino betreiben. „Meine Mutter hat hier im Audimax schon ‚Die Feuerzangenbowle‘ gesehen“, sagt Chiara Mielau, Studentin der Physik, die sich seit zwei Jahren im Unikino „Charlie's Campus Filmclub“ ehrenamtlich engagiert und zurzeit Vizepräsidentin ist. Sie trägt ein rotes Shirt mit aufgedruckter Melone, das Markenzeichen Charlie Chaplins, Filmlegende und Namenspathe für den Filmclub. „Ich finde es toll, diese Tradition aktiv fortsetzen zu können“, sagt sie. Da zu dem Event bis zu 900

Filmfans kommen, wird kurzerhand das Audimax in einen großen Kinosaal verwandelt, die wöchentlichen Vorführungen hingegen finden im Mathematikgebäude im Hörsaal MA 005 statt. Chiara Mielau ist Mitglied in dem Team aus zurzeit zwölf Cineasten, das nicht nur das vorweihnachtliche Event organisiert, sondern auch den dienstlichen Filmabend. Andere im Team kümmern sich um Marketing, Social Media, Werbung oder darum, dass der Film rechtzeitig zur Vorstellung da ist. An der Kasse steht meist Rick Oberschmidt. Er studiert Biotechnologie und ist Schatzmeister des Filmclubs, also der Verwalter des Geldes. 1,80

Euro kostet der Kinobesuch für TU-Mitglieder. 75 Prozent der Einnahmen gehen an den Verband der Unikinos, der davon die Filmlizenzen bezahlt, 25 Prozent bleiben dem Filmclub, der das Geld in gut funktionierende Technik steckt – wie Blue-ray-Player und eine Stereo-Surround-Anlage. Die TU Berlin stellt den filmaffinen Studierenden zwei Räume kostenfrei zur Verfügung – den Hörsaal für die Filmprojektion und ein kleines Büro, in dem sie sich treffen und das Equipment aufbewahren. Das Filmprogramm stellt das Filmteam gemeinsam auf die Beine. Die Studierenden können mitentscheiden, was

sie gerne sehen möchten. Der Filmclub sammelt die Vorschläge, macht eine Prioritätenliste und bestellt die Filme beim Unifilmverband, in dem die Studentekinos organisiert sind. Mit den wöchentlichen Vorstellungen im Hörsaal hat das Hochschulkino eine lange Tradition: An der TU Berlin werden seit 1983 Blockbuster, Arthousefilme, Tragödien und Komödien an die große Leinwand geworfen. Know-how und Technik werden von Studentengeneration zu Studentengeneration weitergegeben. Jeder kann mitmachen, jede ist willkommen.

Dagmar Trüpschuch



Sie lieben Kino und Popcorn: Chiara Mielau, Pascal Stein und Rick Oberschmidt (v. l.)



## „Spaltung verhindern“

Die Mitglieder der AG Partizipation pflegen ein respektvolles Miteinander und verschaffen sich so Gehör: Utz von Wagner, Stefan Damke, Gina Künze, Kerstin Toepfer, Lars Merkel, Jannis Brodmann, Benjamin Grosse, Jelisaweta Kamm, Andrea Scherz, Franz-Josef Schmitt, Phillip Misselwitz und Tony Erdmann

### Warum sich Utz von Wagner neben seiner Mitgliedschaft im Akademischen Senat (AS) und im Erweiterten Akademischen Senat auch in der Arbeitsgruppe Partizipation engagiert

Herr Prof. von Wagner, die Arbeitsgruppe Partizipation, die seit einem Jahr arbeitet, geht auf Ihre Initiative zurück. Was war der Grund, sie ins Leben zu rufen? Grund war die seit vielen Jahren an der Universität geführte Diskussion über die Einführung der Viertelparität im Erweiterten Akademischen Senat, der ja unter anderem das Präsidium wählt. Im Sommer 2016 waren die Fronten sehr verhärtet. Der Streit wurde zum Beispiel im Akademischen Senat so erbittert geführt, dass ich den Eindruck hatte, dass eine starke Spaltung der TU Berlin entsteht, wenn es zu keiner Lösung kommt. Konkreter Auslöser war dann die Podiumsdiskussion zur Viertelparität im Juli 2016, bei der uns die Teilnehmerinnen und Teilnehmer sehr einhellig geraten haben, eingehend und umfassend Fragen der Partizipation an der TU Berlin zu diskutieren und die Gründe für bestehende Unzufriedenheit zu ergründen.

Wie ist die Arbeitsgruppe Partizipation denn konkret entstanden?

Ich habe dann an den Akademischen Senat, unterstützt von unserem Präsidenten, den Antrag gestellt, eine Arbeitsgruppe Partizipation einzurichten, die die Aufgabe haben soll, die Mitgestaltungsdefizite an der Uni auszuloten, die Probleme zu erfassen und Vorschläge dafür zu machen, die Mitwirkung zu verbessern. Der Akademische Senat beschloss im September 2016, eine solche AG einzurichten, und benannte aus jeder Statusgruppe drei Mitglieder. Unsere Arbeitsgruppe ist also viertelparitätisch besetzt.

In der Arbeitsgruppe saßen also jene zusammen, die eine absolut kontroverse Auffassung zum Thema Viertelparität hatten. War es schwierig für die zwölf, ins Gespräch zu kommen?

Miteinander zu reden war in dieser Konstellation

erfreulicherweise von Anfang an sehr gut möglich. Die AG konstituierte sich im November 2016 und trifft sich seither alle 14 Tage oder alle vier Wochen. Zusätzlich zu den sonstigen Aufgaben und mit großem Engagement der Mitglieder, wohlgeklärt. Einerseits ist die AG vom AS eingesetzt worden, um generell Mitbestimmungsdefizite an der Uni zu identifizieren. Andererseits gab es aufgrund der Beschlusslage im Erweiterten Akademischen Senat den dringenden Bedarf, sich mit dem Thema Viertelparität zu beschäftigen, sodass dieses Thema in den ersten Monaten einen erheblichen Anteil der Debatten in der Arbeitsgruppe ausmachte.

Sind die Gräben zwischen Gegnern und Befürwortern jetzt überwunden?

Meiner Einschätzung nach haben wir in diesen Fragen deutliche Fortschritte erzielt. Der von der AG Partizipation ausgearbeitete Kompromissvorschlag zur Viertelparität wurde über Monate breit diskutiert und letztlich im Dezember 2017 vom Erweiterten Akademischen Senat mehrheitlich angenommen. Dieser Kompromissvorschlag sieht einen viertelparitätisch besetzten Wahlkonvent zur Wahl des Präsidiums vor, wobei aus jeder Statusgruppe eine Mindestanzahl an Stimmen notwendig ist. Der Akademische Senat, der mehrheitlich mit Professorinnen und Professoren besetzt ist, nominiert mit der Mehrheit der Mitglieder die Kandidatinnen und Kandidaten für die Präsidiumswahl. Bei der Diskussion dieses Vorschlags war es sehr schnell möglich, vom Grundsätzlichen zu Details überzugehen, sodass wir, wie ich glaube, ein gutes Stück vorangekommen sind.

Zurück zu dem generellen Unbehagen von TU-Angehörigen über Mitbestimmungsmöglichkeiten. Wo liegt denn da der Hase im Pfeffer?

Vorab muss ich sagen, dass dieses Unbehagen sehr unterschiedlich ausgeprägt sein kann, je nachdem, in welcher Abteilung, Fakultät, in welchem Institut und Fachgebiet und, ganz wichtig, unter welcher Führungskraft die- oder derjenige arbeitet. Führungsqualitäten scheinen an unserer Universität sehr unterschiedlich ausgebildet zu sein. Im Bericht, den die AG Partizipation dem Akademischen Senat vorgelegt hat, werden insbesondere die Themenfelder „Verständnis füreinander und Identifikation mit der TU Berlin“

sowie „Leistungs- und Feedbackkultur“ angesprochen. Im Detail geht es dabei zum Beispiel um Fragen, wie die gegenseitige Akzeptanz und Wertschätzung oder die Mitarbeit in den Gremien erhöht werden kann.

Sie waren auch maßgeblich an der Ausarbeitung des Kodex für den Akademischen Senat beteiligt. Warum war ein solcher Kodex notwendig, und was soll er bewirken?

Es gab – nicht nur bei mir – eine Unzufriedenheit darüber, wie die Sitzungen und die Arbeit des Akademischen Senats abliefen. Angefangen damit, dass Teilnehmerinnen und Teilnehmer des Akademischen Senats, die in der Tischrunde keinen Platz mehr gefunden hatten, stehend ihre Redebeiträge abliefern mussten, bei der Sitzordnung der unterschiedlichen Fraktionen, die eher Konfrontation widerspiegelte als ein Miteinander, über zeitlich und inhaltlich ausufernde Sitzungen bis hin zu manchmal respektloser Kommunikation. Wenn sich etwas ändern soll, dann haben Gremien wie der AS eine Vorbildfunktion und müssen vorangehen. Der Kodex soll die gegenseitige Wertschätzung befördern und die Mitglieder daran erinnern, dass sie die Aufgabe haben, zum Wohl der Universität zu handeln und damit ausgleichend zwischen berechtigten unterschiedlichen Interessen und Forderungen zu wirken. Der Kodex wurde inhaltlich auf der Klausurtagung des AS im Frühjahr gemeinsam entwickelt, in kurzer Zeit fertig ausgearbeitet und schließlich im Juni 2017 verabschiedet.

Was treibt Sie an, sich für ein angenehmes Miteinander einzusetzen?

Ich sehe darin eine wichtige Voraussetzung dafür, gute Arbeits- und Studienbedingungen für alle an der Uni zu schaffen. Ich habe selbst nicht an der TU Berlin studiert, auch nicht promoviert und bin erst mit meiner Berufung 2004 mit der TU Berlin in Berührung gekommen. Dieser Blick „von außen“ macht es mir vielleicht leichter, Dinge als verbesserungswürdig zu erkennen, die hier langjährig zur Gewohnheit geworden sind. Ich freue mich darüber, dass wir diesen Prozess im vergangenen Jahr in der AG Partizipation vorantreiben konnten, und über die Unterstützung des Präsidiums, das an unserer Arbeit regelmäßig mitwirkt.

Das Interview führte Sybille Nitsche



Prof. Dr.-Ing. Utz von Wagner leitet das Fachgebiet Mechatronische Maschinendynamik



© TU Berlin/PR/Christian Kehlmann (5)

## Zum Wohl der TU Berlin – Kodex des Akademischen Senats

Der Akademische Senat der TU Berlin hat auf seiner Klausurtagung im April 2017 über Ziele, Inhalte und Form der gemeinsamen Arbeit beraten. Der daraus entwickelte Kodex richtet sich an den Grundwerten der Toleranz, Akzeptanz und des Verständnisses von Vielfalt unserer Mitglieder aus. Er wurde erarbeitet, um ein produktives Arbeitsklima zu fördern und um Anhaltspunkte für einvernehmliche Lösungen zu finden, besonders dann, wenn unterschiedliche Herangehensweisen und Ziele in gemeinsamen Entscheidungen integriert werden müssen. Er soll zur weiteren Entwicklung und Festigung eines Kulturwandels beitragen, der gegenseitige Wertschätzung aller Mitglieder der TU Berlin vermittelt.

Der vollständige Text des Kodex:  
[www.tu-berlin.de/?id=20851](http://www.tu-berlin.de/?id=20851)



„Partizipation ist aus Sicht derjenigen, die bisher allein entschieden haben, ineffizient und mühsam, aber sie birgt das Potenzial, tolle Dinge hervorbringen, auf die Einzelne nicht gekommen wären.“

Das Top-down-Prinzip ist zwar effizient, aber nicht partizipativ, dem Bottom-up-Prinzip fehlt oft die effiziente Koordination. Beides Hand in Hand ist der Ansatz mit dem größten Entwicklungspotenzial.“

Dr. Franz-Josef Schmitt, wissenschaftlicher Mitarbeiter im Fachgebiet Bioenergetik, Mitglied im Akademischen Senat und im Erweiterten Akademischen Senat



„Partizipation unterstützt die Suche nach den besseren Alternativen. Partizipation macht erfinderisch.“

Stefan Damke, technischer Service im Fachgebiet Mensch-Maschine-Systeme, Mitglied in Institutsrat und

Fakultätsrat, stellvertretendes Mitglied im Akademischen Senat und Vorstandsmitglied im Erweiterten Akademischen Senat



„Die gleichberechtigte Partizipation aller Mitglieder ermöglicht uns eine sachliche Diskussion auf Augenhöhe – mit der Freiheit, konstruktiv und kritisch unsere Universität zu gestalten.“

Jelisaweta Kamm, Studentin der Technischen Informatik, Mitglied im Akademischen Senat und im Erweiterten Akademischen Senat



„In Forschung und Lehre beschäftige ich mich mit Stadtentwicklung. Die geht naturgemäß alle Bewohnerinnen und Bewohner etwas an. Doch das Vertrauen in die gerade in

Deutschland bürokratisierten Instrumente der Beteiligung ist gering. Es überwiegt oft das Gefühl der Instrumentalisierung und Scheinbeteiligung. Nur wenn Ergebnisse offen bleiben, haben die Menschen Lust und investieren Zeit in die Mitgestaltung. In diesem Zusammenhang wird gerade im Stadtentwicklungskontext die Forderung nach transformativer Teilhabe anstelle von Partizipation artikuliert. Ein komplexes und großes System wie unsere Universität kann meiner Meinung nach von den Erfahrungen mit experimentellen Teilhabeprozessen in Stadt- und Quartiertransformationen lernen. In beiden Kontexten kommt es auf das richtige Maß von Bottom-up und Top-down an, auf Mut zu kreativen Experimenten und auf die Bereitschaft, sich nicht mit bestehenden Strukturen und Prozessen abzufinden, sondern diese immer wieder zu hinterfragen und weiterzuentwickeln.“

Prof. Dr. Phillip Misselwitz, Leiter des Fachgebietes Entwerfen und internationale Urbanistik (Habitat Unit) und Mitglied im Erweiterten Akademischen Senat

# Der Anstifter

Dass sich die Universität immer mehr am Prinzip der Nachhaltigkeit ausrichtet, ist auch das Verdienst von André Baier

Er ist beharrlich. Als André Baier vor Jahren im Kuratorium vorschlug, die TU Berlin solle sich in „NU Berlin“ umbenennen, sich also als nachhaltige Universität definieren anstatt als technische, da stöhnten der damalige Präsident der TU Berlin und der damalige Vorsitzende des TU-Kuratoriums unisono auf. „Was soll das denn jetzt?“, ließen sich die beiden Herren vernehmen, erinnert sich André Baier amüsiert.

Damals war er Student. Heute ist er wissenschaftlicher Mitarbeiter am Fachgebiet Konstruktion von Maschinensystemen. Lockergelassen hat er bezüglich des Themas Nachhaltigkeit nicht. Zusammen mit anderen Studierenden gründete er die Projektwerkstatt „Blue Engineering“ und ist maßgeblich daran beteiligt, dass es an der TU Berlin seit 2016 einen Nachhaltigkeitsrat gibt. Und auch die Einführung des Nachhaltigkeitszertifikats für Studierende ist seine Idee.

Sein Engagement dafür, in der exzellenten technischen Ausbildung von Ingenieurinnen und Ingenieuren auch ein sozial-ökologisches Denken zu verankern, bedeutet ihm viel. Dieses Denken fußt auf seinem, wie er selbst sagt, „leidenschaftlichen“ Verhältnis zur Natur. „Ich komme aus Fulda, und die Stadt ist umgeben von einer wunderschönen Landschaft – der Rhön. Sie ist geschützt durch den Status als UNESCO-Biosphärenreservat. Einer der Grundgedanken eines solchen Biosphärenreservats ist, dass sich die Menschen als Teil der Natur begreifen und einordnen, sonst wirken sie zerstörerisch. Mensch und Natur in Einklang zu bringen, das prägt mein Denken und Handeln, und das möchte ich in meinen Seminaren auch vermitteln“, so der passionierte Wanderer und Theaterbesucher.

Dafür ist er bereit, Kraft und Zeit dreinzugeben und sich auch von Frust nicht abschrecken zu lassen. „Ein langer Atem ist nötig. Die Vorarbeiten und Abstimmungen zur Einrichtung des Nachhaltigkeitsrats durch den Akademischen Senat haben fast ein Jahr gedauert; für das Zertifikat gut ein Dreivierteljahr. Die Phasen, in denen nichts voranging, waren lang. Wie viele Überarbeitungsschleifen jeweils nötig waren, weiß er nicht mehr. „Aber solche fruchtlosen Zeiten muss man aushalten, wenn man etwas Neues anstoßen will. Die demokratischen Prozesse der Willensbildung und Kompromissfindung sind nun einmal zäh“, sagt er gelassen. Da braucht man eine gewisse innerliche Robustheit, aber auch viele Mitstreiterinnen, die ein gemeinsamer Wille eint.

Dass sich Dinge nicht ad hoc ändern lassen, hat er erst mühsam lernen müssen – als Schülersprecher, ASTA-Vorsitzender und als Mitglied im Personalrat der studentischen Beschäftigten der TU Berlin. Dass er Dinge verändern möchte, ist eine Frage seines Charakters. „Ich sehe die Universität nicht als Ausgabestelle an, wo ich mir etwas abholen kann, sondern als etwas, zu dem ich dazugehöre. Ich empfinde mich als Teil und deshalb ist es für mich selbstverständlich, dass ich sie mitgestalte. Ungefragt“, beschreibt André Baier die Motive seines Tuns.

Er findet aber auch, dass an der TU Berlin ein Klima herrscht, das einen geradezu dazu einlädt, sich zu engagieren. „Jedenfalls habe ich das bisher mit allen Projekten so erlebt. Die Uni traut ihren Mitgliedern eine Menge zu. Es liegt an uns, uns zusammenzuschließen und sie gemeinsam zu gestalten. Zumindest zu jedem Nachhaltigkeitsziel wird sich ein Weg finden lassen“, sagt André Baier. Diese Offenheit für Neues ist für ihn eine der schönsten Charakterzüge der TU Berlin. „Blue Engineering war 2009 nichts als eine Idee von ein paar Studierenden. Heute, 2018, ist es ein fest etabliertes und sehr beliebtes Seminar, das über 120 Teilnehmende belegen“, resümiert er. „Wir haben es so weit gebracht, weil wir seit Beginn von allen Seiten immer wieder ermuntert wurden. Es hieß: „Na los! Hier habt ihr die nötigen Mittel. Macht mal!““

Sybilie Nitsche

[www.blue-engineering.org](http://www.blue-engineering.org)  
[www.nachhaltigkeitsrat.tu-berlin.de/menue/zertifikat\\_fuer\\_studierende/](http://www.nachhaltigkeitsrat.tu-berlin.de/menue/zertifikat_fuer_studierende/)



André Baier zieht es in seiner Freizeit in die Natur und ins Theater

© TU Berlin/PR/Felix Noak

# Lasst uns **reden!**

## Probleme auf den Tisch packen

Manuela Peters ist auf das Gespräch gut vorbereitet. Sie hat ein Interview mit Lars Vollmer, Honorarprofessor an der Leibniz Universität Hannover, aus der Zeitschrift CHEManager dabei, in dem er über einen völlig überholten Führungsstil in Deutschlands Unternehmen spricht. Eine Passage hat es ihr besonders angetan. Sie liest sie laut vor: „Führung im strengen Sinne entsteht immer dann, wenn Menschen einer Person freiwillig folgen. Zum Beispiel, weil sie Ansehen genießt und in einer bestimmten Situation eine plausible Idee formuliert. Der gute Vorschlag ist das, was zählt. Und da Teams immer unterschiedlichen Situationen ausgesetzt sind, ist es zumeist nie nur eine Person, die die plausiblen Ideen hat ...“ Und dann sagt sie noch: „Genauso denke ich auch.“ Was ihr an dieser Aussage gefällt, ist die Aussicht, notwendige Veränderungen gemeinsam umsetzen und mit dieser Arbeitsweise fachlich gute Mitarbeiter an der TU Berlin halten zu können.

Es sei nicht ihr Naturell, sich zurückzulehnen, wenn die Arbeit nicht gut funktioniere, bekennt die 44-Jährige. Aber sie weiß auch, dass sie Probleme nicht allein ändern kann. Deshalb ist es ihr wichtig, mit ihren Kolleginnen und Kollegen ins Gespräch zu kommen, sich auszutauschen. Das Netzwerk „com.TUgether“ ist für sie genau der richtige Ort, um Dinge zu benennen und gemeinsam nach praktikablen Lösungen zu suchen. „Seit Jahren ist es ein Ärgernis, dass die vielen Formulare – sei es für Einstellungsverfahren, Drittmittelmanagement oder Reisekosten – an den unterschiedlichsten Stellen auf den Webseiten der Universität abgelegt sind“,



erzählt Manuela Peters. „Wir von ‚com.TUgether‘ haben angeregt, die Formulare an einem zentralen Ort zu hinterlegen und auch zu pflegen.“

Seit 22 Jahren arbeitet Manuela Peters an der Universität. 1995 begann sie mit ihrer Ausbildung zur Verwaltungsfachangestellten. Während dieser langen Berufstätigkeit hat sie die Erkenntnis gewonnen, dass Kommunikation enorm wichtig ist. Als zum Beispiel im vergangenen Jahr die Personalabteilung einen Leitfaden für die Einstellungsverfahren herausbrachte, hätte sie sich gewünscht, dass es eine Infoveranstaltung für alle Sekretariate gegeben hätte.

Sie unterstützt die Arbeit von TUwAS im Akademischen Senat und engagiert sich innerhalb von „com.TUgether“ in der AG Personalentwicklung. „Wir packen ein Problem auf den Tisch, reden darüber und entwickeln einen ersten Ansatz, wie etwas geändert werden könnte. Uns verbindet, dass wir etwas erreichen wollen. Für endloses Palavern haben wir keine Zeit.“ Und kommen sie trotzdem einmal ins Reden, dann gibt es immer eine, die auf die Uhr schaut und das Gespräch zum Ausgangspunkt zurückführt. Sybille Nitsche

Marion Dennert, Susan Mehr und Manuela Peters erzählen, warum es das Netzwerk „com.TUgether“ gibt und sie dort mitarbeiten



## Raus aus dem Mecker-Modus

Klar hat sie gemeckert. Zum Beispiel, wenn die Verwaltungsabläufe ihr Arbeiten abverlangten, die ihr nicht vernünftig erschienen. Oder wenn durch die Digitalisierung die Arbeit immer mehr statt weniger wurde und es bei der Frage, wer denn diese Aufgabe jetzt noch übernehmen sollte, unisono durch die Uni hallte: „Na, die Sekretärinnen!“ Doch irgendwann wollte Marion Dennert raus aus dem Mecker-Modus. Er tat ihr nicht gut. „Ich musste mich entscheiden: Verlasse ich die TU Berlin oder versuche ich, Dinge zu ändern?“, sagt die Fremdsprachensekretärin. Sie entschied sich für Letzteres.

Sie begann, sich im Personalrat zu engagieren, später im Akademischen Senat. Sie arbeitet in der AG Partizipation, in der AG Demokratische Hochschule und im Beirat Internationalisierung. Doch besonders liegt ihr das Netzwerk „com.TUgether“ am Herzen, eine Plattform von und für Angestellte in Verwaltung und Technik. Dort ist sie in der Arbeitsgruppe „Digitales Handbuch“ aktiv. Dass sie ausgerechnet in dieser AG ist, hat Gründe. „Mein Anfang an der Uni vor 15 Jahren war ziemlich holprig. Ich bin zwar Sekretärin, aber die TU Berlin ist eine Welt für sich, die einem erklärt werden muss. Das lernt man nirgendwo. Ich fühlte mich alleingelassen, und ich weiß noch, wie unendlich dankbar ich war, als mich nach 14 Tagen eine Sekretärin aus einem benachbarten Fachgebiet in dieses Uni-Universum einführte“, erinnert sich Marion Dennert. Sie erfuhr, dass viele Sekretärinnen vor ihr

dieses Problem gehabt hatten, und den neuen, die folgten, ging es nicht besser. So entstand die Idee zum digitalen Handbuch. Es ermöglicht eine erste, schnelle Orientierung, bei der man sich über die Struktur der TU Berlin informieren kann. „Es gab einen tollen Leitfaden für neu berufene Professorinnen und Professoren. Den haben wir von der AG ‚Digitales Handbuch‘ uns angeschaut und gesagt: ‚Lasst uns den doch für Verwaltungsangestellte handhabbar machen‘“, so die 40-Jährige. Marion Dennert wartet nicht mehr auf Hilfe, sie sucht sich diese selbst und bietet Hilfe aktiv an. So versteht sich auch das Netzwerk – es soll helfen, Dinge zu verändern. Dabei ist sie Realistin. Sie weiß, der große Wurf gelingt selten. Dass Dinge verändert werden müssen – das ist immer schnell gedacht und gesagt, aber schnell gemacht sind Veränderungen nie. Dies ist eher eine Angelegenheit von vielen kleinen Schritten. Ein erster solcher kleiner Schritt war es, als die vormalige Kanzlerin „com.TUgether“ zu einem Gespräch einlud, dem weitere folgten. „Das war toll, dass sie sich Zeit nahm und uns zuhörte“, sagt Marion Dennert. Dann der nächste Schritt: Das Netzwerk bekam eine Geschäftsstelle.

Ihr nächstes Engagement gilt SAP, dem neuen Campusmanagementsystem. Sie ist gefragt worden, ob sie SAP-Prozessexpertin werden möchte. Das möchte sie, weil sie hofft und will, dass SAP die Arbeit der Sekretärinnen langfristig verbessert. „Da muss ich eben auch etwas dafür tun.“

Sybille Nitsche

## DAS NETZWERK „com.TUgether“ ...

... ist für alle Beschäftigten in Verwaltung und Technik offen. Es will über die Fakultäten, Einrichtungen und Abteilungen hinweg die Zusammenarbeit untereinander stärken sowie die Kommunikation und den Austausch anregen und verbessern. Es gibt die AGs Öffentlichkeitsarbeit, Personalentwicklung, Entgelt, „Digitales Handbuch“ und Homepage.

[www.tu-berlin.de/?id=172947](http://www.tu-berlin.de/?id=172947)



Netzwerkerinnen: Christel Rothfuß, Marion Dennert, Manuela Schöpferl, Manuela Peters und Susan Mehr (v. l.)

## „Ich möchte meine Arbeit gut machen!“

Der Anfang an der Uni war hart für Susan Mehr. An wen sich wenden bei den vielen Fragen, die sie hatte? Niemand da, der ihr den Weg wies durch die Verwaltungsstruktur der TU Berlin. Mühsam war es, an alle Informationen zu gelangen. So kam die alltägliche Arbeit nur schleppend voran. „Diese Zeit war nicht schön. Erst als mein Büro ins Hauptgebäude umzog, wurde vieles einfacher. Ich war näher am Geschehen. Der persönliche Kontakt zu den Kolleginnen und Kollegen wurde enger“, erinnert sich die 37-Jährige.

Heute, neun Jahre später, ist sie mit den universitären Verwaltungsabläufen natürlich absolut vertraut und weiß, wie es läuft. Sie könnte sich also entspannt zurücklehnen. Das tut sie aber nicht. Susan Mehr engagiert sich bei der vor zwei Jahren gegründeten Plattform „com.TUgether“. Die Motive für ihr Engagement sind unterschiedlich: Zum einen möchte sie, dass neuen Kolleginnen und Kollegen der Berufsstart an der Uni komplikationslos gelingt als ihr damals. In der AG Personalentwicklung, in der sie bei „com.TUgether“ mitarbeitet, ist deshalb unter anderem die Idee geboren worden, den „Neuen“ einen Paten an die Seite zu stellen, der bei Problemen zur Stelle ist und Auskunft geben kann. Zum anderen möchte sie gern mithelfen, Arbeitsprozesse in der Verwaltung zu verbessern.

Sie stellt immer wieder fest, dass diese zum Teil schwerfällig, aber auch ganz unterschiedlich organisiert sind. So würden Vorgänge wie zum Beispiel Einstellungsverfahren und das Drittmittelmanagement in der einen Fakultät anders gehandhabt als in einer anderen. „Das führt zu Missverständnissen und Zeitverzögerungen, was nicht sein müsste. Wir machen uns die Arbeit dadurch nur unnötig schwer“, sagt die Verwaltungsfachangestellte. In „com.TUgether“ sucht sie deshalb zusammen mit ihren Kolleginnen und Kollegen nach Wegen, wie Prozesse vereinheitlicht werden könnten. Sie holen sich für die vierteljährlichen Netzwerktreffen von „com.TUgether“ Rat bei Verantwortlichen aus den jeweiligen Abteilungen, um sich Abläufe auch einmal aus Sicht der anderen darstellen zu lassen, damit sie verstehen, warum es notwendig ist, dass Vorgänge so und nicht anders bearbeitet werden müssen. Effizienz, Nachhaltigkeit, Optimierung – das ist ihr wichtig. „denn nur so kann ich meine Arbeit gut machen“, sagt sie. Effizienz, Nachhaltigkeit, Optimierung seien auch zwingend geboten, da die Aufgaben in den Sekretariaten der Fachgebiete in den vergangenen Jahren immer vielfältiger wurden.

Auch die Kommunikation innerhalb der Universität, findet sie, habe „Optimierungspotential“. Wichtige Informationen würden zum Teil nur schleppend übermittelt. Dass eine auf den Punkt funktionierende Kommunikation auf einem so großen „Tanker“ wie der TU Berlin allerdings schwierig zu organisieren ist, ist ihr durchaus bewusst. Das Netzwerk „com.TUgether“ habe sich auch nicht gegründet, um zu „nörgeln“, sondern um zu unterstützen.

Das Engagement von Susan Mehr und das ihrer Mitsstreiter in „com.TUgether“ tragen mittlerweile Früchte: „Wir werden wahrgenommen, indem zum Beispiel das Projektbüro von SAP den Kontakt zu uns sucht und daran interessiert ist, dass wir Fachgebietssekretärinnen über SAP immer gut informiert sind und eingebunden werden.“ Das freut Susan Mehr, denn als an der Uni die Arbeit an SAP begann, „hatte man uns Sekretärinnen überhaupt nicht auf dem Schirm“.

Sybille Nitsche





# Mitbestimmungsgremien auf einen Blick

Partizipation und Mitbestimmung werden in der letzten Zeit wieder intensiv in der Universität diskutiert. Erstmals regelte 1976 das Hochschulrahmengesetz bundesweit die heute noch gültige Mitbestimmungsstruktur der demokratischen Gruppenhochschule. Demnach gibt es Gremien, in die alle Statusgruppen Mitglieder entsenden, sowie Vertretungsorgane, die nur die einzelnen Statusgruppen selbst betreffen, wie den Personalrat oder den ASStA. An der TU Berlin gibt es 21 Gremien der Akademischen Selbstverwaltung und damit für hochschulpolitisch Interessierte aller Statusgruppen viele Möglichkeiten, mitzubestimmen, was an der Universität passiert. Diese Seite soll einen Überblick über die existierenden Gremien und über ihre Zusammensetzung geben.



In vielen Gremien – wie AS, EAS, KU, FRe, IRe – haben verschiedene Universitätsvertreterinnen und -vertreter wie das Präsidium, Dekane, Personalvertretungen, der ASStA, die Zentrale Frauenbeauftragte oder die Schwerbehindertenvertretung ein Rede- und Antragsrecht. Den Vorsitz wählen die Mitglieder aus ihrer Mitte (wenn nicht anders angegeben). Mehr dazu sowie zu den Beschlüssen, Wahlterminen und Wahlergebnissen, unter [www.tu-berlin.de/?id=18643](http://www.tu-berlin.de/?id=18643) Angaben vom Referat für Angelegenheiten der Akademischen Selbstverwaltung

## GREMIIEN MIT ENTSCHEIDUNGSBEFUGNIS

**Akademischer Senat (AS)**

Zusammensetzung: 13:4:4:4

Aufgaben: richtet unter anderem Organisationseinheiten ein, Studiengänge, erlässt Satzungen, Grundsätze und Regelungen für Lehre, Studium, Prüfungen, Hochschuleinrichtungen, nimmt Stellung zu Studien- und Prüfungsordnungen, Berufungsvorschlägen, koordiniert Fakultäten, beschließt Hochschulentwicklungs- und Ausstattungspläne, Frauenförderlinien  
Vorsitz: Präsident/-in

**Erweiterter Akademischer Senat (EAS)**

Zusammensetzung: 31:10:10:10

Aufgaben: wählt unter anderem Präsident/-in und die Vizepräsidenten/präsidentinnen, beschließt Grundordnung, erörtert Rechenschaftsbericht  
Vorsitz: Vorstand (2 je Mitgliedergruppe) wählt Vorsitzende/-n (z. Zt. WiMi)

**Kuratorium (KU)**

Zusammensetzung: 1 + 6 + 1:1:1

Zusammensetzung: der für Hochschulen **zuständige Senator, 6 Persönlichkeiten des öffentlichen Lebens**, 4 TU-Mitglieder (1 pro Statusgruppe)  
Aufgaben: entscheidet unter anderem in grundsätzlichen, besonders bedeutsamen Verwaltungs-, Wirtschafts-, Haushalts- und Finanzangelegenheiten, insbesondere: Feststellung des Haushaltsplans, Veränderungen der Organisationsstruktur, Wahl des Kanzlers/der Kanzlerin, erlässt Verwaltungsvorschriften in Personalangelegenheiten  
Vorsitz: wählt das KU „aus seiner Mitte“ (bisher meist Externe/-r)

**Fakultätsräte (FRe)**

Zusammensetzung: 7:2:2:2

Aufgaben: erlassen unter anderem Satzungen, Haushaltsansätze und Mittelverteilungen der Fakultät, beschließen über Berufungsvorschläge, Habilitationen, Studien- und Prüfungsordnungen, Struktur- und Entwicklungspläne einschließlich Frauenförderplänen  
Vorsitz: Hochschullehrer/-in

**Institutsräte (IRe)**

Zusammensetzung: 4:1:1:1

Aufgaben: entscheiden unter anderem grundsätzliche Angelegenheiten des Instituts, schlagen Zweckbestimmungen von Hochschullehrer-Stellen vor, nehmen zu Struktur- und Entwicklungsplänen Stellung  
Vorsitz: der/die Geschäftsführende Direktor/-in (Hochschullehrer/-in)  
Ausnahmen nach Grundordnung möglich

**Gremien der Zentralinstitute (ZIs)**

Zusammensetzung: 7:2:2:2

Aufgaben: entsprechen denen der Fakultätsräte  
Die TU hat 2 ZIs: Campus El Gouna und „SETUB“ (Lehrkräftebildung)  
Vorsitz: Hochschullehrer/-in

**Gemeinsame Kommissionen mit Entscheidungsbefugnis (GKMes)**

Zusammensetzung: wird im Einrichtungsbeschluss des AS festgelegt, an dem die Fakultätsräte beteiligt sind  
Aufgaben: erfüllen Aufgaben für mehrere Fakultäten

## GREMIIEN OHNE ENTSCHEIDUNGSBEFUGNIS

**Strukturkommission (SK)**

Zusammensetzung: 6:2:2:2

Aufgaben: ist unter anderem beteiligt an mittel- und langfristigen Hochschulplanungen, erarbeitet Struktur- und Ausstattungspläne, nimmt Stellung zu Zuweisungsanträgen, Entwicklungsplänen der Fakultäten, Nutzungskonzepten von Großgeräten, zu TU-internen Forschungsförderungs- und Drittmittelanträgen, Kooperationen, zu Nachwuchsförderungskonzepten und zu Forderungen aus Berufungs- und Bleibeverhandlungen

**Kommission für Lehre und Studium (LSK)**

Zusammensetzung: 2:2:1:5

Aufgaben: nimmt unter anderem Stellung zu Einrichtung und Einstellung von Studiengängen, Änderungen von Studien- und Prüfungsordnungen, fördert Studienreformprojekte, Projektwerkstätten und Innovationstutorien, berät bei der Erarbeitung von Leitlinien zur Studiengangsentwicklung und Kriterien für die lehrleistungsbezogene Mittelverteilung

**Nachhaltigkeitsrat (NR)**

Zusammensetzung: 2:2:2:2 + 3

Zusammensetzung: 8 TU-Mitglieder (2 je Statusgruppe) plus **3 Persönlichkeiten des öffentlichen Lebens**  
Aufgaben: unterstützt und berät zu Nachhaltigkeit in Bildung, Forschung, Betrieb und Transfer in die Gesellschaft, fördert die universitätsinterne Gestaltung einer nachhaltigen Entwicklung und den Austausch mit der Gesellschaft

**Haushaltsausschuss**

Zusammensetzung derzeit: 2:2:2:2

Die Einsetzung eines Haushaltsausschusses wird jede Legislaturperiode vom AS neu bestätigt.  
Aufgabe: Beratung des AS in Haushaltsangelegenheiten.

**Berufungskommissionen (BKs)**

Zusammensetzung: Hochschullehrende haben die Mehrheit, alle Statusgruppen sind beteiligt, die Gruppe der SM nur beratend

**Ausbildungskommissionen (ABKs)**

werden von den Fakultätsräten (FRe) eingesetzt  
Zusammensetzung: Studierende haben die Hälfte der Sitze  
Aufgaben: beraten die Fakultätsräte in Fragen des Studiums und der Lehre

**Forschungskommissionen**

werden von den Fakultätsräten (FRe) eingesetzt  
Zusammensetzung: Hochschullehrende haben die Hälfte der Sitze  
Aufgaben: beraten die Fakultätsräte in Fragen der Forschung

**Gemeinsame Kommissionen ohne Entscheidungsbefugnis (GKoE)**

Zusammensetzung: wird im Einrichtungsbeschluss des AS oder der Fakultätsräte festgelegt  
Aufgaben: erfüllen Aufgaben mehrerer Fakultäten

## SONSTIGE GREMIIEN

**Zentraler Wahlvorstand (ZWV)**

Zusammensetzung: 2:2:1:2

Gewählt vom AS  
Aufgaben: ist für die ordnungsgemäße Vorbereitung und Durchführung der Wahlen verantwortlich, erlässt unter anderem Richtlinien über die Wahlvorbereitung und -durchführung, entscheidet über Wahlanfechtungen, setzt Wahltermine fest und macht sie bekannt

**Örtliche Wahlvorstände**

Zusammensetzung: 1:1:1:1

Gewählt von den FRe  
Aufgaben: sind für die ordnungsgemäße Vorbereitung und Durchführung der Wahlen in ihrem jeweiligen Bereich verantwortlich

**Frauenbeiräte**

Zusammensetzung: 2:2:2:2

Aufgaben: wählen die Zentrale Frauenbeauftragte sowie die jeweiligen nebenberuflichen Frauenbeauftragten, unterstützen die Arbeit der von ihnen gewählten Frauenbeauftragten

**Personalrat**

Zusammensetzung abhängig von der Beschäftigtenzahl an der TU Berlin: 18 Angestellte, **2 Beamte**  
Aufgaben: Interessenvertretung der nichtstudentischen Beschäftigten

**Personalrat der studentischen Beschäftigten (TutPers)**

Zusammensetzung: 15 Mitglieder  
Aufgaben: Interessenvertretung der studentischen Beschäftigten

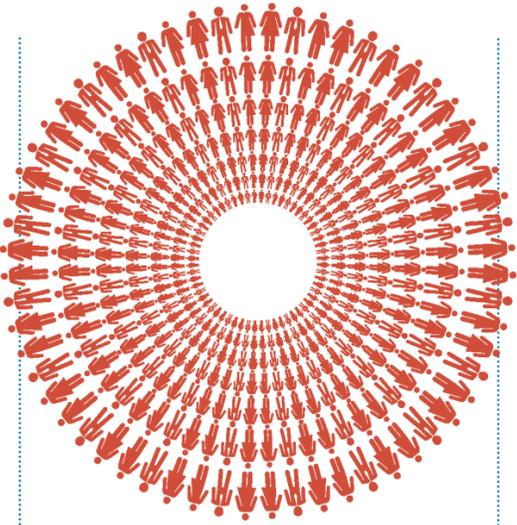
**Studierendenparlament (StuPa) und Allgemeiner Studierendenausschuss (ASStA) mit eigenen thematischen Ausschüssen und AGs**

Zusammensetzung: 60 studentische Mitglieder  
Aufgaben: Als selbstständige Teilkörperschaft der Hochschule wählt das StuPa die ASStA-Mitglieder, mindestens 10 Referenten/Referentinnen (Ausnahme: Ausländer/-innen, Frauen, soziale Minderheiten, die in eigenen Vollversammlungen gewählt werden), erlässt Rechtsvorschriften, regelt grundsätzliche Angelegenheiten der Studierendenschaft, stellt einen Haushaltsplan auf, setzt die Beiträge fest, richtet Ausschüsse ein, besonders den Haushaltsausschuss

**Gremien der Zentraleinrichtungen (ZEs)**

Zusammensetzung: nach zugehöriger Satzung unterschiedlich  
Aufgaben: Dienstleistungen für die Hochschule insgesamt oder für Fakultäten. AS regelt ihre konkreten Aufgaben und Organisationsstruktur. Die Zentraleinrichtungen Elektronenmikroskopie (ZELMI), Hochschulsport (ZEH) und Wissenschaftliche Weiterbildung und Kooperation (ZEWK) haben Räte. Die ZEMS (Moderne Sprachen) hat einen Beirat. Die Universitätsbibliothek und das Zentrale IT-Dienstleistungszentrum (tubIT) haben keine Gremien.

# Ausgezeichnet!



*Sie arbeiten in den Sekretariaten, Laboren und Werkstätten und sie sind für das Funktionalisieren der Universität genauso wichtig wie die Lehrkräfte und Studierenden. Ihre Arbeit in den Mittelpunkt zu rücken und zu würdigen ist das Anliegen der Auszeichnung „Wir sind TU Berlin“. Seit 2014 wurde sie an 14 Angestellte in Verwaltung und Technik vergeben. Hier erzählen sie, was sie an- und umtreibt.*



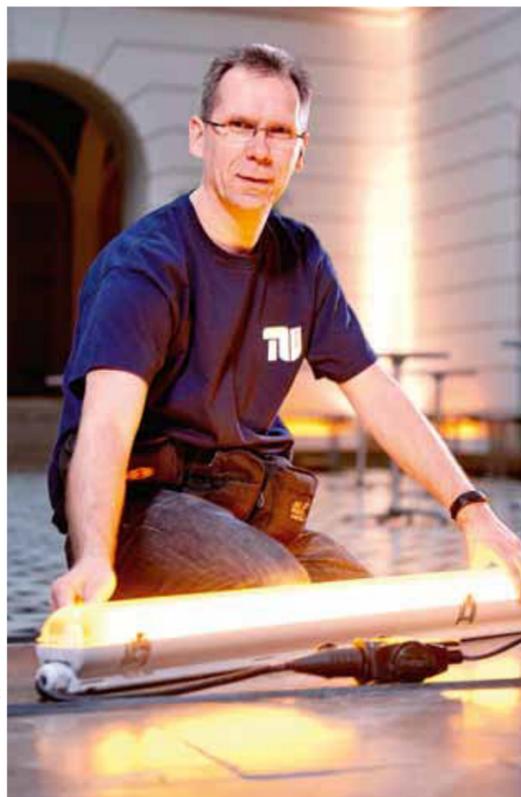
„Als Verwaltungsangestellte eines interdisziplinär arbeitenden Zentrums Sorge ich dafür, dass der ‚Laden läuft‘. Die Anforderungen sind zeitweise extrem hoch, was die Menge und Unterschiedlichkeit der Aufgaben betrifft. Dabei motiviert mich immer wieder, dass ich mit meiner Arbeit junge Studierende der Geschlechterforschung unterstütze und die Repräsentation des Zentrums für interdisziplinäre Frauen- und Geschlechterforschung in und außerhalb der TU Berlin fördere – gemeinsam mit dem Team des ZIFG, wo Kreativität und Kooperation einen hohen Stellenwert haben!“

**HILDEGARD HANTEL** *Preisträgerin 2016*  
Verwaltungsangestellte im Zentrum für interdisziplinäre Frauen- und Geschlechterforschung (ZIFG)



„Vor allem der Kontakt mit so vielen wechselnden jungen Studierenden fasziniert mich immer wieder. Das zwingt einen dazu, flexibel zu bleiben. Ich glaube, wer an der Uni arbeitet, bleibt länger jung.“

**JUANA KRONE** *Preisträgerin 2014*  
Leiterin der Chemikalienausgabe der Fakultät II Mathematik und Naturwissenschaften



„Dafür zu sorgen, dass die Stromversorgung klappt, Lampen leuchten, Steckdosen unter Strom sind, die Hörsaal-Elektrik funktioniert – also nichts Geringeres zu tun, als den Uni-Betrieb mit am Laufen zu halten –, ist mir wichtig.“

**THOMAS BEUTHNER** *Preisträger 2015*  
Elektriker im Team Fachtechnik

„Die Anforderungen an die Uni-Verwaltungsangestellten und auch an uns Teamassistentinnen sind in den vergangenen Jahren ständig gestiegen und steigen weiter. Aber trotzdem und gerade deswegen lege ich – und viele andere auch – Wert darauf, dass Verwaltung nicht kompliziert sein darf. Anfragen möchte ich schnell und kompetent beantworten.“

**BRIGITTE ESSOUN** *Preisträgerin 2014*  
Teamassistentin der Fachgebiete Mikroökonomie und Innovationsökonomie in der Fakultät VII Wirtschaft und Management



„Wir sind darauf bedacht, dass die einzustellenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter rundherum zufrieden sind, versuchen alles möglich zu machen, und Überstunden sind uns nicht zu viel. Denn gute Arbeit zu leisten, macht gute Laune. Wer will denn schon bei den Kolleginnen und Kollegen als ‚Schnarchnase‘ verschrien sein – wir nicht.“

**ANDREA SCHERZ und DANIELA WROBLEWSKI** *Preisträgerinnen 2014*  
Personalteam II T 4



„Unser gemeinsames Ziel ist es, den umfangreichen Service der Universität für Ratsuchende und künftig Studierende durchschaubar zu machen sowie die Fragen nach Ansprechpartnern zu beantworten, damit Interessierte sich von der großen, manchmal übermächtig wirkenden Institution Universität nicht abschrecken lassen. Zur Seite zu stehen und Wege aufzuzeigen war auch unser Motiv dafür, Geflüchteten die Möglichkeit zu geben, an der Uni Deutsch zu lernen und Seminare zu besuchen.“

**BARIS ÜNAL und KATHARINA KUBE** Preisträger und Preisträgerin 2015 arbeiten in der Allgemeinen Studienberatung und entwickelten das Programm „In(2)TU Berlin“ für Geflüchtete mit

„Ich sehe es zum einen als meine Aufgabe an, den Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern von drei achgebieten eine modern ausgerüstete Werkstatt zur Verfügung zu stellen. Da ich an einer Universität bin, muss ich innovative Forschung mit ermöglichen. Zum anderen möchte ich allen, die die Werkstatt nutzen, eine reibungslose und kollegiale Zusammenarbeit garantieren. Das ist mein Anspruch.“

**AXEL GRIMM** Preisträger 2015  
Leiter des Labors für Maschinensysteme



„Für mein Team, mein Institut und meine Uni setze ich mich jederzeit gerne ein. Als Leiter ist es mir wichtig, die Menschen im Blick zu behalten, mit denen und für die ich arbeite. Wir sind alle aufeinander angewiesen. Daher ist mein Credo, eine positive, wertschätzende Atmosphäre für alle herzustellen. Wir wollen die Bibliothek als Ort etablieren, an dem sich Studierende, Lehrende und Forschende gleichermaßen wohl und gut informiert fühlen.“

**JAN ERDNÜSS** Preisträger 2016  
Leiter der Mathematischen Fachbibliothek an der Fakultät II Mathematik und Naturwissenschaften

„Trotz meiner umfangreichen Arbeitsaufgaben ist es mir wichtig, so weit wie möglich immer ein offenes Ohr für die Probleme und Sorgen meiner Kolleginnen und Kollegen zu haben und zu helfen, wo immer ich kann. Ich liebe meine Arbeit und werde weiterhin mit Engagement dabei sein.“

**ANDREA RAHMEL** Preisträgerin 2016  
Sekretariat der Fachgruppe Anorganische und Analytische Chemie der Fakultät II Mathematik und Naturwissenschaften

„Wir mögen knifflige Aufgaben und freuen uns, wenn wir mit unserem handwerklichen Können schnell zur Lösung eines Problems beitragen. Wir können an der Uni sehr eigenverantwortlich arbeiten, und beide ticken wir so, dass dieser Freiraum unsere Kreativität anstachelt.“

**MAIK DETTMAR und MARKUS SCHÜLER**  
Preisträger 2015  
Dekorateurs aus dem Dienstleistungspool



„Bei mir steht immer der Mensch im Mittelpunkt. Ich arbeite gerne für die, die mit guten Ideen nicht nur Forschungsvorhaben, sondern auch die TU Berlin insgesamt voranbringen möchten. Dabei sitze ich an einer spannenden und vielseitigen Schnittstelle – und nicht zwischen allen Stühlen. So habe ich Spaß daran, viele Menschen aus den unterschiedlichsten Fachgebieten und Abteilungen in allen Belangen des Arbeitsschutzes zu unterstützen.“

**INA TIETENBERG** Preisträgerin 2016  
Strahlenschutzbevollmächtigte und Gentechnikbeauftragte der Stabsstelle Sicherheitstechnische Dienste und Umweltschutz



# Jede Menge

# Freundschaftsdienste



*Die Gesellschaft von Freunden der TU Berlin begleitet seit fast 100 Jahren die Geschichte der Universität*

**B**edeutende Persönlichkeiten wie der Außenminister der Weimarer Republik Walther Rathenau, der Chemiker Franz Oppenheim, der Politiker und Industrielle Hugo Stinnes sowie Ernst Borsig gehören neben den Professoren Erwin Hilger, Friedrich Romberg, Georg Schlesinger und Walter Reichel zu den ersten Mitgliedern der „Gesellschaft von Freunden“ der Technischen Hochschule, der Vorgängereinrichtung der TU Berlin. Ins Leben gerufen wurde die Gesellschaft am 9. November 1921 aus der blanken Not heraus. Nach dem Ende des Ersten Weltkrieges fehlte es dem Staat an Geld. Ansinnen der „Freunde“ war es, die Technische Hochschule finanziell zu unterstützen und Projekte zu fördern. Dazu gehörte unter anderem die Arbeit von Ernst Ruska an seinem Elektronenmikroskop. Für dessen Erfindung bekam er 1986 den Physik-Nobelpreis.

Ihrem Gründungsanliegen ist die „Gesellschaft von Freunden“ über all die Jahre bis heute treu geblieben. Sie unterstützt und fördert:

#### Studierende:

- Dr.-Ing. Ernst Trapp-Preis für herausragende Masterarbeiten
- PHILOTHERM-Preis für überdurchschnittliche Prüfungsleistungen in Thermodynamik
- Deutschlandstipendium (ein Drittel aller Förderer dieses Stipendiums sind Mitglieder der „Gesellschaft von Freunden“)
- Förderprogramm für Forschungs- und Entwicklungsprojekte

#### Professorinnen und Professoren:

- Preis für vorbildliche Lehre
- Empfang für neu berufene Professorinnen und Professoren

#### Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter:

- Preis für vorbildliche Lehre
- Unterstützung der Forschungs- und Entwicklungsarbeiten

#### Sonstige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter:

- Preis „Wir sind TU Berlin“

Über das universitäre Leben hinaus versteht sich die „Gesellschaft von Freunden“ als Brückenbauer zwischen Wissenschaft und Wirtschaft, Universität und Öffentlichkeit, zwischen Theorie und Praxis. Mit unterschiedlichen Veranstaltungen befördert sie den Dialog zwischen diesen Bereichen:

Die „Höllerer-Vorlesung“ verbindet die Geistes- und Technikwissenschaften.

Der „Think Tank der Innovationen“ ist eine gemeinsame Veranstaltungsreihe mit der Industrie- und Handelskammer Berlin mit dem Ziel, aktuelle Forschungsergebnisse und Projekte vorzustellen.

Auch mit dem „Technologieforum“ werden aktuelle Forschungsprojekte aus der TU Berlin vorgestellt und mit Wirtschaftsvertretern diskutiert.

„Politik trifft Wissenschaft – Wissenschaft trifft Politik“ möchte den Dialog zwischen Wissenschaft und Politik intensivieren.

All diese Aktivitäten beruhen auf dem Engagement der derzeit 730 Mitglieder. Eine „Freundin“ oder ein „Freund“ des gemeinnützigen Vereins kann jede/jeder werden, und Freunde kann man schließlich nicht genug haben. sn

[www.freunde.tu-berlin.de](http://www.freunde.tu-berlin.de)

Mitglied werden unter:

[www.tu-berlin.de/?id=118147](http://www.tu-berlin.de/?id=118147)



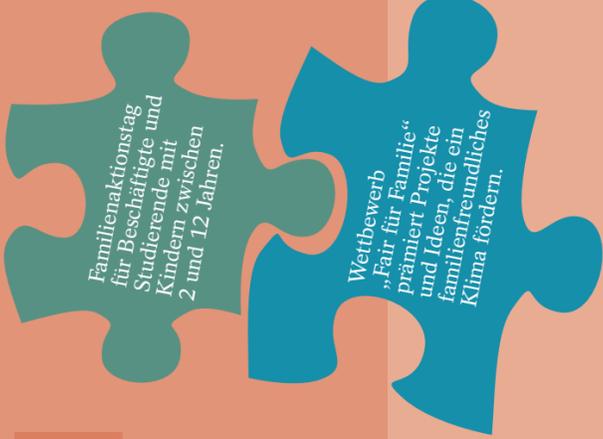
Ob die Veranstaltung „Think Tank der Innovationen“ (1, 7), die „Höllerer-Vorlesung“ (2, 3) oder das Stiften von Preisen wie der für vorbildliche Lehre – das Engagement der „Gesellschaft von Freunden“ für die TU Berlin ist vielfältig. Dr. Moritz von der Lippe und Prof. Dr. Ingo Kowarik (4) des Fachgebietes Ökosystemkunde/Pflanzenökologie wurden für ihre vorbildliche Lehre ausgezeichnet. Persönlichkeiten wie die Forscherin Prof. Dr. Julia Fischer (2), der Schriftsteller Daniel Kehlmann (5) sowie die Publizistin und Dramaturgin Nike Wagner (6) hielten bereits die „Höllerer-Vorlesung“

## Impressum

**HERAUSGEBER:** Der Präsident, Stabsstelle für Presse, Öffentlichkeitsarbeit und Alumni, Straße des 17. Juni 135, 10623 Berlin, T +49 (0)30 314-2 39 22, pressestelle@tu-berlin.de, www.tu-berlin.de  
**REDAKTION/TEXTE:** Stefanie Terp (stt) (verantw.), Sybille Nitsche (sn) (CvD), Dagmar Trüpschuch (dag) **GRAFIKEN:** Oana Popa **WWW-PRÄSENTATION** [https://blogs.tu-berlin.de/uni\\_magazin/](https://blogs.tu-berlin.de/uni_magazin/) Alina Amato, Susanne Cholodnicki, Anna Groh **VERTRIEB:** Ramona Ehret, (030) 314-2 29 19 **GESTALTUNG/SATZ:** omnisatz GmbH, Langhansstraße 1, 13086 Berlin, www.omnisatz.de  
**DRUCK:** möller druck und verlag gmbh, Berlin **AUFLAGE:** 16 000 **ERSCHEINUNGSTERMIN:** Januar 2018, Nr. 1 Nachdruck nur bei Quellenangabe und Belegexemplar



Auf dem Campus Charlottenburg stehen 6 Eltern-Kind-Zimmer zur Verfügung.



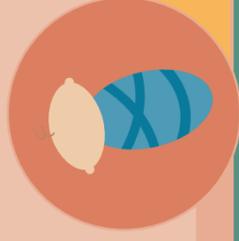
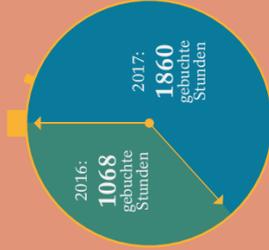
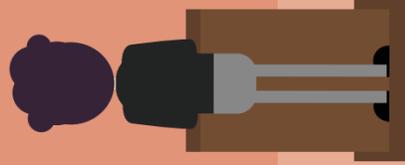
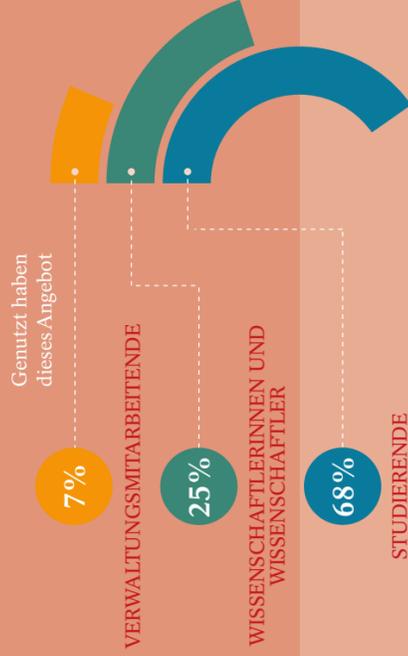
**ZERTIFIKAT**  
audit  
familientaugliche  
Hochschule  
seit 2008

## Bevor Kind und Familie zum Stressfaktor werden

Das Angebot des Servicebereichs Familienbüro zur besseren Vereinbarkeit von Studium, Beruf und familiären Pflichten.



Seit 2015 organisiert das Familienbüro eine flexible Kinderbetreuung, damit Studierende an Lehrveranstaltungen teilnehmen sowie für Prüfungen lernen und Mitarbeitende dienstliche Termine und Lehraufträge wahrnehmen können.



## BERATUNGSSCHWERPUNKTE

**BEI PROFESSORINNEN UND PROFESSOREN SOWIE WISSENSCHAFTLICHEN MITARBEITENDEN**

- Elternzeit
- Elterngeld
- Kinderbetreuung
- Vertragsmodalitäten

**BEI VERWALTUNGSMITARBEITENDEN**

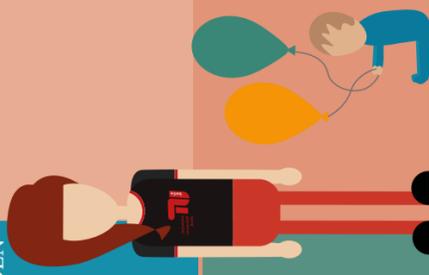
- Elternzeit
- Elterngeld
- Kinderbetreuung
- Arbeitszeitmodelle

**BEI INTERNATIONALEN WISSENSCHAFTLERINNEN UND WISSENSCHAFTLER**

- Kinderbetreuung
- Schule
- Elternzeit
- Finanzielles

**BEI STUDIERENDEN**

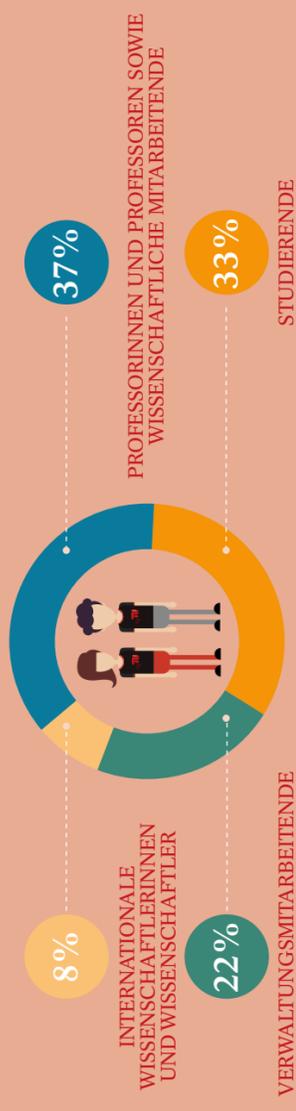
- Finanzielles
- Organisation des Studiums
- Kinderbetreuung

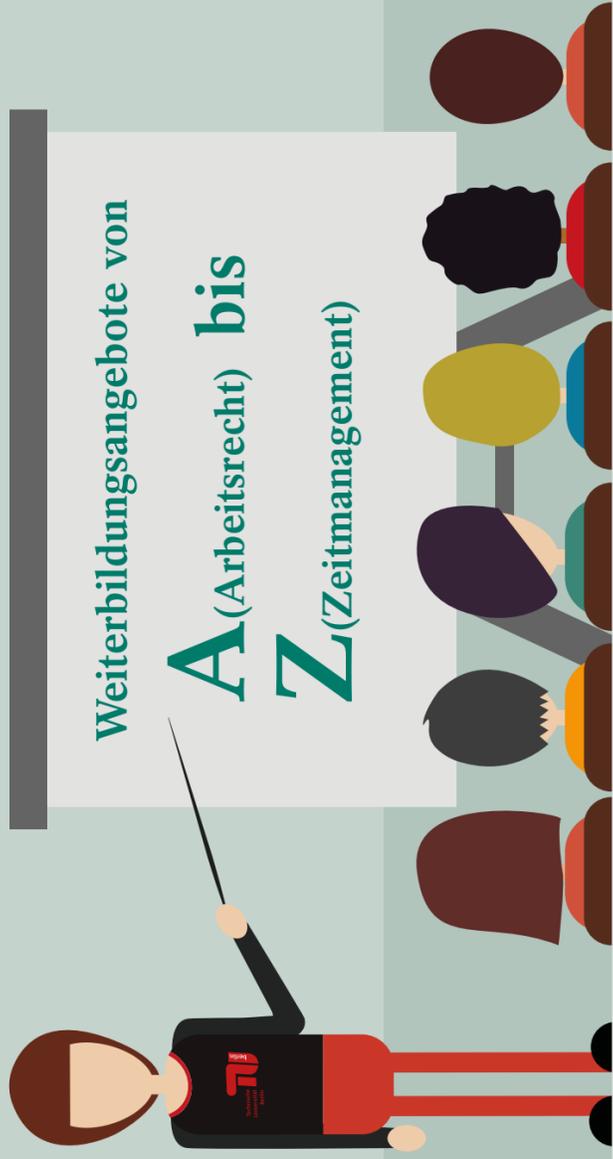


Seit der Gründung des Familienbüros im April 2009 ist die Anzahl der durchgeführten Beratungen kontinuierlich gestiegen.



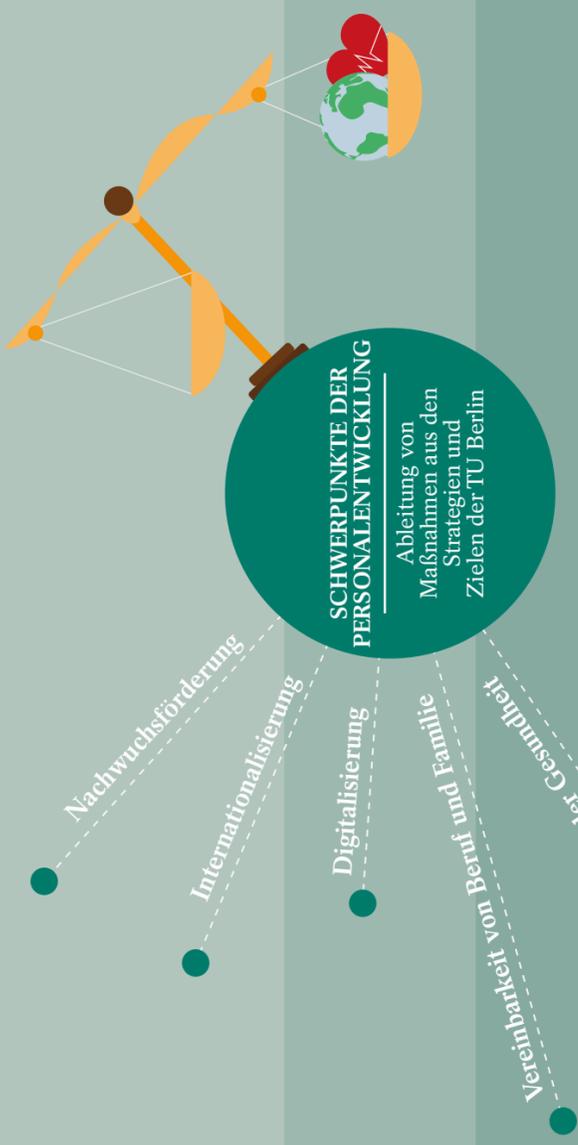
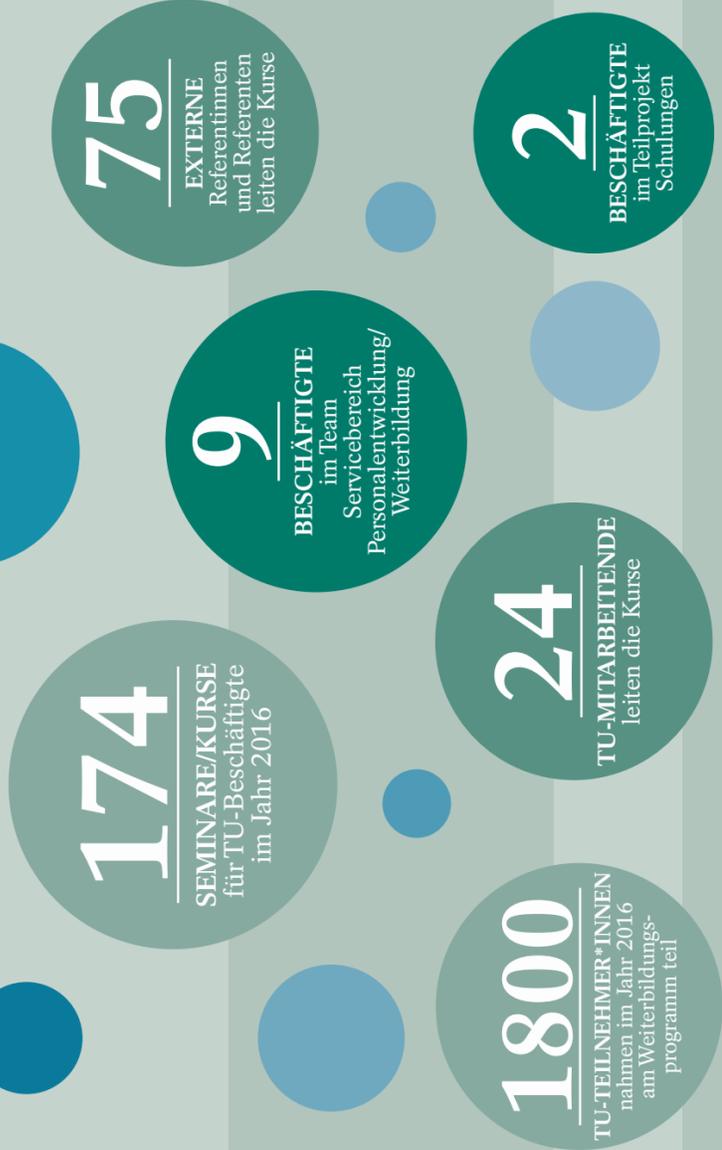
In Anspruch genommen haben die Beratungen im Jahr 2016:





## Ich mach mich schlauer

Ob Drittmittelbewirtschaftung, Arabisch oder Führungskompetenz – der Servicebereich Personalentwicklung/Weiterbildung fördert Kenntnisse und Fähigkeiten in vielen Bereichen.



### ES GIBT ANGEBOTE:

• für Coaching und Mediation



• zur Schulung im SAP-Projekt



• für Teams/Bereiche mit individuellen Bedürfnissen



• für alle TU-Beschäftigten



• für bestimmte Zielgruppen, z.B. Führungskräfte und Nachwuchsführungskräfte in Wissenschaft und Verwaltung sowie Beschäftigte in den Sekretariaten



• außerdem besteht die Möglichkeit, Angebote externer Weiterbildungsanbieter in Anspruch zu nehmen

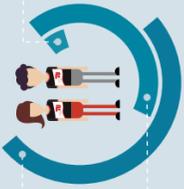


### Erfolgreiche Themen und Programme:

- Weiterbildung von Nachwuchsführungskräften in Wissenschaft und Verwaltung im START-Programm
- Social Media
- Seminare in englischer Sprache wie „Conflict Management“ sowie interkulturelle Kompetenztrainings
- Gesundheits- und Arbeitsschutz sowie IT-Seminare
- Neu ab 2018: Modulares Weiterbildungsprogramm für Beschäftigte in Sekretariaten

DEN TU-HOCHSCHULSPORT ORGANISIEREN

23  
HAUPTAMTLICHE



3  
AZUBIS

STUDENTISCHE BESCHÄFTIGTE

ca. 20

DIE SPORTANGEBOTE FINDEN U.A. AN VIER TU-STANDORTEN STATT:



TU-Bootshaus

TU-Sportzentrum Waldschulallee

Räume im Hauptgebäude

TU-Sportzentrum Dovesstraße

CIRCA 10.500  
TU-ANGEHÖRIGE SIND IN DEN  
KURSEN EINGESCHRIEBEN.

Stand: Wintersemester 2016/17

**Kicken, klettern,  
Segeln gehen**

Das Sportprogramm des TU Sports besteht aus mehr als 1.000 Angeboten, von wöchentlich stattfindenden Kursen über Workshops und Reisen bis hin zum Berliner Firmenlauf und dem After-Work-Cup.

**SPITZENSport**

47  
STUDIERENDE AUS  
OLYMPISCHEN UND NICHT OLYMPISCHEN  
SPORTARTEN WERDEN BETREUT

Stand: Sommersemester 2017



Leichtathletik, Moderner Fünfkampf, Beachvolleyball, Hockey, Karate, Rudern, Kanu, Rettungsschwimmen, Judo, Fußball, Segeln, Wasserball, Triathlon, Volleyball, Handball, Synchronschwimmen.

**MEDAILLEN  
2005 - 2017**

EUROPAMEISTERSCHAFTEN WELTMEISTERSCHAFTEN OLYMPISCHE SPIELE

3x

5x

9x

6x

3x

1x

2x

ES KANN AUS  
MEHR ALS  
**170**  
VERSCHIEDENEN SPORTARTEN  
AUSGEWÄHLT WERDEN.

**BALLSPORT UND SPIELE**  
von Badminton über Beachvolleyball, Feierabend-Boule bis Rugby und Klassiker wie Fußball, Handball, Tennis, Golf



**INDIVIDUALSPORT**

Bogenschießen, Radsport, Trampolinturnen, Theater und Kleinkunst wie Improvisationstheater, Jonglieren, Zaubern lernen



**WASSERSport**

Paddeln, Rudern  
Schwimmen, Tauchen,  
Segeln



**BESONDERHEITEN**

Wandern am Comer See,  
Katamaransegeln und Klettern in Kroatien,  
Wellenreiten an der französischen Atlantikküste

**GESUNDHEIT**

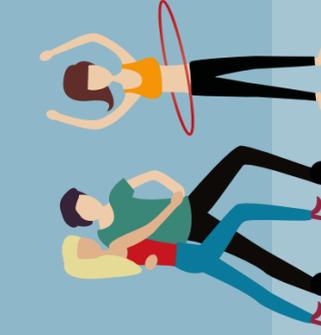
Yoga,  
Pilates und Qi Gong /  
Tai Ji Quan

**FITNESS**

Aerobic,  
Kickboxen, Waldlauf,  
Zumba

**KAMPFSport**

Arnis (Stockkampf),  
Hapkido, Jiu Jitsu,  
Karate



**TANZ/BEWEGUNGSGESTALTUNG**

Solo oder als Paar:  
Ballett, Hula Hoop Dance,  
Bachata, Kizomba, Salsa

**WELLNESS**

Energiemassage,  
klassische Massage,  
Shiatsu





## Cafeterias und Mensen an der TU Berlin

### Campus Charlottenburg

- 1** **TU-Mensa** Mo-Fr 11-14.30 Uhr  
Cafeteria Mo-Fr 11-15.30 Uhr  
Coffeebar Mo-Fr 11-18 Uhr  
Backshop Mo-Fr 7.30-14.30 Uhr  
Hardenbergstraße 34, 10623 Berlin
- 2** **Coffeebar am Audimax | Hauptgebäude**  
Straße des 17. Juni 135, 10623 Berlin  
Mo-Do 9.30-16.30 Uhr; Fr 9.30-14.30 Uhr
- 3** **Cafeteria „Wetterleuchten“ | Hauptgebäude**  
Straße des 17. Juni 135, 10623 Berlin  
Mo-Do 8-18 Uhr; Fr 8-16 Uhr
- 4** **Cafeteria „Skyline“ (20. OG) | TU-Hochhaus**  
Ernst-Reuter-Platz 7, 10587 Berlin  
Mo-Fr 7.30-16.15 Uhr
- 5** **Cafeteria | Gebäude Marchstraße**  
Marchstraße 23, 10587 Berlin  
Mo-Fr 8-15 Uhr
- 6** **Cafeteria | Architekturgebäude**  
Straße des 17. Juni 152, 10623 Berlin  
Mo-Do 8-16.30 Uhr; Fr 8-15.30 Uhr

### Cafeteria | Elektrotechnik-Neubau

- 7** Einsteinufer 17, 10587 Berlin  
Mo-Do 7-17 Uhr; Fr 7-16 Uhr
- 8** **Mathe Café (EG) | Mathematikgebäude**  
Mo-Fr 8-18 Uhr
- 9** **Personalkantine (8. OG) | Mathematikgebäude**  
Mo-Fr 11-16 Uhr  
Straße des 17. Juni 136, 10623 Berlin
- 9** **Café Nero | Universitätsbibliothek**  
Fasanenstraße 88, 10623 Berlin  
Mo-Fr 9-20 Uhr; Sa 10-14 Uhr
- 10** **Cafeteria | Produktionstechnisches Zentrum**  
Pascalstraße 13-14, 10587 Berlin  
Mo-Do 7.30-15.30 Uhr; Fr 7.30-15 Uhr

### Campus Wedding

- 11** **Cafeteria | ACK**  
Ackersstraße 76, 13355 Berlin  
Mo-Do 8.30-15 Uhr; Fr 8.30-14.30 Uhr
- Weitere Cafeteria**  
**Bistro | Sportzentrum Waldschulallee**  
Waldschulallee 71, 14055 Berlin  
Mo-Fr 17-23 Uhr; Sa 10-19 Uhr; So 10-17/20 Uhr

## Studierendentreffs an den Fakultäten

### Campus Charlottenburg

- 1** **Atomic Café | Eugene-Paul-Wigner-Gebäude**  
Hardenbergstraße 36, 10623 Berlin, Raum 021/022  
*Je nach Anwesenheit*
- 2** **Café Planwirtschaft | Bauingenieurgebäude**  
Hardenbergstraße 40A, 10623 Berlin, Raum 001  
*Je nach Anwesenheit*
- 3** **WIWI-Café | Erweiterungsbau**  
Straße des 17. Juni 145, 10623 Berlin, Raum 302  
*Mo-Do 10-16 Uhr; Fr 10-14 Uhr*
- 4** **TELquel | TU-Hochhaus**  
Ernst-Reuter-Platz 7, 10587 Berlin, Raum 006  
*Mo-Fr 10 oder 12-18 Uhr*
- 5** **I-Café | Gebäude FH**  
Fraunhoferstraße 33-36, 10587 Berlin, Raum 304/305
- 6** **Café A | Architekturgebäude**  
Straße des 17. Juni 152, 10623 Berlin, Raum 013  
*Je nach Anwesenheit*

**7** **Café Shila | Elektrotechnikgebäude**  
Einsteinufer 19, 10587 Berlin, Raum 024/025  
*Mo-Fr 10-16 Uhr*

**8** **Zur Nullstelle | Mathematikgebäude**  
Straße des 17. Juni 136, 10623 Berlin, Raum 844  
*Mo-Fr 10-16 Uhr*

**9** **Café Erdreich | Poststelle, Druckerei, Materialausgabe**  
Straße des 17. Juni 135, 10623 Berlin, Raum 002  
*Je nach Anwesenheit*

**10** **Zwille | Poststelle, Druckerei, Materialausgabe**  
Straße des 17. Juni 135, 10623 Berlin

### Campus Wedding

**11** **Café Oase | TIB 13**  
Gustav-Meyer-Allee 25, 13355 Berlin  
*Mo-Fr 10-16 Uhr*