

mituns



Zeitschrift für die
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
der Universität zu Köln
Dezember 2018

mituns verbindet!



+++ Work-Life-Balance +++
+++ Fahrradstation +++
+++ 100-Jähriges: eine Vorschau +++



Foto: Sylvia Rakovac

Das Redaktionsteam der mituns wünscht allen Kolleginnen und Kollegen frohe und friedvolle Festtage und ein gesundes neues Jahr 2019!

v.l.: Sylvia Rakovac, Dr. Ralf Müller, Franz Bauske, Jonas Schlüter (unten), Andreas Witthaus, Susanne Geuer, Christina Meier

Liebe Leserinnen und Leser,

Work-Life-Balance ist unser Schwerpunkt im Dezember. Arbeit, Leben, Balance. Was macht eine gute Balance aus? Ein tolles Hobby in der Freizeit zum Ausgleich von der Arbeit vielleicht? Dabei spielt die Arbeitszufriedenheit eine ebenso große Rolle. Einem Punkt, dem Thema Führung, haben wir uns im Juni bereits gewidmet. Arbeitszufriedenheit ist für jeden anders. Manche/r ist zufrieden, wenn einigermaßen der Job erledigt ist, die Aufträge abgearbeitet sind. Andere vielleicht erst, wenn sie sich mit neuen Ideen einbringen konnten. Aber reicht allein die Arbeitszufriedenheit aus, um insgesamt im Gleichgewicht zu sein? Es sind Fragen, denen wir uns in dieser Ausgabe nähern wollen. Mit Sicherheit kann sie nur jede/r für sich beantworten.

Worüber wir in dieser Ausgabe nicht schreiben, was aber dennoch nicht unerwähnt bleiben darf: 2018 war ein sehr politisches Jahr. Der 9. November war Jahrestag der Oktoberrevolution vor 100 Jahren und gleich zweimal wurde an diesem Tag die Republik ausgerufen. Einmal durch den SPD-Politiker Philipp Scheidemann und ein weiteres Mal durch den Führer des Spartakusbundes Karl Liebknecht. Es ist ebenso das Datum der Reichsprogromnacht vor 80 Jahren.

Besonders bedeutsam für die Hälfte der Bevölkerung war sicher die Einführung des Frauenwahlrechts. 100 Jahre, eine Sekunde in der Geschichte der Menschheit, für uns ein Grund sich zu erinnern und manches zu feiern. Nächstes Jahr erst recht.

Christina Meier und Susanne Geuer für die mituns Redaktion

IMPRESSUM

Herausgeber:
Der Rektor der Universität zu Köln, Prof. Dr. Axel Freimuth,
Der Kanzler der Universität zu Köln, Dr. Michael Stückradt

Redaktionsleitung: Susanne Geuer, Andreas Witthaus

Redaktion: Franz Bauske, Agnes Bollwerk,
Irmgard Hannecke-Schmidt, Christina Meier,
Dr. Ralf Müller, Sylvia Rakovac, Susanne Resch,
Jonas Schlüter

Gestaltung: Wolfgang Diemer

Außerdem haben an dieser Ausgabe mitgewirkt:
Alle neuen Kolleg_innen, die uns ihren Fragebogen
für die Personalia-Seite geschickt haben.

Des weiteren: Jana Bauer, Tanja Becker, Annelene Gaeckle,
Markus Gerhards, Susanne Groth, Johanna Lissek,
Dr. Patrick Honecker, Rainer Klein, Christine Peters,
Dr'in Maria Schmitz-Hüser, Kim Schröer, Eva Skowronnek,
Hubert Sonntag, Dr. Michael Stückradt,
Prof. Dr. Frank Schulz-Nieswandt

Druck: Hausdruckerei der Universität zu Köln, Abt. 54,
Albertus-Magnus-Platz, 50923 Köln

Erscheinungsweise: viermal im Jahr

Auflagenhöhe: 4.400 Exemplare

Anschrift: Redaktion der Zeitschrift für die MitarbeiterInnen
der Universität zu Köln, Albertus-Magnus-Platz, 50923 Köln,
E-Mail: ma.zeitschrift@verw.uni-koeln.de

Leserbriefe werden grundsätzlich abgedruckt.
Die Redaktion behält sich vor, diese bei Bedarf zu kürzen.
Anonyme Beiträge können nicht abgedruckt werden.

ISSN 1614-564



Foto: Rainer Klein

Unser Dezember-Titelbild wurde von unserem Kollegen Rainer Klein entworfen. Rainer Klein ist seit fünf Jahren in der Abteilung 15 (Organisationsentwicklung) beschäftigt. Ein Artikel über "Graphic Recording" in einer Zeitschrift hat ihn auf's Zeichnen aufmerksam gemacht und er dachte sich: "Das kann ich auch..." Er hat daraufhin sehr viel selbst gezeichnet, einen eigenen Stil entwickelt und sich weitergebildet. Rainer Klein gibt auch Schulungen im Bereich der Visualisierung im Rahmen des Weiterbildungsprogramms.

Vielen Dank an die Hausmeister des Hauptgebäudes, die für das Foto von der Aula aus dieser Perspektive eigens die Zwischenwand entfernt haben. So konnte Rainer Klein „die Bühne für den Nikolaus“ vorbereiten.



Foto: Franz Bauske

Der Albertus-Magnus-Platz von Fahrrädern gesäumt

Arbeitsleben

- 4** Veränderungsprogramm
Verwaltung: Bewerbungs-
management
- 5** Neuer FAQ-Bereich
zum Rechnungswesen

Vielfalt und Chancengerechtigkeit

- 6** Karriereentscheidungen
mit Kind(ern)

Zukunft der Arbeit Teil IV

- 8** Schwerpunkt im Dezember:
Work-Life-Balance

Bau

- 15** Uni-Boulevard
Die Kaffeebud es fott!

Die MiTTe

- 18** Früher war mehr Lametta

Geschichte

- 20** 100 Jahre „Neue“ Universität

Wissenswert

- 22** Ferdinand Franz Wallraf

Hochschule

- 24** Starkes Rheinland:
19 Exzellenz-Cluster in NRW
- 25** Alles für uns Pänz
- 26** Flying Eggs!
- 27** Die Senatswahl steht an
- 28** Frauen starten durch
100 Jahre Frauenstudium

Tarifrecht

- 29** Die Stufenzuordnung

Personalia

- 30** Der neue Dezernent
- 31** Der neue Redakteur
- 32** Die neuen Azubis
Das neue duale Studium
in der IT-Ausbildung

Außerdem: 4 Top-Azubis
der UzK ausgezeichnet

Pinwand

- 34** Ausblick auf das mituns
Themenjahr 2019
- 35** Das WEIHNACHTSRÄTSEL!!
EXTRA SCHWER!!!!

Veränderungsprogramm Verwaltung



Interview mit Dr. Maria Schmitz-Hüser
zum Thema Bewerbungsmanagement

Bewerbung per Mausklick

Das Interview führte Dr. Patrick Honecker

Liebe Universitäts-
Angehörige,

in dieser Reihe möchte ich Sie über die Maßnahmen und Prozesse informieren, die durch die Evaluation angestoßen und in die Wege geleitet wurden. Ich möchte, dass Sie auf dem Laufenden darüber sind, wie der Stand der Dinge ist, in welcher Phase der Umsetzung und Bearbeitung wir uns gerade befinden.

Kanzler Dr. Michael Stückradt

Dr. Maria Schmitz-Hüser ist seit Februar 2017 im Personaldezernat der UzK tätig. In der Abteilung 41 leitet sie das Sachgebiet „Bewerbungsmanagement“ (41.1) und verantwortet operativ die universitätsweite Stellenausschreibungen. Strategisch kümmert sie sich um die Weiterentwicklung des Bewerbungsprozesses im Sinne der optimierten Ansprache (Facelift Stellenanzeige), der Information (Karrierehomepage) und der Einführung eines Bewerbungskanal.

Dr. Patrick Honecker: Frau Schmitz-Hüser. Wir reden heute über das Thema Bewerbungsmanagement. Bewerbung heißt, dass man irgendwo auf eine Stellenausschreibung hin eine Bewerbung schreibt und dann wird man eingeladen oder nicht. Was ist denn da Management bei diesem Thema?

Dr. Schmitz-Hüser: Das bedeutet zum Beispiel, einen elektronischen Workflow zu schaffen, in dem wir einerseits der Digitalisierung folgen und auf der anderen Seite standardisierte Prozesse schaffen, nach denen Bewerbungen, die reinkommen, auf die gleiche Art und Weise bearbeitet werden. Sprich, wir haben automatisierte Prozesse von der Eingangsbestätigung bis hin zu

Benachrichtigungen, Einladungen bzw. Absagen und die Beteiligungen der Gremien. Alle greifen gemeinsam auf ein System zu und wir versuchen uns vom Papier zu entfernen hin zu einem digitalen Workflow.

Das klingt erst mal sehr positiv. Ist das ähnlich so wie bei den Banken, daß man auf der ersten- bzw. zweiten Beratungsebene eigentlich gar nicht mehr mit Menschen zu tun hat?

So ganz wird es ja für die KandidatInnen nicht erkennbar sein, wer mit ihnen kommuniziert. Auch heute bewirbt man sich an der Uni Köln durch eine E-Mail und bekommt dann auch eine E-Mail zurück. Wenn man sich beworben hat, bekommt man eine Eingangsbestätigung, dass die Bewerbung auch angekommen ist und genau so wird es in der Zukunft auch passieren.

Automatisiert wird aber künftig, dass die Bewerbungen in einem Pool aufgenommen werden. Wenn ich als Personalverantwortlicher mein Bewerbungsmanagementsystem aufmache, dann sehe ich, sagen wir mal, 100 Bewerbungen, die für die jeweilige vakante Stelle übermittelt wurden und zu bearbeiten sind.

Ich bleibe dafür verantwortlich, dass ich mir die einzelnen Bewerbungsunterlagen anschau, dass ich im Vorhinein die Anforderungskriterien festgelegt habe, die Abstimmungsrunden, an denen die Gremien beteiligt sind, organisiere und dann in optimaler Weise zu einer Entscheidung komme.

Wenn man im Web arbeitet hat man das sogenannte Frontend, welches nach außen geht und das Backend, mit dem man selber arbeitet. Was sehe ich im Frontend? Gibt es da auch was Neues?

Im Frontend wird es so sein, dass sich künftig Interessentinnen und Interessenten direkt per Mausklick bewerben können. Wir werden auf unseren Uni Köln Webseiten ein Jobportal implementieren, auf welchem man die Ausschreibungen zu allen Stellen der Uni auffindet und per Mausklick seine Unterlagen einreichen kann.

...und im Backend, da wo die Stellenverantwortlichen arbeiten. Was sieht man da?

Man wird sich dort mit dem uniinternen UniKIM anmelden können und sieht nur die Informationen, für die man berechtigt ist.

Wer darf denn überhaupt das Bewerbungsmanagement nutzen? Ist das jede/r Beschäftigte?

Da wir so heterogen und dezentral organisiert sind, haben wir geregelt, dass grundsätzlich jeder aktiv werden kann, der einen UniKIM-Account hat. Jeder kann also eine Ausschreibung vorbereiten. Allerdings sichtbar stellen, darf nur das stellenausschreibende Sachgebiet. Der vorgeschaltete Prozess der Ausschreibungsprüfung, Freigabe usw. bleibt damit unberührt.

Prozesse digital abzubilden ist heutzutage verpflichtend. Was erwarten Sie noch? Was verbessert sich noch durch das System?

Ich habe schon das Gefühl, dass sich alle auf einen Common Ground, einen gemeinsamen

Nenner freuen, bei dem mehr Transparenz geschaffen wird. Aber auch Entscheidungsgeschwindigkeit kann gefördert werden, indem die Schritte im Prozess kleiner werden. Zudem können die Gremien gleich über das System beteiligt werden. Dann muss man nicht mehr so viele Schleifen drehen und Massen an Papier produzieren. Das ist etwas, worauf sich viele freuen. Ich habe bereits jetzt viele UnterstützerInnen kennengelernt, die sich als early birds bereit erklärt haben, das System zu testen. Das zeigt mir, dass die Lust auf Veränderung da ist.

Sie haben jetzt ganz viele Begriffe verwendet, die für die öffentliche Verwaltung nicht so typisch sind: Early Birds, Common Ground... Haben Sie das Gefühl,



Dr. Maria Schmitz-Hüser

dass die öffentliche Verwaltung immer mehr Unternehmenskultur entwickelt? Oder ist es für Sie immer noch so, dass Sie sagen: „Oh Gott, viele Firmen sind viel weiter als wir.“

Ich muss ganz ehrlich sagen, als ich jetzt vor anderthalb Jahren von einem internationalen Unternehmen hierherkam, erschien mir dieser Bruch sehr groß. Viel größer, als ich das jetzt empfinde. Jetzt habe ich das Gefühl, dass wir unter anderem durch die Digitalisierung, die wir in allen Bereichen fördern, zwangsläufig mit Begrifflichkeiten und Aufgaben zu tun haben, die unsere KundInnen und MitarbeiterInnen heute erwarten. Wir leben in einer Welt, die geprägt ist von Dienstleistungen über unsere Smartphones. Wir erleben zu Hause Geräte, die mit uns sprechen, selbst die Kaffeemaschine ist inzwischen vernetzt. Zwangsläufig wirkt sich das auch auf das Arbeitsleben an der Uni aus. Ich habe ein gutes Gefühl, da entwickelt sich was... ●



Einfacher für alle – neuer FAQ-Bereich zum Rechnungswesen

Vermutlich ging es Ihnen auch schon einmal ähnlich: Sie haben ein Anliegen und suchen den entsprechenden Ansprechpartner? Möglicherweise ist ein Prozessablauf bekannt, aber ist dieser noch aktuell? Gibt es Vordrucke, die die „Arbeit“ erleichtern könnten? Gibt es interne oder externe Vorschriften, die zu beachten sind? Wo sind diese Informationen zu finden?

Mit diesen und weiteren Fragestellungen hat sich die Abteilung 62/

Rechnungswesen intensiv beschäftigt, interne Prozesse hinterfragt und bedarfsorientiert formuliert. Das Ergebnis ist die Aufbereitung in Form von FAQs (frequently asked questions / häufig gestellte Fragen). Aufgegriffen wurden Themen wie Eingangsrechnungen, Anforderungen zur Digitalisierung von Belegen, Umgang mit Lieferscheinen, Auslagererstattungen, Beantragung und Abrechnung von Abschlägen für Sachkosten oder die Rechnungsstellung im Rahmen

von Veranstaltungen wie Tagungen. Neben der Überarbeitung von Formularen bündeln die FAQs Hintergrundinformationen strukturiert an zentraler Stelle. Höhere Nutzerfreundlichkeit wird erreicht durch zusätzliche Druckversionen der Inhalte, Verlinkungen zu verwandten Themen, weiteren Dokumenten und Ansprechpartnern. Zur besseren Wiedererkennbarkeit dient die ähnliche Gestaltung der Formulare, die zudem zum Großteil am PC ausfüllbar sind. Die FAQs

finden Sie im Intranet auf den Seiten der Abteilung 62/Rechnungswesen (https://verwaltung.unikoeln.de/wirtschaft_und_finanzen/content/rechnungswesen/index_ger.html) Der FAQ-Bereich enthält nicht nur neue bzw. überarbeitete Dokumente, sondern zentralisiert sämtliche Unterlagen zum Download der Abt. 62. Die Inhalte werden kontinuierlich aktualisiert und weiterentwickelt. ●

Von Christine Peters und Rainer Klein



Illustration: Rainer Klein

Durch wen und was Karriereentscheidungen von Paaren mit Kind(ern) beeinflusst werden



Alles andere als einfach

Von Johanna Lissek

Bericht zur CFS Veranstaltung Kinder, Karriere und Konstellationen – Karriereentscheidungen und innerfamiliäre Arbeitsteilung nach der Geburt von Kindern vom 4. Oktober 2018

„Verbaue ich meine Karrierechancen, wenn ich in Elternzeit gehe?“ – „Ist dein Job wichtiger als meiner?“ und „Wer bleibt zuhause, wenn das Kind krank ist?“ Solche Fragen sind Alltag für berufstätige Elternpaare mit Kind, die ihre individuellen Karrieren mit einer Partnerschaft und dem Aufziehen gemeinsamer Kinder vereinbaren möchten. Besonders in der Wissenschaft stehen Eltern vor der Herausforderung, ihre beruflichen Ambitionen mit der Familie zu vereinbaren.

Wie die Geburt des ersten Kindes die Lebens- und Karrieregestaltung von Paaren beeinflusst und welche Faktoren dabei zum Tragen kommen, war Gegenstand eines Vortrags von Prof.'in Bettina Wiese von der RWTH Aachen, zu dem der Dual Career & Family Support (CFS) an die UzK eingeladen hatte. Ein Aspekt wurde dabei besonders deutlich: Die Faktoren, die berufsbezogene Entscheidungen von Menschen beeinflussen, sind sehr vielschichtig. Dies gilt im Besonderen für Eltern nach der Geburt von Kindern, die z.B. über die Dauer von Elternzeiten, Rückkehr in den Beruf und Umfang der Berufstätigkeit entscheiden müssen.

Im Hochschulbereich sind es zum einen bereits bekannte, strukturelle Faktoren (Arbeitsplatzsicherheit,



Dr.in K. Mallossek, Silke Koppenhöfer, Prof. Simon Trebst, Prof.'in Wiese und Prof.'in Frauke Rostalski (v.l.n.r.)



Teilzeitmöglichkeiten, etc.) sowie familienfreundliche Maßnahmen (z.B. betriebliche Kinderbetreuung und Wiedereinstiegsprogramme), die es Eltern erleichtern sollen, Klarheit und Planungssicherheit für ihre berufliche Laufbahn zu erlangen. Daneben gibt es jedoch weitere, weniger greifbare Faktoren, die Einfluss haben auf die Entscheidungsfindung von Eltern und die eher im privaten Kontext der Betroffenen liegen.

Prof.'in Wiese erforscht eben diesen privaten Kontext, in dem Entscheidungen getroffen werden. In ihrem Vortrag ging sie zum einen auf gesellschaftliche Leitbilder und Geschlechterrollen ein, die oftmals Grundlage von Entscheidungen sind, und zum anderen auf die tatsächliche Lebensgestaltung, also innerfamiliäre Arbeitsteilung und Vereinbarkeitsstrategien von Paaren nach der Geburt eines Kindes.

So untersuchte sie z.B. die Frage, ob die Geschlechterrollenbilder des Partners/der Partnerin die Entscheidungen beeinflussen, wie lange man/frau Elternzeit nimmt und präsentierte das überraschende Ergebnis, dass Frauen mit traditionell eingestellten Partnern in ihren Entscheidungen für eine längere Elternzeit von diesen beeinflusst werden. Andersherum werden Männer in ihrer Entscheidungsfindung nicht von ihren Partnerinnen beeinflusst.

Prof.'in Wiese gab Einblicke in ihre Forschungsergebnisse zum Einfluss von individuellen Persön-

lichkeitsmerkmalen und Vereinbarkeitsstrategien auf Karriereentscheidungen. So gibt es bspw. einen Zusammenhang zwischen der individuellen Segmentationspräferenz, als Wunsch nach klarer Trennung zwischen Berufs- und Privatleben, und dem Streben nach einer Professur: Wer gerne Berufliches und Privates trennt, lässt die Finger vom Berufsziel „ProfessorIn“. Ein anderes Beispiel sind psychologische Ressourcen wie die Selbstwirksamkeitsüberzeugung, die u.a. die berufliche (Re-) Integration von Frauen beeinflussen. Besonders Frauen, die wenig Unterstützung durch ihre Vorgesetzten erhalten, lange Arbeitszeiten haben und hohen Anforderungen am Arbeitsplatz und zu Hause gegenüberstehen, profitieren von einer hohen Ausprägung dieser psychologischen Ressourcen.

Einige dieser Ergebnisse sind wegweisend für ArbeitgeberInnen, die familienfreundliche Organisations- und Führungskultur sowie gute Beschäftigungsbedingungen als einen wesentlichen Erfolgsfaktor ihrer Arbeit definieren: So zeigt sich, dass sich Väter v.a. dann Sorgen um ihre Karriere machen, wenn sie trotz eines wenig familienunterstützenden beruflichen Umfelds eine Auszeit genommen haben. Auch zeigt sich, dass eine Übereinstimmung zwischen geplanter und tatsächlich genommener Elternzeit bei Frauen gestärkt wird, wenn es vorab intensive Planungsgespräche mit der/dem Vorgesetzten gibt.

Ergänzt wurde diese wissenschaftliche Perspektive auf das Thema durch drei sehr persönliche Statements von wissenschaftlichen Führungskräften. Neben Prof.'in Wiese gaben Prof. Simon Trebst (Professur für theoretische Physik, Sprecher Transregio 183) und Prof.'in Frauke Rostalski (Lehrstuhl für Strafrecht, Strafprozessrecht, Rechtsphilosophie und Rechtsvergleichung) Einblick in ihre individuellen Vereinbarkeitsstrategien bezüglich Beruf und

Familie. Dabei zeigten sie drei sehr unterschiedliche Modelle auf: Die Lehrstuhlinhaberin, die die Familienphase in eine frühe Phase ihrer beruflichen Laufbahn legt und während der Promotion ein Kind bekommt. Der Professor, der mit seiner Frau, die nach einigen Jahren Elternzeit nun Abteilungsleiterin in einem großen Unternehmen ist, bestätigt sieht, dass man/frau auch nach längerer Auszeit noch „Karriere“ machen kann. Und zuletzt die frisch berufene Professorin, die die Geburt ihres ersten Kindes genau auf das Ende ihrer Habilitation terminiert hat und alle Vereinbarkeitsfragen



mit ihrem Mann nach rationalen Kriterien plant.

Neben individuellen Strategien Beruf und Familie zu vereinbaren stellen auch ArbeitgeberInnen eine Einflussgröße in den Entscheidungsprozessen von Eltern dar. Es stellte sich die Frage mit welchen Veränderungen und Maßnahmen Hochschulen berufstätige Eltern in der Wissenschaft unterstützen können. Über die gängigen Maßnahmen wie z.B. Flexibilisierung von Arbeitszeit und -ort, Kinderbetreuungsangebote, Mobilitätsunterstützung (Dual Career Support) hinaus sieht Prof.'in Rostalski einen wichtigen Ansatzpunkt darin, mehr Frauen zu berufen, um Fächerkulturen und Normen zu verändern. Auch eine Senkung des Lehrdeputats für Eltern könne helfen, Beruf und Familie zu vereinbaren.

Trotz der sehr unterschiedlichen Lebensgestaltungen ist allen drei

Gästen gemeinsam, dass sie in Vollzeit (und darüber hinaus) arbeiten. Ein Umstand, der beim Publikum die kritische Frage aufkommen ließ, warum Vollzeit im Zusammenhang mit Karriere streben noch immer das höchste Gut sei. Es gebe nach wie vor an der UzK wenig Führung in Teilzeit und damit sei der berufliche Aufstieg oft schwierig für diejenigen, die sich neben beruflichen auch vermehrt privaten/familiären Anforderungen stellen müssen oder wollen.

Ein weiterer Einwurf aus dem Publikum betraf die mangelnden Alternativen zum Karriereziel ProfessorIn – bisher gebe es wenige, formalisierte Karrierewege für WissenschaftlerInnen, die keine Professur anstreben. Nicht immer würde großes Engagement auch angemessen honoriert und bspw. in einer Beförderung münden, so der Einwurf einer Kollegin aus der Verwaltung. Zusätzlich zu Führungskarrieren sollten zunehmend auch Fachkarrieren formalisiert und ausgebaut werden, um den unterschiedlichen Entwicklungsmotivationen der Beschäftigten gerecht zu werden.

Referentin, ImpulsgeberInnen und Publikum zeigten ein beachtliches Spektrum an Entscheidungskriterien auf. Hochschulen tun bereits heute viel, um ihren Beschäftigten die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu ermöglichen. Darüber hinaus beeinflussen Kontextfaktoren, wie z.B. das Wissenschaftssystem aber auch gesellschaftliche Rollenbilder maßgeblich die Lebensgestaltung und Karriereentscheidungen von Eltern. Eine enge Verzahnung aller Faktoren bei der Konzeption familienfreundlicher Angebote und ein Mit-Denken möglichst vieler dieser Entscheidungskriterien bei der Ausrichtung als familiengerechte Hochschule – das hat die Veranstaltung gezeigt – ist notwendig, um Eltern bei der Gestaltung ihrer beruflichen Laufbahn bestmöglich und umfassend zu unterstützen. ●

Ankündigungen

Das Weiterbildungsprogramm des CFS Fokus Vereinbarkeit 2019 ist online!

Neben Veranstaltungen für Beschäftigte mit Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen gibt es neu auch eine Veranstaltung für Führungskräfte: Gut vorbereitet für (Un-)Vorhersehbares – Personalressourcen steuern bei familienbedingten Auszeiten, Vertretungssituationen und Wiedereinstiegen am 11. Februar 2019, 12.00-14.00 Uhr; nach einem inhaltlichen Input durch Dr.'in Regina Ahrens von der Hochschule Hamm-Lippstadt besteht die Gelegenheit, anhand von konkreten Fragestellungen aus dem Führungsalltag Best Practices und Handlungsempfehlungen zu erörtern. Am 29.11.2018, 16.00-18.30 Uhr, referiert Dr. Christoph Stawinoga, VdK NRW zu Erwerbsminderung und Rehabilitation. Erwerbsminderungsrente ist ein finanzieller Ausgleich für Versicherte, die aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr bzw. nur vermindert erwerbstätig sein können. **Infos und Anmeldung: uni-koeln.de/fokus_vereinbarkeit**

Jenny Gusyk Preisträger*innen 2018

Im Rahmen des diesjährigen GenderForums wurden am 15.11.2018 feierlich die Jenny Gusyk Preise verliehen. Den Preis in der Kategorie „Familienfreundliche Führung“ erhielt Univ.-Prof. Dr. Bernd W. Böttiger, Direktor der Klinik für Anästhesiologie und Operative Intensivmedizin der Uniklinik Köln. Der Innovationspreis ging an die Gleichstellungsbeauftragte der Philosophischen Fakultät, PD Dr. Kirsten Schindler, und ihre Mitarbeiterinnen Sabrina Schumacher und Lena Mertens. Der Nachwuchspreis wurde Sarah Tewelde-Negassi für ihre Staatsexamensarbeit im Rahmen ihres Lehramtsstudiums verliehen.

Aller guten Dinge sind doch immer vier!

Von Susanne Geuer

Mit dem Schwerpunkt Work-Life-Balance endet unser Themenjahr „Zukunft der Arbeit“. Wir haben im Laufe dieses Jahres mit sehr vielen Menschen über unsere Themen gesprochen. Das ergibt sich, wenn man/frau sich mit einem Thema so intensiv auseinandersetzt. Wir haben viel gelernt, neue Perspektiven gewonnen, neue Gedanken zugelassen. Das hat großen Spaß gemacht. Nun wenden wir uns dem letzten Aspekt nochmal mit vollem Einsatz zu: Dem gesunden Gleichgewicht zwischen Arbeit, Familie, Freizeit und Muße. Wie kann das gelingen? In einem Beitrag des Magazins „ZEIT DOCTOR“, einer Beilage der Wochenzeitung „DIE ZEIT“, las ich gerade, dass aufgrund unseres Optimierungsgebarens der Körper oft missachtet wird. Die Signale und Bedürfnisse unseres Körpers oder unserer Seele erscheinen nicht mehr passend und werden daher vom Gehirn ausgeblendet. Der Körper wird als „optimal“ empfunden, wenn er sich nicht muckt und alles mitmacht, was wir uns als Leistungs- und Körperoptimierer zum Ziel gesetzt haben. Eine Haltung mit wenig Selbstfürsorge. Woher kommt das und wie gehen wir damit um? Welche Möglichkeiten haben wir, uns gesund durch das Arbeitsleben zu bewegen und wie kann unser/e Arbeitgeber/in uns dabei unterstützen?

Es äußern sich zum Thema rund um diese Fragen auch im letzten Teil wieder verschiedene Autorinnen und Autoren aus ganz unterschiedlichen Blickwinkeln. Lesen Sie auf den folgenden Seiten über Ursachen gesellschaftlicher Entwicklungen, die unsere Work-Life-Balance herausfordern oder gar gefährden. Lesen Sie über Grundlagen und Zusammenhänge erfolgreicher Gestaltung unseres persönlichen Gleichgewichtes und informieren Sie sich über verschiedene Angebote zur Selbstfürsorge.

Prof. Schulz-Nieswandt hat für uns eine umfassende Betrachtung des Begriffes Work-Life-Balance und seiner psychologischen und gesellschaftspolitischen Facetten zusammengefasst. Hubert Sonntag lässt uns an seinen beruflichen Erfahrungen als Personalentwickler und Coach hinsichtlich der Herausforderungen moderner Lebens-Arbeits-Planung teilhaben. Die Kolleginnen des Betrieblichen GesundheitsManagement (BGM) stellen sich einer eigenen Auseinandersetzung mit dem Thema Work-Life-Balance mit Fokus auf der Arbeit des BGM.

Welche Angebote gibt es an der UzK? Kim Schroers informiert uns über die Angebotspalette des UniSport, die für jede/n etwas bereithält und dabei unterstützen kann, die körperliche Fitness zu erhalten oder sogar zu stärken. ●

Das Leben liebt das Gleichgewicht.
Deutsches Sprichwort

Selbst-Steuerung

Das Gespräch führte Susanne Geuer

Viele Kolleg_innen kennen Sie schon aus Seminaren an der Uni Köln, sicher aber nicht alle. Möchten Sie sich und Ihre Arbeit den Leser_innen vorstellen?

Ich bin Mit-Gründer und Geschäftsführer im Hattinger Büro. Wir sind ca. 40 freie und feste KollegInnen, die im Kontext von Personal- und Organisationsentwicklung national und international tätig sind. Ich selbst war früher primär im Industriesektor tätig. Seit 15 Jahren aber vorwiegend im öffentlichen Bereich. Die jeweiligen Besonderheiten und Stärken in den einzelnen Sektoren finde ich sehr bereichernd und anregend für die Arbeit in den jeweils anderen Feldern. Insofern sind meine Kollegen und ich auch Transferexperten.

Welche Themenspanne umfasst Ihr Angebot?

Unser Unternehmen arbeitet zum gesamten Spektrum der Personal- und Organisationsentwicklung. Dies sind vor allem Maßnahmen der Kompetenzentwicklung und die Unterstützung von Changemanagement-Prozessen. Ich persönlich genieße es, neben der Steuerung und Gestaltung von Kundenprojekten auch selbst direkt als Trainer, Moderator und Coach „vor Ort“ arbeiten zu können.

Haben sich die Themen und Schwerpunkte, die an Ihr Unternehmen und auch an Sie herangetragen werden in den letzten Jahren verändert?

Gerade im Moment ändern sich die Themen gravierend in den Organisationen. Die Arbeitsweise in der traditionellen hierarchischen Aufbauorganisation – der sogenannten Wasserfallorganisation – wird vielerorts sehr kritisch

hinterfragt, da sie aufgrund der ihr innewohnenden Entscheidungsstrukturen für die heute zahlreicheren und enger getakteten Alltags-themen als Hemmschuh erlebt wird. Entscheidungen werden (zu spät getroffen, bereichsübergreifendes Arbeiten ist umständlich oder aus Bereichsinteressen sogar nicht erwünscht, die klassische Regelkommunikation über die Hierarchieebenen ist ineffizient oder sogar zeitlich nicht mehr leistbar.

Deshalb werden unter dem Schlagwort „Agilität“ aktuell in vielen Organisationen Methoden und Strukturen entwickelt, die dabei unterstützen sollen, dass die Arbeit anders bzw. passender geleistet werden kann.

Welchem Umstand, denken Sie, wird damit Rechnung getragen?

Mitarbeiter und Führungskräfte beklagen sich in den letzten Jahren zunehmend über ihre Arbeitsdichte und den Mangel an Prioritätenmanagement in ihren Organisationen. Ich glaube nicht, dass das überwiegend an fehlender Kompetenz von Führungskräften liegt, sondern dass die starke Zunahme an Aufgaben (Projekte, kurzfristige Aufgaben, Prozessoptimierung, Mitarbeiterbindung, etc.) in den herkömmlichen klassischen Strukturen und Rollenmustern einfach nicht mehr passend abbildbar ist. Durch „mehr“ arbeiten wird es auch nicht besser, zumal das zeitlich und motivational endlich ist.

In meinen Coaching-Anfragen von Fachkräften oder Führungskräften wird das Thema „was muss ich tun, um nicht von meiner Arbeit – und den damit verbundenen Erwartungen – erdrückt zu werden“ heute mit Abstand am häufigsten genannt.

Halte stets
das Maß!
Hesiod

als Kompetenz entwickeln



Foto: privat

Hubert Sonntag, Mit-Gründer und Geschäftsführer im Hattinger Büro für Personal- und Organisationsentwicklung

Es geht also einerseits darum, wie Steuerung und Zusammenarbeit in der Organisation anders gestaltet werden können. Und andererseits auf der persönlichen Ebene die eigene Selbststeuerung als arbeitender Menschen – egal ob Fach- oder Führungskraft – als Kompetenz zu entwickeln

Was sollen Beschäftigte tun, wenn sie Entlastungsbedarf haben und nicht wissen, wie sie den reduzieren können?

Heute hat doch fast jeder von Überlastung betroffener Mensch 50 Dinge auf der ToDo-Liste, während nur 20 zu schaffen sind ... vielleicht noch 28, wenn man sich ganz feste anstrengt (und einige Stunden drauf packt). Wo kann ich da als Betroffener ansetzen: Vielleicht mache ich ja Dinge, von denen ich die Finger nicht gerne lasse, weil ich sie einfach spannend finde oder meinen Einfluss verlieren könnte, wenn ich sie nicht mache. Oder

ich mache sie, weil ich einfach alle (vermuteten) Erwartungen erfüllen möchte und nicht als VersagerIn dastehen möchte. Oder ich mache sie, weil ich im komplexen Arbeitsfeld noch zu wenig Kompetenz habe meinen Arbeitsalltag zu organisieren und mich als Getriebener von den jeweils dringlichsten Aufgaben im Alltag leiten lasse.

Ich biete den Teilnehmern u.a. diese Hypothesen zur Selbstreflexion an und versuche ihnen zu vermitteln, dass Selbststeuerung eine Kompetenz ist, die heute viel notwendiger ist als in der Vergangenheit. Dies meine ich auch als Entlastung, denn viele Menschen verurteilen sich häufig auch selbst noch dafür, die Dinge nicht geschafft zu kriegen. Außerdem versuche ich ihnen zu vermitteln, dass die wesentliche Person, die das ändern kann, nur sie selbst sind, weil alle anderen von dem Problem in der Regel selbst betroffen sind. Das

meine ich aber als gute Nachricht, denn dann habe ich es ja – bei aller Schwierigkeit – auch selbst in der Hand, etwas zu ändern.

Wie kann man so etwas anleiten? Geht das überhaupt?

Selbststeuerung kann ein(e) jede(r) lernen. Meistens braucht es aber dafür auch ein gewisses Maß an persönlichem Leidensdruck, um eigene Muster bereitwillig aufzugeben oder zu durchbrechen. Es geht dabei insbesondere darum, zu erkennen, wo die eigenen Grenzen sind. Ich kann nicht darauf warten, dass andere sie bei mir entdecken und mich dann retten; ich darf oder muss sie mir selbst eingestehen. Und wenn ich sie erkannt habe, kommt der anspruchsvolle zweite Schritt. Dann gilt es diese Grenzen meinem relevanten Umfeld freundlich aber bestimmt mitzuteilen. Dazu gehört in der Regel viel Mut und Entschlossenheit, denn ein solches Statement („Tut mir leid, aber ich kann diese Aufgabe im Moment nicht noch übernehmen“) bedeutet erst einmal ein Mehr an Arbeit für den Adressaten.

Was kann ein Arbeitgeber noch tun?

Der/die Einzelne verantwortet im Kern seine/ihre persönliche Widerstandsfähigkeit bzw. Resilienz, aber die Organisation oder besser der/die ArbeitgeberIn verantwortet die Widerstandsfähigkeit der gesamten Organisation im Umgang mit Belastungen. Da gibt es viele Optionen zur Stärkung u.a. einige von denen, die auch hier an der UzK aktuell im Rahmen der BGM-Maßnahmen angeboten werden. Ich persönlich habe den Eindruck, dass ein an klaren Prioritäten ausgerichtetes Ressourcenmanagement zurzeit in vielen Organisationen die größte

Herausforderung darstellt. Dies adäquat zu organisieren und immer wieder neu abzustimmen ist sehr anspruchsvoll und trotzdem extrem hilfreich.

Was können Arbeitnehmer_innen tun, wenn sie zahlreichen Anforderungen sowohl privater als auch beruflicher Natur ausgesetzt sind und das Gefühl haben, sie schaffen es nicht mehr?

Die Signale nicht zu lange verdrängen und überhören. Nicht selten sind gute Erkennungszeichen z.B. eine gewisse Verbitterung oder gar Zynismus in der Kommentierung der eigenen Situation. Und sich dann nicht noch selbst für die eigene Erschöpfung bzw. Überforderung verurteilen. Letztlich den Mut zu haben, (eigene) Erwartungen nicht zu erfüllen und für sich zu sorgen.

Wenn die empfundene Belastung/ Erschöpfung sehr groß ist, sind diese Hinweise auch nicht mehr nützlich für eine Person. Dann ist es wichtig, professionelle Hilfe – wie sie u.a. auch hier an der UzK angeboten wird – aufzusuchen und sich schlichtweg unterstützen oder helfen zu lassen.

Herr Sonntag, wie machen Sie das mit der Work-Life-Balance in Ihrem eigenen Leben? Gelingt es Ihnen gut?

Ich bin immer noch beim Üben.... Da mich vieles interessiert neige ich immer wieder dazu, diese Balance auch zu verlieren. Wenn ich merke, dass mich die Arbeit, die ich eigentlich wirklich liebe, nervt oder stresst, wird es Zeit, wieder etwas anders zu machen ... z.B. lange Spaziergänge mit unserem Hund oder sogar eine Hüttentour in den Bergen. ●

Work-Life-Balance – Ein neues Modethema?

Eine gesellschaftspolitische Bewertung

Von Prof. Dr. Frank Schulz-Nieswandt

Work-Life-Balance ist kein Modethema. Es ist überaus komplex und auch nicht ohne werte-abhängige Haltung zu diskutieren. Es ist daher im Diskurs nicht „durch“. Das Problem betrifft uns alle tief und dreht sich um die Frage der Lebensqualität, individuell wie auch mit Blick auf die Qualität unseres Miteinanders. Denn es geht um die Frage nach dem geistig, seelisch und körperlich gesunden Gleichgewicht zwischen Erwerbsarbeit einerseits und freier Zeit andererseits. Erwerbsarbeit kann durchaus Lebensqualität spenden. Dennoch bedarf es Freizeit, die wiederum nicht nur unter Konsumzwang steht, sondern auch Zeit für Dritte (Familie, Freunde, Engagement in der Zivilgesellschaft) und für das eigene Selbst (Mußzeit) ist.

Das Thema ist von hoher gesellschaftspolitischer Relevanz. Und: Es ist noch nicht wirklich hinreichend in den Griff genommen. Es ist ein komplexes, den ganzen Alltag der Daseinsführung des Menschen in seinem Lebenslauf betreffendes Thema, weil die Problematik eine verdichtete Handschrift unserer Zeit, die sich in unser Leben einschreibt, darstellt.

Gefährdungen der Balance

Unsere moderne Gesellschaft ist im Kern karussellartig um die volkswirtschaftlich notwendige erwerbswirtschaftliche Arbeitswelt organisiert. So wird jener Wohlstand produziert, den wir wohl (fast) alle schätzen. Armut und soziale Ausgrenzung zeigt, was es bedeuten kann, nicht zum



Foto: Lisa Beller

Frank Schulz-Nieswandt

Zentrum des wirtschaftlichen Wohlstandes zu zählen. Aber der wirtschaftliche Wohlstand ist weitgehend zum Fetisch geworden. Haben wir uns nicht im Alltag, quasi neurotisiert, „versteigen“ zum Kult des Konsums, für den man sodann arbeiten muss, soll die private Überschuldung nicht drohen? In der Folge: Das „Haben“ dominiert das Verständnis vom gelingenden „Sein“. Und daher dominiert die Arbeit die geistige, seelische und körperliche Selbstorganisation der Mehrheit der Menschen unserer Gesellschaft. Um nicht falsch verstanden zu werden: Arbeit kann erfüllend sein, sinnvoll sein, dem Gemeinwohl dienen. Überhaupt: Arbeit ist Teil der Definition des Menschen schlechthin. Aber wir können auch Gefangene der Erwerbsarbeitswelt werden, die uns wie ein böser Dämon treibt. Und das alles im Kontext einer ungeheuren globalen und digital beschleunigten Dynamik einer kommerziellen Vermarktwirtschaftlichung des Lebens der Menschen.

Das Wahre des Lebens

War dieser kulturkritisch anmutende Umweg einer Krankheitsgeschichte unserer modernen Gesellschaft nötig? Ja, denn dann wird deutlich, was aus der Balance gefallen ist: Arbeit ist nur Mittel zum Zweck, nicht Selbstzweck, wengleich, wenn man über die Natur des Menschen schlechthin nachdenkt, als Sorgestruktur ein Wesenszug des Menschen. Und das hat die Moderne vergessen. Arbeit ist aber eben nicht das Ganze und somit das Wahre des Lebens: Das Wahre des Lebens ist ein gelingendes, weil „liebendes“ soziales Miteinander. Damit ist die Lebenswelt der sozialen Beziehungen – der Freundschaft, der Familie und Verwandtschaft, der Partnerschaften, der Generationenbeziehungen, der Nachbarschaft und des bürgerschaftlichen Engagements, des Gemeinlebens, aber auch der allgemeinen Solidarität – angesprochen. Kann sich dieses Leben gedeihend entfalten in der mentalen Gefangenschaft des Menschen, wenn uns der Dämon der Konsumwelt beherrscht? Kommt es zumindest zur Balance zwischen Work und Life? Wer abhängig arbeitet, der hat die (rechtliche wie moralische) Pflicht zur guten Leistung; der Arbeitgeber hat die (rechtliche wie moralische) Pflicht zur achtsamen Personalführung und Personalentwicklung. Der arbeitende Mensch sollte aber im Sinne einer Selbstachtsamkeit auf die Balance achten, denn Arbeit ist, so bekanntlich der Spruch, „das halbe Leben“, aber eben nicht das Ganze der menschlichen Existenz.

Work-Life-Balance und Wirtschaft

Empirisch gibt es eine reichhaltige Forschungsbefundlandschaft zu allen Facetten dieser komplexen Thematik von Lebensqualität. Kontroverse Themen z. B. wie Arbeitssucht und Burn-out und Depression sind „zwischen den Zeilen“ erwähnt. Work-Life-Balance ist heute ein an sich erkanntes Thema aus der Sicht des sog. Demographiemangements von Organisationen bzw. Unternehmen (auch der Hochschulen mit Blick auf Studierende und auf das „Personal“ der Hochschulen): Wie sollen Unternehmen mit der Alterung ihres Personals achtsam umgehen? Der Wettbewerbsdruck in den Märkten ist ja hoch und beschleunigt sich. Der Fachkräftemangel ist in aller Munde. Erkannt wurde die Wichtigkeit der Gesundheitsförderung, der Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie (Kindererziehung, Pflege älterer Menschen), des lebenslangen Lernens, des optimalen Generationen-Mix etc. umfassend. So ist z. B. die Vereinbarkeit von Beruf und Familie (für beide Geschlechter) hoch relevant für die volkswirtschaftliche Wettbewerbsfähigkeit im Lichte der Alterung der Gesellschaft und somit auch des Erwerbspersonenpotenzials. Davon hängen einerseits die Chancen individueller Lebensentwürfe, aber auch die kollektive ökonomische Leistungsfähigkeit – auch mit Blick auf den Generationenvertrag (im Sinne sozialer, ökonomischer und ökologischer Nachhaltigkeit) – ab.

**Meine Harmonie
ist nur Balance.**
Christian Morgenstern

Work-Life-Balance – ein Grundrecht

Work-Life-Balance ist ein Thema der gestaltenden Gesellschaftsordnungspolitik und ihrer Sozialpolitik. Denn es geht um die Rahmenbedingungen mit Blick auf das Grundrecht auf die freie Entfaltung der Persönlichkeit. Kinder haben ein Grundrecht auf Umwelten des gelingenden Aufwachsens, Eltern haben ein Grundrecht auf das Gelingen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, die älteren und alten Menschen haben ein Grundrecht auf Teilhabe an der Normalität des Lebens. Wir könnten uns alle gleichzeitig gemeinsam gelingend entfalten, wenn das Gleichgewicht des Lebens gewährleistet werden würde. Der soziale Rechtsstaat und die mitverantwortliche Gesellschaft (und ihre Wirtschaft) stehen in der Pflicht. Zu der soeben angeführten

mitverantwortlichen Gesellschaft zählen wir alle als Bürger*innen. Das richtige Maß für die Erwerbsarbeit im Leben zu finden, dem Leben insgesamt die richtige Form zu geben, ist auch eine Aufgabe der Selbstsorge.

Wer trägt Verantwortung?

Work-Life-Balance ist daher ein Thema gesamtgesellschaftlicher Verantwortung: Die Wirtschaft (und ihre Unternehmen), der Staat (und seine Institutionen) und die Gesellschaft (Sozialgebilde), die Menschen in ihren Geschlechterordnungen, die Generationen in ihren Generationenordnungen, die einzelnen Menschen in ihrem psychischen Arbeitsapparat, die Partnerschaften und Freundschaften usw. sind herausfordernd angefragt, das Problem als Entwicklungsaufgabe von Individuum und Kollektiv zu begreifen. ●

Vita

Frank Schulz-Nieswandt (1958) hat die Professur für Sozialpolitik und Methoden der qualitativen Sozialforschung im Institut für Soziologie und Sozialpsychologie (ISS) inne und ist Geschäftsführender Direktor des Seminars für Genossenschaften an der Universität zu Köln.

Von 1996 bis 1998 war Schulz-Nieswandt beim Deutschen Zentrum für Altersfragen (DZA) in Berlin tätig, zuletzt als Wissenschaftlicher Direktor. In dieser Zeit war er Mitglied der Zweiten und Dritten Altenberichtscommission der Bundesregierung, danach langjähriges Mitglied und Sprecher des Wissenschaftlichen Beirates des DZA.

1998 erhielt Schulz-Nieswandt einen Ruf nach Köln und Kassel. Er war Dekan der Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Fakultät der Universität zu Köln, derzeit ist er Studiendekan. Frank Schulz-Nieswandt war an den Universitäten Bochum, Regensburg, Konstanz, Kassel, Göttingen und Bielefeld tätig. Er ist Honorarprofessor für Sozialökonomie der Pflege an der PTH Vallendar.

Aufruf zur Teilnahme an der internen Mitarbeiter*innenbefragung der Universität zu Köln zum Thema „Arbeiten, Zusammenarbeiten und Führen mit Behinderung / gesundheitlicher Beeinträchtigung“



Foto: Pixabay

Ihre Meinung ist gefragt!

Von Susanne Groth und Jana Bauer

Arbeiten mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen – das wird nicht zuletzt im Zuge demographischer Entwicklungen immer mehr zur Regel als zur Ausnahme. So zeigt beispielsweise eine Studie des Robert Koch-Instituts, dass ca. ein Drittel aller Personen im erwerbsfähigen Alter an mindestens einer chronischen Erkrankung leidet. Gilt das auch für die Universität zu Köln? Wahrscheinlich. Allerdings gibt es hierzu bisher keine zuverlässigen Informationen. Bietet die Uni die passenden Rahmenbedingungen, damit sich Menschen mit und ohne gesundheitlichen Beeinträchtigungen oder Behinderungen gleichermaßen wohlfühlen und ihrer Arbeit erfolgreich nachkommen können? Wo bestehen Herausforderungen oder Informationsbedarfe?

Um diese und weitere Fragen beantworten zu können, wird im Januar und Februar 2019 an unserer Uni eine Befragung zum Thema „Arbeiten, Zusammenarbeiten und Führen mit Behinderung / gesundheitlicher Beeinträchtigung“ durchgeführt. Alle Mitarbeitenden aus Technik, Verwaltung und Wissenschaft mit und ohne gesundheitlichen Beeinträchtigungen oder Behinderungen sind eingeladen an der Befragung teilzunehmen, denn der Universität zu Köln ist

es ein wichtiges Anliegen, dass alle Mitarbeitenden an unserer Hochschule passende Rahmenbedingungen vorfinden.

Damit ein umfassendes Bild über das Arbeiten, Zusammenarbeiten und Führen mit Behinderung / gesundheitlicher Beeinträchtigung in den unterschiedlichen Organisationseinheiten der Universität entsteht, ist es wichtig, dass möglichst viele Mitarbeitende ihre Erfahrungen einbringen. Wir würden gerne wissen, welche Erfolgsgeschichten und guten Beispiele unsere Uni zu bieten hat, aber auch wo es Probleme und Herausforderungen gibt. Wir freuen uns, wenn Sie uns hierzu durch die Teilnahme an der Befragung Rückmeldung geben! Die Ergebnisse der Befragung sollen eine Grundlage bilden, um Verbesserungsmaßnahmen anzustoßen. Die Befragung wird per Email angekündigt. Im Januar erhalten Sie den konkreten Aufruf zur Teilnahme.

Mehr Informationen: Die Befragung wird durchgeführt vom Lehrstuhl für Arbeit und berufliche Rehabilitation (Prof. Dr. Mathilde Niehaus). Mehr Informationen erhalten Sie auf der Website www.hf.uni-koeln.de/40178. Bei Fragen und für Anregungen melden Sie sich unter der Email-Adresse: zusammen-arbeiten@uni-koeln.de ●



Von Tanja Becker

„Work-Life-Balance? Klar, alles wunderbar organisiert, ich arbeite in Teilzeit und habe dadurch genügend Spielräume im Privaten.“

„Work-Life-Balance? Schön wär’s! Ich hetze von der Kita zur Arbeit, wieder zurück, muss dann zu Hause noch kochen und das Nötigste im Haushalt machen, setze mich dann bis Mitternacht an die Dissertation und falle anschließend todmüde ins Bett.“

„Work-Life-Balance? Da bin ich ein schlechtes Beispiel, mit meinen zwei Jobs, um mich finanziell über Wasser zu halten.“

"Work-Life-Balance? Das klappt bei mir gut, seit ich verstanden habe, meine Zeit nach der Arbeit für Freunde, Familie und Hobbys zu nutzen, statt mit dem Smartphone auf der Couch rumzutrodeln."

Diese spontanen Reaktionen auf eine nicht repräsentative Umfrage im Kreise von Kolleginnen und Kollegen unterschiedlicher Generationen und aus verschiedenen Bereichen der UzK zeigen vor allem eines: Work-Life-Balance als Konstrukt trifft heute auf stark diversifizierte persönliche Ausprägungen, wenn es darum geht, das Erwerbsleben mit dem Privatleben zu vereinbaren. Doch was ist eigentlich genau unter Work-Life-

Balance zu verstehen? Stehen sich die beiden Lebenswelten „work“ und „life“ dichotomisch (zweigeteilt, gleich stark) gegenüber, oder hängen sie untrennbar miteinander zusammen? Welche Wechselwirkungen gibt es, welche Rolle spielen Persönlichkeitsmerkmale und an welcher Stelle ist es Aufgabe des Arbeitgebers, die Beschäftigten bei der Realisierung einer ausgewogenen Work-Life-Balance zu unterstützen? Und welchen Zusammenhang gibt es mit dem Betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM)?

Die Themensetzung in dieser letzten mituns-Ausgabe 2018 zum Thema „Arbeitsplatz der Zukunft“ hat uns neugierig gemacht. Wir möchten diese Fragestellungen deshalb auf den aktuellen BGM-Prozess an unserer Universität beziehen und unsere eigenen Vorstellungen von Work-Life-Balance einem Realitätscheck unterziehen.

Work-Life-Balance – eine persönliche Leistung

Ein Blick in die Fachliteratur erklärt uns, dass Work-Life-Balance vor allem eine persönliche Leistung des Menschen ist, die darin besteht, berufliche Anforderungen („work“) mit dem privaten Bereich und allem, was damit an familiären, aber auch individuellen

und freizeitbezogenen Aktivitäten verbunden ist („life“), zu vereinbaren („balance“). Der Begriff der Balance suggeriert dabei, dass die beiden Dimensionen „work“ und „life“ in einem ausgewogenen Verhältnis zueinanderstehen müssten. Das würde vereinfacht gesagt bedeuten: Wer viel arbeitet, muss für viel Ausgleich auf der privaten Seite sorgen, da sonst die Waage ins Ungleichgewicht gerät. Das Bild in seiner Einfachheit unterschlägt zudem die Tatsache, dass eine Reihe von (unbezahlten) Arbeiten im privaten Bereich anfallen, nämlich die in den Zitaten bereits angeklungenen Haushalts- und Familienarbeiten. Auch wird nicht deutlich, dass es sich beim Ausbalancieren um einen höchst dynamischen, flexiblen Prozess handeln kann – das Bild mutet allzu statisch an. In der Literatur wird daher der Begriff des Work-Life-Managements vorgeschlagen: Hier wird bereits sprachlich klar, wie sehr es auf die Leistung des/der Einzelnen ankommt. Dabei scheint die Vereinbarkeit von „work“ und „life“ besonders dann gut zu gelingen, wenn der Grad der aktiven Einflussnahme auf die beiden Sphären groß genug ist, also ausreichende Gestaltungs- und Handlungsspielräume vorliegen. Umgekehrt gesagt: Wenn es nicht gelingt, in Job oder Privatleben Dinge, die schlecht laufen, zu

ändern, leidet das ganze System. Denn die beiden Dimensionen stehen in einem sich wechselseitig bedingendem Verhältnis zueinander. Negativ empfundene Belastungen in einem Bereich, zum Beispiel im Beruf, wirken sich in der Regel nachteilig auf das Privatleben aus. Andererseits kann z.B. ein positiv ausgestaltetes Privatleben und die dort gewonnenen Erfahrungen die berufliche Sphäre bereichern („Enrichment“). Das Modell des Work-Life-Managements erlaubt sogar den Rückschluss, dass immer dort, wo persönliche Motive und Werte gelebt werden können, der Mensch Bereicherung, Selbstwirksamkeit und Zufriedenheit und damit eine Steigerung seiner Lebensqualität erfährt – ob dies nun im Beruf oder im Privaten geschieht, macht keinen Unterschied.

Work-Life-Balance und Lebensqualität im Fokus von BGM

Lebensqualität gilt laut WHO als ein Konstrukt von „körperlichem, psychischem und sozialem Befinden des Menschen und dem Grad, in welcher Weise er an den für ihn idealen Zustand heranreicht“ und steht damit in enger Verbindung zur Gesundheit des Menschen. Wenn die Lebensqualität wie in der obigen Definition



Das BGM-Team 2018: Tanja Becker (Projektkoordination PE Wiss), Tanja Notthoff (Projektkoordination PE TuV), Christine Jakovlev (Assistenz), Dr. Alan Hansen (Projektleitung, Abteilungsleiter PE Wiss)

also das Ergebnis einer erfolgreichen Ausgestaltung der Lebensbereiche Privates und Beruf ist, stellt sich uns als BGM-Team natürlich die Frage, wie es denn am Arbeitsort Universität zu Köln um die Chancen einer gelingenden Work-Life-Balance bestellt ist. Dass sich nämlich Work-Life-Balance in Abhängigkeit von entsprechenden Maßnahmen des Arbeitgebers / der Arbeitgeberin besser oder schlechter realisieren lässt, erinnert durchaus an die Selbstverpflichtung der Universität, im Kontext von BGM für präventiv wirksame und gesundheitsförderliche Arbeits(-platz)bedingungen zu sorgen. Besonders wichtig bezüglich gesundheitsförderlicher Rahmenbedingungen, ja Treiber eines Change-Prozesses im Sinne von BGM an der UzK, sind das Führungsverhalten und die Organisationskultur – eine augenfällige Parallele zu den Empfehlungen, die in der Fachliteratur zur Unterstützung von Work-Life-Balance in Organisatio-

nen zu finden sind.

Es geht übrigens weder bei BGM noch bei Work-Life-Balance um die Bereitstellung einer Wohlfühloase, oder anders herum, um die Ausbeutung von Beschäftigten, die, wenn sie nur gesund genug sind, zu noch mehr Leistung getrieben werden können. Es geht darum, einen Arbeitsplatz zu gewährleisten, an dem Beschäftigte ihre fachlichen, mentalen und sozialen Fähigkeiten (Ressourcen) so einsetzen können, dass sie Selbstwirksamkeit und beruflichen Erfolg erfahren und dies auch in gewissem Maße selbst steuern können. Geeignete Instrumente der Personalpolitik in Organisationen können in diesem Sinne z.B. die Flexibilisierung der Arbeitszeit und des Arbeitsortes sein sowie Maßnahmen der Gesundheitsförderung und der Personalentwicklung (s. Infokasten). All das muss eingebettet sein in ein menschenfreundliches wertschätzendes Wertesystem der Organisation, das

insbesondere auch die Führungskräfte tragen und vorleben sollten. Die gute Nachricht ist, dass sich die Universität zu Köln durch den Prozess „Bielefelder Fragebogen“ bereits auf den Weg gemacht hat, eine solche Arbeitgeberin zu werden.

Fazit

Viele Aspekte wie z.B. die Auflösung von Arbeit und Ortsgebundenheit, die Abkehr von einem starren Zeitkorsett oder die aufkommenden Handlungsspielräume durch die Digitalisierung sind in den vorangegangenen Ausgaben der „mituns“ bereits als Zukunftsperspektiven von Arbeit beschrieben worden. Hier, im Kontext von BGM, wird ersichtlich, dass sie für die Aushandlungsprozesse des / der Einzelnen bei der individuellen Ausgestaltung von Work-Life-Balance eine erhebliche Rolle für die Lebensqualität und damit für die Gesundheit zu spielen scheinen. Wir vom BGM-Team sehen in der

Thematisierung von Work-Life-Balance eine Chance, Gesundheit an der UzK weiteren Auftrieb zu verschaffen und gleichzeitig darauf aufmerksam zu machen, dass es nicht reicht, auf Änderungen von außen zu warten. Eigeninitiative, Eigenverantwortung und persönliche Mitgestaltung der Dimensionen „work“ und „life“ sind gefragt, wenn die „balance“ und also Lebensqualität stimmen sollen – das gilt für das Modell der Work-Life-Balance ebenso wie für das Betriebliche Gesundheitsmanagement. ●

Zum Nachlesen:

Papmeyer, Kathrin: Work-Life-Balance im Kontext von mitarbeiterunterstützenden Dienstleistungen. Wiesbaden 2018

Kaluza, Gerd und Chevalier, Anja: Psychosozialer Stress am Arbeitsplatz: Indirekte Unternehmenssteuerung, selbstgefährdendes Verhalten und die Folgen für die Gesundheit. Wuppertal 2015

Sauter, Roman et al. (Hrg): Agile Werte- und Kompetenzentwicklung. Berlin 2018

Weitere Informationen gibt es direkt beim BGM-Team oder unter www.bgm.uni-koeln.de

Klassische Handlungsfelder zur Work-Life-Balance

Quelle: Papmeyer, 2018

Handlungsfelder	Instrumente (Beispiele)	Informationen bei
Flexibilisierung von Arbeitszeit	Gleitzeit Teilzeit, Arbeitszeitkonten, Sabbaticals, Jobsharing	Personalwirtschaft Personalmanagement
Flexibilisierung des Arbeitsorts	Telearbeit	Personalentwicklung Technik und Verwaltung
Services	Kinderbetreuung, Patenschaftsprogramm Beratungsangebote	Dual Career & Family Support MitarbeiterInnen- und Führungskräfteberatung
Maßnahmen der Gesundheitsförderung	Sport, Ernährung, Entspannung, Pausenexpress	UniSport
Personalentwicklung	Maßnahmen zur MitarbeiterInnenbindung, Führungskräfte trainings, Mentoringprogramme, Coaching	Personalentwicklung Technik und Verwaltung und Personalentwicklung Wissenschaft

Wesentliche Treiber: Organisationskultur und Führungsverhalten



Work-Life-Balance als täglicher Kampf? – Nicht mit mir!

Von Kim Schröer

Work-Life-Balance – ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Berufs- und Privatleben. Für manche ein ständiger Kampf, andere gehen ihn erst gar nicht an. Terminstress, Dauererreichbarkeit, „ohne Kaffee geht gar Nichts“, „für Sport habe ich keine Zeit“, „Leben kann ich dann im Urlaub“; wer kennt diese oder ähnliche Aussagen nicht aus seinem täglichen Arbeitsumfeld. Und dann sitzt im Nachbarbüro dieser ausgewogene Kollege, der immer motiviert und fit erscheint. Eine andere Kollegin kommt sogar pfeifend im Büro an. Wie kann das funktionieren?

Natürlich sprechen hierfür viele Faktoren, doch als überzeugte Mitarbeiterin des UniSports merke ich selbst, welchen Stellenwert meine Arbeitsstätte für mich eingenommen hat. Überwiegend sitze ich am Schreibtisch. Bald merkte ich, dass die kleinen Übungen, die



Foto: UniSport

Sport in den Berufsalltag zu integrieren ist nicht immer einfach, aber durchaus machbar!

mich der PausenExpress lehrte, super effektiv sind, aber dennoch nicht ganz ausreichen, um das Mittagstief, Rückenbeschwerden oder die Trägheit nach dem Arbeitstag zu überwinden. Zum Glück bietet der UniSport eine Vielzahl von Kursen an, die in den Berufsalltag integriert werden können. Für Frühaufsteher

Morgenfitness oder Vinyasa-Yoga, in der Mittagspause als Booster für zwischendurch die Wirbelsäulengymnastik mit anschließendem HWS-Training oder 45 Minuten knackige Ausdauerintervalle bei Tabata. Insbesondere nach Feierabend findet sich eine große Auswahl an verschiedensten Sportmöglichkeiten aus allen Bereichen:

Fitness, Gesundheit, Kampfsport, Natur & Individual, Sportspiele und Tanzen – und das direkt auf dem Campus, also mit wenigen Schritten vom Arbeitsplatz aus erreichbar! Zusätzlich bin ich ein großer Fan vom UniFit: Das Fitnessstudio im UniSportZentrum ermöglicht ein optimal betreutes Training – individuell und zeitlich unabhängig durch Öffnungszeiten von 7:00/8:00 Uhr am Morgen bis abends 22:00/23:00 Uhr! Unsere Platzreservierungen in den Sportarten Padel, Badminton, Fußball und Volleyball bieten die Möglichkeit mit ArbeitskollegInnen gemeinsam Sport zu treiben und Spaß im Team zu erleben!

Der UniSport freut sich stets über Fotos von Uni-Beschäftigten beim Sport, um diese in den Sozialen Medien zu teilen und somit weitere KollegInnen und Studierende zu motivieren. Auf Instagram konnte z. B. verfolgt werden, wie ich gemeinsam mit Wibke Köller auf dem Beachvolleyballfeld noch vor Arbeitsbeginn Glückshormone sammle und voller Energie in den Tag starte. Die Work-Life-Balance wird somit von der Herausforderung zum Lebensgefühl! ●

Kim Schröer ist seit vier Jahren Mitarbeiterin beim UniSport und als Digital Marketing Managerin insbesondere verantwortlich für den gesamten Webauftritt des UniSport.

Die Fußball-Uni.
Das innovative Feriencamp.
Nächste Termine: Oster- und Sommerferien.
Jetzt anmelden!

UNISPORT DIE FUSSBALL UNI
www.unisport.koeln > Sportspiele > Für Kinder > Fußball-Uni

UNISPORT

- unisport.koeln
- unisport_koeln
- unifit.koeln
- @unifit_koeln
- UniSport Köln
- App im iTunes- & Google Play Store



Tatort Labor - eine chemische Spurensuche

Von Markus van de Sand, Heike Henneken, Daniel Smets,
Uwe Ruschewitz (Universität zu Köln)

Chemische Reaktionen sind wichtige Werkzeuge zur Aufklärung von Verbrechen – das zeigte im Juli 2018 die Sommerakademie des Departments für Chemie. 16 SchülerInnen der Oberstufe begaben sich im zdi-Schülerlabor eine Woche lang auf Spurensuche.

Bei der Arbeit im Labor war handwerkliches Geschick und problemlösendes Denken gefragt. So wurden Fingerabdrücke klassisch mit Pinsel und Eisenpulver, aber auch mittels chemischer Reaktionen sichtbar gemacht. Beim Versuch zum genetischen Fingerabdruck arbeiteten die SchülerInnen mit Enzymen, inkubierten, gossen Agarose-Gele und führten eine Gelelektrophorese durch. Für Überraschung sorgte, dass weggefeilte Seriennummern (wie zum Beispiel auf Schusswaffen) durch Ätzung mit konzentrierter Salzsäure wieder sichtbar gemacht werden konnten. Auch der in keiner Krimiserie fehlende Nachweis von Blut oder Urinspuren durch ihre Chemolumineszenz gelang den SchülerInnen.

Darüber hinaus gab es in der Sommerschule Einblicke in die berufliche Praxis. Zwei Polizeibeamte

gingen auf die Auswirkungen von Alkoholkonsum ein und ergänzten so das Experiment zu Alkohol in der Atemluft. Eine Rechtsmedizinerin des Universitätsklinikums stellte den schwierigen Nachweis neuer psychoaktiver Substanzen bei medizinischen Untersuchungen vor. Auch der Besuch des Kölner Zolls war ein Highlight. Nach Vorträgen über die Analytik von Drogen untersuchten die SchülerInnen mit modernsten Spektroskopen unbekannte Substanzen oder führten – nachdem verpacktes Kokain herübergereicht worden war – die an Flughäfen eingesetzten Schnelltests durch, die nahezu alle positiv anschlügen.

Nach einer Woche mit ungewöhnlichen Experimenten und Vorträgen zeigte die abschließende Feedbackrunde, wie viel Spaß die SchülerInnen hatten. Der Großteil war überzeugt: Das Chemiestudium mit den vielfältigen Arbeitsmöglichkeiten bietet eine spannende Perspektive für sie.

Die Sommerakademie ist auch für die Ferien 2019 geplant. Infos dann unter www.zdi-schuelerlabor.uni-koeln.de.



Uni-Boulevard

Von Sylvia Rakovac (Text und Fotos)

Die Arbeiten am Uni-Boulevard sind nahezu beendet. Nur noch einige kleine Restarbeiten sind zu erledigen. Mit der Fertigstellung der Erweiterung des WiSo-Gebäudes (WiSo-3), ist auch die Verlängerung des Uni-Boulevards bis zur Bachemer Straße erfolgt. Wie vor dem SSC sind die Geh- und Radwege deutlich verbreitert worden. Fahrradstellplätze, Sitzbänke, hochwertige Leuchtstelen wurden installiert und Beete angelegt. Die Bushaltestelle wurde neu gestaltet. Das Leitsystem für Sehbehinderte wurde weiter ausgebaut. Nachdem es über den Sommer lange Zeit so aussah, als habe ein Kieswerk einen Lagerplatz auf dem

Unigelände eingerichtet, ist jetzt alles glattgezogen. Interessant ist, dass die Eigentumlage bei der Boulevarderweiterung nicht, wie es dem flüchtigen Betrachter erscheint, in einer Hand liegt. So sind Radweg und Bushaltestelle nicht in unserem Eigentum. Deswegen erfolgten diese Arbeiten im Auftrag der Stadt Köln. Die Planungen dazu wurden in enger Zusammenarbeit von Universität und Stadt durchgeführt. Die Abteilung 52 beklagt, dass nicht alle Vorschläge und Ideen bei der Stadt Anklang fanden. Dennoch wurde eine exzellente Flanierzeile geschaffen. Ein großer Gewinn für unseren Standort. ●



Altes weg – Neues kommt!



Die Kaffeebud es fott!

Von Franz Bauske

Diese Nachricht erhielt ich von einem ehemaligen Kollegen, der auf dem Weg von der Mensa ins Institut an der Kaffeebud täglich Halt machte. Schon lange ist er nicht mehr an der Uni, aber die Bud ist ein im Gedächtnis verankertes Gut. Von Gut konnte eigentlich nicht die Rede sein – sie war ein hässliches Teil an prominenter Stelle. Aber, wie das so ist: Genau wie der „blaue Müllsack“ (O-Ton Jürgen Becker) am HBF, auch als Musical Dome bekannt, sich über Jahrzehnte erhalten hat, so verweilt dieses Provisorium mit Blick auf das Hauptgebäude wesentlich länger als ursprünglich geplant. Immer wieder ging die Mär, dass da mal was Schönes und Dauerhaftes hinkommen soll.

Jetzt bewegt sich was!

Der Schreck lässt nach, wenn man sich umschaut. Die Kaffeebud ist mit fott – sie wurde nur transloziert, um es vornehm auszudrücken, wie es einer so prominenten Institution gebührt. Sie wurde um 100 Meter Richtung Zülpicher Straße verschoben.

Die Fläche um den ehemaligen Standort der Bud wurde von einem Bauzaun umgeben. Bagger wühlen die Erde auf. Holger Schmieschek (Projektleiter) erklärt uns, dass diese Maßnahme im Rahmen der „Erneuerung der Freianlagen im Kernbereich der Universität mit Neubau einer Fahrradstation“ zu verstehen ist.

Warum es sinnvoll ist, dass dieser Bereich neu geordnet wird, wird aus oben stehendem Foto klar. Das Verhalten der Studierenden hat sich enorm geändert. Umweltbewusstsein und Mobilitätsverhalten auch aller übrigen Universitätsmitglieder haben dazu geführt, dass hunderte Fahrräder vor dem Hauptgebäude abgestellt werden. Zur Erinnerung: Als ich in den 70er Jahren am WiSo-Hochhaus mein Rad abstellte, waren da gerade mal drei weitere Räder geparkt.

Jetzt gibt es eine Fahrradstation! Der Bau der Fahrradstation mit Serviceeinrichtungen rund ums Fahrrad wurde auch dadurch möglich, dass die Universität sich erfolgreich an dem Wettbewerb „Klimaschutz

durch Stärkung des Radverkehrs“ des Ministeriums für Umwelt, Naturschutz und nukleare Sicherheit beteiligt hat. Die Förderung dieser Maßnahme aus Bundesmitteln beläuft sich auf 3,25 Mio. Euro, das sind rund 70% der förderfähigen Kosten. Die übrige Finanzierung erfolgt aus Landesmitteln.

„Was Sie hier sehen sind vorgezogene Maßnahmen zum eigentlichen Bau“ erläutert Schmieschek. Das Baufeld muss freigeräumt werden. Und weil da ein tiefes Loch geschaffen wird, muss alles, was jetzt in der Erde liegt entfernt werden. Das ist nicht trivial. Da liegen verschiedene Leitungen, die verlegt werden müssen, Wasser, Abwasser, Elektrik und vielleicht auch eine Überraschung, wovon man heute noch nichts weiß. Für die Sanierung von Abwasserkanälen müssen LKW-Zufahrten zum Gelände eingerichtet werden. Gleichzeitig muss der gefahrlose Fußgänger- und Radfahrerverkehr gewährleistet werden. Die große Granitstele des Künstlers Ulrich Rückriem, ein Geschenk an die Universität, steht im Weg, denn

genau da sollen die Fahrräder abtauchen. Die 2003 errichtete Stele muss zwischengelagert und nach Fertigstellung der Fahrradstation wieder an geeigneter Stelle errichtet werden. Da ein Teil der jetzigen Fahrradparkflächen als Verkehrsflächen für die Baustelle genutzt werden, werden temporäre Ersatzflächen mit Fahrradständern angeboten.

Wenn das alles bewerkstelligt ist, dann soll im Februar 2019 mit dem Aushub begonnen werden. Und wenn alles gut läuft, könnten zum Wintersemester 2020 die ersten Radfahrer_innen über die Rampe in die Fahrradstation eintauchen und ihre Fahrräder an den über tausend Fahrradständern sicher anschließen. In der Station werden sie ein Fahrradservice-Angebot mit Reparaturmöglichkeiten vorfinden. Es wird eine Ladestation für E-Bikes geben. Der kostenlose und wettergeschützte Unterstellplatz wird 24h am Tag zugänglich sein.

Aus dem vorgegebenen Förderzeitraum ergibt sich ein



Fotos: Aus dem Masterplan der UzK

stringenter Planungs-, Genehmigungs- und Bauprozess für die Fahrradstation. Das macht es sehr wahrscheinlich, dass der Kiosk und die neue Kaffeebud, die Teil des oberirdischen Zufahrtsgebäudes sind, zum Winter 2020 zum Verweilen einladen. Dann könnte das gewohnte Flair der alten Kaffeebud wieder an den angestammten Ort mit einem freien Blick auf das Hauptgebäude und den Albertus zurückkommen.

Die Bauabteilung kümmert sich derweil dann schon um das große

Ganze, die „weiteren Freianlagen um das Kerngebiet“ am Hauptgebäude. Der Universitätsboulevard, der jetzt gerade fertig geworden ist, ist Teil davon. Sein neuer, hochwertiger Belag könnte Modell stehen für den Platz am Philosophikum sowie für die Brücke und damit eine Einheit bilden. Es soll ein kommunikatives Zentrum mit hoher Aufenthaltsqualität im Außenbereich werden. Der Albertus-Magnus-Platz verdient es, die Visitenkarte der Universität zu werden, zumal seine Postadresse so lautet. ●



Albertus-Magnus-Platz Fahrradtiefgarage mit 1000 Stellplätzen

Erschließung über eine großzügige überdachte Rampe

Unterbringung von zwei Verkaufsständen (Pizzeria, Bäckerei) mit Erschließungsgebäude

Durch die weite und lichtdurchflutete Öffnung der Rampe wird die Garage mit ausreichend natürlichem Licht versorgt

Durch transparente Innenwände und breite Zwischengänge, sowie Ein- und Ausblicke in den Außenraum, bleibt die Fahrrad-Tiefgarage durchsichtig und sicher

Ausstattung mit Doppel-Parkern, die übersichtlich über breite Gänge erreicht werden

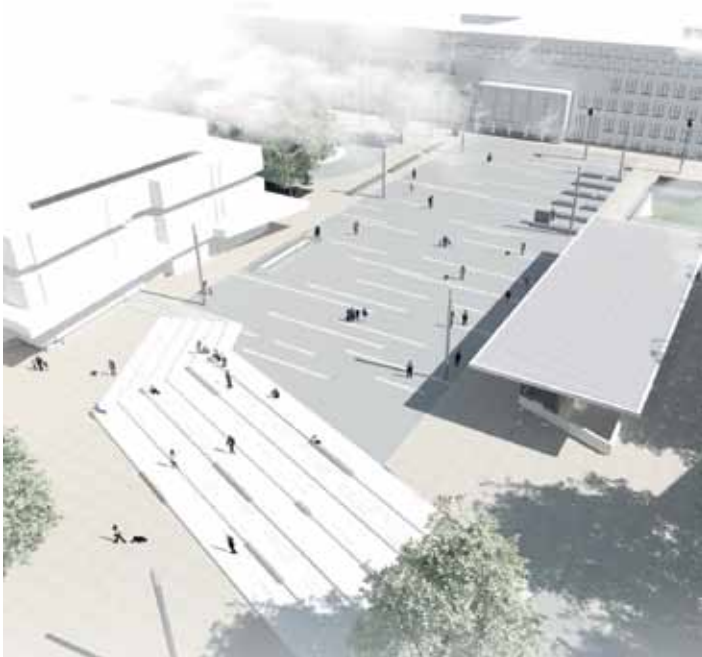
Maße ca. 42m x 46m

Betrieb durch einen externen professionellen Dienstleister

Zugänglichkeit von 24h / Tag in einem abgetrennten Teilbereich (ca. 100 Stellplätze)

Angebot von Schließfächern, Werkstatt, Verleih, E-Bike-Ladestation

Entwerrung der fuß- und radläufigen Verkehrsströme durch schlichte Platzmöblierung und Positionierung der Erschließungsbauwerke der geplanten Fahrradstation



Animation der Einfahrt zur Fahrradstation (rechts) mit Blick auf das Hauptgebäude (Mitte) und Philosophikum (links).

Weihnachtsschmuck auch mal anders

Früher war mehr

Von Dr. Ralf Müller und Jonas Schlüter



Schon in der Antike war der Winter nicht die beliebteste Jahreszeit. Um die kalte gräuliche Stimmung aufzuheitern, wurden schon in der Antike das Haus oder die Tür mit Grünzeug geschmückt. Waren es bei den Römern die bekannten Lorbeerkränze oder -zweige, neigten die alten Ägypter und Chinesen zu Kränzen und Girlanden aus immergrünen Bäumen wie Tannen. Auch in unseren nördlichen Gegenden wurden schön früh Tannenzweige im Winter an und in die Häuser bzw. Hütten gehängt. Aber warum genau Tannenzweige? Tannenbäume bzw. -zweige leuchten über das komplette Jahr in einem Grünton. Schon damals symbolisierte die Farbe Grün Fruchtbarkeit und Lebenskraft, Hoffnung und Weisheit. Die Menschen glaubten daran, mit ihren Tannenzweigen nicht nur die Wiederkehr des Frühlings einzuleiten, sondern gleichzeitig böse Geister vor dem Eindringen und Einnisten in die Häuser in der kalten Jahreszeit zu verhindern.

Ab dem 15. Jahrhundert gibt es Belege, dass in den nördlichen Gefilden die ersten Förster zur Weihnachtszeit Tannenbäume verkauft haben. Bäume im Allgemeinen waren damals sehr beliebt, so war es Brauch, zu bestimmten öffentlichen Festlichkeiten Bäume zu schmücken, wie zum Beispiel den Maibaum oder den Richtbaum. Ab dem 18. Jahrhundert trat der Weihnachtsbaum in der Form wie wir ihn kennen, seinen Siegeszug an. Da Weihnachten laut dem Zweiten Vatikanischen Konzil auch der Gedenktag von Adam und Eva war, verwundert es nicht, dass der Tannenbaum, gleichzeitig als Symbol für den Paradiesbaum angesehen wurde. So wurden die ersten Tannenbäume

in den heimischen Räumen mit Äpfeln behangen. Auch die ersten Christbaumkugeln, die um das Jahr 1830 von Glasbläsern geblasen wurden, erinnern an Früchte vom Paradiesbaum.

Lametta wurde 1878 in Nürnberg entwickelt und stellte zu diesem Zeitpunkt die Dekoration der Weihnachtsbäume ziemlich auf den Kopf. Als Christbaumbehang symbolisiert Lametta eine Reminiszenz an den Winter, also eine Anerkennung, dass die Jahreszeit durchaus ihre schönen Seiten hat, denn Lametta soll das Aussehen von glitzernden Eiszapfen darstellen. Heute ist der Einsatz von Lametta stark rückläufig und wie Lorient schon damals als Opa Hoppenstedt in seinem Sketch Weihnachten bei Hoppenstedts sagte: „früher war mehr Lametta“ und somit über den Wandel der Zeiten klagen ließ. Dass Lametta früher ein Muss für die Weihnachtsfeier war, lässt sich an einem Gedicht erahnen, das hier kurz erwähnt werden soll:

„Ein Familienvater hatte es einst schwer,
er bekam in den Geschäften kein Lametta mehr,
damit das Familienfest nicht ging in die Hose,
griff er zur „Hengstenberg-Mildessa“ Sauerkrautdose,
das Kraut ausgewrungen und listig trockengeföhnt,
zum Schluss mit Silberbronze aufwendig verschönt.
Es roch zwar insgesamt etwas leicht säuerlich,
das Fest war damit kreativ gerettet offensichtlich.
Leider hatte er den Nachkauf von Sauerkrautdosen vergessen,
so mussten sie die Würstchen zu Silvester dann pur essen!

Die Originalgeschichte und das vollständige, deutlich längere Gedicht findet man (wie auch alle anderen Infos) im Wikipedia. Einfach „Lametta“ und „Sauerkraut“ eingeben.

Doch nicht nur Lametta erfreute sich großer Beliebtheit. Eine der größten Kuriositäten ist wohl die Weihnachtsgurke. So wird gemunkelt sie wäre aus Amerika zu uns (zurück)gekommen. Ende des zweiten Weltkrieges waren Essen und Luxusgüter Mangelware. So sagt man heute, die Deutschen hätten außer Gewürzgurken nichts anderes gehabt und hätten diese deswegen einfach an den Weihnachtsbaum gehangen. Wirkliche Belege gibt es dafür nicht, eine witzige Anekdote bleibt es wohl trotzdem, insbesondere auf dem Hintergrund, dass es aufgrund dieser Geschichte heute die schönsten Kunstgurken für Weihnachtsbäume gibt. In Amerika gibt es in Bezug zur Weihnachtsgurke, Christmas

Die Autorin/der Autor des Originals ist unbekannt.
Diese Kurzfassung hat Ralf Müller für mituns zusammengestellt.

Lametta

Pickle genannt, einen Brauch, bei dem die Weihnachtsgurke möglichst unauffällig im Weihnachtsbaum platziert werden sollte, damit sie nicht so einfach zu entdecken ist. Wer die Christmas Pickle nun entdeckt, bekommt ein zusätzliches Geschenk. Aber auch vor anderen Gemüsesorten machen die Kunstbläser heute nicht halt, so wird zum Beispiel auch Broccoli als Muster zweckentfremdet und sorgt für ansehnlichen Weihnachtsbaumschmuck, wo wohl jeder Gast erstmal ins Staunen gerät. Peppen Sie ihren Weihnachtsbaum doch auch mit einer wunderschönen Weihnachtsgurke oder einem Weihnachtsbroccoli auf, Ihre Gäste werden auf jeden Fall für einen Lacher zu haben sein. ●



Lametta ist die Verkleinerungsform vom italienischen lama „Metallblatt“. Es besteht aus schmalen, dünnen, glitzernden Metallstreifen. Als Grundstoff wird traditionell Stanniol verwendet, das gegossen, gewalzt und in sehr feine Streifen geschnitten wird. Die Bezeichnung Stanniollametta geht auf die lateinische Bezeichnung stannum für Zinn zurück. Es enthielt zumeist einen Anteil Blei als Kern, um das Gewicht des Lamettas zu erhöhen und damit den Fall zu verbessern. Da Blei die Umwelt belastet, wird es heutzutage meist aus metallisierten Polyesterfolien hergestellt. In der ehemaligen DDR war übrigens auch Lametta aus Alufolie üblich.



Fotos: Sylvia Rakovac



Foto: Thorsten Müller_pixelio.de

Unser Jubiläum 2019

Das Interview mit Manuel Bouvier führte Dr. Ralf Müller

Im Jahr 2019 feiert die Universität zu Köln den 100. Jahrestag ihrer Wiedergründung. Dieses Jubiläum soll gemeinsam mit der Stadt in vielfältiger Weise gefeiert werden und dabei die Gründungsgedanken sowohl der alten als auch der neuen Universität aufgreifen. Das Kerngeschäft ‚Wissenschaft‘ soll dabei den Bürgerinnen und Bürgern der Stadt Köln praxisnah und unterhaltsam präsentiert werden. Neben den wissenschaftlichen Formaten steht aber auch das Feiern im Vordergrund. „mituns“ sprach mit Manuel Bouvier, Manager für Eventmarketing der UzK und im Organisationsteam der 100-Jahr-Feierlichkeiten.

mituns: Wie ist das Jubiläum ausgerichtet?

In 2019 feiern wir 100 Jahre neue Universität zu Köln. Das Jubiläumswill wir als Plattform nutzen, um die Universität mit all ihren Facetten der Stadtöffentlichkeit zu präsentieren. Auf dieser Basis haben wir gemeinsam mit dem Rektorat eine Vielzahl an neuen Formaten, wie zum Beispiel

eine eigene Geschichts-App, die Veranstaltungsreihe „Universität in Kölner Häusern“, einen Science Slam-Kontest, eine Ausstellung und einige Musik-Events entwickelt. Dabei war es uns aber auch wichtig die Fakultäten und zentralen Einrichtungen mit Ideen einzubinden und auch ihnen die Möglichkeit zu geben, sich mit eigenen Veranstaltungen zu präsentieren.

mituns: Es erwartet uns ein abwechslungsreiches Programm, gibt es speziell für TuV Veranstaltungen?

Im Fokus für 2019 steht natürlich die Wissensvermittlung. Da es sich aber auch um ein Jubiläum handelt, vergessen wir das Feiern natürlich nicht. Hierfür wird es auch einige musikalische Highlights im Laufe des Jahres geben. Alle Mitarbeitenden der TuV sind herzlich eingeladen an allen Veranstaltungen teilzunehmen. Die Formate bieten auch uns Mitarbeitenden Möglichkeiten, uns über verschiedene Forschungsthemen der Universität genauer zu informieren. Alle wich-

tigen Informationen finden Sie bis Jahresende auf unserer Jubiläums-Webseite „100jahre.uni-koeln.de“. Besonders freut es mich auch, dass es auch nur für uns Mitarbeitenden Veranstaltungen geben wird. Im März wird der Kanzler wieder zum Frühjahrsempfang der Verwaltung einladen. Im September wird es ein exklusives Konzert von der Band „Bläck Fööss“ für Mitarbeitende und Alumni geben. Mitarbeitende der Verwaltung erhalten die Tickets, ähnlich wie beim Betriebsausflug, zu einem reduzierten Preis von 5 Euro anstelle von 15 Euro. Den Abschluss des Jubiläums wird die dritte Veranstaltung für Mitarbeitende bilden. Das Collegium Musicum lädt zu einem Mitsing-Weihnachtskonzert in die Aula ein. Ein kleiner Weihnachtsmarkt wird diese Veranstaltung abrunden.

mituns: Wann haben die Planungen für das Jubiläum begonnen?

Die Konzeptentwicklung begann bereits Anfang 2017. In weiterer Folge bildete sich das Projekt-Team bestehend aus Dr. Rainer

Minz (Jubiläumsbeauftragter des Rektorats), Dr. Patrick Honecker (Dezernat für Kommunikation und Marketing) und mir als Projektleiter des Universitätsjubiläums (Abteilung 82 – Marketing). Nach der Verabschiedung des Konzepts im Rektorat Ende 2017 legten wir Strukturen fest, begannen mit der Ausarbeitung des Konzepts und starteten die Umsetzungsphase. Das Jubiläum ist zu einem Großprojekt mit vielen Teilprojekten aus den Bereichen Rektorat, Verwaltung, Fakultäten und zentralen Einrichtungen geworden. Meine Aufgabe ist es, diese zu koordinieren und dabei bin ich selbst auch stark in die operative Umsetzung der zentral geplanten Formate und deren Bewerbung eingebunden.

mituns: Was war die größte Herausforderung im Projekt?

Dieses Projekt an sich ist eine große Herausforderung. Wir bespielen zum ersten Mal ein komplettes Jahr mit einer großen Anzahl verschiedenster Formate für die breite Öffentlichkeit.





Manuel Bouvier

Es ist ein Balance-Akt. Man muss stets alles im Blick behalten, Meilensteine festlegen, Fortschritte und den eigenen Organisationsplan im Blick behalten. Gerade letzteres ist spannend und herausfordernd zugleich. In so einem Mammutprojekt gibt es stets Veränderungen und Neuerungen, auf die ich schnellstmöglich reagieren und Abwicklungsprozesse neu anpassen muss. Zusätzlich zur Planung des Jubiläums befindet sich die Universität aktuell mitten in den Vorbereitungen zur nächsten Exzellenzstrategie.

mituns: Wann beginnt das Programm? Start- und Endveranstaltung?

Das gesamte Programm wird auf unserer Webseite einsehbar sein, einige Highlights möchte ich vorab schon mit Ihnen allen teilen. Wie bereits gesagt, in so einem Projekt ergeben sich viele Neuerungen. Als geplante offizielle Auftaktveranstaltung zum Jubiläumsjahr gilt der Jahresempfang des Rektors als gesetzt, und das Mitsing-Konzert schließt es ab.

mituns: Ihr persönliches Highlight?

Mein persönliches Highlight ist auf jeden Fall das eintägige Festival im Tanzbrunnen, unsere größte Veranstaltung im Jubiläumsjahr. Ein Tag, der ganz im Zeichen der Jubiläums-Feierlichkeiten steht. Es erwartet uns ein buntes musikalisches Programm mehrerer Bands, unter anderem wird BRINGS das Bühnenprogramm eröffnen. Eine ausgezeichnete Coverband, DECOY, wird die Tanzlaune verstärken bis unser Festival-Headliner, ALICE MERTON, die Bühne betritt. Sie ist

vor allem durch ihren weltweiten Hit „No Roots“ bekannt. Die eine oder andere zusätzliche Bandüberraschung werden wir im Laufe des ersten Halbjahres 2019 verkünden. Es soll aber nicht nur die Hauptbühne bestaunt werden, denn auch unser Rahmenprogramm für Kinder und Familien kann sich sehen lassen. Dies wird ein Tag an dem wir mit der Stadt gemeinsam das Jubiläum feiern und die Universität hochleben lassen können. Für alle Besucherinnen und Besucher wird der Eintritt kostenlos sein. Ich freue mich auf ein spannendes und informatives Jubiläumsjahr 2019.

Wir danken Manuel Bouvier für dieses interessante Gespräch. Somit haben wir MitarbeiterInnen auch einen guten Einblick in das interessante Programm erhalten. ●

Wichtige Terminankündigungen

- 22.01.2019: **Jahresempfang des Rektors**
- 01.02.2019: **Benefiz-Karnevalsveranstaltung „Alles für uns Pänz“**
- 18.03.2019: **Frühjahresempfang der Verwaltung**
- 10.04.2019: **Launch der 100 Jahre Uni Köln-App**
- 07.05.2019: **Eröffnung der Ausstellungen zu 100 Jahre neue Universität zu Köln im Stadtarchiv**
- 30.10.2019: **Finissage der Ausstellung in der Universitätsbibliothek**
- 03.06.2019: **Sommerkonzert in der Kölner Philharmonie**
- 05.06.2019: **UniLauf**
- 08.06.2019: **Jubiläumsfestival am Tanzbrunnen**
- 20.09.2019: **Bläck Fööss – Konzert für MitarbeiterInnen**
- 01.11.2019: **Konzert in der Kölner Philharmonie (Requiem)**
- 06.12.2019: **Mitsing-Weihnachtskonzert mit Weihnachtsmarkt**

Ganzjährige Vortragsreihe: **Universität in Kölner Häusern powered by KWR**

Wichtige Informationen und weitere Veranstaltungen aus den Fakultäten und zentralen Einrichtungen finden Sie unter 100jahre.uni-koeln.de.

Abenteuer Atacama – Mit den Forscherinnen und Forschern in der Wüste

Die Ausstellung „Abenteuer Atacama – Mit den Forscherinnen und Forschern in der Wüste“ nimmt Sie mit nach Chile in die trockenste Wüste der Welt. Dort erforscht der Sonderforschungsbereich 1211 „Earth - Evolution at the Dry Limit“ die wechselseitigen Beziehungen zwischen Landschaftsentwicklung und der Evolution des Lebens unter extrem trockenen Bedingungen. Bilder der Forschungsarbeit in den erstaunlich vielfältigen und beeindruckend schönen Landschaften der Atacama zeigen die Wissenschaft aus einer besonderen Perspektive und vermitteln, warum die Forschung für uns alle von Bedeutung ist.

Die Ausstellung ist vom 15. November 2018 bis zum 18. März 2019 im Foyer der Universitäts- und Stadtbibliothek Köln zu sehen.

Der Sonderforschungsbereich „Earth-Evolution at the Dry Limit“ ist ein Verbundprojekt der Universitäten Köln und Bonn, der RWTH Aachen sowie dem Forschungszentrum Jülich und wird finanziert von der Deutschen Forschungsgesellschaft. ●

AUSSTELLUNG VOM 15. NOVEMBER 2018
BIS 18. MÄRZ 2019



Abenteuer

Atacama

Mit den Forscherinnen
und Forschern in der Wüste

Im Foyer der Universitäts- und Stadtbibliothek Köln
Bilder und Texte von Jan Voelkel

Wallraf – der Erzsammler

Von Franz Bauske

Ferdinand Franz Wallraf (1748 – 1824) ist Kunstinteressierten weltweit ein Begriff. Für uns Universität hat er aber noch eine ganz besondere Bedeutung.

Dr. Christiane Hoffrath, Dezernentin für die Historischen Bestände und Sammlungen, Bestandserhaltung und Digitalisierung, erinnerte bei einer Veranstaltung „Wallrafs Bücher“ im Senatssaal der Universität an einen weiteren Aspekt von Wallraf, der für uns nicht zu unterschätzen ist: Wallrafs Bibliothek ist eine der Keimzellen der Universitäts- und Stadtbibliothek.

Eine weitere Veranstaltung, die die Bandbreite Wallrafscher Aktivitäten verdeutlichte, war eine Ausstellung im Wallraf-Richartz-Museum, Mitte des Jahres. Neben Gemälden wurden Bücher aus Wallrafs Fundus präsentiert, die Frau Hoffrath dafür ausgewählt hatte.

Wallraf war der letzte gewählte Rektor der alten Kölner Universität gewesen. Als die Franzosen durch die Lande zogen, änderte sich so einiges in Köln. Bekanntlich haben die Aufklärung und dann die Säkularisierung enorme Umwälzungen nach sich gezogen. Man muss sich Folgendes vorstellen: Kirchen und Klöster im „hillige Kölle“, im heiligen Köln, wurden aufgelöst und der ganze liturgische Kram, so sahen es die Eroberer, war eigentlich Tand. Sein Wert beschränkte sich für sie auf den rein materiellen Wert z.B. des eingeschmolzenen Goldes. Was wertvoll erschien wurde nach Paris geschafft und im Louvre ausgestellt. Doch viele Bilder, Bücher, Skulpturen und Einrichtungsgegenstände wurden als nutzlos empfunden und auf dem Markt billig verhökert. Dabei war das noch eine positive Form der



Das Standbild vor dem MAKK (Museum für Angewandte Kunst Köln), früher Wallraf Richartz-Museum, zeigt am Fuße des Sammlers seine Beziehung zu Büchern an.

Entsorgung. Vieles, so z.B. Bücher, landete direkt in der Gosse.

Da gab es aber einen, der schätzte das anders ein und das war Wallraf. Er, als gebildeter Mensch und Universalgelehrter, erkannte die Wertigkeit des Materials und lagerte es ein. Bis nach Paris lief er den Objekten hinterher. Verständlich, dass er ständig von Geldsorgen geplagt war. Wir profitieren heute davon: Wallrafs Bibliothek mit ca. 14.000 Drucken des 15. bis 19. Jahrhunderts befindet sich heute in unserer Universitäts- und Stadtbibliothek Köln.

Wallraf hat eine interessante Karriere gemacht. Geboren als Sohn eines Schneiders hatte er zunächst nicht die finanziellen Möglichkeiten zum Studium. Er wurde Lehrer und auch zum Priester geweiht. Ein Freund ermöglichte ihm schließlich das Studium der Medizin, was sein starkes Interesse an den Naturwissenschaften verständlich macht. Die Universität verlieh ihm 1784 eine Professur. Zum Doktor der Medizin promoviert, wurde er Ende 1793 Rektor der Universität (bis 1796). 1798 wurde er, der bis dahin Professor für Botanik und Naturgeschichte an der Medizinischen Fakultät war, zum Professor der schönen Wissenschaften. Schließlich hat der umtriebige Modernisierer im Auftrag der Stadt eine Reform des Schul- und Universitätssystems erarbeitet.

1823, zum 75. Geburtstag Wallrafs, wurde ein großes Fest zu seinen Ehren ausgerichtet. Darin wurde er zum – bis zum heutigen Tag einzigen – Erzbürger Kölns ernannt. Ein Jahr später starb er und wurde auf Melaten begraben. Der Entwurf für den Friedhof stammt übrigens von ihm, denn als die französischen Besatzer die Friedhöfe aus der Stadt heraus vor die Tore verlagerten, legte Wallraf den Entwurf vor. Auch die Kölner Straßennamen in der Innenstadt sind mit Wallraf verbunden. Auf Anordnung der französisch ausgerichteten Stadtbehörde wurden die Straßennamen 1812 französisiert. Wallraf sah darin die

Chance, den Glanz der Stadt aufzupolieren. Straßenbezeichnungen wie Pissgässchen oder Diebsgass entsprachen zwar der derben Ausdrucksweise der Kölner, nicht aber den Vorstellungen eines Gelehrten, der einen Bezug zur Geschichte der Stadt herzustellen versuchte, indem Agrippa, Trajan, Chlodwig, Rubens oder auch Albertus Magnus im Straßennamen Erwähnung fanden. Als 1816 die Preußen Köln übernommen hatten, hat er dann auf Bitten der Regierung ein Gutachten über die Wiedereinführung der alten Straßennennungen erstellt.

Insgesamt sagenhafte 80.000 Objekte hat er zusammengetragen. Mittelalterliche Gemälde, religiöse Kunstwerke, Bücher, Handschriften, Zeichnungen, Aquarelle, Urkunden, antike Büsten, Waffenrüstungen, Münzen, Fossilien – alles hat er wie besessen gesammelt. Insbesondere auch alles, was mit Köln zu tun hat. Kein Wunder, dass in sämtlichen Kölner Museen Spuren seiner Tätigkeit zu finden sind. So z.B. im Historischen Archiv der Stadt (nach dem Einsturz weitgehend gerettet), im Stadtmuseum oder

im MAKK (Museum für Angewandte Kunst Köln), das heute im früheren Wallraf-Richartz-Museum untergebracht ist. Wer kennt sie nicht, die beiden, die vor dem Museum als eindrucksvolle Statuen verewigt sind? Genau dort war er zu Hause, am Wallraf-Platz, wo heute der WDR ein „Funkhaus“ genanntes Restaurant betreibt. Eine Plakette am Funkhaus weist auf ihn hin.

Goethe, der 1815 Wallraf besuchte, meinte, er bewache seine Sammlung wie ein Drache und derjenige täte ihm leid, der das alles ordnen muss. Eine Aufgabe, die bis heute noch nicht vollständig erledigt ist. Die Fülle der Materialien haben den – heute würde man vielleicht sagen – Nerd zum Messie werden lassen. Drei Testamente verfasste Wallraf, bis die Stadt sein Erbe annahm. Köln hat schon immer seine Stifter wie Bittsteller behandelt – bis heute.

Neugierig geworden, etwas mehr über Wallraf in Köln zu erfahren? Im App Store bzw. bei Google Play gibt es eine hervorragend gestaltete App, die durch das Leben von Wallraf und die Stationen in Köln führt. Sie heißt Wallrafs Köln – mit Wallraf unterwegs in Köln – und ist kostenlos. Sie ist das Ergebnis des Projektes Wallraf digital, das Prof. Dr. Gudrun Gersmann mit ihren Studierenden entwickelt und durch finanzielle Unterstützung des LVR realisiert hat. Dieses Projekt, wie auch der Vortrag und die Ausstellung sind aus Anlass des 200jährigen Jubiläums des Testaments Wallrafs zu Gunsten der Stadt Köln zu verstehen.

Die App bietet einen intuitiven Zugang zum Wirken von Wallraf. Auf einer Stadtkarte sind die Stationen markiert, über die Berichte in Text oder Sprache abrufbar sind. Suchspiele unterstreichen den interaktiven Charakter der App. Hinweise auf professionell gemachte Videos (12 an der Zahl) sind über YouTube erhältlich. So z.B. ein Crashkurs Wallraf, der kurz über ihn informiert. ●



Die Plakette am WDR Restaurant Funkhaus am Wallrafplatz weist darauf hin, wer Ferdinand Franz Wallraf war und dass er an diesem Ort gewohnt hat.



Die Entscheidung

Von Christina Meier

Kaum einem Termin fiebert die Universität so entgegen wie der Entscheidung. Werden die Anträge der Exzellenzprojekte angenommen oder nicht? Dahinter steckt eine enorm hohe Summe der Förderung für die nächsten Jahre.

Und die Chance für die UzK, sich erneut um den Status als Exzellenz-Universität zu bewerben. Monatelange Planungen und hunderte Blatt Papier, die mit Anträgen und Begründungen beschrieben wurden, gingen dem

Wettbewerb voraus. Endlich, am 27. September war es dann soweit. Alle vier Anträge der Uni Köln wurden genehmigt und erhalten die Förderung für die nächsten Jahre.

Zum Vergleich: 63 Hochschulen starteten 2016 mit insgesamt 195 Projektanträgen. Davon blieben 34 Hochschulen mit teils gemeinsam eingereichten 57 Projekten übrig. Bund und Länder fördern diese Projekte mit insgesamt 385 Mio.

Euro. Dabei warb das Bundesland NRW allein die Förderung für 19 Cluster ein. „Für das Rheinland ist die Entscheidung ein unglaubliches Signal“, so Rektor Axel Freimuth. (Quelle: Kölner Stadt-Anzeiger vom 02.10.2018)

Wie geht es weiter?

Hochschulen mit mehr als zwei geförderten Projekten dürfen sich im bundesweiten Wettbewerb um den Titel der Exzellenz-

Universität bewerben. Die UzK wird daran teilnehmen, die Vorbereitungen laufen bereits auf Hochtouren. Mitte März 2019 sollen die Begehungen der Expertenkommission stattfinden. Nichts wird dabei dem Zufall überlassen, im Januar und Februar wird in Probeläufen geübt. Aber erst im Sommer 2019 fällt die nächste Entscheidung. Wieder ein spannender Termin, dem die Universität entgegenfiebert. Wir werden berichten. ●

Die geförderten Exzellenzcluster

Cecad, Cluster of excellence Cellular Stress responses in Aging-Associated Diseases, ist ein Projekt zur Altersforschung. In 6 Bereichen will man dem Geheimnis der Ursachen für typische Erkrankungen im Alter auf die Spur kommen. Erforscht werden z.B. die Störungen im Protein-Stoffwechsel oder der Stoffwechsel im Alterungsprozess bei Diabetes und bei Übergewicht. Beteiligt sind die Uni und das Max-Planck-Institut für die Biologie des Alterns, gegründet wurde das Projekt 2007. www.cecad.uni-koeln.de

ECONtribute, ein wirtschaftswissenschaftliches Cluster mit der Uni Bonn zusammen, hat das Ziel, neue Möglichkeiten zur Gestaltung und Regulierung von Märkten angesichts neuer Herausforderungen zu erforschen. Gesellschaftliche Anliegen wie Fairness, soziale Mobilität und die Übernahme sozialer Verantwortung sollen dabei Berücksichtigung finden. www.portal.uni-koeln.de

ML4Q, Materie und Licht für Quanteninformation. Das Projekt will neue Computer- und Netzwerkarchitekturen schaffen, die auf den Prinzipien der Quantenmechanik beruhen. Davon erhofft man sich eine neue Generation von Rechnern, die komplexere Prozesse schneller abbilden können. www.ml4q.uni-koeln.de

Ceplas, Cluster of Excellence on Plant Sciences, ist ein gemeinsames Projekt aus dem Bereich der Pflanzenforschung mit der Uni Düsseldorf, dem Max-Planck-Institut für Pflanzenzüchtungsforschung in Köln und dem Forschungszentrum Jülich. Die Wissenschaftler/innen untersuchen, wie Pflanzen auf geänderte Umweltbedingungen reagieren und wie sie die unterschiedlichsten Lebensräume besiedeln. Die Erkenntnisse sollen für die Landwirtschaft genutzt werden und zu einer nachhaltigen Produktion beitragen. www.ceplas.eu

Die Traditionssitzung in der Aula

Alles für uns Pänz

Von Franz Bauske

Seit 2004 organisiert Margarete Kobus im zweijährigen Rhythmus eine Karnevalssitzung in der Aula der Universität. Als Mitglied im Musikcorps der Kölner Husaren grün-gelb von 1895/1959 (sie spielt Trompete) bekommt sie nicht nur durch ihre Vereinsmitglieder die Unterstützung, die so eine Veranstaltung braucht, sondern auch durch viele Mitarbeiter/innen aus dem Haus. Das „Musikcorps Kölner Husaren grün-gelb“ freut sich mit der hundertjährigen neuen Universität das 60jährige Bestehen des Musikcorps feiern zu können.

Das Besondere dieser Karnevalssitzung für das Projekt „Auf die Beine“ ist, dass ausnahmslos alle auftretenden Musiker auf ein Honorar verzichten. Somit können die Einnahmen aus dieser Benefizveranstaltung wieder dem Rehabilitationszentrum für Kinder und Jugendliche zufließen. „Auf die Beine“ ist ein interdisziplinäres Behandlungskonzept für Kinder und Jugendliche mit eingeschränkter Bewegungsfähigkeit. Prof. Dr. Eckhard Schönau, der ärztliche Leiter des Queen Rania Rehabilitations Center (benannt nach der jordanische Königin Rania Al-Abdullah) wird in der Sitzung die angenehme Aufgabe haben, den Spendenscheck in Empfang zu nehmen. Darin ist er schon seit Jahren geübt.

Das Musikcorps hat kürzlich dem Rehasentrum in der Lindener Allee/Ecke Bachemer Straße einen musikalischen Besuch abgestattet. Bei dieser Gelegenheit konnten sie sich davon überzeugen wie die finanziellen Mittel

aus den früheren Veranstaltungen in Spielplätze, Klettergerüst und Spielzimmer Verwendung gefunden haben. Frau Kobus ist es auch diesmal wieder gelungen das Who is Who des Kölner Karnevals auf ihre Bühne zu locken. Zugesagt haben:

Miljö,
Kindertanzgruppe,
Kajüte Müsjer
Blaue Funken
Querbeat
Tanzgruppe De
Höppebeenche
Musikcorps Kölner
Husaren grün-gelb
Kölner Dreigestirn
Ne Spetzboov
Sechs Kölsch
5 Jraad
Kuhl un de Gäng

Der Kartenverkauf für die von vielen Universitätsmitgliedern hochgeschätzte Sitzung am 1. Februar 2019 ist schon angelaufen ohne dass Werbung dafür gemacht wurde. Flyer liegen auch am Infopoint im Haupteingang aus.

Margret Kobus ist unter 470 4379 zu erreichen, Karten können unter

<http://100jahre.uni-koeln.de/jubilaeum/alles-fuer-uns-paenz/> bestellt werden. ●

**Musikcorps
Kölner Husaren**
grün-gelb

**Alles
für uns
Pänz!**

**8. BENEFIZSITZUNG
IN DER UNIVERSITÄT ZU KÖLN**

FREITAG, 01. FEBRUAR 2019

BEGINN: 18:11 UHR | EINLASS: 17:30 UHR
Aula der Universität zu Köln, Albertus-Magnus-Platz

**EINTRITTSKARTE:
20 EURO
IM VORVERKAUF**

Universität
zu Köln



Foto: Lisa Beller Fotografie

Nach der Theorie, die Konstruktion: Die Schülerinnen setzen ihre Ideen um.



Foto: Lisa Beller Fotografie

Die einzelnen Arbeitsgruppen stellen ihre Fluggeräte zum schadensfreien Eiertransport den übrigen Praktikantinnen vor.



Foto: Sylvia Rakovac

Die gesammelten Flugkörper – kreativ designed.



Foto: Sylvia Rakovac

Die Fluggeräte werden betankt. Der Treibstoff: Luft und Wasser.



Foto: Sylvia Rakovac

Betrieben mit kräftigem Wasserdruck, schießen die Raketen viele Meter hoch und weit durch den Grüngürtel.

Flying Eggs

Von Sabine Graf

Am 19. September 2018 fanden sich einundzwanzig Schülerinnen der 10. Klasse verschiedener Gymnasien aus Köln, Bornheim und Lohmar zum ersten Teil eines Schnupperpraktikums in den Physikalischen Instituten ein.

Für die Schülerinnen wurde ein abwechslungsreiches Programm geboten, um sie stärker für das Physikstudium zu begeistern. Hierbei ging es vorrangig um Praxisvermittlung in vielfältigen Formaten.

Den Auftakt bildete eine mit praktischen Übungen angereicherte Vorlesung, der eine Diskussionsrunde folgte, in der die Schülerinnen drei an der Universität bzw. in der Wirtschaft tätige Physikerinnen nicht nur zu ihrem Werdegang, sondern auch zu Themen wie Finanzierung des Studiums, Berufschancen, Vereinbarkeit von Familie und Beruf befragten. In der Mittagspause in der Mensa wurde nicht nur Hunger, sondern auch der unverändert starke Wis-

sensdurst der Teilnehmerinnen weiter gestillt.

Kurzweilig und informativ ging es auch nach der Halbzeitpause weiter. Hatten Sie schon mal Gelegenheit, veganes Bananen- und Schokoladeneis aus flüssigem Stickstoff herzustellen? Die Teilnehmerinnen des Schnupperpraktikums können dies bejahen – und durften das Eis auf der Dachterrasse des Physikalischen Instituts auch gleich verspeisen.

Als Highlight sollten die Schülerinnen eine Wasserrakete zum Transport eines rohen Eis selbst konzipieren, bauen, präsentieren und schließlich im Grüngürtel starten. Ein Riesenspaß für alle Beteiligten. Initiiert wurde das Projekt von Sabine Graf mit Unterstützung von SFB 1238, SFB/TR 183 und QM2. Schon heute ist klar: Es wird eine Fortsetzung geben. Denn es war ein gelungenes Beispiel, Wissen spielerisch zu vermitteln. Es hat allen Beteiligten viel Freude gemacht! ●



Foto: Lisa Beller Fotografie

Die Tüftlerinnen freuen sich: Das Ei hat die ruppige Landung unbeschadet überstanden.

Die Qual der Wahl

Mitmachen ist wichtiger denn je!

Von Dr. Ralf Müller und Christina Meier



Im Januar 2019 stehen wie alle zwei Jahre wieder Senatswahlen an. Da die Wahlbeteiligung gerade im Bereich TuV beim letzten Mal nicht so hoch war, wollen wir für mehr Interesse durch nachfolgende Infos werben. Eine Teilnahme nicht nur an der Wahl, sondern vielleicht auch als Kandidat/in ist gelebte Demokratie.

Der Senat (siehe Infokasten) unserer Uni ist für die in § 22 (1) Nr. 1-6 Hochschulgesetz (HG) aufgeführten Angelegenheiten in Forschung, Lehre und Studium zuständig, die die gesamte Universität oder zentrale Einrichtungen betreffen und von zentraler Bedeutung sind. Hier einige Beispiele: Die Mitglieder des Senats sind Teil der Hochschulwahlversammlung. Diese wählt die Mitglieder des Rektorates. Der Senat erlässt oder ändert die verschiedensten Ordnungen der Uni, z.B. die Grundordnung, Rahmenordnungen oder sonstige Ordnungen, z.B. Wahlordnungen oder Prüfungsordnungen. Der Senat soll die Planungsgrundsätze billigen, Emp-

fehlungen und Stellungnahmen zum Hochschulentwicklungsplan (HEP) und zum Wirtschaftsplan abgeben. Außerdem wirkt der Senat an den Grundsätzen der Verteilung der Stellen und Mittel auf die Fachbereiche und zentralen Einrichtungen mit. Damit hat der Senat entscheidenden Einfluss auf die Angelegenheiten der Uni.

Klingt nicht nur wichtig, ist es gerade besonders durch die momentan etwas schwierige Finanzlage auch.

Grundsätzlich steht dem Senat der Rektor als Vorsitzender vor. Stimmberechtigt sind sechs Vertreter aus der Gruppe der Professor(inn)en, drei Vertreter aus der Gruppe der akademischen Mitarbeiter(innen), drei Vertreter aus der Gruppe der Studierenden und zwei Vertreter aus der Gruppe der Mitarbeiter(innen) aus Technik und Verwaltung. Es gibt verschiedene Stimmgewichtungen, die durch die Grundordnung vorgeschrieben werden. Die Professor(inn)en haben pro

Person 1,5 Stimmen, alle anderen Vertreter/innen der Gruppen nur eine. In Angelegenheiten des Studiums und der Wissenschaft müssen die Professoren immer die Stimmhoheit haben. Rechnet man sich dies in Zahlen mal aus, kommt die Gruppe der Professor/innen maximal auf 9 Stimmen, der „Rest“ insgesamt auf 8. Das macht die Stimmauszählung nicht immer ganz einfach, gerade wenn es in der Professorenschaft zu unterschiedlichem Abstimmungsverhalten kommt. Es gibt ja noch die Enthaltungen.

Neben den Vertreter/innen der Statusgruppen gibt es weitere, durchaus universitär wichtige Mitglieder mit beratender Stimme. Sie nehmen zusätzlich an der Senatssitzung teil. Dies sind die Prorektor/innen, der Kanzler, die Dekan/innen der Fakultäten, die Gleichstellungsbeauftragte, die/der ASTA-Vorsitzende, die Sprecherin oder der Sprecher des Rats der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Vertrauensperson für die schwer-

behinderten Menschen an der Uni, die Vorsitzenden der Personalräte sowie die oder der Beauftragte für Studierende mit Behinderung oder chronischer Erkrankung. Die Abt. 11 unterstützt den Senat durch die Übernahme der Protokollführung. Alle Namen und weiteres unter senat@uni.koeln.de.

Vielleicht mag der einen oder dem anderen die Stimme unserer Vertreter/innen als nicht so gewaltig vorkommen. Aber die Beteiligung an den Diskussionen und die Möglichkeit, zu den verschiedensten Personen der Uni Kontakt aufzunehmen und ein Netzwerk zu bilden, sind wichtig und großartig. ●

Der Senat (leitet sich aus dem Lateinischen *senatus* von *senex* „Greis, alten Mann“ ab) also wörtlich „Ältestenrat“. Männliche Mitglieder werden Senator, weibliche Senatorin oder selten auch Senatrix genannt.

„Frauen starten durch!“

Von Annelene Gäckle, Gleichstellungsbeauftragte

11. April 2019: Veranstaltung „Frauen starten durch!“ – 100 Jahre Frauenstudium an der Universität zu Köln

Am 11.04.2019 ab 16.30 Uhr feiert die Universität zu Köln auf den Tag genau die Aufnahme des Studiums durch Frauen an der Universität im Jahr 1919.

Wir nutzen den feierlichen Anlass, um nach einer Begrüßung durch die Hochschulleitung mit einem Kurzvortrag von Professorin Ute Planert einen Blick auf die Situation von Studentinnen in den Jahren der Öffnung des Studiums für Frauen an unserer Universität zu werfen. Anschließend präsentiert

die erfolgreiche Geschäftsführerin und Start-up-Gründerin Insa Klasing ihre Erfahrungen, wie Innovation auf ungewöhnliche Art und Weise durch einen neuen Führungsstil erreicht werden kann: „Von der Entwicklungshilfe in die Beratung, vom Konzern zum Start-up: Insa Klasing sucht die Herausforderung – und hat keine Scheu vor Gegensätzen“ (brand eins 10/2018). Wir enden mit humorvoll-starkem Musikkabarett von Sarah Hakenberg mit dem Titel „Nur Mut!“ und einem kleinen Stehimbiss zum „Netzwerken“.

Es erwartet Sie also ein inhaltlich reiches und auch sehr vergnügliches Jubiläumsprogramm.

Programmablauf

16.30 Uhr: Grußwort der Hochschulleitung Prorektorin Prof.' Dr.' Manuela Günter

16.50 Uhr: Kurzvortrag „Alberts Töchter: Die Anfänge des Frauenstudiums an der neuen Kölner Universität“

Prof.' Dr.' Ute Planert

17.10 Uhr: Vortrag „Loslassen durch Wachstum“ Insa Klasing

18.10 Uhr : Musikkabarett „Nur Mut!“ Sarah Hakenberg

Ort: Aula der Universität zu Köln, Albertus-Magnus-Platz, 50923 Köln

Eintritt: kostenlos & offen für alle Interessierten

Anmeldung: wenn möglich, bitte formlos per E-Mail an gleichstellungsbeauftragte@gb.uni-koeln.de

Alle Interessierten aus der Universität und ganz Köln können teilnehmen und mit uns feiern. Wir freuen uns auf Ihr Kommen! ●

RV-Leistungsverbesserungs- und Stabilisierungsgesetz beschlossen

Zusammengestellt von Susanne Geuer

Das Bundeskabinett hat das Gesetz über Leistungsverbesserungen und Stabilisierung in der gesetzlichen Rentenversicherung (RV-Leistungsverbesserungs- und Stabilisierungsgesetz beschlossen. Kerninhalte dieses Gesetzes werden sein:

- Garantie des Rentenniveaus und des Rentenversicherungsbeitrags bis zum Jahr 2025
- Höhere Erwerbsminderungsrenten
- Erweiterte Mütterrente für vor 1992 geborene Kinder
- Erweiterung der Gleitzone verbunden mit einer Entlastung für Geringverdiener

Wer mehr und genauer nachlesen will: <https://rente-rentenberater.de/rentenversicherung/leistungen/653-neue-rentenreform-zum-01-01-2019.html>

Mit der kommenden Rentenreform, die zum 01.01.2019 in Kraft treten

wird, werden die Leistungen in der gesetzlichen Rentenversicherung verbessert und auch im System der Sozialversicherung gestärkt. Erheblich davon profitieren werden viele Millionen Mütter, Bezieher einer künftigen Erwerbsminderungsrente und Geringverdiener. Das Gesamtpaket enthält Kosten in Milliardenhöhe und muss vom Beitrags- und Steuerzahler getragen werden.

Als Rentenniveau wird das Verhältnis zwischen Höhe der Rente und dem Durchschnittslohn bezeichnet. Dieses Sicherungsniveau wird nach Aussage der Bundesregierung bis zum Jahr 2025 bei 48 Prozent gehalten werden. Rechtsvorschrift hierfür ist § 154 Abs. 3 SGB VI. In diesem Zusammenhang wird die Rentenanpassungsformel entsprechend angepasst, so dass bis zum Jahr 2025 jeder Rentner mindestens ein Rentenniveau von

48 Prozent gegenüber dem Durchschnittslohn erhält.

Außerdem wurde geregelt, dass der Beitragssatz zur gesetzlichen Rentenversicherung bis zum Jahr 2025 die 20 Prozentmarke nicht überschreitet. Aktuell liegt der Beitrag bei 18,6 Prozentpunkte.

Rentner, die wegen Krankheit keiner Tätigkeit mehr oder nur noch eingeschränkt nachgehen können, erhalten eine volle oder teilweise Erwerbsminderungsrente. Rentner, die ab 2019 erstmalig eine Erwerbsminderungsrente erhalten, bekommen verbesserte Leistungen. Denn die Zurechnungszeit wird schrittweise auf 67 Jahre erhöht.

Für Neurentner wird sich demnach im Durchschnitt die Erwerbsminderungsrente bereits im Jahr 2019 um etwa 70 Euro erhöhen,

als im Vergleich zum bestehenden Frührentner.

Diese Gleitzone bzw. Einkommensgrenze, ab der der Arbeitnehmer für seinen Anteil die vollen Sozialversicherungsbeiträge zu zahlen hat, wird auf Arbeitsentgelte von 450,01 € bis 1.300,00 € vorher nur bis 850,00 € ausgedehnt. Somit erfolgt eine stärkere Entlastung für Geringverdiener.

Eltern für vor 1992 geborene Kinder erhalten pauschal einen weiteren halben Entgeltpunkt für die spätere Rente angerechnet. Macht demnach insgesamt zweieinhalb Punkte pro Kind. Ein Rentenpunkt beträgt seit Juli 2018 32,03 Euro im Westen und 30,69 Euro im Osten im Monat. Demnach entspricht ein halber Rentenpunkt z.Zt. einer zusätzlichen Rentenzahlung von 16,02 Euro (West) und 15,35 Euro (Ost) im Monat. ●

Berufserfahrung wird belohnt

Von Christina Meier

Die Rubrik Tarifrecht kann nur einen ersten Überblick über die Regelungen zu verschiedenen Aspekten des Tarifrechts geben. Heute: die Stufenzuordnung.

Die Stufenzuordnung ist nicht nur zur Einstellung, sondern auch im Laufe der folgenden Berufsjahre ein Thema. Und was ist die Stufe? Die Stufen innerhalb der Entgeltgruppe soll die Berufserfahrung wiedergeben. Nach der Ausbildung startet man in der Stufe 1. Im Lauf der Jahre steigt man in den Stufen auf. In welcher Zeit? Im Regelfall gibt die Stufe die Laufzeit in Jahren bis zum nächsten Stufenanstieg an. Das bedeutet, dass man nach einem Jahr in der Stufe 1 in die Stufe 2 aufrückt. Nach zwei Jahren in Stufe 2 folgt die Stufe 3, nach drei Jahren in Stufe 3 folgt Stufe 4, usw.

Ausnahmsweise

Regelfall und normalerweise. Natürlich gibt es die berühmten Ausnahmen. Ausnahme eins:

die Unterbrechung. Wenn z.B. wegen Sonderurlaub oder längerer Elternzeit die Arbeit ruht, also gar nicht gearbeitet wird, ruht auch die Stufenlaufzeit. Bei einer Teilzeitschäftigung verläuft alles normal. Weitere Einzelheiten, welche Unterbrechungszeiten z.B. unschädlich sind, regelt §17 TV-L (Tarifvertrag Land).

Ausnahme zwei: die Höhergruppierung. Wenn sich Aufgaben ändern und höherwertigere Tätigkeiten übertragen werden, beginnt die Stufenlaufzeit nach der Höhergruppierung neu zu laufen. Hier lohnt sich meist ein Blick auf die bisher zurückgelegte Zeit innerhalb einer Stufe, um abzuschätzen, ob nicht besser der nächste Stufenanstieg abgewartet wird, bevor höhergruppiert wird.

Ausnahme drei: besondere Entgeltgruppen. In der Entgeltordnung ist nichts jemals einfach. Es gibt besondere Entgeltgruppen, die wesentlich längere als die

normalen Stufenlaufzeiten vorschreiben. Und nicht bis zur letzten Stufe einen Anstieg vorsehen. Ein klassisches Beispiel ist die sogenannte „kleine“ Entgeltgruppe (EG) 9. Die Entgeltordnung des TV-L kappt bei dieser besonderen Fallgruppe innerhalb der EG 9 die Stufen bei der Stufe 4. Ein Aufstieg in die Stufen 5 und 6 ist nicht vorgesehen. Außerdem sind die Laufzeiten zwischen den Stufen 2 und 3 sowie den Stufen 3 und 4 wesentlich länger, in einigen Fällen 5 und 9 Jahre. Hiervon betroffen sind einige Verwaltungsangestellte in der Zentralen Verwaltung oder den Sekretariaten in den Fakultäten sowie einige Technische Assistenten.

Aller Anfang ist schwer

Die Stufe bei einer Einstellung: Der erste Blick geht in den TV-L. Im § 16 stehen die Vorgaben zur Einstufung bei einer Einstellung. Ohne vorliegende Berufserfahrung ist die Stufe 1 vorgesehen. Bei vorliegenden

Berufserfahrungen kommt es darauf an, wo sie erworben wurden.

Also wird bei einer Einstellung geprüft, welche Zeiten der bisherigen Berufserfahrung für die jetzt übernommenen Tätigkeiten relevant sind. Im Sprachgebrauch des TV-L nennen sich die Erfahrungen dann „einschlägig“ oder „förderlich“. Danach können Jahre der Berufserfahrung voll oder nur teilweise anerkannt werden. Nach der Auswertung ergibt sich eine Zeit, die auf die Stufenlaufzeiten des TV-L angerechnet werden. Daraus ergibt sich die Stufenzuordnung bei der Einstellung. Erfahrungen aus einer Zeit als SHK, einem fachfremden Beruf oder einem Ehrenamt zum Beispiel werden normalerweise nicht anerkannt.

Wenn Sie Fragen zu Ihrer Einstufung, gerade zu Beginn Ihrer Tätigkeit haben, wenden Sie sich bitte an Ihre/n Personalsachbearbeiter/in oder den für Sie zuständigen Personalrat. ●



KölnerKinderUni

Vom 11. bis 30 März findet an der UzK die KölnerKinderUni für 8- bis 12-Jährige statt. Spannende Workshops und Vorlesungen aus vielen Instituten möchten den Kindern einen altersgerechten Einblick in die Wissenschaften vermitteln. Anmeldefrist für Workshops: 7. bis 27. Januar 2019. Vorlesungen können ohne Anmeldungen besucht werden. ●

Nähere Informationen zum Programm unter: www.kinderuni.uni-koeln.de



Blut spenden! Jetzt!

UNIKLINIK KÖLN

Transfusionsmedizin – Blutspendenzentrale
Kerpener Straße 62, Tel. 0221 478-4805

Mo - Mi 11:00 - 20:00 Uhr
Do - Sa 7:30 - 14:00 Uhr

Info-blutspende@uk-koeln.de
<http://transfusionsmedizin.uk-koeln.de>

Interview mit dem neuen Dezernenten

Herausforderung Hochschulstandort

Mit Markus Gerhards sprach Susanne Geuer

Im Oktober hat Markus Gerhards die Leitung des Dezernats 5, des Gebäude- und Liegenschaftsmanagements, übernommen. Er wechselte von der Stadt Köln, wo er fast 3 Jahre als Abteilungsleiter (über 200 Mitarbeiter_innen) im Bereich Bau und Liegenschaften tätig war.

mituns: Herr Gerhards, die Universität zu Köln ist eine der größten Hochschulen in Deutschland. Die Einrichtungen sind auf mehr als 200 Gebäude verteilt. Konnten Sie sich einen ersten Überblick über Ihren neuen Zuständigkeitsbereich verschaffen?

Es wäre sicherlich vermessen zu sagen, dass ich nach nur einem Monat schon einen vollständigen Überblick gewinnen konnte. Gleichwohl denke ich, dass ich aufgrund der Unterstützung zahlreicher Kollegen und Kolleginnen einen guten ersten Eindruck vom Kollegium, den Aufgaben und dem zu betreuenden Immobilienportfolio gewinnen konnte. Ich nutze die Gelegenheit, um mich bei allen zu bedanken, die in den letzten Wochen meine zahlreichen Fragen beantwortet haben und mir dadurch die Einarbeitung erleichtern.

Was reizt Sie besonders an Ihrer neuen Aufgabe?

Der besondere Reiz dieser Aufgabe liegt darin, gemeinsam mit meinem Team Lösungen zu entwickeln, um einen der größten



Markus Gerhards

Hochschulstandorte Deutschlands nicht nur zu betreuen und zu verwalten, sondern, wie es in der Vergangenheit bereits erfolgreich geschehen ist, weiterhin innovativ zukunftsfähig zu entwickeln.

Sie haben zuvor bei der Stadt Köln als Abteilungsleiter gearbeitet, Haben Sie dabei Erfahrungen sammeln können, die Ihnen möglicherweise auch bei Ihren neuen Aufgaben helfen werden?

Meine Erfahrungen bei der Stadt Köln sind in vielfacher Hinsicht sehr hilfreich, da die Komplexität der Aufgaben und die Größe der Abteilung und des Dezernates vergleichbar waren. Durch meine Tätigkeit bei der Stadt, kenne ich sowohl die Prozesse als auch

die Ansprechpartner_innen, was uns in Antragsverfahren und in der Kommunikation hoffentlich nützlich sein kann.


Was sind die ersten Ziele, die Sie sich gesetzt haben?

Mein Ziel ist es, zunächst den Menschen mit denen ich zusammen arbeite zuzuhören und zu erfahren, welche Problemfelder oder Sorgen Sie bewegen. In den ersten 6 Wochen habe ich sehr viele Gespräche geführt und viel Lob über die Leistung meiner Kollegen und Kolleginnen gehört. Es wurden aber auch offene Sorgen und Probleme angesprochen, welche sich vielfach auf bauliche Themen bezogen oder die stetig wachsenden Aufgaben und die Personalstrukturen betrafen.

Auf dem Campus wird seit den vergangenen Jahren an vielen Stellen gebaut und saniert. Welche Bauprojekte werden Ihr Dezernat in diesem Jahr besonders beschäftigen?

Das Jahr ist fast vorbei und die Frage heikel, weil ich nicht den Eindruck einer „Wertung“ vermitteln möchte. Im Moment befasse ich mich mit der Sichtung des Themenspeichers vorhandener bzw. angemeldeter Projekte. Ich analysiere Sie mit der Zielsetzung, eine grobe Priorisierung zu erreichen. Es ist viel Arbeit und wir können nicht alles auf einmal.

Viele Ihrer neuen Kolleginnen und Kollegen aus der Universitätsverwaltung nehmen traditionell am Kölner UniLauf teil. Könnten Sie sich vorstellen im nächsten Jahr ebenfalls teilzunehmen?

Bei dieser Frage muss ich schmunzeln, da ich die letzten zwei Jahre am „B2RUN“ Firmenlauf mit der Gebäudewirtschaft teilgenommen habe. Ehrlicherweise hatte meine Kollegin mich 2017 einfach dazu angemeldet und wir starteten in dem Jahr mit 30 Teilnehmern der Gebäudewirtschaft. 2018 waren wir schon 70 TeilnehmerInnen. Es war ein tolles Event mit viel Spaß. Ich habe gerade die Entfernung googelt... ja, am 5 km FUN RUN würde ich teilnehmen... 

Na, wo sind sie denn, die Steckbriefe der neuen Kolleginnen und Kollegen??

Es gibt keine!!! Im Redaktionszeitraum der Dezemberausgabe gab es keine Welcome-Veranstaltung der Personalentwicklung.

In eigener Sache

Ich bin der Neue!

Von Jonas Schlüter

Moin. Ich arbeite seit November 2016 in der Hausdruckerei der Universität zu Köln. Angefangen mit einer Halbtagsstelle, um mehr Freizeit neben meinem berufsbegleitenden Studium zu haben, bin ich seit Sommer 2017 wieder in Vollzeit beschäftigt. Ursprünglich komme ich aus dem wunderschönen Norden, genauer gesagt, aus einem kleinen Dorf namens Fischerhude ca. 20 km von Bremen entfernt. Den meisten sagt der Name Fischerhude nichts, vielen aber das Künstlerdorf Worpswede, das in ca. 10 Minuten Autofahrt zu erreichen ist. Meine nordischen Wurzeln merkt man mir durchaus an, habe ich doch immer ein freundliches Moin auf den Lippen. Nein, Moin heißt nicht guten Morgen!

Nach Köln kam ich, weil ich das Großstadtleben ausprobieren wollte. Ich kannte Bonn schon von meinen Ferientaufhalten bei einem Onkel, der dort eine Druckerei betrieb. Daher vermutlich auch meine Berufswahl.

Zum Schreiben kam ich während meiner Zeit in der 12ten Klasse im Deutschunterricht. Ich fing an, kleine Kindergeschichten für mich zu schreiben, um einen Ausgleich zu den in meinen Augen anstrengend zu verarbeitenden Reclam-Büchlein zu erhalten. Auch heute schreibe ich noch regelmäßig Kindergeschichten, die ich meinen Neffen und Nichten vorlese. So kann ich meiner Fantasie freien Lauf lassen und vom Alltagsstress Abstand nehmen.

Dass ich für die mituns aktiv geworden bin, ist wohl meinem Sachgebietsleiter Andreas Witthaus zuzuschreiben. Angefangen hat es mit einem Artikel über die Druckerei im März 2018. Wir wollten die Druckerei nach dem Umbau und der Modernisierung des Maschinenparks den Mitarbeiter_innen der UzK vorstellen. Das habe ich übernommen. Andreas Witthaus fragte mich dann, ob ich nicht Interesse hätte, regelmäßig für die



Foto: Sylvia Rakovac

mituns zu schreiben. Seit Anfang Oktober 2018 bin ich nun Mitglied des Redaktionsteams. Ich freue mich auf die spannende Herausforderung, schreibe ich doch sonst in einem ganz anderen Stil und eher für mich. Im Oktober war ich gleich mit bei der Planung des nächsten Jahres beteiligt. Daher weiß ich auch: Das nächste Jahr wird ein Jahr voller toller Themen und ich freue mich darauf, dem ein oder anderen

mit meinen Beiträgen ein Lächeln ins Gesicht zu zaubern! Bis dahin wünsche ich Ihnen alles Gute und ein herzliches Moin an jedem Morgen in der kalten Winterzeit! ●

Sie schreiben auch gerne? Sie möchten auch über den Tellerrand sehen? Sie möchten in einem Team kreativ arbeiten, einfach weil es Lust und Laune macht und spannend ist? Oder vielleicht möchten Sie auch nur Texte beitragen aber nicht in der Redaktion mitwirken? Rufen Sie an, schreiben Sie uns eine mail oder kommen Sie doch mal zu einer Redaktionssitzung vorbei. Die Zeitschrift der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der UzK wird von Kolleginnen und Kollegen in Eigenregie gemacht. Unsere Redaktion arbeitet als Team auf Augenhöhe miteinander und freut sich über neue Perspektiven und tatkräftige Unterstützung. Die mituns lebt von unseren Ideen! Kontakt über: ma.zeitschrift@verw.uni-koeln.de Tel.: Susanne Geuer 5724 oder bei jedem anderen Redaktionsmitglied (siehe Impressum).

Endlich Zeit zum Lesen im Ruhestand?

Dr. Rolf Thiele, der stellvertretende Direktor der USB, ist nach 31 Dienstjahren in den Ruhestand getreten. Er war als langjähriger Erwerbungsleiter verantwortlich für die Medienstrategie der USB. In einer Abschiedsfeier wurde sein Wirken an der UzK von seinem ehemaligen Vorgesetzten Prof. Wolfgang Schmitz und dessen Nachfolger Dr. Hubert Neuhausen gewürdigt. Prof. Schmitz schätzte dessen Schwerpunkt der Informationstechnologie als wichtiges Know-how im Bibliothekswesen der Zukunft bereits damals richtig ein. Dr. Neuhausen brachte es auf den Punkt: „Bibliotheken waren noch völlig andere Einrichtungen, und den gewaltigen technischen Wandel, der in den 31 Jahren stattgefunden hat, konnte sich 1987 beim besten Willen noch niemand vorstellen!“ Dr. Thiele war verantwortlich für den Aufbau eines Universitäts-Gesamtkataloges, ein Verzeichnis aller Institutsbestände. Auch aus diesem Grund war er auf intensive Zusammenarbeit mit anderen Bereichen der Universität angewiesen und pflegte diese. „Das deutliche Gefühl, dass eine wichtige Persönlichkeit unser Haus verlässt,“ sagt Dr. Neuhausen, „kommt daher, dass Sie ein Mensch mit starker und prägender Persönlichkeit sind.“ Mit guten Wünschen für den neuen Lebensabschnitt verabschiedeten Mitarbeiter_innen, alter und neuer Vorgesetzter und Kolleg_innen Rolf Thiele. ●



Mit guten Wünschen für den neuen Lebensabschnitt wurde Rolf Thiele von den Mitarbeiter_innen, seinem alten und neuen Vorgesetzten und den Kolleg_innen verabschiedet.

Neue + Neues

Von Eva Skowronnek



Foto: Eva Skowronnek

In diesem Jahr haben insgesamt 15 Auszubildende in 10 verschiedenen Ausbildungsberufen sowie eine Jahrespraktikantin (als Erzieherin in der Kita Paramecium) ihre Ausbildung in der Uni Köln begonnen.

Am 18. Oktober 2018 trafen sich die neuen Azubis erstmalig bei der „Kick Off-Veranstaltung“ der Personalentwicklung. Auf dem Veranstaltungsprogramm standen u.a. wichtige Infos zur Uni Köln und zur Azubi-Beurteilung, das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM), die AzubiCloud sowie die Vorstellung der Jugend- und Auszubildendenvertretung. Im Rahmen eines World Cafés tauschten sich die Azubis über ihre bisherigen Erfahrungen in der betrieblichen und schulischen Ausbildung und zum Thema Work-Life-Balance aus. Die Erkundung der Ausbildungsbereiche in der Malerwerkstatt der Abt. 53 und der Zentralwerkstatt im Biozentrum am Nachmittag rundeten das Programm ab.

Die TeilnehmerInnen freuten sich über das abwechslungsreiche und

informative Veranstaltungsprogramm und die vielen Möglichkeiten zum Austausch mit ihren Mit-Auszubildenden. Besonders interessant war für die Azubis auch der Besuch der Werkstätten, wo sie andere Ausbildungsberufe kennenlernen konnten. Einige TeilnehmerInnen kommentierten die Veranstaltung so: *„Die Kick Off-Veranstaltung hat interessante Einblicke in Berufszweige gezeigt, die man an der Universität nicht unbedingt erwarten würde.“* (Jennifer Wrobel, Kauffrau für Büromanagement, Abt. 42)

„Die Kick Off-Veranstaltung beantwortet offene Fragen der Auszubildenden auf abwechslungsreiche, spielerische Art. Zudem bietet sie interessante Einblicke in die Arbeitsprozesse einiger handwerklicher Ausbildungsberufe.“ (Alexander Wagner, Mediengestalter Digital+Print, Abt. 82)

„Ich habe viele Ausbildungsorte kennengelernt, die ich an der UZK nicht erwartet hätte.“ (Alena Halm, Jahrespraktikantin Kita Paramecium)

Start in das duale Studium in der IT-Ausbildung

Seit 2013 bildet die Uni Köln erfolgreich FachinformatikerInnen Systemintegration aus. Während der dreijährigen Berufsausbildung erlernen die Azubis die Vernetzung von Hard- und Softwarekomponenten und realisieren individuell auf den Kunden zugeschnittene Informations- und Kommunikationslösungen. Besonders ist die Vielfalt der Lernorte: Die Azubis sind in regelmäßig wechselnden Ausbildungsabschnitten in der Stabsstelle IT, der Universitäts- und Stadtbibliothek (USB) und dem Regionalen Rechenzentrum (RRZK) eingesetzt.

Aktuell und auch zukünftig besteht ein sehr großer Bedarf an IT-Fachkräften, die Rekrutierung externer IT-Fachkräfte ist allerdings äußerst schwierig. Um den eigenen IT-Fachkräftebedarf zu decken, bietet die Uni Köln daher erstmalig ab September 2019 ein duales Studium – als Weiterentwicklung der bisherigen Berufsausbildung – an. Ziel des dualen Studiums ist es, die eigenen Ausbildungs- bzw.

StudienabsolventInnen für die benötigten Stellen innerhalb der Uni Köln zu qualifizieren.

Wie ist das duale Studium aufgebaut?

Das duale Studium ist eine Kombination aus 3-jähriger Berufsausbildung „FachinformatikerIn Systemintegration“ in der Universität zu Köln und einem 4-jährigen Bachelorstudium „Informatik“ an der Hochschule Niederrhein/Campus Krefeld. Die betriebliche Ausbildung findet – wie bisher – in der Stabsstelle IT, der USB und dem RRZK statt. Der Berufsschulunterricht entfällt. Nach drei Jahren wird die Ausbildung vor der IHK zu Köln abgeschlossen.

Das Studium an der Hochschule Niederrhein ist mit der Ausbildung verzahnt. Die Uni Köln als Ausbildungsbetrieb stellt die dual Studierenden für die Vorlesungszeiten und Lehrveranstaltungen frei. An zwei bzw. drei Tagen in der Woche findet die betriebliche Ausbildung in der Uni Köln statt, an den anderen Wochentagen das Studium an der Hochschule Niederrhein.

Unsere vier Besten

Von Kim Schröer

Nach Berufsabschluss dauert das Studium noch ein weiteres Jahr. In diesem Jahr sind die dual Studierenden bereits als FachinformatikerInnen im Betrieb in Teilzeit beschäftigt. Parallel dazu nehmen sie an Lehrveranstaltungen an der HS Niederrhein teil und schließen das Studium nach acht Semestern mit dem „Bachelor of Science Informatik“ ab.

Wann startet das duale Studium?

Am 01. September 2019 startet das duale Studium mit zwei Studienplätzen. Die Planung und Koordination der betrieblichen Ausbildungsabschnitte sowie die Abstimmung mit der Hochschule Niederrhein übernehmen – wie bisher – Svetlana Fink und Tino Heß (Ausbildungsleitung) in der Stabsstelle IT. Die Personalentwicklung (Eva Skowronnek) begleitet den Einführungsprozess des dualen Studiums organisatorisch und inhaltlich und unterstützt die Fachbereiche bei der Studierendenauswahl.

Das duale Studium führt in nur vier Jahren zu einer Doppelqualifikation aus Berufsabschluss und Studienabschluss. Von den Studierenden erfordert es ein hohes Maß an Selbstständigkeit, Zielstrebigkeit, Kommunikationsfähigkeit sowie Lern- und Leistungsbereitschaft. Der sorgfältigen Auswahl von geeigneten BewerbungskandidatInnen kommt daher eine besondere Bedeutung zu. Es ist geplant, das Auswahlverfahren bis Ende 2018 abzuschließen.

Weitere Infos zum dualen Studium finden Sie hier: <https://verwaltung.uni-koeln.de/abteilung42>

Wir freuen uns auf einen erfolgreichen Start des dualen Studiums im nächsten Jahr! ●

Auch in diesem Jahr ehrte die IHK die besten Azubis Kölns. Von insgesamt 10.218 Auszubildenden, die im Winter 2017/18 und Sommer 2018 ihre Abschlussprüfung absolviert hatten, schafften 542 aufstrebende, junge Persönlichkeiten ein „sehr gutes“ Ergebnis. 201 Super-Azubis aus Kölner Unternehmen wurden am 02. Oktober in einem Festakt geehrt. Nach einer feierlichen Rede überreichte IHK-Vizepräsident Dr. Dieter Steinkamp gemeinsam mit Christopher Meier, Geschäftsführer Aus- und Weiterbildung der IHK Köln, die Ehrenurkunden an die Ex-Azubis und ihre Betriebe. Dabei waren gleich vier erfolgreiche Absolventinnen und Absolventen der Uni Köln: Lisann Trömer (Abt. 24, Sport- und Fitnesskauffrau, Ausbilderin: Wibke Köller), Caroline Jentsch (Abt. 42, Kauffrau für Büromanagement, Ausbilderin: Eva Skowronnek) sowie André Bind (Abt. 53.3, Elektroniker für Betriebstechnik, Ausbilder: Matthias Leusmann, Jürgen Glaser). Collin Decker (Elektroniker für Geräte und Systeme, Ausbilder: Christoph Görden) aus dem Institut

für Kernphysik konnte leider seine Urkunde sowie eine IHK-Besten-Uhr nicht persönlich in Empfang nehmen.

Die Veranstaltung war ein schöner Ausbildungsabschluss für die Azubis und ihre engagierten „Coachs“. Bei musikalischer Untermauerung, reichhaltiger Beköstigung und durchgehend feierlicher Stimmung hatten alle einen gelungenen Tag.

Lisann Trömer kann ihre duale Ausbildung nur weiterempfehlen. Sie freut sich, dass die Uni Köln ihr nicht nur eine erstklassige Berufsqualifizierung ermöglicht hat, sondern sie gleichzeitig auch bei ihrem ausbildungsbegleitenden Gang zur Fachschule für Wirtschaft (Abschluss 2019: staatlich geprüfte Betriebswirtin) unterstützte. „Die letzten drei Jahre waren eine große Bereicherung für mich und ich bin unglaublich stolz und froh, dass ich im Universitätssport eine so tolle Ausbildungseinrichtung gefunden habe.“ ●



Jürgen Glaser, Wibke Köller, Lisann Trömer, Caroline Jentsch und André Bind (v. l.)

Ein Ausblick auf das kommende mituns Themenjahr 2019

Einfach zu verlockend!

Von Susanne Geuer

Nun steht ein neues Jahr vor der Türe und bringt für die 4 mituns-Ausgaben einen neuen spannenden Themenschwerpunkt. Ich möchte die Gelegenheit nutzen, um Ihnen ein wenig den Mund wässrig zu machen. 2019 ist ein Jubiläumsjahr. Klar. Hat sich vermutlich mittlerweile herumgesprochen. Aber nicht nur für die Universität zu Köln. Und was liegt da näher, als das anstehende Uni-Jubiläum zu unserem Mottogeber zu machen? Und diese wunderschöne Zahl 100 natürlich!

Wir haben eine Menge vor: 100 Jahre Uni bedeutet auch 100 Jahre Politik, Frauenwahlrecht, Forschung, Gesellschaftsleben, Technische Entwicklung, Kunst, Kultur, Musik. Wir haben es mit 3 verschiedenen Regimen zu tun: Die Weimarer Republik, in der die Freiheit von Lehre und Forschung erstmals 1919 in einer deutschen Verfassung festge-

schrieben wurde und Frauen das Wahlrecht (schon 1918) erteilt wird, wird vom Nationalsozialismus abgelöst. Mit dem „Gesetz gegen Überfüllung von Schulen und Hochschulen“ treiben die Nazis ab 1933 die „Arisierung“ der Hochschulen voran. Aus dem Glauben an die „rassische Einzigartigkeit“ und Überlegenheit des deutschen Volkes heraus,

werden 1933 Nationalpolitische Erziehungsanstalten (sog. Napolas) gegründet.

Am 8. Mai kapituliert Deutschland und am 23. Mai 1949 wird das Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland verkündet und damit der junge Staat gegründet. Eine junge Demokratie, voran in eine hoffnungsfrohe Zukunft? Sie muss

mit Teilung, einem Mauerbau mitten durch das Land, kaltem Krieg, Terrorismus und gesellschaftlichen Umbrüchen fertig werden. Auf Teilung folgt Wiedervereinigung, von sozialdemokratischer Bildungspolitik mit dem hohen Ziel des „Studium für alle“ spannt sich der Bogen bis Bologna, die Exzellenzinitiativen und eine Wiederbelebung des Elitebegriffs. Wetten, dass das spannend wird? Haben Sie eine Anregung? Gibt es ein Thema, das Sie besonders interessieren würde? Bitte schreiben Sie uns. Möchten Sie selber einen Beitrag verfassen? Haben Sie sich intensiv mit einem Aspekt der Hochschulpolitischen Entwicklung befasst? Sind Sie Historiker_in, Genderbeauftragte_r, Politikwissenschaftler_in, Kunsthistoriker_in, Musikwissenschaftler_in? Wir suchen Autorinnen und Autoren, die bereit sind, ihre Gedanken und ihr Wissen dem Leser_innenkreis zugänglich zu machen. ●



Wer weiß etwas über diese Plakette?



„Neue Wege zum Cappuccino an der Pizzabude ermöglichen manchmal neue Bilder: So ist es mir ergangen, als ich zuletzt den noch nicht so vertrauten Weg vom mittäglichen Espresso zurück zum Hauptgebäude gegangen bin. Dabei ist mir die auf dem oben stehenden Foto abgebildete Plakette erstmalig aufgefallen. Ich vermute, sie bezieht sich auf das Hörsaalgebäude oder auf das gesamte Ensemble aus Hörsaalgebäude, UB und die Gartenfläche dazwischen. Vielleicht wäre dies einmal ein Gegenstand für ein Bilderrätsel mit nachfolgender Aufklärung.“
Mit freundlichen Grüßen, Ina Gabriel

Liebe Frau Gabriel, herzlichen Dank für die Anregung, der wir gerne nachkommen. Und wir wenden uns gleich an Sie, liebe Leserinnen und Leser: Wer kann uns Hinweise oder Informationen zu der abgebildeten Plakette geben? Alle Tipps sind uns willkommen! Wenn wir die Antwort haben, lassen wir Sie, unsere Kolleg_innen, selbstverständlich daran teilhaben!

Einsendungen für die Märzausgabe bitte bis zum 4. Februar 2019 an ma-zeitschrift@verw.uni-koeln.de oder an susanne.geuer@uni-koeln.de. Wenn Sie uns etwas zusenden, das wir veröffentlichen wollen, setzen wir uns vorher mit Ihnen in Verbindung! Susanne Geuer

Preisrätsel „Alles Fassade“

Die Gebäude der Universität zu Köln sind alles andere als graue Betonklötze. Wir haben genau hingeschaut und die Vielfältigkeit im Bild festgehalten. Erkennen Sie die Fassaden? Wenn Sie die Bilder den richtigen Gebäuden zuordnen, ergeben die unterstrichenen Buchstaben in die richtige Reihenfolge gebracht, das Lösungswort. Schicken Sie uns dieses bis zum 10. Januar 2019 zu. Wir verlosen unter den richtigen Einsendungen am 11.01.2019 2 x 2 Eintrittskarten für die Uni-Karnevalssitzung „Alles für uns Pänz“ am 1. Februar 2019 (Anzeige in diesem Heft!) und 3 mituns Schlüsselanhänger aus der Manufaktur „Ideenbär“. Achtung! Zusätzlich werden wir in diesem Jahr unter den Einsender_innen Weihnachtsgurken verlosen. Voraussetzung ist, dass Ihre Einsendung vor dem 15.12.18 bei uns eingegangen ist. Viel Erfolg.



Bild 5

- a) Philosophhikum
- b) Südba
- c) Haupttgebäude



Bild 1

- a) Mathematik
- b) Geowissenschaften
- c) IBw-Gebäude



Bild 3

- a) Molekulare Biowissenschaften
- b) Neues Seminargebäude
- c) Mensa



Bild 6

- a) RRZ
- b) WiSo Modulbau
- c) SSC

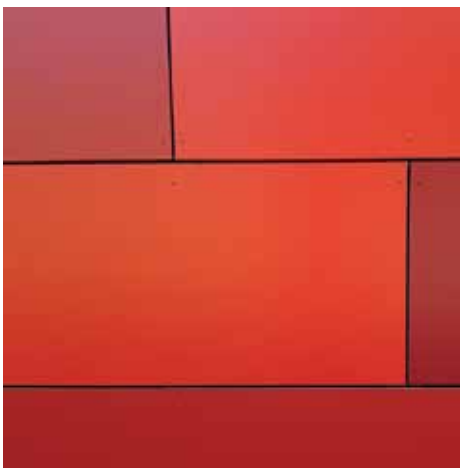


Bild 2

- a) Experimentallabor I
- b) Biozentrum
- c) CECADd



Bild 4

- a) Justitiariat
- b) Dezernat 5
- c) Mineralologie



Bild 7

- a) Hörsaalgebäude
- b) WiSo Neubau
- c) Theologie



FRAUEN STARTEN DURCH!

100 JAHRE FRAUENSTUDIUM an der Universität zu Köln

11. April 2019
16:30 – 18:30 Uhr
Universität zu Köln
Aula im Hauptgebäude

Weitere Informationen:

- ▶ gb.uni-koeln.de/aktuelles
- ▶ 100jahre.uni-koeln.de

PROGRAMM

- 16:30 Begrüßung: Prof. Dr. Manuela Günter, Prorektorin für Gleichstellung & Diversität
- 16:50 Vortrag: Prof. Dr. Ute Planert „Alberts Töchter: Die Anfänge des Frauenstudiums an der neuen Kölner Universität“
- 17:10 Vortrag: Insa Klasing „Loslassen durch Wachstum“
Start-Up Gründerin und ehem. Geschäftsführerin
- 18:10 Musikkabarett: Sarah Hakenberg „Nur Mut!“

EINTRITT FREI! Alle sind herzlich willkommen. Feiern Sie mit uns!



Insa Klasing



Sarah Hakenberg



Prof. Dr. Ute Planert