

# mituns



Zeitschrift für die  
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter  
der Universität zu Köln  
Juli 2012



Lesen Sie In dieser Ausgabe: Väterzeit, Kölner Algenzoo,  
Literalität und Partizipation, Exzellenzinitiative



## Liebe Leserinnen und Leser,

wie sich Beruf und Familie unter einen Hut bringen lassen, ist nicht nur für viele Eltern eine schwierige Frage. Auch in der Politik ist man sich uneins, wie Deutschland auf dem Weg zu mehr Familienfreundlichkeit am besten vorankommt.

Ungeachtet der politischen Diskussion engagieren sich viele Unternehmen und Arbeitgeber verstärkt in Sachen Familienfreundlichkeit, bieten nicht nur Kinderbetreuung und flexible Arbeitszeiten, sondern auch individuelle Lösungen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Auch die Hochschulen sind in ihrer Rolle als Arbeitgeber gefordert, wenn es darum geht, die Lebenssituation von Eltern mit dem Arbeitsleben in Einklang zu bringen und eine familienfreundliche Arbeitskultur zu etablieren. Während dabei bislang die Situation der Mütter im Vordergrund stand, rücken erfreulicherweise zunehmend auch die Belange der Väter in den Blick. Dennoch stoßen nicht wenige Väter in ihrem Umfeld auf Unverständnis, wenn sie mehr Zeit für ihre Kinder haben möchten. MitUns hat dies zum Anlass genommen, das Titelthema der aktuellen Ausgabe der veränderten Vaterrolle zu widmen und sich in der Universität umgehört, welche Argumente für, welche gegen Elternzeit und Vätermonate sprechen. Die Erfahrungsberichte von drei Vätern zeigen einerseits, wie individuell die Modelle sein müssen, damit sie die Entscheidung für eine berufliche Auszeit erleichtern; andererseits wird offensichtlich, dass auch finanzielle Gründe einem größeren Engagement von Vätern entgegen stehen können. Ohne Zweifel gibt es also noch einiges zu tun, um aktive Väter zu unterstützen.

Die Exzellenzinitiative war in den zurückliegenden Monaten eines der beherrschenden Themen an unserer Universität. Nachdem Sie die Mitarbeiterzeitschrift regelmäßig über alle wichtigen Schritte auf dem Laufenden gehalten hat, freut es uns natürlich sehr, dass wir an dieser Stelle nun auch über den großen Erfolg unserer Universität in der letzten Runde des Exzellenzwettbewerbs, nämlich die Aufnahme in den Kreis der elf Eliteuniversitäten Deutschlands, berichten können. Dieser tolle Erfolg wäre ohne den unermüdlichen Einsatz von vielen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus allen Bereichen unserer Hochschule nicht möglich gewesen. Unser besonderer Dank gilt daher all jenen, die sich in den vergangenen Monaten für eine erfolgreiche Entwicklung der Universität zu Köln eingesetzt haben. Mehr über die geförderten Einrichtungen und das Zukunftskonzept erfahren Sie in diesem Heft.

Zu den besonders ‚sehenswerten‘ Beiträgen in dieser Ausgabe zählt sicherlich der Bericht über eine der zehn größten Algenkultursammlungen der Welt. Das Biozentrum der Universität beherbergt in seinem Untergeschoss über 2.500 Algenstämme, die hier unter Leitung von Professor Michael Melkonian und Kuratorin Dr. Barbara Melkonian gehegt und gepflegt werden. MitUns gibt einen Einblick in die Arbeit der „Culture Collection of Algae at the University of Cologne“ und zeigt eindrucksvolle Fotos aus dem ‚Kölner Algenzoo‘.

Zum Sommer an unserer Universität gehört traditionell der UniLauf. Selbstverständlich versorgt Sie MitUns auch diesmal wieder mit vielen schönen Eindrücken von diesem längst nicht nur unter Universitätsangehörigen beliebten Sportereignis.

Daneben finden Sie im aktuellen Heft natürlich weitere interessante Beiträge und Informationen rund um die Universität. Viel Freude bei der Lektüre wünschen Ihnen

Prof. Dr. Axel Freimuth

Dr. Johannes Neyses

Herausgeber: Der Rektor der Universität zu Köln,  
Prof. Dr. Axel Freimuth,  
Der Kanzler der Universität zu Köln, Dr. Johannes Neyses

Redaktionsleitung: Robert Hahn

Redaktion: Susanne Geuer, Irmgard Hannecke-Schmidt,  
Katayon Kranke, Christina Meier, Dr. Ralf Müller,  
Sylvia Rakovac, Ursula Pietsch-Lindt, Andreas Witthaus

Gastautoren/innen: Dr. Barabara Melkonian,  
Dr. Nils Schlörér, Gerd Bohlmann

Erscheinungsweise: viermal im Jahr

Auflagenhöhe: 4.400 Stück

Gestaltung: Wolfgang Diemer, Köln

Anzeigenverwaltung/Druck:  
Köllen Druck + Verlag GmbH  
Ernst-Robert-Curtius Str. 14,  
53117 Bonn-Buschdorf

Anzeigen: Rohat Atamis,  
Telefon: 0228 98982-82,  
Telefax: 0228 98982-99,  
E-Mail: verlag@koellen.de, www.koellen.de

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

## Titelbild: Thomas Klinger



Thomas Klinger arbeitet in der Glasbläserei der Anorganischen Chemie. Das Bild zeigt seine Kollegin Christina Meier beim Anfertigen von Glasgeräten. Die Glasbläserei der Universität beschäftigt drei Mitarbeiter/innen, die in allen Fragen rund um das Thema Glas kompetente Ansprechpartner sind und sich um den Bau der oft komplexen Glasgeräte kümmern.

## Arbeitswelt

### Kölner Algenzoo 4

Algen sind kleine Wunderwerke der Natur. Das Botanische Institut sammelt sie im CCAC, einer öffentlichen Sammlung von lebenden Mikroalgen

## Betriebliches

### Verbesserungswesen 7

Wer wurde ausgezeichnet? Wie kann man daran teilnehmen?

## Schwerpunkt

### Väterzeit 8

Auszeit für die Kindererziehung – zwei Väter berichten von ihren Erfahrungen in der Elternzeit für Väter.



Dietmar Kobboldt Seite 13

## Hochschulentwicklung

### Exzellenzinitiative 12

Die Universität hat es geschafft: Wir sind exzellent. Ein Interview mit dem Rektor.

## Personalia

### Porträt

#### Dietmar Kobboldt 13

Die Studiobühne hat einen neuen Leiter. Dietmar Kobboldt ist dem Universitäts-theater seit langem verbunden.

### Personalratswahlen 14

Der neue Personalrat stellt sich vor.

### Kölner Olympioniken 16

Die Universität bringt nicht nur exzellente Forscher hervor sondern auch Sportler für Olympia. Die Kölner Kämpfer und ein Interview.

### Neue Gesichter 15

Die neuen Kollegen stellen sich vor.



**Algen** sind kleine Wunderwerke der Natur. Das Botanische Institut sammelt sie im CCAC, einer öffentlichen Sammlung von lebenden Mikroalgen Seite 4

## Veranstaltungen

### Literalität und Partizipation 18

Die Stiftung für Demokratie und das Institut für Bildungsphilosophie, Anthropologie und Pädagogik der Lebensspanne setzen sich für Lese- und Schreibkompetenzen ein. Kanzler Dr. Johannes Neyses eröffnete die Veranstaltung.

### Unilauf 20

Bilder vom Dauerlauf am Aachener Weiher.

### Betriebsausflug 22

Bilder von der Ahr: Bilder von den Kollegen in Stadt, im Bunker, im Weinkeller.

### Jugend- und Auszubildendenvertretung 21

Die Vertreter stellen sich vor.

### Kinder-Uni 23

Jubiläum: 10. Kölner Kinderuni



Die Universität bringt nicht nur exzellente Forscher hervor sondern auch Sportler für Olympia. Seite 16

2500 Algenstämme fühlen sich im Biozentrum pudelwohl!



# Der Kölner Algenzoo

Von Dr. Barbara Melkonian

Bewegt man sich im Biozentrum Köln mit dem Fahrstuhl oder auf der dunklen Holzterasse hinter der grünen Bohne hinunter ins erste Untergeschoss, sieht man auf den Wegweisern in großen Buchstaben „CCAC“ und „Algensammlung“.

CCAC steht für „Culture Collection of Algae at the University of Cologne“. Die CCAC ist eine öffentliche Sammlung von lebenden Mikroalgen und wird geleitet von Professor Dr. Michael Melkonian (Direktor der Sammlung) und Dr. Barbara Melkonian (Kuratorin). Die Sammlung ist eine eigenständige Einrichtung des Botanischen Instituts und besteht aus einem Labor, einem Impfraum, einer „Medienküche“ und vier großen, begehbaren Klimakammern.

Das Wort Alge ist oft negativ besetzt, die Begriffe ‚Killeralgen‘ und ‚Algenpest‘ sind aus der Boulevard-Presse bekannt, eine ‚Invasion‘ von Algen am Strand hat schon manche Urlaubsfreude getrübt. Andererseits sollen Algen in der Lage sein, nahezu alle Probleme der Menschheit zu ‚lösen‘: Hunger, Krankheiten, Energieknappheit. Sie fördern Schönheit (Kosmetika) und die Verdauung (Verzehr) und sind als ‚Heizmännchen‘ unermüdlich aktiv, um unser Klima (Aufnahme des Treibhausgases Kohlendioxid!) zu retten, Gewässer von Schadstoffen zu befreien, und vieles mehr. Ein normaler Umgang mit diesen im Mikroskop oft ästhetisch schönen Winzlingen ist offenbar nicht möglich.

Dabei liegt die Bedeutung der Algen für Mensch und Umwelt auf der Hand: Algen haben vor über zwei Milliarden Jahren den Sauerstoff in unsere Erdatmosphäre

gebracht und damit die Voraussetzung für die Evolution atmender Organismen, letztlich also von Tier und Mensch, geschaffen. Die Überreste von Algen wurden im Laufe von Jahrtausenden zu Erdöl und Erdgas umgewandelt, die als fossile Energieträger Grundlage unserer Industriegesellschaft sind. Algen sind für etwa 50% der globalen Photosynthese verantwortlich, d.h. sie verwandeln unter Nutzung der Sonnenenergie Kohlendioxid in Biomasse und erzeugen dabei Sauerstoff. Die ‚grünen Lungen‘ unseres Planeten sind deshalb nicht die Regenwälder, sondern die Ozeane. Schließlich haben Algen vor über 500 Millionen Jahren das Land erobert. Dabei verwandelten sie sich in die Vegetation, aus der der Mensch Nutzpflanzen züchtete, die unsere Nahrungsgrundlage bilden und die kulturelle Entwicklung der Menschheit erst ermöglichten.

Der Grundstein für die CCAC wurde vor 40 Jahren gelegt. Die ersten Algenkulturen, auch Algenstämme genannt, die durch die Isolierung einzelner Zellen aus natürlichen Gewässern entstanden, wurden im Institut für Allgemeine Botanik der Universität Hamburg etabliert. Von dort



Eine der vier begehbaren Klimakammern der Kölner Algensammlung (Foto: Siegfried Werth)

wanderten sie mit den Wissenschaftlern, gewissermaßen als ‚Hausalgen‘, von Ort zu Ort. Bei Ankunft im Botanischen Institut der Universität zu Köln 1988 war die Zahl der Algenstämme bereits auf etwa 1000 angewachsen. Zu dieser Zeit handelte es sich noch, wie bei den meisten Algensammlungen, bei der Kölner Sammlung um eine reine Forschungs- und Lehrsammlung, deren Stämme für Interessenten außerhalb der Universität zu Köln nicht zugänglich waren. Dies änderte sich 2001, als mit der Einrichtung einer Webseite ([www.ccac.uni-koeln.de](http://www.ccac.uni-koeln.de)) und der Registrierung der Sammlung in der World Federation for Culture Collections<sup>1</sup> eine öffentliche Sammlung entstand, die als CCAC eine Auswahl ihrer Stämme für Lehre, Forschung und Entwicklung weltweit zur Verfügung stellt.

Heute enthält die CCAC über 2500 Algenstämme, und ist damit eine der zehn größten Algenkultursammlungen der Welt. Dies ist natürlich nicht auf magische Weise „wie von selbst“ geschehen. Es erfordert viele einzelne Arbeitsschritte, bis aus einer natürlichen Wasserprobe eine genetisch einheitliche Kultur einer Mikroalge entsteht. Am Beginn

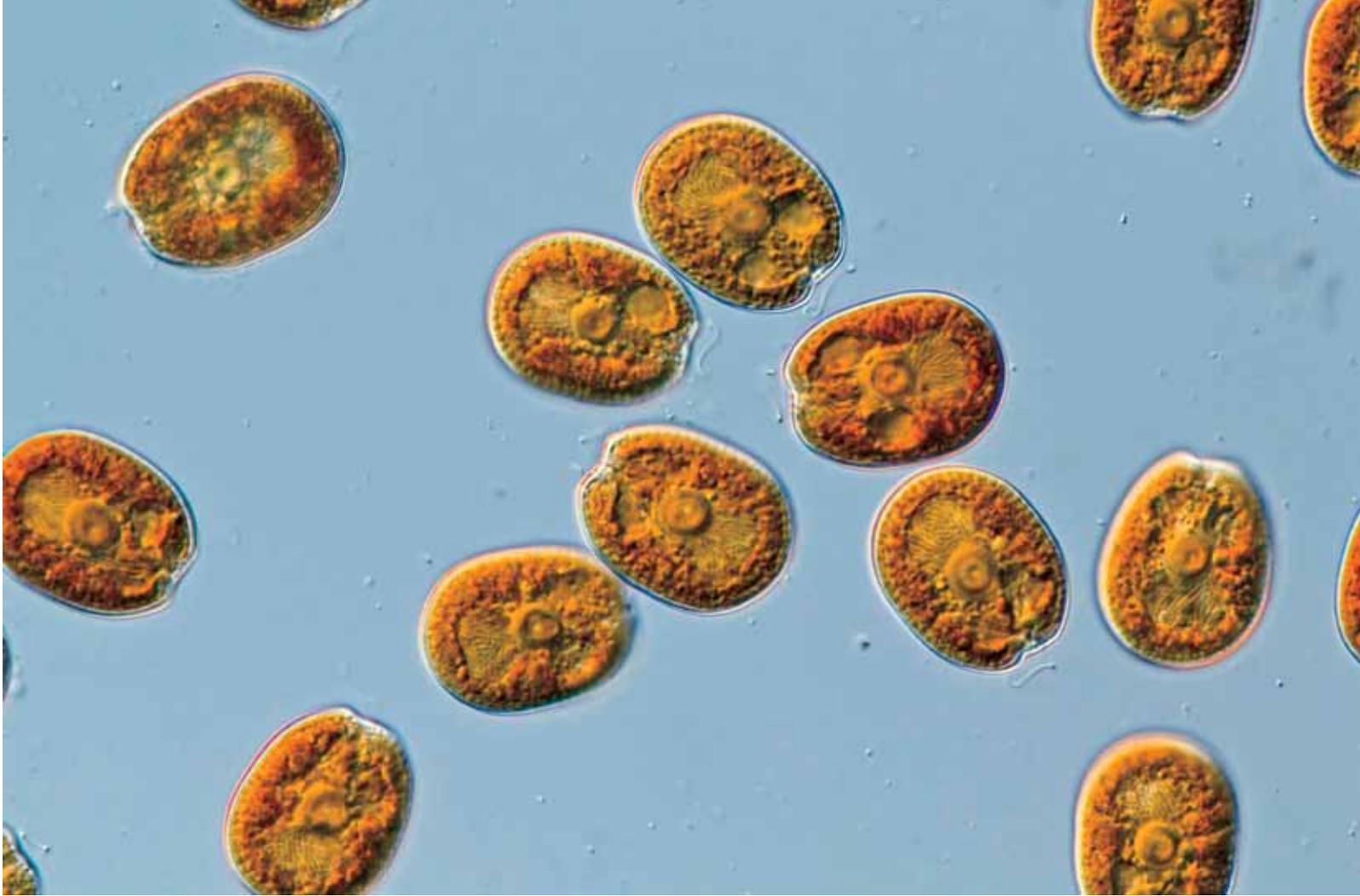
steht das Sammeln der Proben. Orte, an denen man Algen finden kann (sogenannte Habitate), sind vielfältig. Algen kommen überall auf der Erde vor, wo Sonnenlicht verfügbar ist, also auch auf Schnee und Eis, in heißen Schwefelquellen, als Symbionten in Korallen und anderen Meerestieren, sogar auf dem Fell von Eisbären und Faultieren. Das Sammeln von Algen ist also manchmal nicht ganz ungefährlich!

Beschrieben wurden bislang etwa 50 000 Algenarten, aber nur ein Bruchteil dieser Diversität ist in Kultursammlungen verfügbar. Die noch unentdeckte Artenvielfalt dürfte mindestens das Zehnfache der bekannten Artenzahl betragen, es bleibt also für Algenkultursammlungen und Algenforscher noch viel zu tun. Dabei kann man neue Algenarten auch heute noch entdecken, ohne weit reisen zu müssen. So wurden z.B. im Rahmen von Exkursionen mit Studierenden in den vergangenen Jahren neue Gattungen und Arten der ‚Schmuckalgen‘, einer Gruppe von Grünalgen, die ihren deutschen Namen sicher zu Recht tragen, in der Eifel und der Wahner Heide entdeckt.

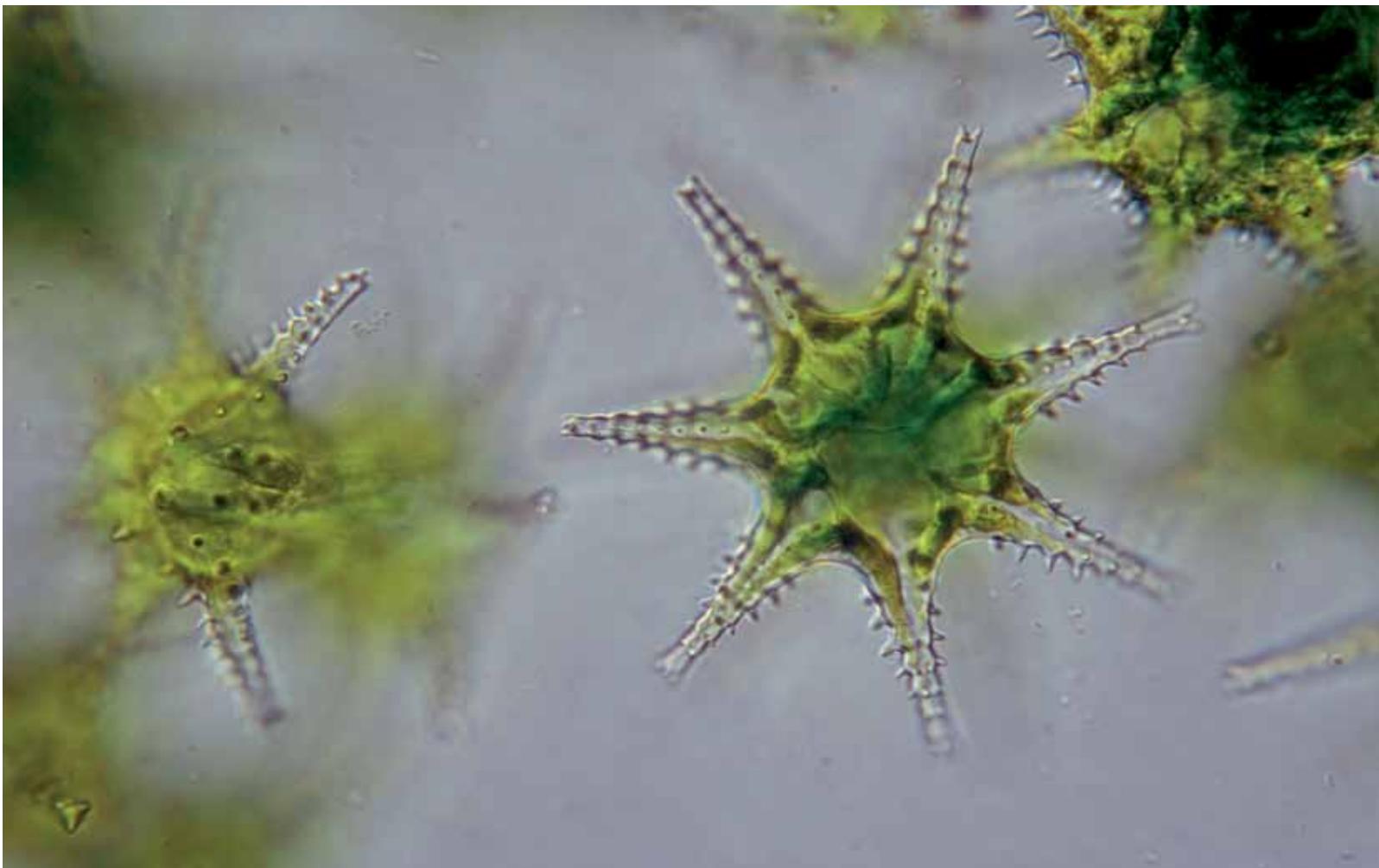
Das Spektrum der Habitate der von der CCAC kultivierten Mikroalgen reicht vom Süßwasser, Eis und Schnee, Meer- und Brackwasser, bis zum Erdboden und Felsen und schließt symbiotische Algen ein. Geographisch sind alle Kontinente inklusive der Antarktis vertreten. Die antarktischen Algen müssen allerdings bei Temperaturen unter 10 °C kultiviert werden.

Die CCAC stellt Algenstämme für Forschung, Lehre und Anwendung

<sup>1</sup> (WFCC - <http://wcdm.nig.ac.jp/wfcc/>)



Eine marine Kieselalge (Foto: Gerd Günther)

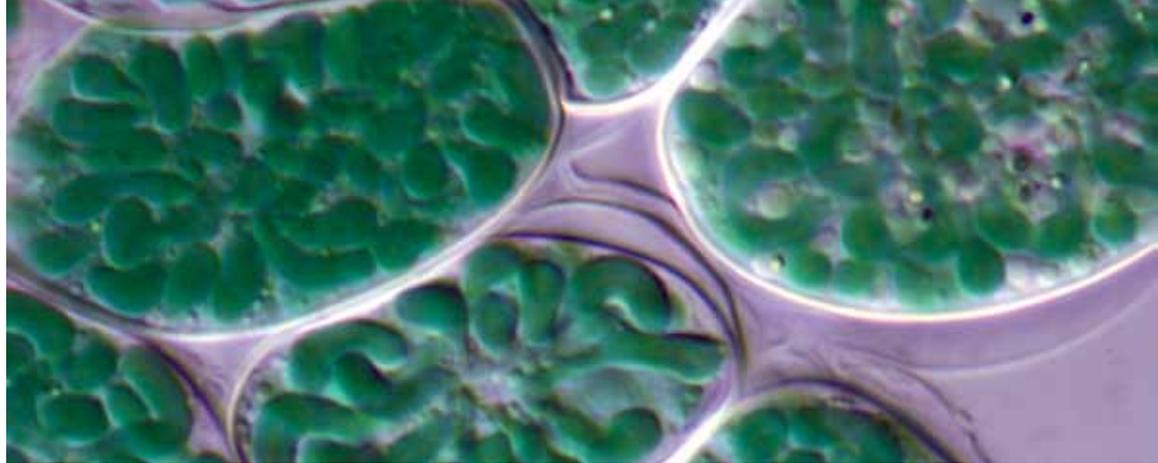


Ein mariner Dinoflagellat, der toxische Blüten bilden kann (Foto: Gerd Günther)

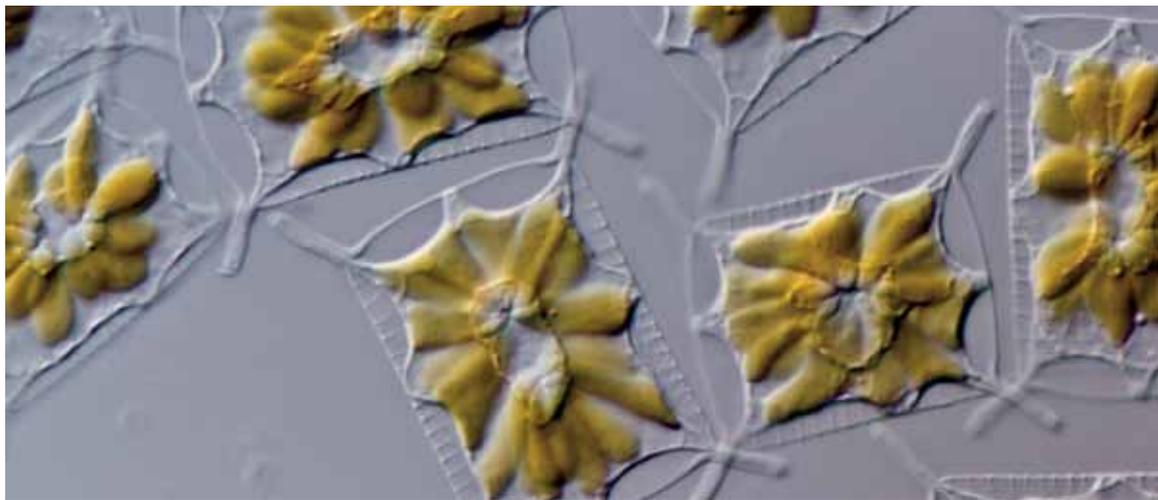
zur Verfügung und hat sich darüber hinaus das Ziel gesetzt, einen Beitrag zum Erhalt der Artenvielfalt von Mikroalgen zu leisten. Auch Lehrer von Schulen aus Köln und Umgebung, aber auch anderer Bundesländer, nutzen gerne ausgewählte Algen für ihren Unterricht.

Die Kulturen der CCAC sind – von wenigen Ausnahmen abgesehen – „exklusiv“ bei der Kölner Sammlung erhältlich. Sie wurden zum größten Teil von Mitgliedern der Arbeitsgruppe Melkonian inklusive Direktor und Kuratorin selbst isoliert, aber auch Gäste der Arbeitsgruppe haben immer wieder neue Kulturen etabliert und der Sammlung zur Verfügung gestellt. Unter den Kulturen befinden sich auch zahllose Stämme, die als Referenzmaterial für die Beschreibung neuer Arten dienen und die (theoretisch) zeitlich unbegrenzt verfügbar gehalten werden müssen, ähnlich Präparaten und Herbarien in naturkundlichen Museen. Damit sich Kulturen im Laufe der Jahre genetisch nicht verändern, haben Algenkultursammlungen vor einigen Jahren begonnen, Algen bei  $-196\text{ °C}$  in flüssigem Stickstoff einzufrieren. Auch in Köln beginnen wir in diesem Jahr mit der Kryokonservierung unserer Mikroalgen. Allerdings besteht bei Algen im Gegensatz zu anderen Zellen (Bakterien, menschliche Zelllinien) hier noch erheblicher Forschungsbedarf, die Kryokonservierung von Algen ist keineswegs Routine.

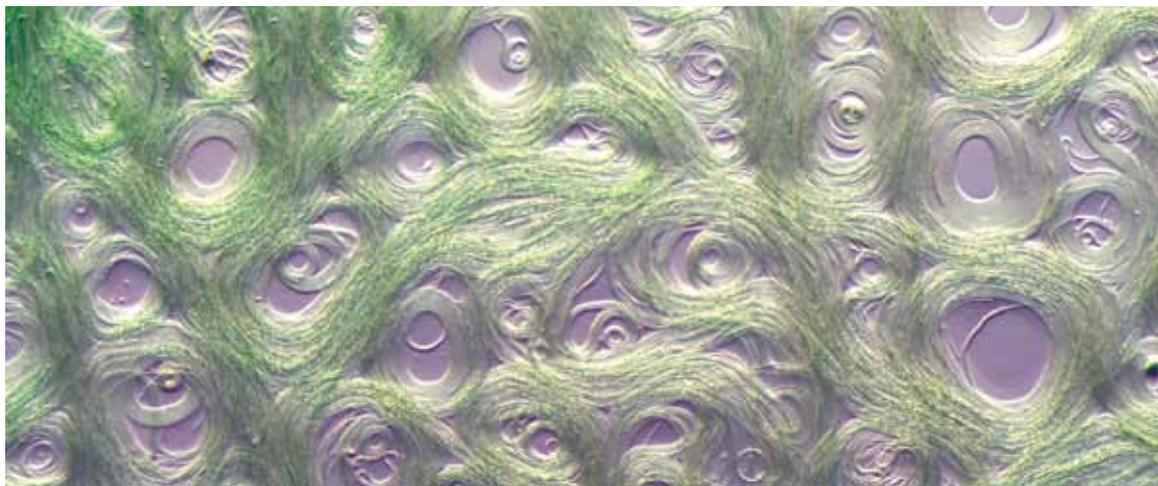
Die Kulturen brauchen deshalb ständige Aufmerksamkeit und Pflege. In regelmäßigen Abständen müssen die Algen in neue Nährmedien überführt werden. Das CCAC-Team, bestehend aus den Mitarbeiterinnen Nicole Feja, Roswitha Lentz, Eva-Marie Schlöser und Eva Schnell, unterstützt durch die Studierenden Laura Brings und Sebastian Wittek, erfüllt die notwendigen Aufgaben mit großer Sorgfalt, damit sich die Winzlinge weiterhin im Kölner Algenzoo pudelwohl fühlen können. ■



Glaucocestis – ein lebendes Fossil mit ursprünglichen Photosynthese-Organellen (Foto: Barbara Melkonian)



Eine Schmuckalge, isoliert aus dem Möckeln See in Schweden (Foto: Barbara Melkonian)



Eine Impression von Blaualgen auf festem Nährboden (Foto: Barbara Melkonian)



Das „Augentierchen“ mag gern Gesellschaft (Foto: Gerd Günther)

Neue Verbesserungsvorschläge ausgezeichnet

# Betriebliches Vorschlagswesen

Von Dr. Meike Hauser

In einer neuen Runde des Betrieblichen Vorschlagswesens wurden zwei Vorschläge mit einer Prämie ausgezeichnet.

**Andreas Böhnke**, Mitarbeiter der Abteilung 42 – Personalentwicklung, erhielt eine Prämie für seinen Vorschlag, bei Bewerbungsverfahren künftig auf die Rücksendung von Bewerbungsunterlagen zu verzichten. Durch einen entsprechenden Hinweis in den Stellenausschreibungen sollen Bewerber gebeten werden, bei Ihrer Bewerbung auf Originalunterlagen und Mappen zu verzichten, da die Unterlagen nach Abschluss des Verfahrens vernichtet werden.

**Octavia Schällig**, Mitarbeiterin der Abteilung 23 – Besondere Studienangelegenheiten, wurde für ihren Vorschlag ausgezeichnet, das im Intranet veröffentlichte interne Weiterbildungsprogramm um eine Suchfunktion zu ergänzen. Bisher muss die Suche über das thematisch gegliederte Inhaltsverzeichnis erfolgen. Mit Hilfe einer solchen Suchfunktion wäre es dagegen möglich, nach Veranstaltungen eines bestimmten Referenten zu suchen, was die Recherche schneller und effizienter machen würde.

Für zwei weitere Vorschläge wurde ein Anerkennungsbeitrag gezahlt: **Barbara Gehlen**, Department Heilpädagogik und Rehabilitation, hat angeregt, die im Formularschrank der Universität verfügbaren Formulare geschlechterneutral abzufassen. **Ute Heinemann**, Mitarbeiterin des Kanzlers, hat vorgeschlagen, bei Reinigungsarbeiten in den Unigebäuden durch Warnschilder auf eine mögliche Rutschgefahr hinzuweisen. ■



von links: Prof. Anne Waldschmidt, Prof. Philipp Walkenhorst, Barbara Gehlen, Irmgard Hannecke-Schmidt, Udo Walz, Octavia Schällig, Jens Kuck, Andreas Böhnke (Foto: Andrea Jackmuth-Scheele)

## In welchen Fällen wird für einen Verbesserungsvorschlag ein Anerkennungsbeitrag gezahlt?

Für einen Verbesserungsvorschlag wird dann ein Anerkennungsbeitrag gezahlt, wenn der Bewertungsausschuss einen Vorschlag zwar als sinnvoll einstuft, der Vorschlag jedoch aus Gründen, die der Einreicher nicht kennen konnte, nicht umsetzbar ist. Ein Anerkennungsbeitrag kann auch dann gezahlt werden, wenn mit der Umsetzung der im Vorschlag angeregten Verbesserung bereits begonnen wurde, ohne dass der Einreicher davon wissen konnte. Die Höhe des Anerkennungsbeitrags liegt zwischen 50 und 200 Euro.

## Wer gehört dem Bewertungsausschuss an?

Der Bewertungsausschuss hat fünf Mitglieder. Neben Kanzler Dr. Neyses sind dies Udo Walz als Vorsitzender des Personalrats für das nichtwissenschaftliche Personal, Nicole Stuck, Leiterin des Dezernats 4 – Personal –, Horst Klindtworth, Leiter des Dezernats 3 – Organisation, IT, Einkauf – und Markus Greitemann, Leiter des Dezernats 5 – Gebäude- und Liegenschaftsmanagement.

Die Richtlinien für die Bewertung von Verbesserungsvorschlägen finden Sie auf den Internetseiten der Abteilung 42 – Personalentwicklung.

## Sie möchten einen Vorschlag einreichen?

Informationen rund um das Betriebliche Vorschlagswesen und Vordrucke zum Einreichen Ihres Vorschlags finden Sie auf den Internetseiten der Abteilung 42 – Personalentwicklung. Ansprechpartnerin ist Anja von Lovenberg, Tel. 5462, Email: a.vonlovenberg@verw.uni-koeln.de

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

# (Keine) Angst vor dem

Von Dr. Meike Hauser, Irmgard Hannecke-Schmidt

Sie wolle das Bewusstsein in den Unternehmen ändern und mehr praktische Anerkennung für die Elternzeit, erklärte Bundesfamilienministerin Kristina Schröder im Herbst vergangenen Jahres in der Süddeutschen Zeitung. Fünf Jahre nach Einführung des Elterngelds nimmt immerhin jeder vierte Vater zwei Monate Elternzeit. Weitaus weniger Väter entscheiden sich für eine längere Familienphase. Finanzielle Erwägungen spielen hier eine zentrale Rolle, denn nach wie vor bestehen Verdienstunterschiede zwischen Männern und Frauen. Ein weiterer Grund für die Zurückhaltung der Männer dürfte die Angst vor dem Karriereknick sein. Dabei sind es häufig Klischees und mangelnde Akzeptanz, die es den Vätern schwer machen, sich für eine längere Elternzeit oder für eine Teilzeitbeschäftigung zu entscheiden. Die Ansicht, Kinder

seien Frauensache, ist auch im 21. Jahrhundert noch weit verbreitet, und Väter, die der Kinder wegen ihre Arbeitszeit reduzieren möchten, sehen sich nicht selten mit einem Vorurteil konfrontiert, das auch berufstätigen Müttern wohlbekannt ist: Wer sich auch um Kinder kümmern müsse, so die Annahme, könne den Anforderungen im Beruf nicht wirklich gerecht werden. Da überrascht es nicht, dass Teilzeitarbeit bei Männern nach wie vor die Ausnahme ist. Nur 6,6 Prozent der erwerbstätigen Männer mit einem oder mehreren Kindern unter drei Jahren sind in Deutschland teilzeitbeschäftigt, bei den Frauen sind es 69,2 Prozent

(Quelle: Statistisches Bundesamt). Noch schlechter sieht die Quote bei den Teilzeit arbeitenden männlichen Führungskräften aus. Nach einer Studie des Wissenschaftszentrums Berlin liegt sie bei nur einem Prozent. Gemeinsam mit Rumänien, Zypern und Tschechien belegt Deutschland damit die letzten Plätze in Europa.

Am Bewusstseinswandel muss also noch gearbeitet werden. Immerhin will die Bundesregierung mit einer Ausweitung der Vätermonate die Voraussetzungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie weiter verbessern und auch die Teilzeitarbeit in Deutschland erleichtern. Dass es Vätern sowohl mit als auch ohne zusätzliche Rückendeckung aus der Politik gelingen kann, neben dem Beruf Verantwortung für Kinder und Familie zu übernehmen, möchten wir hier zeigen. Drei Väter, die in verschiedenen

Bereichen der Universität tätig sind, haben sich bereit erklärt, über ihre persönlichen Erfahrungen mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu berichten. Die Erfahrungsberichte machen deutlich, dass es nicht unbedingt die veränderten gesetzlichen Rahmenbedingungen sind, die den Vätern die Entscheidung für eine ‚Familienzeit‘ erleichtern. Ohne Zweifel spielen hier die Unterstützung aus dem Kollegenkreis, aber auch das Engagement und die Flexibilität von Unternehmen und Arbeitgebern eine Rolle. Mit der Einrichtung einer universitätseigenen Kindertagesstätte hat die Universität zu Köln hier bereits ein erstes wichtiges Zeichen für mehr Familienfreundlichkeit gesetzt. Doch welche Unterstützung gibt es darüber hinaus und wer in der Universität kümmert sich eigentlich um die Frage der Vereinbarkeit von Beruf und Familie? Informationen zu diesen und weiteren Fragen haben wir am Ende des Beitrags für Sie zusammengestellt. ■



# Karriereknick

Mit dem Einfluss des Elterngeldes auf das Rollenverhalten bei der Kinderbetreuung befasst sich aus ökonomischer Sicht eine Untersuchung von Dr. Steffen J. Roth vom Institut für Wirtschaftspolitik an der Universität zu Köln ([http://www.iwp.uni-koeln.de/DE/Publikationen/Kurzanalyse\\_Elterngeld-Emanzipation.pdf](http://www.iwp.uni-koeln.de/DE/Publikationen/Kurzanalyse_Elterngeld-Emanzipation.pdf))

## Erfahrungsbericht von Dr. Nils Schlörer, Leiter NMR der organischen Chemie

### Steckbrief für meine „Elternzeit“

**Dauer der Elternzeit:** Mai 2008 bis April 2009 (12 Monate)

**Ort:** Madrid (Spanien), unter Beibehaltung des Kölner Wohnsitzes

**Mein Arbeitsplatz:** Leitung einer zentralen Serviceplattform am Department für Chemie in Köln (Akadem. Rat)

**Arbeitsplatz meiner Lebensgefährtin:**

Forschungsstipendiatin (Habilitation, tenure-track) an einem Molekularbiolog. Institut der Spanischen Forschungsgemeinschaft in Madrid

**Meine Familie:** 2 Kinder, geb. 2005 und 2008

**Unsere Wohnort(e), beruflich bedingt:** Madrid und Köln

### Meine Motivation

Ich wollte meine Partnerin in der letzten, „heißen“ Phase ihrer Habilitation unterstützen, deren Ende in das erste Lebensjahr unseres Sohnes fiel. Sie hatte zuvor unsere Tochter drei Jahre lang (bei einer wissenschaftlichen Vollzeitstelle) weitgehend allein betreut, da wir beruflich bedingt 2000 km voneinander getrennt leben.

### Keine negativen Reaktionen

Im Umfeld meines Arbeitsplatzes und bei meinen Vorgesetzten habe ich keine negativen Reaktionen auf meinen Wunsch erhalten, ein Jahr in Elternzeit zu gehen. Ich wurde wegen meiner Elternzeit weder „komisch angeschaut“ noch hatte ich nach der Rückkehr den Eindruck als Außenseiter zu gelten.

### Wichtige Erfahrungen aus dieser Zeit

Seit dem Jahr als Hausmann habe ich noch mehr Respekt davor, was für einen enormen Logistik- und Energie-Aufwand die Führung eines Haushalts mit Kindern erfordert. Auch ist mir (am Beispiel von sehr guten Erfahrungen mit spanischen Kinderkrippen) deutlicher geworden, wie extrem wichtig speziell ausgebildete und ausreichend vorhandene Erziehungsfachkräfte schon in der allerersten Lebensphase eines Kleinstkindes sind.

### Negative Erfahrungen im „homeoffice“ mit Baby

Das berühmte „homeoffice“ mit Babies und Kleinkindern in Reichweite ihrer am Laptop arbeitenden Eltern ist meines Erachtens eine Erfindung der Werbeindustrie... Ich habe jedenfalls nur dann zu Hause an Wissenschaftlichem arbeiten können, wenn der Nachwuchs entweder im Bett oder ausgeflogen war.

### Jederzeit wieder!

Für meine Lebensgefährtin und mich stand stets fest, dass wir Kinder haben und trotzdem beruflich aktiv bleiben wollten. Die Ent-

scheidung zur Elternzeit würde ich heute bei gleichen Ausgangsbedingungen noch genauso fällen. Dadurch, dass man sich mental für einen definierten Zeitraum weitgehend von der Arbeit lösen muss, ist die Elternzeit eine sehr gute Erfahrung für Väter. Sie sollte nicht als Urlaub missverstanden werden.

### Das Betreuungsangebot muss besser werden

Das fehlende Angebot an adäquater und qualifizierter Kleinstkindbetreuung ist in Deutschland nach wie vor ein großes Manko. Wir konnten unseren Sonderweg nur „managen“, weil in Madrid diesbezüglich eine wesentlich fortschrittlichere Infrastruktur existierte.

### Statement

Dieser Erfahrungsbericht bezieht sich auf eine sehr spezielle Konstellation, trotzdem habe ich ihn verfasst, weil ich glaube, dass er dazu beitragen könnte die Vorurteile gegenüber Elternzeit und „karrierebesessenen“ Müttern abzubauen. Elternzeit als Ansporn für Männer, länger im Beruf zu pausieren um eine verantwortlichere Rolle in der Familie einzunehmen, ist ein Schritt in die richtige Richtung. Insgesamt hielt ich es für sinnvoll, wenn sich im Vergleich zu bisher mehr Männer für längere und Frauen für kürzere Auszeiten nach der Geburt eines Kindes entscheiden könnten. So würden die durch Schwangerschaft und Geburt per se mehr belasteten Frauen durch eine längere Elternzeit des Partners unterstützt und nicht so häufig „aus der Karriere gekegelt“. ■

Foto: Nils Schlörer



## Erfahrungsbericht von Gerd Bohlmann, Leiter der Abt. 52

Mitte 2009 wurde das Dezernat 5, Gebäude- und Liegenschaftsmanagement umstrukturiert. Einen Monat vor der Geburt meiner Tochter habe ich die Leitung der neuen Abteilung 52, Baumanagement übernommen. Für die bis dahin vom Bau- und Liegenschaftsbetrieb NRW (BLB) durchgeführten großen Neu- und Umbaumaßnahmen gab es keine entsprechende Organisationsstruktur und keine ausreichende Mitarbeiterzahl.

Die Lösung der beiden Aufgaben war mit einem erheblichen Mehraufwand an Zeit verbunden, hinzu kam die Erledigung des normalen Tagesgeschäfts. Andererseits war klar, dass meine Partnerin nach dem Mutterschutz mindestens 20 Stunden pro Woche arbeiten wollte und ich einen Teil der Betreuung meiner Tochter übernehmen will. Im Rahmen des Elternzeitmodells muss man als Vater mindestens zwei Monate Elterzeit entweder für die volle bzw. für die halbe Arbeitszeit nehmen. Ein oder zwei Tage Elterzeit pro Woche sieht der Gesetzgeber nicht vor. Das zurzeit geltende Elternzeitgesetz ist zwar ein Fortschritt, aber nicht flexibel genug und daher für meinen Fall wenig hilfreich. Es war die Betreuung für die ersten drei Lebensjahre zu sichern, die Weiterbeschäftigung meiner Partnerin, die Betreuung meiner Tochter durch uns beide und die Erledigung der anstehenden Aufgaben in der neuen Abteilung Baumanagement.

Um das alles unter einem Hut zu bekommen, haben wir folgendes Modell entwickelt: Alle zwei Wochen kümmere ich mich von Freitag bis einschließlich Montag um meine Tochter. Somit arbeite ich durchschnittlich vier Tage die Woche, kann damit alle gestellten Aufgaben im Baumanagement lösen und habe vier Tage im Block Zeit für meine Tochter. An den vier verbleibenden Tagen betreuen meine Partnerin und die Großeltern je zur Hälfte unsere Tochter.

Das Modell hat sich rückblickend gut bewährt. Es ist auch flexibel genug, auf beruflich bedingte Änderungen zu reagieren. Möglich war das aber nur, da die beiden Arbeitgeber entsprechend flexibel sind, die Großeltern in der Nähe wohnen und viel Freude an der Betreuung unserer Tochter haben. Die Einführung des neuen Jahreszeitarbeitsmodells der Universität zu Köln hat sich ebenfalls positiv ausgewirkt.

Insgesamt habe ich im privaten wie im beruflichen Umfeld eine große Akzeptanz für dieses Betreuungsmodell erfahren. Es ist ein Unterschied in der Intensität, ob man abends sich noch kurz mit dem Kind beschäftigt bzw. am Wochenende, oder den ganzen Tag allein verantwortlich mit allen Höhen und Tiefen. Da sich Kinder in den ersten Jahren so rasend schnell weiterentwickeln, war es eine gute Entscheidung, daran entsprechend teilzuhaben. ■  
Gerd Bohlmann, Abteilung 52

# Info: Vereinbarkeit von Beruf und Familie

## AG Familienfreundlichkeit in der Universitätsverwaltung

Seit 2005 trifft sich eine Arbeitsgruppe in einem regelmäßigen Turnus von sechs bis acht Wochen, um Fragen der Gleichstellung und Familienfreundlichkeit in der Hochschulverwaltung zu besprechen sowie Maßnahmen anzuregen oder zu evaluieren. Nach mehrjähriger erfolgreicher Arbeit ist diese Arbeitsgruppe mittlerweile gut in der Verwaltung verankert, so dass sie sowohl als Impulsgeber für Verbesserungen dient als auch Anregungen von außen aufnimmt und umsetzt.

Die Verwaltung unterstützt ausdrücklich die Initiative und fördert väterorientierte Maßnahmen. Ziel ist neben der konkreten Verbesserung der Arbeitssituation für Männer mit Familienaufgaben auch die konstante Arbeit an einem Bewusstseinswandel. Die Verwaltung wird ihre Führungskräfte kontinuierlich dafür sensibilisieren, dass die familiäre Versorgungsarbeit nicht mehr geschlechertypisch den Frauen zugeordnet wird (wie dies oftmals noch unbewusst geschieht), sondern bei allen Fragen der Gestaltung des Arbeitsverhältnisses und der Arbeitsprozesse darauf geachtet wird, dass Frauen und Männer gleichermaßen Familienverantwortung tragen (wollen).

## Dual Career & Family Support (CFS)

Seit Anfang 2009 besteht mit dem CFS eine zentrale Anlauf-

stelle zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie für die wissenschaftlichen und nicht-wissenschaftlichen Beschäftigten der Universität. Ein umfangreiches Internetportal bietet Informationen und weiterführende Links rund um die Themenkomplexe Dual Career, Kinderbetreuung, Pflege von Angehörigen und Vereinbarkeitsmanagement. In persönlicher und vertraulicher Beratung wird gemeinsam mit der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter eine Lösung für die individuelle Situation erarbeitet und nach Möglichkeit auch Unterstützung angeboten. Eine Babysitterbörse erleichtert den Beschäftigten die Suche nach einer Hilfe für Betreuungsgengpässe.

Der CFS ist eng in städtische und regionale Netzwerke eingebunden, um auch mit Hilfe von externen Kooperationspartnern Lösungen für die Beschäftigten der Universität finden zu können. Neben der Einzelfallhilfe und den allgemeinen Informationsdiensten stehen die Mitarbeiterinnen des CFS mit ihrer fachlichen Expertise auch universitätsinternen Partnerinnen und -partnern zur Verfügung, um den Aspekt „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ in andere Maßnahmenbereiche zu integrieren.

## Kinderbetreuungsangebote

Die Grundvoraussetzung für eine gelebte Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist für Eltern eine verlässliche, bedarfsgerechte, qualitativ hochwertige und

bezahlbare Kinderbetreuung. Die Betriebskindertagesstätte der Universität bietet 80 Kindern von unter einem Jahr bis zum Schuleintritt einen Ganztagesbetreuungsplatz. Die Kita bietet vornehmlich Plätze für Kinder des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses an, um die Gleichstellungschancen von jungen Wissenschaftlerinnen zu verbessern. Etwa zehn Prozent der Plätze werden für Kinder von Verwaltungsmitarbeiterinnen und -mitarbeitern zur Verfügung gestellt

Zur Unterstützung der Eltern während der Schulferien organisiert die Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät regelmäßig ein zweiwöchiges Kinderferiencamp in den Sommerferien. Das Angebot steht Kindern aller Beschäftigten offen

### Patenschaftsmodell in der Elternzeit

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Elternzeit sollen zukünftig von einem institutionalisierten Patensystem profitieren. Mit Hilfe dieses Modells soll der Kontakt zwischen den Beschäftigten in der Elternzeit, die dies wünschen, und den Kolleginnen und Kollegen am Arbeitsplatz institutionalisiert werden. Eine verbindlich benannte Patin bzw. ein verbindlich benannter Pate wird in einem Gespräch vor Eintritt in die Elternzeit gemeinsam mit der/dem Vorgesetzten bestimmt, um einen regelmäßigen Kontakt und Informationsfluss zur/zum Elternzeitler/in aufrecht zu erhalten. Auf diese Weise soll der persönliche Austausch der Beschäftigten untereinander und die Anbindung an den Arbeitsplatz erhalten bleiben. Die Universität erhofft sich eine höhere Motivation und Zufriedenheit der Beschäftigten und einen leichteren Wiedereinstieg nach der Elternzeit.

Das Patenmodell wurde von der Personalentwicklung in Zusammenarbeit mit dem Dual Career & Family Support entwickelt. Es wird voraussichtlich Ende 2012 implementiert. In einer Pilotphase soll das Patenschaftsmodell

zunächst im nichtwissenschaftlichen Bereich erprobt werden. Auf Grundlage der dann vorliegenden Erfahrungen soll entschieden werden, inwieweit das Modell auf den wissenschaftlichen Bereich übertragen werden kann.

Nach wie vor ist der Großteil der Beschäftigten in Elternzeit weiblich, so dass das zukünftige Patenmodell insbesondere den Frauen zugute kommt. Dennoch möchte die Verwaltung auch Väter, die Elternzeit in Anspruch nehmen möchten, gezielt unterstützen, ermutigen und durch das Patenmodell eine Begleitung während der familiär bedingten Auszeit anbieten.

### Teilzeitarbeit

Die Universitätsverwaltung bietet eine Vielzahl von Teilzeitmodellen an und ermöglicht Teilzeit auch in Führungspositionen. Dabei werden die Wünsche der Beschäftigten hinsichtlich der Stundenzahl und der Arbeit an bestimmten Wochentagen berücksichtigt, soweit es die dienstlichen Belange zulassen. Auch der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder eröffnet verschiedene Möglichkeiten, Teilzeitbeschäftigung zu vereinbaren.

Nach wie vor werden Teilzeitmodelle vorwiegend von Frauen in Anspruch genommen. Dieses allgemeine gesellschaftliche Phänomen spiegelt sich auch in der Beschäftigungsstruktur der Verwaltung wider. Gleichwohl ist hier in den letzten Jahren durchaus eine zunehmende Bereitschaft auch von männlichen Führungskräften zu beobachten, ihre Arbeitszeit der familiären Situation anzupassen. Die Verwaltung sieht an dieser Stelle ihre Aufgabe darin, männliche Beschäftigte, die Teilzeitarbeit in Anspruch nehmen (möchten), zu unterstützen und sie als positive Rollenvorbilder zu bestärken. Die Verwaltung sieht sich in der Verantwortung, hier zu einem Bewusstseinswandel beizutragen und unterstützt entsprechende Maßnahmen zur Unterstützung von Vätern.

### Telearbeit

Innerhalb der Universitätsverwaltung werden in einem Projekt derzeit die Möglichkeiten zur Einführung von Telearbeit erprobt. Telearbeit bedeutet, dass Beschäftigten die Möglichkeit gegeben wird, einen bestimmten Anteil ihrer Arbeit von zu Hause aus zu erledigen. Ziel des aktuellen Projektes ist es u.a., durch Telearbeit die Prozess- und Ergebnisorientierung zu stärken, die Arbeitszufriedenheit zu erhöhen und zu einer verbesserten Work-Life-Balance beizutragen. Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Familienaufgaben kann Telearbeit zu einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie beitragen.

Die Pilotphase des Projekts, das gemeinsam von den Bereichen Organisation, IT, Datenschutz, Personal, Arbeitsschutz und Infrastrukturmanagement konzipiert und unter Beteiligung des Personalrates gestartet wurde, wird in Kürze abgeschlossen sein. Nach abschließender Evaluierung wird die Verwaltungsleitung darüber entscheiden, ob diese alternative Arbeitsform eingeführt werden soll. ■

### Informationen zu Elterngeld und Elternzeit finden Sie auf den Internetseiten des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: [www.bmfsfj.de](http://www.bmfsfj.de)

Aktuelles zum Thema ‚aktive Väter‘ gibt es auf der Väterseite des Ministeriums für Familie, Kinder, Jugend, Kultur und Sport des Landes NRW: [www.vaeter.nrw.de](http://www.vaeter.nrw.de)

Informatives und Kontroverses zum Thema bietet der VÄTERBlog: [www.vaeterblog.de](http://www.vaeterblog.de)

Das Projekt ‚Väter und Karriere‘ bietet Unternehmen Unterstützung bei der Formulierung einer väterbewussten Personalpolitik: [www.vaeter-und-karriere.de](http://www.vaeter-und-karriere.de)

## Elternzeit: Vorsicht (Steuer)Falle!

Auch ich habe mit dem Gedanken gespielt, für mich die sogenannten „Vätermonate“, also Elternzeit für Väter während die Frau noch im Mutterschutz ist, zu beantragen. Doch was viele nicht wissen: Das Elterngeld ist zwar steuerfrei, kann aber zu einer sogenannten progressiven Einkommenserhöhung führen. Das ist dann der Fall, wenn einer der Partner ein steuerpflichtiges Einkommen erwirtschaftet, in einer Ehe lebt und sich in einer sogenannten Zugewinnngemeinschaft befindet. Dieses trifft auf die meisten Ehepaare in Deutschland zu. So wird das Elterngeld spätestens bei der Steuererklärung indirekt nachversteuert. Nicht selten können dann Nachzahlungen im vierstelligen Bereich fällig werden.

Noch komplexer wird die Angelegenheit, wenn man sich für ein Teilzeitmodell entscheidet. Man darf zwar während der Elternzeit bis zu 30 Wochenstunden einer Arbeit nachgehen aber auch hier gibt es einen Hacken: Das Einkommen wird auf das Elterngeld anteilig angerechnet. Wenn man nun ggf. Anfahrtskosten usw. berücksichtigt kann dieses zu einer Reduzierung des Familieneinkommens führen.

Daher mein Tipp: Sprechen Sie Ihre geplante Elternzeit mit Ihrem Steuerberater ab. Rechnen Sie alle Modelle, die für Sie und Ihre Familie in Frage kommen, durch und vermeiden Sie so unangenehme Überraschungen. Ich habe mich mit Absprache meiner Vorgesetzten für Urlaub und Überstundenabbau entschieden und konnte so meine Frau und Tochter ohne finanzielle Einbußen unterstützen. Meine Frau hat Ihr Elterngeld auf zwei Jahre gestreckt, um so die zusätzliche steuerliche Belastung aufzuteilen. ■

Andreas Witthaus

„Die Herausforderung von Wandel und Komplexität annehmen“

# Wir sind exzellent!

Von Ralf Müller, Irmgard Hannecke-Schmidt

Nun ist es amtlich, wir - die Universität zu Köln - sind exzellent. Das Zukunftskonzept „Die Herausforderung von Wandel und Komplexität annehmen“ wurde in der zweiten Phase der Exzellenzinitiative von der DFG bewilligt, also für gut befunden.

Der Erfolg ist um so höher zu schätzen, weil wir uns nicht nur gegen starke Konkurrenz aus NRW (Bochum) durchgesetzt haben, sondern selbst ehemalige ExzellenzUnis wie Karlsruhe aus dem Feld geschlagen haben.

Aber das ist noch nicht alles: Auch werden zwei Graduiertenschulen in der Philosophie und in der Physik (mit der Uni Bonn), die talentierte Studierende aus dem In- und Ausland in diesen Bereichen optimal ausbilden, sowie zwei sogenannte Exzellenzcluster fünf Jahre lang gefördert. Ein Cluster befasst sich zusammen mit der Uni Düsseldorf und dem Forschungszentrum Jülich mit Fragen der Pflanzenzüchtung, z. B. welchen Einfluss klimatische Veränderungen haben. Im anderen werden die Ursachen des Alterungsprozesses und die dabei verstärkt auftretenden Erkrankungen (z. B. Alzheimer oder Diabetes) erforscht.

Es gibt viel Geld (110 Millionen über 5 Jahre) und - genauso wichtig - Reputation, die natürlich auch für die Stadt Köln und die gesamte Region bedeutsam ist, da auch andere Unis wie Düsseldorf und Bonn sowie außeruniversitäre Forschungseinrichtungen der Max Planck und Helmholtz-Gemeinschaften beteiligt sind.

Nach der Bekanntgabe des guten Abschneidens der Universität zu Köln im Exzellenzwettbewerb



Foto: Astrid Wolff

v. l. nr.: OB Jürgen Roters, Ministerin Svenja Schulze, Rektor Axel Freimuth, Kanzler Dr. Johannes Neyses, Dekan Professor Thomas Krieg

hatte MitUns Gelegenheit mit Rektor Prof. Freimuth zu sprechen.

**MitUns: Nun hat es mit der Exzellenzinitiative doch geklappt. Wie fühlen Sie sich?**

Rektor Prof. Freimuth: Bestens. Ich freue mich außerordentlich, dass wir in allen Projekten erfolgreich waren. Ich bin auch erleichtert, dass die viele Arbeit und das große Engagement der zahlreichen Beteiligten belohnt wurden.

**MitUns: Was war die Kernaussage des Zukunftsantrags?**

Rektor Prof. Freimuth: Die Kernaussage bezog sich darauf, dass die UzK eine große Universität mit vielen Studierenden und Aufgaben ist. Wir haben es geschafft, deutlich zu machen, dass die vermeintliche Schwäche unserer Hochschule - ihre Größe und Vielfalt – eine Stärke sein kann. Wir haben konkrete Maßnahmen entwickelt und beschrieben, wie diese Stärke genutzt werden kann, um wissenschaftliche Exzellenz

zu fördern. Ich glaube, es war gerade dieses auf die Uni Köln maßgeschneiderte Konzept, das unseren Antrag ausgemacht hat.

**MitUns: Was hat Ihrer Meinung nach letztlich zum Erfolg der Bewerbung der UzK geführt?**

Rektor Prof. Freimuth: Das war sicherlich die Verbindung von wissenschaftlicher Exzellenz und integrierter Entwicklung der Gesamtuniversität. Ohne die Graduiertenschulen und Exzellenzcluster wäre der Erfolg nicht möglich gewesen. Aber die Universität hat in den letzten Jahren in allen Bereichen eine hervorragende Entwicklung genommen und das konnten wir darstellen. Es ist ein Erfolg der gesamten Universität, denn das Konzept wurde von der Uni insgesamt erarbeitet und getragen. Auch bei der Begutachtung ist dies deutlich geworden. Alle haben an einem Strang gezogen und gemeinsam dieses Projekt verfolgt. Wissenschaft, Verwaltung, Studierende, Mitarbeiter und Professoren,

wir alle haben gemeinsam daran gearbeitet, die Universität und unsere Idee den Gutachtern bestmöglich zu präsentieren.

**MitUns: Welchen Nutzen haben die UzK und ihre Mitglieder von dem Gewinn der Exzellenzinitiative, soweit sie nicht zu den unmittelbar geförderten Bereichen gehören?**

Rektor Prof. Freimuth: Gerade die dritte Förderlinie bezieht sich nicht nur auf wenige Bereiche, sondern auf die gesamte Universität. Die Förderung kommt daher nicht nur wenigen zugute. Verschiedene Maßnahmen sind so angelegt, dass alle Bereiche davon profitieren können. Ein Schwerpunkt ist dabei sicherlich die Nachwuchsförderung.

**MitUns: Wie wollen Sie den Erfolg feiern?**

Rektor Prof. Freimuth: Wir machen eine große Party, wahrscheinlich zu Beginn des nächsten Semesters, zu der alle Mitglieder der Universität eingeladen werden. ■

Neue Leitung der studiobühneköln

# Dietmar Kobboldt im Porträt

Von Robert Hahn

„Die studiobühneköln ist ein Theater, das es bundesweit in dieser Form nicht noch einmal gibt“, sagt Dietmar Kobboldt überzeugt. „Sie ist ein offenes kulturelles Zentrum der Universität zu Köln und wird von ihren Mitgliedern selbst verwaltet. Darüber hinaus ist sie das experimentelle Theaterhaus für Köln und die Region.“ Seit Anfang April ist er der neue Leiter der studiobühneköln. Wenn er spricht, hört man den passionierten Theatermann. Es sind die starken Bilder, die ihn persönlich faszinieren - die Macht des Theaters: Die Bildgewalt und das Spiel mit technischen Elementen. Und natürlich auch die deutsche Sprache, die ihm viel bedeutet. „Da ist eine Leidenschaft entstanden, die mich nie mehr verlassen hat.“ Dramaturgie, Regie, Logistik und Öffentlichkeitsarbeit - der gebürtige Hannoveraner kennt alle Facetten des Berufs. „Mich hat das Theater schon immer fasziniert“, sagt er. Nicht unbedingt zur Freude seiner Eltern, die den jungen Theaterenthusiasten lange Zeit lieber als Arzt oder Polizeibeamten gesehen hätten. Doch schon als Schüler hospitierte Kobboldt bei Klaus Zehelein, dem heutigen Präsident des Deutschen Bühnenvereins, in der Dramaturgie des Oldenburgischen Staatstheaters. „Von ihm habe ich wahnsinnig viel gelernt“, erinnert er sich. Während seines Studiums der Germanistik und Soziologie in Hannover arbeitete er beim Niedersächsischen Staatstheater und den Wuppertaler Bühnen als

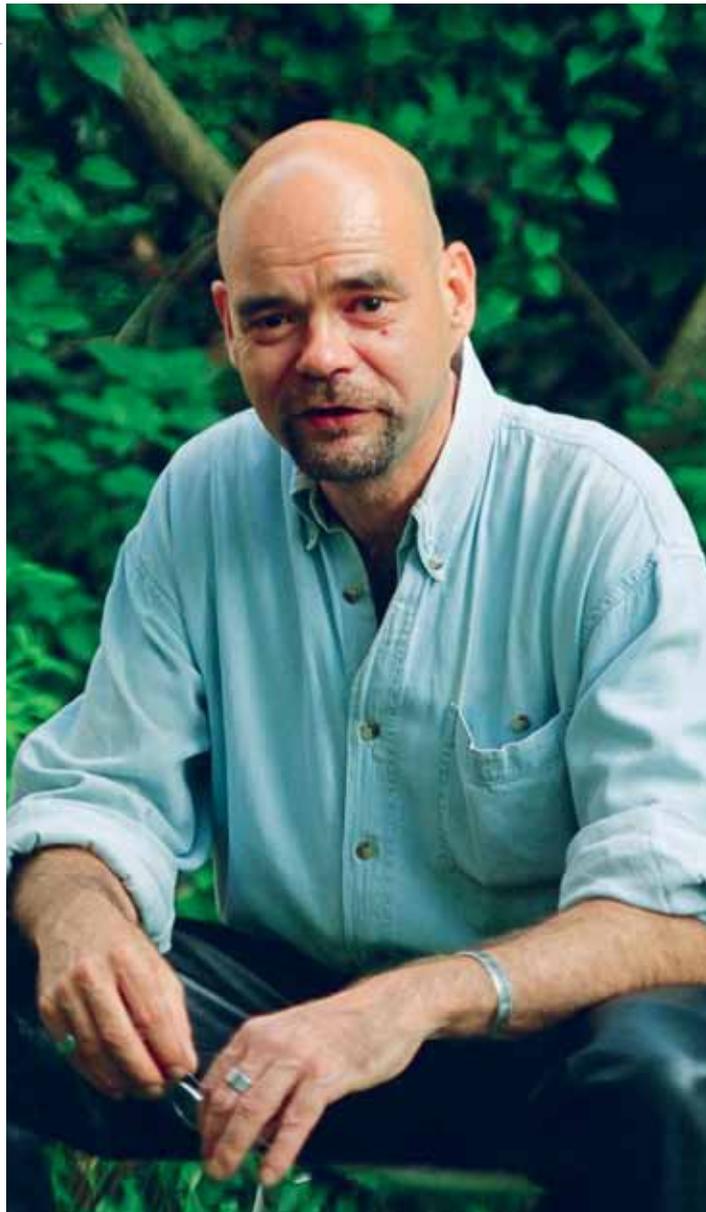
Regieassistent. Ein Angebot, dort zu bleiben, schlug er aus, denn es zog ihn zum weiteren Studium nach Köln: Theater-, Film- und Fernsehwissenschaft, Germanistik und Philosophie. Das war Ende der siebziger Jahre.

Seitdem war Kobboldt unermüdlich um die studiobühneköln bemüht, rund zwanzig Jahre, zuletzt als stellvertretender Leiter. Seine Aufgaben: Dramaturgie, Öffentlichkeitsarbeit oder die Beratung junger Schauspieler bei ihren

eigenen Werken. „Ihnen zu sagen, wie man es richtig macht, ohne zu sagen, was sie machen sollen“, definiert es Kobboldt. In der Position des Theaterleiters kommen nun organisatorische Aufgaben dazu: „Zum allergrößten Teil passe ich auf, dass nichts schief geht“, sagt er. Denn die Bühne wird fast ausschließlich von Studierenden betrieben. „Dazu kommt natürlich das Auftreiben von Geld“, schmunzelt der Theatermann. Denn dreiviertel des freiverfügbaren Geldes sind Drittmittel von Förderern: der Stadt Köln, der Kunststiftung NRW, der Sparkasse Köln/Bonn oder von Köln Alumni. Dann ist da noch die Spielplangestaltung: „Wir wollen einen Spielplan zusammenstellen, der für das junge Publikum interessant ist. Nicht gefällig, sondern interessant.“ Ein experimentelles Theater, im forschenden Sinne, so Kobboldt - durchdacht und genau.

„Wir sind auf der Suche nach dem jungen Theater von morgen.“ - So lautet der Slogan der studiobühneköln. Und welches Theater, wenn nicht die studiobühneköln, sitzt so nah an der Quelle der Intelligenz von morgen? Immer wieder kommen neue junge Leute von der Uni zu ihm: Juristen, Mediziner, Theaterwissenschaftler. Eine Art Traumjob für den neuen Leiter, denn man kann hier nicht in Routine verfallen. „Es ist nicht meine Aufgabe, das Theater neu zu erfinden“, schließt Kobboldt. „Ich möchte jungen Leuten aber eine Chance geben, genau das zu tun.“ ■

Foto: privat



# Personalratswahlen



Foto: Udo Walz

## Personalrat für das wissenschaftliche und künstlerische Personal

Auf dem Bild von links nach rechts sitzend: Dr. Peter Held (Ersatzmitglied), Dr. Klaus Herrmann, Dr. Tillmann Ochs, Dr. Ulrich Schütz (2. Stellvertreter), Dr. Matthias Cramer, Werner Gierse (1. Stellvertreter) dahinter stehend von links nach rechts: PD Dr. Wolfgang Gippert, Dr. Ronald Alle, PD Dr. Rochus Klesse (Ersatzmitglied), Dr. Carmen Schmidt, Dr. Stephan Wonzak, Dr. Jörg-Martin Neudörfl, Dr. Axel Czybulka (Vorsitzender), Dr. Karl-Oskar Zell, Dr. Alexandra Gal (Ersatzmitglied), Dr. Brigitte Kisters-Woike, dahinter Simone Rusch-Kurz, Sascha Diwersy, PD Dr. Carsten Kobe (Ersatzmitglied). Der Personalrat ist auf dem Bild nicht vollständig vertreten. Es fehlen Dr. Andreas Sindermann (Ersatzmitglied), Margit Schmidt (Ersatzmitglied), Dr. Udo Flegel, Dr. Guido Schneider, Dr. Rolf Thiele, Dr. Johannes Winkler



## Personalrat für das nichtwissenschaftliche Personal

Jeweils von links nach rechts:  
 hintere Reihe: Thomas Grandrath (Beamtenvertreter), Inge Simons, Jennifer Nicklas  
 mittlere Reihe: Uwe Kremer, Claudia Georg, Herbert Metzner, Petra Seidel, Christina Meier  
 vordere Reihe: Brigitte Schnitzler, Udo Walz, Peter Weiß, Monika Wierick-Brodde (Beamtenvertreterin)

Foto: Ulf Gärtner

# AKÜDO



## Akademischer Übersetzungs- und Dolmetscherdienst

Zülpicher Straße 197  
50937 Köln

Tel.: 0221/28 29 835  
Fax.: 0221/28 29 836

info@akuedo.de  
www.akuedo.de



## Ralf Reinecke, Abt. 62

**Beschäftigt an der Uni seit:** Januar 2012

**Ihre Aufgabe an der Uni:** Vorerfassen der Eingangsrechnungen und weiterleiten zum Genehmigungsprozess im Zentralen Rechnungseingang.

**Was ist für Sie das größte Glück?** Meine Familie.

**Was machen Sie, wenn Sie drei Stunden Zeit haben?** Absolut Wetterabhängig, aber irgendwie relaxen.

**Ihr Lieblingsessen in der Mensa:** Minifrikadellen

**Was lieben Sie an Ihrer Arbeit?** Die fast immer gute Stimmung im Team.

**Was ist für Sie der schönste Ort von Köln?** Das Schokoladenmuseum.

**Was darf in Ihrem Kühlschrank nicht fehlen?** „Licht“, damit ich alles finde.

**Drei Dinge, die Sie auf dieser Welt hinterlassen wollen:** Eintracht, Nachfahren (schon erledigt) und einen guten Eindruck.

**Wo gehen Sie am liebsten essen?** Beim Chinesen.

**Für welche Tugend lohnt es sich, zu kämpfen?** Zuverlässigkeit.



## Viktoria Hilger, Abt. 23

**Beschäftigt an der Uni seit:** 01.02.2012

**Hauptaufgabengebiete:** Beruflich Qualifizierte, Sonderanträge, Prüfungsordnungen

**Vorherige Beschäftigung:** Stadt Leverkusen – Fachbereich Soziales

**Was ist Ihre liebste Freizeitbeschäftigung?** Am liebsten verbringe ich meine Freizeit mit Freunden auf Konzerten und Festivals, gerne auch in der Natur mit einem leckeren Met

**Was lieben Sie an Ihrer Arbeit?** Ich finde es sehr spannend, mich mit den unterschiedlichsten Werdegängen der beruflich qualifizierten Bewerberinnen und Bewerber zu befassen und schätze sehr den Kontakt zu den Menschen und die Möglichkeit, sie auf Ihrem Weg ein Stück zu begleiten und ihnen Hilfestellung zu geben.

**Was machen Sie, wenn Sie drei Stunden Zeit haben?** Je nach Lust und Laune Musik hören, lesen oder einfach auf einer Wiese die Sonne genießen.

**Welches Talent hätten sie gerne?** Ich fände es toll, ein fotografisches Gedächtnis zu haben (dann bräuchte ich auch nie wieder Notizzettel).

**Ein lang gehegter Wunsch:** Dudelsack spielen lernen



## Dr. Thomas Horst, Persönlicher Referent des Kanzlers

**Beschäftigt an der Uni seit:** April 2012

**Hauptaufgabengebiete:** Koordinationsaufgaben im Auftrag des Kanzlers, Vor- und Nachbereitung von Berufungs- und Bleibeverhandlungen

**Vorherige Beschäftigung:** Ich habe erst im November 2011 mein zweites juristisches Staatsexamen absolviert

**Was ist Ihre liebste Freizeitbeschäftigung?** Sport und Musik

**Welche drei Dinge dürfen auf Ihrem Schreibtisch nicht fehlen?** Eine Tasse Tee, ein PC und Post-it's mit Schreibutensilien

**Was lieben Sie an Ihrer Arbeit?** Die Vielseitigkeit der Aufgaben

**Was machen Sie, wenn Sie drei Stunden Zeit haben?**  
Das kommt darauf an

**Welches Talent hätten sie gerne?** Keines. Ich bin mit meinen Talenten zufrieden

**Ein lang gehegter Wunsch:** Eine ausgedehnte Weltreise



## Gesa Morassut, Abt. 12

**Beschäftigt an der Uni seit:** Februar 2012

**Hauptaufgabengebiete:** Alberts International Assistance – Gastwissenschaftlerbetreuung

**Vorherige Beschäftigung:** Ich habe im Welcome Center die letzten beiden Jahre als SHK gearbeitet und im Zuge meines Masterabschlusses jetzt eine 1/3 Stelle (14h)

**Was ist Ihre liebste Freizeitbeschäftigung?** Gute Gespräche mit meinen Freunden zu führen – am liebsten in der Sonne mit einem Kaffee/Cocktail in der Hand

**Was machen Sie, wenn Sie drei Stunden Zeit haben?** Erst erledige ich das, was die letzten Tage liegengelassen ist, um mich dann verdientermaßen auszuruhen und die Seele baumeln zu lassen.

**Welches Talent hätten sie gerne?** Singen! Dann wären Ohrwürmer viel einfacher zu handhaben!

**Ein lang gehegter Wunsch:** Eine ausgedehnte Reise durch Südamerika mit meinem Freund

Judoka Christophe Lambert ist einer der Kölner Olympioniken.

# Kölner Judoka bei Olym

Von Robert Hahn

Judoka Christophe Lambert ist einer der Kölner Olympioniken. Der Siebenundzwanzigjährige studiert seit dem Sommersemester 2007 Medizin an der Universität zu Köln. Lambert erzählt vom wechselhaften Weg zur Nominierung, wie er Studium und Leistungssport vereint und welche Chancen er sich für Olympia ausrechnet.

**Herr Lambert, was studieren Sie?** Medizin. Das ist mein Traum. Das ist genau das, was ich machen will. Nach der Fördergruppe der Bundeswehr habe ich zuerst 1 kurzes Semester Jura studiert, das war aber nichts für mich.

**Wie geht der Leistungssport mit dem Studium zusammen?**

Es ist schon nicht leicht. Auf der einen Seite gab es zu Beginn meines Studiums den Sprung von den Judo-Junioren zu den Männern. Auf der anderen musste ich mich von der Schule an das selbstorganisierte Arbeiten an der Uni gewöhnen.

**Nach der Förderung bei der Bundeswehr ein völlig neues Leben?**

Allgemein wird in Deutschland zu wenig für den Sport gemacht – auch an der Uni. Aber es gibt vereinzelt Professoren, die Verständnis für die Situation eines Leistungssportlers und die mehr sehr geholfen haben und bei denen möchte ich mich sehr bedanken.

**Beschreiben Sie uns kurz Ihre Karriere bis dahin.**

Bei den Junioren war ich dreimal deutscher Meister. Ich war Fünfter bei der Europameisterschaft und Neunter bei der Weltmeisterschaft der Junioren. 2007 wurde ich bei der U23 Europameisterschaft

Dritter. Danach musste ich mich an der Schulter operieren lassen und hatte Zeit, mehr in der Uni zu machen. Ende 2010 habe ich dann mein Physikum gemacht. In dem Winter habe ich mir gedacht: „Okay, du versuchst noch mal voll im Judo anzugreifen.“ Ich habe dann die Gewichtsklasse gewechselt - Gewichtsklasse: bis 90kg.

**Und hatten Sie Erfolg?**

2010 habe ich meine erste Weltcupmedaille gemacht. Da habe ich angefangen, meinen Focus wieder mehr auf den Sport zu legen.

**Kein ganz leichtes Unterfangen neben dem Studium. Wie haben Sie das durchgezogen?**

Mein wichtigster Verbündeter in dieser Zeit war mein jüngerer Bruder. Mit ihm habe ich trainiert, habe Videoanalysen gemacht, ich wohne auch mit ihm zusammen und er ist eigentlich immer für mich da. Ihm gehört die Qualifikation genauso wie mir. Ich habe auch mit meinen Trainern Daniel Gürschner und Sven Loll sehr viel zusammen gearbeitet.

**Sie sind auch viel gereist.**

Ja, wir sind wirklich zu jedem Turnier angereist. Seit der Europameisterschaft im April letzten Jahres habe ich wirklich jeden Wettkampf mitgemacht. Ich habe zum Beispiel eine Amerika-Tour gemacht. Das waren drei Turniere: eines in Miami, eines in Venezuela, eines in San Salvador. Danach bin ich in die Mongolei geflogen und habe dort gekämpft. Ich bin mit meinem Bruder sogar nach Samoa geflogen, eine Reise von vierzig Stunden - leider bin ich in der ersten Runde rausgeflogen.

**Wer zahlt denn diese kostspieligen Flüge?**

Ich hatte Glück, dass ich Sponsoren hatte, die mich unterstützt haben. Sonst wäre das nicht möglich gewesen. Leute, die gesagt haben: „Wir finden gut, was du machst. Wir bezahlen das für Dich.“

**Wie ging die Qualifikation voran?**

Die Qualifikation dauerte zwei Jahre lang und endete dieses Jahr mit der EM 2012. Eigentlich hatte ich nur ein Jahr für die Qualifikation, weil ich 2010 erst die Gewichtsklasse gewechselt und noch nicht so viele internationale Einsätze hatte.

**Welche Leistung musste man für die Qualifikation erbringen?**

Man muss unter den ersten 22 der Weltrangliste sein, um sich zu qualifizieren. Es darf aber nur einer pro Nation mitfahren.

**Wie haben Sie abgeschnitten?**

Ich war immer knapp hinter den Nominierungsplätzen. Dann habe ich 2011 den Weltcup in Liverpool gewonnen. Da habe ich gemerkt: Du bist richtig nah dran. Deswegen habe ich dann natürlich noch mal richtig Stoff gegeben. Dieses Jahr wurde ich dann Dritter beim Weltcup in Österreich. Und dann kam die EM.

**Die Stunde der Entscheidung.**

Da musste ich Dritter werden. Ich wusste, dass ich das packen kann, wenn ich einen guten Tag habe. Ich gehörte aber nicht zum Favoritenkreis.

**Die ausgelosten Gegner waren nicht unbedingt leicht.**

Richtig, gleich der zweite Kampf war gegen den amtierenden Weltmeister. Als ich das erfahren hatte, haben wir uns erst einmal zusammen gesetzt und ich habe mir gesagt: „OK, jetzt bloß nicht durchdrehen.“

**Wie war der Kampf?**

Der Kampf dauerte fünf Minuten. Nach dreieinhalb Minuten lag ich schon haushoch zurück. Nach der vierten Minute habe ich gemerkt, dass ich einen guten Ansatz hatte und dreißig Sekunden vor Schluss konnte ich meinen Gegner auf den Rücken werfen.

**Wie war das Gefühl als Sie endgültig für Olympia qualifiziert waren?**

Ich musste noch einige Tage warten, bis es endgültig klar war. Und dann war es ein Gefühl enormer Erleichterung und auch Dankbarkeit für alle Leute, die mich unterstützt haben: mein Bruder, meine Eltern, meine Freundin, meine Trainer. Man ist nur ein kleines Zahnrad in so einem Gefüge. Alleine kann man es nicht schaffen. Man braucht die Zusammenarbeit.

**Und jetzt geht es nach London. Wie stellen Sie sich Olympia vor?**

Wir sind zu sechst in der Mannschaft. Zwei Kollegen waren schon mal in Olympia dabei: Ole Bischof, der amtierende Olympiasieger, und Andreas Tölzer – beide aus Köln. Die haben uns schon einiges erzählt.



# olympia 2012

## Was sagen die beiden?

Dass es etwas ganz anderes ist. In den Randsportarten kennt man nicht diese riesige Medienpräsenz. Olympia ist aber ein Ereignis, das einen erschlagen kann.

## Wie rechnen Sie sich Ihre Chancen aus?

Ich will einfach nur hinfahren und mein bestes Judo zeigen. Ich gehöre nicht zum Favoritenkreis, das muss man ganz ehrlich sagen. Dadurch aber, dass ich bei der Europameisterschaft den Weltmeister geschlagen habe, weiß ich, dass alles möglich ist. Das ist bei Judo das Schöne: Man kann gegen jeden gewinnen aber auch gegen jeden verlieren. ■

## Olympia London 2012

Die Europameisterschaft im Fußball in Polen und der Ukraine steckt noch in den Knochen, da geht es schon weiter mit dem nächsten großen Sportereignis: die Olympischen Sommerspiele 2012 in London mit Beginn am 27. Juli 2012. Erwartet werden über 200 Nationen, die in 26 Sportarten gegeneinander antreten und ihr Bestes geben werden. Unter den Teilnehmern befinden sich auch Studierende unserer Universität, die sich sowohl mit einem persönlichen Startplatz und/oder für ihre Mannschaft zur Teilnahme an den Olympischen Sommerspielen 2012 qualifiziert haben. Von der Universität zu Köln werden 22 Studierende (wenn nicht sogar noch mehr) an den Start gehen. Wir wünschen ihnen viel Erfolg und freuen uns die Olympioniken danach wieder in Köln begrüßen zu dürfen! ■

Nominiert sind: Benedikt Wagner, Linus Butt, Oskar Deecke, Britta Heidemann, Christophe Lambert, Benjamin Weiß, Christopher Zeller, Philipp Zeller, Ole Bischof, Jonas Reckermann

Auf eine Nominierung hoffen noch: Leena Günther, Laura Hansen, Björn Otto, Silke Spiegelburg, Linda Stahl



Die internationale Fachtagung „Literalität und Partizipation“

# Demokratie braucht

Von Robert Hahn

Ohne mündige Bürger ist Demokratie schwer vorstellbar. Doch rund acht Millionen Menschen in Deutschland sind funktionale Analphabeten – sie können nicht gut genug lesen und schreiben, um an politischen Diskursen teilzunehmen. Das Institut für Bildungsphilosophie, Anthropologie und Pädagogik der Lebensspanne und die Demokratie-Stiftung der Universität zu Köln luden deswegen internationale Bildungsforscher zur Tagung „Literalität und Partizipation“ nach Köln. Kanzler Dr. Johannes

Neyses begrüßte die Gäste und eröffnete die Tagung.

Anfang März versammelten sich zahlreiche Wissenschaftler aus aller Welt, um ein wichtiges gesellschaftliches Phänomen zu diskutieren: Wie kann man Analphabeten die Teilhabe an politischen Entscheidungsprozessen ermöglichen? Ein drängendes Problem auch in Deutschland, denn gut zehn Prozent der Erwachsenen verfügen nicht über die schriftsprachlichen Voraussetzungen, um sich eine wohlfundierte politische

Meinung zu bilden. Sie sind auf bloßes Hörensagen und mündliche Politikdebatten angewiesen. Damit sind sie von den wichtigen, weil grundlegenden schriftsprachlichen Debatten in Zeitungen, Büchern und auch dem Internet ausgeschlossen. Ein Problem für die Demokratie, denn sie lebt vom Mitmachen.

## Begrüßung durch den Kanzler

Kanzler Dr. Johannes Neyses begrüßte die Gäste im Namen der

Demokratie-Stiftung. Die Stiftung hat den Zweck, durch Wissenschaft und Bildung einen friedlichen Beitrag zur Verbreitung und Vertiefung demokratischer Ideen zu leisten. „Das ist Demokratieforschung“, so Dr. Neyses. „Die Universität zu Köln bietet mit ihrer Fächervielfalt eine hervorragende Voraussetzung dafür.“ Nachdem der Kanzler die Arbeit und das Konzept der universitären Stiftung dem internationalen Publikum vorgestellt hatte, wandte er sich dem Thema der Tagung zu. Auch in einem demokratischen System,



**Mein Jobticket ist ein Familienticket.**

Ulrike Kersting, Corporate Design

An Wochenenden und Feiertagen können Sie ganztätig sowie montags bis freitags von 19.00 Uhr bis 3.00 Uhr des folgenden Tages einen Erwachsenen und drei Kinder bis 14 Jahren sowie ein Fahrrad im gesamten Geltungsbereich des VRS mitnehmen.



**Mein Jobticket ist ein Stadt-Land-Fluss-Ticket.**

Hans-Joachim Meßler, Botendienst

Zum Wandern in die Eifel oder Freunde besuchen im Bergischen Land: Von Blankenheim bis Remscheid, von Düren bis Gummersbach – das Jobticket eröffnet Ihnen die gesamte regionale Ausdehnung des Tarifgebiets im VRS.



**Mein Jobticket ist ein Aktivticket.**

Erkhard Rohde, Leiter Universitätsport

Mit dem Jobticket können Sie an Wochenenden und Feiertagen ganztätig sowie montags bis freitags von 19.00 bis 3.00 Uhr im gesamten Geltungsbereich des VRS Ihr Fahrrad mitnehmen.

**Vorteile:** Der Grundpreis liegt deutlich unter dem eines MonatsAbos. + Gültig im ganzen VRS-Netz in Bus & Bahn. + Das JobTicket gilt grundsätzlich: » die ganze Woche » auch in der Freizeit » rund um die Uhr.

Ein Erwachsener, bis zu 3 Kinder (6 bis 14 Jahre) und ein Fahrrad dürfen kostenlos mitfahren: » an Wochenenden + Feiertagen ganztätig » montags bis freitags jeweils von 19.00 Uhr bis Betriebsschluss.

**Zur Information:** Es gelten die Bedingungen des Großkunden-Tarifvertrags. Das JobTicket ist nicht übertragbar. Es gilt nur in Verbindung mit einem gültigen Dienst- oder amtlichen Lichtbildausweis.

# mündige Bürger

dem Rechtsstaat Bundesrepublik Deutschland, bleibe es, so Dr. Neyses, bei allen demokratischen Errungenschaften eine Daueraufgabe, die bestehenden Strukturen und das eigene Tun immer wieder kritisch zu hinterfragen. „Denn Demokratien sind keine statischen Gebilde, sondern Prozesse, die immer wieder gelebt werden müssen und bei denen auch Mängel im System, wie zum Beispiel die oft beklagte Distanz zwischen Bürger und Politik und der Wunsch nach mehr Transparenz, thematisiert werden sollten“, so der Kanzler.

## Literalität ist wichtig für die Demokratie

Nach dem Grußwort des Dekans der Humanwissenschaftlichen Fakultät, Professor Hans-Joachim Roth, wandte sich die Diskussion den zentralen Begriffen der Literalität und der Partizipation zu. Literalität heißt das Beherrschen grundlegender Lese- und Schreibkompetenzen. Sie ist damit die Minimalbedingung wirksamer und gleichberechtigter Teilhabe an gesellschaftlichen

Prozessen. „In diesem Begriff sind all die Möglichkeiten verborgen, die jemand hat, der nicht nur auf die Erzählungen von anderen angewiesen ist, sondern sich zu Hause hinsetzen und Ansprüche prüfen kann“, erklärt Professor Klaus Künzel, der Organisator der Tagung. Der Bildungswissenschaftler ist Experte auf dem Gebiet der Analphabetismusforschung.

Partizipation an Politik heißt für den Wissenschaftler nicht nur die Möglichkeit, an einer Wahl teilzunehmen. Wir müssen die Menschen in den Stand versetzen, sich nicht nur über Hörensagen zu informieren. Wenn sie sich selber politisch emanzipieren wollen, dann geht das nicht ohne schriftsprachliche Schlüsselkompetenzen.“ ■

<http://demokratie-stiftung-koeln.de>



**Mein Jobticket ist ein Entspannungsticket.**

Dr. Stefan Bädhaues, Leiter Akademisches Auslandsamt

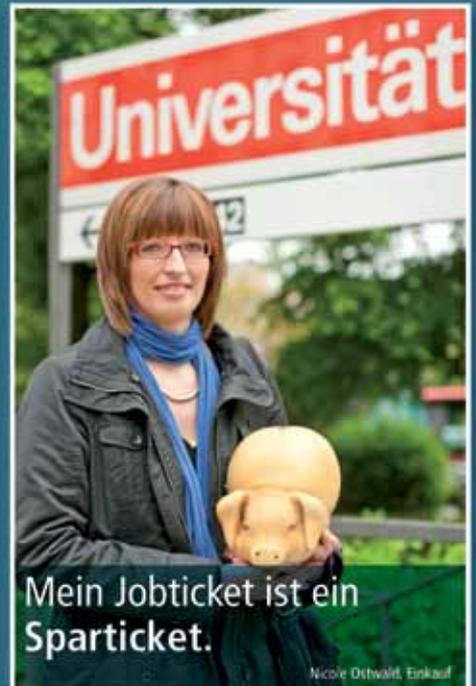
Auf dem Weg zur Arbeit die Zeitung oder ein gutes Buch lesen. Dem Stau aus dem Weg gehen. Mobil sein, ohne konzentriert dem Verkehr folgen zu müssen. Das Jobticket bringt Sie entspannt an Ihr Ziel.



**Mein Jobticket ist ein Umweltticket.**

Klaus Menrath, Leiter Gentechnik-Gewächshäuser

Der Vergleich zwischen öffentlichem Nahverkehr und Auto zeigt: Bus, Bahn und Zug schneiden im Pro-Kopf-Vergleich bei Energieverbrauch und Schadstoffemissionen besser ab und schützen damit Umwelt und Klima.



**Mein Jobticket ist ein Sparticket.**

Nicole Dithwilt, Einkauf

Mit dem Jobticket sparen Sie ca. 30 bis 40 % gegenüber einer vergleichbaren regulären Monatskarte für Bus und Bahn und ein Vielfaches gegenüber den ständig steigenden Sprit- und Unterhaltskosten für einen PKW.

Weitere Informationen unter:  
[www.jobticket.uni-koeln.de](http://www.jobticket.uni-koeln.de)

Das **JOBTICKET** als Großkudenticket. Mehr als Sie erwarten.





# 13. Unilauf 2012

Bilder und  
Ergebnisse:  
[www.uni-lauf.de](http://www.uni-lauf.de)



# JAV Jugend- und Auszubildendenvertretung

Von Christina Meier

## MitUns: Stellt euch bitte kurz vor!

Jenny: Ich bin Jennifer Nicklas und bin im 3. Lehrjahr zur Bürokauffrau. Ich bereite mich gerade auf die Abschlussprüfung vor.

Timm: Mein Name ist Timm Boddenberg. Ich bin Feinwerkmechaniker im 2. Ausbildungsjahr in der Kernphysik.

## Warum die Ausbildung an der Universität zu Köln?

Timm: Im Arbeitsamt bekam ich die Information, dass die Universität Feinwerkmechaniker ausbildet. Bis dahin hatte ich keine Vorstellung davon, dass die Universität überhaupt ausbildet. Ich habe mich beworben, bin zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen worden und konnte sogar ein Praktikum machen. Das hat mich überzeugt.

Jenny: Ich habe die Anzeige für den Ausbildungsplatz in der Zeitung gelesen und mich beworben. Ich habe einige Bewerbungen beschrieben. Hier musste ich dann einen Einstellungstest machen und bin zum Vorstellungsgespräch eingeladen worden. Danach hat sich die Uni sehr schnell gemeldet und mir den Platz angeboten.

## Wie kommt ihr zur Jugend- und Auszubildendenvertretung?

Timm: Herr Thiel, der Ausbildungsleiter, sprach mich an. Aus der Werkstatt der Kernphysik kommen seit einiger Zeit Auszubildende, die sich in der JAV engagieren.

Jenny: Mich hat Frau Skowronnek gefragt. Und ein Azubi aus der letzten JAV.

## Was macht eine Jugend- und Auszubildendenvertretung?

Beide: Die JAV hat zum Beispiel die Aufgabe zu überprüfen, ob

die Ausbildungsrahmenpläne eingehalten werden. Wir helfen bei Problemen vor Ort, auch wenn es Schwierigkeiten zwischen Meistern und Azubis gibt. Wir sind eben die Interessenvertretung für die Auszubildenden. Dazu haben wir selber ein Seminar besucht,

um die gesetzlichen Grundlagen kennen zu lernen, was hat die JAV für Aufgaben, wie können wir die Leute erreichen. Und die JAV ist speziell für Azubis. Wir sind selber in der Ausbildung, im selben Alter, sind deswegen dicht dran. Wir verstehen uns als Bindeglied

zwischen Arbeitgeber und den Auszubildenden oder zwischen Personalrat und Auszubildenden.

## Was plant ihr und wie wollt ihr „eure“ Auszubildenden erreichen?

Timm: Wir möchten gerne alle Werkstätten mal besuchen, uns die Arbeitsplätze anschauen. Wir stellen uns auch vor, Azubis aus dem 3. Lehrjahr aus jedem Beruf einzuladen und Interviews mit ihnen zu führen. Wir wollen von ihnen wissen, wie die Ausbildungen abgelaufen sind. Wurde alles beigebracht, richtig auf die Prüfung vorbereitet? So können wir die Ausbildungsrahmenpläne überprüfen.

Jenny: Aber das kommt später. Dafür brauchen wir richtig Zeit. Im September würden wir gerne ein Sommerfest mit den Azubis machen. Dann lernen wir die Azubis kennen. Das müssen wir aber noch planen. Wenn es soweit ist, laden wir alle Azubis extra mit einem Flyer ein.

Vielen Dank für dieses Gespräch.

## Aufgaben der Jugend- und Auszubildendenvertretung (Auszug aus LPVG § 61 Abs. 1)

Maßnahmen, die Auszubildenden dienen, insbesondere in Fragen der Berufsausbildung, beim Personalrat beantragen darüber zu wachen, dass die ... geltenden Gesetze, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften, Tarifverträge und Dienstvereinbarungen durchgeführt werden Anregungen und Beschwerden von Azubis insbesondere in Fragen der Berufsausbildung, entgegenzunehmen und beim Personalrat auf Erledigung hinzuwirken

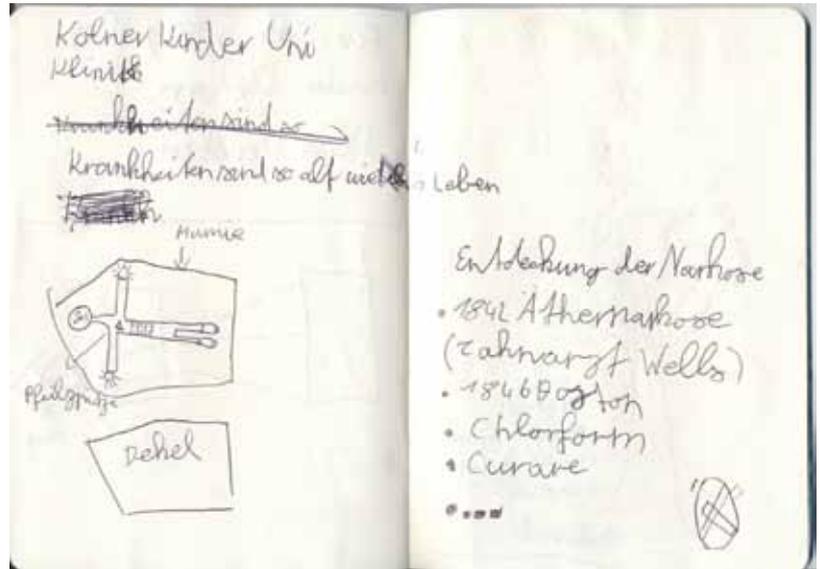


**Kontakt**  
**Jugend- und Auszubildendenvertretung**  
**An der Universität zu Köln**  
**Meister-Ekkehart-Str. 9**  
**50937 Köln**  
**Postanschrift: c/o Personalrat,**  
**Albertus-Magnus-Platz, 50923 Köln**  
**Tel: 0221/470-2590**  
**Mail: j.nicklas@verw.uni-koeln.de**  
**oder personalrat@verw.uni-koeln.de**

# Betriebsausflug 2012



# KölnerKinderUniversität 2012



Nachhaltige Eindrücke aus der medizinischen Fakultät.

„Es hat so viel Schönes gegeben bei diesem 10-jährigen Jubiläum der Kinder-Uni und meine drei Kinder haben viele schöne Stunden erlebt. Ohne die Kinderuni würden unsere Kinder viel beschränkter in die Zukunft blicken. Jetzt haben sie selber erfahren wie es ist, mit anderen unbekanntem Kindern Neues zu lernen. Wie viel Freude man dabei spürt. Wie begeistert die Professoren und Dozentinnen über ihre Arbeit erzählen. Dass es so unglaublich viele Themen gibt, in die Menschen sich vertiefen. Und wie man mit Fragen umgeht.... Der Wunsch später zu studieren ist damit - glaube ich - geboren. Und die Stadt Köln wächst immer mehr in den Herzen von unserer Kinder, weil es da so viel Schönes zu erleben gibt.“ (Mailauszug von Martha Veurink)



Die KölnerKinderUni wird 10 Jahre alt! Dank geht an den KölnderKinderUni-Initiator und Altrector Prof. Dr. Dr. h.c. Tassilo Küpper.

**Blut spenden! Jetzt!**

Agentur Leven | www.alkh.de

**UNIKLINIK KÖLN**

Mo - Mi 13:00 - 20:00 Uhr  
Do - Sa 7:30 - 14:00 Uhr

www.uk-koeln.de/blutspende | Tel. 0221 478-4805

# campussportApp

by campussport  köln

Das flexible  
Programmheft



Keine Anmeldetermine  
mehr verpassen



Alle  
zeiten



Alle Kurse



Alle Events



Erstelle Deinen  
persönlichen Sportplan



Die campussportApp für iPhone und Android.  
**Kostenlos** im App Store und Android Market.



Available on the  
**Android Market**



Available on the  
**App Store**