



ISSN 1614-564
 www.verwaltung.uni-koeln.de/MitUns



mituns



ZEITSCHRIFT FÜR DIE
 NICHTWISSENSCHAFTLICHEN
 MITARBEITER/INNEN
 DER UNIVERSITÄT ZU KÖLN

JUNI 2009



WAS HÄLT UNS GESUND, WAS MACHT UNS KRANK AM ARBEITSPLATZ?



Titelthema

Seite 12

+++ NEUBAU SEMINARGEBÄUDE +++ NEUBAU SEMINARGEBÄUDE +++ NEUBAU

+++ NEUE GESICHTER +++ NEUE GESICHTER +++ NEUE GESICHTER +++

+++ JOBTICKET +++ JOBTICKET +++ JOBTICKET +++ JOBTICKET +++

+++ UNI-SOMMERFEST +++ UNI-SOMMERFEST +++ UNI-SOMMERFEST





Liebe Leserinnen und Leser

„In der einen Hälfte des Lebens opfern wir unsere Gesundheit, um Geld zu erwerben. In der anderen Hälfte opfern wir Geld, um die Gesundheit wiederzuerlangen“, befand der französische Philosoph und Schriftsteller Voltaire vor gut 250 Jahren. Ohne Zweifel sind unsere heutigen Arbeitsbedingungen nicht mit denen des 18. Jahrhunderts zu vergleichen, und auch der medizinische Fortschritt dürfte dazu beigetragen haben, dass man eine solche ‚Diagnose‘ heute nicht mehr ohne weiteres unterschreiben würde. Eine gewisse Aktualität hat sie dennoch, was nicht zuletzt ein Blick in die Statistiken der Krankenversicherungen zeigt. Nicht zu übersehen ist zudem, dass in vielen Arbeitsbereichen der ökonomische Druck und die Arbeitsintensität beständig zunehmen, dass Veränderungsprozesse von den Beschäftigten Flexibilität und Anpassungsbereitschaft fordern, und dass angesichts der Wirtschafts- und Finanzkrise die Angst vor dem Verlust des Arbeitsplatzes für immer weitere Kreise der Bevölkerung eine zusätzliche Belastung bedeutet.

Sie alle wissen, dass auch die Universitäten von Reformen und Umstrukturierungen nicht verschont bleiben und spüren dies am eigenen Arbeitsplatz. Bei allen positiven Impulsen, die von Veränderungen ausgehen, darf nicht unberücksichtigt bleiben, dass sie für viele von uns zumindest vorübergehend zusätzliche Aufgaben und Belastungen mit sich bringen, denen nicht jeder gleichermaßen gewachsen ist. Ich begrüße es daher sehr, dass sich Mit Uns mit dieser Problematik befasst und in der vor Ihnen liegenden Ausgabe der Frage nachgeht, was diese Entwicklung für unsere Arbeits- und Lebensumstände bedeutet und welche Möglichkeiten es gibt, mit wachsendem Druck umzugehen.

Nicht unerwähnt lassen möchte ich in diesem Zusammenhang, dass die Universität auf dem Gebiet der Gesundheitsvorsorge bzw. Arbeitsmedizin schon seit Längerem aktiv ist. Im März 2008 konnte die bereits seit zwei Jahrzehnten bestehende Kooperation zwischen dem Institut und der Poliklinik für Arbeitsmedizin, Sozialmedizin

und Sozialhygiene der Medizinischen Fakultät und der ehemaligen RAG mit der Evonik Industries AG erneuert werden. Ziel dieser Kooperation ist es u.a., Gesundheitsgefahren in Betrieben zu analysieren und Maßnahmen zu deren Abwendung zu erarbeiten. Durch die Zusammenarbeit soll eine wissenschaftlich fundierte und an den betrieblichen Gegebenheiten orientierte Risikobewertung erreicht werden, die stressbedingte psychosomatische Störungen im Arbeitsleben ebenso untersucht wie andere Gesundheitsgefahren. Im Mittelpunkt steht dabei die Gesunderhaltung der Beschäftigten unter dem Gesichtspunkt der Prävention.

Was tut sich noch auf unserem Campus? Zwischen Hörsaalgebäude und Universitäts- und Stadtbibliothek entsteht bis Ende des Jahres ein neues Seminargebäude. Über dieses Bauvorhaben, im Übrigen nur eines von vielen, die die Universität in den nächsten Monaten in Angriff nehmen wird, lesen Sie ebenso in diesem Heft wie über eine neue Serviceeinrichtung der Universitätsverwaltung. Die zuständige Projektkoordinatorin Ira Künnecke berichtet über das umfassende Angebot des neu eingerichteten Dual Career & Family Support in Dezernat 1.

Darüber hinaus versorgt Sie MitUns auch diesmal wieder mit Informationen rund um Ihren Arbeitsplatz, mit Neuigkeiten zum Jobticket, aktuellen Urteilen aus dem Arbeitsrecht, Tipps zur Entsorgung sowie zu einem interessanten Fortbildungsangebot.

Zu guter Letzt möchte ich Sie auf ein besonderes musikalisches Ereignis aufmerksam machen: unsere Universität startet auch in diesem Jahr wieder mit einem Campusfest in den Sommer. Dabei treffen sich am 2. Juli die Big Bands der Universitäten Bonn und Köln vor dem Philosophikum zu einem musikalischen Wettstreit. Dies verspricht eine spannende Angelegenheit zu werden! Weitere Informationen finden Sie natürlich in der aktuellen MitUns-Ausgabe. Viel Freude beim Lesen wünscht Ihnen Ihr Dr. J. Neyses

Inhalt

ARBEITSLEBEN

- 4 **Mehr Platz für die Lehre**
Die Bauarbeiten für ein neues Seminar-gebäude auf dem Campus haben begonnen
- 5 **Neue Gesichter in der Universitätsverwaltung**
- 6 **Doppelkarrierepaare willkommen!**
Mit dem Dual Career & Family Support auf dem Weg zur familiengerechten Hochschule
- 7 **Dienstzeitjubiläum mit Handicap**
Ein Leserbeitrag von Marcel Bünten
- 8 **Ausgezeichneter Vorschlag**
Prämierung im Betrieblichen Vorschlagswesen
- 8 **Informationen zum Arbeitsrecht**
- 9 **Projektmanagement? Selbstverständlich!**
Edeltrud Hansen und Andrea Herbst machen Lust auf eine Fortbildung
- 10 **Wohin mit dem Müll?**
MitUns leistet Erste Hilfe bei der Abfallentsorgung
- 11 **Eine neue Struktur für Dezernat 5**
Das Gebäude- und Liegenschaftsmanagement stellt sich neu auf
- 11 **Unterwegs mit Bus und Bahn**
Neues zum JobTicket

TITELTHEMA

- 12 **Was hält uns gesund, was macht uns krank am Arbeitsplatz ?**
Ein Schwerpunkt zu Arbeitsgesundheit und Gesundheitsprävention

VERANSTALTUNGEN

- 17 **Zurück auf Los**
Ein Projekt an der Humanwissenschaftlichen Fakultät will Verdecktes wieder sichtbar machen
- 19 **Let's swing**
Die Big Band des Collegium musicum lädt zu einem musikalischen Wettstreit

UNIVERSITÄTSGESCHICHTE

- 20 **Wiedergutmachung durch Erinnerung**
Christine Haffmans berichtet über die Rekonstruktion der Richter-Bibliothek in der Universitäts- und Stadtbibliothek Köln

18/23 Pinnwand

Impressum

Herausgeber: Der Kanzler der Universität zu Köln, Dr. Johannes Neyses
Redaktionsleitung: Dr. Meike Hauser
Redaktion: Ulf Gärtner, Susanne Geuer, Christine Haffmans, Irmgard Hannecke-Schmidt, Claudia Herrmann, Katayon Kranke, Christina Meier, Christian Mundhenk, Brigitte Paffenholz, Eckhard Rohde, Andreas Witthaus
MitarbeiterInnen dieser Ausgabe: Susanne Geuer, Christine Haffmans, Edeltrud Hansen, Dr. Meike Hauser, Andrea Herbst, Claudia Herrmann, Merle Hettesheimer, Dr. Jörn Hohenhaus, Katayon Kranke, Ira Künnecke, Christina Meier, Andreas Witthaus
Titel: berwis/Pixelio, geralt/Pixelio
Erscheinungsweise: viermal im Jahr
Auflagenhöhe: 2.500 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 nichtwissenschaftlichen MitarbeiterInnen 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



Mehr Platz für die Lehre

Von Meike Hauser, Bildmaterial: Architekturbüro Paul Böhm

Anfang April haben auf dem Campus die Bauarbeiten für ein neues Seminargebäude begonnen. Der nach einem Entwurf des Architekturbüros Paul Böhm geplante Neubau entsteht zwischen Philosophikum und Universitäts- und Stadtbibliothek in unmittelbarer Nachbarschaft zum Hörsaalgebäude.

Durch den Neubau sollen in zentraler Lage Seminarflächen mittlerer Größe geschaffen werden, die insbesondere durch die Einführung der BA-/MA-Studiengänge verstärkt benötigt werden und bislang nicht in ausreichender Zahl vorhanden waren. In den beiden nahezu baugleich geplanten Obergeschossen des neuen Gebäudes entstehen insgesamt zehn Seminarräume. Für die beiden Obergeschosse sind darüber hinaus ein PC- und ein Lesebereich vorgesehen. In den Aufenthaltsbereichen soll den Studierenden durch eine flächendeckende WLAN-Versorgung zudem die Nutzung eigener PC ermöglicht werden. Für das Erdgeschoss des Neubaus sind ein Tagungsraum mit einem vorgelagerten Stehkonvent, eine Cafeteria mit Außenbestuhlung, ein Infostand, ein weiterer Seminarraum sowie ein Büro des AStA vorgesehen. Insgesamt werden mit dem Neubau Seminarräume mit rund 900 Plätzen entstehen.

Das neue Gebäude gliedert sich in vier Ebenen, die jeweils durch offene Zonen mit Warte- und Lesebereichen und Cafeteria

und geschlossene Bereiche mit Seminar- und Arbeitsräumen strukturiert sind. Die dem Gebäude eigenen Offenheit soll nach außen durch eine Glasfassade sichtbar gemacht werden. Die einzelnen Etagen des Gebäudes werden durch ein zentrales Treppenhaus sowie durch einen Aufzug miteinander verbunden. Ziel des Gesamtentwurfs ist es, die Wege in den einzelnen Geschossen kurz zu halten. Durch die Grundrissorganisation ist zudem die Zahl der Flure sehr gering.

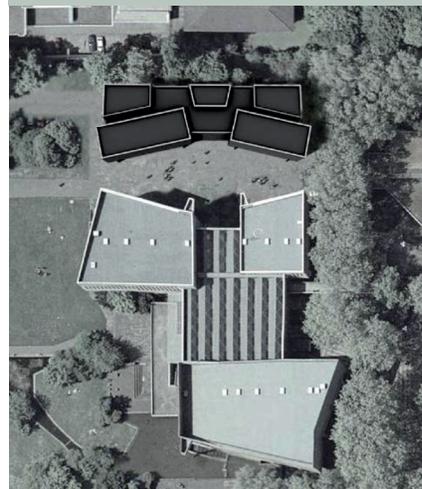
Der ebenerdige Haupteingang öffnet sich zum Hörsaalgebäude, wodurch ein neuer Platz entsteht. Auch durch die Außenbewirtschaftung der Cafeteria wird dieser Bereich des Campus deutlich aufgewertet. In einem weiteren Planungsschritt könnte zudem im Hörsaalgebäude ein zusätzlicher Eingang geschaffen werden, um diesen Effekt zu verstärken.

Der Neubau erhält aufgrund der zentralen Lage und der Nähe zu den umliegenden Gebäuden ein Flachdach mit extensiver Begrünung in den Bereichen der Seminartrakte und des zentralen Treppenhauses, die Flurbereiche werden mit Titanzinkblech eingedeckt. An den Schmalseiten des Gebäudes sind Fahrradstellplätze vorgesehen, die Parkplätze für PKW werden neu strukturiert. Zudem werden die Außenanlagen neu gestaltet, wodurch das gesamte Areal aufgewertet wird. 📍

Zeitplan

Im März wurde das ehemalige Gebäude 109 abgerissen, in dem bis dahin die praktischen Übungen in Biologie für Mediziner stattfanden (jetzt Wilhelm-Waldeyer-Straße). Im April hat mit dem Erdaushub die Rohbauphase begonnen; sie wird sich mit den Gründungs- und Errichtungsarbeiten bis in den Oktober erstrecken. Nach Montage der Fenster und Fassaden sowie der Dachabdichtung im Oktober und November sollen im Dezember der Innenausbau und die Gestaltung der Außenanlagen abgeschlossen sein.

Projektentwicklung und -management:
Thomas Mayland, Abteilung 51, Tel.: 470-1957,
E-mail: t.mayland@verw.uni-koeln.de



Neue Gesichter in der Universitätsverwaltung

Heinz-Georg Boxler



Foto: privat

Seit dem 1. März 2009 ist der gebürtige Rheinhesse in der Stabsstelle 02.2 – Arbeits- und Umweltschutz tätig. Sein Aufgabengebiet umfasst die Organisation der Entsorgung von Elektronikschrott, Kühlschränken und Altgeräten sowie von Gewerbeabfällen, soweit deren Verwertung über das Abfallzwischenlager organisiert wird. Darüber hinaus betreut er als Atemschutzgerätewart die Wartung der Atemschutzmasken. Heinz-Georg Boxler ist staatlich geprüfter Umweltschutztechniker und war zuletzt als Disponent bei Veolia Umweltservice in Bingen tätig. Der 40-Jährige wohnt in Köln und verbringt seine Freizeit am liebsten mit Reisen, ins Kino gehen und Schwimmen.

Jacqueline Buffy



Foto: privat

Nach zwölf Jahren in der IT-Branche verstärkt die Industriekauffrau seit dem 1. April 2009 die Abteilung 33 – Einkauf, wo sie für die Beschaffung von Hardware und Software zuständig ist. Jacqueline Buffy stammt aus Neuruppin („wo Theodor Fontane geboren wurde und der Architekt und Baumeister Karl Friedrich Schinkel zur Schule ging“) und absolvierte ihre Ausbildung bei der Firma Coca-Cola. Danach sammelte sie mehrere Jahre lang Berufserfahrungen im Einkauf bei einem IT-Dienstleistungsunternehmen. Die 36-Jährige ist verheiratet und probiert in ihrer Freizeit gern neue Kochrezepte von Tim Mälzer aus. Neben ihrem Mann sind dabei auch Freunde und Familie willkommen. Jacqueline Buffy freut sich über die neuen Herausforderungen im Einkauf an der Universität zu Köln und schaut neugierig und voller Tatendrang in die Zukunft.

Isabell-Carola Zieger



Foto: privat

Professionelles Projektmanagement für die zahlreichen tiefgreifenden Reformprozesse (in der Verwaltung) der Universität zur Effizienzverbesserung, Kostensenkung und letztlich auch zum Ausbau der Standortattraktivität der Universität vor dem Hintergrund zunehmenden Wettbewerbs und sinkender Studentenzahlen steht seit März 2009 im Fokus der Tätigkeit von Isabell-Carola Zieger als Projektmanagerin in der Abteilung Organisationsentwicklung. Ihre Aufgabe liegt in der Unterstützung der Projektbeteiligten bei der Konzeption und Umsetzung neuer Strukturen, so z.B. bei der Reorganisation des Baudezernats zum Aufbau eines dezentralen Liegenschaftsmanagements. Wohlkoordiniertes Projektmanagement (so viel wie nötig – so wenig wie möglich) als Methode zur Stressreduzierung in komplexen Problemlagen einerseits sowie Multiprojektmanagement zur Absicherung von Managemententscheidungen andererseits prägen seit Jahren die beruflichen Stationen von Isabell-Carola Zieger, im Vertrieb, in der Beratung (Strategie, Organisation, IT) sowie in der Linienverantwortung einer Versicherung. Stationen ihrer Studien (Politik, Ökonomie, Informatik) waren Paris, Hannover und Berlin. In ihrer Freizeit stehen Reisen in ferne Länder, Tanzen und jegliche Art anspruchsvoller Auseinandersetzung mit zeitgemäßen Themen auf dem Programm.

Anja Kirschstein



Foto: privat

Zum 1. März 2009 hat Anja Kirschstein ihre Tätigkeit als Projektmanagerin für die Einführung des Identity-Managements in der Abteilung 31 – Organisationsentwicklung aufgenommen. Die ausgebildete Werbekauffrau und Diplom-Betriebswirtin betreute in den vergangenen Jahren verantwortlich die Einführung des Online-Prüfungsportals PSSO der Fachhochschule Köln sowie die Einführung des Multifunktionalen Studierenden- und Hochschulausweises MultiCa.

Ira Künnecke



Foto: privat

Seit Ende Januar 2009 ist die Politikwissenschaftlerin im Dezernat 1 für den Aufbau des Dual Career & Family Support zuständig. Ihr Aufgabengebiet umfasst die Information, Beratung und Unterstützung von neu an die Uni kommenden Wissenschaftler/innen, ihren Partnerinnen bzw. Partnern und Familien. Das Angebot beinhaltet u.a. Hilfe bei der beruflichen Integration der Partner/innen, bei Fragen der Kinderbetreuung oder der Wohnungssuche. Zuletzt war Ira Künnecke bei der Landeskonferenz der nordrhein-westfälischen Hochschul-Gleichstellungsbeauftragten tätig. Als überzeugte Städterin lebt Ira Künnecke mit ihrer Familie in Köln und genießt den ganz eigenen Charakter der Domstadt zwischen Großstadtleben und Veedelskultur.

Katrin Pieper

Seit dem 1. April 2009 ist die gebürtige Kölnerin in der Abteilung 12 – Akademisches Auslandsamt – tätig. Ihr Aufgabengebiet umfasst die Betreuung ausländischer GastwissenschaftlerInnen. Dazu gehören neben der Klärung von aufenthaltsrechtlichen Fragen auch die Unterstützung bei der Wohnungssuche, Hilfe bei der Eingliederung in Köln und Beantragung von Bibliotheks-Ausweis sowie Uni-Account. Darüber hinaus ist sie Ansprechpartnerin für alle praktischen Fragen des Alltags in Deutschland. Katrin Pieper studierte Geschichte und Rechtswissenschaften in Augsburg, Barcelona und Berlin. Im Anschluss daran arbeitete sie mehrere Jahre in Berlin als Redakteurin. Zuletzt war sie für die WHO/UNICEF tätig. Katrin Pieper lebt mit ihrem Mann und zwei Söhnen in Köln. In ihrer Freizeit spielt sie Cello, liest und wandert gerne.

Doppelkarrierepaare willkommen

Von Ira Künnecke

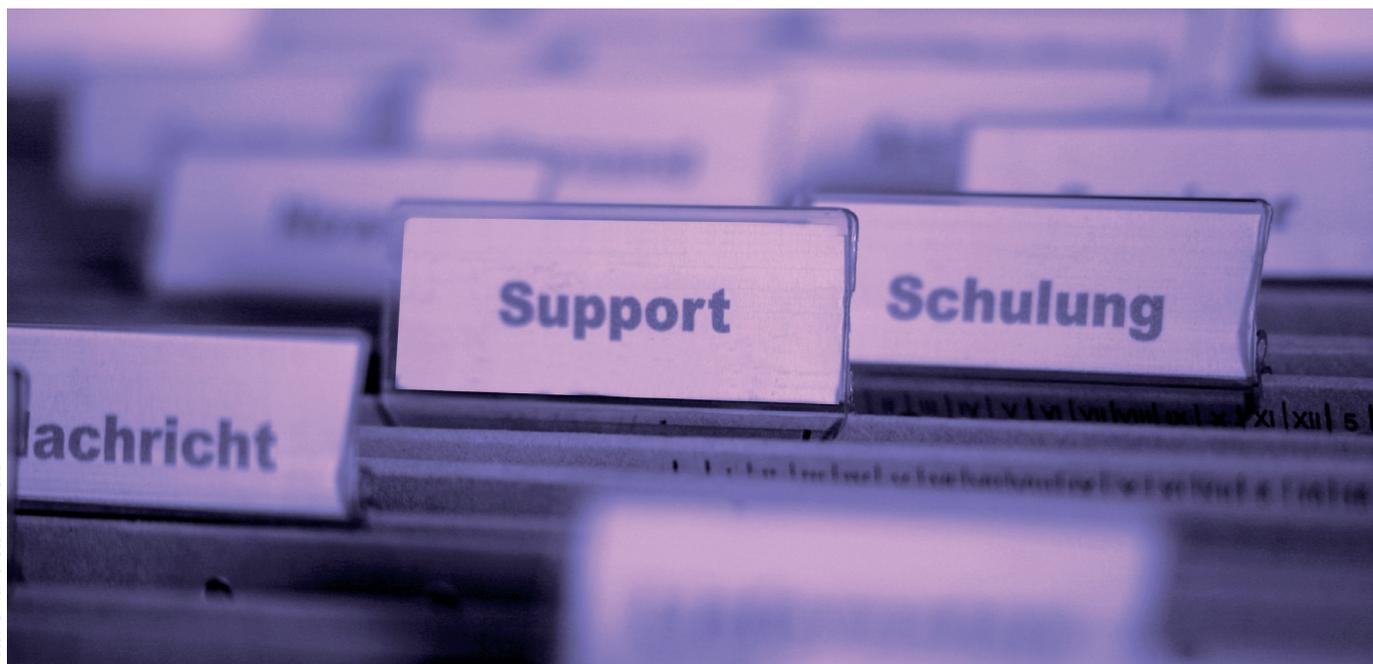


Foto: © Rainer Sturm/Pixelio

Seit Ende Januar finden neu an die Universität kommende WissenschaftlerInnen mit dem Dual Career & Family Support (CFS) eine Anlaufstelle vor, die sie mit ihren PartnerInnen und Familien beim Neustart in Köln unterstützt. Damit trägt die Universität der Tatsache Rechnung, dass gerade im akademischen Bereich die Zahl der sogenannten Doppelkarrierepaare immer mehr zunimmt. Von Doppelkarrierepaaren spricht man, wenn beide Partner hochqualifiziert sind und eine eigenständige berufliche Karriere verfolgen. Diese Paare (auch mit Kindern) leben häufig in Pendelbeziehungen, die hohe Belastungen mit sich bringen. Das trifft in besonderem Maße auch auf WissenschaftlerInnen zu, die sich im Laufe ihrer Karrieren hohen Anforderungen hinsichtlich ihrer räumlichen und zeitlichen Flexibilität gegenüber sehen. Der Dual Career & Family Support soll hier zum einen den Betroffenen Entlastung bringen. Zum anderen erhöht die Universität ihre Attraktivität als Arbeitgeberin beim Wettbewerb um SpitzenwissenschaftlerInnen.

Die für den Aufbau des CFS eingestellte Projektkoordinatorin Ira Künnecke entwi-

ckelt derzeit ein umfassendes Informations-, Beratungs- und Unterstützungsangebot. Zielgruppe sind in erster Linie neu berufene ProfessorInnen mit PartnerInnen und Familie, hinzu kommen (Nachwuchs-) WissenschaftlerInnen. Im Bereich Dual Career werden die jeweiligen PartnerInnen bei ihrer eigenen beruflichen Integration in Köln unterstützt. Dabei kann die Entwicklung einer Strategie zur Stellensuche ebenso gefragt sein wie die Beratung zu Weiterbildungsmöglichkeiten oder ganz praktisch ein Bewerbungsunterlagencheck. Ein wichtiger Aspekt ist die Vermittlung von Kontakten zu potentiellen Arbeitgebern. Der CFS deckt hierbei die Fälle ab, in denen das Personaldezernat den PartnerInnen keine Beschäftigung an der Universität selber ermöglichen kann. Im Bereich Family Support berät der CFS die NeukölnerInnen zum Beispiel zu den Themen Wohnungssuche, Versicherungen, Kinderbetreuungsmöglichkeiten, Schulen oder Freizeitmöglichkeiten in der Domstadt. Dank der Vielfalt der Menschen, die hier an der Universität ihre wissenschaftliche Arbeit aufnehmen, ist kein Fall wie der andere und erfordert eine höchst individuelle Betreuung.

Um den Neuankömmlingen relevante Kontakte vermitteln zu können und sie an die richtigen Adressen weiterzuleiten, ist es wichtig, mit externen Partnern zu kooperieren. Zur Erfüllung der Aufgaben baut der CFS ein regionales Netzwerk auf, das u.a. Wissenschaftseinrichtungen, Bildungseinrichtungen, Wirtschaftsunternehmen sowie kommunale Stellen umfassen soll.

Mit der Einrichtung des CFS hat die Universität einen weiteren Schritt auf dem Weg zur familiengerechten Hochschule getan. Wer Fragen zur Vereinbarkeit von Partnerschaft/Familie und Wissenschaft hat, ist hier an der richtigen Stelle. Derzeit sitzt der CFS in der Robert-Koch-Straße 22. Mit der Fertigstellung der Kindertagesstätte der Universität (voraussichtlich im Sommer 2010) wird der CFS seine Angebote räumlich in das neue Kinderhaus integrieren. Perspektivisch soll der CFS zu einer Einrichtung für das gesamte Hochschulpersonal weiterentwickelt werden. 

Ira Künnecke ist Mitarbeiterin im Dezernat 1 – Akademische Angelegenheiten und Internationale Beziehungen und Projektkoordinatorin für den Aufbau des Dual Career & Family Support

Dienstzeitjubiläum mit Handicap

Von Marcel Bünten

Erinnerungsfeiern werden für die verschiedensten Anlässe gefeiert, ob Hochzeit, Firmengründungen oder auch die Dienstzeit im öffentlichen Dienst. Dienstzeitjubiläen sind aus meiner Sicht etwas ganz Besonderes. Beispielsweise mein Urgroßvater, der mehr als 40 Jahre als königlich bestallter Oberlokomotivführer bei der Deutschen Reichsbahn beschäftigt war. Er erhielt zu seinem 40-jährigen Dienstjubiläum einige Erinnerungsgegenstände, die ich heute stolz in meiner Familiengeschichte erwähnen kann. Vor 72 Jahren unterzeichnete üblicherweise der damalige Führer und Reichskanzler persönlich eine Urkunde und zusätzlich gab es einen goldenen Orden. Gleichzeitig erhielt er von den damaligen Kollegen eine aus Kupfer gegossene Gedenktafel, die heute als Zimmerschmuck in den heimischen Wänden dient.

So war es kürzlich für mich eine erstmalige und ganz besondere Ehre, der Einladung eines Kollegen zu folgen, der sein 40-jähriges Dienstzeitjubiläum feierte. In einer Laudatio wurde noch über seine Hobbies und Leidenschaften philosophiert. Einen kleinen Umtrunk und Geschenke gab es selbstverständlich auch. Der gefeierte Kollege hatte als Beamter seine berufliche Laufbahn bei der Deutschen Bundespost begonnen. Da die Beamten in der Regel versetzt werden, können vorherige Dienstzeiten bei anderen öffentlichen Arbeitgebern unbedenklich angerechnet werden. Bei den Angestellten ist die Anrechnung von vorherigen Dienstzeiten im



Gedenktafel zum 40jährigen Eisenbahndienstjubiläum an Peter Bünten

Bundesangestelltentarif (BAT) geregelt. Meine Wehrdienstzeit in der Bundeswehr beispielsweise wurde unstrittig für mein Dienstzeitjubiläum angerechnet. Grundsätzlich unterbricht jedoch bei Angestellten im Öffentlichen Dienst eine Kündigung, so der Regelfall, die Anerkennung der vorherigen Dienstjahre für das Dienstzeitjubiläum. Hierzu hat der BAT einige Ausnahmen zugelassen. Eine Ausnahme ist, wenn unbillige Härte vorliegt. Wer jedoch glaubt, die Billigung der Kündigung durch den vorherigen Arbeitgeber reiche aus, der hat sich getäuscht. Die unbillige

Härte liegt allenfalls bei einem Verschulden des Arbeitgebers oder bei einer Kündigung im Interesse des Arbeitgebers vor. Ferner kann die Zeit anderer beruflicher Tätigkeiten im öffentlichen Dienst nach Vollendung des achtzehnten Lebensjahres ganz oder teilweise angerechnet werden, wenn die Tätigkeit Voraussetzung für die Einstellung war. Die Beurteilung dessen, quasi als Ermessensspielraum, obliegt dann dem Arbeitgeber. In der Auslegung, ob die beruflichen Tätigkeiten erforderlich waren, entscheiden Arbeitgeber sehr unterschiedlich. Ich selber

werde mein gefühltes 25-jähriges Dienstzeitjubiläum schon in circa neun Jahren feiern. Auf das offizielle Dienstzeitjubiläum muss ich trotz rund 16-jähriger ausschließlicher Bezahlung nach öffentlichem Tarifwerk noch 16 Jahre warten.

Ich trage Hoffnung, dass künftig Arbeitgeberverbände, Gewerkschaften und Arbeitgeber eine einheitliche Lösung für alle Beschäftigten herbeibringen. 

Marcel Bünten ist Mitarbeiter der Abteilung 64 – Vermögensmanagement und Finanzcontrolling

Informationen zum Arbeitsrecht

Von Jörn Hohenhaus

Kaum ein Rechtsgebiet ist so zahlreichen Änderungen unterworfen wie das Arbeitsrecht. Auch unter Juristen gilt das aus mehr als 30 Einzelgesetzen und einer Vielzahl von Urteilen bestehende Arbeitsrecht in seiner Struktur als umfangreich und unübersichtlich. Trotz der hohen Relevanz für die überwiegende Zahl der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und der arbeitsmarktpolitischen Ausstrahlung werden arbeitsrechtliche Urteile nicht immer in einer breiteren Öffentlichkeit diskutiert. Dies gilt allerdings nicht für das erste hier beschriebene Urteil (Kündigung einer Mitarbeiterin wegen Unterschlagung von 1,30 Euro), das ganz besondere Aufmerksamkeit hervorgerufen hat. Die weniger juristisch motivierte Kritik an diesem Urteil richtet sich hauptsächlich dagegen, dass angesichts von erheblichen Problemen und Fehlverhalten in Zusammenhang mit der Finanzkrise (wo es um Milliardenbeträge geht), die Verhältnismäßigkeit nicht gewahrt zu sein scheint. Da ein solches Maß an Aufmerksamkeit bei anderen Urteilen nicht unbedingt gegeben ist, bemühen wir uns, Sie an dieser Stelle

regelmäßig über aktuelle Urteile zu informieren, müssen uns angesichts der Vielzahl von Urteilen allerdings auf eine Auswahl beschränken.

Kündigung wegen Unterschlagung von 1,30 Euro

Das öffentlich breit diskutierte Urteil des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg vom 24.02.2009 (Az.: 7 Sa 201/08) bestätigt die seit langem feststehende Rechtsprechung, dass eine fristlose Kündigung auch bei Unterschlagung von äußerst geringen Beträgen rechtmäßig ist. Im zugrundeliegenden Fall hatte eine Kassiererin Wertbons in Höhe von 1,30 Euro unterschlagen. Das Gericht betonte, dass es nicht auf den Wert der durch die Straftat erlangten Sache ankomme. Denn das Eigentum des Arbeitgebers sei für den Arbeitnehmer ausnahmslos tabu. Das Verhalten der Klägerin habe zu einem irreparablen Vertrauensverlust geführt, der auch nicht durch die lange Betriebszugehörigkeit der Klägerin

aufgewogen werden konnte. Eine vorherige Abmahnung war nicht nötig, weil ein Arbeitnehmer nicht davon ausgehen darf, dass der Arbeitgeber eine gegen sein Vermögen gerichtete Straftat auch nur einmal dulden werde.

Vorsicht bei Wegeunfall

Wer mit seinem PKW auf dem Weg zur oder von der Arbeit in einen Unfall verwickelt wird, sollte wegen einer seltsam anmutenden höchstrichterlichen Entscheidung des Bundessozialgerichts vom 17.02.2009 (Az.: B 2 U 26/07 R) besondere Umsicht walten lassen. Ein versicherter Wegeunfall liegt danach nämlich nicht mehr vor, wenn der Arbeitnehmer nach einer leichten Kollision mit einem entgegenkommenden Fahrzeug wendet, 150 Meter zurück zur Unfallstelle fährt und dort ein anderes Fahrzeug einen weiteren Auffahrunfall verursacht. Denn laut Gericht sei die Rückkehr zur Unfallstelle nicht mehr dem Zurücklegen des Dienstweges zuzuordnen.

Das große Dilemma der Situation: Ermöglicht man andererseits die Unfallfeststellung nicht, macht man sich strafbar (Fahrerflucht), behält aber seinen Versicherungsschutz. Da hilft im Falle eines Falles wohl nur, sich und sein Fahrzeug bestmöglich abzusichern, damit es zu keinem weiteren Unfall kommt, und beide Pflichten zu erfüllen.

Dr. Jörn Hohenhaus ist persönlicher Referent des Kanzlers.

Prämierung im Betrieblichen Vorschlagswesen

Im April wurde Anja von Lovenberg, Mitarbeiterin der Abteilung 42 – Personalentwicklung –, im Rahmen des Betrieblichen Vorschlagswesens für ihren Verbesserungsvorschlag ausgezeichnet.

Mit ihrem Vorschlag hat Anja von Lovenberg angeregt, die im Rahmen des Internen Weiterbildungsprogramms angebotenen Kurse und Seminare von der Umsatzsteuerpflicht befreien zu lassen und so die Kosten der Universität für interne Weiterbildungsmaßnahmen zu reduzieren. Nach dem bisherigen Verfahren wird für alle von externen Trainerinnen und Trainern geleitete Kurse jeweils der Bruttobetrag berechnet und der Universität in Rechnung gestellt. Neben dem vereinbarten Honorar zahlt die Universität also auch Umsatzsteuer an die Kursleiterinnen und -leiter. Werden diese Kurse von der Umsatzsteuerpflicht befreit, was für berufliche Aus-, Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen grundsätzlich möglich ist, könnten die Honorare als Nettobeträge gezahlt und somit die Umsatzsteuer eingespart werden. Eine entsprechende Befreiung von der Umsatzsteuerpflicht kann bei der Bezirksregierung Köln beantragt werden. Obwohl die Begutachtung des Vorschlags ergeben hat, dass eine Umsetzung in der vorgeschlagenen Weise nicht möglich ist, hat der Bewertungsausschuss beschlossen, den Vorschlag von Anja von Lovenberg mit einer Anerkennungsprämie auszuzeichnen. 📌



Anja von Lovenberg

Sie haben auch eine Idee für einen Verbesserungsvorschlag ?

Informationen zum Betrieblichen Vorschlagswesen hat die Abteilung 42 – Personalentwicklung – auf Ihrer Internetseite zusammengestellt (<http://verwaltung.uni-koeln.de/abteilung42/content/vorschlagswesen>). Hier finden Sie auch die aktuelle Dienstvereinbarung über das Vorschlagswesen an der Universität zu Köln sowie einen Vordruck, den Sie zum Einreichen eines Vorschlags verwenden können.

Projektmanagement? Selbstverständlich!

Von Edeltrud Hansen und Andrea Herbst

Selbstverständlichkeit genießt Projektmanagement in unserem gemeinsamen Universitätsalltag jedoch nicht – noch nicht. Dabei blickt Projektmanagement auf eine jahrhundertealte Geschichte zurück und Sie kennen erfolgreiche und gescheiterte Beispiele dafür: militärische Feldzüge von Alexander dem Großen, der Bau der Pyramiden, des Eiffelturms, der chinesischen Mauer, des Hoover-Staudamms oder anderer einzigartiger Bauwerke, die Entdeckungsreisen der Seefahrer, die Erstbesteigung der Gipfel des Himalaya, die Polarexpeditionen, die Erforschung des Weltraums ... eine beliebig erweiterbare Liste von Vorhaben, die allesamt ohne gründliche vorherige Planung nicht hätten realisiert werden können.

In der Universität zu Köln verstehen wir Projektmanagement als einen Strauss von Methoden zur Bearbeitung von Aufgaben, zu deren Erledigung Kompetenzen aus verschiedenen Bereichen erforderlich sind. Jede/r einzelne von uns ist Projektmanager, solange sie/er alleine für das Ergebnis verantwortlich ist, beispielsweise die Planung der eigenen Geburtstagsfeier. Schwieriger wird es, wenn mehrere Personen mit ihrer jeweils individuellen Herangehensweise zu-



Foto: privat

Die Trainerinnen:
Edeltrud Hansen (r.) ist Mitarbeiterin der Abteilung 42 – Personalentwicklung, Andrea Herbst ist Mitarbeiterin der Abteilung 31 – Organisationsentwicklung.

sammenarbeiten müssen. Ebenso wie „viele Wege nach Rom führen“ werden verschiedene Personen unterschiedliche Strategien zur Erledigung einer Aufgabe bevorzugen. Hier kommt Projektmanagement ins Spiel: Methoden, Techniken und Kommunikation.

In unserem Training stellen wir Ihnen zum einen Methoden und Techniken des Projektmanagements vor, mittels derer Sie Aufgaben strukturieren und steuern können, um wie geplant zu Ihrem Ziel zu kommen. Zum anderen ist das konstruktive Miteinander die Grundvoraussetzung für ein erfolgreiches Projekt; Sie erfahren, wie Kommunikation funktioniert, denn ohne Kommunikation funktioniert kein Projekt. Wenn Sie es nicht ganz so theoretisch

mögen, sondern sich im Rahmen des konkreten universitären Kontextes mit dem Thema befassen wollen, dann empfehlen wir Ihnen die Teilnahme an unserem mehrtägigen Training „Einführung in das Projektmanagement“. In erster Linie ist diese Veranstaltung an die VerwaltungsmitarbeiterInnen gerichtet, bei ausreichenden Kapazitäten sind uns wissenschaftliche Beschäftigte ebenfalls willkommen. Selbstverständlich besteht außerdem die Möglichkeit, unser Training auf Ihre individuellen Bedarfe zuzuschneiden. ⓘ

Die nächsten Schulungen finden statt am:
10.9. 2009, 17.9. 2009, 24.9. 2009
01.10. 2009, 08.10. 2009
Bitte melden Sie sich über die Abt. 42 an.

Schon ‚erfahren‘?



Foto: KVB

Wenn Sie Inhaber eines Jobtickets und regelmäßig mit öffentlichen Verkehrsmitteln unterwegs sind, hatten Sie vielleicht schon Gelegenheit, auf dem Weg zu Ihrem Arbeitsplatz einiges über Charles Darwin und die Evolutionstheorie zu ‚erfahren‘. Wenn Sie Gelegenheitsbahnfahrer sind, sollten Sie in nächster Zeit einmal die Linie 1 oder 9 nutzen, denn zwischen Weiden und Bensberg und zwischen Sülz und Königsforst ist seit dem 21. April ein ungewöhnlicher Zug unterwegs: Anlässlich des Darwin-Jahrs 2009 haben zwanzig Kunststudierende der Universität zu Köln gemeinsam mit der Kunstprofessorin Dr. Silke Leverkus, dem Biologiedidaktiker Dr. Daniel Dreesmann und dem Kölner Künstler Volker Saul eine Straßenbahn der Kölner Verkehrsbetriebe AG (KVB) als ‚rollendes Kunstwerk‘ gestaltet. Von außen will die Straßenbahn neugierig auf die Evolutionsbiologie machen, im In-

nenraum werden unterschiedliche Aspekte der Evolution auf künstlerische Weise thematisiert, um die Bedeutung der Evolutionslehre für das Verständnis des Lebens auf der Erde ‚erfahrbar‘ zu machen. Das Straßenbahn-Projekt ist einer von zwölf prämierten Beiträgen im Ideenwettbewerb ‚Evolution heute‘ der Volkswagen-Stiftung, die das Projekt mit 120.000 Euro gefördert hat. Unterstützt wurde das Projekt zudem von den KVB und der Kölner Außenwerbung GmbH, die ein Fahrzeug für diesen besonderen Zweck zur Verfügung stellen. Durchgeführt wird das Projekt in Kooperation mit dem Verein KölnPUB – Publikum und Biotechnologie e.V. ⓘ

Weitere Informationen:
<http://www.darwin.uni-koeln.de>, www.evolution-erfahren.de

Was tun bei...? Erste Hilfe im Arbeitsalltag

Von Katayon Kranke

Für viele stellt sich im Arbeitsalltag immer wieder die Frage, wie man z. B. leere Batterien, Tonerkartuschen oder Elektroschrott umweltgerecht und verantwortungsbewusst entsorgen kann. MitUns hat hier für Sie ein paar Antworten auf die häufigsten Fragen zusammengestellt

Wie entsorge ich ...

... Altpapier?

An allen Arbeitsplätzen befinden sich gekennzeichnete Papierkörbe zur getrennten Sammlung von Altpapier. Diese werden durch das Reinigungspersonal regelmäßig in die Altpapiercontainer entleert, die an jedem Institut und an jedem Verwaltungsgebäude in den Größen von 240 l bis 5 m³ aufgestellt sind. Schlüssel für die Container sind bei den Hausmeistern hinterlegt. Die Leerungstage für Papier sind Dienstag und Freitag. Je nach Standort variiert die Häufigkeit der Leerung im Monat. Die Papierbehälter an den Gebäuden sind für den regulären Betrieb dimensioniert. Für große Aufräumarbeiten sollten deshalb Sonderleerungen oder einzelne Container bestellt werden. Kartons sind grundsätzlich von den Abfallerzeugern zu zerlegen, Füllmaterialien wie Styropor und Chips sind zu entfernen und den entsprechenden Sammelstellen zuzuleiten. Größere Mengen an Altpapier und Kartonagen, die die Reinigungskräfte nicht tragen können, sind von den Universitätsmitarbeitern direkt in die Altpapiercontainer zu entsorgen

Das gehört zum Altpapier:

- Alle Arten von Schreib- und Druckerpapier,
- Papierhandtücher,
- Schachteln, Kartons,
- Zeitschriften, Zeitungen, Kataloge, Prospekte,
- Aktenordner mit Deckeln aus reiner Pappe,
- Bücher,
- Pergamentpapier, Butterbrotpapier (sauber);

Das gehört nicht zum Altpapier:

- Stark verschmutztes Papier,
- beschichtetes Papier (Kohlepapier, Wachspapier, selbstdurchschreibendes Papier),
- Verbundpapiere und synthetische Papiere, (z.B. Milch- und Getränkeüten, Fotopapiere, Versandtaschen mit Plastikfutter), kunststoffbeschichtete Aktenordner

**Blut spenden.
Leben retten.**



KLINIKUM DER UNIVERSITÄT ZU KÖLN

www.uk-koeln.de/blutspende

... Batterien?

Entladene Trockenbatterien und Trockenakkus werden über das „Gemeinsame Rücknahmesystem Batterien“ (GRS) entsorgt. Dafür stehen in den zentralen Liegenschaften Sammelboxen bei den Hausmeistern bereit, wie sie auch aus dem Einzelhandel bekannt sind. Für Arbeitsbereiche, in denen größere Mengen Altbatterien anfallen, können zusätzliche Boxen angefordert werden. Altbatterien können auch im Abfallzwischenlager abgegeben werden.

Standorte der Sammelboxen:

Hauptgebäude; Hörsaalgebäude; Philosophikum; WiSo-Gebäude; Unibibliothek; Anorganische Chemie; Organische Chemie; Physik; Biochemie; Genetik, Zülpicher Straße; Genetik, Weyertal; Zoologie; Botanik; Entwicklungsbiologie; IBW; EWF-Hauptgebäude

...CDs?

Alte CD-ROMs werden im Abfallzwischenlager gesammelt und der Verwertung zugeführt. Die CDs können per Hauspost an die Stabsstelle 02.2 (Arbeits- und Umweltschutz) geschickt werden. Sie sollten im Idealfall vorher mit einem scharfen Gegenstand zerkratzt werden.

...Elektronikschrott?

Hierzu zählen defekte Geräte aus dem Bereich der Informationstechnologie (Computer, Monitore, Drucker, Faxgeräte, Diktiergeräte, elektrische Schreibmaschinen etc.) sowie Messgeräte aus der Elektrotechnik, Telefone etc. Elektronikschrott gilt aufgrund der möglicherweise enthaltenen Schadstoffe als besonders überwachungsbedürftiger Abfall. Die Beauftragung und die Abwicklung der Entsorgung erfolgt daher ausschließlich über die Stelle 02.2.

Ansprechpartnerin:

Stabsstelle 02.2, Frau Wiederhold (Tel.: 6358, Fax: 5139, Email: k.wiederhold@verw.uni-koeln.de)



...Tonerkartuschen?

Gebrauchte Kartuschen und Tintenpatronen aus Druckern, Faxgeräten und Kopiergeräten werden in 200 Liter fassenden Pappboxen („Ökoboxen“) gesammelt und einem Verwertungsverfahren zugeführt. Die Module sollten möglichst in der Originalverpackung in die Ökoboxen gepackt werden, um Beschädigungen zu vermeiden.

Standorte:

Hauptgebäude: Materialausgabe; Philosophikum: Hausmeister; Humanwissenschaftliche Fakultät: Müllkäfig, Parkplatz; IBW: Schließfächer; Rechenzentrum: Plotterraum; Genetik: Hausmeister; Pohlighaus: Keller; Stelle 02.2: Abfallzwischenlager

...Datenschutzpapier?

Die Abteilung 54 (Gebäudeservice und administration) bietet in Zusammenarbeit mit der Stelle 02.2 einen besonderen Service für die Einrichtungen der Universität zu Köln an. Sie organisiert bei Bedarf Ihre Entsorgungsaktionen bei größeren Mengen von datengeschütztem Papier. Der Transport, die umweltfreundliche Entsorgung und ggf. Mitarbeiter, die Ihnen bei der Entsorgung helfen – alles wird zentral von einer Stelle aus organisiert.

Kleinere Mengen von datengeschütztem Papier werden von der Fahrbereitschaft abgeholt oder können am Hauptgebäude beim Hausmeister abgegeben werden

Ansprechpartner: Andreas Witthaus, Tel.: 470-3389, a.witthaus@verw.uni-koeln.de

Alle weiteren wichtigen Informationen zur Abfallentsorgung erhalten Sie im Entsorgungshandbuch „Abfallentsorgungsrichtlinien der Universität zu Köln“, das Sie unter folgendem Link finden:
http://verwaltung.uni-koeln.de/stabsstelle02.2/content/e4223/e4619/Entsorgungsrichtlinie_06.pdf

Neuorganisation in Dezernat 5

Von Meike Hauser

In Zusammenhang mit dem Aufbau eines dezentralen Liegenschaftsmanagement (MitUns berichtete im März und Juni 2008) steht das Dezernat 5 – Gebäude- und Liegenschaftsmanagement vor einer strukturellen Neuausrichtung.

Die Reorganisation des Dezernats hat zum einen das Ziel, die Aktivitäten der Universität im Rahmen des Modellversuchs ‚Dezentrales Liegenschaftsmanagement‘ zu unterstützen. Darüber hinaus soll mit der Neuausrichtung eine organisatorisch klarere Zuordnung der Bereiche ‚Bauen‘ und ‚Betreiben‘ realisiert sowie der Aufbau einer Struktur- und Entwicklungsplanung gefördert werden. Ein weiteres Ziel ist es, mit den neuen Strukturen die Projektverantwortlichen im Baumanagement sowie den Bereich des Kaufmännischen Gebäu-

demanagements in seiner Eigenständigkeit zu stärken. Beabsichtigt ist zudem, dem Technischen Gebäudemanagement in seiner Verantwortung als Betreiber der Gebäude und Liegenschaften u.a. durch personelle Verstärkung und die Übertragung strategischer Aufgaben größeres Gewicht zu geben. In diesem Zusammenhang ist auch ein integriertes Werkstattkonzept geplant, das eine Zusammenlegung der bisher eigenständigen fünf Werkstätten des Dezernates vorsieht.

Mit der Neugliederung des Dezernats werden sich auch Zuständigkeitsbereiche und Aufgaben verändern. Die derzeit vier Abteilungen des Dezernates mit den Zuständigkeitsbereichen Bauangelegenheiten, Versorgungstechnik, Elektro- und Nachrichtentechnik sowie Gebäudeservice sollen durch eine neue Gliederung in die Bereiche

Struktur- und Entwicklungsplanung (SEP), Baumanagement (BM), Technisches Gebäudemanagement (TGM), Infrastrukturelles Gebäudemanagement (IGM) und Kaufmännisches Gebäudemanagement (KGM) abgelöst werden.

Im Vorfeld der Umstrukturierung und im Zusammenhang mit dem Modellversuch zum dezentralen Liegenschaftsmanagement wurde im Dezernat im zweiten Halbjahr 2008 eine Aufgabenanalyse durchgeführt. Über die Ergebnisse konnten sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Dezernates Anfang 2009 in einer Teilpersonalversammlung informieren. Die zu Beginn des nächsten Jahres anstehenden Veränderungen im Dezernat wurden auch auf der Personalversammlung Anfang April thematisiert und stießen auf großes Interesse.

ARBEITSLEBEN



Foto: Andreas Witthaus

Neues zum JobTicket

Der JobTicket-Vertrag der Universität mit den Kölner Verkehrs-Betrieben (KVB) war bereits auf der Personalversammlung Anfang April ein Thema. Erfreulicherweise konnten die Beschäftigten darüber informiert werden, dass die geplanten Änderungen der Tarifbestimmungen zum JobTicket für die Universität bis zum 31. März 2010 aufgeschoben wurden. Dies ist auch dem großen Engagement aller Beteiligten in der Universitätsverwaltung zu danken, die sich in den

Verhandlungen mit den KVB für eine Regelung im Sinne der Beschäftigten stark gemacht haben. Aufgrund der regelmäßigen Tarifanpassung, die wegen gestiegener Energie- und Personalkosten bei den Verkehrsbetrieben auch in diesem Jahr nicht ausgeblieben ist, haben die KVB im Rahmen des Vertrages mit der Universität die Tarife für das JobTicket erhöht. Ab dem 1. Juni 2009 gelten daher folgende Tarife:

Preisstufen	bisherige Preise	neue Preise
Preisstufe I	35,50 Euro	36,40 Euro
Preisstufe II	45,50 Euro	46,60 Euro
Preisstufe III	58,10 Euro	59,60 Euro
Übergangstarif VRS/Ahr	67,30 Euro	93,70 Euro
Übergangstarif VRS/VRR	73,60 Euro	89,90 Euro

Für Auszubildende gelten ab 1. Juni 2009 folgende ermäßigte Sondertarife:

Preisstufen	bisherige Preise	neue Preise
Preisstufe I	20,10 Euro	20,60 Euro
Preisstufe II	26,50 Euro	27,20 Euro
Preisstufe III	33,00 Euro	33,80 Euro
Übergangstarif VRS/Ahr	44,60 Euro	62,10 Euro
Übergangstarif VRS/VRR	51,45 Euro	62,80 Euro

Weitere Informationen zum Jobticket finden Sie auf den Internetseiten der Personalverwaltung unter http://verwaltung.uni-koeln.de/abteilung41/content/informationen_und_vordrucke/allgemeines/jobticket

Arbeitsgesundheit und Gesundheitsprävention

Von Susanne Geuer

In diesem Frühjahr waren Pressemeldungen über den Anstieg der psychischen Krankheiten in der Bevölkerung nicht zu überhören. Keine Krankenkasse, kein Berufsverband, der sich nicht entsprechend besorgt über diese Entwicklung geäußert hätte. Hier nur zwei Beispiele:

In einer Pressemeldung der AOK vom 17.03.09 wird für das Rheinland ein erneuter Anstieg des Krankenstandes für 2008 gemeldet. Es wird mitgeteilt dass „Psychische Erkrankungen und Verhaltensstörungen immer mehr Arbeitsunfähigkeitstage verursachen“¹.

Es ist zudem auffällig, dass bei einem grundsätzlichen Rückgang der Erkrankungsdauer bei fast allen Diagnosegruppen dies nicht auf psychische Erkrankungen zutrifft.²

1 http://www.aok.de/rh/tool/pressedb_texte/ebene04.php?ID=433: 17.03.09 Erneut Anstieg des Krankenstands im Rheinland Gesamtkrankenstand nach vier Jahren erstmals wieder über Fünf-Prozent-Marke

2 http://www.bdp-verband.de/aktuell/2008/bericht/BDP-Bericht-2008_Gesundheit-am-Arbeitsplatz.pdf: Bundesverband Deutscher Psychologinnen und Psychologen, Psychische Gesundheit am Arbeitsplatz in Deutschland, 2008

Die Liste ließe sich beliebig fortsetzen und ist lang genug, um die Juni-Ausgabe von MitUns zu füllen.

Was sagt diese Entwicklung aber über unsere Arbeits- und Lebensumstände aus? Wieso erkranken immer mehr Menschen an psychischen Störungen? Krankheit ist zunächst für alle Betroffenen ein Problem, weil Krankheit Leid und damit einen Verlust an Lebensqualität mit sich bringt. In einem Interview, das die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV) mit den Arbeitspsychologen Dr. Rolf Manz und Dr. Dirk Windemuth zum Thema psychische Erkrankung am Arbeitsplatz führten, wies Dr. Manz darauf hin, dass man zurzeit davon ausgeht, dass 30 Prozent der Erwachsenen einmal jährlich an einer psychischen Störung mit Krankheitswert leiden.³ Am Arbeitsplatz entsteht eine Lücke, die von KollegInnen ausgefüllt werden muss. Dadurch steigt deren Arbeitsbelastung und in Folge auch häufig deren gesundheitliche Belastung. Krankheit ist zudem ein volkswirtschaftlicher Faktor erster Kategorie, denn Arbeitsausfälle kosten den Arbeitgeber viel

3 nachzulesen unter: http://www.dguv.de/inhalt/presse/pdfs/interview_mit_psychischen_erkrankungen_am_arbeitsplatz_behutsam_umgehen.pdf

Geld.⁴ Das Bedürfnis, Einflüsse und Zusammenhänge zwischen möglicherweise daran beteiligten Faktoren wie Lebensumstände, gesellschaftliche Entwicklung, Rollenveränderung und Situation am Arbeitsplatz zu erkennen und näher fassen zu können, ist daher groß.

Aus diesem äußerst aktuellen Grund widmet MitUns das Titelthema des Juni-Heftes der Arbeitsgesundheit. Auf den folgenden Seiten finden Sie ein Interview und zwei Beiträge, die sich mit der Frage befassen: Was hält uns gesund, was macht uns krank am Arbeitsplatz? Wir werden Sie aber auch in den nächsten Ausgaben zu unterschiedlichen Themenbereichen von Arbeitsgesundheit und Gesundheitsprävention informieren. ●

4 www.wirtschaftsblatt.at/home/service/karriere/372587/index.do Der exakte wirtschaftliche Schaden durch Burnout lässt sich nur schwer beziffern, da die Patienten oft mit anderen Symptomen beim Arzt landen. Der volkswirtschaftliche Schaden in Österreich durch psychische Erkrankungen liegt bei sieben Milliarden pro Jahr, das geht aus dem österreichischen Patientenbericht 2009 hervor. www.bpb.de/files/J8JM6S.pdf Bundeszentrale für politische Bildung, Themenblätter im Unterricht, Mobbing, 2002: Der volkswirtschaftliche Schaden durch Krankenstand, medizinische Versorgung und Frühverrentung beläuft sich pro Jahr auf ca. 50 Milliarden Euro.



Für eine betriebliche Gesundheitskultur

Das Interview mit Arno Georg, sfs Dortmund, führte Susanne Geuer.

MitUns: Gibt es Erkenntnisse darüber, ob der Krankenstand auch mit der Situation am Arbeitsplatz zusammenhängt?

Arno Georg: Moderne Konzepte zum Verständnis von Gesundheit/Krankheit gehen davon aus, dass verschiedene Einflussfaktoren für den Gesundheitszustand bzw. das Wohlbefinden von Bedeutung sind. Dazu zählen vererbte wie auch erworbene persönliche Eigenschaften, Lebensbedingungen außerhalb der Arbeit, Arbeitsbedingungen wie auch medizinische oder andere Betreuung. Dabei lassen sich Stressoren wie auch gesundheitsfördernde Aspekte aus der Arbeits- und der Lebenssituation (leider) nicht von einander trennen, sondern sie vermischen, überlagern, puffern oder verstärken sich. Gesundheit/Wohlbefinden und Krankheit sind also nicht zwei klar voneinander abgegrenzte Zustände, sondern es existiert eine Art fließender Übergang. Belastungen des Arbeitsalltages bestimmen nicht nur die jeweilige gesundheitliche Verfassung direkt mit (Denken Sie etwa an die verheerenden gesundheitlichen Auswirkungen der Asbestverarbeitung!), sie

haben auch Einfluss auf die Einschätzung des gesundheitlichen Zustandes durch die Beschäftigten selbst. Wenn Arbeitsbelastungen die körperlichen, psychischen und sozialen Fähigkeiten eines/r Betroffenen so sehr strapazieren, dass er/sie glaubt, die Anforderungen nicht mehr bewältigen zu können, dann ist er/sie arbeitsunfähig. Die von den Ärzten dokumentierte Begründung der Arbeitsunfähigkeit stützt sich vor allem auf die Beschwerdeschilderungen der Betroffenen, mit denen sie eine zeitweise Überforderung angesichts der Anforderungen aus der Arbeit zum Ausdruck bringen. Dies setzt einen gesellschaftlich akzeptierten Schutzraum für kranke Erwerbstätige voraus, den es so vor Einführung der Krankenversicherung nicht gab, und bietet den Kranken soziale Absicherung. Die Kategorie „arbeitsunfähig“ ist also eine Mischung juristischer, sozialpolitischer und medizinischer Aspekte.

Neben den relativ wenigen Berufskrankheiten (z.B. Erkrankungen durch Lärm, Lösemittel, Vibration etc.), für deren Anerkennung eng gefasste „monokausa-

le“ Regeln gelten, gibt es eine Vielzahl arbeitsbedingter Erkrankungen. Das sind Gesundheitsstörungen, die durch Arbeitsumstände (mit)verursacht werden und eine enge Beziehung zu Belastungen und Beanspruchungen am Arbeitsplatz haben. Sie können in bestimmten Berufs- und Beschäftigtengruppen gehäuft auftreten. Meist sind es eher unspezifische Krankheiten, die aber chronische Verläufe haben können, wie Erkrankungen des Herz-/Kreislaufsystems, der Wirbelsäule, der Psyche oder des Magen-/Darmtraktes. Ihre Bedeutung ist durch viele (betriebliche) Studien und Gesundheitsberichte gesichert.

Lassen sich dezidierte Aussagen über die Situation im öffentlichen Dienst treffen?

Der höhere Krankenstand hat sicherlich mit dem gegenüber der gewerblichen Wirtschaft höheren Anteil älterer Mitarbeiterinnen sowie mit dem höheren Anteil von Erwerbstätigen mit Behinderungen zu tun.

Könnte man sagen, dass in Zeiten erhöhter Arbeitslosigkeit eher die Tendenz bei den Ar-

Arno Georg

ist Diplom-Sozialwissenschaftler und hat in Bochum Sozialwissenschaften, Geschichte und Philosophie studiert. Er ist seit 1992 an der sfs beschäftigt. Seine Arbeitsschwerpunkte sind unter anderem Konzepte und Maßnahmen der Prävention und Gesundheitsförderung, Arbeit und Demographischer Wandel sowie Gesundheits-, Arbeits- und Sozialpolitik. Seit 2001 koordiniert er den Forschungsbereich 4 „Arbeitspolitik und Gesundheit“ des sfs. Es sind über 40 Publikationen aus seiner Arbeit hervorgegangen.

(Alle Angaben sind den Seiten des sfs dortmund unter <http://www.sfs-dortmund.de> entnommen)

sfs

Die Sozialforschungsstelle (im Weiteren: sfs) wurde bereits 1946 gegründet. Über dreißig Jahre, von 1972 – 2006 war sie als Landesinstitut dem Ministerium für Innovation, Wissenschaft, Forschung und Technologie des Landes NRW zugeordnet. Seit 2007 ist die sfs zentrale wissenschaftliche Einrichtung der TU Dortmund. Die sfs ist in sechs Forschungsbereiche sowie die Kooperationsstelle Wissenschaft und Arbeitswelt gegliedert. Diese Forschungsbereiche bearbeiten und entwickeln ihre Themenfelder jeweils selbstständig. Etwa 75 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter arbeiten in den teilautonomen Forschungsbereichen zu Fragen der Arbeitswelt und des organisatorischen Wandels. Querschnittsthemen wie Geschlechter- und Evaluationsforschung werden ebenso wie neue Forschungsfelder in bereichsübergreifend zusammengesetzten Kompetenzgruppen bearbeitet. Die sfs finanziert sich zum großen Teil aus Drittmitteln.

beitnehmerInnen besteht, sich möglichst wenig krank zu melden, um den eigenen Arbeitsplatz nicht zu gefährden?

Ja, diese Tendenz besteht. Sie ist aber vorsichtig zu diskutieren. Zum einen gibt es langfristig keinen direkten Zusammenhang von Konjunktur und Krankenstand. Zum anderen bedeutet hoher bzw. steigender Krankenstand in Zeiten rückläufiger Arbeitslosigkeit nicht, dass Beschäftigte jetzt vermehrt „Party machen“ statt arbeiten zu gehen. Aus vielen Studien wissen wir, dass Beschäftigte in Krisenzeiten Arztbesuche und Krankschreibungen eher vermeiden – soweit die Krankheit das zulässt. Das kann verschiedene Gründe haben: entweder setzt der Betrieb Beschäftigte gezielt unter Druck und droht mit Kündigung im Falle von Krankheit oder eine enge Betriebsbindung der Beschäftigten bestärkt ihr Gefühl, wirklich „alles“ für den Betrieb und seine Position am Markt geben zu müssen. Leider wissen wir noch sehr wenig über die mittel- bis langfristigen Folgen aufgeschobener oder ganz unterlassener Behandlung oder Rekonvaleszenzzeiten.

Welche Rolle spielt das Arbeitsumfeld, die Atmosphäre, das Verhältnis zu KollegInnen für die Gesundheit und die Leistungsfähigkeit von ArbeitnehmerInnen?

Insgesamt ist das Wissen über die von einer Organisation ausgehenden gesundheitsrelevanten Einflüsse noch immer eher unterentwickelt. Aber einzelne Aspekte sind gut belegt, wie z. B., dass chronische Überforderung nicht nur die Qualität des zwischenmenschlichen Verhaltens beeinträchtigt, sondern auch zu Fehlern bei technikintensiven Arbeitsleistungen beiträgt. Die Gesundheitswissenschaften haben zahlreiche Hinweise auf gesundheitsfördernde Effekte durch die Erhöhung der Transparenz und Förderung der Zusammenarbeit unter KollegInnen, Erhöhung der Führungs-, Konfliktlösungs- und Sozialkompetenz, den Aufbau von Netzwerken durch kommunikationsfreundliche Arbeitsorganisation und durch Förderung der gegenseitigen Hilfe und Vertrauen dargelegt. Soziale Unterstützung als Austauschprozess zwischen MitarbeiterInnen und Vorgesetzten als zentraler gesundheitsförderlicher Faktor kann als empirisch gesichert gelten.

Die positiven Wirkungen beteiligungsorientierter Konzepte auf Mitarbeiterzufriedenheit, Leistungsfähigkeit – und auch auf Fehlzeiten – sind mittlerweile gut belegt, ebenso wie der Zusammenhang von sozialer Unterstützung und seelischer Gesundheit. In der Stressforschung richtet sich das Forschungsinteresse schon längst nicht mehr nur auf die Bestimmung einzelner



Foto: privat

Arno Georg

Stressoren und „krankmachender“ Zusammenhänge, sondern auch auf die zu ihrer Bewältigung aktivierbaren persönlichen Fähigkeiten.

Was können Betriebe tun, um eine möglichst hohe Arbeitszufriedenheit der MitarbeiterInnen zu erzeugen?

Ein Unternehmen sollte nicht nur fragen, was die Beschäftigten tun müssen, um gesund zu bleiben, sondern auch, welche Strukturen der Betrieb als „gesunde Organisation“ dazu bietet. Es kann nicht nur um den Abbau von Gefährdungen gehen, sondern um Beteiligung, Wertschätzung und eine „betriebliche Gesundheitskultur“ als notwendige Elemente einer gesundheitsdienlichen Betriebskultur. Hierzu sind zusätzliche „soziale Orte“ der MitarbeiterInnenbeteiligung zu identifizieren, die jenseits der klassischen Mitbestimmungsgremien liegen. Ein System des betrieblichen „Life-Long-Learning“ zur Gesundheit muss in Richtung Führungsverhalten wie Laienkompetenz gleichermaßen entwickelt werden.

Eine derart gesundheits- und arbeitszufriedenheitsförderliche Organisationskultur sollte – analog zu dem Konzept des israelischen Gesundheitsforschers Antonowskys – etwa folgendes leisten:

- Ihre Organisation macht Anforderungen lösbar, indem es adäquate Ressourcen zur Verfügung stellt und dadurch das Gefühl der Handhabbarkeit des Leistungsprozesses (reagieren, eingreifen, Einfluss nehmen) erzeugt.
- Sie braucht ein Management, das Kommunikation nach innen und außen, Information und Kalkulierbarkeit fördert und somit ein Gefühl der Verstehbarkeit vermittelt.
- Sie entwickelt Unternehmenswerte, die auf eine möglichst gute Integration von individuellen Zielen der Beschäftigten und kollektiven Zielen des Unternehmens orientiert sind und schafft damit den Wechsel von Akzeptanz- zu Selbstentfaltungswerten.

Wie lassen sich Stressabbau und Konfliktbewältigung in Arbeitsgruppen/ Teams/ Abteilungen fördern?

Die Sozialforschungsstelle hat seit vielen Jahren gute Erfahrungen mit dem Instrument der Gesundheitszirkel gemacht. Sie zielen darauf ab, Arbeitsanforderungen, die von den Beschäftigten als gesundheitlich belastend erlebt werden, in die betriebliche Gesundheitspolitik einzubringen und Problemlösungen zu bearbeiten. Zirkel sind zeitlich begrenzt arbeitende moderierte Kleingruppen, in denen Beschäftigte einer Tätigkeitsgruppe oder einer Abteilung mit Vorgesetzten, Experten des Arbeitsschutzes und Betriebs- / Personalrat ihre Arbeitssituation diskutieren. Zwei Leitfragen stehen dabei im Vordergrund: 1. Welche körperlichen Beschwerden bzw. psychischen Beanspruchungen treten besonders häufig auf? und 2. Welche technischen, organisatorischen und qualifikationsbezogenen Verbesserungsvorschläge können umgesetzt werden?

Aufgrund ihrer langjährigen Erfahrung mit den Bedingungen ihres Arbeitsplatzes werden die Beschäftigten als „Experten in eigener Sache“ ernst genommen. Ihr Wissen soll mit den Kenntnissen und Erfahrungen betrieblicher Experten des Arbeits- und Gesundheitsschutzes zusammengeführt werden, um gemeinsam über eigenes Handeln und seine organisatorischen Rahmenbedingungen nachzudenken.

Leisten wir uns eine Utopie: Wie könnte ein ‚idealer Arbeitsplatz‘ aussehen, was wären ‚traumhafte Bedingungen‘? Können wir uns das leisten?

Diese Frage kann konkret nur jede/r für sich entscheiden. Allgemein sollten natürlich alle Arbeitsplätze nicht nur schädigungsfrei sein, sondern auch den Beschäftigten Möglichkeiten der Weiterentwicklung in der und durch die Arbeit bieten. Das ist gar nicht so utopisch, sondern lässt sich durch Beschäftigtenbeteiligung betriebsspezifisch und auch betriebsnützlich ausgestalten, z.B. in Arbeitsorganisation, Führungsstil, Handlungsspielräumen, Wertschätzung, Qualifizierung etc. Dazu muss nicht immer zwingend viel Geld eingesetzt werden, kann aber schon. Der Produktions-, Dienstleistungs- bzw. Wissenschaftsstandort Deutschland wird mittelfristig nur mit gut qualifizierten und motivierten und gesunden Belegschaften funktionieren. Das müssen wir uns leisten.

Wir bedanken uns bei Herrn Georg für den Beitrag und die freundliche Bereitschaft zu diesem Interview.

It's Pasta today, Baby!

Rückenstärkung und Verständnis

Von Susanne Geuer

Foto: © Bernd Boscolo/Pixello

TITELTHEMA

Heute gibt es einfach nur Nudeln. Es ist keine Zeit für irgendwelche Kochaktionen, aber das gemeinsame Mahl möchten wir nicht ausfallen lassen. Immerhin konnte ich gestern Abend noch eine ordentliche Portion Rohkost zubereiten. Die gibt es als Salatbeilage. Und meine Kollegin hat auf ihrem Heimweg kleine Tomaten gekauft. Ein Stück Parmesan muss auch noch irgendwo sein. Was will man mehr?

Auch wenn unsere Runde durch Pensionierungen und Mutterschaften in den letzten zwei Jahren etwas geschrumpft ist, wir halten daran fest, wann immer es sich einrichten lässt, einmal in der Woche gemeinsam zu Mittag zu essen. Diese Gelegenheiten sind kostbare Inseln im Arbeitsalltag, der in den vergangenen Jahren durch Stellenkürzungen und Umstrukturierungen auch für uns mehr Arbeit mit sich gebracht hat. Sukzessive mussten Aufgaben

ausscheidender KollegInnen zumindest in Teilen auf die noch verbliebenen umverteilt werden. So kommt es oft vor, dass wir uns in der Woche kaum einmal sehen, obwohl wir im gleichen Institut tätig sind. Aber unsere Arbeitsplätze sind über vier Etagen verteilt und da läuft man sich höchstens mal zufällig beim Post holen über den Weg.

Früher haben wir zusammen Yoga gemacht. Einmal in der Woche wurden in der Mittagspause im Seminarraum die Isomatten ausgerollt und „Sonnengruß“ und „der Hund der nach unten schaut“ wirkungsvoll gegen Mittagsschläfrigkeit und Verspannungen eingesetzt. Seit etwa vier Jahren machen wir nun stattdessen gemeinsame Mittagessen. Vertane Zeit ist das wahrlich nicht. Seither weiß ich viel besser, was meine KollegInnen gerade bewegt, womit sie besonders viel Mühe, Arbeit oder auch Ärger haben. Warum sie gerade so kurz an-

gebunden sind oder dringend Urlaub brauchen und wobei sie meine Hilfe gebrauchen können. Wichtige Institutsangelegenheiten wie Stellenbesetzungen oder Sanierungsarbeiten, Parkplatzregelungen oder Neuorganisation der Chemikalienausgabe können besprochen und dabei Missverständnisse und Unklarheiten gleich bereinigt werden. Das Verständnis für einander ist größer geworden und die Angst davor, bei wichtigen Entscheidungen ‚übersehen‘ zu werden, viel kleiner. Es hat uns näher zueinander gebracht und Vertrauen aufgebaut. Ich fühle mich wohl mit meinen Kolleginnen und Kollegen und glaube, dass das auch an unserer gemeinsamen Mittagsrunde liegt. Und last but not least erwarb ich Kenntnisse über deren kulinarische Vorlieben! Darum weiß ich auch, dass meine Kollegin Sylvia sich heute Mittag ganz besonders über die Nudeln freuen wird. 🍝

Rätsel: Was sehen Sie auf diesem Bild?

Wer schnell ist gewinnt: Für die erste richtige Lösung an ma.zeitschrift@verw.uni-koeln.de gibt es eine Nudelmischung für ein Essen mit den Abteilungs-/Instituts-/SeminarKollegen.

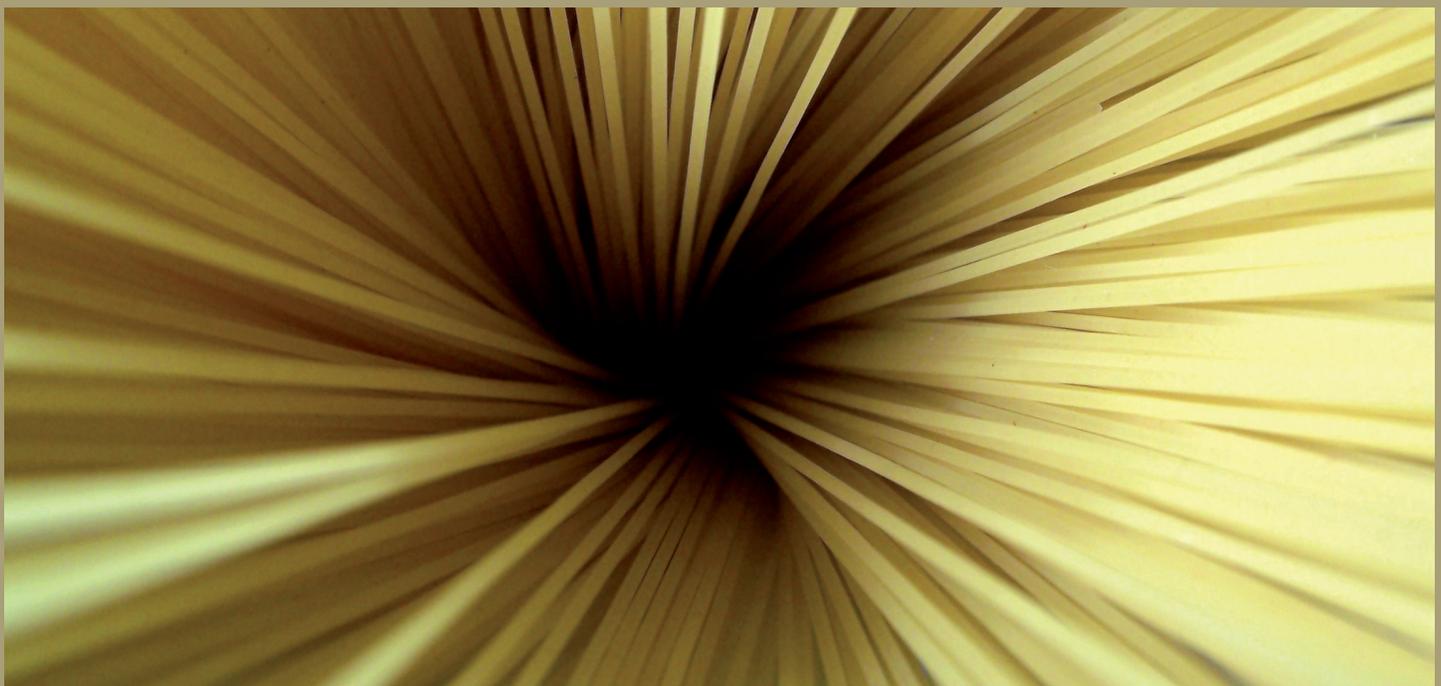


Foto: © knipseline/Pixello

Ressourcen stärken, Konflikte bewältigen

Von Susanne Geuer

TITELTHEMA

„Am liebsten würde ich jetzt die Brocken hinschmeißen und nach Hause gehen!“, schimpft eine Kollegin, als wieder einmal ihr Arbeitsgerät abstürzt und alles zunichte macht, was sie sich gerade erarbeitet hatte.

Wir haben alle so unsere Art wütend zu werden oder uns ein Ventil für Ärger oder Angst zu suchen. Bis zehn zählen z.B. oder tief durchatmen vielleicht. Mit jemandem sprechen und seinem Ärger Luft machen kann hilfreich sein. Weniger nett ist es, wenn Unbeteiligte meinen Ärger ausbaden müssen. Viel hilfreicher ist es, wenn der Ärger dorthin gebracht werden kann, wo er erzeugt wird, ganz ideal, wenn man den Auslöser für Angst, Wut oder Sorge abstellen kann.

Aber so einfach ist das nicht. Oft fehlt es schon am Mut, etwas anzusprechen oder sich Probleme einzugestehen. Es gilt vielleicht als Schwäche zu sagen: „Ja, mit dieser Entscheidung/Arbeitsorganisation/Teamkonstellation komme ich nicht zurecht.“ Außerdem machen uns Dinge und Ereignisse Angst, die wir kaum oder gar nicht beeinflussen können. Ich kann die Finanzkrise nicht verhindern, meine Kollegen nicht aussuchen, meinen Vorgesetzten keine Fortbildungen verordnen und die Umstrukturierung meiner Abteilung nicht aufhalten.

Gut wenn man den Mut hat, eigene Probleme oder Konflikte mit KollegInnen anzusprechen und um Klärung zu bitten. Kritik wird aber oft übel genommen und

kann den Beschäftigten Nachteile einbringen. Was also, wenn man sich nicht traut oder wenn man sich im Stich gelassen fühlt von Vorgesetzten und KollegInnen?

Persönliche Kraftquellen pflegen

Etwas, was wir immer für uns tun können, ist das Aktivieren von Ressourcen. Das bedeutet, sich dort Kraft zu holen, wo man sich wohl fühlt und sich mit Dingen oder Taten zu stärken, die gut tun. Das kann für jeden etwas ganz anderes sein. Manche gehen mit einem Krimi in die Badewanne, machen Sport oder Musik oder reden mit Freunden. Egal was einer/m Kraft gibt und Mut macht, es sollte einen festen Platz im Alltag bekommen und gepflegt werden. Das hilft gegen schlechte Gedanken und Sorgen über ungelegte Eier und stärkt in wirklichen Krisenzeiten und Stressphasen des Lebens.

Konfliktbearbeitung im Team ist Chef(innen)sache!

Ganz vortrefflich ist es deshalb, wenn wir etwas finden, was uns im Berufsleben solche Stärkung verschaffen kann. Wir können uns ein Ressourcen-Derivat aufbauen, z.B. durch gute Kollegenkontakte, entspannende Mittagspausen und rechtzeitige Aussprachen und Rückfragen, bevor es zu Konflikten kommt. Vorgesetzte können dabei helfen, indem sie für Foren sorgen,

die Aussprachen fördern. Etwa ein regelmäßiger Runder Tisch, ein fester Termin für Abteilungsbesprechungen, wo es nicht nur um Arbeitsplanung gehen muss. Der Mitarbeiter/die Mitarbeiterin sollte darüber hinaus die Möglichkeit haben, Sorgen und Konflikte mit dem Vorgesetzten vertraulich zu besprechen, wenn das im Kollegenkreis nicht möglich ist. Konfliktbearbeitung im Team ist Chef(innen)sache! Es versteht sich von selbst, dass hier viel Fingerspitzengefühl nötig ist und natürlich dafür gesorgt werden muss, dass MitarbeiterInnen nicht mit Nachteilen rechnen müssen, wenn sie ein Problem ansprechen. Was hier von Vorgesetzten geleistet werden muss, ist nicht einfach und sollte hilfreich unterstützt werden. In solchen Fällen kann z.B. auf das im Dienstleistungssektor vorhandene, breite Angebot an Supervisoren zurückgegriffen werden oder auf eine entsprechende Beratungsstelle in der eigenen Firma. Ein guter Supervisor kann Konflikte mit dem Team bearbeiten und auch Bewältigungsstrategien einüben, die für die Zukunft wirken. Außerdem besteht immer die Möglichkeit, sich selber fortzubilden und auf diese Weise ein besserer Krisenmanager für die eigenen MitarbeiterInnen zu werden. Die Pflege der Arbeitsatmosphäre ist eine Form von Arbeitskultur, die genau so wichtig und nützlich ist wie Pünktlichkeit, Ehrlichkeit oder Effizienz, wenn sie nicht gar eine Voraussetzung dafür sein kann. Es ist deshalb gut, wenn sie die gleiche Achtung und Förderung erfährt. 

Foto: © Claudia Hautumm/Pixelio



Zurück auf Los

Von Meike Hauser

Die Fensterfront befreit von Pflanzcontainern, Ziegel- und Keramikwände ohne Postfächer und Infokästen, keine Plakate an den Wänden und kein Getränkeautomat in der Ecke. Im Rahmen des Projektes ‚Zurück auf Los‘ soll das Foyer der Humanwissenschaftlichen Fakultät über insgesamt vier Wochen (im Juli und September 2009) auf seine architektonische Grundkonzeption zurückgeführt werden. Durch eine vorübergehende Re-Installation des Foyers in die 1955er Jahre soll sichtbar werden, was der Lauf der Zeit mit seinen materiellen Ansammlungen zunehmend verdeckt hat: ein in der Tradition der sog. ‚Freiheitsmoderne‘ entstandenes Gebäude mit flacher Raumhierarchie, fensterseitig lichtgeflutet, unter bevorzugter Verwendung von Ziegel, Glas und lichtreflektierenden Kacheln erbaut und durch große Panoramafenster in Verbindung mit dem begrünten Umfeld.

Das Projekt ‚Zurück auf Los‘ unter Leitung von Dr. Heidi Helmhold, Professorin



Entworfen und erbaut wurde das Gebäude der ehemaligen Pädagogischen Hochschule Rheinland und heutigen Humanwissenschaftlichen Fakultät der Universität zu Köln in den Jahren 1955 bis 1963 von dem Architekten Hans Schumacher. Seit den 1990er Jahren steht das Gebäude unter Denkmalschutz.

für ästhetische Theorie und Praxis der Textilwissenschaft am Institut für Kunst der Humanwissenschaftlichen Fakultät, will den Nutzern und Besuchern des Gebäudes

einen neuen Blick insbesondere auf die Foyerarchitektur ermöglichen. Die gemeinsam mit Studierenden erarbeitete Konzeptidee hat zudem eine Unterbrechung von Alltagsroutinen und Sehgewohnheiten zum Ziel. Auf diese Weise soll ein Nachdenken und eine Diskussion über eine zukünftige veränderte Nutzung des Fakultäts-Foyers initiiert werden, die sich stärker an den Bedürfnissen von Lehrenden und Studierenden orientiert und die Fakultät als Ort universitären Lehrens und Lernens begreift.

Für die Realisierung der Konzeptidee konnte das Museum für Architektur und Ingenieurbaukunst (M:AI) in Gelsenkirchen gewonnen werden. Vorgesehen ist zudem die Teilnahme an der überregionalen Architekturausstellung plan09 – Forum aktueller Architektur vom 25. September bis 2. Oktober 2009 in Köln.

Die dreiwöchige Versuchsanordnung zum Projekt ‚Zurück auf Los‘ findet vom 6. bis 24. Juli 2009 im Foyer des Hauptgebäudes der Humanwissenschaftlichen Fakultät in der Gronewaldstraße 2 statt. Geplant sind u.a. Vorträge, Lesungen, Diskussionsrunden, Musik, Barbetrieb und Artistik. Zwischen dem Hauptgebäude der Universität und der Klosterstraße ist während dieser Zeit ein Rikscha-Shuttle unterwegs. 🚗

campus store
KÖLN

Philosophikum
Albertus-Magnus-Platz
Öffnungszeiten:
Mo - Do: 10 - 17 / Fr: 10 - 16 Uhr

**HOL DIR DEIN
UNI SHIRT!**

www.campusstore.de

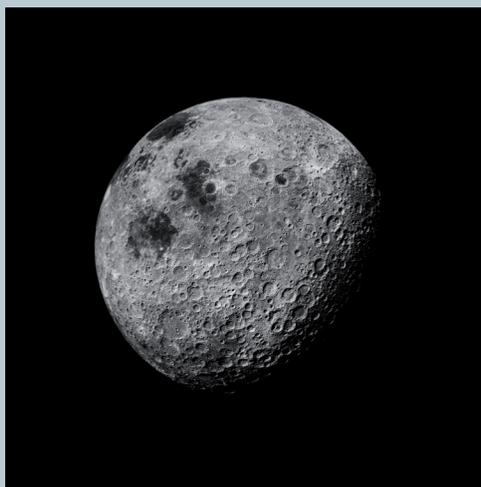
Der Mond

*Der Mond: Dies Wort so ahnungsreich,
so treffend, weil es rund und weich.
Wer wäre wohl so kalt bedächtig,
so herzlos, hart und niederträchtig,
dass es ihm nicht, wenn er es liest,
sanft schauernd durch die Seele fließt?*

(Wilhelm Busch)

An einem Sonntag besuchte ich mit meiner Familie die Ausstellung „Der Mond“ im Wallraf-Richartz-Museum. In sechs Abschnitten, in der Ausstellung „Mondphasen“ genannt, wird die Darstellung des Mondes von der mittelalterlichen bis zur modernen Kunst gezeigt. Die Bilder bilden einen schönen Querschnitt und zeigen die Vorstellungen der Maler zum mystischen Objekt.

In der mittelalterlichen Kunst z.B. zeigt sich die religiöse Bedeutung des Mondes. Nach Erfindung des Teleskops wurden dann zwar Mondlandkarten angefertigt, aber die Maler blieben ihren Vorstellungen vom mystischen Objekt treu. Computersimulationen zweier Bilder mit den Mondphasen zu verschiedenen Jahreszeiten und ein vereinfachtes Modell unseres Sonnensystems laden zum Spielen ein. Schließlich entdeckt man Bilder einiger Bühnen aus der Theaterwissenschaftlichen Sammlung der Universität zu Köln. Die Entwürfe dieser Bühnengestaltungen zeigen eine Entwicklung weg von einer genauen Darstellung des Trabanten hin zur zwielichtigen Hintergrundbeleuchtung, zu etwas „Nicht-Fassbarem“. Zum Abschluss werden Fotos des Mondes von verschiedenen Mondexpeditionen gezeigt. Für uns war es ein toller Einblick in die Malerei. Und meine Tochter ist auf Museumsbesuche neugierig geworden! Die Ausstellung läuft noch bis zum 16. August 2009 im Wallraf-Richartz-Museum.
Christina Meier



Light, Michael; Der Mond aus 1600 km Entfernung; fotografiert von Kenneth Mattingly, Apollo 16, 16.-27. April 1972; 1999; 100 x 100 cm; digitaler C-Print; Galerie Wiesehöfer

Pinnwand



Foto: Andreas Witthaus

Wir gratulieren ...

... zum Dienstjubiläum: Wolfgang Mücher (40 Jahre, Abteilung 61 – Haushaltsangelegenheiten), Kanzler Dr. Johannes Neyses, Karin Stange (25 Jahre, Abteilung 34 – Innerer Dienst und Beihilfenservice), Elisabeth Kalkowsky (25 Jahre, Dekanat der Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Fakultät), Udo Walz (Personalrat für das nichtwissenschaftliche Personal), Brigitte Gräfe (25 Jahre, Zoologisches Institut)

2. JULI 2009 — UNI SOMMERFEST
»WATCH OUT BEATLES« REGGAE/JAZZ AB 17 UHR
»THE SWINGCREDIBLES« VS. »UNI-BIGBAND BONN«
BIG BAND BATTLE AB CA. 19.30 UHR
ALBERTUS-MAGNUS-PLATZ
WWW.UNI-KOELN.DE

Universität zu Köln

Let's swing

Das Interview führte Merle Hettesheimer



Foto: Marcus Laufenberg

Die „Swingcredibles“ beim Unisommerfest 2008

Beim diesjährigen Sommerfest der Uni Köln lädt das Collegium musicum zu einem Wettstreit der besonderen Art ein: Die Kölner „Swingcredibles“ treffen sich mit der Big Band der Uni Bonn zum musikalischen Schlagabtausch. Das Freundschaftsspiel erinnert an das legendäre Big Band Battle, mit dem Chick Webb und Count Basie Ende der dreißiger Jahre ihr Publikum begeisterten. Diese Stimmung will man nun am 2. Juli auf dem Kölner Campus wiederbeleben. Zur Einstimmung gibt es internationale Küche und Reggae-Musik. Sophia Herber, Mitarbeiterin des Collegium Musicum, hat das musikalische Aufgebot mit organisiert.

MitUns: Frau Herber, was ist denn überhaupt ein Big Band Battle?

Herber: Der Battle geht auf die beiden Jazzmusiker Chick Webb und Count Basie zurück. Sie traten im Januar 1938 im Savoy Ballroom, dem legendären Tanzclub in Harlem, musikalisch gegeneinander an. Jeder versuchte, das Publikum noch mehr anzuhetzen. Sie fuhren alles auf, was ihre Band zu bieten hatte: Sängerinnen, Drummer, ja sogar Tänzer. Mit dabei waren auch die beiden weiblichen Ikonen des Jazzgesangs Ella Fitzgerald und Billy Holiday. Aktuell kennt man den Begriff „Battle“ mittlerweile auch aus der HipHop- und Rapper-Szene. Hier wird spontan gegeneinander getextet oder getanzt. Viele Studenten werden daher sicher mit dem Begriff etwas anfangen können. Unter Big Bands ist der Battle dagegen nicht mehr so verbreitet.

Werden dann die Soloparts der einzelnen Musiker gegeneinandergestellt?

Nein, das sind schon die kompletten Bands, die gegeneinander antreten. Wir führen ja

schon seit einer Weile Doppelkonzerte auf, zu der unsere Big Band einlädt. Da spielt dann erst die eine Band, macht eine Pause, und dann spielt die andere Band. Beim Battle sind beide Bands gleichzeitig auf der Bühne. Die erste Band legt mit einem Stück vor, auf das die andere Band reagieren muss. Es gibt also keine Playlist, sondern es wird spontan im Repertoire geguckt, wie man das Stück der anderen Band überbieten kann. Das ist eine direkte Interaktion zwischen den beiden Bands.

Gibt es so etwas wie einen Schiedsrichter?

Unsere Idee ist eigentlich nicht, dass man eine Band gewinnen lässt. Wenn man es mit dem Fußball vergleichen würde, ist das eher so eine Art Freundschaftsspiel. Man trifft sich im Sinne der Musik, um die Musik noch besser zu machen.

Welche Hochschule macht denn den Auftakt?

Das wissen wir noch nicht, da wird eine Münze geworfen. Dann kann sich auch keine Band auf den Auftakt vorbereiten und überlegen, mit welchem Stück sie beginnt. Eine Band hat Glück und darf beginnen.

Es wird sicher auch noch nicht verraten, welche Stücke die Kölner so im Programm haben?

Das kann man tatsächlich noch gar nicht sagen. Aus dem kompletten Repertoire wird das gespielt, was das Publikum und die Band, die vorgelegt hat, in dem Moment fordern. Und vielleicht spielen am Schluss beide Bands zusammen, so wie beim legendären Battle im Savoy Ballroom.

Danke für dieses Gespräch.

Merle Hettesheimer ist stellvertretende Leiterin der Stabsstelle Presse und Kommunikation.

Sportlich, sportlich!

1. Kölner Uni-Liga

Am 6. Mai ist die Uni-Liga in ihre erste Saison gestartet. Bereits am 29.4.2009 hat die Gruppenauslosung zur 1. Kölner Uni-Liga stattgefunden. Prominente Unterstützung gab es durch Michael Trippel, den Stadionsprecher des 1. FC Köln, der die 16 teilnehmenden Mannschaften kurz vorgestellt und durch das Programm geführt hat. Die Liga ist mit 16 Mannschaften komplett ausgebucht, seit dem 6.5.2009 (Spielbeginn 19.30 Uhr) gibt es spannende Spiele auf den Plätzen des Universitätsports zu sehen. Zuschauer und Fans sind herzlich eingeladen, der Eintritt ist natürlich frei. Das Finale findet Anfang Juli statt. Infos zur Uni-Liga: www.koeln.uni-liga.de

1. Uni Eishockey-Cup 2009

Endlich ist es soweit! Im Rahmen der „Woche des Hochschulsports“ findet am 23.6. die Premiere des Uni Eishockey-Cups in der KölnArena 2 statt. Studierende aus ganz NRW werden mit ihren jeweiligen Hochschulmannschaften um die Ehre kämpfen und neben sportlichen „Höchstleistungen“ für viel Unterhaltung sorgen. Bereits vor dem Turnier können Zuschauer, Studierende, Freunde und Arbeitskollegen auf's Eis. Hier können alle während der Eis-Disco ihre Runden drehen oder mal selbst den Schläger in die Hand nehmen, um an der Torwand ihr eigenes Können unter Beweis zu stellen. Weitere Infos und Kartenbestellungen: www.campusport-koeln.de

Hochschulsport-Tag 24.6.2009

Das kostenlose 100pro Beachvolleyball- sowie Fußball-Turnier – präsentiert von der Kreis Sparkasse Köln – und die am Abend stattfindende Hochschulsport-Show sind weitere Bestandteile der „Woche des Hochschulsports in NRW“. Bei den Turnieren können Kölner Studierenden und Bedienstete entweder mit dem runden Leder auf dem Rasenplatz zaubern oder zum Baggern im Sand ansetzen und sich im sportlichen Wettstreit mit ihren Gegnern messen. Der Spaß ist garantiert, denn für Musik und Verpflegung wird ebenfalls gesorgt sein! Kreative Vorführungen von Akrobatik über Capoeira bis hin zu kabarettistischen Einlagen werden bei der Hochschulsport-Show an der Deutschen Sporthochschule Köln die Zuschauer begeistern. Im großen Hörsaal der DSHS zeigen die Künstler unter optimalen Rahmenbedingungen vor über 600 Zuschauern ihr Können. Abgerundet wird die Show durch ein großes Finale und eine im Anschluss stattfindende Aftershowparty. Weitere Infos: www.campusport-koeln.de



Wiedergutmachung

Von Christine Haffmans

In welcher Form kann Wiedergutmachung geleistet werden, wenn die Opfer nicht mehr gehört werden können? In den Archiven der Universitäts- und Stadtbibliothek Köln (USB) wurde die ‚Akte Richter‘ entdeckt – ein schmaler Aktenordner mit vergilbten Briefen und Bücherlisten, die einer wertvollen Fachbibliothek zugeordnet werden konnten. Rund 3.000 Bände Fachliteratur waren 1942 in die USB gelangt, nachdem Geldnot und politischer Druck die aus einer Familie assimilierter Juden stammenden Schwestern Richter zum Verkauf ihrer Bücher gezwungen hatten. Der Verkaufserlös jedoch floss nicht zu den Eigentümerinnen nach Wien.

Die Akte Richter mit den Bücherlisten und dem Briefwechsel zwischen Hermann Corsten, dem damaligen Kölner Bibliotheksdirektor, und Elise Richter sowie zwischen Corsten und seinem Fachkollegen Robert Teichl von der Österreichischen Nationalbibliothek, stellt für Christiane Hoffrath, Diplom-Bibliothekarin und zuständig für die NS-Provenienzforschung an der USB eine ‚Erinnerungsfigur‘ von besonderem Rang dar. Ihre akribische und kritische Darstellung der Besitzgeschichte dieser Bibliothek wirft Licht auf die komplikationsreichen Kaufvertragsverhandlungen in einer Zeit, in der legal war, was heute keineswegs rechtens ist.¹

Die USB Köln als Nutznießerin der Bibliothek hat 2005 als eine der ersten Bibliotheken Deutschlands mit der NS-Provenienzforschung² begonnen. Das erste und größte Projekt war und ist die Rekonstruktion der Bibliothek der Wiener Philologinnen Elise und Helene Richter. Die USB ist nach Rücksprache mit dem Rektorat bereit, die Bücher an die rechtmäßigen Erben zurückzugeben, falls diese sich melden sollten. Der ‚Erinnerungsort‘ in der USB ist der Arbeitsplatz von Christiane Hoffrath mit der Bibliothek der

¹ Hoffrath, Christiane, *Bücherspuren. Das Schicksal von Elise und Helene Richter und ihrer Bibliothek im ‚Dritten Reich‘*, Schriften der Universitäts- und Stadtbibliothek Köln, Band 19, Böhlau Verlag, Köln, Weimar, Wien: 2009; siehe auch weitere Informationen unter <http://richterbibliothek.ub.uni-koeln.de>

² Systematische Erforschung der Herkunft von Beständen (Kunstwerken und Büchern) aus der NS-Zeit.

Richter-Schwestern. Ein weiterer Erinnerung schaffender Akt ist vorgesehen: Der Platz vor dem neu entstehenden Seminargebäude, zwischen Universitäts-Bibliothek und Philosophikum, soll nach Helene und Elise Richter benannt werden.

Drill und Disziplin

Mit der Erinnerung an die Bücher ist auch die Erinnerung an das Schicksal der Schwestern Professor Dr. Elise Richter und Dr. h.c. Helene Richter verknüpft. Sie wuchsen Anfang des 20. Jahrhunderts in einer großbürgerlichen Familie in Wien auf. Der Vater war Chefarzt, die Mutter unterrichtete die Töchter, bis eine strenge preußische Hauslehrerin Erziehung und Unterricht weiterführte. Deren Erziehungsmethoden waren geprägt von Drill, Bewegungsmangel, Sprechverbot und ununterbrochenem Unterricht von acht Uhr bis halb zwölf. Beim Unterricht wurde absolutes Stillsitzen

verlangt, den Rücken stramm, die Hände auf dem Tisch, die Füße an den Stuhlbeinen festgebunden, damit sie nicht herunterbaumelten. Als Elise Richter 14 und Helene 17 Jahre alt war, endete der Unterricht. Für die Schwestern begann nun die Zeit des Selbststudiums. 1889 starb die Mutter 59-jährig an Tuberkulose, 18 Monate später der Vater an einer Krebserkrankung. Er hinterließ den Schwestern ein beträchtliches Erbe. Helene und Elise Richter beschlossen, 26 und 29 Jahre alt, ihr Leben gemeinsam zu verbringen.

Die erste weibliche Antrittsvorlesung

1891 erlangten die Schwestern Gasthörerrecht in einigen Universitätsvorlesungen. 1896 ermöglichte ein Erlass Frauen und Mädchen, eine staatsgültige Matura zu erwerben. Elise ergriff 31-jährig die Chance und begann im Oktober in aller

Beutebücher

Während der nationalsozialistischen Gewaltherrschaft wurden nicht nur Kunstgegenstände aus jüdischem Besitz enteignet, sondern auch Bücher und Bibliotheken. Nach dem Ende des Zweiten Weltkriegs konnten 1,9 Millionen von insgesamt 2,5 Millionen sog. ‚Beutebücher‘ an die Eigentümer zurückgegeben werden. Nachdem der Rechtsanspruch auf Restitution für die alten Bundesländer am 31.12.1969 erloschen war, tagte 1988 in Wolfenbüttel der Arbeitskreis für Bibliotheksgeschichte und setzte eine Forschung in Gang, der sich die Bibliothekshistoriker seitdem verstärkt widmen: die Rekonstruktion der ‚Bibliotheken während des Nationalsozialismus‘. Zehn Jahre später einigten sich 44 Regierungsorganisationen und 13 Nichtregierungsorganisationen bei der ‚Washington Conference on confiscated Art‘ auf rechtlich bindende Grundsätze zur Rückgabe der geraubten Kunstwerke. Die Bundesrepublik Deutschland erklärte ihre Bereitschaft, nach NS-verfolgungsbedingt entzogenem Kulturgut zu suchen, den Erben faire Entschädigungen anzubieten und die Funde öffentlich zu dokumentieren. Seit 1999 registriert die ‚Koordinierungsstelle für Kulturgutverluste‘ in Magdeburg die Funde auch aus dem Ausland. Ein Suchportal gibt Such- und Fundmeldungen bekannt. Eine Koordinierungsstelle der Museen, Archive und Bibliotheken unterstützt die Recherche. 2002 appellierten engagierte Bibliothekare im ‚Ersten Hannoverschen Symposium‘ an die Verantwortlichen des deutschen Bibliothekswesens, die Suche nach dem Raubgut zu unterstützen. Ein drittes Symposium folgte 2007.

„Nichts blieb unversehrt als das i

durch Erinnerung

Heimlichkeit die Vorbereitung. Als externe Privatistin prüfte man sie ausführlicher als die Internen. Am 15. Juli 1897 – sie war 32 Jahre alt – bestand sie die Matura-Prüfung mit der Note ‚genügend‘. Sie schrieb sich als ordentliche Hörerin im Fach Romanistik ein und hörte auch Vorlesungen in klassischer Philologie, Indogermanistik und Germanistik. Elise Richter war die erste Frau in Wien, der eine Promotion gelang. Den ‚schönsten aller Hüte‘ erhielt sie 1901 für ihre Doktorarbeit, die mit ‚summa cum laude‘ ausgezeichnet wurde. Zehn Jahre nach ihrer Matura-Prüfung erhielt Elise Richter als erste Privatdozentin im deutschsprachigen Raum die *venia legendi*. Ihre Antrittsvorlesung löste Unruhen und Proteste in klerikalen und nationalen Studentenkreisen aus. Ihre ebenfalls hochbegabte ältere Schwester Helene verzichtete – vielleicht aus Altersgründen – auf die Chance der externen Maturaprüfung. Sie erforschte ohne akademische Laufbahn intensiv die englische Literatur, übersetzte Lyrik des englischen Romantikers Percy

Byshe Shelley, schrieb eine Biografie über ihn und ein Werk über den tragischen Dichter Thomas Chatterton. Die Universitäten Heidelberg und Erlangen verliehen ihr zwei Ehrendokortitel.

„Man lebte gut, man lebte leicht und unbesorgt in jenem alten Wien“³, schrieb Stefan Zweig über die Jahre vor dem Ersten Weltkrieg. Helene und Elise Richter lebten in einem Netzwerk von Wissenschaftlern, Künstlern, Freunden, Politikern und Fachkollegen. Man traf sich regelmäßig an Montagen im ‚Pallazzina‘, dem Haus der Schwestern. Viele Jahre später erinnerte sich Leo Spitzer, der sich als Schüler Elises bezeichnete und – bis zur Entlassung durch die Nationalsozialisten im Jahre 1935 – Professor für Romanistik an der Kölner Universität war, an den Montagssalon in der Weimarer Straße: „Bei dem allwöchentlichen ‚jour‘ traf sich die bürgerliche Aristokratie der Stadt, alles was Namen

3 Zweig, Stefan, *Die Welt von gestern*, Frankfurt 1982, zitiert in Hoffrath (2009) S. 31

hatte in Kunst, Wissenschaft und Staatsverwaltung; es gab keine Ausstellung, kein Konzert, keine Theateraufführung von Bedeutung, denen die gelehrten Schwestern nicht beigewohnt, kein epochemachendes Buch, das sie in ihrem Kreise undiskutiert gelassen hatten“⁴.

Obwohl in Österreich-Ungarn nicht alles in Ordnung war – Studentenunruhen in Prag und anderswo, schließlich der Tag von Sarajewo⁵, der den Vielvölkerstaat Österreich-Ungarn in Gefahr brachte – hatte Elise Richter, wie sie sich später vorwarf, eine ‚Kriegsbegeisterung‘, die aus politischer Unreife, Unbegabung und der mangelnden Vorstellung erwachsen war, was ‚Krieg‘ überhaupt bedeutet. Der Erste Weltkrieg war zunächst für sie, wie für die meisten anderen auch, Anlass und Notwendigkeit, die Heimat zu verteidigen. Naiv und zuversichtlich zeichneten die Schwestern Kriegsanzüge, die nach dem Krieg entwertet wurden und sie ihrer finanziellen Mittel beraubten. Nur ihr Haus war ihnen geblieben. Elise Richter erhielt als außerordentliche Professorin nur Bezüge für eine zweistündige Lehrtätigkeit. In Anerkennung ihrer zahlreichen Publikationen bot die Universität ihr eine ‚Entschädigung‘ an, die allerdings durch die Inflation aufgezehrt wurde.

Die Schwestern erlebten zwischen 1924 und 1933 einige politisch ruhigere Jahre, in denen sie sich intensiv ihrer wissenschaftlichen Tätigkeit widmeten und internationalen Rang und Ruf erwarben. „Zwar war Österreich verelendet, politisch eine Null, ein nicht lebensfähiges Gebilde, aber es schien sich langsam bessern zu wollen“, schrieb Elise Richter über diese Jahre.⁶ An ihrem 70. Geburtstag gab es eine Universitätsfeier,

4 Hoffrath (2009) S. 33

5 Das Attentat auf den österreichischen Thronfolger Franz Ferdinand von Österreich-Este und seine Frau bei einem Besuch in Sarajewo am 28.6.1914 war der Anlass der Kriegserklärung der Brudermächte Österreich-Ungarn und Deutsches Reich

6 Richter, *Summe des Lebens*, Wien 1997, zitiert in Hoffrath (2009), S. 215



Foto: Andreas Witthaus

Der Arbeitsplatz – ein Erinnerungsort. Christiane Hoffrath, Dipl.-Bibliothekarin an der USB Köln und Leiterin der NS-Provenienzforschung, vor der Richter-Bibliothek
Links oben: Prof. Dr. Elise Richter, Wiener Bilder, Nr. 38, 1907

„Ideal der eigenen geistigen Arbeit und die Kunst“ Hoffrath (2009), S. 38

in der die Fachkollegen von europäischen Universitäten sie ehrten. Noch einmal feierten die Schwestern in ihrem Haus in großer Gesellschaft mit Verehrern und Freunden. Es sollte das letzte große Fest der beiden Schwestern sein.

Der Bürgerkrieg – ein ,Selbstmord der österreichischen Unabhängigkeit'

Nachdem die österreichische Regierung unter Bundeskanzler Dollfuß, die einen Ständestaat nach dem faschistischen Vorbild Mussolinis anstrebte, das Parlament aufgehoben und alle Parteien, darunter auch die nationalsozialistische, verboten hatte, kam es zum Bürgerkrieg. Stefan Zweig beurteilte diese Kämpfe als ,Selbstmord der österreichischen Unabhängigkeit'.⁷ Von diesen Auseinandersetzungen profitierten die Nationalsozialisten. Die Unruhen und Gewaltaktionen erfassten die Universität. 1934 wurde Bundeskanzler Dollfuß im Kanzleramt von einer Schar in Heeresuniform getarnter Nazis erschossen. Sein Nachfolger wurde der erst 36jährige Kurt Schuschnigg, ein gebildeter, musikalischer aber wenig volkstümlicher Kanzler, dessen Reden ohne Wirkung auf die Menge blieben. Adolf Hitler wollte seine Heimat Österreich ins Dritte Reich ,heimführen'. Im Berchtesgadener Abkommen wurde die Absetzung Schuschniggs und die Übergabe des Kanzleramtes an den Nationalsozialisten Arthur Seyß-Inquart beschlossen. In den Morgenstunden des 12. März 1938 überschritten die Truppen des ,Unternehmen Otto' die österreichische Grenze. Am 13. März manifestierte das Bundesverfassungsgesetz den Anschluss Österreichs an das Deutsche Reich. In einer Volksabstimmung sprachen sich zwei Drittel der österreichischen Bevölkerung für den Anschluss an das Deutsche Reich aus. Helene und Elise Richter fielen in die Hände der Nationalsozialisten.

Schlag auf Schlag Entrechtung

1938 veröffentlichte das Reichsgesetzblatt fast täglich neue antijüdische Verordnungen, die auf der Grundlage der Nürnberger Rassegesetze in Österreich zügig umgesetzt wurden als in Deutschland. Elise Richter wurde die Lehrbefugnis entzogen. Mit einem Ariernachweis sollte sie im Dekanat vorsprechen. Da sie keinen besaß,

⁷ Zweig, Stefan, Die Welt von Gestern. Frankfurt 1982 [S. 437], zitiert in Hoffrath (2009) S. 50

sagte sie dem Dekan, sie hätte das Geheimnis nicht erfahren, wie man sich seine Großeltern aussuche⁸. Im Juli 1938 wurde ihr der Eintritt ins Professorenzimmer und die Benutzung der Universitätsbibliothek untersagt. Im Oktober mussten Elise und Helene ihren alten Pass gegen einen neuen eintauschen, in den ein rotes ,J' gestempelt und der zusätzliche Vorname ,Sara' eingetragen wurde. Das machte sie als Jüdinnen sofort identifizierbar. Im Winter 1938 gingen sie ein letztes Mal zu den Wiener Philharmonikern, bevor das Verbot für Juden verhängt wurde, kulturelle Veranstaltungen zu besuchen. Nach der Reichspogromnacht am 9. November 1938 standen die Schwestern vor dem finanziellen Ruin, mussten eine ,Judenabgabe' bezahlen und waren gezwungen, ihre Bibliothek zu verkaufen. Die Israelitische Kultusgemeinde in Wien musste der SS zuarbeiten und die Verwaltung der Wiener Juden übernehmen. Mit Kriegsbeginn erhielten Juden erheblich kürzere Lebensmittelrationen als ,Arier'. Ab 1. Januar 1939 wurden die noch im Lande gebliebenen Juden gezwungen, Unternehmen, Grundbesitz, Aktien, Gemälde, Juwelen zu verkaufen. Den Schwestern drohte die Enteignung des Hauses. Zweimal wurde das Haus in der Weimarer Straße 83 verkauft, jedoch behielten die Schwestern zunächst ihr im Kaufvertrag festgelegtes lebenslanges Wohnrecht.

Elise besaß noch ihre Schreibmaschine und die Bibliothek, schrieb noch Artikel, die die niederländische und italienische Fachpresse – im Gegensatz zur deutschen – in wissenschaftlicher Solidarität auch veröffentlichte. Im Jahre 1940, sie war jetzt 74 Jahre alt, begann sie mit der Niederschrift ihrer ,Summe des Lebens'⁹. Der Winter 1941 bescherte den Schwestern besondere körperliche Strapazen. „Wir sind bei alledem so abgehärtet, dass wir bei 8 Grad bequem sitzen, bei 6 Grad aufstehen. Der Sorgen sind viele – fahren wir mit dem allergrößten Schwamm darüber“.¹⁰

1941 wurde die ,Zentralstelle für jüdische Auswanderung' beauftragt, Wien bis 1942 ,judenrein' zu machen. Von der darauf folgenden ,Aushebung' waren auch die Schwestern betroffen. Für über 65jährige war das Altersghetto Theresienstadt vorgesehen. Am 10. März 1942 übergaben die Schwestern ihre Hausschlüssel der Israelitischen Kultusgemeinde und fuhren selber

⁸ Hoffrath (2009) S. 64

⁹ Richter, Elise, Summe des Lebens, WUV Verlag, Wien 1997

¹⁰ Hoffrath (2009) S. 76

mit der Straßenbahn zunächst ins überfüllte jüdische Altersheim, von wo aus sie sieben Monate später in einem Viehwaggon ins Sammellager Theresienstadt verbracht wurden.

Das organisierte Elend

Um Widerstand zu vermeiden, fanden diese ,Umsiedlungsaktionen' unter strengster Geheimhaltung statt. Von dort gingen täglich Transporte in die Vernichtungslager Auschwitz, Treblinka, Sobibor und Belzec. Als ,Alterssitz' deklariert, mussten die alten Menschen sich mit einem ,Heimkaufvertrag' das Recht zur Wohnsitzverlagerung nach Theresienstadt erwerben. Auf durchschnittlich 1,6 qm zwängten sich die alten Menschen, keine Heizung, kaum Wasser, katastrophale hygienische Zustände, sie litten Hunger. Dass diese Strapazen die alten Menschen besonders hart trafen, war von der SS geplant. Elise und Helene Richter besaßen fast kein Bargeld mehr, nur eine Forderung von 6.000 Reichsmark gegenüber der Universitätsbibliothek Köln (hierüber wird in der nächsten Ausgabe von MitUns berichtet).

Aus Theresienstadt sind keine Aufzeichnungen der Schwestern überliefert, es gibt nur indirekte Informationen über das organisierte Elend, dem die Insassen dort ausgeliefert wurden. Ein Mithäftling berichtete: „Ich durfte nur einen Rucksack mit fünfundzwanzig Kilo mitnehmen. Was packt man ein, wenn man nicht weiß, was man benötigt? Mit einem Zug sind wir nach Prag gefahren, dann im Viehwaggon nach Bauschwitz, und nach Theresienstadt mussten wir zu Fuß gehen. Am Straßenrand blieben zwanzig Tote liegen. Schwer drückte mich der Rucksack, der alles enthält, was ich vom heutigen Tag an bis wahrscheinlich an mein Lebensende benötige. Der gelbe Stern leuchtet auf meiner Brust und die Nummer baumelt an mir wie ein Stück Vieh. So heiß [sic] ich von nun an. Die Nummer bin jetzt ich. Ausgelöscht sind Name und Vergangenheit. Ich gehe ins Dunkel.“¹¹

Helene Richter starb in Theresienstadt am 8. November 1942, sie war 77 Jahre. Elise starb am 21. Juni 1943. Durch ihren Tod in Theresienstadt entgingen sie einem weiteren Transport in ein Vernichtungslager. 

Fortsetzung in Teil II: Der Notverkauf nach Köln

¹¹ Hoffrath, S 82 (2009)

Pinnwand



Foto: USB

Professor Schmitz zum Sechzigsten

Im Mai feierte Professor Wolfgang Schmitz, Direktor der Universitäts- und Stadtbibliothek Köln (USB), seinen 60. Geburtstag und wurde im Rahmen einer Feierstunde für seine Verdienste um die größte wissenschaftliche Bibliothek des Landes mit einer Festsschrift geehrt.

Die unter dem Titel ‚Der Bibliothekar im 21. Jahrhundert – ein traditionsbewusster Manager‘ vereinten Beiträge der Festschrift bringen sowohl zeitlich wie auch inhaltlich weit auseinander liegende Themen zusammen und dokumentieren zugleich die persönlichen Interessensgebiete wie auch die Rahmenbedingungen der Arbeit von Wolfgang Schmitz. Sie reichen entsprechend von der Zeit der Handschriften und Frühdrucke bis zu Google, von der Bedeutung der humboldtschen Universitätsidee in den ‚freien‘ Hochschulen in NRW bis zur Frage nach der Aktualität von zweischichtigen Bibliothekssystemen. Nach dem ‚offiziellen‘ Teil der Veranstaltung mit einer Reihe von Vorträgen bleibt beim anschließenden Beisammensein im Dozentencafé Zeit für persönliche Glückwünsche und lockeren Austausch im Kreis von Kollegen und Freunden.



KLINIKUM DER UNIVERSITÄT ZU KÖLN



Blut spenden. Leben retten.

Blutspendenzentrale der Uniklinik Köln
Kerpener Str. 62, K.-Lindenthal, Tel. 0221-4784805
www.uk-koeln.de/blutspende

Bücherwurms Lesesofa

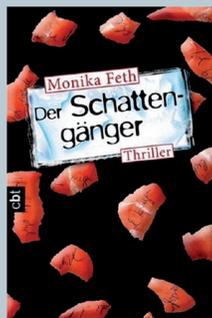
Von Claudia Herrmann

Der Sommer naht, es kommt die Zeit, da man auf der Terrasse sitzt, umgeben von blühenden Kübelpflanzen, Zypressen, sich fühlt, als sei man in der Toscana oder in Catalonien. Der köstliche Rotwein rundet den Sommerabend ab, und doch, unwillkürlich stellen sich die Nackenhaare auf. Etwas ist anders als sonst, Sie wissen nur nicht, was. Sie sehen nichts. Trotzdem, das Gefühl, beobachtet zu werden, bleibt. Glauben Sie mir, ein scheußliches Gefühl. Wer schon einmal einen Stalker an den Fersen kleben hatte, weiß, wovon ich spreche. Ich habe meinen ganz Persönlichen. (Ich gebe zu, mittlerweile ängstigt er mich nicht mehr, ich habe gelernt, es mit Humor zu ertragen.) Aber, wie Sie in dem nachfolgenden Buch feststellen werden, manchmal reicht der Humor dann doch nicht.

„Der Schattengänger“

Ein Krimi, der einen für das Thema sensibilisiert
Von Monika Feth

Die Buchautorin Imke Thalheim hat einen Fan der besonderen Art. Kein Buch von ihr läßt er aus, er ist besessen von ihr. Er will, daß sie ihm allein gehört. Er beobachtet sie, er drangsaliert sie mit Telefonanrufen, er dringt in ihr Haus ein,



berührt ihre Sachen. Sie beginnt ihr Umfeld mit Argusaugen zu beobachten. Stets auf der Hut. Sie kann sich seiner nur erwehren, indem sie sich ihm entzieht. Sie verweist mit unbekanntem Ziel. Doch damit bringt Imke ihren Stalker in Wut. Er

wendet sich ihrer Tochter Jette zu. Die ist gerade dabei mit Freunden zusammen in ein Haus zu ziehen. Die jungen Leute freuen sich auf ein neues Leben, doch die Idylle wird gestört. Imke muß um ihre Tochter kämpfen.

„Der Schattengänger“ von Monika Feth, April 2009, im cbt/cbj Verlag erschienen.

ab Oktober



 UniFit

die „Fitness-Fakultät“

Studio-Training nach Euren Wünschen:

- In der Nähe? Ja: direkt neben der UniMensa!
- Ausstattung? Super: Testsiegerequipment!
- Betreuung? Na klar: mit Trainingserfolgskonzept!
- Atmosphäre? Angenehm: aktiv sein mit Kommilitonen & Kollegen!

für Studierende **15,-€**

Mitarbeiter 20,- EUR

www.unifit-koeln.de

(Kosten pro Monat, 6 Monate Vertragslaufzeit)