



ZEITSCHRIFT FÜR DIE
NICHTWISSENSCHAFTLICHEN
MITARBEITERINNEN
DER UNIVERSITÄT ZU KÖLN

MÄRZ 2008



Ein Archiv und seine Geschichte

Seite 12-14



DIE UNIVERSITÄT KÖLN

feiert heute die wiederkehr des tages, an welchem vor
fünfhundert jahren aus dem geiste der freien
reichsstadt und hansestadt **köln** die alte **universität** ge-
gründet wurde. in steter bewusstsein ihrer hohen pflicht
und mit weithin sichtbarem erfolg hat sie mit der wehrung
und ausbreitung der wissenschaft gearbeitet, um ge-
denken im besondern den reichen und fruchtbaren
angelegungen, die auf dem geiste der **wissenschaft**- und
stammeswissenschaften von ihr ausgegangen sind und die
in den letzten jahrzehnten die **berühmtesten**
zur wissenschaftlichen disziplin geführt haben, mit
beglückwünschen sie zu ihren glorreichen vergangenheit
und gedenken sie mit unserem besten wunsche auf ihrem
weiteren aufstieg, wir hoffen, dass die **universität köln**
auch weiterhin ein verbindendes element zwischen den
verschiedenen und **wissenschaften** bilden werde

LIEBE MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER,

ein Archiv und seine Geschichte – so lautet der Titel eines Beitrags, der sich mit dem Universitätsarchiv befasst. Das Archiv ist das Gedächtnis einer Universität. Oft führt es zu Unrecht ein Schattendasein. Ein Grund mehr, das Archiv der Universität zu Köln und seine Kompetenz aus Anlass seines 40-jährigen Bestehens nun einmal „ins rechte Licht“ zu rücken und auf die parallel laufende Ausstellung „Ein Archiv im Reisekoffer“ hinzuweisen.

Unternehmen müssen ihre Arbeitsabläufe stets im Blick haben, um kostengünstiger zu arbeiten und so Wettbewerbsvorteile gegenüber Konkurrenten zu erlangen. In der Universität geht es dagegen nicht um Gewinnsteigerung, sondern darum, die Aufgaben mit begrenzten Ressourcen qualitativ gut, schnell und serviceorientiert zu erledigen. Dieses Ziel gilt für alle Bereiche der Universität, selbstverständlich auch für die Verwaltung. Deshalb hat die Universitätsverwaltung die Entscheidung getroffen, in der Zentralverwaltung eine Aufgabenanalyse durchzuführen. Funktionen, Arbeitsabläufe und Prozesse in der Verwaltung sollen beleuchtet werden, um die Aufgaben besser wahrnehmen, Personal effektiver einsetzen und die Abläufe effizienter gestalten zu können. So wollen wir den neuen Herausforderungen begegnen. Der engagierte und konstruktive Beginn der Aufgabenanalyse im Dezernat für

Gebäude- und Liegenschaftsmanagement, das schon wegen des landesweit bedeutsamen Modellversuchs für ein dezentrales Liegenschaftsmanagement eine große Reformaufgabe zu meistern hat, macht für die kommenden Monate Mut.



Auch in dieser Ausgabe geht es wieder um die berufliche Ausbildung. So erfahren Sie dieses Mal einiges über die Ausbildung zum Technischen Zeichner und zur Technischen Zeichnerin. In einem ergänzenden kurzen Beitrag des ausbildenden Meisters, Herbert Metzner, wird ein Plädoyer für die Ausbildung an der Universität gehalten sowie Ziel und Nutzen der Ausbildung an

der Universität und für die Universität dargestellt; ein meines Erachtens wichtiger Gesichtspunkt, der künftig stärker in den Blick genommen werden muss.

Interessant und von grundsätzlicher Bedeutung ist auch der Beitrag von Christine Haffmans zum Thema „Hochschulzugang von Frauen zwischen Nazihererschaft und Demokratie“. Wenn man die historische Entwicklung kennt, weiß man besonders zu schätzen, dass die Universität im letzten Jahr zum wiederholten Mal in Folge mit dem E-Quality Award ausgezeichnet wurde. Das Prädikat zeichnet Unternehmen, Organisationen, Hochschulen und Forschungseinrichtungen aus, die eine an Chancengleichheit orientierte Personalpolitik verfolgen. Sicher kein Grund, sich auf dem Erreichten auszuruhen, aber Nachweis für die erfolgreichen Bemühungen der Universität.

Informationen zu wichtigen Ereignissen, die für die Profilbildung der Universität von herausragender Bedeutung sind, wie z. B. der Beitrag über das Exzellenzcluster „Zelluläre Stress-Antworten in der Entstehung altersassoziierter Erkrankungen“, kurz CECAD, und was inhaltlich dahinter steht, finden Sie ebenfalls in dieser Ausgabe. Über die mit der Förderung dieses Clusters zusammenhängenden Fragen der Forschungsinfrastruktur und des Forschungsmanagements wie auch über die vielen technischen und baulichen Vorbereitungen und „Handgriffe“ wollen wir in einer der nächsten Ausgaben berichten.

Viel Spass beim Lesen
wünscht Ihnen
Ihr Dr. J. Neyses



Inhalt

ARBEITSLEBEN

4 Ausbildungsberufe an der Universität zu Köln

Technische Zeichner: Vermittler zwischen abstrakter Idee und fertiger Konstruktion

6 Die andere Seite der Lehre

Herbert Metzner über die Bedeutung der Lehrlingsausbildung an der Universität zu Köln

7 Arbeitszeitmodelle III

8 Schloss Wahn als Tagungszentrum

Historisches Ambiente und zeitgemäße Technik



HOCHSCHULPOLITIK

- 9 Zielvereinbarungen
zum Modellversuch „Dezentrales Liegenschaftsmanagement“ unterzeichnet
-

- 10 Aufgabenanalyse in der
Universitätsverwaltung
Arbeit vereinfachen – Sinnvolles bündeln –
Unnötiges vermeiden – Neues ermöglichen

TITELTHEMA

- 12 Ein Archiv und seine Geschichte
Das Universitätsarchiv wird 40

VERANSTALTUNGEN

- 15 Dem Altern auf der Spur
Exzellenzcluster CECAD Cologne erforscht den Alterungsprozess
-
- 16 Dabeisein ist alles
Im Juni startet der UniLauf 2008
-
- 17 So werden Messen messbar
Mit Franz Rudolf Menne auf der ‚Foire de l’Etudiant‘
-
- 18 Viel Spaß beim Lernen
Ein Erfahrungsbericht vom Kinderferiencamp 2007

UNIVERSITÄTSGESCHICHTE

- 19 Geist und Ungeist III
Christine Haffmans über den Hochschulzugang von Frauen zwischen
Naziherrschaft und Demokratie
-
- 22 Pinnwand / Impressum

Vermittler zwischen abstrakter

Ausbildungsberuf: Technische Zeichner, Fachrichtung Maschinen- und Anlagentechnik

Text und Fotos: Christina Meier

Um den nächsten Ausbildungsberuf vorzustellen, brauche ich nicht weit zu laufen. Auf demselben Flur, gerade zwei Zwischentüren weiter, finde ich im Institut für Physikalische Chemie die Technischen Zeichner. Dort erwarten mich Luigi Santamaria und Roman Schumann, zwei männliche Vertreter einer immer mehr von Frauen bevorzugten technischen Ausbildung. Tatsächlich liegt der Frauenanteil in dieser Werkstatt bei 50 Prozent.

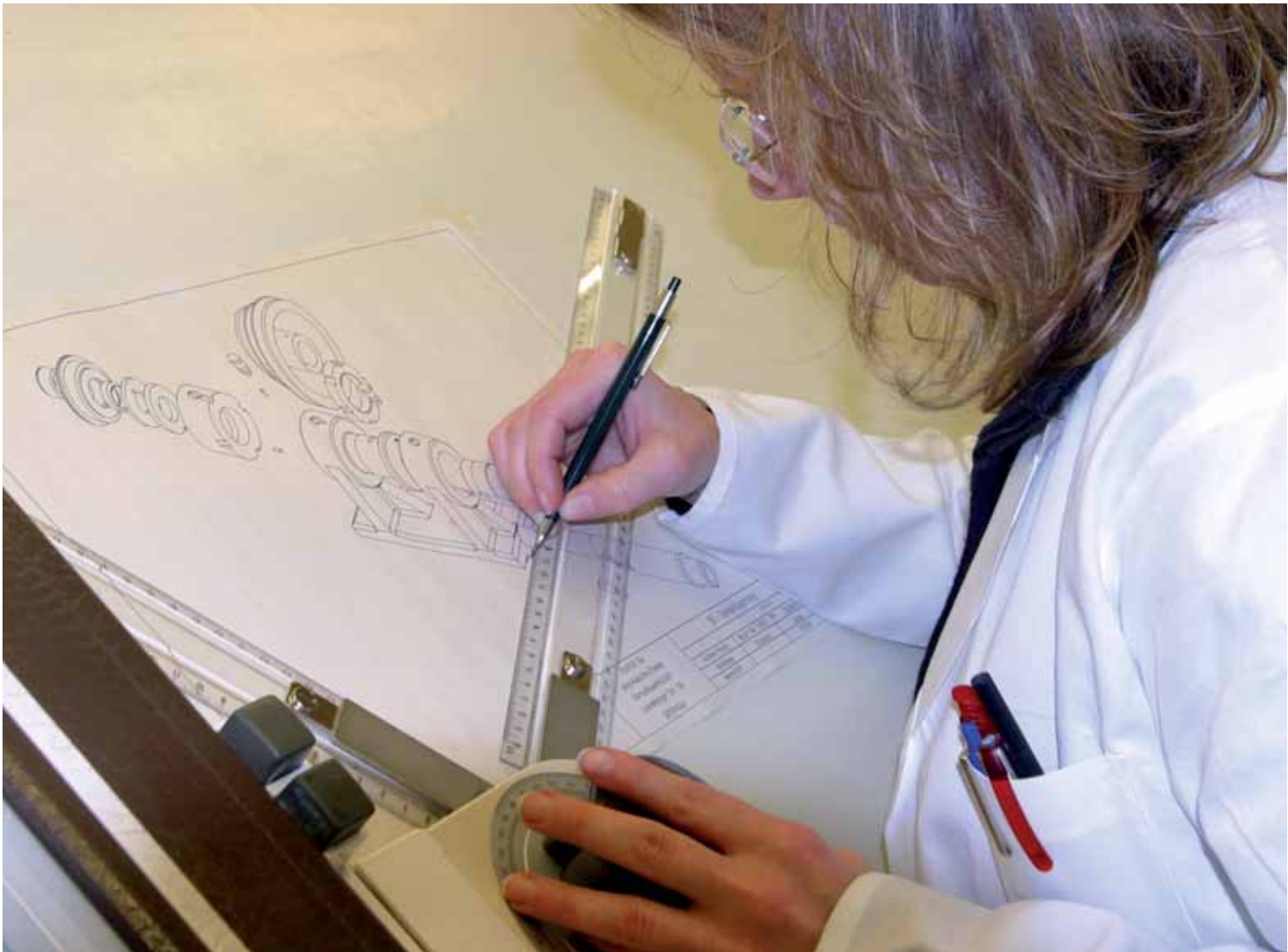
VORAUSSETZUNGEN

„Die Voraussetzungen zum Technischen Zeichner sind sehr umfassend“, erläutern mir die Auszubildenden gleich am Anfang. „Räumliches Vorstellungsvermögen, fortgeschrittene Kenntnisse in Mathematik und Physik und technisches Verständnis, um die wichtigsten aufzuzählen.“

Das räumliche Vorstellungsvermögen macht es möglich, zweidimensionale Objekte vom Papier dreidimensional zu erfassen und damit mechanische Abläufe zu erkennen. Mit Hilfe der Mathematik und der Physik werden Kräfte in Lagern, Wellen oder Schrauben berechnet, um deren Halt und Funktion mit Sicherheit zu gewährleisten. Das technische Verständnis ist die tatsächliche Schnittstelle zur Wissenschaft, denn die Technischen Zeichner übertragen die Idee der Wissenschaftler in eine Zeichnung um, die die Feinmechaniker lesen und umsetzen können.

PRAKTISCHE LEHRZEIT

Damit diese Vermittlungsstelle reibungslos funktioniert, beginnt die Ausbildung des Technischen Zeichners mit einem praktischen Lehrabschnitt in der Werkstatt. Dort wird gefeilt, gebohrt, gefräst und gesägt, bis die



Idee und fertiger Konstruktion

Späne fliegen und die Auszubildenden alle wichtigen Materialien mit ihren unterschiedlichen Eigenschaften kennen gelernt haben.

Dieser Abschnitt umfasst insgesamt zwölf Wochen im ersten Lehrjahr. Nach der Zeit in der Werkstatt sitzen Luigi Santamaria und Roman Schumann zum ersten Mal am Zeichenbrett. Mit Zirkel und Lineal fertigen sie ihre ersten Zeichnungen mit der richtigen Bemaßung und einer Stückliste an. Diese Stückliste benennt alle Einzelteile, die für das Bauteil benötigt werden, mit Maßen und ihrer richtigen Bezeichnung, wie die beiden sie während der Werkstattarbeit erlernt haben.

Im anschließenden sechswöchigen Blockunterricht in der Berufsschule wird das Wissen theoretisch erweitert, die Materialkunde vertieft und ausschließlich am Zeichenbrett gearbeitet. Erst nach der Zwischenprüfung arbeiten die Auszubildenden auch in der Berufsschule am PC.

Zurück im Institut beginnt die eigentliche Arbeit. Die Auszubildenden dürfen hier jetzt schon die Programme zum Zeichnen am Rechner erproben, zwei- wie dreidimensionale Darstellungen am Bildschirm testen.

Gleich nach dem zweiten Blockunterricht werden die angehenden Technischen Zeichner in die Projektarbeit an der Universität mit eingebunden. „Das ist ein enormer Vorteil hier,“ sagen Luigi Santamaria und Roman Schumann übereinstimmend. „Man lernt Geräte, Maschinen und Konstruktionen aus der Forschung kennen, die man nirgendwo sonst zu sehen bekommt.“

VON DER IDEE ZUR KONSTRUKTION

An der Universität wird das technische Verständnis ungemein gefördert und abstraktes Denken gefordert. Denn wenn ein Wissenschaftler sich mit einer Idee an das Konstruktionsbüro wendet, müssen die Technischen Zeichner in der Lage sein, diese Idee auf Papier zu bringen und aus der Idee eine Maschine mit Aufbau zu entwickeln.

Aus den Gesprächen mit dem Wissenschaftler entsteht eine Skizze, anhand der die Funktion und die mechanischen Abläufe besprochen werden. Nach dem ersten Gespräch dürfen sich die Auszubildenden an einer Skizze versuchen. Je weiter sie dann in der Lehre fortgeschritten sind, umso selbständiger entwickeln sie die ersten Skizzen und besprechen sich selber mit den Wissenschaftlern, immer unterstützt vom Meister.

Aus diesem Entwurf entwickelt sich eine Konstruktionszeichnung, dreidimensional am Computer. Das Rechnerprogramm überprüft sogar automatisch, ob die Bewegungsabläufe stimmen oder ob Bauteile zu groß sind oder sich womöglich in die Quere kommen. Jetzt wird die Materialkunde entscheidend. Muss ein Heizelement eingebaut, müssen umliegende Teile isoliert werden? Unterliegt das Bauteil hohem Druck oder anderen mechanischen Belastungen? Auch dies wird im direkten Kon-



takt mit dem Wissenschaftler geklärt (auf kurzem Dienstweg sozusagen, wie es nur in der Uni möglich ist).

Stimmt dann die Konstruktionszeichnung, setzen die Technischen Zeichner sie in zweidimensionale Fertigungszeichnungen für die Feinmechaniker um, mit Darstellung von Schnitten, Ausschnittsvergrößerungen, der richtigen Bemaßung und einer Stückliste.

Während die Feinmechaniker die Einzelstücke fertigen, erstellen Luigi Santamaria und Roman Schumann eine Montage- oder Zusammenbauzeichnung, sozusagen die Aufbauanleitung für die gesamte Konstruktion.

ZWISCHENPRÜFUNG UND FORSCHUNGSPROJEKTE

Das zweite Lehrjahr vertieft die gelernten Fähigkeiten im Erstellen von technischen Zeichnungen, die Darstellung von Schnitten, Bemaßung von Zeichnungen oder beim Ändern von technischen Unterlagen. Ebenso werden schon die ersten konstruierten Maschinen montiert und bedient, um die Funktionsweise der Geräte zu verstehen und vielleicht sogar zu verbessern, um wiederum die Qualität der Produktion zu erhöhen. Nach etwa anderthalb Jahren absolvieren die Auszubildenden eine Zwischenprüfung, die zu 40 Prozent in die Abschlussnote eingeht.

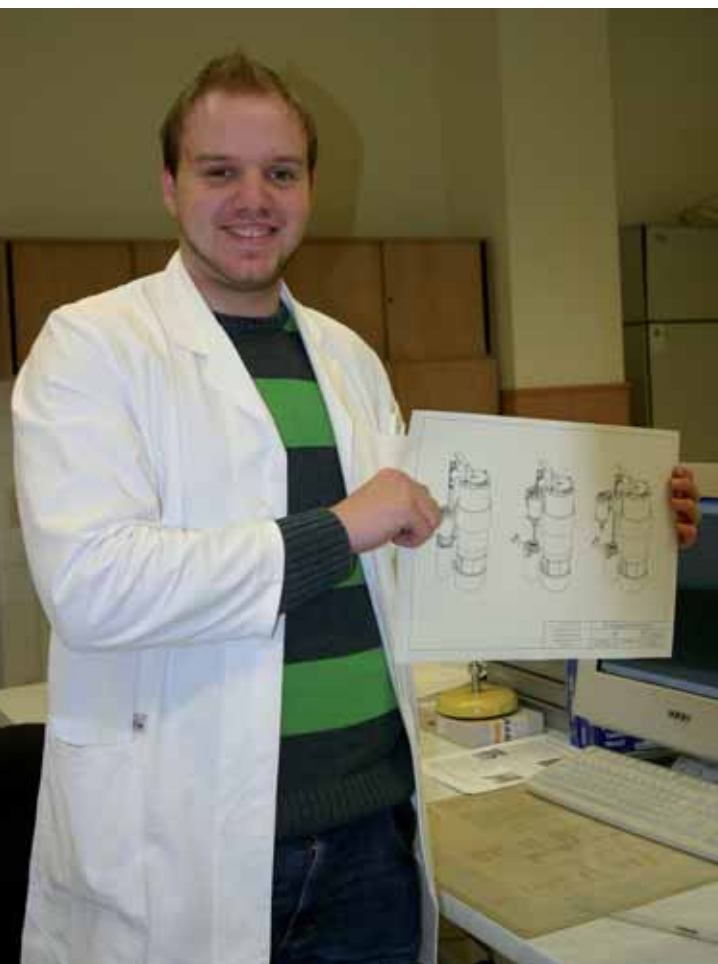
Im dritten Lehrjahr wird es dann sehr anspruchsvoll, wenn die Auszubildenden mithilfe des Inventor-Programms 3D-Animationen von Maschinen erstellen. Damit lassen sich Konstruktionen drehen und Filme zu Anschauungszwecken zusammenschneiden.

Die Steuerungs- und Regelungstechnik rückt im dritten Lehrjahr ebenfalls in den Vordergrund, dabei zeichnen die Azubis Pneumatik-, Hydraulik- und elektronische Schaltpläne. Sie werden auch ausprobiert, indem sie auf Steckwänden aufgebaut werden. Dadurch lernen Tech-

nische Zeichner Steuerungen zu lesen, was für ihren späteren Beruf unerlässlich ist.

Zudem werden die Auszubildenden enger in Forschungsprojekte eingebunden. Ein Beispiel ist der BOTEST Ecoholder, eine Konstruktion aus Probenhalter und Messeinheit für Organische Leuchtdioden, kurz OLEDs. Er wurde mit der Firma BOTEST entwickelt und in der Werkstatt gebaut. Bei diesem Bauteil kam es besonders auf die Materialkenntnis an, denn das eingefügte Heizelement sollte nicht dazu führen, dass sich die Metallteile der Konstruktion ausdehnen. Also verwendeten die Auszubildenden als Träger des Heizelementes einen Schichtpressstoff aus Papier und Harz, der Temperaturen bis etwa 200°C aushält, ohne sich zu verziehen, und das restliche Bauteil von der Hitze isoliert. Dadurch arbeiteten die Auszubildenden konstruktiv in der Forschung mit und erfüllten ihre Vermittlungsarbeit zwischen einer Idee und ihrer Umsetzung in der Werkstatt perfekt.

Nach dreieinhalb Jahren Lehrzeit schließt die Ausbildung mit der Gesellenprüfung bei der Industrie- und Handelskammer und entlässt Luigi Santamaria und Roman Schumann bestens gerüstet in ihren Beruf. Leute mit solcher Vorbildung und Qualifikation werden übrigens gesucht. Außerdem gibt es Weiterbildungsmöglichkeiten zum Techniker oder in Richtung eines Maschinenbaustudiums. ■



Die andere Seite der Lehre

Forschung und Lehre – nichts Neues für die Universität zu Köln, wäre da nicht ein Aspekt von "Lehre" zu kurz gekommen, die Lehrlingsausbildung. In der breiten Öffentlichkeit ist kaum bekannt, dass es in den modernen Forschungsinstituten wissenschaftliche Werkstätten gibt, die auch Lehrlinge ausbilden. Auch das Institut für Physikalische Chemie ist so eine Einrichtung.

Das Institut für Physikalische Chemie ist ein Forschungsinstitut, in dem ca. 100 Wissenschaftler auf den verschiedensten Gebieten Grundlagenforschung betreiben. Damit die speziellen wissenschaftlichen Geräte entwickelt, konstruiert und gebaut werden, ist eine Versuchswerkstatt mit zehn Mitarbeitern vorhanden.

Als die Jugendarbeitslosigkeit einsetzte, wurde verstärkt in die Lehrlingsausbildung investiert. Zur Zeit werden in der Versuchswerkstatt im Bereich Konstruktion zehn Technische Zeichner Fachrichtung Maschinenbau und in der Fertigung elf Feinwerkmechaniker Fachrichtung Feinmechanik ausgebildet.

WARUM TUN WIR DIES?

Man muss die Lehrlingsausbildung unter dem Aspekt Stärkung der Infrastruktur betrachten, denn ohne diese Basis ist die Wissenschaft wie ein Flugzeug ohne Bodenpersonal. Zudem sind die Lehrlinge im zweiten und dritten Lehrjahr schon fähig, Arbeiten eines Gesellen teilweise zu übernehmen. Das spart Stellen (Kosten) und gleichzeitig sind die Lehrlinge hochmotiviert, so anspruchsvolle Arbeiten durchzuführen.

Wir sind der Meinung, dass die Ausbildung sich auch betriebswirtschaftlich rechnet. So sind z. B. alle Mitarbeiter ehemalige Lehrlinge der Werkstatt, die man auf dem Arbeitsmarkt kaum bekommen kann, weil sie schon in der Ausbildung Gelegenheit hatten, 'über den Tellerrand zu blicken', was in einem Forschungsinstitut unerlässlich ist. Auch die Möglichkeit, an Geräten mitzuentwickeln, schafft ein positives Klima und spornt viele Lehrlinge an, eigene Vorstellungen zu entwickeln und umzusetzen.

Ziel einer guten Ausbildung sollte sein, eine hohe fachliche Kompetenz zu erreichen sowie die Chance, sich zu einer Persönlichkeit zu entwickeln. Gerade in der heutigen Zeit versteht man die Diskussion um eine eventuelle Abschaffung der Meisterprüfung durch Änderung der Handwerksordnung nicht. Wo und durch wen sollte dann eine fundierte Ausbildung erfolgen, wenn nicht durch die Meister? ■

Herbert Metzner, Werkstatt Feinmechanik, Institut für Physikalische Chemie

Übrigens: Das Institut für Physikalische Chemie sucht für seine Versuchswerkstatt Auszubildende im Bereich Konstruktion. Informationen gibt es unter www.stellenwerk-koeln.de

Arbeitszeitmodelle III ohne Gewähr

Von Susanne Geuer

Wir schreiben das Jahr 2030. Die Bevölkerung in Deutschland ist auf 78 Millionen geschrumpft. 26 Prozent der Bevölkerung sind über 67 und nur 16 Prozent unter 20 Jahre alt, 57 Prozent der Bevölkerung sind im arbeitsfähigen Alter (Varianten 2-W1 des statistischen Bundesamtes*). Sie müssen den Rest des Volkes ernähren, für die über 67-Jährigen die Rente verdienen und mit den Steuern und Sozialabgaben die öffentliche Hand finanzieren.

Obwohl wegen der stark zurück gegangenen Schülerzahlen ideale Voraussetzungen bestünden, kleine Klassen einzurichten und Schüler optimal zu fördern, werden Schulen geschlossen, weil es am nötigen Geld fehlt. Das gleiche gilt für Jugendeinrichtungen. Das Steueraufkommen ist einfach zu niedrig. Was an Steuern für Bildung und Erziehung eingenommen wird, wird stattdessen in Fragebögen, Erstellung von Statistiken, Erhebungen von Leistungsvergleichen – auch gerne europaweit – und die dazu nötigen Verordnungen und Erlasse investiert und in die Personalkosten für die Beamten in den neu eingerichteten Behörden und Ministerien, die sich das ausdenken und die Ergebnisse auswerten dürfen.

Die wenigen in Deutschland verbliebenen Unternehmen und Betriebe reißen sich um die wenigen Schulabgänger, die lesen und schreiben können. Unqualifizierte Arbeitskräfte werden in Schnellkursen ausgebildet, die klassische dreijährige Ausbildung ist zu teuer. Qualifizierte Arbeitskräfte werden auch dann eingestellt, wenn sie noch im gebärfähigen Alter sind, und kein/e Politiker/in möchte, dass Eltern in die Elternzeit gehen. Stattdessen werden in jeder Firma Kinderkrippen zur Grundausrüstung gehören – ganz so wie in den 60er-Jahren – mit einer Öffnungszeit von mindestens 12 Stunden, um der flexiblen Arbeitsgestaltung der Beschäftigten Rechnung zu tragen. Da die Arbeitszeit mittlerweile auch wieder 46 Stunden/Woche beträgt, lohnt sich eine solche Einrichtung doppelt.

Telearbeitsplätze zu Hause sind sehr populär, weil niemand jungen Eltern zeitraubende An- und Abfahrten zum Arbeitsplatz zumuten würde. Schließlich verfügen wir über Kommunikationsmittel, die in vielen Berufen keinerlei Ortsgebundenheit mehr voraussetzen. Außerdem spart der Betrieb auf diese Weise einen Krippenplatz und einen Büroarbeitsplatz. Niemand findet Telearbeitsplätze zu Hause frauenfeindlich. Vielleicht deshalb, weil es nun auch Männer machen, denn bei einer Scheidungsrate von ca. 50 Prozent in Großstädten gibt es ebenso viele zumindest teilzeitweise allein erziehende Väter wie es allein erziehende Mütter gibt. Schließlich ist auch das Interesse groß, den Familienvorständen den Kontakt zur Arbeit und zur Firma zu erhalten und so sicher zu stellen, dass sie sich der Arbeitswelt nicht entfremden. Denn

die Betriebe haben aus der Vergangenheit gelernt und möchten vermeiden, dass bereits eingearbeitete Arbeitnehmer für Jahre in das Familienleben abtauchen, um ihre Kinder großzuziehen. Die Arbeitswelt verwandelt sich aufgrund des rasanten technischen Fortschritts in zehn Jahren derart, dass ein Wiedereinstieg nach längerer Babypause in manchen Berufen einer neuen Ausbildung gleichen würde.

Wegen der Benzinpreise von ca. 2,50 Euro pro Liter ist jeder froh, wenn er kein Pendler sein muss. Jeder Meter, den man mit dem Auto zur Arbeit fahren muss, ist verlorenes Geld, da die Pendlerpauschale aus Kostengründen bereits 2010 abgeschafft wurde. Und so verstummt die Forderung nach flexiblen Arbeitskräften und der flexible Unternehmer wird geboren!

Arbeitgeber überbieten sich darin, auf die individuellen Bedürfnisse von Arbeitnehmer/innen zugeschnittene Arbeitszeitmodelle anzubieten, und ködern die Bewerber mit Familienurlauben in firmeneigenen Bungalow-Parks oder mit einer Firmen-Krankenversicherung. Eine lange Betriebszugehörigkeit wird mit Prämien und Renten belohnt. Denkbar wäre auch ein Bonus-Arbeitsplatz für den jeweiligen Lebenspartner, den Bruder oder die Schwester einer neuen Mitarbeiterin nach erfolgreich bestandener Einarbeitungszeit („one for free“). Ach, ich komme ins Träumen ...

Machen wir uns nichts vor. So wird es wohl nicht werden. Aber richtig ist auch, dass immer das möglich gemacht und für durchführbar gehalten wird, was gut angesehen ist oder ‚modern‘, was Gewinn versprechend ist und politisch gewollt.

Das heißt, dass in Zeiten der Arbeitslosigkeit die Flexibilität von den Arbeitnehmer/innen gefordert werden kann, weil es genug von ihnen gibt, die sich um jede Stelle balgen. In Zeiten der Arbeitslosigkeit kann man Herdprämien erfinden, um Konkurrenten auf dem Arbeitsmarkt los zu werden. Man kann berufstätige Eltern rabenelterlich finden und flexible Arbeitszeitmodelle für unrealistisch oder unwirtschaftlich erklären und Frauen auf Führungsposten für unwirtschaftlich – wegen der Familiengründung. Kindergartenbeiträge dürfen die Höhe von Monatsmieten für Apartments haben. In Zeiten des Arbeitskräftemangels hingegen wandelt sich Flexibilität zu einem Werbeslogan aufgeklärten Unternehmertums und wird bei Stellenanzeigen und Bewerbungsgesprächen in die Waagschale geworfen. Lauter tolle Ideen für eine flexible Arbeitszeitgestaltung finden nun Gehör und mutige Umsetzung in den Führungsetagen. Schade, dass die meisten von uns 2030 nicht mehr davon profitieren werden, weil wir dann aus der Familienplanungsphase schon lange raus sind. ■

Schloss Wahn als Tagungszentrum

Von Katayon Kranke, Fotos: Lukas Holter



Schloss Wahn ist in seiner heutigen Form um die Mitte des 18. Jahrhunderts entstanden und befindet sich seit 1820 im Besitz der Familie von Eltz-Rübenach. Bereits im Jahre 1358 entwickelte sich der Bau als rheinische Niederungsburg von einer Wasserburg mit Wohnturm, Torbau, Wassergraben und Vorburg zu einer spätbarocken Wohnanlage. Ein bergischer Landhofmeister ließ Wahn 1750 bis nach 1759 zu einer Vierflügelanlage mit einem Herrenhaus umbauen, das im Grundriss architektonischen Musterbüchern aus Frankreich folgt.

Die Universität zu Köln nutzt Schloss Wahn bereits seit 1947 als Mieterin. Die Räumlichkeiten werden u. a. der Theaterwissenschaftlichen Sammlung zur Verfügung gestellt. Die fünf historischen Repräsentationsräume im Erdgeschoss des Haupthauses können von Fakultäten und zentralen Einrichtungen für Tagungen, Seminare, Empfänge und Konzertveranstaltungen genutzt werden. Der Gartensaal ist mit Ölgemälden bespannt, die bäuerliches Leben, italienische Paläste und antike Tempelruinen zeigen. Dort finden bis zu 80 Personen Platz. Der zweitgrößte Raum ist das Refektorium mit einem großen rechteckigen Konferenztisch, an dem 24 Personen Platz haben. Das angrenzende Chinesische Zimmer hat seinen Namen von den für ein Schlossinterieur des 18. Jahrhunderts fast unentbehrlichen Chinoiserien (an chinesischen Vorbildern orientierte Richtung der europäischen Kunst). Als antikes Pendant dazu gibt es das Pompejanische Zimmer, darüber hinaus das Musikzimmer und das Wiener Zimmer.

Wer historisches Ambiente mit zeitgemäßer, funktioneller Tagungstechnik kombinieren möchte, findet in Schloss Wahn den idealen Tagungsort. Die Medienausrüstung kann flexibel gebucht werden und beinhaltet u. a. Beamer, Overheadprojektoren, DVD-Player, Flipcharts, Metaplanwände usw. Ebenso stehen in der gut ausgestatteten Küche Kaffeemaschine, Geschirr, Kühlschrank und Geschirrspülmaschine zur Verfügung. Für universitäre Veranstaltungen werden keine Mietkosten für die Bereitstellung der Räume und der Tagungstechnik erhoben.

Schloss Wahn liegt rechtsrheinisch und ist ab Köln leicht über die Autobahn A 59 erreichbar (von der Universität aus ca. 20 Kilometer). Einfach bis zur Ausfahrt Wahn und danach Richtung Wahn fahren. Hinter der 3. Ampel in der Kurve rechts in die Burgallee einbiegen. An Feiertagen und im August ist Schloss Wahn geschlossen. ■

**Bei Fragen zu Veranstaltungen und Tagungen
in Schloss Wahn berät Sie gerne:**

Wolfgang Steidlinger

Abteilung 54

Tel.: 0221 470-4413

w.steidlinger@verw.uni-koeln.de

www.uni-koeln.de/schloss-wahn

Zielvereinbarung

zum Modellversuch „Dezentrales Liegenschaftsmanagement“
von Minister Pinkwart sowie Rektor und Kanzler unterzeichnet

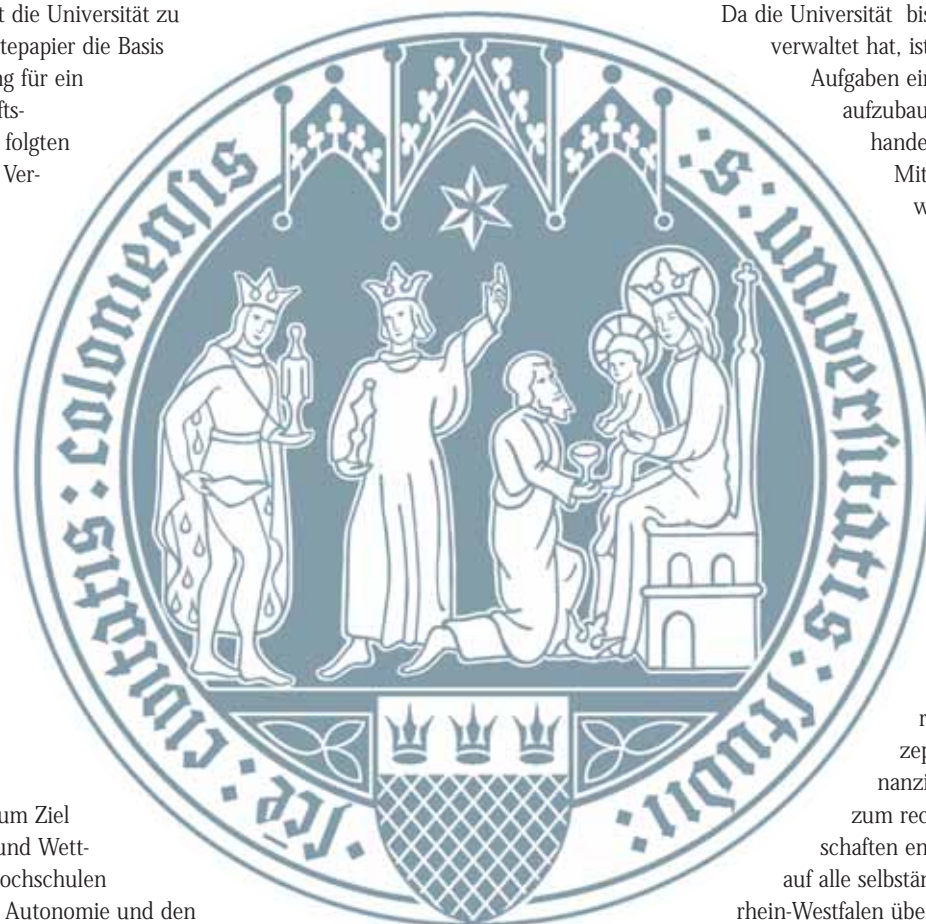
Von Gerd Bohlmann

Schon Anfang 2006 hat die Universität zu Köln mit dem Eckpunktepapier die Basis für die Zielvereinbarung für ein dezentrales Liegenschaftsmanagement gelegt. Es folgten Gespräche, Gespräche, Verhandlungen, Verhandlungen ... Aber wie heißt es so schön: Was lange währt, wird endlich gut. Nun ist es geschafft, die Zielvereinbarung wurde im Februar 2008 unterschrieben. Im Folgenden sollen noch einmal die wesentlichen Inhalte und die Intentionen der Zielvereinbarung dargestellt werden.

Das Land Nordrhein-Westfalen und die Universitäten haben sich zum Ziel gesetzt, die Leistungs- und Wettbewerbsfähigkeit der Hochschulen durch die Stärkung der Autonomie und den Abbau von bürokratischen Hemmnissen weiter zu verbessern. Grundlage hierfür bildet das seit Anfang 2007 geltende Hochschulfreiheitsgesetz. Der Gedanke aus dem Hochschulfreiheitsgesetz soll auch auf das Liegenschaftsmanagement der Hochschulen übertragen werden, um auf die erhöhten Anforderungen aus einer exzellenten Forschung und Lehre auch in baulicher Hinsicht schneller und flexibler reagieren zu können.

Damit liegt die komplette Verantwortung für das Planen, den Einsatz von Ressourcen, das Bauen und das Betreiben der Liegenschaften in der Hand der Universität zu Köln.

Bisher plante und baute der Bau- und Liegenschaftsbetrieb NRW (BLB) zentral als Vertretung des Landes für die Hochschulen. Die Universität hatte nur wenig Einfluss auf die Planung und musste die Gebäude dann übernehmen und betreiben. Der entscheidende Unterschied ist also: Künftig kann die Universität zu Köln die Gebäude ganzheitlich und über den gesamten Lebenszyklus einer Liegenschaft wirtschaftlich planen und bauen.



Da die Universität bisher vorwiegend die Gebäude verwaltet hat, ist es notwendig, für die neuen Aufgaben eine schlagkräftige Organisation aufzubauen, das Know-how der vorhandenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu nutzen und weiterzuentwickeln und zusätzliches qualifiziertes Personal einzustellen.

Die Universität zu Köln und die Fachhochschule Bonn-Rhein-Sieg sind stellvertretend für sämtliche Hochschulen in NRW ausgewählt worden, ein zukunftsfähiges Modell zu entwickeln, um den Bau und das Betreiben von Liegenschaften professionell und eigenverantwortlich durchzuführen. Es soll ein Gesamtkonzept zur Organisation und Finanzierung der Bauaufgaben und zum rechtlichen Status der Liegenschaften entwickelt werden, das danach auf alle selbständigen Hochschulen in Nordrhein-Westfalen übertragen werden kann.

In Rahmen dieses Gesamtkonzeptes wird es im Wesentlichen um folgende Ziele gehen:

- Festlegungen der Modalitäten für die Übertragung der Landesliegenschaften,
- parameterorientierte Ermittlung sämtlicher Aufwendungen für einen funktionsgerechten Betrieb, den Unterhalt und die Weiterentwicklung der Hochschule unter den Gegebenheiten einer sich stetig verändernden Lehre und Forschung,
- Implementierung eines Controllingsystems,
- Aufbau einer verursachungsgerechten Kosten-Leistungsrechnung,
- Entbürokratisierung und Vereinfachung des rechtlichen Rahmens von Planungs- und Bauaufgaben.

Der Modellversuch soll bis Ende 2010 abgeschlossen sein. In einer der nächsten Ausgaben von MitUns werden wir erneut über diese Thema und die weitere Entwicklung berichten. ■

Gerd Bohlmann ist Leiter der Koordinierungsstelle für den Modellversuch „Dezentrales Liegenschaftsmanagement“.

Aufgabenanalyse

an der Universität zu Köln

Von Hendrik Isdepski, Christiane Rüffer und Andrea Herbst (Abteilung 31), Fotos: Andreas Witthaus



Informationsveranstaltung in Dezernat 5

In der Universitätsverwaltung sind an vielen Stellen Veränderungen spürbar. Neue Aufgabenbereiche entstehen beispielsweise im Zusammenhang mit der neuen Selbständigkeit durch das Hochschulfreiheitsgesetz und den Modellversuch für ein dezentrales Liegenschaftsmanagement (siehe vorstehenden Beitrag). Den neuen Aufgabenbereichen stehen allerdings nicht genügend Mittel zur Finanzierung von zusätzlichem Personal zur Verfügung. Der Wunsch nach einer systematischen Herangehensweise an dieses Problem wächst. So kam es, dass die Verwaltungsleitung die Abteilung Organisationsentwicklung damit beauftragte, sich mit den Aufgaben und Prozessen der Dezernate und Stabsstellen auseinanderzusetzen und eine flächendeckende Aufgabenanalyse in der zentralen Verwaltung der Universität zu Köln durchzuführen.

Um einen ersten strukturierten Gesamtüberblick über die in der Verwaltung wahrgenommenen Aufgaben zu erhalten, wurden bereits zu Beginn des Jahres 2006 sog. Aufgabencluster erhoben und dokumentiert. Identifiziert wurden ca. 100 Aufgabencluster, die von etwa 400 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wahrgenommen werden. Nun soll eine detaillierte Betrachtung der Cluster und der jeweiligen Aufgaben, Prozesse und Kapazitäten durchgeführt werden – eine Aufgabenanalyse.

ABER WAS IST EINE AUFGABENANALYSE ÜBERHAUPT?

Bei einer Aufgabenanalyse werden die wahrgenommenen Aufgaben im Hinblick auf deren Notwendigkeit sowie hinsichtlich der Organisations-

form, des Personaleinsatzes und der Durchführung erhoben und kritisch hinterfragt. Dies bedeutet, dass die tatsächlich durchgeführten Aufgaben und die damit verbundenen Abläufe genauer unter die Lupe genommen werden. Hierzu müssen zu Beginn die aktuellen Aufgaben möglichst vollständig und im Detail erfasst werden (Abbildung des IST-Zustandes). Anschließend geht es um die Bewertung der Aufgaben und Abläufe, an die sich Überlegungen zur Beibehaltung, der Veränderung oder auch dem möglichen Wegfall von Aufgaben anschließen. Dabei soll nach dem Motto verfahren werden, Gutes zu bewahren, Überholtes zu überwinden und Neues zu gestalten. Am Ende steht dann ein sog. organisatorisches SOLL-Konzept als Maßnahmenbündel für die konkrete Umsetzung.

UND WAS SIND DIE ZIELE?

Im Fokus einer Aufgabenanalyse steht eine bedarfs- und zielorientierte Aufgabenwahrnehmung. Ziel ist es,

- Arbeit zu vereinfachen, Sinnvolles zu bündeln, Unnötiges zu vermeiden und Neues zu ermöglichen,
 - wirtschaftliches Verhalten zu fördern, Aufgabenzuschnitte zu optimieren, Belastungsspitzen abzubauen und Freiräume für neue Aufgaben zu schaffen,
 - den Dienstleistungscharakter der Verwaltung zu stärken,
 - die Arbeitszufriedenheit und -motivation zu erhöhen,
 - Personalbedarfe objektiviert zu begründen und dauerhaft zu sichern.
- Gleichzeitig wird mit der Aufgabenanalyse das Ziel verfolgt, eine sehr weitreichende und transparente „Leistungsdokumentation“ der Verwaltung zu erreichen. Eine solche wird sicherlich auch angesichts des mit der Selbständigkeit zunehmenden Rechtfertigungsdrucks gegenüber der

Politik, aber auch gegenüber der Gesellschaft über die eingesetzten Ressourcen eine wichtige Rolle spielen.

WIE GEHEN WIR BEI DER AUFGABENANALYSE VOR?

Die Durchführung der Aufgabenanalyse wird nicht in allen Dezernaten und Stabsstellen gleichzeitig, sondern nacheinander erfolgen. Da durch den Modellversuch „Dezentrales Liegenschaftsmanagement“ im Dezernat 5 Umstrukturierungen anstehen, bietet es sich an, mit der Aufgaben- und Prozessoptimierung hier zu beginnen, um den Anforderungen des Modellversuches gerecht zu werden. Die Betrachtung der Stabsstellen und Abteilungen der übrigen Dezernate wird zeitnah folgen.

Zu Beginn werden alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eines Dezernates im Rahmen einer Teilpersonalversammlung über die Ziele, Inhalte und Vorgehensweise informiert (eine solche Veranstaltung hat bereits im Dezernat 5 stattgefunden, siehe Fotos). Anschließend wird der Aufgabenbestand des jeweiligen Dezernats erfasst. Die Erhebung des IST-Zustandes beruht im Kern auf der Durchführung von Interviews. Das heißt, dass Einzel- oder Gruppengespräche mit allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern vereinbart werden, in denen ein Fragebogen gemeinsam mit einer Mitarbeiterin oder einem Mitarbeiter der Abteilung 31 durchgegangen wird. Neben Angaben zu den wahrgenommenen Aufgaben sind auch Verbesserungsvorschläge und konstruktive Kritik von besonderem Interesse. Insbesondere deshalb, weil jeder Einzelne seinen Arbeitsplatz am besten kennt und eine Vorstellung davon hat, was ggf. besser organisiert werden könnte. Sind die Aufgaben erhoben, wird es darum gehen, die wichtigsten Kernprozesse zu identifizieren und diese in Ablaufdiagrammen darzustellen.

Ist die Erhebung abgeschlossen, sind insbesondere die Führungskräfte aufgefordert, mit Unterstützung durch die Abteilung Organisationsentwicklung, aber ggf. auch durch externe Berater, ein SOLL-Konzept für die Zukunft zu erarbeiten.

Eingebunden in die Aufgabenanalyse sind der Personalrat, die Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen, die Gleichstellungsbeauftragte sowie der Datenschutzbeauftragte. Beispielsweise kann auf Wunsch bei den Interviews ein Vertreter des Personalrates oder die Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen anwesend sein. Verbindlich ist auch, dass eine regelmäßige Rückkopplung über die Detailfragen, Probleme und



Ina Gabriel, Vertreterin des Kanzlers, beantwortet Fragen

Entscheidungen im Zusammenhang mit der Aufgabenanalyse zwischen der Verwaltungsleitung und den Interessenvertretungen erfolgt.

WAS KÖNNEN SIE TUN?

Damit wir dem Ideal einer dienstleistungsorientierten und dauerhaft handlungsfähigen Verwaltungsorganisation möglichst nahe kommen, hoffen wir auf eine breite Unterstützung durch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der jeweils betroffenen Bereiche, bei der Erhebung und Optimierung der Verwaltungsaufgaben in allen Bereichen der Universitätsverwaltung. Kritik und Anregungen Ihrerseits sind uns dabei willkommen und sollen dazu beitragen, dieses Vorhaben zum Erfolg zu führen.

Wir freuen uns auf eine konstruktive Zusammenarbeit mit Ihnen allen und auf Ihr reges Interesse und Ihre Mithilfe bei der Gestaltung der Aufgaben, Prozesse und Strukturen.

Nähere Informationen zum Thema „Aufgabenanalyse“ finden Sie in einem, nur für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Zentralen Verwaltung freigegebenen Bereich des Intranets (<http://verwaltung.uni-koeln.de/abteilung31>). Für Fragen oder Anregungen stehen wir gerne zur Verfügung. ■

STELLUNGNAHME DES PERSONALRATS

Der Personalrat ist von Anfang an durch die Dienststelle in die Überlegungen zu einer Aufgabenanalyse einbezogen worden. Wir alle wissen, dass qualifizierte Arbeit in ausreichendem Maße vorhanden ist. Bei Gesprächen mit Kolleginnen und Kollegen erfahren wir immer wieder, dass es an vielen Stellen Verbesserungsmöglichkeiten für Arbeitsabläufe gibt. Dazu bedarf es allerdings eines offenen Gedankenaustauschs zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitern – ohne Angst für die eigene Person! Das funktioniert aber nur, wenn es nicht um die isolierte Beurteilung einzelner Bereiche oder bestimmter Personen und ihrer Arbeit geht. Und Arbeitsplatzabbau darf in diesem Kontext schon gar kein Thema sein.

Wir wissen um Vorgänge in unserer Umgebung (Unikliniken) und in der freien Wirtschaft (Nokia) und sind sensibilisiert. Entsprechend haben wir aufmerksam verfolgt, wie die Universitätsleitung in allen

Gesprächen mit uns und auch öffentlich in den Informationsveranstaltungen versichert hat, dass 1. die Aufgabenanalyse in der gesamten Verwaltung erfolgen wird, 2. sie kein Outsourcing nach sich zieht und 3. auch keine Herabgruppierungen im Zuge von Tätigkeitsveränderungen beabsichtigt sind.

Solange die in den Teilversammlungen dargelegten Grundprinzipien eingehalten werden, sind wir überzeugt, dass die Vorgehensweise zu einer Verbesserung der Verwaltung führen kann, die die Beschäftigten entlastet und die Zufriedenheit am Arbeitsplatz erhöhen wird. In diesem Sinne werden wir den gesamten Prozess positiv kritisch begleiten. Damit wir diese Aufgabe auch lösen können, ist es besonders wichtig, dass Sie auftretende Probleme sofort offen ansprechen und uns schnellstmöglich informieren.

Udo Walz, Vorsitzender des Personalrats für das nichtwissenschaftliche Personal

Ein Archiv und seine

Von Christina Meier (Text und Fotos)

Am 1. April 2008 feiert das Universitätsarchiv sein 40-jähriges Bestehen. Da wird es Zeit, einen Blick zurück zu wagen und die Geschichte des Archivs zu beleuchten.

1919

GRÜNDUNG DER NEUEN UNIVERSITÄT

Unterlagen und Akten aus der alten Universität (1388-1798) liegen im Historischen Archiv der Stadt Köln, neue Unterlagen sammeln sich in der Registratur. An ein Archiv denkt noch niemand.

1939 –1945

ZWEITER WELTKRIEG

Viele Unterlagen in den Instituten und Seminaren werden vernichtet und gehen unwiederbringlich verloren. Die Akten von Rektorat, Verwaltung und Dekanaten werden evakuiert und bleiben erhalten.

1962

SENATSBESCHLUSS ZUR GRÜNDUNG EINES ARCHIVS

Rektor Professor Theodor Schieffer ist Historiker und initiiert die Gründung des Archivs. In diesem Jahr wird der Senatsbeschluss dazu gefasst. Im selben Jahr ergeht an alle Institutsdirektoren und Seminarleiter eine Anfrage, ob noch Akten aus den Jahren vor 1945 vorhanden sind. Die Anfrage wird überwiegend negativ beantwortet.

1968

ERÖFFNUNG DES ARCHIVS

Am 1. April 1968 nimmt Professor Theodor Schieder als erster Leiter des Archivs den Dienstbetrieb auf. Renate Resmini, Diplom-Archivarin, übernimmt die „Laufarbeit“. Sie geht in jedes Institut, zu allen Direktoren und fragt persönlich nach alten Unterlagen und Akten, sie sucht, stöbert und füllt Stück für Stück die ersten Regale im Archiv.

1972

„PERSONALAKTENERLASS“

Der Erlass sieht vor, alte Personalakten der Universitätsverwaltung zur Rechtssicherheit zunächst jahrzehntelang aufzuheben. Diese Pflicht wird dem neuen Archiv aufgebürdet. Alle Akten müssen aufgenommen werden, obwohl diese vielfach nicht archivwürdig sind; sie sind zu verwahren und auf Wunsch der Personalabteilung auch wieder zur Verfügung zu stellen. Nicht archivwürdige Unterlagen werden nach ihrem

„Kassationsjahr“, dem Jahr ihrer Vernichtung, geordnet. Am Ende eines jeden Jahres werden die fälligen Akten vernichtet. Das bedeutet eine enorme zusätzliche Arbeit für das Archiv.

1974

ABSCHLUSS DER AUFBAUPHASE

Durch Renate Resminis fleißiges Sammeln und hartnäckiges Suchen und Nachfragen werden die Hauptbestände der alten Unterlagen fertig angelegt. Dadurch kann die Aufbauphase des Archivs abgeschlossen werden. Seit diesem Zeitpunkt kommen nur „frische“ Jahrgänge hinzu.

1982

REISEKOFFER

Ein Reisekoffer wird im Archiv abgegeben und (fast) vergessen.

1988

600 JAHRE UNIVERSITÄT ZU KÖLN

Aus diesem Anlass befasst sich der Hamburger Historiker Frank Golczewski mit der Universität während der NS-Zeit und schreibt ein Buch mit dem Titel „Kölner Universitätslehrer und Nationalsozialismus“. Der Druck des Buches verzögert sich. Außerdem sind in dem Buch Namen mancher Hochschullehrer geschwärzt. Daraus macht die Kölner Presse einen kleinen Skandal und erhebt den Vorwurf, die Universität wolle sich mit ihrer Rolle während der Diktatur nicht auseinandersetzen und ihre Verantwortung nicht übernehmen.

Dabei ist die Erklärung ganz einfach. Der Archivleiter ist sich nicht sicher, welche Sperrfristen für die Akten mit personenbezogenen Daten gelten sollen und entscheidet sich vorsichtig für die Frist von 30 Jahren nach dem Tode. Da bei manchen Hochschullehrern das Todesdatum nicht feststand, dürfen diese Namen nicht veröffentlicht werden. Die Universitätsleitung widerspricht dem Vorwurf mit einer Gegendarstellung im Universitätsjournal. Ein Jahr später, nach Verzögerungen in der Druckerei, erscheint das Buch.

1989

„ARCHIVGESETZ NRW“

Am 16. Mai 1989 wird das Archivgesetz erlassen. Dieses Gesetz regelt Öffnungsfristen für Akten mit persönlichen Daten und Verwaltungsakten. Künftig dürfen bereits zehn Jahre nach dem Tod personenbezogene Akten veröffentlicht oder eingesehen werden. Ist das Todesdatum nicht bekannt, gilt eine Sperrfrist von 90 Jahren nach Geburtsdatum. Für Verwaltungsakten gilt eine Frist von 30 Jahren nach Schließung der Akte.

Geschichte



Angela Liedtke gewährt
uns einen Einblick in den
Reisekoffer mit dem Nachlass
von Martin Spahn

2005

FEIERSTUNDE ZUM 60. JAHRESTAG NACH KRIEGSENDE

In Vorbereitung auf den 60. Jahrestag wird im Historischen Seminar die Geschichte der Universität zu Köln während der NS-Zeit mit Unterstützung des Archivs aufgearbeitet. Die Ergebnisse werden gesammelt und ausgewertet. Daraus entsteht eine Dokumentation von Prof. Dr. Margit Szöllösi-Janze und Dr. Andreas Freitragter mit dem Titel „Doktorgrad entzogen“. In einer Feierstunde zum Jahrestag bekennt sich die Universität zu ihrer Verantwortung und erkennt während der NS-Zeit entzogene Doktorgrade wieder zu.

2006

WIEDERENTDECKUNG EINES KELLERS

Dieser Keller gehörte eigentlich schon immer zum Archiv. Allerdings wurde in den 1990er Jahren die Raumnutzung geändert, der Keller abgeschlossen und das Wissen um den Inhalt ging verloren. Im Dezember 2006 fahndet das Archiv nach verschollenen Akten aus den Jahren 1957 bis etwa 1975 und entdeckt sie in diesem Keller. Jetzt können die Akten archivsicher gemacht und in die Bestandsliste aufgenommen werden.

2007

„SCHATZFUND IN WAHN“ (Kölner Universitäts-Zeitung 6-2007)

Durch einen glücklichen Fund in Schloss Wahn kann der Direktor der Theaterwissenschaftlichen Sammlung, Prof. Dr.



Einer von zwei Schmuckpfeilern vom Dach des Vorbaus des Hauptgebäudes. Vor etwa 15 Jahren wurden diese Pfeiler wegen ihres baufälligen Zustandes abgenommen, im Keller verwahrt und jetzt im Archiv abgegeben.

Elmar Buck, dem Archiv etwa 100 Stehordner und 15 Kisten mit Unterlagen überreichen. Diese Akten enthalten die Institutsüberlieferung seit 1925. Carl Niessen gründete damals die Theaterwissenschaft und baute in mehr als dreißig Jahren zweimal die größte Theatersammlung Deutschlands auf. Trotzdem bleibt der Fund ein Glückstreffer, da im 2. Weltkrieg durch die Bomben auf Köln auch viele Institute getroffen und damit unendlich viel Material vernichtet wurde.

2007

WIEDERENTDECKUNG DES KOFFERS

Als so genannten Erschließungsrückstand öffnet die Auszubildende Angela Liedtke den Reisekoffer erst jetzt und entdeckt den Nachlass von Prof. Martin Spahn. 1920 erhielt Martin Spahn den Ruf an die Universität zu Köln und lehrte unter anderem im Historischen Seminar. Allerdings orientierte er sich später immer mehr nach Berlin, wurde Mitglied der NSDAP und vernachlässigte vollständig seine Arbeit an der Universität. Diesen Reisekoffer nimmt Angela Liedtke als Aufhänger für die von ihr organisierte Ausstellung zum Jubiläum des Archivs.

2008

40. JUBILÄUM

Am 1. April 2008 feiert das Archiv sein 40-jähriges Bestehen. Parallel dazu wird die Ausstellung „Ein Archiv im Reisekoffer“ eröffnet. Sie ist vom 1. April bis 30. Juni 2008 im Foyer der Universitäts- und Stadtbibliothek zu sehen. ■

UNIVERSITÄTS- UND STADTBIBLIOTHEK IM RANKING TOP

Im bundesweiten Leistungsvergleich für wissenschaftliche Bibliotheken (Bibliotheksindex BIX-WB) hat die Universitäts- und Stadtbibliothek Köln für das Jahr 2007 eine sehr gute Platzierung erreichen können und zählt in den Zieldimensionen ‚Effizienz‘ und ‚Entwicklung‘ zu den TOP 5.

Der Bibliotheksindex ist ein freiwilliges Vergleichsinstrument für öffentliche und wissenschaftliche Bibliotheken. Mit dem bundesweiten Jahresvergleich soll die Leistungsfähigkeit von Bibliotheken aussagekräftig beschrieben werden und durch Leistungstransparenz ein Beitrag zur Verbesserung der Kommunikation zwischen Bibliothek, Verwaltung und Politik geleistet werden. Koordiniert wird der Leistungsvergleich vom Deutschen Bibliotheksverband e.V.



Angela Liedtke mit einer Grußschrift an die Universität zu Köln anlässlich der 600-Jahr Feier im Jahr 1988

Dem Altern auf der Spur

Von Prof. Dr. Jens Brüning (Foto: Olivier Schmauch)



Prof. Brüning bei der Eröffnungsveranstaltung von CECAD Cologne am 7. Februar 2008

Seit dem 01.11.2007 wird an der Universität zu Köln im Rahmen der Exzellenzinitiative ein Exzellenzcluster zum Thema „Zelluläre Stress-Antworten in der Entstehung alters-assoziiierter Erkrankungen“ (CECAD Cologne) gefördert.

Bei der CECAD-Initiative handelt es sich um einen gemeinsamen Antrag, der von 13 Arbeitsgruppen aus der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen und Medizinischen Fakultät der Universität zu Köln gestellt wurde. Koordinator des Antrages ist Professor Jens Brüning aus dem Institut für Genetik, die stellvertretenden Koordinatoren sind Professor Michael Hallek aus der Medizinischen Fakultät und Professor Thomas Langer aus dem Institut für Genetik.

Der Antrag zielt darauf ab, in enger Kooperation mit dem neu gegründeten Max-Planck-Institut für die Biologie des Alterns in Köln die molekularen Grundlagen des Alterungsprozesses zu charakterisieren und diese gleichzeitig als möglichen neuartigen Ansatzpunkt für die Behandlung alters-assoziiierter Erkrankungen zu definieren. Dem Antrag liegt die demographische Entwicklung der letzten Jahrzehnte zugrunde, der zufolge unsere Bevölkerung kontinuierlich eine höhere Lebenserwartung erreicht. Mit dieser gestiegenen Lebenserwartung ist jedoch das gehäufte Auftreten typischer alters-assoziiierter Erkrankungen, wie z. B. die vermehrte Entstehung von Stoffwechselerkrankungen wie dem Diabetes mellitus und dem Übergewicht, die vermehrte Entstehung von Tumorerkrankungen, aber auch die kontinuierliche Zunahme von neurodegenerativen Erkrankungen wie Demenzen verbunden. Diese Erkrankungen stellen nicht nur eine außerordentliche Belastung für die betroffenen Patienten dar, sondern auch für unser Gesundheitssystem. So steigen die Kosten für die Behandlung dieser Erkrankungen rapide.

Im Laufe der letzten Jahre konnten erstmals molekulare Grundlagen des Alterungsprozesses und der Regulation der Lebensspanne definiert werden. Dabei stellte sich heraus, dass die Signalwege, welche die Lebenserwartung regulieren, die gleichen sind, deren Fehlfunktion an der Entstehung dieser typischen alters-assoziierten Erkrankung ursächlich beteiligt ist. Somit hat die Analyse dieser Signalwege das Ziel, sie als neue pharmakologische Ansatzpunkte dieser alters-assoziierten Erkrankungen zu definieren, um letztendlich die gesunde Lebenserwartung zu verlängern. Ein besonderes Augenmerk des in Köln verfolgten Forschungsansatzes liegt dabei auf den so genannten zellulären Stress-Antworten, die beispielsweise bei Entzündungen eine wichtige Bedeutung haben.

Die Förderung des Exzellenzclusters wird zum einen genutzt, um die wissenschaftliche Infrastruktur in Köln zu verbessern und so genannte Service-Bereiche zu stärken, die zur Erreichung der gesteckten wissenschaftlichen Ziele notwendig sind. Hier handelt es sich um Maßnahmen, die die Analyse von Eiweißmolekülen, die Analyse von DNA und Genexpressionen (d.h. der genetischen Ausprägungen) sowie die Analyse genetisch veränderter Mäuse verbessern sollen. Darüber hinaus werden im Rahmen des Exzellenzclusters neue Arbeitsgruppen gefördert. International ausgewiesene Wissenschaftler/innen sollen gewonnen werden, um die wissenschaftlichen Arbeiten im Rahmen von CECAD Cologne zu stärken. Letztendlich werden Mittel der CECAD-Initiative genutzt, um definierte Projekte der beteiligten Wissenschaftler/innen zu unterstützen, wobei hier ein besonderes Augenmerk auf die Förderung interdisziplinärer Kooperationen gerichtet wird. All diese Maßnahmen haben das Ziel, die Grundlagen neuartiger Therapien zur Verhinderung alters-assoziiierter Erkrankungen zu definieren. ■

Prof. Dr. Jens Brüning ist Sprecher von CECAD Cologne

UniLauf 2008

Dabeisein ist alles!

Von Christian Mundhenk (Foto: Detlev Ackermann)

Am 18.06.2008 findet der traditionelle UniLauf „Rund um den Aachener Weiher“ statt. Inzwischen hat sich das Event in der Kölner Laufszenen etabliert, und viele Studierende der Kölner Hochschulen nehmen die Herausforderung an.

In den letzten Jahren hat sich auch ein fester Stamm an Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Universität gefunden, die auf die Laufstrecken unweit des Hauptgebäudes gehen. Für viele steht dabei der Spaß und die körperliche Betätigung an erster Stelle, gerade die Strecke über fünf Kilometer können auch GelegenheitsläuferInnen absolvieren. Dabei bleibt es jedem selbst überlassen, ob er anonym in der „Masse“ mitläuft oder gemeinsam mit den KollegInnen an den Start geht. Eine Teilnahme am UniLauf bietet eine erlebnisreiche Abwechslung vom Arbeitsalltag und fördert die Gesundheit!

Wer eine größere Herausforderung sucht, kann sich auch für die doppelte Distanz entscheiden. Über zehn Kilometer werden zwei unterschiedliche Läufe angeboten, ein Fitness-Lauf für HobbyläuferInnen und ein Top-Lauf mit einer Zielschlusszeit von 50 Minuten.

Bereits vor den Läufen für die Erwachsenen findet ein Kinderlauf über einen Kilometer statt, bei dem die Jüngsten um die Wette rennen und mit Pokalen sowie Urkunden belohnt werden.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Universität zu Köln gehen wie in jedem Jahr unter dem Namen „MitUns“ als gemeinsames Team an den Start und wollen in diesem Jahr den Angriff auf die Teamwer-



tung unternehmen. Dem teilnehmerstärksten Team winken immerhin 500 Euro Siebprämie. Mitmachen lohnt sich also! Wer das Team unterstützen möchte, meldet sich einfach bei der Anmeldung unter dem Teamnamen „MitUns“ an. ■

Anmeldung und weitere Informationen:
www.unilauf.de



Wie Messen messbar werden

Von Franz Rudolf Menne (Foto: ZSB)

Seit über zwei Jahrzehnten findet alljährlich im November auf dem Messegelände in Luxemburg-Kirchberg die „Foire de l'Etudiant“, eine staatlich organisierte Ausbildungs- und Hochschulmesse, für ca. 12.000 Interessierte statt. Nach anfänglichen Einzelauftritten zu Anfang der 1990er Jahre ist die Universität seit 1996 dort kontinuierlich mit einem größeren Stand vertreten. Hierbei handelt es sich um eine Gemeinschaftsaktion der Zentralen Studienberatung (ZSB), des Akademischen Auslandsamtes und des LSC, der seit 1992 bestehenden Vereinigung der „Letzeburger Studenten zu Cölln“. Nicht zuletzt durch die anwesenden Studierenden wird leicht eine Brücke zu den Besuchern der Messe geschlagen. Die herzliche Kontaktaufnahme im heimatlichen Idiom lässt sie sich am Kölner Stand gleich willkommen und gut aufgehoben fühlen.



So konnte die Universität in diesen Jahren immer mehr ihre Bekanntheit und mit ihrem Studienangebot auch ihre Attraktivität für Bewerber steigern. Lag Mitte der 1990er Jahre die Studierendenzahl aus Luxemburg noch unter 40, so konnte sie in den letzten zehn Jahren mehr als verdreifacht werden und weist für das Wintersemester 2007/2008 eine Gesamtzahl von 124 aus! Grundlage dieses Erfolges ist klar ersichtlich die kontinuierliche Messepräsenz – auf dem Fundament eines überzeugenden Studienangebots, aber auch willkommener Hilfen und hervorragender sozialer Eingliederung durch Angebote des Vereins.

Ein Spezifikum Kölns ist sicherlich der hohe Anteil an Studentinnen. Mit den Jahren ist nicht nur deren Gesamtzahl größer geworden, auch der zahlenmäßige Unterschied zu den Studenten hat sich immer mehr erweitert. Eine Erklärung findet dies in der bevorzugten Einschreibung für Studiengänge an der Philosophischen und Humanwissenschaftlichen Fakultät (64,5%). In Luxemburg genießt die Universität Köln mittlerweile einen ausgezeichneten Ruf wegen ihrer Lehrerausbildung, gerade-

zu legendär im Bereich der Sonderpädagogik. Aber auch allgemein kulturwissenschaftliche Fächer sowie die Wirtschaftswissenschaften finden wachsendes Interesse. Hoch angesehen ist auch die Medizin.

Welche Auswirkungen diese kontinuierliche Pflege der Wahrnehmung der Universität (und auch ihrer Verwaltungseinrichtungen) noch haben kann, offenbart der Blick auf die Nutzung der neuen Medien. Durch Unterstützung der Abteilung 32 (IT) ist es der ZSB neuerdings möglich, die Zahl der Zugriffe und Seitenaufrufe ihres Internetauftritts differenziert nach Ländern zu erfassen. Sozusagen im internationalen Ranking steht das kleine Großherzogtum bei der Nachfrage der ZSB-Webseiten dabei an vierter Stelle nach den USA, China und Großbritannien! Und unter den Bewerbungen aller EU-Staatsangehörigen nehmen die Luxemburger zahlenmäßig mittlerweile einen herausgehobenen zweiten Platz ein, mit weitem Abstand vor nachfolgenden Ländern.

Dieser Erfolg ist natürlich nur möglich innerhalb einer ‚konzertierten Aktion‘. Neben dem Akademischen Auslandsamt, wo die Studierenden bei der Einschreibung dann auf bereits bekannte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter treffen, beteiligt sich immer auch die Abteilung 62 (Forschungstransfer) mit ihrem Messematerial sowie die Abteilung 54 (Gebäudeservice und Administration) mit dem hilfsbereiten wie verständnisvollen Transportservice. Wenn es einer Hand bedurfte, war sie stets in unkomplizierter Weise da. Hierfür auch an dieser Stelle allen Beteiligten nochmals ein herzliches Dankeschön. So trägt die Verwaltung insgesamt ihren Teil zum Erfolg der Universität bei – alles Übrige liegt in der Lehre. ■

Seit Jahren stets umlagert:
Der Messestand der
Universität zu Köln

Titelblatt einer Broschüre
des Luxemburger
Studentenvereins (oben)



Viel Spaß beim Lernen

Von Anette Spottock

Im Rahmen meines Biologiestudiums habe ich das außerschulische Praktikum mit der Teilnahme am Kindercamp im Sommersemester 2007 absolviert. Natürlich wäre es mir auch möglich gewesen, dies in einem Kindergarten oder einer anderen Institution zu tun, doch war das Kindercamp für mein Studium reizvoller, da genau bei dieser Veranstaltung zu sehen ist, wie ein außerschulisches Praktikum in der Lehrerausbildung mit einer Ferienveranstaltung mit Lernmöglichkeiten für Kinder kombiniert wird. Des Weiteren habe ich mir im Vorfeld die Frage gestellt, wie Kinder (insbesondere in der Altersgruppe von zehn bis zwölf Jahren), mit einer Lern- und Forschungsfreiheit innerhalb ihrer Schulferien und somit in ihrer Freizeit umgehen würden. Denn es besteht ein großer Unterschied zu üblichen Ferienfreizeiten, die eher einem Urlaub gleichen und nicht in Gebäuden stattfinden, die wie Schulgebäude aussehen.

Das Kindercamp selber war in fünf unterschiedliche Themenbereiche eingeteilt, wobei jeder Bereich zwei Tage in Anspruch nahm. Um einen kurzen Einblick in den Tagesablauf zu gewähren, stelle ich hier stellvertretend für alle anderen Projekte das Projekt zum Thema Ernährung vor. Das Thema war „Was essen

Menschen in anderen Ländern“. Die beiden Projektstage waren unterteilt in die Themen Italien und Mexiko. Zunächst lernten die Kinder spielerisch etwas über die italienischen Essensgewohnheiten und geografischen Merkmale Italiens. Das große Highlight für die Kinder war das Pizzabacken. Dieses übertrumpfte selbst das Cocktailmischen. Nachmittags wurde das Gelernte über die italienische Kultur verfestigt, indem die Kinder Töpfe, welche mit Tomatensetzlingen bepflanzt waren, mit typisch italienischen Motiven verzierten. Der zweite Tag widmete sich ganz dem Land Mexiko. Auch hier stand, wie in allen anderen Projekten auch, der Spaßfaktor im Vordergrund. Hier wurden den Kindern Land und Leute durch ein Laufspiel näher gebracht. Unter anderem nahmen die Pinatas einen wichtigen Punkt ein. Dies sind bunt gestaltete Figuren aus Pappmaché, die bei Kindergeburtstagsfeiern mit Süßigkeiten gefüllt werden. Als die Kinder diese dann selber basteln, befüllen und dann ähnlich wie beim ‚Topf-schlagen‘ auch zerschlagen durften, wurde diese Gruppenarbeit ein voller Erfolg. Auch an diesem Tag wurde wieder gekocht. Die Herstellung von Tortillas motivierte die Kinder, zusammen zu arbeiten, und das Ergebnis konnte sich gut sehen bzw. essen lassen.

Ich selber bin der Meinung, dass die Teilnahme an diesem Projekt den Kindern viel Spaß gemacht und mir viel für mein Studium gebracht hat. Die Kinder kommen im Kindercamp mit vielen verschiedenen Arbeitsweisen in Berührung und lernen auf spielerische Art und Weise die Sachinhalte der Themengebiete kennen. Gerade dass die Kinder ohne Zwang lernen können und sie die Möglichkeit haben, sich selber Pausen zu

schaffen, wenn sie diese brauchen, verbessert das Klima innerhalb der Gruppe merklich. Alles in allem bin ich der Meinung, dass es eine tolle Veranstaltung war, die sowohl den Kindern als auch den Betreuern viel Spaß gemacht hat und bei der alle Beteiligten viel gelernt haben. ■

Anette Spottock studiert an der Humanwissenschaftlichen Fakultät Biologie und Kunst auf Lehramt.

28. JULI BIS 08. AUGUST 2008

LIEBE MITARBEITERINNEN DER UNIVERSITÄT ZU KÖLN, LIEBE STUDENTINNEN!

Wir freuen uns Ihnen mitteilen zu können, dass auch in diesem Jahr das Kindercamp für Kinder von Angehörigen der Universität zu Köln stattfinden wird! Teilnehmen können Kinder im Alter von 6 bis 11 Jahren.

Organisiert wird das Kindercamp vom Institut für Biologie und ihre Didaktik in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten der Universität zu Köln. Wie gewohnt werden Ihre Kinder von morgens bis nachmittags von engagierten StudentInnen der Universität zu Köln betreut. Während des Kindercamps beschäftigen sich die Kinder mit interessanten naturwissenschaftlichen Projekten.

Für das leibliche Wohl ist auch in diesem Jahr gesorgt: Morgens nehmen wir ab 7:30 Uhr ein gemeinsames Frühstück ein, das Mittagessen wird von der Mensa der Universität zu Köln geliefert. Um 16.00 Uhr werden die Kinder nach einem ereignisreichen Tag wieder von den Eltern abgeholt. Die Teilnahme kostet für Kinder von Universitätsangehörigen 50 Euro pro Kind und Woche, für Externe 70 Euro pro Kind und Woche.

Die Themen für das 12. Kindercamp werden voraussichtlich folgendermaßen lauten:

- Natur und Technik
- Stadt-Natur
- Gesunde Ernährung in der Praxis
- Ein Gang durch den menschlichen Körper
- Die heimische Vogelwelt

Eventuelle Änderungen der Themeninhalte behalten wir uns vor.

WIE KANN ICH MEIN KIND / MEINE KINDER ANMELDEN?

Schicken Sie eine Mail an Frau Zuzok (s. u.). Sie erhalten daraufhin ein Anmeldeformular, aus dem Sie alle wichtigen Informationen entnehmen können. Wir hoffen, Ihre Kinder zahlreich im Jahre 2008 begrüßen zu können!!

Das „Kindercamp-Team“

Leitung

Dr. M. Klein

E-Mail: m.klein@uni-koeln.de

Telefon: 0221-470-4652

Organisation

Ina Zuzok

E-Mail: I.Zuzok@web.de

Tel.: 0221-470-4652



Zwänge – Hürden – Chancen



Hauptfassade, Aufnahme von 1936, Rheinisches Bildarchiv

Von Christine Haffmans



Kriegesversehrter Student in der Vorlesung, Universitätsarchiv Köln (UAK)

Die Durchsetzung des Rechts auf Bildung der Frauen und ihr Zugang zur Alma Mater ist von Widerständen, Behinderungen und Rückschlägen, aber auch von Erfolgen gekennzeichnet. Im dritten und letzten Teil unserer Serie greifen wir das Thema 'Studentinnen und Dozentinnen' auf, das von Studierenden des Hauptseminars „Studieren in Trümmern“ unter der Leitung von M. Szöllösi-Janze dokumentiert worden ist.¹ Um die Trends und Auswirkungen (hochschul)politischer Regulierung der Studierendenzahlen zu erkennen, werfen wir einen Blick auf die Zahlen vor und nach dem erforschten Jahrfünft – jener Zeit des Übergangs von Nazi-herrschaft zur Demokratie.

EIN GESETZ FÄLLT

Der Physiker Max Planck äußerte sich 1897 zum Frauenstudium, man könne „nicht stark genug betonen, dass die Natur selbst der Frau ihren Beruf als Mutter und Hausfrau vorgeschrieben hat und dass Naturgesetze unter keinen Umständen ohne schwere Schädigungen ignoriert werden können.“² Diese Auffassung quasi naturgesetzlicher Determinie-

rung der Frau war in der Gesellschaft tief verankert. Die Gegebenheiten des Alltags zwangen zumal bürgerliche Frauen in diese Rolle als Hausfrau und Mutter. Aber entsprach diese ausschließliche Rolle tatsächlich ihren Wünschen? Die wachsenden Zweifel daran bargen das Potential einer Gesetzesänderung, die den Frauen in den Jahren 1907/08 politische Rechte und das Recht auf regulären Zugang zu den Hochschulen brachte. In Preußen fiel das Gesetz, das Frauen bei Strafe verbot, Mitglied einer politischen Partei zu werden.

In Köln öffnete damals die Städtische Handelshochschule ihre Tore für Frauen, die als Gasthörerinnen bestimmte Fächer belegen konnten. Die alte Universität von 1388 war von den französischen Besatzern aufgelöst und als Städtische Universität erst 1919 neu gegründet worden. Die Zahl der Studentinnen an der neu gegründeten Universität war im Vergleich zu anderen Universitäten relativ hoch. 1931 gab es unter den 4754 Studierenden 1265 Frauen. Ihr Anteil lag damit bei 21 Prozent.

STUDIENDENZAHLEN

NACH DER „MACHTÜBERTRAGUNG“

Die Haltung der Nazis gegenüber dem unabhängigen Wissenschafts- und Lehrbetrieb an der Universität war vor allem in den ersten Jahren nach der ‚Machtübertragung‘ von Misstrauen geprägt. Mit der ‚nationalsozialistischen Gleichschaltung‘ ging eine restriktive Politik des Hochschulzugangs einher, die in extremer Weise die Frauen betraf. Die „deutsche Frau“ sollte sich, wie Goebbels es ausdrückte, ihrer „wunderbarsten Aufgabe, ihrem Land und Volk Kinder zu schenken“, widmen. Der Vermerk „Hochschulreife“ wurde besonders den Abiturientinnen äußerst sparsam erteilt. Im Jahre 1935 erkannte man allerdings im neu gegründeten Reichserziehungsministerium den aufkommenden Akademikermangel und beschloss, die zuvor errichteten Hürden für Abiturientinnen wieder abzuschaffen. Eine wesentliche Steigerung der Studentinnenzahlen war damit aber nicht verbunden.

Die Weltwirtschaftskrise und der kollabierende Arbeitsmarkt entzogen vor allem Frauen die Chance auf akademische Bildung. Warum sollten Eltern in das Studium ihrer Tochter investieren, wenn sie in akademischen Berufen kaum Chancen hatten? Mit der Doppelverdiener-Kampagne diskriminierten die Nationalsozialisten gezielt Lehrerinnen im höheren Schuldienst und Juristinnen. Auf Hitlers Wunsch sollten keine Richterinnen, Staats- oder Rechtsanwältinnen mehr zugelassen werden. Ärztinnen wurde die Kassenzulassung verweigert, wenn sie heirateten. Studentinnen wurden bei Förderungen benachteiligt. Der Ausschluss

¹ Zwischen ‚Endsieg‘ und Examen, Studieren an der Universität Köln 1943-1948, Brüche und Kontinuitäten. Dokumentation, verfasst und herausgegeben von Margit Szöllösi-Janze und den TeilnehmerInnen des Hauptseminars „Studieren in Trümmern – die Universität Köln in Kriegs- und Nachkriegszeit“, Numbrecht 2007

² Szöllösi-Janze, Hg., S. 59

GEIST UND UNGEIST TEIL III

jüdischer Studierender, darunter 7,4 Prozent Jüdinnen, verringerte weiter die Studierendenzahlen. Die nationalsozialistische Propaganda trug Früchte. Sie schlug sich nicht nur in den sinkenden Akademikerinnen-Zahlen nieder, sondern beeinflusste auch die Gesinnung der Frauen. Eine berufstätige Frau war eben kein Ideal, sondern „eine im Grunde bedauernswerte Gestalt“, erklärte nach dem Krieg rückblickend eine Göttinger Studentin.

JE WENIGER MÄNNER, DESTO MEHR FRAUEN –

DIE KASUISTIK DER ZULASSUNGSPOLITIK

Eine „Chance“ auf einen Studienplatz – das Wort hat allerdings angesichts der Kriegsereignisse und -folgen einen bitteren Klang – bot sich den Frauen, als die Studenten an die Front abkommandiert wurden. Studentinnen sollten den Fortbestand der Universität gewährleisten, der bei weiter sinkenden Studentenzahlen in Gefahr war. Im Wintersemester 1942/43 gab es nur noch 2159 Studierende, im letzten Semester vor der Schließung noch 2031, davon 980 Frauen. Die Zulassungspolitik musste geändert werden, nicht ideologisch begründete Regulative steuerten den Zugang zur Hochschule, sondern eine an die jeweiligen Verhältnisse angepasste Politik, die für Frauen mal mehr, mal weniger günstige Aussichten auf einen Studienplatz bot. Als Kompensation für die an die Front abkommandierten Männer dienten sie der Legitimation und damit dem Fortbestand der Universität.

DEMOKRATISCHER NEUBEGINN –

VOM ERSTRECHT DER KRIEGSHEIMKEHRER

Nach dem Krieg wendete sich das Blatt erneut – diesmal zugunsten der Frauen. Studienplätze waren knapp und sollten den heimkehrenden Soldaten vorbehalten werden. Auf der Nord-Westdeutschen Hochschulrektorenkonferenz wurde im September 1945 beschlossen, Frauen nicht „grundsätzlich“ vom Studium auszuschließen. Wenn sie sich im Abschlusssemester befanden, besonders qualifiziert waren und keinem männlichen Studierenden den Platz wegnahmen, konnten sie aufgenommen werden.



An der Kölner Universität wurde die Einführung einer Frauenquote diskutiert. Am 16. März 1946 forderte der Soziologieprofessor Leopold von Wiese, dass ein Drittel der Studierenden Frauen sein sollten. Der Frauen-



AUSZUG AUS DEM GESPRÄCH MIT RITA MEHLIS AM 9.2.07

„Und nachher als Studentin hatte man sogar gewisse Vorteile, da war man eben auch bei den Herren Professoren, weil die auch nicht so ganz gewöhnt waren dass viele Damen da waren [...] und da war doch auch immer so ein bißchen bevorzugt. Nicht, die fanden das auch immer ganz nett, sich dann von jungen Frauen umgeben zu wissen [...] Insofern habe ich also eigentlich keine Nachteile gehabt, was das Studium angeht, durch mein Geschlecht, sondern eher im Gegenteil, dass die Herren sich doch dann immer bemüht haben dann doch die jungen Studentinnen [...] zu fördern.“



Studienbuch und Erkennungskarte Rita Mehlis (Privatbesitz)



anteil lag damals bei 20,5 Prozent. Rektor Kroll plädierte hingegen für eine limitierende Zulassung. Die britischen Besatzer forderten demgegenüber eine Zulassungspolitik ausschließlich nach politischen Gesichtspunkten.

Das bedeutete gleichberechtigten Zugang von Männern und Frauen, nachdem sie sich dem Entnazifizierungsverfahren unterzogen hatten.

Im Mai 1946 passten sich die Rektoren der Universitäten dem Votum der britischen Militärregierung an und verzichteten auf die limitierende Frauenquote, auch für den Fall, dass die Anzahl der Frauen die der Männer übersteigen sollte. Die Praxis sah anders aus. Rektor Kroll versprach der Verwaltung für Arbeit, dass die Immatrikulationskommission die Unterlagen der heimkehrenden Männer besonders wohlwollend prüfen wolle.³ In der Folge mussten die Frauen ihre Studienplätze an die heimkehrenden Soldaten abtreten und taten dies oft genug freiwillig und mit der Überzeugung, dass die Heimkehrer ein Vorrecht hatten.

In der Stadt gab es nach dem Krieg einen so genannten „Frauenüberschuss“, der eigentlich ein Männermangel war. Auf 122 Frauen kamen 100 Männer. Aber an der Universität gab es im Wintersemester 1945/46 nur noch 280 Frauen und 1269 Männer. In der Professorenschaft und auch unter den Studenten gab es „Stimmungen“ gegen „studierende Weiber“. Man fühlte sich insbesondere von den „17- und 18-jährigen Studentinnen gestört, die aus der Universität ein Lyzeum zu machen drohten“⁴. Ein Kommilitone erklärte, er „wünsche, dass im Zusammenleben der Studenten das männliche Element entschieden die Führung übernehme“, und er hielt „es für einen ungesunden Zustand, dass das weibliche⁵... jetzt eine so bedeutende Rolle“ spiele. „Hier handelt es sich um eine typische Nachkriegerscheinung, die wir schnell überwinden müssen. Dies erfordert die Würde der Universität“.⁶ Sie forderten die Zulassung der als „leicht politisch belasteten“ Männer anstatt der jungen unbelasteten Frauen. Es gab aber auch die positiven Erfahrungen der relativ wenigen Studentinnen, über die Rita Mehlis, Jahrgang 1926, in ihrem Gespräch am 9. Februar 2007 mit den Teilnehmerinnen des Forschungsseminars berichtete (siehe unten). 1948 war Frau Mehlis als Studentin in einer Minderheitenposition und traf auf wohlwollende und förderliche Haltung bei Kommilitonen und Professoren. In ihrem späteren Beruf als Direktorin am Gymnasium hatte Frau Mehlis mehr Probleme mit Männern, deren Chefin sie war. „Das hatten die Männer noch nicht verkraftet, dass eine Frau das Sagen hatte.“

Die konservativ-klerikale Familienpolitik der folgenden Adenauer-Ära unterstützte weibliche und männliche Berufsbilder im Sinne der traditionellen Geschlechterideologie. Das traditionalistische Universitätssystem eröffnete den Frauen kaum Chancen einer freien, familienunabhängigen Berufswahl. An der Universität Köln gab es bis in die 80er Jahre kaum Hochschullehrerinnen. Im Sommersemester 1943 findet sich an der Philosophischen Fakultät eine einzige Frau, 1944 gab es drei Frauen. Der demokratische Neubeginn in den ersten Nachkriegsjahren brachte keine großen Veränderungen: Es gab auf den unteren Stufen der akademischen Karriereleiter drei Frauen an der Philosophischen Fakultät. 1947 lehrte eine außerordentliche Professorin an der Medizinischen Fakultät. Als erste Frau erhielt 1968 Cornelia Harte, Jahrgang 1914, einen Lehrstuhl an der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät. Die Medizinische Fakultät vergab 1968/69 ein Ordinariat an eine Professorin, die Rechtswissenschaftliche zog im Sommersemester 1971 nach, die Philosophische Fakultät im Sommersemester 1972 und die Wirtschaft- und Sozialwissenschaftliche Fakultät im Wintersemester 1972/73. Um Artikel 3 des Grundgesetzes „Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich – Männer und Frauen sind gleichberechtigt“ darf in Wirtschaft, Wissenschaft und Gesellschaft weiter gerungen werden. ■



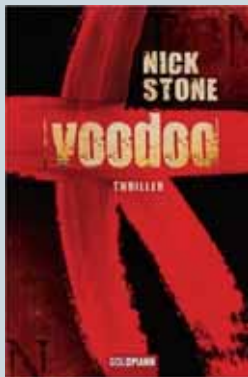
3 UAK, Zug. 28/542, Bl. 196 f. Briefwechsel Krolls mit der Verwaltung für Arbeit.

4 Vgl. Szöllösi-Janze, S. 64

5 Hier stand ein später getilgter unfreundlicher Ausdruck

6 Vgl. Szöllösi-Janze, S. 65

Uff, die fünfte Jahreszeit ist nun auch schon vorbei, so dass wir uns getrost auf den herannahenden Frühling einstellen können. Frühling bedeutet Sonne, und bei Sonne kommt mir mein kürzlich gelesener Krimi in den Kopf. So dunkel der Titel des Buches ist, so schwarz sind manche Seelen, die darin vorkommen! Von Claudia Herrmann



„Voodoo“

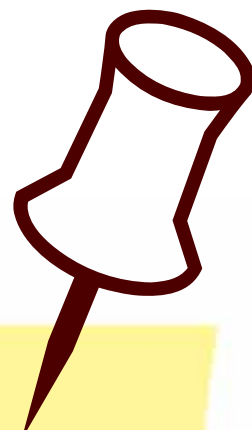
EIN THRILLER VON NICK STONE

Max Mingus, Privatdetektiv, steckt in finanzieller Not und nimmt einen Auftrag an, dessen Tragweite er noch nicht absehen kann. Das Kind der auf Haiti lebenden einflussreichen Familie Carver ist seit drei Jahren spurlos verschwunden. Erneut soll eine Suchaktion gestartet werden. Mingus werden dafür bei Erfolg zehn Millionen Dollar zugesichert. Er begibt sich auf die Insel und beginnt mit seinen Recherchen. So viele Kinder verschwanden im Laufe der Zeit. Was hat es mit Tomtom Clarinet auf sich? Ein Geist, der seit dem 18. Jahrhundert auf Haiti Kinder stehlen soll. Max Mingus kommt im Laufe seiner Ermittlungen ein schrecklicher Verdacht. Ein spannender Thriller, der im Laufe des Buches sehr rasant wird. Interessant sind die Beschreibungen der Insel und der Bewohner, für einen Krimi ein vollkommen neues Umfeld.

„Voodoo“ von Nick Stone, 1. Auflage im Oktober 2007 im Goldmann Verlag erschienen.

EM TIPPSPIEL!

Am 7. Juni 2008 startet die Fußball-Europameisterschaft. Aus diesem Grund sucht MitUns den Super-tipper! Oder die Super-tipperin? Zur Euro 2008 möchten wir alle HochschulmitarbeiterInnen herzlich einladen, sich an unserem EM Tippsspiel zu beteiligen. Alle Infos zum Spiel und unseren Gewinnen finden Sie unter <http://verwaltung.uni-koeln.de/mituns>



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
 MITARBEITER/INNEN DIESER AUSGABE: Gerd Bohlmann, Prof. Dr. Jens Brüning, Susanne Geuer, Christine Haffmans, Irmgard Hannecke-Schmidt, Andrea Herbst, Claudia Herrmann, Dr. Hendrik Isdepski, Katayon Kranke, Christina Meier, Franz Rudolf Menne, Herbert Metzner, Christian Mundhenk, Eckhard Rohde, Christiane Rüffer, Anette Spottock, Udo Walz, Andreas Witthaus
 ERSCHEINUNGSWEISE: viermal im Jahr
 AUFLAGENHÖHE: 2.500 Stück
 GESTALTUNG: Wolfgang Diemer, Köln
 DRUCK: rewi druckhaus GmbH, Wissen
 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
 Titelfoto: Christina Meier

NIKOLAUS

hiess die Lösung des MitUns-Weihnachtsrätsels. Glückliche Gewinner einer original MitUns-Kaffeetasse sind:

Mary Ghira Abteilung 33
Anne Heinsberg Musikwissenschaftliches Institut
Christine Hofmann Dekanat der Math.-Nat. Fakultät
Frank Kirsch Abteilung 34
Eva Kluk Abteilung 52
Markus Koy Stabsstelle 01
Janka Mortag Abteilung 11
Kristina Rafinski Institut für Entwicklungsbiologie
Suse Roth Abteilung 52
Gerda Walther An St. Laurentius 4, 50931 Köln

Schon vorgemerkt?

AM 5. JUNI 2008 FINDEN VORAUSSICHTLICH DIE NÄCHSTEN PERSONALRATSWAHLEN STATT.

AM 1. APRIL 2008 WIRD DIE AUSSTELLUNG „EIN ARCHIV IM REISEKOFFER“ IM FOYER DER USB ERÖFFNET.



WIR GRATULIEREN ZUM 25-JÄHRIGEN DIENSTJUBILÄUM:

Angela Wedell (Universitäts- und Stadtbibliothek), Monika Wierick-Brodde (Stellvertretende Vorsitzende des Personalrats für das nichtwissenschaftliche Personal), Monika Fedrowitz (Institut für Internationales und Ausländisches Privatrecht), Birgit Overmann (Institut für Altertumskunde), Claudia Uthoff-Hachenberg (Institut für Genetik), Kanzler Dr. Johannes Neyses, Volker Winkelmann (Zentrum für angewandte Informatik – ZAIK), Klaus Schultz (Zoologisches Institut). Foto: Andreas Witthaus

Neues Jobportal der Universität zu Köln

Seit Anfang des Jahres gibt es das neue Jobportal der Universität zu Köln. *Stellenwerk* ersetzt die ehemalige Uni-Stellenbörse und ist unter www.stellenwerk-koeln.de zu erreichen.

Das Angebot umfasst Job- und Praktikumsplätze, Angebote für Absolventen, Angebote für Diplomarbeiten, private Anzeigen sowie die Stellenangebote der Universität. Die Funktionalität der Seite wurde komplett überarbeitet und für die Nutzer optimiert. Durch eine ständige Moderation ist die Aktualität und Seriosität der Anzeigen gewährleistet. Besonders interessant für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter: Private Jobangebote (z.B. Umzugshilfe, Nachhilfe etc.) können kostenfrei inseriert werden!

Stellenangebote können wie folgt aufgegeben werden:

- >> Angebote der Universität (Professuren, wissenschaftliche und nichtwissenschaftliche Stellen sowie Angebote für Auszubildende): Mail an stellenausschreibung@verw.uni-koeln.de schicken.
- >> Studentische Hilfskräfte: Selbständig (Login muss vorab einmalig bei stellenwerk@verw.uni-koeln.de beantragt werden).
- >> Alle anderen Stellenangebote: Selbständig online (www.stellenwerk-koeln.de) oder über die Service-Hotline 01802-100562 (werktags in der Zeit zwischen 10 und 17 Uhr). Eckhard Rohde (Marketingbeauftragter)



> EIN JOB PASST IMMER...

Jobs, Praktika, Diplomarbeiten und Angebote für Absolventen: Hier findest Du alles!

Bis zu 40 neue Angebote pro Tag – für Erstsemester, Studis und Absolventen.

Finde deinen Job auf
WWW.STELLENWERK-HAMBURG.DE

stellenwerk
der Universität zu Köln



Universität zu Köln

HERR RÜDIGER VOGEL, LEITENDER REGIERUNGSDIREKTOR A.D., VERSTARB AM 10. JANUAR 2008 NACH KURZER, SCHWERER KRANKHEIT.

Rüdiger Vogel, geboren und aufgewachsen in Schleusingen/Thüringen, studierte zunächst an der Humboldt Universität in Berlin Germanistik und Geschichte. 1958, nach Übersiedlung in den Westteil der Stadt, nahm er an der Freien Universität Berlin das Studium der Rechtswissenschaft auf, welches er ab 1959 an der Universität zu Köln fortsetzte. Im Oktober 1973 begann er seine Tätigkeit als Justitiar der Universität. Im September 1981 über-



Foto: privat

nahm Herr Vogel das Dezernat für Akademische und Studentische Angelegenheiten. In dem nach der Integration der ehemaligen Pädagogischen Hochschule Rheinland in die Universität zu Köln neu geschaffenen Dezernat wurden neben dem Justitiariat verschiedene Bereiche der akademischen Verwaltung und die Studierendenangelegenheiten zusammengefasst. Ab Oktober 1986 leitete er dann das Dezernat 6 – Finanz- und

Bauwesen –, im Dezember 1992 wechselt er in die Leitung des Dezernats für Allgemeine Dienste, Sicherheitswesen und Liegenschaften. Im März 1996 übernahm Herr Vogel schließlich die Leitung der Stabsstelle 02 – Rechts-, Sicherheits-, und Umweltangelegenheiten – und nahm in dieser Funktion auch Aufgaben des Stellvertretenden Kanzlers wahr. Besonders beschäftigte Herrn Vogel die gerichtliche Klärung der für die Universität so bedeutenden Eigentumsfrage an ihren Grundstücken wie auch die Übertragung der Zuständigkeit für die Bewirtschaftung der eigenen Liegenschaften auf die Universität. Mit viel Engagement, Ausdauer und Beharrlichkeit setzte er sich für die Interessen der Universität ein. Mit 65 Jahren trat er Ende Februar 2003 in den Ruhestand. Herr Vogel zeichnete sich durch umfassende Fach- und Rechtskenntnisse, hohen persönlichen Einsatz sowie durch große Erfahrung aus. Er war uns stets ein geschätzter Kollege, der durch seine Integrität, sein Wissen und seine Hilfsbereitschaft bei allen, die ihn kannten, hohes Ansehen besaß. Wir werden die gute Zusammenarbeit mit einem lieben Kollegen immer in besonderer Erinnerung behalten. Irmgard Hannecke-Schmidt

Anzeige

Blut spenden. Leben retten.



KLINIKUM DER UNIVERSITÄT ZU KÖLN

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



UNILAUF 2008

1 km KIDS-Lauf | 5 km | 10 km

18.06.



www.unilauf.de



Partner und Sponsoren:



Stadtwerke
Köln GmbH



Ford & Rheinland



brünel
Partner des
Hochschulsports

ERDINGER
ALKOHOLFREI

Kölnische Rundschau