

mituns



ZEITSCHRIFT FÜR DIE
NICHTWISSENSCHAFTLICHEN
MITARBEITER/INNEN
DER UNIVERSITÄT ZU KÖLN

SEPTEMBER 2007



Mit dem Rektorat unterwegs in China

LIEBE MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER,

das Thema ‚Urlaub und Reisen‘ ist jeden Sommer aufs Neue aktuell. Dass dabei nicht immer die Erholung im Vordergrund stehen muss, zeigt die vor Ihnen liegende Ausgabe von Mit Uns. In den Berichten von Christian Brechtel und Karl-Heinz Korn erfahren Sie, wie Mitglieder des Rektorates in China erfolgreich Kontakte knüpfen, während Studierende aus aller Welt nach Köln kommen, um hier die deutsche Sprache zu erlernen und einen Einblick in die deutsche Kultur zu bekommen.

Aber auch für die Angestellten unserer Universität dürfte das Thema Urlaub in diesem Jahr eine besondere Note gehabt haben, schließlich sah der seit November 2006 geltende Tarifvertrag (TV-L) eine deutliche Einschränkung der Möglichkeiten zur Übertragung von Resturlaub vor. Eine Vielzahl von Leserbriefen zu diesem Thema hat nicht nur gezeigt, mit welchen Problemen diese Neuregelung in verschiedenen Bereichen der Universität verbunden ist. Sie, liebe Leserinnen und Leser, haben mit Ihren Wortmeldungen zudem deutlich gemacht, wie sehr eine solche Einschränkung die Stimmung unter den Beschäftigten beeinträchtigen kann. Ich freue mich daher, dass sich für die Universität ein Weg gefunden hat, zur bisherigen Regelung zurückzukehren und eine Übertragung verbliebener Urlaubstage weiterhin bis zum 30. September des Folgejahres zuzulassen. Näheres dazu erfahren Sie in diesem Heft.



Dass ein Festhalten am Althergebrachten nicht immer die richtige Entscheidung ist, macht der Beitrag von Christine Haffmans deutlich. Die Autorin berichtet über ein Forschungsprojekt des Historischen Seminars unter Leitung von Prof. Margit Szöllösi-Janze,

das sich mit der Lage an der Universität zu Köln während der Nazi-Herrschaft und in der Nachkriegszeit befasst hat. Dass eine Beschäftigung mit der nationalsozialistischen Vergangenheit nicht allein für das Selbstverständnis der Kölner Universität wichtig, sondern auch von hoher gesellschaftspolitischer Bedeutung ist, haben die besorgniserregenden ausländerfeindlichen Ausschreitungen in der sächsischen Kleinstadt Mügeln unlängst deutlich vor Augen geführt. Ich finde es daher gut und wichtig, dass die MitUns-Redaktion sich intensiver mit diesem Thema befasst und eine Fortsetzung plant.

Damit sind nur einige wenige der interessanten Beiträge angesprochen, die Mit Uns für Sie bereit hält. Darüber hinaus finden Sie in der vorliegenden Ausgabe Bewährtes, wie eine neue Folge aus der Reihe Ausbildungsberufe von Christina Meier, und Informatives, wie einen Beitrag von Susanne Geuer zur Vielfalt von Arbeitszeitmodellen. Und: die Universität ist in Bewegung. Das gilt zum einem in sportlicher Hinsicht, zum anderen aber auch mit Blick auf gesellschaftliche Veränderungen, die auch vor den Universitäten nicht Halt machen. Mehr dazu erfahren Sie im Beitrag zum demographischen Wandel. Eine anregende Lektüre wünscht Ihnen

Ihr

Inhalt

ARBEITSLEBEN

4 Kennen Sie KAPOVAZ?

Susanne Geuer berichtet über die Bedeutung und Vielfalt von Arbeitszeitmodellen

6 Ausbildungsberufe an der Universität zu Köln

Die Kunst der zähen Masse

8 Back to the roots

Uni kehrt bei der Urlaubsübertragung zur alten Regelung zurück



HOCHSCHULPOLITIK

9 Alter schützt vor Arbeit nicht

Die Universität und der demographische Wandel

TITELTHEMA

11 Auf gute Kontakte kommt es an

Mit dem Rektorat unterwegs in China

VERANSTALTUNGEN

14 Internationaler Sommer 2007 an der Universität zu Köln

Zwei Erfahrungsberichte aus dem Akademischen Auslandsamt

UNIVERSITÄTSGESCHICHTE

17 Geist und Ungeist I

Christine Haffmans über die Universität zu Köln
in Diktatur und Nachkriegszeit

UND SONST?

20 Theaterwissenschaftliche Sammlung

Einladung zum Tag der offenen Tür

20 Schülerinformationstage der Zentralen Studienberatung

UNI IN BEWEGUNG

21 Blauer Himmel über der ‚grünen Hölle‘

Rad am Ring 2007

21 24.000 Höhenmeter

Studierende und Mitarbeiter beim Swiss Alpine Marathon

22 PINNWAND



Kennen sie KAPO

Von Susanne Geuer

1918 führte Deutschland den gesetzlichen 8-Stunden-Arbeitstag ein. Heute haben nur noch 13 Prozent der Deutschen, so meldete der Kölner Stadtanzeiger am 21.01.2007, eine klassische feste Arbeitszeit von 9-17 Uhr. Die Menschen, so wird berichtet, arbeiten immer länger, immer öfter auch an Wochenenden, und Arbeitszeitkonten finden immer häufiger Anwendung. Um den gestiegenen Bedürfnissen nach individueller Gestaltung des Arbeitstages nachzugeben, gibt es zahlreiche Arbeitszeitmodelle. Sehr verbreitet ist die Gleitzeit. Sie existiert in zahlreichen Ausprägungen. Hier erwähnt sei stellvertretend die einfache Gleitzeit (Beginn und Ende wählbar) und die qualifizierte Gleitzeit (auch tägliche Arbeitsdauer wählbar). Es gibt KAPOVAZ (Kapazitätsorientierte variable Arbeitszeit), Servicezeiten und das „Time-Care“ Modell sowie Jobsharing und Vertrauensarbeitszeit. Wir möchten in MitUns einige dieser Modelle vorstellen und ihre spezifischen Bedingungen für die ArbeitnehmerInnen betrachten. Wie immer interessiert uns natürlich Ihre Meinung dazu.

Verbindlich für Arbeitszeitmodelle ist, dass Arbeit wirklich durch den Faktor Zeit gemessen, gestaltet und/oder bewertet wird. So gilt es für alle oben zitierten Arbeitszeitmodelle, wenn auch in unterschiedlicher Weise. Es wäre stattdessen auch eine Arbeitsbewertung nach Leistung denkbar, etwa indem die Fertigung von Werkstücken pro Stück gezählt wird, egal wie lange man daran arbeitet. Das passiert z.B. bei der Heimarbeit. Aber schon bei der Akkordarbeit spielt der Faktor Zeit wieder eine Rolle, denn die Bemessung der Leistung erfolgt ja nach Menge in einer bestimmten Zeit und die tägliche Arbeitsdauer ist i.d.R. festgelegt. Auch die Vertrauensarbeitszeit ist nicht – wie häufig behauptet – die einzige Arbeitszeitform, die ausschließlich ergebnisorientiert ist. Auch sie ist ein System, in dem die Rahmenbedingungen für die Verteilung der Arbeitszeit festgehalten sind. In einem Ratgeber von Lars Herrmann zum Thema Vertrauensarbeitszeit¹ weist dieser zu Recht darauf hin, dass „jeder Arbeits(zeit)aufwand (...) ausschließlich der Erzielung von Arbeitsergebnissen (dient) – welchen Sinn sollte der Einsatz von Arbeitszeit sonst haben?“², und weicht damit die mancherorts hart gezogene Grenze zwischen Vertrauensarbeitszeit und anderen Arbeitszeitmodellen auf. Schließlich gibt es arbeitsrechtliche Grundlagen, Tarifverträge oder im Arbeitsvertrag festgelegte (wenn auch über- oder außertarifliche) Bedingungen, die in aller Regel Vorgaben zur Arbeitszeit und Arbeitsdauer etc. beinhalten. Und daran kommt kein Arbeitszeitmodell vorbei.

FLEXIBILITÄT IST TRUMPF UND GILT ALS FAMILIENFREUNDLICH

Laut einer Meldung des Kölner Stadt-Anzeigers vom 15.03.2006 sank die Zahl der Vollzeitbeschäftigten im Einzelhandel 2005 um 2,5 Prozent auf 1,2 Millionen, während die der Teilzeitbeschäftigten um 2,3 Prozent auf 1,5 Millionen anstieg. Rund 800.000 Minijobber sind im deutschen Einzelhandel beschäftigt. Im Mai

dieses Jahres ging durch die Presse, dass die IHK Bonn/Rhein-Sieg und das Christliche Jugenddorfwerk (CJD) Unternehmen suchen, die bereit sind, Menschen in Teilzeit auszubilden. Die kürzere Arbeitszeit pro Tag (sechs Stunden) soll durch eine längere Ausbildungsdauer ausgeglichen werden. So soll ArbeitnehmerInnen mit Kindern die Möglichkeit eingeräumt werden, Ausbildung und Familie besser vereinbaren zu können.

Allein an der Universität zu Köln gibt es bei den 400 im Modell der „modifizierten Gleitzeit“³ erfassten Verwaltungsangestellten laut Aussage von Burgit Polt – im Personaldezernat für die zentrale Gleitzeitbearbeitung zuständig – etwa 170 (!) verschiedene ‚Teilzeiten‘, also individuelle Zeitmodelle, wie die jeweilige Arbeitszeit auf die Woche/den Tag verteilt wird. Nicht zentral erfasst sind die Modelle, die an den Instituten praktiziert werden.

Arbeitszeitmodelle unterliegen übrigens der Mitbestimmungspflicht, d.h. sie werden bei ihrer Erstellung mit dem Betriebsrat/Personalrat abgestimmt. In der Regel mündet dies nach einer Erprobungsphase in einer Betriebsvereinbarung. Je nach Betriebsart sind darüber hinaus unterschiedliche Instanzen an der Entwicklung beteiligt bzw. können daran beteiligt werden. An der Uni Köln bestand die zur Erprobungsphase gebildete Arbeitsgruppe aus je einer Person aus dem Personalrat und den Dezernaten 3, 4 und 5; diese begleitet auch nach Beendigung der Erprobungsphase (2002) weiterhin die Umsetzung. Es gibt in der Verordnung zur Änderung arbeitszeitrechtlicher Vorschriften im Land NRW vom 4. Juli 2006⁴ außerdem eine Experimentierklausel (§17). Dort ist für die Universität zu Köln festgelegt, dass die Erprobung anderer Arbeitszeitmodelle („insbesondere Langzeit- und Lebensarbeitszeitkonten“) zeitlich begrenzt möglich ist, wenn die zuständige oberste Dienstbehörde im Einvernehmen mit dem Innenministerium dies zulässt.

ARBEITSZEITKONTEN ERHÖHEN DIE FLEXIBILITÄT, SIND ABER KEIN ARBEITSZEIT-MODELL!

Arbeitszeitkonten sind kein Arbeitszeitmodell, sondern lediglich die Grundlage zur Verwaltung der gesammelten Arbeitsstunden. Dennoch sind sie ein entscheidender Bestandteil der Arbeitszeitregelung, und die Flexibilität der Arbeitnehmer hängt auch davon ab, in welchem Umfang und unter welchen Umständen Stunden gesammelt oder geborgt werden können. Es gibt Arbeitszeitmodelle, die Jahres- und sogar Lebensarbeitszeitkonten ermöglichen. Die Durchführbarkeit solcher Modelle hängt von der Unternehmensart und der Unternehmensgröße ab. Für die von der modifizierten Gleitzeit an der Universität zu Köln profitierenden Arbeitnehmerinnen besteht bislang die Möglichkeit, von ihrem Arbeitszeitkonto 20 Plus- bzw. 10 Minusstunden (bei Vollzeitbeschäftigten) in den folgenden Monat zu übertragen. Für außergewöhnliche Arbeitssituationen gibt es Sonderregelungen, die zusätzliche Überstunden



Foto: www.pixello.de

VAZ?

Haben Sie bereits Erfahrungen mit unterschiedlichen Arbeitszeitmodellen gemacht? Wie sähe Ihr ‚ideales Arbeitszeitkonzept‘ aus? Schreiben Sie, mailen Sie uns Ihre Erfahrungen und Ideen: Susanne.geuer@uni-koeln.de oder an: mituns@verw.uni-koeln.de

In der Mituns Dezember-Ausgabe informieren wir über KAPOVAZ (Kapazitätsorientierte variable Arbeitszeit), Servicezeiten, das „Time-Care“ Modell, Jobsharing und Vertrauensarbeitszeit.

auf einem Arbeitskonto II zulassen. Dies muss vom Dienstvorgesetzten beantragt werden.

ARBEITSZEITMODELL ALS WICHTIGES KRITERIUM DER BETRIEBSFÜHRUNG

Die Entwicklung eines Arbeitszeitmodells für einen Betrieb muss dessen spezifischen Arbeitsanforderungen und Schwerpunkten Rechnung tragen. Es ist sicher leicht nachzuvollziehen, dass die Arbeit in einem Krankenhaus, bei der Müllabfuhr oder in einem Architekturbüro völlig unterschiedlichen Bedingungen unterliegt und demzufolge eine andere Dienstplanung voraussetzt. Ein Arbeitnehmer im Schichtdienst, z.B. in der Produktionshalle an einer Maschine, muss seine Schichten mit seinen Kollegen abstimmen. Die Maschine darf nicht still stehen oder unbeobachtet arbeiten. Für ihn ist ‚Gleitzeit‘ sicher kein anwendbares Arbeitszeitmodell. Andererseits erarbeitet er vielleicht viele Überstunden, die er auf einem Arbeitszeitkonto sammeln und nach Kriterien, die in einer Betriebsvereinbarung festgelegt wurden, abfeiern oder sich auszahlen lassen kann.

Wie wichtig eine genaue Kalkulation solcher Bedingungen für einen Betrieb ist, lässt sich anhand der AWB Abfallwirtschaftsbetriebe der Stadt Köln nachvollziehen, hier am Beispiel der Abteilung Straßenreinigung, die mit etwa 500 MitarbeiterInnen 35 % des Jahresumsatzes des Unternehmens AWB ausmacht.⁵

Aufgaben der Straßenreinigung: normale Straßenreinigung, Entleeren von Papierkörben, Laub- und Winterdienste, Karnevalsdienste, Parkhausreinigung, Events, Straßenfeste etc., Überwachen/Räumen wilder Müllkippen, Spielplatzreinigung, Unwetterfolgen etc.

¹ Herrmann, Lars: 10 Fragen und Antworten zur Vertrauensarbeit, www.arbeitszeitberatung.de

² ebd. S.1

³ Modifizierte Gleitzeit bedeutet, dass eine Rahmenzeit und eine Servicezeit die äußeren und inneren Grenzen des möglichen Arbeitstages bestimmen, in denen der Arbeitnehmer seine Arbeitszeit selber wählt. Vergleiche hierzu auch den Leitfaden zur modifizierten Gleitzeit der MitarbeiterInnen in der zentralen Hochschulverwaltung der Universität zu Köln, Stand 02.11.06

⁴ Verordnung zur Änderung arbeitsrechtlicher Vorschriften im Lande Nordrhein-Westfalen vom 4. Juli 2006, Artikel 1 Verordnung über die Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten im Lande NRW, AZVO vom 4. Juli 2006

⁵ Organisation des Personaleinsatzes mittels arbeitsanfallorientierter Planung und Steuerung. AWB Abfallwirtschaftsbetriebe Köln GmbH & Co. KG: www.arbeitszeitberatung.de/azdatenbank/dokument.aspx?ID=90

2002 wurden durchschnittlich neun so genannte Abfeiertage von den Angestellten/Arbeitern der AWB angespart. Da es den Beschäftigten freistand, sich die Tage ausbezahlen zu lassen oder aber Freizeitausgleich zu nehmen, musste das Unternehmen zuletzt Rückstellungen in Höhe von 1,4 Mio Euro (!) bereithalten. Das war wirtschaftlich kaum zu verkraften. Andererseits gab es Unzufriedenheit unter den MitarbeiterInnen, weil es durch die hohe Arbeitsauslastung immer schwerer wurde, Abfeiertage zu gewähren bzw. die zeitlichen Wünsche der MitarbeiterInnen bei der Planung von Abfeiertagen zu berücksichtigen.

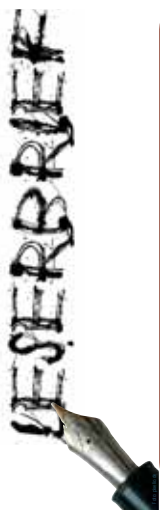
Die Dringlichkeit, eine Lösung der Probleme zu finden, war Anlass für die Verantwortlichen, sich des Themas „Arbeitszeitplanung“ anzunehmen. Nach einer Projektphase unter Mitarbeit von Personalabteilung, Logistik, Prokuristen, Betriebsrat, Mitarbeitern der Abteilung und einem externen Berater, konnte ein neu erarbeitetes Arbeitszeitmodell in die Pilotphase gehen. Nach einem Jahr war das Ergebnis überzeugend und hatte zu deutlich höherer Arbeitszufriedenheit unter den Mitarbeitern geführt. Die Befürchtung der Mitarbeiter, dass das neue Arbeitszeitsystem die Probleme der Vergangenheit auch nicht lösen würde, blieb unbegründet. Tatsächlich gelang es, eine deutliche Senkung der Abfeiertage (von 4.700 Tagen Ende 2003 auf 3.000 Tage Ende 2004), eine gerechtere Verteilung der Zusatzbelastung bei Sonderschichten und der freien Wochenenden und eine viel bessere Planbarkeit der Arbeit und Freizeit für Unternehmen und Mitarbeiter zu erzielen. Ein gutes Beispiel dafür, wie entscheidend im wirtschaftlichen Sinne und für die Arbeitszufriedenheit ein an den Betrieb angepasstes und den Bedürfnissen der Arbeitnehmer und Arbeitgeber Rechnung tragendes Arbeitszeitmodell ist.

GLEITZEIT, JA BITTE!

Mit dem Umzug in das neue Biozentrum steht neben manchen Neuerungen auch die mögliche Einführung der Gleitzeit für nichtwissenschaftliches Personal der Institute zur Diskussion. Ich möchte auf diesem Wege, liebe KollegenInnen, meine persönlichen Erfahrungen mit der Gleitzeit schildern, die ich bei einem früheren Arbeitgeber gesammelt habe. Ich empfand es als sehr angenehm, nicht mehr zu spät kommen zu können, sei es weil das Auto oder die Bahn streikte oder wegen widriger Witterungsverhältnisse. Die Gleitzeit ermöglicht kurze Arztbesuche oder flexiblere Lösungen, z.B. Kinder zum Kindergarten zu bringen. Ich erinnere mich noch

gut, dass ich es auch häufig nutzte sog. Gleittage herauszuarbeiten, was zusätzliche Freizeit, d.h. Urlaubstage bedeutet. All diese Vorteile kann uns mit der Einführung der Gleitzeit auch kein neuer Chef oder Institutschef mehr wegnehmen. Ich denke, auch die Kollegen der Univerwaltung, die dieses Zeiterfassungsmodell schon seit einiger Zeit eingeführt haben, sind damit mehrheitlich zufrieden. Seien wir also offen für Neuerungen. Oftmals ist es auch nur mangelnde Information vor dem vermeintlich Neuen, die uns zweifeln lässt.

Kollegiale Grüße
Birgit Kernebeck, Botanisches Institut



Die Kunst mit der zä

Von Christina Meier (Text und Fotos)

Diesmal muss ich nicht weit laufen, um den Beruf vorzustellen. Genauer gesagt: ich bleibe an meinem Arbeitsplatz und schaue der Auszubildenden Nadine Schlatter über die Schulter.

FINGERSPITZENGEFÜHL

Vor gut einem Jahr hat Nadine Schlatter im Vorstellungsgespräch ein gutes Fingerspitzengefühl bewiesen, jetzt darf sie die dreijährige Ausbildung in der Universität machen. Fingerspitzengefühl ist gefragt in der Glasbläserei, denn hier wird die zähe Masse gedreht, gebogen, aufgeblasen und gewickelt. Als erste Aufgabe nimmt sie ein etwa 30 cm langes Stück Glasrohr, 8 mm im Durchmesser, in die linke Hand, dreht die Mitte des Rohres in der Flamme des Brenners, aus dem Gas und Sauerstoff strömen, und muss mit der rechten Hand mitdrehen, sobald das Glas weich wird. Das passiert ab 800°C, bei etwa 1200°C kann sie es bearbeiten. So kalt und kühl Glas aussieht, so heiß und weich wird es vor dem Brenner. „Es kommt darauf an, mit beiden Händen gleich schnell zu drehen, nicht zu verdrehen oder gegeneinander zu drehen. Nicht so einfach,“ seufzt die Auszubildende. Jetzt ist es soweit, und mit Fingerspitzengefühl drückt sie die Enden des Röhrchens leicht zusammen, sodass in der Mitte eine Welle entsteht. Nur weil Glas ein schlechter Wärmeleiter ist, ist es überhaupt möglich, die zähe Masse in den Griff zu bekommen.

WAS IST GLAS?

Aber woraus besteht Glas eigentlich? „Im wesentlichen aus Sand,“ antwortet die Auszubildende, „dann Flussmittel und Stabilisatoren.“ Aus reinem Sand entsteht Quarzglas. Wegen der hohen Schmelztemperatur, über 1700°C, werden Flussmittel wie Soda (Natriumcarbonat) zugegeben. Das daraus entstehende Glas ist aber chemisch nicht beständig, es löst sich bereits in Wasser auf. Um das zu verhindern, werden wieder Stabilisatoren beigemengt. Das sind Oxide von Calcium, Magnesium oder Blei. Blei macht das Glas relativ weich, so dass es sich gut schleifen lässt und trotzdem den schönen Glanz behält (Bleikristallgläser). Wird Bor beigefügt, entsteht ein Borosilikatglas, das gegen Säuren und Laugen resistent und in der Chemie gefragt ist. Dieses Glas verarbeiten die Glasbläser in ihrer Werkstatt. Rohre, Schliffe, Hähne mit Kükten, Kolben und Fritten lagern in den Vorratsschränken und werden zu Apparaten zusammengesetzt.

Aber zuerst die „Fingerübungen“: Wellen drücken heißt es in den ersten Tagen, bis die Koordination der Hände klappt. Als nächstes trennt Nadine Schlatter die 8-mm-Rohre wieder. Sie ritzt sie mit dem Glasmesser an und bricht sie vorsichtig auseinander. Danach dreht sie beide Enden in der Flamme, bis sie weich werden, und setzt sie aneinander. Diese Naht wird noch einmal erhitzt, bis das Glas miteinander verschmilzt. Damit der Außendurchmesser und die Wandstärke des Rohres erhalten bleiben, muss die Auszubildende das Rohr leicht auseinander ziehen oder sacht hinein pusten.

Die nächste Stufe sind Winkel. Dabei muss man nicht nur drehen, sondern außerhalb der Flamme das Glas ziehen, mit den Händen umfas-

sen, das Rohr biegen und blasen. Wer dabei auf einer Seite den Stopfen vergisst, hat das Nachsehen. Die Luft entweicht, ohne dass sich das Glas an der erwärmten Stelle ausdehnt. Bis diese kleinen Aufgaben so aussehen, dass der Meister zufrieden ist, sind die ersten zwei Monate der Ausbildung vorbei.

Dann kommt die Berufsschule, die im Blockunterricht in der Glasfachschule in Rheinbach stattfindet. Dort lernt Nadine Schlatter alles über die Zusammensetzung und Herstellung der Glasarten, ihre Eigenschaften, über die Herstellungsverfahren von Flach- und Hohlglas sowie über die mechanischen Bearbeitungsmöglichkeiten wie Sägen, Schleifen und Bohren. Technische Zeichnungen von Glasapparaten gehören ebenfalls zum Unterrichtsstoff.

Nadine Schlatter



hen Masse

VOM KLEINEN ZUM GROSSEN

Rechtzeitig vor Weihnachten lernt Nadine Schlatter Kugeln zu blasen. Dazu werden aus einem größeren Rohr, 36 mm Durchmesser, Spitzen gezogen und daraus Kugeln geblasen. Gleichmäßig drehen, nicht ziehen, nicht drücken, vorsichtig an einer Seite hinein blasen, jetzt endlich dehnt sich das Glas aus. „Aber weiterdrehen,“ sagt die Auszubildende, denn sie weiß, dass sonst das zähflüssige Glas der Schwerkraft folgt und nach unten fällt. Bläst sie zu stark, wird das Glas so dünn, dass es zerplatzen kann, bläst sie zu wenig, bleibt die Kugel klein und dickwandig, dass sie für den Weihnachtsbaum zu schwer ist.

Nach den Kugeln setzt Nadine Schlatter Glasrohre mit unterschiedlichen Durchmessern zusammen. Davon hat die Werkstatt reichlich Auswahl: die kleinsten Rohre messen 3 mm, die größten 130 mm im Durchmesser. Alle Längen, wie die Rohre hier genannt werden, sind 1,50 m lang und in den Fächern eines Schrankes sortiert. Dass man ein Rohr mit 130 mm Durchmesser nicht in der Hand drehen kann, ist der Auszubildenden schnell klar. Dafür gibt es eine Drehbank, die diese Arbeit übernimmt, und an der sie im dritten Lehrjahr selbst üben darf.

Erst einmal aber stehen Einschmelzungen, seitliche Ansätze sowie seitliche Einschmelzungen auf dem Lehrplan. Zu den Einschmelzungen bereitet Nadine Schlatter wieder kleine Wellen auf 8mm Rohren vor. Wenige Zentimeter neben der Welle wird ein Ende des Rohres gekappt, die Kante verschmolzen. Ein Stück Rohr, 24mm Durchmesser, wird an einer Seite zugeschmolzen und in der Mitte nur ein kleines Loch wieder ausgeblasen. D.h. das Glas wird an der Stelle so dünn geblasen, dass man es leicht mit einer Pinzette abschlagen kann. In dieses Loch wird die Welle mit dem kurzen Ende eingeführt und mit einer kleinen spitzen Flamme eingeschmolzen. Diese Einschmelzungen übt die Auszubildende später seitlich an einem Rohr, wenn normale seitliche Ansätze gut klappen. Dabei kann man das Rohr leider nicht mehr in einer Achse drehen, sondern kann das Glas nur noch Stück für Stück heiß machen und verschmelzen.

Wo zwei Rohre aufeinander treffen oder ineinander geschmolzen werden, entstehen große Spannungen im Glas, die zu Rissen führen können. Um das zu vermeiden, wird das fertige Stück noch einmal rundherum erhitzt und anschließend mit einer Luftflamme langsam abgekühlt.

WIE KOMMT DAS EINE ROHR IN DAS ANDERE?

Einschmelzungen tauchen jetzt bei Kühlern wieder auf. „Bei einem Arbeitsstück kommt es auf die Vorbereitung an,“ erzählt die Auszubildende während sie prüft, ob alle Rohre wie Mantel- und Innenrohr, die Ansatzstücke und alle Hilfsmittel bereit liegen. Das Innenrohr umwickelt sie mit einem Stück Pappe, klemmt es damit in das Mantelrohr, das an einer Seite offen ist, an der anderen aber geschlossen. Liegt das Innenrohr ganz dicht an der geschlossenen Seite, werden die Teile miteinander verschmolzen. Nun wird nur das Glas, das vor der Mündung des Innenrohres liegt, erhitzt und ausgeblasen. Auf die entstandene Öff-



Kugelkühler in unterschiedlichen Stadien der Fertigstellung.

nung wird ein Ansatzrohr angesetzt, dann auf das Mantelrohr dicht an der Einschmelzung eine Olive angebracht. Als Olive bezeichnet man ein Stück Rohr mit mehreren Wellen, auf das ein Wasserschlauch gesteckt werden kann. Mit der noch offenen Seite des Rohres verfährt Nadine Schlatter ebenso, natürlich nachdem sie die Pappe entfernt hat. Nun hat das größere Rohr eine Durchführung und zwei Wasseranschlüsse, durch die das kalte Wasser geleitet wird, um die Substanz im Innenrohr zu kühlen.

Schlangenkühler baut die Auszubildende erst, wenn sie auch Schlangen wickeln kann. Dazu wird eine Länge 9 mm Rohr langsam durch eine große Luftflamme gezogen, dass es sich gerade so weit erweicht, dass man es auf ein Metallrohr aufwickeln kann ohne dass es sich dabei platt drückt.

VIelfALT

Verbindungsstücke, sogenannte Schliffe, selber formen und schleifen, Fritten (das sind Filterplatten aus Glasgranulat) einschmelzen, Rückschlagventile und ein doppelwandiges Gefäß ähnlich einer Thermoskanne bauen, stehen in den folgenden Jahren auf dem Lehrplan. Dann erhält Nadine Schlatter auch Einblick in die Vielfalt der Aufträge, die die Werkstatt bearbeitet. Reparaturen, günstiger als ein Neueinkauf, und besonders Maßanfertigungen für Doktoranden der Chemie sind das tägliche Brot der Glasbläser. Das ist die Kunst: die heiße zähe Masse zu biegen und zu formen ohne sie zu zerstören. Jeden Tag aufs Neue fasziniert dabei die Zerbrechlichkeit und kühle Ausstrahlung des Glases wie die Möglichkeiten der Bearbeitung in der Flamme.

Back to the roots

Von Meike Hauser



Nach dem Inkrafttreten des neuen Tarifvertrages (TV-L) im November des vergangenen Jahres werden sich die meisten Angestellten der Universität zu Köln zähneknirschend oder zumindest mit einem inneren Kopfschütteln daran gemacht haben, ihre Urlaubstage abzubauen. Denn nach der im TV-L vorgesehenen Regelung sollte es ab 1.1.2007 nicht mehr wie bis-

her möglich sein, Urlaubstage des laufenden Jahres noch bis zum 30.9. des Folgejahres in Anspruch zu nehmen. Nun zeigt sich, dass nicht nur unter den Beschäftigten der Universität zu Köln das Unverständnis über diese vergleichsweise restriktiven Regelung zur Übertragung von Resturlaub groß gewesen ist. Denn kaum ist der in diesem Jahr vielleicht großzügiger be-

messene Sommerurlaub vorbei, da flattert den Heimgekehrten ein Rundschreiben mit unerwartetem Inhalt auf die Schreibtische. Nach „intensiven Diskussionen innerhalb der Universität zu Köln und bei vielen weiteren Arbeitgebern der Länder“, so ist dort zu lesen, habe sich der Arbeitgeberverband des Landes NRW (diesem sind die Hochschulen nach dem Inkrafttreten

des Hochschulfreiheitsgesetzes beigetreten) „in seiner ersten Mitgliederversammlung mit dieser Problematik auseinandergesetzt und insbesondere vor dem Hintergrund der unterschiedlichen Behandlung von Beamtinnen/Beamten und Tarifbeschäftigten beschlossen, dass keine Bedenken bestehen, wenn einzelne Arbeitgeber die Urlaubsübertragung übertariflich generell oder in Einzelfällen bis zum 30.9. des Folgejahres zulassen“. Die Verwaltungsleitung der Universität zu Köln hat sich, wie weiter zu erfahren ist, dieser Entscheidung angeschlossen und ist somit zur bisherigen Regelung zurückgekehrt. Demnach haben nun nicht nur die Beamtinnen und Beamten, sondern auch die Tarifbeschäftigten wieder die Möglichkeit, den nach Ende eines Urlaubsjahres noch nicht in Anspruch genommenen Urlaub ohne einen förmlichen Übertragungsakt bis zum 30.9. des Folgejahres zu nehmen.

Den vollständigen Wortlaut des Rundschreibens finden Sie auf den Internetseiten der Universitätsverwaltung (<http://verwaltung.uni-koeln.de>).



KLINIKUM DER UNIVERSITÄT ZU KÖLN



Blut spenden. Leben retten.

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

Alter schützt vor Arbeit nicht

Von Meike Hauser

HOCHSCHULPOLITIK

Wann ist man eigentlich alt? Die Antworten auf diese Frage dürften so individuell sein wie die Perspektive der Befragten. Während für einen Teenager ein Dreißigjähriger bereits jenseits von Gut und Böse ist, werden sich die heute Fünfzigjährigen dank einer ständig steigenden Lebenserwartung kaum zu den Alten zählen wollen. Der Blick auf das eigene Alter scheint demnach nicht allein vom körperlichen Befinden und gesellschaftlichen Maßstäben bestimmt zu werden, sondern ganz wesentlich auch von der Tatsache, dass es die längste Zeit des eigenen Lebens Menschen gibt, die zumindest noch ein klein wenig älter sind. Das gefühlte Alter ist relativ.

SPÄTER ÄLTER WERDEN ?

Biologisch gesehen setzt der Alterungsprozess um das dreißigste Lebensjahr ein. Doch neben ersten Falten flankieren den Weg ins Alter auch Ereignisse wie ‚runde‘ Geburtstage, Dienstjubiläen oder die Geburt des ersten Enkelkindes. Die Einflüsse auf die Wahrnehmung des eigenen Alters sind vielfältig, und ihre Bewertung unterliegt gesellschaftlichen Prägungen und kulturellen Einflüssen. Von daher verwundert es nicht, wenn aller subjektiven Momente zum Trotz das Erreichen des Renteneintrittsalters in den westlichen Industrienationen einen kritischen Einschnitt auf dem Weg ins Alter zu markieren scheint, denn viele Menschen werten das Ausscheiden aus dem Arbeitsleben nicht nur als Beginn einer neuen Lebensphase, sondern auch als zwangsläufigen Übergang in die Altersgruppe der ‚Senioren‘. So gesehen könnten sich alle ArbeitnehmerInnen ab Geburtsjahrgang 1947 bei der Bundesregierung bedanken, sie gewährt ihnen mit der kontinuierlichen Anhebung des Renteneintrittsalters Aufschub beim Älterwerden. Freuen können sich insbesondere alle nach 1964 Geborenen, sie werden, der Neuregelung sei Dank, die magische Grenze zum Alter erst mit 67 Jahren überschreiten (MitUns informierte im Juli 2007). Und auch die Bundesbeamten werden voraussichtlich nicht leer aus gehen, denn die Bundesregierung plant eine Übertragung der Rentenreform auch auf die Staatsdiener (es ist damit zu rechnen, dass dies auch für die Bundesländer gelten wird).

Selbst wenn man sich das eigene Alter(n) gern in weite Ferne wünscht, dürften diese Aussichten für machen dennoch kein Anlass zur Freude sein. Zwar haben vermutlich die wenigsten bereits so konkrete Pläne für ihre arbeitsfreie Zeit, dass sie aufgrund des ‚Rentenversicherungs-Altersanpassungsgesetzes‘ nun ihre gesamte Lebensplanung ändern müssten. Für eine nicht unbedeutende Zahl der Beschäftigten wird sich aus gesundheitlichen Gründen jedoch die Frage stellen, wie sie es überhaupt schaffen sollen, bis zum 67. Lebensjahr erwerbstätig zu sein.

Tatsächlich ist die Differenz zwischen dem vorgegebenen und dem faktischen Renteneintrittsalter schon jetzt ein Problem (siehe Kasten). Zwar gibt es Berufsgruppen, bei denen ein fixes Datum für den Ruhestand kein Thema ist. Kein Künstler und wohl auch die wenigsten Politiker denken mit Mitte Sechzig ans Aufhören. Und dass man auch im hohen Alter von 78 Jahren noch einen neuen Job annehmen kann, hat Kardinal Joseph Ratzinger mit seiner Wahl zum Papst im April 2005 eindrucksvoll unter Beweis gestellt.

Man mag Benedikt XVI. für eine ebenso prominente wie seltene Ausnahme halten. Sein Beispiel macht jedoch offensichtlich, was auch in verschiedenen Untersuchungen gezeigt werden konnte: die Chancen für eine Erwerbstätigkeit im Alter stehen in unmittelbarem Zusammenhang mit dem Bildungsstand und den Arbeitsbedingungen. Mit anderen Worten: je niedriger das Bildungsniveau und je höher die psychischen und physischen Belastungen am Arbeitsplatz, desto schlechter sind die Aussichten, tatsächlich bis zum Renteneintrittsalter erwerbstätig sein zu können. Politiker aus dem konservativen Lager verweisen in diesem Zusammenhang gerne auf die persönliche Verantwortung des Einzelnen für Gesundheit und berufliche Qualifikation. Unabhängig davon, ob man hier für mehr gesellschaftliche oder mehr Eigenverantwortung plädiert, deutlich wird in jedem Fall, dass ein späterer Renteneintritt nicht nur für die individuelle Lebensplanung Konsequenzen hat. Auch die Arbeitgeber müssen sich auf Veränderungen einstellen, schließlich hat

eine längere Lebensarbeitszeit Auswirkungen auf die Altersstruktur der Belegschaften.

NUR HEISSE LUFT?

Befasst man sich mit den möglichen Folgen einer verlängerten Lebensarbeitszeit, gerät man unversehens in einen größeren Problemzusammenhang, der seit längerem unter dem Stichwort ‚demographischer Wandel‘ diskutiert wird. Während dieser Begriff in der Demographie den Versuch bezeichnet, Veränderungen in der Bevölkerungsentwicklung zu erklären, transportiert er in der aktuellen Diskussion oftmals nur noch eine einzige Botschaft: ‚Hilfe, Deutschland vergreist‘. Auf dieses Phänomen ist man inzwischen auch in akademischen Kreisen aufmerksam geworden. So spricht Thomas Etzemüller, Professor für Zeitgeschichte an der Universität Oldenburg, von der Demographie als einer ‚Wissenschaft der Angst‘, deren düstere Vorhersagen sich jedoch selten bewahrheiten.¹ Also alles nur heiße Luft?

Bei aller Skepsis gegenüber den Methoden und Prognosen der Demographie sind zwei Faktoren nicht zu leugnen: die Lebenserwartung der Deutschen steigt und die Zahl der Geburten sinkt. Längerfristig bedeutet dies, dass eine schwindende Zahl von Erwerbstätigen für eine steigende Zahl von Rentnern aufkommen muss. Mit einer Verlängerung der Lebensarbeitszeit sollen die Folgen dieses Ungleichgewichts aufgefangen werden. So weit die Theorie. In der Praxis kann diese Strategie jedoch Probleme für die Arbeitgeber mit sich bringen, beispielsweise dann, wenn mit der Alterung der Belegschaften die Zahl krankheitsbedingter Abgänge ansteigt und damit ein Kompetenzverlust und steigende Kosten verbunden sind. Nicht verwunderlich ist es daher, wenn, wie eine Studie der Boston Consulting Group und der Europäischen Vereinigung für Personalführung² zeigt, Personalmanager in Deutschland die Bewältigung des demographischen Wandels als die wichtigste Zukunftsaufgabe ansehen.

VOR DEM STUDIERENDENHOCH: DIE SITUATION AN DEN HOCHSCHULEN

Während sich Unternehmen in erster Linie um die Auswirkungen der Bevölkerungsentwicklung auf Produktivität und Innovationskraft sorgen, ist die Situation an den Universitäten und Fachhochschulen spezieller. Zwar wirkt sich der demographische Wandel auch hier auf die Belegschaften aus, allerdings je nach Beschäftigtengruppe sehr unterschiedlich. „Die Strukturen in der Hochschulverwaltung gleichen weitgehend denen eines Unternehmens, wohingegen die Situation im wissenschaftlichen Bereich eine gänzlich andere ist“, erläutert Irmgard Hannecke-Schmidt, Leiterin des Personaldezernates. Denn wissenschaftliche Mitarbeiter sind tendenziell jünger und werden überwiegend auf befristeten Stellen beschäftigt, beispielsweise mit dem Ziel der Promotion. Das Problem einer alternden Belegschaft spielt hier daher nur eine untergeordnete Rolle. Wieder anders sieht es bei der Gruppe der Hochschullehrer aus. „Bei den Professorinnen und Professoren kann man schon seit einiger Zeit eine Tendenz zu einer längeren Lebensarbeitszeit feststellen“, berichtet Irmgard Hannecke-Schmidt. Seit 2003 haben Professorinnen und Professoren in Nordrhein-Westfalen denn auch die Möglichkeit, sich nach Erreichen der Altersgrenze von 65 Jahren noch maximal drei weitere Jahre Forschung und Lehre zu widmen. Da der Abschluss eines Forschungsprojektes nicht unbedingt mit der Emeritierung zusammen fällt, findet diese Regelung, die unter bestimmten Voraussetzungen hochschulpo-

RENTENZUGANGSALTER

Im Jahr 2006 gingen nach Informationen der Deutschen Rentenversicherung Frauen im Durchschnitt mit 63,2 und Männer mit 63,3 Jahren in Altersrente. Dies bedeutet gegenüber den Vorjahren bereits einen Anstieg.

BESCHÄFTIGUNG IM ALTER

Einer OECD-Studie zufolge waren in Deutschland im Jahr 2004 lediglich 39,2 % der 55- bis 64-Jährigen in Beschäftigung. In Norwegen waren es im gleichen Jahr 68 %.

LÄNGER ARBEITEN?

Eine Verlängerung der Lebensarbeitszeit ist auch in anderen europäischen Ländern ein Thema. Eine Führungsrolle im Umgang mit dem demographischen Wandel nehmen dabei die skandinavischen Länder ein. So gibt es in Norwegen Überlegungen, das Pensionsalter in der Verwaltung von derzeit 70 auf 72 Jahre anzuheben. (verwaltung-innovativ.de)

PLUS

Wer bis zu seinem 67. Lebensjahr arbeitet, bekommt durch die zwei zusätzlichen Beitragsjahre eine höhere Rente. Nach Berechnungen der Deutschen Rentenversicherung erhöht sich die Monatsrente im Westen damit durchschnittlich um ca. 52 Euro, im Osten um 46 Euro.

INFORMATIONEN

rund um die ‚Rente mit 67‘ gibt es im Internet unter <http://www.deutsche-rentenversicherung.de>

litisch durchaus erwünscht ist, immer mehr Zuspruch. Diese sehr differenzierte Personalstruktur an den Hochschulen erfordert nach Einschätzung von Irmgard Hannecke-Schmidt alternative Maßnahmen. „Wie in einem Unternehmen das ‚demographische Risiko‘ zu ermitteln, um so die Entwicklung der Belegschaft zu prognostizieren, halte ich für eine Universität derzeit nicht für sinnvoll“, betont die Personaldezernentin.

Dass die demographische Entwicklung die Hochschulen dennoch nicht nur im Vorbeigehen streift, macht ein Blick nach Osten deutlich. In den neuen Bundesländern rechnen die Hochschulen mit dramatischen Folgen des demographischen Wandels, denn diese Entwicklung betrifft nicht nur die Belegschaften, sondern auch die Studierenden. Demnach prognostiziert eine im Auftrag des Sächsischen Staatsministeriums für Wissenschaft und Kunst erstellte Studie³ für die sächsischen Hochschulen ab dem Jahr 2008 einen massiven Einbruch der Studienanfängerzahlen. Bundesforschungsministerin Annette Schavan dagegen rechnet mit einem Studierendenhoch und will gemeinsam mit den Bundesländern bis 2013 insgesamt 91.370 neue Studienplätze schaffen. Das scheint nur auf den ersten Blick ein Widerspruch zu sein. Tatsächlich muss durch die gestiegene Studierwilligkeit unter den Schulabgängern, durch doppelte Abiturjahrgänge infolge der Schulzeitverkürzung auf zwölf Jahre sowie die letzten geburtenstarken Jahrgänge in den nächsten acht Jahren mit 500.000 bis 700.000 Studienanfängern mehr gerechnet werden.⁴ „Die Strategie, mit dem der sogenannte ‚Hochschulpakt 2020‘ auf diese Entwicklung reagiert, ist nicht unumstritten“, weiß Andreas Dömmecke, Leiter der Stabsstelle 01 – Planung und Controlling. Denn die neuen Bundesländer nehmen eine Entwicklung vorweg, die längerfristig auch auf den Westen zukommen wird. „Ein wesentliches Problem des Hochschulpaktes sehe ich darin, dass mit finanzieller Unterstützung von Bund und Ländern zunächst kurzfristig zusätzliche Studienplätze geschaffen werden, die jedoch mittelfristig wieder abgebaut werden müssen, wenn das Studierendenhoch überwunden ist“, erläutert Andreas Dömmecke. Wie die Hochschulen mit diesem Problem umgehen, bleibt ihnen selbst überlassen: „Zentrale Frage ist daher, ob sich die Hochschulen für den Bau neuer

Gebäude und die Schaffung zusätzlicher Professuren entscheiden – und sich damit längerfristig binden, oder ob die vorübergehende Zunahme der Studierenden auch mit befristet eingestelltem wissenschaftlichen Personal bewältigt werden kann“.

Für welchen Weg sich die Hochschulen entscheiden, ist offen. Fest steht aber bereits jetzt: Wer sich dem demographischen Wandel nicht stellt, könnten am Ende ganz schön alt aussehen.

¹ Thomas Etzemüller: Der ewig währende Untergang. Der apokalyptische Bevölkerungsdiskurs im 20. Jahrhundert, Transcript Verlag 2007; vgl. auch Ines Kappert in der taz vom 14.8.2007

² The Future of HR in Europe: Key Challenges Through 2015, Jean-Michel Caye, Michael Leicht, Rainer Strack, Ulrich Villis, Mai 2007

³ Hochschulen im demografischen Wandel. Die Lage in Sachsen. Zentrum Demografischer Wandel der Technischen Universität Dresden, Juni 2007

⁴ Martin Spiewak in Zeit Campus online, 21.11.2006

Auf gute Kontakte kommt es an

Von Christian Brechtel (Text und Fotos)

„Es ist eine gute Woche für die chinesisch-kölsche Freundschaft...“, so begann der Beitrag in der WDR-Lokalzeit am 23. Mai, in dem über die Eröffnung des Kontaktbüros der Universität zu Köln in Peking berichtet wurde. Aus dem ARD-Studio Peking war Rektor Axel Freimuth zugeschaltet, um über die Aufgaben des Büros in China und die Reise zu berichten. Die offizielle Büroeröffnung war für das Rektorat der Universität zu Köln Anlass, Partneruniversitäten in Shanghai und Peking zu besuchen und zudem neue erstklassige Partner in China zu gewinnen.

TYPISCH SHANGHAI-CHINESISCH

Neben der Erledigung der Reiseformalitäten galt es schon Monate vor dem Abflug mit den chinesischen Universitäten und Unternehmen in Kontakt zu treten, um ein Programm zu erstellen, das schließlich den Erfolg der Reise garantieren sollte. Und hier traten bereits erste kulturelle Unterschiede zu Tage. Derweil man in Deutschland gerne im Voraus plant, war von chinesischer Seite an eine Bestätigung des Termins bis



rund zwei Wochen vor den Gesprächen gar nicht zu denken. Die Kölner Sinologen wurden nicht müde zu versichern, dass dies absolut üblich sei, und man schon darauf vertrauen dürfe, dass letztlich alles klappen würde. Sie sollten Recht behalten – die Organisation von chinesischer Seite war perfekt.

Ein Vorgeschmack bot die 100-Jahrfeier der von einem deutschen Arzt gegründeten Tongji-Universität in Shanghai. Das erste Werbeplakat am internationalen Flughafen Shanghai kündete von der Feier, überall in der 18-Millionen Stadt hingen Fahnen der Tongji-Universität, und als die Ehrengäste aus der ganzen Welt ankamen, sperrte man einen Nachmittag lang den gesamten Abholbereich des Flughafens mit Militärpolizei ab. Man benötigte einen Fahrdienst für die Delegation? Kein Problem – direkt stand ein Wagen mit Fahrer und Dolmetscher vorm Hotel. Bei den Festveranstaltungen saß man neben Heinrich von Pierer, stellte sich hinter Klaus Töpfer am Büffet an und beobachtete einen etwas gelangweilten Gerhard Schröder während der endlosen Ansprachen. Kurzum, der Aufwand für die 100-Jahrfeier war typisch Shanghai-chinesisch: Größer, besser, teurer. Ein Mitglied der Delegation brachte es auf den Punkt: „Würde man dies so in Deutschland machen, würde der Rechnungshof wohl erst nach einem halben Jahr aus der Schockstarre erwachen“. Willkommen in China.

MEIN HAUS, MEIN AUTO, MEIN POOL ...

An der Tongji-Universität wurden wir vom Präsidenten empfangen – Herr Prof. Wang ist mittlerweile chinesischer Forschungsminister. Eine Verbindung, die der Universität zu Köln hilfreich sein kann, schließlich läuft in China doch alles über gute Kontakte. In Shanghai stand zudem noch ein Besuch bei der renommierten Fudan University an. Das Protokoll der Empfänge war bei allen besuchten Universitäten identisch. Man trifft sich in einem ausgesprochen repräsentativen Raum, in dem schwere Ledersessel ste-

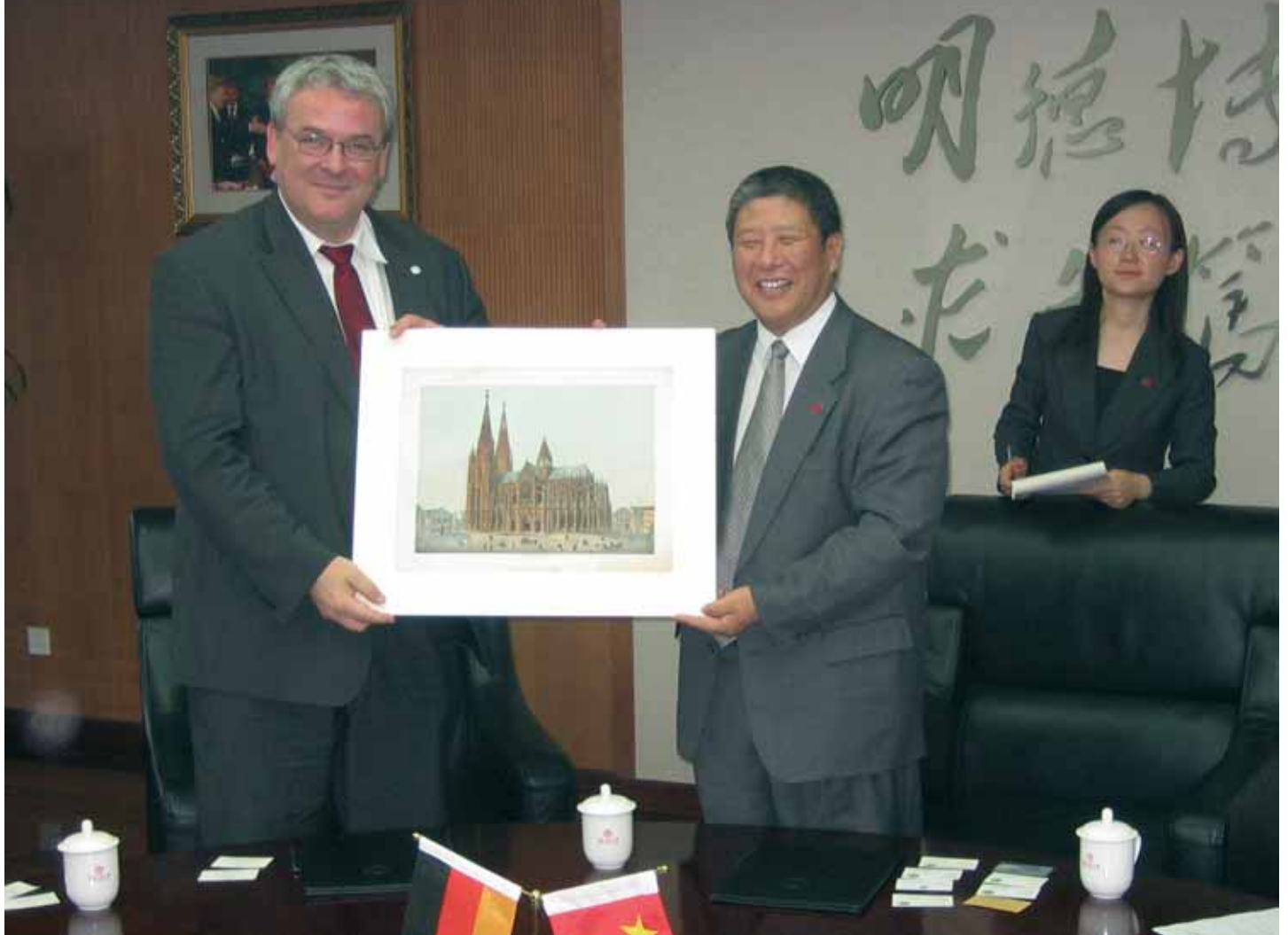
hen (an der Stirnseite zwei für die Chefs, die Gäste sitzen den Gastgebern gegenüber an der Längsseite) und erzählt sich wie bedeutend die eigene Uni ist. Durch das „mein Haus, mein Auto, mein Pool“ erfährt man dann von den Gemeinsamkeiten und bietet Gebiete der Zusammenarbeit an. Dies lief für die Uni Köln durchweg positiv. Die gewünschten Bereiche konnten vom Rektor platziert werden. Im Ergebnis wurden Austauschzahlen aufgestockt und bestehende Programme von Fakultätsebene auf Universitätsebene aufgewertet. Es wird in der Zukunft also umfassender möglich sein, Kölner Studierende nach China schicken zu können. Die Austauschvorhaben sind zweiseitig; für einen Kölner kommt ein Chinese und umgekehrt.

Als Gastgeschenke hatten wir einen alten Stich des Kölner Doms dabei. Es war wenig überraschend, dass der Dom immer ein Thema war, wenn der Gastgeber von seinem Wissen über Köln sprach. Auf dieses Stichwort wurde dann der alte Druck überreicht – und das Eis war gebrochen. So konnte dann der Rektor auch mit einem Augenzwinkern anmerken, dass man ja vor wenigen Jahren das 600-jährige Bestehen gefeiert habe. Die ältesten chinesischen Universitäten sind gut 100 Jahre alt.

AUF DEM WEG ZUR BÜROERÖFFNUNG

Mit Air China ging es nach drei eindrucksvollen Tagen von Shanghai ins rund 1000 Kilometer entfernte Peking. Wären wir tagsüber gelandet, hätten wir direkt einen Eindruck vom Smog bekommen. An schlechten Tagen – also an gut drei von fünf Tagen – hat man das Gefühl ab 50 Metern nicht mehr scharf zu sehen. Kommt noch ein Sandsturm aus der nördlich gelegenen Mongolei hinzu, kann man am „helllichten“ Tag ohne Brille in die Sonne schauen. Wie so 2008 bei den Olympischen Spielen Höchstleistungen erreicht werden sollen, ist fraglich. Allerdings sieht man in der ganzen Stadt Bauarbeiten, die unter anderem die Innenstadt grüner





machen sollen. Man pflanzt Bäume oder streicht eben in Flughafennähe die Dächer der Häuser grün. Eine sehr chinesische Lösung.

Hauptereignis in Peking war die Eröffnung des Büros im German Center. Eingebettet wurde die Eröffnung in eine Bildungskonferenz des DAAD. Die Uni Köln ist NRW-weit für die Kontaktpflege zu chinesischen Universitäten zuständig – diese Aufgabe hat sie vom Land Nordrhein-Westfalen übertragen bekommen. Das Büro vor Ort soll helfen, dieser Aufgabe gerecht zu werden. Um dabei noch schlagkräftiger zu sein, hat sich die Universität zu Köln federführend mit sieben Universitäten aus NRW zusammengetan, um als Hochschulkonsortium NRW in China Präsenz zu zeigen. Zudem fand während der Konferenz ein erstes Treffen chinesischer Köln-Alumni statt. Eine der Aufgaben des Büros soll es sein, ein Netzwerk aus hochkarätigen Alumni zu schaffen. Auch hierfür war der Besuch in China ein gelungener Auftakt.

In Peking standen parallel zu den Universitätsbesuchen eine Reihe von Unternehmensbesuche auf dem Programm. Unter anderem werden Thyssen-Krupp, Siemens, VW und EADS künftig mit dem Büro zusammenarbeiten. Damit wird es für Kölner Studierende leichter sein, einen Praktikumsplatz in China zu bekommen.

Der Besuch der Tsinghua-Universität – der besten Universität Chinas – war besonders beeindruckend. Prof. Gu empfing die Delegation in einem alten Sommerpalast im Pagodenstil. Mitten in Peking hatte man so das Gefühl das alte China zu erleben. Erfreulicherweise war diese Topuniversität ebenso wie wir an einer Partnerschaft interessiert. Die Verträge werden derzeit ausgearbeitet.

Im Anschluss besuchten wir einen Feldversuch des Kölner Geographen Professor Bareth an der China Agricultural University. Und zum absoluten Alptraum der Chinesen war unsere Delegation trotz Regen nicht davon abzubringen, den Termin wahrzunehmen. Die Vorstellung, dass ein Rektor einer so großen (und damit auch guten) Universität schmut-

zige Schuhe bekommen könnte, sorgte für ein gehöriges Maß an Unruhe in der Protokollabteilung. Im Anschluss standen noch Vertragsunterzeichnungen mit der Renmin-Universität und der China University of Political Science and Law an. Den Abschluss der Universitätsbesuche bildete die University of International Business and Economics – hier unterhält die WiSo-Fakultät bereits wertvolle Kontakte. Unsere Büroleiterin Frau Prof. Zhang ist zudem Professorin an dieser renommierten Wirtschaftsuniversität.

FREUNDE GEWONNEN

Am vorletzten Abend fand dann noch das Interview mit dem WDR Köln statt – eine gelungene Abrundung, direkt über die Erfolge der China-Reise sprechen zu können. Rektor Axel Freimuth konnte dabei die Bedeutung der Kölner Sinologie hervorheben und außerdem ein Herzensanliegen unserer teilnehmenden Sinologieprofessoren kommunizieren: Wer China kennen lernen will, muss etwas über die Kultur wissen. Reine Sprach- und Wirtschaftskenntnisse reichen nicht aus. Die kulturellen Unterschiede finden sich in allen Bereichen des täglichen Lebens wieder und, wie Professor Freimuth in dem Interview sagte, „Wenn man darüber nichts weiß, kann man hier eine Menge Fehler machen“.

Ein konsequenter Schritt war daher die Eröffnung einer Vertretung vor Ort. Die Eindrücke der Reise haben gezeigt wie wichtig es ist, einen direkten Kontakt zu den Verhandlungspartnern zu haben. Freundschaft ist in China immens wichtig, und nur wer als Freund angesehen wird, darf auf eine faire Behandlung hoffen. Die Universität zu Köln hat auf der Reise zahlreiche Freunde gewinnen und alte Freundschaften vertiefen können. Dies wird uns in Zukunft dabei helfen, den Kölner Studierenden und Wissenschaftlern einen noch besseren Zugang zu China zu ermöglichen.

Christian Brechtel ist Persönlicher Referent der Prorektorin für Internationales und Öffentlichkeitsarbeit, Prof. Dr. Barbara Dauner-Lieb.

1. Internationale Summer School für ausländische Alumni

Von Stefan Bildhauer



Vor dem Brühler Schloss
(Foto: Karl-Heinz Korn)

Schon seit einigen Jahren hatte Dr. Christiane Wille, Stellvertretende Leiterin des Akademischen Auslandsamtes (AAA) und Betreuerin der Stipendiatinnen und Stipendiaten von Partneruniversitäten und des DAAD, ein Konzept einer Summer School für die Ehemaligen in der Schublade. Die Nachfrage der Alumni war schon seit einigen Jahren groß. Mit finanzieller Unterstützung des DAAD und dank der Vorbereitung und Organisation durch Timm Schöneberger, Wissenschaftliche Hilfskraft im AAA, konnte nun die erste Summer School für ausländische Alumni realisiert werden. Den Antrag im neuen Programm Alumni-Plus des DAAD hatte Christiane Biehl, Projektkoordinatorin im AAA, Anfang des Jahres erfolgreich gestellt.

28 Teilnehmerinnen und Teilnehmer aus vier Kontinenten waren eigens für die Summer School vom 12. bis 17. August 2007 angereist. Die Prorektorin für Internationale Beziehungen, Prof. Barbara Dauner-Lieb, begrüßte alle während einer feierlichen Eröffnung und zeigte sich beeindruckt: von den interessanten Menschen und den auch nach Jahren noch hervorragenden Deutschkenntnissen.

Das Thema der Summer School lautete: „Wie funktioniert Europa?“ Prof. Wolfgang Wessels, Jean Monnet Lehrstuhl des Instituts für Politische Wissenschaft und Europäische Fragen, Henning Klaus, Kabinettsmitglied des EU-Kommissionspräsidenten J. M. Barroso, Prof. Jürgen Elvert, Historisches Seminar, und Prorektorin Dauner-Lieb mit Frau Dr. Sanders, Institut für Arbeits- und Wirtschaftsrecht, hielten die zentralen Vorträge, die durch Workshops und themenbegleitende Deutschkurse im Lehrbereich „Deutsch als Fremdsprache“ ergänzt wurden.

Abgerundet wurde die fachliche und sprachliche Fortbildung durch ein abwechslungsreiches Abendprogramm wie z. B. den Besuch der Brühler

Schlosskonzerte und die Besichtigung des Kölner Doms. Das gemeinsame Abschiedessen im ehemaligen Kloster „Wolkenburg“ bildete einen gelungenen Abschluss der Summer School und gab zugleich wichtige Impulse für das im Entstehen begriffene weltweite Alumni-Netzwerk.

Ziel der Summer School im Sinne des umfassenderen DAAD-Antrages ist die engere Bindung der Ehemaligen an die Universität zu Köln und die Netzworkebildung untereinander. In Ergänzung zu und in Zusammenarbeit mit Köln Alumni e.V. will das AAA so einen Beitrag dazu leisten, die Alumni-Arbeit zu internationalisieren. Wir stellen uns Regionalgruppen in möglichst vielen Ländern vor – als Ansprechpartner für Reisende der Uni Köln, als Werbende, z.B. auf Messen, kurz: als weltweite Botschafter der Uni Köln. Diese Ideen wurden in einer Abschlussbesprechung begeistert aufgegriffen und werden nun in die Heimatländer der Teilnehmer (Japan, Südkorea, China, Taiwan, Brasilien, Argentinien, USA, Kenia, Ägypten, Türkei, Spanien, Portugal, Dänemark, Polen, Russland, Bulgarien und Ungarn) getragen.

Nun gilt es für das AAA, „am Ball zu bleiben“. Neben der kontinuierlichen Arbeit an der Netzworkebildung (Adressensammlung, Erstellen einer Internetplattform etc.) gibt die Perspektive auf die 2. Internationale Summer School für ausländische Alumni den ausländischen Teilnehmerinnen und Teilnehmern und auch den Mitarbeitern/innen des AAA die Zuversicht, an einem nachhaltigen und zukunftssträchtigen Projekt zu arbeiten – der zweite Antrag beim DAAD ist durch Christiane Biehl schon gestellt. Timm Schöneberger bleibt „am Ball“, und die Teilnehmerinnen und Teilnehmer betonten, wie motivierend es für sie ist, zu den „Gründungsmitgliedern“ zu gehören.

Dr. Stefan Bildhauer ist Leiter des Akademischen Auslandsamtes

„ ... wäre es nur nicht so kalt in Deutschland! “

Von Karl-Heinz Korn

Vorgestellt wurde soeben die erste Internationale Summer School für ausländische Alumni. Zu einer Summer School 2007 luden auch die Philosophen ein, die Fachgruppe Photochemie der Chemischen Institute führte einen internationalen Kongress durch, Geochemiker aus aller Welt folgten einer Einladung des Instituts für Geologie und Mineralogie...

Parallel zu all diesen wichtigen Begegnungen und Kongressen, die meist nur einige Tage dauern, führt der „Internationale Sommer“ in diesem Jahr zum achten Mal Studierende aus aller Welt für mehrere Wochen in den Lehrbereich „Deutsch als Fremdsprache“ (DaF). Dort nehmen sie – ausgestattet mit einem DAAD-Stipendium oder als Selbstzahler – an einem intensiven Deutschsprachkursprogramm teil, das der Leiter dieses dem Akademischen Auslandsamt angegliederten Lehrbereichs, Dr. Hans Leitner, mit einer Gruppe von eigens für DaF qualifizierten Lehrern pädagogisch und inhaltlich vorbereitet und durchführt. Darüber hinaus können die ausländischen Gäste weitere Arbeitsgemeinschaften (AGs) zu Themen wie z.B. „Landeskunde/deutsche Geschichte“, „deutsche Literatur“ oder „Wirtschaftsdeutsch“ wählen, um ihre Sprachkenntnisse gezielt zu erweitern. Das Programm umfasst 20 Stunden Deutschunterricht pro Woche, das durch AGs beliebig erweitert werden kann.

Morgens um 9 Uhr beginnen die vierstündigen Intensivsprachkurse in Kleingruppen von acht bis zehn Teilnehmern. Die Kurse berücksichti-

gen die unterschiedlichen Sprachniveaus der Lernenden, die bei einem Einstufungstest am ersten Kurstag festgestellt wurden. Von 12.30 bis 14 Uhr beim Essen in der Zentralmensa werden auf Deutsch (!) Erfahrungen ausgetauscht. Nachmittags finden die unterschiedlichen, zeitversetzt angebotenen AGs statt.

Wer dann noch nicht zu müde und erschöpft ist, kann freiwillig – auch an Wochenenden – am Rahmenprogramm teilnehmen, um Einblicke in die deutsche Kultur und das Alltagsleben zu bekommen.

Einem Stadtrundgang am ersten Samstag, auf dem sich die aus allen Himmelsrichtungen Angereisten näher kennenlernen, folgt in der ersten Woche ein Besuch im Haus der Geschichte in Bonn. An ausgewählten Objekten – begonnen mit einem notwendigen Rückblick auf das Grauen und die Gräueltaten der NS-Zeit und des Zweiten Weltkriegs – werden dort in einer Führung die wesentlichen Eckdaten der Geschichte Deutschlands nach 1945 vorgestellt.

Eine Betriebsbesichtigung der Ford-Werke führt uns durch die robotergesteuerte Produktion, vom Stanzen der Bleche bis zum Einbau der Motoren in die Karosserien. Im Neuen DuMont-Haus wird uns die deutsche Verlagslandschaft am Beispiel der hiesigen Zeitungsgruppe (Kölner Stadt-Anzeiger, Kölner Rundschau, Express, Frankfurter Allgemeine,

Auf dem Vierungsturm
des Kölner Doms,
links Karl-Heinz Korn
(Foto: Dr. Klaus Hardering)



INTERNATIONALER SOMMER 2007 AN DER UNIVERSITÄT ZU KÖLN ERLEBNISSE MIT EINEM DEUTSCHKURS FÜR STUDIERENDE AUS ALLER WELT



Wo sind die Ess-Stäbchen?
(Foto: Karl-Heinz Korn)

Mitteldeutsche Zeitung) vorgestellt; anschließend gehen wir durch die nach Druckerschwärze riechenden Produktionsanlagen, in denen die frisch gedruckten Zeitungen des kommenden Tages auf Transportbändern über unsere Köpfe hinweg rauschen.

Schloss Brühl empfängt uns bei strahlendem Sonnenschein zu einer Führung durch die Winter- und Sommergemächer der Kölner Kurfürsten. Später hören wir im berühmten Treppenhaus von Balthasar Neumann zwei Haydn-Sinfonien und ein Mozart-Klavierkonzert mit Christine Schornsheim am Hammerflügel.

Im Heinrich-Böll-Archiv stellt uns Markus Schäfer anschaulich Leben und Werk des Kölner Literaturnobelpreisträgers vor. Alte Zeitschriften, Fotos und Originalhandschriften werden herumgereicht, die Stimme Heinrich Bölls ist zu hören.

Ein ganztägiger Ausflug beginnt an einem Samstagmorgen um 9.30 Uhr am Kölner Hauptbahnhof. Völlig übermüdet von einer Disko-Nacht schaffen es die Gäste gerade noch, den Zug nach Rhöndorf zu besteigen. Auf dem Programm steht eine Führung durch das Adenauerhaus. Im Anschluss an die zweistündige Besichtigung geht es nach Königswinter, wo wir im „Alten Brauhaus“ das Mittagessen vorbestellt haben. Um 15 Uhr trifft Dr. Leitner ein, um die Gruppe zu einer Besteigung des Drachenfels einzuladen. Der anfangs sehr steile Aufstieg wird auf der Höhe an der Burgruine mit einem wunderbaren Panoramablick auf das Rheintal belohnt. Nach dem Abstieg fahren wir mit einem Schiff entspannt nach Köln zurück, wo wir um 20 Uhr anlegen. Die Studierenden werden, so erzählen sie, schnell „zu Hause“ duschen, um sich dann erneut ins Kölner Nachtleben zu stürzen.

Höhepunkt der diesjährigen Exkursionen ist die exklusive Domführung mit Dr. Klaus Hardering, dem Leiter der Dom-

bauhütte. Wir dürfen den strikt abgeriegelten Hochchor betreten, das Domherrengestühl und den Dreikönigsschrein aus nächster Nähe betrachten, in einer Seitenkapelle die mehr als 600 Jahre alten großen Aufrisspläne der Domfassade anschauen, die mit schweren Vorhängen vor Lichteinfall geschützt sind. Mit dem Lastenaufzug an der Außenfassade erreichen wir dann die Domdächer, spazieren an der Außenbrüstung des nördlichen Querhauses entlang (man muss schon schwindelfrei sein) und besteigen den Vierungsturm, von dem aus wir einen fantastischen Blick auf Köln und das Rheinland genießen. Mit Witz, Charme und Humor fesselt Dr. Hardering die Studierenden, die er stets in seine Ausführungen mit einbezieht.

Im Anschluss an diese Domführung geht es vom Mittelalter ins 19. Jahrhundert. Professorin Susanne Wittekind vom Kunsthistorischen Institut der Universität erwartet uns im Wallraf-Richartz-Museum und erläutert an ausgewählten Gemälden des 19. Jahrhunderts die Bildsprache verschiedener Maler und Epochen: Landschaftsmalerei (Carl Spitzweg), Personendarstellungen des Biedermeier, französischer Realismus (Louis Courbet), Impressionismus und Pointillismus. (Regelmäßig sind Professorinnen und Professoren unserer Universität freundlicherweise bereit, während der Sommersprachkurse Kurzvorträge zu halten und Führungen zu begleiten, um den Kursteilnehmern ein lebendiges Bild von Forschung und Lehre zu vermitteln.)

FRAGEN UND PROBLEME

Eine Gruppe von 30 jungen Studierenden aus verschiedenen Kontinenten (Durchschnittsalter 22 Jahre) drei Wochen lang außerhalb des Unterrichts zu begleiten und zu betreuen ist ohne die Mitarbeit einer flexiblen studentischen Hilfskraft, in diesem Jahr Tatiana Slyusareva, kaum zu bewältigen.

Viele der Gäste sind zum ersten Mal in Deutschland, daher tauchen unvorhersehbare Fragen und Probleme auf. Eine Teilnehmerin aus Osteuropa meint im Studentendorf Efferen, in dem die Gäste untergebracht sind: „Herr Korn, Sie haben uns doch mitgeteilt, unsere Zimmer im Studentenwohnheim seien ohne Frühstück, das heißt also, dass uns dort Mittag- und Abendessen serviert werden, nicht wahr?“ – An einem der wenigen Augusttage mit Temperaturen um die 25 °C stöhnt ein Stipendiat aus Südostasien: „Alles ist wunderbar in Deutschland, wäre es nur nicht so fürchterlich kalt!“ – Eine frankophone Kursteilnehmerin wundert sich: „Frankreich ist doch ein Nachbarland von Deutschland. Komisch, dass niemand hier Französisch spricht.“ – Eine chinesische Studentin, die trotz vorheriger Aufklärung auf einem Tagesausflug ins Siebengebirge als Mittagessen eine Schweinehaxe bestellt hatte, fotografiert zuerst erschüttert den Teller, sucht vergeblich nach Ess-Stäbchen, schafft es dann aber mit Messer und Gabel doch, dem ungewöhnlichen Menü Geschmack abzugewinnen.

Auf dem Abschiedsabend, den wir im eigens für uns reservierten Restaurant „Die Malve“ an der Luxemburger Straße verbringen, geht es turbulent zu. Nach dem ausgezeichneten Büffet werden E-Mail-Adressen ausgetauscht, Einzel- und Gruppenbilder aufgenommen: anscheinend soll jede/jeder mit jeder/jedem digital verewigt werden. Die anfängliche Scheu voreinander ist gewichen, Freundschaften sind entstanden, die über den Sommerkurs in Köln hinaus bestehen bleiben werden.

Und die neuen Kursteilnehmer für den Monat September sitzen schon auf gepackten Koffern, um nach Köln zu kommen. Gespannt warten wir auf neue Fragen und auch Probleme, die sich bestimmt lösen lassen.

Karl-Heinz Korn ist Organisator und Betreuer der Internationalen Kölner Sommersprachkurse (IKS) und Berater ausländischer Studierender im AAA

Teil I – Ein Sommer der Erinnerung Keine Stunde Null

Von Christine Haffmans, Fotos: Universitätsarchiv Köln

Zerstörter Nordflügel des Hauptgebäudes der Universität.



Die Bekanntmachung der Mitgliedschaft namhafter Personen des Kulturlebens in der nationalsozialistischen Partei hat eine Debatte unter Journalisten entfacht, die ihren Nachhall in zahlreichen Leserbriefen und Diskussionsrunden gefunden hat. Wie ideologiekonform waren 16-, 17-Jährige, von denen (nicht) unterschriebene Anträge auf Mitgliedschaft in die NSDAP, HJ - oder verschärft nachgefragt - der SS – bekannt geworden sind? Genug Zündstoff auch für eine Debatte der Historiker; die aber ist uneindeutig. Klar ist hingegen, dass die historische Belastung aus jenen Jahren, in denen Heldentum und Krieg positiv besetzt waren, weiter empfunden wird und nach fortdauernder Aufarbeitung verlangt. Welches Bild können wir uns von den Auswirkungen der Nazi-Ideologie auf den universitären Geist jener Jahre machen? Herrschte bei der geistigen Elite Konformität, Überzeugung, Mitläufertum oder Rückzug ins Private vor?

Aufschluss darüber gibt eine Dokumentation, die aus einem Forschungsseminar hervorgegangen ist, das unter der Leitung von Margit Szöllösi-Janze, Professorin im Historischen Seminar, im WS 06/07 stattfand. 15 studentische Autoren und Autorinnen spürten der Frage nach, wie die Universität Köln mit der ideologischen Gleichschaltung der Nazi-Diktatur umgegangen ist und mit welchen Problemen Studierende in der Trümmerstadt in Krieg und Nachkriegszeit zu kämpfen hatten. Fokus der Recherchen im Universitätsarchiv waren die Jahre 1943-1948, eine Zeit des Zusammenbruchs und Neubeginns.¹

DIE WIEDERERÖFFNUNG

Der gewählte Zeitraum umfasst den Niedergang des Faschismus und den Beginn der Demokratisierung. Die Forschenden lenken den Blick auf Kontinuitäten und Brüche im universitären Bereich und eröffnen die Perspektive, dass das Jahr 1945 keine Stunde Null dargestellt habe, trotz der historischen Bedeutung des Kriegsendes. Der Untergang der 6. Armee in Stalingrad im Winter 1942/43 bedeutete den Beginn des militärischen, politischen, gesellschaftlichen und kulturellen Zusammenbruchs des NS-Regimes. Stalingrad stellte einen Wendepunkt in der damaligen Wahrnehmung und Beurteilung nationalsozialistischer Herrschaft, ihrer (Un)Taten und katastrophalen Auswirkung dar.

Der Altphilologe Josef Kroll war der erste Nachkriegsrektor der Universität, die er am 10.12.1945 neu eröffnete, nachdem sie 14 Monate geschlossen und nach Marburg ausgelagert worden war. Kroll begrüßte den Militärgouverneur, hochrangige Vertreter der Militärregierung, Repräsentanten der Kirche und Behörden. Die neu Immatrikulierten wurden ermahnt, belehrt, zum Eid aufgefordert und danach in die *civitas academica Coloniensis* aufgenommen. Die programmatische Eröffnungsrede Krolls wird im Universitätsarchiv, Zug. 28/464 aufbewahrt.

Kroll knüpfte an eine konstruierte, gerade in Köln nie existierende konservativ-christliche Tradition der Universität vor 1933 an und beschwor in seiner Ansprache den „heiligen Geist der Wissenschaft“, den „Geist

GEIST UND UNGEIST – TEIL 1**DIE UNIVERSITÄT KÖLN IN DIKTATUR UND NACHKRIEGZEIT 1943-1948**

der humanitas“. Zu diesem Zweck griff er auf die zum Mythos gewordene Humboldtsche Tradition zurück, nach der die Idee der Bildung als „niemals abreißender Prozess der Menschwerdung“ und als „Freiwerden aus der Gebundenheit“ programmatisch für das Selbstverständnis der Universität festgelegt wurde. An Wilhelm von Humboldt, dem behaupteten Gründungsgenie der deutschen Universität, sollte unter Auslassung der „dunklen Jahre“ des Nationalsozialismus bei der Neueröffnung angeknüpft werden. Nach dem Humboldtschen Verständnis bildete die Universität aber auch eine Gemeinschaft von Lehrenden und Studierenden. Der darin implizierte demokratische Umbau blieb aber aus: Die Ordinarien beharrten auf konservativ-autoritären Strukturen, die im Gegensatz zu dem Hochschulkonzept der britischen Militärregierung standen, das eine politische Neuorientierung mit demokratischen Strukturen vorsah. Der für Köln zuständige britische Universitätsoffizier Dr. Harry Beckhoff stellte im August 1945 fest, dass das deutsche Universitätsystem jüngere Dozenten ausschließe und die Studierenden in die universitäre Selbstverwaltung nicht einbeziehe. Er mahnte ferner an, dass die Angehörigen der Universität gesellschaftliche Verantwortung übernehmen sollten. Rektor Kroll und seine Kollegen fügten erst daraufhin einen Passus in ihre Denkschrift zur Wiedereröffnung der Universität ein, wonach die Studierenden einen Ausschuss zur Regelung allgemein-studentischer Angelegenheiten bildeten, der im Senat „gehört“ werden sollte - eine eher abstrakte Beteiligung an der Selbstverwaltung (UAK, Zug. 27/162, S. 37).

In seiner Eröffnungsrede problematisierte Rektor Kroll den „Massenandrang“ und die „Überschwemmung“ an der

Hochschule und sprach vom „unheimlichen Gespenst der Überfüllung“, als es doch lediglich 1500 Studierende an der Kölner Universität gab. Er fürchtete Niedergang und Verelendung der universitären Kultur. Denn nach seinem Verständnis sollte die Universität eine zweckfreie Einrichtung für eine kleine Elite sein. Er knüpfte deshalb in seiner Rede an die Gründung der alten Universität von 1388 an und ließ die praxis- und berufsorientierte Ausrichtung der 1919 neu eröffneten, sozial offenen Universität unerwähnt.

DAS WÄRMENDE LICHT DES GEISTES REICHTE NICHT

Die Studierenden hatten in der Kriegs- und Nachkriegszeit mit enormen lebenspraktischen Schwierigkeiten zu kämpfen. Um überhaupt studieren zu können, war pragmatisches Zweckdenken erforderlich. Die Universität war mehrfach von Granaten und Bomben getroffen worden: „Studieren in Trümmern“ hatte also einen ganz konkreten Hintergrund.

Im Wintersemester 1946/47 hatte die Universität 3463 Immatrikulierte. Der Winter war besonders kalt, die Stadt zerbombt, Wohnraum und Heizmittel äußerst knapp. Eine improvisierte Heizquelle bestand z. B. darin, eine Drahtspirale um eine Tonplatte zu winden. Weniger als die Hälfte der Studierenden hatte ein Zimmer. Ein Großteil hockte ohne geeignete Kleidung in beengten Notunterkünften, teils in Lagerschuppen, Bunkern, Kasernen, sogar in Kellern und Erdlöchern. Ebenso knapp waren Kleidung, Betten und Bettzeug. Die Kälte zwang viele, voll bekleidet im Bett zu studieren. Die Universität bot geheizte Seminarräume an, so dass Studieren auch bedeutete, nicht frieren zu müssen. In der Stadt gab es städtische Wärmestuben für Rentner, Vereine und Studenten.

Immatrikulationsfeier 1943



Ein erwachsener Mensch benötigte nach Berechnungen des Völkerbundes von 1939 täglich 2400 Kalorien. Während des Krieges war die Ernährungslage trotz Rationierung noch erstaunlich gut, denn es wurden in den besetzten Territorien Lebensmittel beschlagnahmt, die der Bevölkerung „im Reich“ zugeteilt wurden. ZwangsarbeiterInnen wurden seit Kriegsbeginn vor allem auch in der Landwirtschaft eingesetzt. Nach dem Krieg verknappte sich das Nahrungsangebot radikal. Jetzt standen vielen auf Lebensmittelkarten nur 700 – 1000 Kalorien zur Verfügung, d. h. die Menschen hungerten und mussten sich zusätzliche Lebensmittel auf dem Schwarzen Markt und auf Hamsterfahrten beschaffen. Rektor Kroll bat seinen Münchener Kollegen um 300 Zentner Kartoffeln, um die hungernden Studierenden in Köln zu speisen. Dieser willigte ein, aber die in Bayern stationierte amerikanische Besatzung beschlagnahmte die nahrhaften Knollen. Erfolgreicher war die Bitte um Lebensmittel, die Kroll an Irland richtete: Die Republik spendete sechs Tonnen Speck, so dass der Mensa-Gastronom, der damals seine Mahlzeiten im Keller des Hauptgebäudes verteilte, viermal pro Woche die Eintöpfe mit Speck anreichern konnte. Der Rektor beantragte sogar bei der britischen Besatzungsmacht Schwerarbeiterzulage für seine Studierenden, was ihm aber verwehrt wurde. 56 % der Studenten waren untergewichtig und entwickelten entsprechende Symptome wie z. B. Ödeme.

Aber nicht nur der Mangel an Nahrungsmitteln war gravierend, sondern auch der an geistiger Nahrung. Schon 1933 hatten sich Universitätsangehörige an der Bücherverbrennung beteiligt. Nach dem Krieg kontrollierten die Alliierten die Lehrbücher der Universitätsbibliothek auf nationalsozialistische Inhalte, etliche hielten der demokratischen Überprüfung nicht Stand. Das Tauschen von Büchern wurde von Studierenden wie Lehrenden emsig betrieben. Es gab Kompensationsgeschäfte mit der Ox-forder Bibliothek, die der Kölner Universität einen Tausch von englischen gegen deutsche Zeitschriften aus der Zeit von 1940-45 anbot.

ARBEITER DER STIRN UND ARBEITER DER FAUST

Ab 1940 gab es auch für Kölner Studierende eine Dienstpflicht, die vom Arbeitsamt kontrolliert wurde. Von den Arbeitsämtern musste auch die Zustimmung, d. h. ein Arbeitsbefreiungsschein, eingeholt werden, um überhaupt studieren zu dürfen. Sie mussten - wie andere Teile der Bevölkerung - Arbeitsdienst leisten, galt doch der Dienst am Spaten auch als Dienst am Volk. Für die Studenten bedeutete das Trümmerbeseitigung, in den Semesterferien Schipperdienste am Westwall ausführen und in der Rüstungsindustrie oder Landwirtschaft mitarbeiten. An die Schipperdienste im September 1944 erinnerte sich der damalige Rektor 20 Jahre später als eine „herrliche Zeit“ mit „reichlich“ Verpflegung“ und den „schönsten Gesprächen abends“ als „wirkliches Symposium“. Allerdings sei die Arbeit „völlig nutzlos“ gewesen, weil man „durch schönes Ackerland Gräben“ zog, „über die jeder Panzer hinwegkonnte“. (S. 100 a.a. O.) Es gab Studentenkompanien, die in den Semesterferien an die Front mussten, Dienst in Lazaretten zu leisten hatten und während des Semesters zum Studium abkommandiert wurden, um vorzugsweise kriegswichtige Fächer zu studieren, wie zum Beispiel Medizin. Diese Studenten erhielten Sold und erschienen im Hörsaal in Uniform.

Welche Rolle aber spielten die aktiven nationalsozialistischen Studenten bei der politischen Gleichschaltung, und welchen Anteil hatten sie an der Gesamtzahl der Studierenden? Darüber und über die Situation der Dozentinnen und Studentinnen wird im nächsten Heft Teil II von ‚Geist und Ungeist‘ berichten.

¹ Margit Szöllösi-Janze (Hg.), Zwischen Endsieg und Examen, Studieren an der Universität Köln 1943-1948. Brüche und Kontinuitäten. Dokumentation, Kirsch Verlag, Nümbrecht 2007.



Theaterwissenschaftliche Sammlung Schloss Wahn

Von Daniela Franke und Gordana Ciceli-Crnojevic (Fotos)

Wie jedes Jahr am ersten Sonntag im November öffnet die Theaterwissenschaftliche Sammlung auf Schloss Wahn ihre Pforten. Zwischen 10 und 17 Uhr besteht für alle Besucher neben der Besichtigung des Schlosses auch wieder die Möglichkeit, die einzelnen Abteilungen und ihre Sammlungsbestände genauer kennenzulernen und sich über die aktuellen Projekte und Aktivitäten des Hauses zu informieren. Dieses Jahr steht die Stadt Köln und ihr Theaterleben im Mittelpunkt aller Interessen, denn an diesem Tag erscheint der neue umfangreiche Bildband der Theaterwissenschaftlichen Sammlung:

KÖLN – DIE STADT UND IHR THEATER

Auf 300 Seiten und in zahlreichen Bildern erzählt die Publikation die Theatergeschichte der Stadt Köln. Sie ist dabei nicht auf eine Sparte des Theaters beschränkt, sondern bezieht das gesamte Sprech-, Musik und Tanztheater ein, das Personen- wie das Figurentheater. Theatergeschichte scheint hier nicht als eine Geschichte von Ideen und Institutionen, sondern es werden orts- und personenbezogene Fallstudien präsentiert. Statt einer Geschichte also Geschichten – Geschichten von Menschen, die in Köln und für Köln Theater gemacht haben bzw. dieses Theater begleitet haben. Die Buch-Präsentation findet im Wiener Zimmer statt.



Musikzimmer



Pompejanisches Zimmer

An diesem Tag wird im Ausstellungsraum auch eine Bildreihe erstmalig der Öffentlichkeit präsentiert, die in Fotografien von Gordana Ciceli-Crnojevic die aktuelle Kölner Theaterlandschaft zeigt. Alle festen Kölner Theaterhäuser werden in Außen- und Innenansichten zu sehen sein, eingebunden in das Stadtbild und mit all ihren daraus resultierenden individuellen Besonderheiten.

Im Refektorium zeigt Dr. Hedwig Müller szenische Reportagen zum Kölner Theater der Künstlerin Elisabeth Strahler, die in den 1970er und 1980er Jahren entstanden sind. Im Pompejanischen Zimmer präsentiert Dr. Gerald Köhler ausgewählte Arbeiten des Kölner Theatergängers Carl Lehmann, der in den 1920er Jahren das Theater besuchte und dem auch ein persönliches Porträt in der Publikation „Köln – Die Stadt und ihr Theater“ gewidmet ist. Im Musikzimmer stellt Rudi Strauch zusammen mit der Restauratorin Jutta Niggemann ein noch laufendes Projekt vor: Die alten Kölner Hännchen-Figuren aus dem Sammlungsbestand erhalten durch erfahrene Hand ihren Glanz zurück. Zudem steht die beliebte Cafeteria für die Besucher wieder im Chinesischen Zimmer bereit.

TERMIN: Sonntag, 4. November 2007,

von 10 bis 17 Uhr, Eintritt frei

ORT: Theaterwissenschaftliche Sammlung, Schloss Wahn, Burgallee 2, 51147 Köln

INFORMATIONSTAGE FÜR SCHÜLERINNEN UND SCHÜLER

Vom 9. bis 10. Oktober stellt sich die Universität wieder studieninteressierten Schülerinnen und Schülern der Oberstufe vor. In Gesprächskreisen und Vorträgen dreht sich alles um Fragen rund ums Studium: ‚Was kann ich studieren‘, ‚Um welche Inhalte geht es in den Studiengängen?‘, ‚Wie bewerbe ich mich richtig?‘ etc. Darüber hinaus besteht die Möglichkeit zu Einzelgesprächen mit DozentInnen und MitarbeiterInnen aus den Fakultäten, dem Akademischen Auslandsamt, der Zentralen Studienberatung sowie mit BerufsberaterInnen der Arbeitsagentur und Studierenden.

Nähere Informationen zu den Schülerinformationstagen gibt es auf der Internetseite der Zentralen Studienberatung unter <http://verwaltung.uni-koeln.de/abteilung21>



Foto: Norbert Jährling

Blauer Himmel über der „Grünen Hölle“

Von Cora Pypec

Nürburgring – Am ersten Augustwochenende hatten rund 6.500 Teilnehmer auf Fahrrädern die Gelegenheit, die Nordschleife einmal auf eine andere Art zu erleben. Zum fünften Mal in Folge fand hier „Rad am Ring“ statt. Das vielfältige Angebot reichte vom Nordschleifen-Tourenfahren über 24h-Radrennen und 24h-Mountainbiking bis hin zum Jedermannrennen auf einer 70km- oder 140km-Distanz.

In diesem Jahr war auch ein Rad-Team der Uni Köln vertreten. Walter Schumacher und Wolfgang Pypec aus der Abteilung 52 – Versorgungstechnik, Metallbau, Zentrale Leitwarte – begeisterten drei weitere Radrennfahrer, als Gruppe an dem 24h-Rennen teilzunehmen. Nicht nur, dass das Rad-Team Uni Köln die Gesamtfahrzeit von 24h erfolgreich absolvierte, sie legten sogar neun Minuten für volle 24 Runden als Zugabe „drauf“. Damit erstrampelten sie sich den 273. Platz von insgesamt 454. Eine starke Leistung der Fahrer, die das Ergebnis zufrieden als „im grünen Bereich“ bewerteten.

Der Ausdruck „Grüne Hölle“ stammt von dem Rennfahrer Jacki Stewart, der dreimal am Ring gewann und auf Platz 2 der meist gefahrenen Siege am Nürburgring liegt. Von Formel 1 war an diesem sonnigen Wochenende jedoch nichts zu spüren. In den Boxengassen, wo sonst lautes

Motorengeräusch die Luft erfüllt, herrschte bei diesem Rennen eine herrliche Ruhe. Knapp 2.000 Teilnehmer hatten hier ihre Lager aufgeschlagen. Frei nach dem Motto: Schweiß statt Schmieröl. Die Radsportbegeisterten tauschten sich in entspannter Atmosphäre über ihre Räder aus, verrieten Tipps und Tricks zur Montage der Lampen für die Nachtfahrt und aßen und tranken im familiären Beisammensein.

Die 24h-Rad-Ralley bedeutet aber nicht nur Entspannung. Die Nordschleife mit mehr als 500 Höhenmetern, 72 Kurvenpassagen und einer Länge von rund 20 km hält einiges für die Radrennfahrer bereit. Der Start auf der 18 Meter breiten Formel 1 Strecke ist noch entspannt und ohne Gedränge. Die ersten drei Kilometer über „Hocheichen“ bis hin zum „Schwedenkreuz“ können die Radfahrer als Aufwärmphase nutzen. Bis auf wenige Anhöhen geht es dann bis „Breid-

scheid“ bergab. In der „Fuchsröhre“ erreichen die Radfahrer sogar eine Geschwindigkeit von bis zu 100 km/h. Ab dem achten Kilometer bei „Ex-Mühle“ steigt die Strecke über fünf Kilometer kontinuierlich an und erreicht im Abschnitt vom legendären „Karussell“ bis zur „Hohen Acht“ eine Spitzensteigung von 17%. Spätestens an dieser Stelle können die Radfahrer den Begriff „Grüne Hölle“ für diese wunderschöne Eifelstrecke nachempfinden. Der restliche Streckenverlauf ist im Vergleich dagegen harmlos und führt die Fahrer über die lange Gerade namens „Döttinger Höhe“ zum Ziel.

Nach rund 500 km auf und ab war das Rad-Team Uni-Köln noch guter Laune. „Ich glaube, im nächsten Jahr werden wir wieder mit dabei sein und uns der „Hohen Acht“ stellen“, so Wolfgang Pypec.



Foto: privat

v.l.: Hermann Wollgarten (57), Hermann Voigt (53), Ludwig Claßen (52), Wolfgang Pypec (60), Walter Schumacher (54)

24.000 HÖHENMETER ÜBERWUNDEN!

Beim diesjährigen Swiss Alpine Marathon am 28.07.2007 in Davos waren neun Teams aus Köln am Start, unter ihnen zahlreiche Studierende der Universität zu Köln sowie MitarbeiterInnen der Uniklinik und der Verwaltung. 45 Ausdauersportler nahmen in der Schweiz am Teamwettbewerb des Swiss Alpine Marathon teil, bei dem jede Mannschaft 85 km auf dem Mountainbike, mit Inlineskates und auf drei unterschiedlichen Laufstrecken bewältigen musste. Gemeinsam überwandten die MitarbeiterInnen und Studierenden insgesamt fast 24.000 Höhenmeter (2660 Höhenmeter pro Teamwettbewerb). Als bestes Team konnte sich das Mixed-Team „High Altitude“ über einen überraschenden zweiten Platz freuen. Initiator der Kölner Teams war erneut Professor Udo Engelmann, Leiter der Urologischen UniKlinik und Spitzensportbeauftragter der Universität zu Köln, der bereits seit mehreren Jahren die Teilnahme der MitarbeiterInnen und der Studierenden unterstützt und auch selber als begeisterter Ausdauersportler aktiv teilnimmt. Alle neun Kölner Teams, die mit

dem Slogan „mit uns läuft's gut“ auf dem T-Shirt an den Start gingen, erreichten das Ziel und konnten sich über ein äußerst erlebnisreiches und erfolgreiches Wochenende freuen. Wer Interesse hat, sich einer besonderen Herausforderung zu stellen und sich eine Teilnahme im nächsten Jahr vorstellen könnte, kann sich gerne direkt mit Prof. Engelmann in Verbindung setzen. Kontakt: U-H.Engelmann@uni-koeln.de Christian Mundhenk



Foto: privat



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: Dr. Stefan
Bildhauer, Christian Brechtel, Heike Breuer, Daniela
Franke, Susanne Geuer, Christine Haffmans, Dr. Meike
Hauser, Claudia Herrmann, Karl-Heinz Korn, Christina
Meier, Christian Mundhenk, Cora Pypec, Andreas
Witthaus

ERSCHEINUNGSWEISE: viermal im Jahr

AUFLAGENHÖHE: 2.700 Stück

GESTALTUNG: Wolfgang Diemer, Köln

DRUCK: cede Druck GmbH, Köln

ANSCHRIFT: Redaktion der Zeitschrift für die nichtwis-
senschaftlichen 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: www.pixelio.de

Foto: Andreas Witthaus



PRÄMIERUNG IM BETRIEBLICHEN VORSCHLAGSWESEN

Frank Zinn, Mitarbeiter der Abteilung 62 –
Drittmittel und Forschungstransfer, wurde
im Rahmen des Betrieblichen Vorschlags-
wesens für seinen Verbesserungsvorschlag
„Bessere und schnellere Verarbeitung und
Auswertung von Drittmitteldaten mit Hilfe
der Software MBS-FSV und Crystal Reports“
eine Prämie zugesprochen. Herzlichen
Glückwunsch!

Bücherwurms Lesesofa

Wer kennt das nicht, man macht einen Einkaufs-
bummel, ergattert ein T-Shirt, ein Hemd oder
einen Rock, hat aber keine Lust, dies im Geschäft
anzuprobieren. Man nimmt die Bekleidung mit
nach Hause. Dort stürzt man sich auf die neueste
Errungenschaft und dreht sich vor
dem Spiegel. Aber, wie schrecklich,
das Kleidungsstück passt nicht oder
steht einem einfach nicht. Ist zwar
ärgerlich, aber man kann ja die Sachen
zum Geschäft zurückbringen und
umtauschen, jedenfalls meistens. Was
aber machen Sie, wenn Sie ein Buch
gekauft und gelesen haben, und fest-
stellen mussten, dass dies der größte Mist war?
Leider, leider kann man das nicht zurückgeben!
Ein solches Buch möchte ich Ihnen vorstellen
und empfehlen, vor dem Kauf noch einmal eine
Nacht darüber zu schlafen!! Dies ist ein absolut
unerträgliches Buch!

„TOTENSTARRE“ VON MARK NYKANEN

Ein Künstler von Weltruhm „kreiert“ seine Skulp-
turen aus Menschen, die er entführt, einsperrt,
quält und auf widerliche Weise in Skulpturen ver-

wandelt, deren Gesichter vor Entsetzen
verzerrt sind. Hier ein Ehepaar mit sei-
nen beiden Kindern, Tochter und Sohn.
Das Buch ist in der Ich-Form aus Sicht
des Mörders geschrieben, der seine
Gräueltaten fast wissenschaftlich be-
schreibt und rechtfertigt. Bei diesem
Werk von Nykanen stellt sich mir die
Frage, wie weit ein Autor gehen darf, wo

endet die Zulässigkeit von Gewaltverherrlichung.
Das Buch ist nicht spannend, es ist keine
Literatur. Es sollte in keiner guten Buchhandlung
angeboten werden. Es ist abartig!

„Totenstarre“ von Mark Nykanen, 2005 im Limes Verlag,
München erschienen.



SEHR GEEHRTE FRAU GEUER,

Ihr Beitrag auf S. 20f in der Juli-Ausgabe 2007 von mit
uns, den ich urlaubs- und projektbedingt erst jetzt zur
Kenntnis nehmen konnte, ist ja journalistisch ganz nett
– aber mit welch hanebüchen unsinnigem botanischen
Statement eröffnen Sie Ihre Betrachtungen! Ich wider-
stehe der Versuchung, Ihnen per privatissimum darzu-
legen, dass sich der Johannisbeersamen nicht aus
Samenschoten entwickelt – die korrekten Details sind
im NRW-Lehrplan für die Hauptschule Gegenstand des
Biologieunterrichts in Jahrgangstufe 5. Bei der auf S.



21 abgebildeten Schnecke stutzt der
Biologe ebenfalls: Dargestellt ist die
Hainschnirkelschnecke *Cepaea nemoralis*, nicht die für den Konsum empfohle-
nen „escargot“ = Weinbergschnecke =

Helix pomatia. Haben wir möglicherweise auch ein
PISA-Problem in der Erwachsenenbildung?

Mit freundlichen Grüßen

Dr. Bruno P. Kremer, Zentrum für Mathematische
und Naturwissenschaftliche Bildung /Institut für
Biologie und ihre Didaktik

LIEBER HERR DR. KREMER,

herzlichen Dank für Ihre Aufmerksamkeit und
informative Rückmeldung. Wie Sie vielleicht
bemerkt haben, handelt es sich bei meinem Text
um eine Satire. Vögel essen schließlich auch
nicht mit Messer und Gabel, weil sie ja keine
Händchen haben und tragen keine Lätzchen
(weil sie sie ja nicht zubinden können – so ganz
ohne Händchen). Begriffe wie ‚Schote‘ beziehen
sich auf ein optisches Phänomen. Die Wortwahl
ist alleine meinem Sprachgefühl geschuldet und
die Bildauswahl optischen, vielleicht noch graphi-
schen Gesichtspunkten. Beim Bild ist außerdem
noch wichtig, ob wir es abdrucken dürfen (Ur-
heberrecht). Das war's schon. Keine Wissen-
schaft, keine Biologie weit und breit. Höchstens
ein bisschen Didaktik. Ansonsten nur die reine
Lust an einer Geschichte, einem Gedanken, an
Sprache. Vielleicht doch weniger ein Bildungs-
problem als eines mit dem Humor?

Ganz herzliche Grüße, Susanne Geuer





UNIVERSITÄTSSPORT: AM „PULS“ DER ARBEITSZEIT!

Viele Bedienstete der Universität nehmen es schon wahr: das Bewegungsangebot des Universitätsports. Nutzen auch Sie die Möglichkeit, nach Dienstschluss oder in der Mittagspause sportlich aktiv zu sein und etwas für Ihre Gesundheit zu tun. Suchen Sie sich einen Ausgleich zum stressigen und belastenden Arbeitsalltag! Wie wär's z.B. montags von 11.30-12.30 Uhr mit PilatesBack, mittwochs von 12.00-13.00 Uhr mit Rückenfitness und anschließend HWS-Training oder freitags um 11.30 Uhr mit Meditation? Wählen Sie aus dem umfangreichen Sportprogramm, welches Sie unter www.campusport-koeln.de finden, das für Sie geeignete Sportangebot zur für Sie passenden Uhrzeit aus! Für nur 20 Euro pro Semester (inklusive Semesterferien) können Sie entweder die Fitnesskurse, die Budo- & Kampfsportveranstaltungen, die Ballett-Stunden oder Kurse der restlichen Sportgruppen besuchen. Für 25 Euro ist die Teilnahme an Veranstaltungen verschiedener Sportgruppen möglich. Kostenpflichtige Einzelkurse sind besonders gekennzeichnet. Informieren Sie sich näher auf unserer Homepage oder rufen Sie uns einfach an (Tel. 470-3899). Heike Breuer



Foto: Andreas Witthaus

WIR GRATULIEREN ...

... zum 25-jährigen Dienstjubiläum: Uwe Kremer (Zentrum für Angewandte Informatik), Helmut Müller (Abteilung 63 - Universitätskasse), Karl-Heinz Korn (Abteilung 12 - Akademisches Auslandsamt), Anna Will (Dekanat der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät), Dagmar Tank (Universitäts- und Stadtbibliothek), Thomas Klinger (Institut für Anorganische Chemie), Kanzler Dr. Johannes Neyses, Nicole Valda (Romanisches Seminar), Udo Walz (Vorsitzender des Personalrats), Andreas Dömmecke (Stabsstelle 01).

MITUNS-PREIS

Erstmals haben die Organisatoren des Unilaufs, der Leiter des Universitätssports Eckhard Rohde und der Projektleiter Christian Mundhenk, in diesem Jahr auch eine Wertung für die MitarbeiterInnen



Foto: Sabine Muskalla

der Universität zu Köln ins Leben gerufen. Es galt, die schnellsten KollegenInnen über die „FUN-Strecke“ von 5 km zu finden. In drei unterschiedlichen Altersklassen wurden jeweils die schnellste Mitarbeiterin und der schnellste Mitarbeiter gesucht. Die Siegerinnen und Sieger konnten sich über einen Tagesgutschein für die Mauritius-Therme freuen.

GEWINNER/INNEN MITUNS-PREIS 2007:

Frauen:

Meike Hauser, Stabsstelle 01 (bis 40)

Monika Geller, Abteilung 54 (über 40)

Dorothea Knies, Vorzimmer des Rektors, und Danielle Jansen, Institut für Afrikanistik (über 50)

Männer:

Andreas Witthaus, Abteilung 54 (bis 40)

Prof. Liu Hao Tjeng, II. Physikalisches Institut (über 40)

Horst Klindtworth, Dezernat 3 (über 50)

EINMALZAHLUNGEN 2007

Mit dem Septembergehalt 2007 werden tariflich vereinbarte Einmalzahlungen fällig. Die Höhe entnehmen Sie bitte der Tabelle.

Entgeltgruppe	September 2007
E1 bis E8	450 Euro
E9 bis E12	300 Euro
E13 bis E15	100 Euro

Auszubildende, Schüler

Praktikanten 100 Euro

Für Auszubildende, Schüler/innen in der Krankenpflege und für Praktikanten/ Praktikantinnen beträgt die Einmalzahlung für die Jahre 2006 und 2007 insgesamt 300 Euro, die in drei Teilbeträgen jeweils im Juli 2006, Januar 2007 und September 2007 ausgezahlt werden. (Quelle:

Wikipedia.org)

JAHRESSONDERZAHLUNG 2007

Einigen Leser/innen ist aufgefallen, dass die Tabelle zur Jahressonderzahlung in der Ausgabe Juli 2007 einen Fehler hatte. Hier ist nun die korrekte Tabelle:

Entgeltgruppe	West
E1 bis E8	95 %
E9 bis E11	80 %
E12 bis E13	50 %
E14 bis E15	35 %

(Quelle: Wikipedia.org)

LEISTUNGSENTGELD

Gemäß §18 TV-L ist ab 01.01.2007 die Zahlung eines zusätzlichen Leistungsentgeltes eingeführt worden. Über die Ausgestaltung dieser leistungsbezogenen Bezahlung müssen landesbezirkliche Tarifverträge abgeschlossen werden. Solange aber derartige Tarifverträge nicht existieren, wird zusätzlich zum Dezembergehalt ein Betrag von 12 Prozent des regulären Septembergehaltes (ohne die diesjährige Sonderzahlung) ausgezahlt. (Quelle: PR-Info 04-2007)

studiobühneköln offenes kulturelles Zentrum der universität

www.studiobuehne.eu • s-f@uni-koeln.de

Penthesilea



Szia



Blut am Hals der Katze



AIAS 21



Premiere

PENTHESILEA

von Heinrich von Kleist
Koproduktion von c.t.201
und der studiobühneköln
Regie: Dietmar Kobboldt
und Roman Roitman
12. Sept., 20 h (Premiere)
13., 14., 16. Sept., 20 h /
15. Sept., 19 h

Uraufführung

SZIA – Eine Tanzinstallation

Choreographie, Konzept:
Ilona Pászthy
19. Sept. (Uraufführung)
21., 22. Sept., 20 h

Wiederaufnahme

Blut am Hals der Katze

von Rainer Werner Fassbinder
studiobühne.ensemble
Regie: Dietmar Kobboldt
27., 28., 29., 30. Sept.
und 1. Okt., 20 h

Uraufführung

AIAS 21

von Kostas Papakostopoulos
nach Sophokles
Koproduktion des Deutsch-
Griechischen Theaters mit der
studiobühneköln und dem
Theater Aachen
Regie: Kostas Papakostopoulos
10. Okt. (Uraufführung)
11., 12. Okt. / 15.–18. Nov., 20 h

Premiere

Ophelias Schattentheater

von Michael Ende
Studiobühne für Kinder ab 5 Jahren
Regie: Holger Wiese
21. Okt., 15 h (Premiere)
22. + 23. Okt., / 4., 5., 6., 7., 11.,
12., 13., 14., 18., 19. Dez., 10 h /
8., 9., 15., 16. Dez., 15 h

InfoAbend

Vorstellung des Übungs- und
Ausbildungsprogramms im
Rahmen des studium generale
22. Okt., ab 18 h
Wiederaufnahme

Die Eiche (An Oak Tree)

von Tim Crouch
studiobühne.ensemble
Inszenierung: Bastiane Franke
27.–30. Okt., 20 h

Premiere

Margot und Hannelore

von Marc Becker
Koproduktion des a-tonal-theaters
mit der studiobühneköln
Regie: Jörg Fürst
7. Nov. (Premiere) / 8.–11. Okt., /
4., 5., 6., 10., 11. 12. Jan., 20 h

Theaterfestival IMPULSE

herausragende Theaterproduktionen
aus Deutschland, Österreich und der
Schweiz
21. Nov. – 2. Dez.



studiobühneköln

Universitätsstr. 16a / 50637 Köln
Tel.: 02 21 - 470 45 13 / Fax: 02 21 - 470 51 50
e-mail: s-f@uni-koeln.de
www.studiobuehne-koeln.de