

mituns



ZEITSCHRIFT FÜR DIE
NICHTWISSENSCHAFTLICHEN
MITARBEITER/NNEN
DER UNIVERSITÄT ZU KÖLN

DEZEMBER 2007



LIEBE MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER,

was wird sich ändern, was wird bleiben? Das fragten wir uns vor einem Jahr an dieser Stelle, kurz vor Inkrafttreten des Hochschulfreiheitsgesetzes. Zwölf Monate später hat sich die anfängliche Sorge bei vielen Beschäftigten „gelegt“, und nach den ersten unmittelbar spürbaren Auswirkungen wie dem Übergang der Diensttherreneigenschaft auf die Universitäten werden nun auch strukturelle Veränderungen sichtbar. Denn nachdem in diesem Sommer die neue Grundordnung der Universität in Kraft getreten ist, steht jetzt die Einrichtung des Hochschulrates kurz bevor. Welche Bedeutung diese Neuerungen für die Universität haben und wie sie sich auf längere Sicht auswirken können, darüber informiert Sie Philipp Zygojannis in diesem Heft. Sein Beitrag bildet den Auftakt einer Serie, die sich in den kommenden Ausgaben mit anstehenden Strukturveränderungen beschäftigen wird. Die Etablierung eines Fakultätsmanagements, die Einführung von Departmentstrukturen in den Fakultäten sowie die weitere Professionalisierung der Geschäftsführung auf zentraler und dezentraler Ebene sind einige der Aufgaben, die zielstrebig anzugehen sind.



Wir blicken also in die Zukunft, und haben nach dem Erfolg in der zweiten Runde der Exzellenzinitiative und der Entscheidung der Max-Planck-Gesellschaft für Köln als Standort des neuen Max-Planck-Instituts für Biologie des Alterns allen Grund, dies mit Optimismus zu tun. Es ist beeindruckend, was in den letzten beiden Jahren auf die Beine gestellt wurde und wie erfolgreich die Kooperation der beteiligten Disziplinen, auch über Fakultätsgrenzen hinweg, verläuft.

Auch in der vor Ihnen liegenden Ausgabe stellt Ihnen Christina Meier zum Thema Ausbildung wieder einen der insgesamt 16 Berufe vor, in denen die Universität Ausbildungsplätze anbietet. Ergänzend gibt Simone Oebel einen Einblick in den Service der Abteilung Personalentwicklung für neue Auszubildende und informieren über den Start eines neuen Ausbildungsganges für Bürokaufleute.

Daneben finden Sie im aktuellen Heft wieder viele Informationen und Tipps rund um Ihren Arbeitsplatz, so z.B. zum Thema Arbeitszeitmodelle oder zur Kostendämpfungspauschale. Und auch Weihnachtliches darf in der Dezemberausgabe natürlich nicht fehlen.

Große Veränderungen und Herausforderungen haben bereits das Jahr 2006 geprägt. Meiner Ansicht nach steht 2007 dem in nichts nach. Angesichts der beschriebenen Neuerungen und Anforderungen war Ihr persönlicher Beitrag für dieses erfolgreiche Jahr sicher nicht immer einfach und auf keinen Fall selbstverständlich. Für Ihre engagierte Arbeit und Ihren Einsatz möchte ich Ihnen daher ganz besonders herzlich danken.

Nach den ereignisreichen Monaten bieten die bevorstehenden Feiertage Gelegenheit für eine ‚Verschnaufpause‘. In diesem Sinne wünsche ich Ihnen und Ihren Familien ein frohes Weihnachtsfest und wünsche Ihnen alles Gute für den Start ins Neue Jahr. Ich bin sicher, dass wir auch die im Jahr 2008 anstehenden Aufgaben erfolgreich meistern werden.

Ihr Dr. J. Neyses

Inhalt

ARBEITSLEBEN

4 Vielfältig und Abwechslungsreich

19 Azubis starten in diesem Winter an der Uni Köln.
Was sie alles erwartet, berichtet Simone Oebel

6 Ausbildungsberufe an der Universität zu Köln

Mit Vorsatz, Bindung und Kapital

8 Arbeitszeitmodelle II

Unser kleines Lexikon: Weiter geht's mit KAPOVAZ
und Vertrauensarbeitszeit

8 Auf dem neuesten Stand

Über die Kostendämpfungspauschale, geänderte
Sätze bei der Arbeitslosenversicherung, Einkom-
menerhöhungen ab 2008 und Leistungsentgelt

10 Dat Wasser vun Kölle ...

Wiederkehrende Trinkwasseruntersuchungen
an der Uni Köln

TITELTHEMA

12 Uni in Bewegung

Diesmal kommt die Bewegung ‚von oben‘: Struktur- und andere Veränderungen wohin man schaut.

UND SONST?

14 Die Eisheilge

Bücherwurm Claudia Hermann hat einen herzerfrischenden Krimi gelesen

UNIVERSITÄTSGESCHICHTE

15 Geist und Ungeist II

Christine Haffmans über die stabilisierende Macht der Mitläufer

HOCHSCHULPOLITIK

18 Die Neufassung des Landespersonalvertretungsgesetzes (LPVG)

Was kommt denn nun wirklich dabei heraus, fragt sich Susanne Geuer. Wird sie eine Antwort bekommen?

VERANSTALTUNGEN

20 Ophelias Schattentheater

Studiobühne für Kinder ab 5 Jahren

21 Engagierte Verwaltung für die Wissenschaft

Festschrift für Kanzler Dr. Johannes Neyses

22 Pinnwand



vielfältig und

Von Simone Oebel (Fotos: Simone Oebel und Auszubildende)

Die Universität zu Köln als eine der größten deutschen Universitäten bietet in ihren Instituten und Abteilungen im nichtwissenschaftlichen Bereich vielfältige Ausbildungsmöglichkeiten. In den handwerklichen, technischen, kaufmännischen und naturwissenschaftlichen Berufsfeldern werden in insgesamt 16 verschiedenen Berufen Ausbildungsplätze angeboten. Die folgende Liste gibt Ihnen einen Überblick:

- Anlagenmechaniker/in für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik
- Buchbinder/in, *Fachrichtung Einzel- und Sonderfertigung*
- Bürokauffrau/Bürokaufmann
- Chemielaborant/in
- Elektroniker/in für Betriebstechnik
- Elektroniker/in für Geräte und Systeme
- Fachangestellte/r für Medien- und Informationsdienste
Fachrichtungen Archiv
Fachrichtungen Bibliothek
- Feinwerkmechaniker/in, Schwerpunkt Feinmechanik
- Gärtner/in, *Fachrichtung Zierpflanzenbau*
- Glasapparatebauer/in
- Industriemechaniker/in, *Fachrichtung Betriebstechnik*
- Kauffrau/-mann für Bürokommunikation
- Maler/in und Lackierer/in, *Fachrichtung Gestaltung und Instandhaltung*
- Technische/r Zeichner/in, *Fachrichtung Maschinen- und Anlagentechnik*
- Tierpfleger/in, *Fachrichtung Forschung und Klinik*
- Tischler/in

Im Ausbildungsjahr 2007/2008 sind insgesamt 19 Jugendliche in die Ausbildung an der Universität zu Köln gestartet: Acht Feinwerkmechaniker, drei Elektroniker für Betriebstechnik, drei Elektroniker für Geräte und Systeme, jeweils eine Tischlerin und technische Zeichnerin, ein Maler/Lackierer, eine Kauffrau für Bürokommunikation sowie eine Bürokauffrau wurden eingestellt.

Hierbei gilt der Dank allen Ausbildern und Ausbilderinnen, die die Jugendlichen vor Ort betreuen und sie auf dem Weg zu einer erfolgreichen Berufsausbildung begleiten. Hervorzuheben ist das Engagement der Ausbilder/innen, die (schwer-) behinderten Jugendlichen die Möglichkeit eröffnen, eine Ausbildung zu absolvieren.



Eine Gruppe von Azubis stellt sich vor

ORIENTIERUNGSVERANSTALTUNG FÜR NEUE AUSZUBILDENDE AN DER UNIVERSITÄT ZU KÖLN

ALLER ANFANG IST SCHWER ...

Um den Einstieg in die Ausbildung zu erleichtern und den neuen Auszubildenden eine Hilfestellung zu geben, sich während der Ausbildung zurechtzufinden, fand am 23. Oktober 2007 eine Orientierungsveranstaltung für die neuen Auszubildenden an der Universität zu Köln statt. Die Veranstaltung wurde von der Abteilung Personalentwicklung organisiert und koordiniert.

Zu Beginn der Veranstaltung hatten die Auszubildenden zunächst die Gelegenheit, sich untereinander kennen zu lernen. Hierbei standen die unterschiedlichen und vielfältigen Ausbildungsberufe im Mittelpunkt. Viele Auszubildende brachten „etwas Typisches“ über ihren Ausbildungsberuf mit und stellten sich und ihre Tätigkeitsbereiche in der Universität zu Köln vor. Im Anschluss erfuhr den neuen Auszubildenden Wissenswertes über die Aufgaben und Strukturen ihres Ausbildungsbetriebs Universität zu Köln. Daran anschließend hatten sie die Gelegenheit, die Ansprechpartner in der Personalverwaltung, im Personalrat und der Jugend- und Auszubildendenvertretung kennen zu lernen und sich mit Ausbildern über ihre Erfahrungen in der Ausbildung auszutauschen.

Als Verschnaufpause vor der Erkundung einzelner Einrichtungen der Universität konnten sich die Auszubildenden in der Mensa bei einem gemeinsamen Mittagessen stärken. Während des Rundgangs durch die Universität lernten sie *campussport köln* und seine Angebote kennen, in der Universitäts- und Stadtbibliothek bekamen sie einen Einblick in das Archiv und die Aufgabengebiete der Buchbinderei. Die Auszubildenden erfuhr, welche Einrichtungen und Abteilungen im Hauptgebäude zu finden sind. Die Räumlichkeiten des Hochschulradios *Köln Campus* wurden besichtigt und die Auszubildenden des ersten Lehrjahres konnten sich einen Eindruck über die Aufgabenbereiche der Glasbläserei verschaffen. Während des Rundgangs wurden die Neuen durch Auszubildende aus höheren Lehrjahren begleitet, die über ihre Erfahrungen berichten konnten.

Zum Ende der Orientierungsveranstaltung lernten die jungen Leute die „Universität unter Tage“ kennen. Zur Überraschung der Auszubildenden befindet sich unter der Universität ein Bergwerksstollen, den sie nun staunend besichtigen konnten. Im abschließenden Blitzlicht dokumentierten die Teilnehmer ihre Einschätzung über den Ablauf dieses Tages. Der Austausch und das persönliche Treffen von Mitazubildenden wurde als besonders positiv herausgestellt. Es wurde angeregt, für das kommende Jahr eine Veranstaltung zu organisieren, an welcher Auszubildende aus den unterschiedlichen Lehrjahren teilnehmen können.

Für den erfolgreichen und angenehmen Verlauf dieser Veranstaltung bedankt sich die Abteilung Personalentwicklung bei den Auszubildenden für ihre aktive Teilnahme. Ein ganz herzlicher Dank gilt sowohl den Referenten und Referentinnen, die den neuen Auszubildenden die

abwechslungsreich



Pause während des Rundgangs

Universität zu Köln als Ausbildungsbetrieb näher gebracht und mit Rat und Tat zur Verfügung standen und stehen, als auch den Ansprechpartnern in den einzelnen Institutionen, die den Auszubildenden ihre Arbeitsbereiche vorgestellt haben. Vielen Dank für Ihr Engagement!

EINFÜHRUNG DES AUSBILDUNGSBERUFES BÜROKAUFMANN/ BÜROKAUFFRAU AN DER UNIVERSITÄT ZU KÖLN

ERSTE EINBLICKE ...

Zum 01.08.2007 fiel der Startschuss für den neuen Ausbildungsgang „Ausbildung zur Bürokauffrau/zum Bürokaufmann“ an der Universität zu Köln. Die Ausbildung zur Bürokauffrau/ zum Bürokaufmann ersetzt den vormaligen Ausbildungsberuf Verwaltungsfachangestellte/r. Ziel ist es, Auszubildenden einen innovativen Ausbildungsberuf zu bieten, der ihnen auch Chancen auf dem Arbeitsmarkt außerhalb der Universität in Aussicht stellt. Die Ausbildung, die sowohl in der Verwaltung als auch in Instituten der Universität stattfindet, soll jungen Menschen einerseits die kaufmännischen Inhalte vermitteln und sie andererseits befähigen, nach ihrer Ausbildung in der Universität Aufgaben zu übernehmen, die eine Kenntnis der Verwaltungsstrukturen und -aufgaben, aber auch der Tätigkeit in einem Institut erfordern. Da die Universität spezifische Anforderungen an „ihr Verwaltungspersonal“ hat, soll so auch für den internen Bedarf ausgebildet werden. Nachdem die Rahmenbedingungen für einen erfolgreichen Beginn und Verlauf der Ausbildung gesetzt waren, konnten wir für das Jahr 2007/ 2008 eine Auszubildende für die Universität zu Köln gewinnen.

ZUR ORGANISATION DES AUSBILDUNGSGANGES ...

In diesem Ausbildungsgang besuchen die Auszubildenden in Teilzeitform die Berufsschule, d.h. an drei Tagen pro Woche unterstützen sie unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in ihren Projekten und arbei-

ten in den unterschiedlichen Bereichen der Universität zu Köln, und an zwei Tagen besuchen die Auszubildenden die Berufsschule. Begleitend haben die Auszubildenden die Möglichkeit, an unterschiedlichen Seminaren und Veranstaltungen unseres Weiterbildungsprogramms teilzunehmen.

Die Auszubildenden lernen im Verlauf ihrer Ausbildungszeit viele Bereiche der Universität kennen. Sie sind in verschiedenen Abteilungen der Universitätsverwaltung eingesetzt, durchlaufen Ausbildungsabschnitte in den Instituten und im Uniklinikum. Als zentraler Ansprechpartner steht während dieser Zeit die Ausbilderin in der Abteilung Personalentwicklung zur Verfügung. Betreuungsangebote der Personalentwicklung an die Auszubildenden und die Ansprechpartner in den Abteilungen und Instituten runden die Ausbildung ab. Pro Ausbildungsjahr werden zukünftig zwei Plätze angeboten, so dass parallel sechs Auszubildende eingestellt werden.

ZUM VERLAUF DER ERSTEN AUSBILDUNGSABSCHNITTE ...

Regina Esser absolviert seit dem 01.08.2007 eine Ausbildung zur Bürokauffrau an der Universität zu Köln. Im Rahmen der Einführungsveranstaltung konnte sie einen ersten Einblick erhalten und sich mit den Rahmenbedingungen der Ausbildung an der Universität zu Köln vertraut machen.

Regina Esser hat bisher schon unterschiedliche Bereiche der Universität zu Köln durchlaufen. Sie lernte den Bereich Arbeits- und Umweltschutz kennen, unterstützte die Abteilung Organisationsentwicklung und macht zurzeit ihre ersten Erfahrungen im Institutssekretariat. Von Beginn an ist unsere Auszubildende mit Engagement und Begeisterung dabei und wir freuen uns auf die weitere interessante, abwechslungsreiche und erfolgreiche gemeinsame Zeit! ■



Regina Esser

Mit Vorsatz, Bindung und Kapital

Von Christina Meier (Fotos und Text)

Zum dritten Mal gehe ich in die Universitäts- und Stadtbibliothek (USB), um Auszubildende in ihrem Beruf kennen zu lernen. Nach den Berufen Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste in den Fachrichtungen Bibliothek und Archiv besuche ich heute die Buchbinderei der USB. Hier lernt Silas Schmidt alle Techniken der Handbuchbinderei kennen. Ich lasse mir von dem Auszubildenden alles der Reihe nach erklären und darf zusehen, wie ein Buch gebunden und mit einem Einband versehen wird.

DAS VORSATZBLATT

Zuerst braucht der gedruckte Text des Buches, der aus der Druckerei kommt, je ein Vorsatz auf der Vorder- und auf der Rückseite. Der Vorsatz ist ein in der Mitte gefaltetes, in der Fachsprache gefalztes Blatt Papier, das mit dem Einband am Deckel und an der Rückseite verleimt wird. Mit dem Vorsatzblatt hängt also das gesamte Buch im Einband.

Vorsatzblätter sind oft einfarbig, können aber auch schön gemusterte Buntpapiere sein, die Silas selbst hergestellt hat. Auf einem Bad mit Leim wird Farbe aufgebracht, eventuell mit Kämmen oder Pinsel zu Schlieren verzogen, dann ein Bogen Papier aufgelegt und vorsichtig abgezogen. Solche Papiere lassen sich in unendlicher Vielfalt und Farbenpracht herstellen. Ist nun ein Vorsatzblatt vor und hinter den Buchtext angelegt, hat man als Ganzes den Buchblock. Dieser Buchblock kann jetzt gebunden werden.

DIE BINDUNG

Man kann ein Buch auf zwei Arten binden: entweder es wird nur geleimt oder es wird geheftet, das heißt mit einem Heftzwirn genäht. Beim Leimen des Buchblockes bedient sich Silas Schmidt gern des Lumbeckgerätes. Ein Mann namens Lumbeck erfand dieses einfache, aber ungemein praktische Gerät, um einzelne Seiten haltbar zu einem Buchblock zu verbinden. Bei dieser Technik wird der Buchrücken aufgefächert und mit Leim bestrichen. Zur besseren Haltbarkeit und als Verstärkung der Falzgelenke wird ein Streifen Gaze und Packpapier aufgeklebt. Der geleimte Rücken darf etwa einen Tag unter einer Presse trocknen.

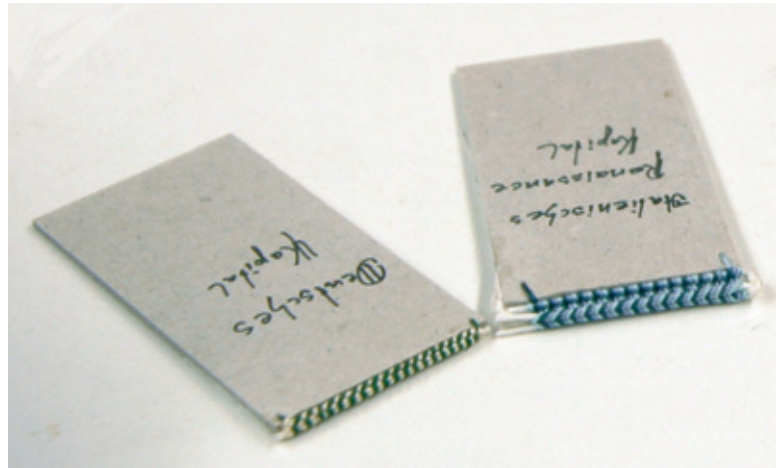
Bei der Fadenheftung werden die Lagen des Buches miteinander verheftet, also mit Heftzwirn genäht. Eine Lage bezeichnet mehrere ineinander liegende gefaltete Blätter. Diese Lagen werden einzeln mit einer Ahle vorgestoichen und dann zusammen auf Heftbänder, die Bündel, die quer über den Rücken laufen, geheftet. So entsteht der geheftete Buchblock.

Bei einer aus dem Mittelalter stammenden Technik der Heftung, der Koperte, bleibt das Heftzwirn sichtbar und wird verziert. Entweder wird es zusammengebunden oder sogar mit anders farbigem Garn verwoben, dass ein schönes Stickmuster allein mit dem Heftzwirn entsteht. Bei allen anderen Techniken wird der Rücken zusätzlich abgeleimt und ist später unter dem Einband nicht mehr zu sehen. Die Arbeit des

Heftens übernehmen in Druckereien heute natürlich Maschinen, eine kleine Version einer Fadenheftmaschine findet sich aber auch in der Buchbinderei.

DER EINBAND

Ist der Buchblock gebunden, kümmert sich Silas Schmidt um den Einband. In der USB wird heute meistens ein strapazierfähiges, wasserabweisendes Einbandgewebe genutzt (Den Hinweis auf Studenten mit Kaffeebechern in der Hand spare ich mir mal...). Natürlich kann man



Selbsthergestellte Buntpapiere

Einbände in allerlei Vielfalt herstellen sei es aus Pappe, Kunststoff, Papier oder Leder. Ledereinbände müssen gut vorbereitet werden, indem das Leder zu den Rändern hin entschärft, das heißt dünn abgeschabt, damit an der Klebestelle zum Vorsatzblatt keine Kante entsteht.

Silas Schmidt zeigt mir heute die einfache Variante. Er schneidet eine Vorder- und eine Rückseite aus Pappe, nur etwa einen halben Zentimeter größer als das Buch, und einen schmalen Kartonstreifen für den Rücken. Das Einbandgewebe wird mit Leim angeschmiert, die Pappen vorsichtig aufgelegt und angedrückt, und anschließend werden die Kanten alle mit dem Falzbein scharf nachgezogen.

Damit der steife Kartonrücken sich der Rundung des Buchrückens anpasst, formt Silas Schmidt den Buchdeckel auf dem Rundestab vor. Der Rundestab wird elektrisch vorgeheizt. Die Hitze macht den Leim und den Kartonrücken etwas geschmeidiger, dadurch lässt sich der Rücken leicht wölben.

DAS KAPITAL

Jetzt zeigt mir der Auszubildende eine Kleinigkeit mit Schmuckwert, ein sogenanntes Kapital. Das Kapital ist eine Verzierung an Kopf und



Verschiedene Kapitalbändchen



Silas Schmidt beim Leimen des Einbandgewebes

Fuß des Buches. Dabei wird ein Stück Heftzwirn mit farbiger Knopflochseide umstochen. In der Universität ist in der Ausbildung Zeit dafür, diese Technik zu erlernen. Bei Bibliothekseinbänden aber werden industriell vorgefertigte Kapitalbänder verwendet. Für den täglichen Gebrauch lagern Kapitalbänder auf der Rolle wie Spitze im Kurzwarengeschäft in mehrfacher Ausführung in den Regalen. Möchte man ein Lesebändchen haben, so wird dieses unter das Kapital mit auf den Buchrücken eingeklebt. Meist weisen Kapital und Lesebändchen dieselben Farben auf. Sind der Einband und der Buchblock getrocknet, klebt der Auszubildende das Buch mit den Vorsatzblättern in den Buchdeckel ein.

Die Ausbildung zum Buchbinder dauert drei Jahre, die in der Universität dank der Vielfalt an gezeigten Anwendungsmöglichkeiten schnell herum gehen. Denn zur Ausbildung gehört auch das Erlernen unterschiedlicher Einbandtechniken, z.B. Lederbände, Franzbände, Sprungrückenbücher und Pergamentbände, außerdem Sonderarbeiten wie Kassetten, Schuber, Kästen und Fotoalben.

Einmal pro Woche findet in der Berufsschule Unterricht statt. Dort wird das Wissen rund um die Geheimnisse des Papiers und alle Arten der Bindung oder der Einbände vertieft. Um den Beruf des Restaurators zu ergreifen, muss man anschließend noch drei weitere Jahre studieren, wie mir Silas Schmidt erklärt.

DIE AUSSTELLUNG

Zu guter Letzt führt Silas Schmidt mich durch die Ausstellung der Buchbinderei im Foyer der Bibliothek. In Glaskästen wird anschaulich und übersichtlich erklärt, wie Buntpapier entsteht, ein Buch gebunden und geheftet wird, und welche Arten von Einbänden es gibt. Auch Kapitalbändchen werden gezeigt und erläutert. Auf zwei Einbände deutet Silas Schmidt besonders stolz: die hat er selbst gemacht.

Diese Ausstellung präsentiert eine alte, faszinierende Handwerkskunst und ist bis Ende des Jahres zu sehen. Ein Besuch, vielleicht in der Mittagspause, lohnt sich auf jeden Fall! ■



Koperte

„KAPOVAZ“

Kapazitätsorientierte variable Arbeitszeit

Von Susanne Geuer

Dieses Modell stammt aus den USA und umfasst Vereinbarungen, die es erlauben, die Arbeitszeit dem tatsächlichen Arbeitsaufkommen anzupassen. Man begegnet ihr auch unter dem Namen Abrufarbeit, und es ist in der Regel nicht eine den Bedürfnissen des Arbeitnehmers angepasste Flexibilität gemeint, sondern vielmehr wird vorwiegend der konkrete Bedarf des Arbeitgebers berücksichtigt. Der Teilzeitbeschäftigte muss auf Abruf des Arbeitgebers zur Verfügung stehen. Um den Schutz des Arbeitnehmers und die Sicherung sozialverträglicher Arbeitsbedingungen zu gewährleisten, gibt es in § 4 Beschäftigungsförderungsgesetz (BeschFG; von 1985) bzw. § 12 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) niedergelegte Grundsätze, die gemäß dem BAG das einseitige Leistungsbestimmungsrecht des Arbeitgebers in Bezug auf die Dauer der Arbeitszeit für unwirksam erklärt. Es ist daher gesetzlich festgelegt, dass in einer Vereinbarung über Arbeit auf Abruf zugleich die Dauer der Arbeitszeit (im TzBfG sogar der Tages- bzw. Wochenarbeitszeit) festgelegt werden muss. Zusammenfassend darf wohl gesagt werden, dass KAPOVAZ kein attraktives Modell für ArbeitnehmerInnen ist, da es keinen individuellen Spielraum der Anpassung auf die Bedürfnisse des/der ArbeitnehmerInnen bietet.

VERTRAUENSARBEITSZEIT

Vielleicht kann man mit Recht von ihr als der Königin der Flexibilisierung im Arbeitszeitbereich sprechen. Sie ist dadurch gekennzeichnet, dass der Arbeitgeber auf die Kontrolle der Einhaltung der Vertragsarbeitszeit verzichtet. Er vertraut darauf, dass die MitarbeiterInnen ihren arbeitszeitbezogenen Verpflichtungen auch ohne Kontrolle nachkommen. [Das ist natürlich wieder etwas komplizierter als es sich auf den ersten Satz anhört, da es ein Arbeitszeitgesetz gibt, welches eine arbeitszeitrechtliche Aufzeichnungspflicht vorsieht (§16 Abs. 2 Arbeitszeitgesetz¹), wenn acht Stunden „werktätige Arbeitszeit“ überschritten werden. Aber es geht.]

Kern der Vertrauensarbeitszeit ist, dass die MitarbeiterInnen sowohl Arbeitszeit als auch Zeitausgleich eigenverantwortlich planen. Dies beinhaltet, dass 1.) der Arbeitsanfall, 2.) die Erfüllung der Servicezeiten und 3.) Absprachen mit Team und/ oder Vorgesetzten berücksichtigt werden. Um dieses Arbeitszeitmodell erfolgreich

umsetzen zu können, ist es notwendig, dass Teams bereits Erfahrung mit Arbeitsplanung haben und eigenständig Personalplanung durchführen können. Außerdem darf natürlich die Personaldecke nicht zu klein sein. Es muss gewährleistet sein, dass kaum Mehrarbeit anfällt, Überstunden dürfen nur die Ausnahme sein. Der Informationsstand der MitarbeiterInnen über den Arbeitsanfall muss hoch sein. Sie müssen sowohl rechtzeitig als auch umfassend informiert werden, damit sie selbständig planen können. Die Teamqualität muss stimmen. Das ist sehr wichtig. Wenn sich jemand stets die ‚Rosinen‘ herauspicks oder vereinbarte Arbeitszeit (nach dem Motto: „Merkst ja keiner, dass ich weniger arbeite!“) nicht ableistet, stört das den sozialen Frieden und das Gelingen des Modells und blockiert damit die Prozesse. Also nur was für wirklich Erwachsene. Bei diesem Modell ist die Unterstützung des Teams durch die Vorgesetzten enorm wichtig. Sie müssen lernen, Ergebnisse zu überprüfen und nicht Anwesenheit. Das setzt voraus, dass sie ihrerseits Vertrauen in ihre MitarbeiterInnen haben und ‚loslassen‘ können. Vertrauensarbeitszeit ist also nicht nur die Abschaffung des Zeiterfassungssystems, sondern verlangt vielmehr anspruchsvolle Personalplanung und Führung und eine ausgeprägte Vertrauenskultur im Unternehmen. Der Übergang zu diesem Arbeitszeitmodell

erfolgt daher i.d. Regel schrittweise, mit etwas Trainingszeit in den Bereichen Personalplanung, Arbeitsplanung etc. und Schulungen für Führungskräfte.²

Sehr schön nachvollziehen lässt sich das am Beispiel der Kreisverwaltung Düren, die im Sommer 2000 ein Pilotprojekt in einigen ‚Pilotämtern‘ zur Erprobung der Umstellung von Gleitzeit auf ein ‚flexible Arbeitszeitregelung‘, genanntes Modell unternahm. Die flexible Arbeitszeit in Düren kommt im Ganzen dem Modell der Vertrauensarbeitszeit nahe, sieht aber zu Beginn den Verzicht auf die Zeiterfassung nur beim Führungspersonal vor. „Die Führungskräfte sollen so erkennen, dass nicht die Länge der Anwesenheitszeit wichtig für die Beurteilung der Leistungsfähigkeit des Einzelnen ist, sondern das Ergebnis seiner Arbeit“³.

Grund für die Umstellung war, dass „Flexibilität und Mitarbeiterorientierung durch Gleitzeit behindert“ wird und: „Aufgrund der sich insbesondere aus der Anwendung der Kernzeit [...] ergebenden Einschränkungen konnten die Bedürfnisse der Kund/-innen nicht wirklich befriedigt werden.“⁴ Ziel der Umsetzung war neben der Erhöhung von Kunden- und MitarbeiterInnenzufriedenheit auch, durch diese attraktiven Arbeitsmöglichkeiten besonders qualifiziertes Personal nach Düren zu holen. Der Erfolg scheint allseits für dieses Modell zu sprechen. Nach Ablauf der Pilotphase ist das Modell nach kleineren Modifikationen umgesetzt worden. Ausgenommen bleiben nur die MitarbeiterInnen des Brandschutzes, der Leitstelle und des Bauhofs. ■

¹ § 16 Aushang und Arbeitsnachweise (1) (Aushangverpflichtung), (2) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die über die werktätige Arbeitszeit des § 3 Satz 1 hinausgehende Arbeitszeit der Arbeitnehmer aufzuzeichnen. [...]

² siehe bei: Herrmann, Lars: 10 Fragen und Antworten zur Vertrauensarbeitszeit; www.arbeitszeitberatung.de, Fauth-Herkner, Angela: Umsetzungsschritte Vertrauensarbeitszeit; www.mittelstand-und-familie.de

³ Bünten, Oliver; Platz, Wolfgang: Flexible Arbeitszeiten bei der Kreisverwaltung Düren zügig entwickelt und erfolgreich umgesetzt; www.arbeitszeitberatung.de/az-datenbank, S. 10

⁴ ebda: Bünten; Platz: www.arbeitszeitberatung.de/az-datenbank, S. 1



Foto: www.pixello.de

Ende in Sicht?

Von Guido Kirfel

1999 wurde in NRW die Kostendämpfungspauschale (KDP) im Beihilferecht eingeführt. Die KDP ist eine Reaktion auf die Einführung der Zuzahlungspflicht gesetzlich Versicherter zu den Krankheitskosten. Die KDP soll die Kosten des Arbeitgebers für Krankheitsausgaben dämpfen (= verringern). Für die Beihilfeberechtigten hat dies den umgekehrten Effekt zur Folge, sie müssen einen Eigenanteil an den Krankheitskosten tragen, den sie i.d.R. nicht versichern können. Die Höhe der Eigenbeteiligung ist von der Höhe des Einkommens und der Zahl der Kinder abhängig. Sie beträgt bis zu 750 Euro pro Jahr.

Die Kostendämpfungspauschale war von Anfang an umstritten und ist keine nordrhein-westfälische Erfindung. So hat auch Niedersachsen eine vergleichbare Regelung. Der Bund und einige andere Länder haben ein etwas anderes System eingeführt, dort zahlt der Beihilfeberechtigte bei jedem Rezept einen Eigenanteil. Das führt dann dazu, daß Beamte, die häufiger krank sind, u.U. mehr zuzahlen müssen, als nach dem NRW-Modell. Wer weniger krank ist, fährt mit dem Modell des Bundes allerdings besser, da er insgesamt weniger zuzahlen muß.

Über die Rechtmäßigkeit der (vergleichbaren) Regelung in Niedersachsen mußte das Bundesverwaltungsgericht schon recht früh urteilen. 2003 hat es sie für rechtmäßig erklärt und es herrschte erst einmal (scheinbare) Ruhe. Auch das Oberverwaltungsgericht (OVG) NRW hatte mit Urteil vom 12.11.2003 die NRW-Regelung zur Kostendämpfungspauschale für rechtmäßig erklärt. Unruhe kam wieder auf, als im Juli durch die Presse ging, daß der 6. Senat des OVG NRW die Kostendämpfungspauschale für rechtswidrig hält. Es sah so aus, als ob das OVG zwei sich widersprechende Urteile gefällt hätte, einmal ist die KDP rechtmäßig, einmal ist sie rechtswidrig. Wie so oft sieht es im

Detail dann ein wenig anders aus, die Schilderung der Hintergründe würde jedoch diesen Rahmen sprengen.

Aktueller Stand ist, daß der Rechtsstreit noch nicht beendet ist. Das Finanzministerium möchte in die nächste Instanz gehen. Solange der Rechtsstreit nicht abgeschlossen ist, muß die Kostendämpfungspauschale auch weiterhin abgezogen werden. Normalerweise müßten nun alle Betroffenen Widerspruch gegen den Abzug der Kostendämpfungspauschale erheben (was auch viele gemacht haben). Da dies die Beihilfestellen in großem Umfang von ihrer eigentlichen Arbeit (der Beihilfeauszahlung) abgehalten hätte, hat das Finanzministerium hier eine Ausnahmeregelung erlassen und verzichtet auf den Widerspruch gegen die KDP. D.h. konkret, daß niemand wegen des Abzugs der Kostendämpfungspauschale Widerspruch erheben muß. Sollte die KDP rechtswidrig und zurückzuzahlen sein, wird der Beihilfe-Service von sich aus tätig werden. Insofern gilt es, den Ausgang des Rechtsstreits abzuwarten und zu schauen, ob es zu einer Rückzahlung der Kostendämpfungspauschale kommen wird.

AUSBLICK

Sollte die Kostendämpfungspauschale zurückzuzahlen sein, wird die Rückzahlungssumme für das Land enorm sein. Die Rückzahlung ist ebensowenig wie die künftigen Mehrbelastungen in den Landeshaushalt eingeplant. Es ist daher vorhersehbar, daß diese Kosten an anderer Stelle in der Beihilfe wieder eingespart werden müssen. Eine Kürzung oder der Wegfall einzelner Beihilfeleistungen ist für diesen Fall sehr wahrscheinlich. ■

DREI GUTE NACHRICHTEN

1.

EINKOMMEN STEIGEN

Zum 1. Januar 2008 werden die Tabellenentgelte für Beschäftigte im Tarifgebiet West um 2,9 Prozent angehoben. Die dann maßgebliche Entgelttabelle finden Sie auf der MitUns-Homepage. Nach einem Kabinettsbeschluss der nordrhein-westfälischen Landesregierung ist eine Erhöhung der Besoldung der Landesbeamten um 2,9 Prozent zum 1. Juli 2008 vorgesehen.

2.

BEITRÄGE SINKEN

Der Beitrag zur Arbeitslosenversicherung wird zum 1. Januar 2008 von derzeit 4,2 Prozent des Monatslohns auf 3,3 Prozent gesenkt. Den Beitrag zur Arbeitslosenversicherung tragen Arbeitnehmer und Arbeitgeber jeweils zur Hälfte.

3.

LEISTUNGSENTGELT KOMMT

Der neue Tarifvertrag (TV-L) sieht für die Tarifbeschäftigten Regelungen zur Einführung einer leistungsbezogenen Bezahlung vor. Einzelheiten hierzu müssen in einem landesbezirklichen Tarifvertrag vereinbart werden, der in Nordrhein-Westfalen noch nicht vorliegt. Aus diesem Grund bekommen alle Tarifbeschäftigten mit dem Entgelt des Monats Dezember 12 Prozent des Tabellenentgeltes ausgezahlt, das ihnen für den Monat September zusteht. Einzelheiten hierzu sind dem Rundschreiben der Personalverwaltung vom 2.11.2007 zu entnehmen.

Dat Wasser vun

Und wie ist es mit dem Wasser

Von Dr. Annette Ahrens-Moritz und Friedrich Lipp

Diese Frage haben sich in den vergangenen Wochen viele Angehörige der Universität gestellt. Ausgelöst durch Pressemeldungen zu Beginn des Monats September ist eine Welle der Verunsicherung durch die Universität gegangen. Dabei wurden Ergebnisse eines Altgutachtens zu Orientierungsmessungen für die Parameter Legionellen und Metalle aus dem Monat März 2007 veröffentlicht.

Grundlage für die Messungen und die daraus resultierenden Ergebnisse bildet die Novellierung der Trinkwasserverordnung aus dem Jahr 2001, die die zu untersuchenden Anlagen, Parameter und Messzyklen vorgibt. Für die Universität, und natürlich auch für andere öffentliche Einrichtungen, bedeutet dies, dass in allen Gebäuden verschiedene Parameter gemessen werden müssen. Die Messungen werden wiederkehrend durchgeführt. Nach bisheriger Praxis wurden die Messergebnisse nicht veröffentlicht, selbstverständlich jedoch in allen erforderlichen Fällen unmittelbar Maßnahmen zur Gefahrenabwehr durchgeführt. In Gebäuden mit zentraler Warmwasserversorgung wird bei diesen Messungen der Parameter Legionellen betrachtet (siehe Info).

Folgende 42 Gebäude/Institute wurden auf Legionellen untersucht: Abfallzwischenlager, Alte Mensa, Arbeits- und Wirtschaftsrecht, Bibliothek (USB), Biochemie/Nuklearchemie, Bootshaus, Botanik, Anorganische Chemie, Organische/Physikalische Chemie, EWF, Gästehaus Behringstraße, Genetik 0/Biochemie, Genetik 1.BA, Geologie, Gyrhofstraße 8b, Hauptgebäude, Hörsaalgebäude/Biologie für Mediziner, HPF, IBW, Afrikaforschung Jenner Straße, Angewandte Sozialforschung/Soziologie, Ur- und Frühgeschichte, Kerpener Str. 4, Kerpener Str. 13, Kerpener Str. 15, Kernphysik, Küpperstift, Lindenthalgürtel 15, Lindenthalgürtel 15a, Mathematik, Mineralogie, Philosophikum, 1. Physik/Physik Hörsaaltrakt, Politikwissenschaften, Rechtshaus, Rundbau, Slavisches Institut, Sportamt, Studentenwerk, Südbau/Geographisches Institut, WISO-Fakultät und Zoologie.

Als Ergebnis wurden an bestimmten Entnahmestellen in 14 Gebäuden Grenzwertüberschreitungen in unterschiedlichen Größenordnungen für Legionellen festgestellt. Es handelt sich dabei um folgende Gebäude/Institute: Biochemie/Nuklearchemie, Botanik, Anorganische Chemie, Organi-

sche/Physikalische Chemie, EWF, Genetik 0/Biochemie, Geologie, IBW, Kerpener Straße 4, Mineralogie, Sportamt, 1. Physik/Hörsaaltrakt, Studentenwerk, Zoologie Weyertal.

In den Fällen, in denen zur unverzüglichen Gefahrenabwehr gegen Legionellen Maßnahmen erforderlich waren, sind diese unmittelbar Anfang April 2007 durchgeführt worden (Biochemie/Nuklearchemie, Chemische Institute, Genetik 0, IBW, Mineralogie, 1. Physik/Hörsaaltrakt, Zoologie Weyertal). Dabei handelte es sich um Thermische Desinfektionen und teilweise Abtrennung und Stilllegung von Trinkwarmwasserleitungen entsprechend den Forderungen aus den Untersuchungsergebnissen. Seitdem werden durch die Abteilung 52 und beauftragte Ingenieurbüros Konzepte und Sanierungsmaßnahmen in Abstimmung mit den Nutzern und den Personalräten geplant und umgesetzt. So werden zum Beispiel in den betroffenen Bereichen dezentrale Warmwasserversorgungsanlagen aufgebaut oder neue Versorgungskonzepte entwickelt. Bei allen anderen Anlagen wurden Hygieneuntersuchungen beauftragt, die das Erfordernis weiterer Maßnahmen in Abstimmung mit dem Gesundheitsamt festlegen. Diese Untersuchungen sind zur Zeit noch nicht abgeschlossen.

In den oben aufgelisteten 42 Gebäuden/Instituten wurden die Proben auch auf den Parameter Metalle untersucht. Als Ergebnis wurden an bestimmten Entnahmestellen in 13 Gebäuden Grenzwertüberschreitungen in unterschiedlichen Größenordnungen für Metalle festgestellt. Davon waren die Gebäude Organische/Physikalische Chemie, EWF, IBW, Mineralogie, Arbeits- und Wirtschaftsrecht, Genetik 1. BA, HPF, Afrikaforschung Jenner Straße 8, Institut für Angewandte Sozialforschung, Küpperstift, Philosophikum, Politikwissenschaften und

INFO LEGIONELLEN

Legionellen sind ubiquitäre, also überall verbreitete Keime (Stäbchenbakterien). Sie sind natürlicher Bestandteil von Süßwasser, kommen auch in Salzwasser vor und können ebenfalls in dem von den Wasserwerken gelieferten Trinkwasser enthalten sein. Bis zu einer Temperatur von 20°C vermehren sich Legionellen nur sehr langsam, die höchste Vermehrungsrate besteht zwischen 30° und 45°C. Ab einer Temperatur von 60°C findet bereits eine rasche Abtötung der Legionellen statt.

Üblicherweise geht von Legionellen nur eine sehr geringe Infektionsgefahr für Menschen aus, da sie nicht über den oralen Weg, sondern nahezu ausschließlich über den Inhalationsweg zu Infektionen führen können. Gelangen die Bakterien jedoch mit Tröpfchennebel (Aerosole) in die Lunge, z.B. durch Duschen, kann es in seltenen Fällen zur Erkrankung in Form von Pontiacfieber oder Legionärskrankheit kommen.

Kölle is joot an unserer Universität?

INFO STAGNATIONSWASSER

Als Stagnationswasser wird in der Regel das Wasser bezeichnet, das länger als vier Stunden „gestanden“ hat. In dieser Zeit kann es zu Belastungen des stehenden Wassers aus den Armaturen oder Leitungen kommen. Insbesondere die Metalle Nickel und Cadmium können herstellungsbedingt in verchromten Armaturen vorhanden sein. Vor der Verwendung des Trinkwassers sollte daher grundsätzlich eine entsprechende Menge Stagnationswasser abgelassen werden.

Nach Empfehlungen des Umweltbundesamtes sollte Trinkwasser, das mehr als vier Stunden in der Leitung gestanden hat, nicht zur Zubereitung von Speisen und Getränken verwendet werden. Insbesondere sollte es nicht zur Zubereitung von Säuglingsnahrung genutzt werden. Das nachfließende frische Wasser erkennt man daran, dass es etwas kühler aus der Leitung kommt als das Stagnationswasser. Für alle Lebensmittelzwecke sollte nur dieses frische, etwas kühlere Wasser genutzt werden.

Wenn man gegen Nickel vorsensibilisiert ist, sollte ebenfalls kein Stagnationswasser (Menge etwa ein großes Glas Wasser) aus verchromten Armaturen verwendet werden. Dies gilt auch für das Händewaschen. Solches Wasser kann nickelhaltig sein und bei vorsensibilisierten Personen eine allergische Hautreaktion auslösen.

Ausführliche Hinweise zu diesem Thema finden Sie in der Broschüre „Trink Was“ des Umweltbundesamtes unter <http://www.umweltdaten.de/publikationen/fpdf-l/3058.pdf>

nahmen zur Sicherstellung des Gesundheitsschutzes aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter veranlassen.

Nach allgemeinen Erfahrungswerten des Gesundheitsamtes gehört es allerdings zur Routine, dass bei den vorgeschriebenen Messungen in öffentlichen Gebäuden ein nicht unerheblicher Anteil abweichende Werte aufweist und Maßnahmen ergriffen werden müssen. Von daher ist auch in Zukunft davon auszugehen, dass es in universitären Gebäuden anteilig zu Abweichungen bei den Messergebnissen kommen kann. Hinsichtlich der Unterrichtung der Beschäftigten wird die Universität zukünftig eine sofortige Information der betroffenen Bereiche veranlassen, um unnötige Besorgnis zu vermeiden. ■

WISO-Fakultät betroffen. Es wurden größtenteils Überschreitungen des Parameters Eisen ermittelt, nur an wenigen Entnahmestellen wurden die Parameter Nickel und Cadmium beobachtet.

Diese Grenzwertüberschreitungen beeinträchtigen nach Auskunft des Gesundheitsamtes in keiner Weise die Genussfähigkeit des Trinkwassers, sofern vor der Verwendung eine entsprechende Menge Stagnationswasser abgelassen wird (siehe Info).

Zur genaueren Klärung der Belastungsherkunft wurde daher die Entnahme gestaffelter Stagnationsproben aus den belasteten Systemen durchgeführt. Bei Stagnationsproben werden drei Proben je Entnahmestelle entnommen. Die erste Probe (S1) entspricht etwa dem ersten entnommenen Liter Wasser. Die so gewonnenen Messwerte geben die Metallbelastung durch die Armatur wieder. Die Messwerte der zweiten Probe (S2) geben Informationen über mögliche Metall-

belastungen aus der Hausinstallation. Die ungestörte Probe (S0) nach langem Spülen gibt Informationen über die Metallbelastung aus dem externen Versorgungsnetz.

Bei Überschreitungen der Messergebnisse der S1- und/oder der S2-Proben können gegebenenfalls der Austausch von Armaturen oder mittelfristige Sanierungsarbeiten an der Hausinstallation notwendig werden. Für alle untersuchten Gebäude sind keine Sanierungsarbeiten erforderlich. Ergänzend wurden bereits für weitere Gebäude und Anlagen Untersuchungen beauftragt. Dabei werden auch Anmietungen in Abstimmung mit dem Gesundheitsamt erfasst.

Die aufgrund der Messergebnisse erforderlich gewordenen Maßnahmen sind von der Universitätsverwaltung unverzüglich eingeleitet worden. Es bestand deshalb keine Gefährdung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Auch in Zukunft wird die Universität weiterhin die erforderlichen Maß-

Blut spenden. Leben retten.



Spendezeiten:

Mo., Di., Mi.
14.00 - 19.00 Uhr

Do., Fr.
7.30 - 12.30 Uhr



KLINIKUM DER UNIVERSITÄT ZU KÖLN

Blutspendezentrale der Uniklinik Köln

Kerpener Str. 62, Köln-Lindenthal
Tel. 0221-4784805

www.uk-koeln.de/blutspende

Uni in Bewegung

Von Meike Hauser

Baustellen gehören für die meisten Kölner inzwischen zum Alltag. Spätestens seit Beginn des U-Bahnbaus stolpert man über Absperrungen, Baumaschinen und Container, kaum dass man das Haus verlassen hat. Doch nicht nur in der Stadt wird fleißig gewerkelt, auch in der Universität tut sich einiges. Zwar klaffen keine meter tiefen Löcher im Boden des Hauptgebäudes, und auch von schwerem Gerät ist hier nichts zu sehen. ‚Baustellen‘ gibt es jedoch auch hier. Denn mit dem neuen Hochschulgesetz (HG), das zu Beginn des Jahres in Kraft getreten ist, hat die nordrhein-westfälische Landesregierung den Hochschulen ein ganzes Paket an Veränderungen verordnet, die es seitdem umzusetzen gilt. Was indes nicht heißt, dass nicht auch zuvor schon größere Neuerungen zu bewältigen gewesen wären. Schließlich liegt die Gründung der Humanwissenschaftlichen Fakultät erst ein knappes Jahr zurück, und auch die Einführung von Studienbeiträgen und die Umsetzung des Bologna-Prozesses sind noch längst nicht Geschichte. Der Eindruck ist so nicht ganz richtig, der Politik sei es erst mit der Gesetzesnovelle gelungen, die nordrhein-westfälischen Hochschulen aus einem landesweiten Dornröschenschlaf zu wecken.

Richtig ist hingegen, dass das neue HG die Hochschulen in besonderer Weise bewegt – und längerfristig verändern wird. Für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Universität bedeutet dies, dass sie auch in Zukunft mit der einen oder anderen ‚Baustelle‘ rechnen müssen. Auch wenn sie dabei keinen unverhofften Sturz in eine ungesicherte Baugrube fürchten müssen, ist es sicherlich sinnvoll, den kommenden Veränderungen nicht

ganz unvorbereitet zu begegnen. Was also wird sich tun?

Fakultätsmanagement, Departmentstrukturen, Qualitätsmanagement, Evaluation – das sind nur einige der Begriffe, die in jüngster Zeit das Hochschulvokabular bereichert haben. Sie stehen für den Veränderungsprozess, in dem sich die Hochschulen befinden, und der Aufgaben, Strukturen und Zuständigkeiten neu definiert. Das grundlegende Moment dieses Wandels macht eine Neubestimmung des bisherigen Verhältnisses zwischen Staat und Hochschule aus. Während die Hochschulen nach der alten Steuerungslogik als nachgeordnete Behörden der Rechts- und Fachaufsicht des Ministeriums unterstanden, hat das neue HG die Distanz der Hochschulen zum Staat vergrößert und zugleich hochschulinterne dezentrale Ebenen wie beispielsweise die Fakultäten gestärkt. In der Folge haben die Hochschulen Gestaltungsspielräume gewonnen, müssen aber zugleich ein Mehr an Eigenverantwortung tragen. Mit anderen Worten: das neu definierte Verhältnis zwischen Staat und Hochschule erfordert neue Steuerungsmodelle und Organisationsstrukturen, und deren Institutionalisierung bringt wiederum neue Aufgaben- und Mitarbeiterprofile mit sich.

Das klingt abstrakt und mag für manchen fernab vom Tagesgeschäft sein. Damit das nicht so bleibt, hat sich MitUns vorgenommen, Ihnen den Veränderungsprozess in dieser und in den kommenden Ausgaben näher zu bringen. Den Anfang macht der nebenstehende Beitrag von Philipp Zygojannis über die neue Grundordnung der Universität. ■

Die Universität Grund

Von Philipp Zygojannis

Dass eine neue Hochschulverfassung geschrieben werden mußte, beruht auf dem Anfang 2007 in Kraft getretenen neuen Hochschulgesetz (HG). Zur Erarbeitung der neuen Grundordnung hatte der Senat zunächst eine Kommission ins Leben gerufen, die aus seinen stimmberechtigten Mitgliedern bestand. In dieser Kommission wurde die Beschlußfassung in mehreren Sitzungen intensiv vorbereitet, bevor der Entwurf der neuen Grundordnung dann in zwei Lesungen im Senat beraten und am 20. Juni schließlich verabschiedet wurde.

Das neue Hochschulrecht ist indessen nur ein Beispiel für eine ganze Reihe von Neuerungen und Veränderungen, die derzeit von innen und von außen auf die Universität zukommen und von ihr und zumal ihren Beschäftigten bewältigt werden müssen. Stichworte wie Einführung der Studienbeiträge oder Umstellung der Studiengänge auf Bachelor-/Master-Abschlüsse, Exzellenzinitiative oder Einführung des Globalhaushaltes weisen nicht nur auf verschiedene notwendige Reformen oder Prozesse hin: es handelt sich zum Teil um Paradigmenwechsel, die auch für eine neue Betrachtung des Hochschulwesens stehen und es nachhaltig verändern werden. Die „Baustellen“ sind zahlreich und mehr oder weniger gleichzeitig abzarbeiten – dies hat es andererseits aber möglich gemacht, sie zu verzahnen und aufeinander abzustimmen.

AUTONOMIE STÄRKEN

Das neue Hochschulgesetz hat die bereits vom früheren Gesetzgeber verfolgte Linie fortgesetzt, nämlich die Stärkung der zentralen und dezentralen Leitungsorgane und die Einführung von Managementinstrumenten. Erklärtes Ziel vor allem der jüngsten Gesetzesnovelle war ein weiterer Abbau von Vorschriften im Landesrecht und eine Stärkung der Autonomie der Hochschulen,



tät zu Köln hat eine neue ordnung



was sich auch und nicht zuletzt auf deren innere Organisation bezieht.

Soweit es die Grundordnung selbst betrifft, gibt das neue HG vor, daß dort nur noch die Angelegenheiten geregelt werden dürfen, die das Gesetz dafür ausdrücklich vorsieht. Für die Universität ergibt sich damit das zusätzliche Problem, daß für zahlreiche bislang in der Grundordnung enthaltene Bestimmungen (Beispiele hierfür sind etwa allgemeine Verfahrensgrundsätze oder uni-

versitätsinterne Regelungen für Berufungen) nun durch eigene Ordnungen ersetzt werden müssen.

Zu den in der Grundordnung obligatorischen Bestimmungen gehören diejenigen, die die Hochschulleitung betreffen. Zunächst wurde festgelegt, daß die Universität zu Köln nicht von einem Präsidium, sondern auch weiterhin von einem Rektorat geleitet wird. Darüber hinaus hat der Senat in § 4 Abs. 3 bestimmt, daß der Rektor die Richtlinien für die Erledigung der Aufgaben des Rektorats festlegt; die gesetzliche Stellung des

Kanzlers als Leiter der Hochschulverwaltung und seine in § 19 HG niedergelegten besonderen Rechte – Bewirtschaftung der Haushaltsmittel; Recht zum Widerspruch mit aufschiebender Wirkung gegen Entscheidungen des Rektorats hinsichtlich der Wirtschaftsführung mit anschließender Entscheidung durch den Hochschulrat, wenn keine Einigung zustande kommt – bleiben von der Richtlinienkompetenz des Rektors unberührt. Eine weitere wesentliche Änderung ist die nunmehr mit § 4 Abs. 4 einge-

fürte Möglichkeit, für einzelne Mitglieder des Rektorats eine ständige Vertretung und feste Geschäftsbereiche zu bestimmen, in denen sie die Geschäfte der laufenden Verwaltung in eigener Zuständigkeit erledigen (sogenanntes Ressortprinzip). Schließlich kann eine Prorektorin oder ein Prorektor für Internationales und Öffentlichkeitsarbeit als – neben Rektor und Kanzler – weiteres hauptberufliches Rektoratsmitglied vorgeschlagen werden.

IMPULSE AUFNEHMEN

Sicherlich die bedeutendste Änderung der Hochschulrechtsreform ist die Einführung des Hochschulrates. Nach dem Willen des Gesetzgebers soll dieses gänzlich neue Gremium externen Sachverstand in die Universitäten einbringen und – so die Begründung zum Gesetz – „Impulse aus Wirtschaft und Gesellschaft“ aufnehmen und „in dieser Weise als Transmissionsriemen zugleich das erforderliche Beratungswissen für die Entscheidungen der Hochschulleitung“ vermitteln.

Während das neue HG die Einführung des Hochschulrates vorschreibt, waren in der Grundordnung noch Bestimmungen zum Vorsitz notwendig, und vor allem zur Anzahl seiner Mitglieder: An der Universität zu Köln wird der Hochschulrat aus insgesamt zehn – mindestens sieben externen und mindestens zwei internen – Mitgliedern bestehen. Zentrale Funktion des Hochschulrates werden die Beratung des Rektorats und die Aufsicht über dessen Geschäftsführung sein – insbesondere aber wählt der Hochschulrat künftig die Rektoratsmitglieder (das Prozedere richtet sich im einzelnen nach den Bestimmungen des § 17 HG). Neben weiteren Aufgaben muß der Hochschulrat dem Hochschulentwicklungsplan und dem Wirtschaftsplan zustimmen.

Der erste Hochschulrat unserer Universität befindet sich derzeit in der Errichtung. Zur Auswahl seiner Mitglieder wurde ein Gremium aus Vertretern des Senats und des Wissenschaftsministeriums gebildet. Nach dem Gesetz ist einvernehmlich eine Liste zu erarbeiten, die der Bestätigung durch den Senat und der Zustimmung des Ministeriums bedarf. Es ist nach dem derzeitigen Stand der Dinge damit zu rechnen, daß der Hochschulrat im Laufe des Wintersemesters seine Tätigkeit aufnimmt.

Zahlreiche künftig dem Hochschulrat und dem Rektorat zugewiesene Kompetenzen oblagen bislang dem Senat, der im Zuge der Novelle nur noch für die im Gesetz aufgezählten Angelegenheiten zuständig ist, wozu insbesondere die Bestätigung der Wahl der Rektoratsmitglieder sowie der Erlass und die Änderung der Grundordnung und anderer Ordnungen der Hochschule zählen.

VERÄNDERUNGEN UMSETZEN

Eine letzte wichtige Neuerung der GO besteht in dem Umstand, daß dort nur noch wenige Kommissionen und Beiräte vorgesehen sind. Zunächst sind dies vier Kommissionen, nämlich für Lehre und Studium, für Planung und Finanzen, für Internationale Beziehungen und Öffentlichkeitsarbeit sowie für Informations- und Kommunikationstechnologie. Die früher von Senat und Rektorat bestellten Kommissionen, Beiräte und Beauftragte bleiben bis auf weiteres bestehen, soweit deren Arbeit nicht durch eines der neuen Gremien wahrgenommen wird. Ein Beispiel hierfür ist der ebenfalls neue Beirat für Berufsangelegenheiten, der die Funktion des bisherigen Strukturbeirates übernimmt und für die Vorbereitung der Beschlüsse des Rektorats bei Wiederzuweisungen zuständig ist. Gänzlich neu ist zudem der Wissenschaftliche Beirat, der zur Beratung des Rektorats in der wissenschaftlichen Positionierung und Entwicklung der Forschung errichtet wird; Beiräte mit vergleichbaren Aufgaben wurden in der Vergangenheit bereits ad hoc gebildet, beispielsweise im Hinblick auf einzelne Strukturfragen oder während des Exzellenzwettbewerbes.

Alles in allem werden die aus dem neuen Hochschulrecht und der neuen Grundordnung folgenden unmittelbaren Veränderungen im täglichen Universitätsbetrieb vielleicht weniger stark fühlbar sein als man es erwarten mag. Auf der anderen Seite spricht einiges dafür, daß die Einführung des neuen Gremiums Hochschulrat durchaus Auswirkungen auf das innere Gefüge der Universität haben wird. Im Vordergrund wird in der nächsten Zeit stehen, die Veränderungen umzusetzen und die neuen Vorgaben zu institutionalisieren. Diese Aufgabe stellt sich der ganzen Universität und wird nur im Zusammenwirken aller Beteiligten – Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer, akademische und weitere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Studierende – zu bewältigen sein.



Dr. Philipp Zygojannis ist Persönlicher Referent des Rektors

Jetzt hat ja wieder die Jahreszeit begonnen, in der es zeitig dunkel wird, in der man sich wunderbar mit Strickjacke, Wollsocken und einem Glas Rotwein auf das Sofa zurückziehen und die Nase in einem Buch vergraben kann. Damit Sie sich jetzt aber nicht durch tragische Schicksale oder schwermütige Texte arbeiten müssen, hat meine Freundin Ilka mich auf einen herzerfrischenden Krimi aufmerksam gemacht.

Von Claudia Herrmann



„Die Eiseilige“

EIN KRIMI VON SUSANNE MISCHKE

Sophie Kamprath, verheiratet mit Rudolf, ist wie ein Schattengewächs. Niemand nimmt sie wahr. Dabei hat sie eine unglaubliche Gabe: Sie kann aus Stoffen die herrlichsten Kleidungsstücke nähen. Ihre Nachbarin bestellt bei Sophie ein Kleid. Bei der Anprobe sieht Frau Weinzierl voller Entsetzen, wie ihr Anstreicher ihre Rosensträucher „beschmutzt“. Sophie rutscht ein „der Teufel soll ihn holen“ heraus. Der Anstreicher stürzt vom Fassadengerüst und stirbt. Schnell kursiert in der beschaulichen Reihenhaussiedlung das Gerücht, Sophie hätte noch eine weitere Gabe! Die Todesfälle häufen sich. Auch Gatte Rudolf kommt ins Grübeln. Ist er ja nun nicht gerade charmant zu Sophie! Es ist ein flotter, böser Krimi, den man im Nu verschlungen hat und der einem manche Lachfalte ins Gesicht zaubert.

„Die Eiseilige“ von Susanne Mischke, 4. Auflage im Mai 2005 im Piper Verlag erschienen.

Teil 2 –

Die stabilisierende Macht der Mitläufer

Von Christine Haffmans

Spartenparade der Arbeitsdienst-Leute
Quelle: Rheinisches Bildarchiv



Im Septemberheft haben wir die kritische Forschung zur jüngeren Geschichte der Universität aufgegriffen und das Projekt von Margit Szöllösi-Janze und ihren Studierenden, das aus der Verknüpfung von Lehre und Forschung hervorgegangen ist, vorgestellt.¹ Im ersten Teil unserer Serie berichteten wir über die Situation der Studierenden in den Kriegsjahren und über die Wiedereröffnung der Universität am 10.12.1945 durch Rektor Kroll, der in seiner Rede den „humanistischen Geist“ beschwor, der nun wieder die Universität erfüllen solle. Auch sprach er

vom „Ungeist jener Jahre“, der nun überwunden sei. Von Bedauern oder gar Verantwortung für die von der Universität Abgewiesenen, Entlassenen, Verdrängten war nicht die Rede, auch nicht von den beiden Hochschullehrern Goswin Frenken und Benedikt Schmittmann, die nach Gestapohaft im Konzentrationslager ermordet wurden. In dieser Folge wollen wir die institutionellen Strukturen an der Universität in den Blick nehmen, die der nationalsozialistischen Ideologie und ihrem erklärten Ziel der ideologischen Gleichschaltung den Weg

geeignet haben. Es wurden totalitäre Strukturen eingezogen, die als Instrument bei der Gleichschaltung dienten, ein Vorgang, den wir uns heute - mit einer Vielzahl von Informationen und Standpunkten konfrontiert - kaum vorstellen können. Die vorgelegte Dokumentation öffnet den Blick auf ein Zusammenwirken studentischer Organisationen mit den braunen Machthabern, das Lenkung, politische Schulung, Indoktrination und Denunziation einschloss und politisch unangepasste Personen von der Universität vertrieb.

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“, Kirsch Verlag, Nümbrecht 2007

GEIST UND UNGEIST – TEIL 2**DIE UNIVERSITÄT KÖLN IN DIKTATUR UND NACHKRIEGSZEIT 1943-1948**

Der Nationalsozialistische Deutsche Studentenbund (NSDStB) war eine studentische Organisation, die das Ziel hatte, die Studenten im Sinne des Nationalsozialismus auszurichten. Ab 1931 übernahm er die Führung der Deutschen Studentenschaft (DSt) und erhob damit einen parteipolitischen Totalitätsanspruch auf die alleinige Gesamtvertretung der Deutschen Studentenschaft. (UAK, Zug. 42 3986, S. 1: Preussische Studentenrechtsverordnung vom 12.4.1933). In der Phase der Gleichschaltung sollte sich diese Strategie als wichtiges Instrument zur Durchsetzung des nationalsozialistischen Machtkalküls an den Universitäten erweisen. Das erklärte Ziel war, eine institutionelle Grundlage zu schaffen, die den Weg für eine straffe Organisation ebnete. Die Parteifunktionäre der NSDAP und die neuen Erziehungs- und Wissenschaftsminister waren nicht mit dem Innenleben der Universitäten vertraut, sie misstrauten den Professoren, brauchten aber ihre Unterstützung bei der Umgestaltung der Universitäten. Die Studentenschaft erhielt einen Führer an der Spitze und im Unterbau nationalsozialistische Fachschaftsvertreter. Sie waren die dringend benötigten Ansprechpartner und Informanten.

Nationalsozialistische Studenten fühlten sich bei Machtübernahme der NSDAP als Sieger der Geschichte. Sie hatten sich zum Ziel gesetzt, die Universität in einen „Hort des deutschen Volkstums und eine Kampfstätte aus der Kraft des deutschen Geistes“ umzuformen. Um dies zu erreichen, forderten sie eine „Auslese von Studenten und Professoren nach der Sicherheit des Denkens im deutschen Geiste“ (S. 19 (Fußnote) a.a.O.). Sie denunzierten Wissenschaftler, erreichten bei einigen deren Entlassung, marxistische Studierende wurden von der Universität verwiesen, jüdische Studierende verdrängt, außerdem drängte der NSDStB mit Erfolg auf die Einstellung von Wissenschaftlern mit konformer Gesinnung. Manfred Garben, Kölner Hochschulgruppenführer des NSDStB, sprach im Mai 1933 der Professorenschaft und der Universität ihren Führungs- und Vorbildcharakter ab. (UAK, Zug. 28/3562, Bl. 45: Erklärung des Hochschulgruppenführers des NSDStB vor Rektor und Senat vom 17.5.1933). Es gelang ihm, die traditionellen Hierarchien an der Universität in Frage zu stellen und die Gleichschaltung der Hochschule mitzugestalten. Die Abwehrmanöver der Professorenschaft waren zaghaft und glichen eher einem geordneten Rückzug.

WIDERSTAND BLIEB AUS

Die nationalsozialistischen Studenten waren indes eine zahlenmäßige Minderheit. Im WS 1932/33 gehörten gerade einmal 54 Männer dem NSDStB und sechs Frauen der Arbeitsgemeinschaft Nationalsozialistischer Studentinnen (ANSt) an. Das waren 1,6 % der eingeschriebenen Studierenden. Wenn auch der Großteil der Studierenden sich im „Neuen Geist“ nicht gleichschalten ließen, so blieb ein wirksamer Widerstand doch

aus. Es kam im Gegenteil zu einer Kooperation mit der Gestapo. Kommilitonen und Hochschullehrer, die nicht ins Bild passten und sich nicht gleichschalten ließen, wurden verdrängt und entlassen.

Während die organisierten Studenten mit der Schaffung eines neuen „Studententyps“ beschäftigt waren, sahen sich auch die nichtorganisierten Studierenden einer wachsenden Zahl abzuleistender Dienste ausgesetzt. Es gab Aufmärsche, paramilitärische Übungen, Fachschaftsveranstaltungen, Indoktrination, politische Schulungen. An dem Ort des Wissens und der Bildung, an dem die Diskussion, aber auch Toleranz anderer Standpunkte heute selbstverständlich ist, musste die Universität 1934 über den Rückgang des wissenschaftlichen Leistungsniveaus klagen. Studenten, die nach nächtlichen SA-Übungen übermüdet waren, schliefen während der Vorlesung ein. Unter den Studierenden regte sich Missmut über diese Zumutungen.

Die Regierung begegnete der Loyalitätskrise an den Universitäten mit einer organisatorischen Straffung der Studentischen Vertretungen. Der NSDStB wurde dem Reichsjugendführer Baldur von Schirach entzogen und 1934 direkt dem Stab Rudolf Heß, dem Stellvertreter Hitlers, unterstellt. Auf der mittleren Führungsebene wurde das Amt des Gaustudentenführers geschaffen, der im Einvernehmen mit dem Reichsstudentenführer vom Gauleiter eingesetzt wurde und diesem disziplinar unterstand. Damit rückte der NSDStB näher an die Partei heran und büßte einiges von seinem Handlungsspielraum ein. Die Hochschulgruppenführer und die Führer der Deutschen Studentenschaften mussten sich sowohl mit dem jeweiligen Gauleiter als auch mit dem 1934 gegründeten Reichserziehungsministerium über mögliche politische Initiativen verständigen. Die Klagen über Arbeitsbelastung beantwortete Heß mit der Auflösung der SA-Hochschulämter. Die Studierenden der ersten drei Semester wurden zu einer sportlichen Grundausbildung verpflichtet, von deren Teilnahme das weitere Studium abhing. 1935 ordnete der Reichserziehungsminister an, dass die Fachschaftsarbeit künftig freiwillig sein solle, was zur „Beruhigung der Lage“ beitrug. In der eingetretenen Ruhe konnte der Domeszierungsprozess voranschreiten und zeigte Erfolge: Anstelle der Auseinandersetzung zwischen wissenschaftlichem Establishment und Studierenden trat die Kontrolle durch Staat und Partei.

„INTERESSELOSE STUDENTEN“

Manfred Garben, der NSDStB-Hochschulgruppenführer, schien die studentische Hochschulpolitik gut im Griff zu haben, denn an der Kölner Universität ging es mit Ausnahme der ersten Monate nach der Machtübernahme verhältnismäßig ruhig zu. Allerdings machte sich 1935 eine gewisse Politikmüdigkeit breit. Die Vorkriegsjahre waren gekennzeichnet durch einen steigenden Organisationsgrad. Ziel des Reichsstudenten-





Erfrischungsraum der Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Fakultät mit Siegesparolen an der Wand um 1940:
 „1940 ein Jahr des Kampfes, der Arbeit und des Sieges“
 „Neues Jahr, neuer Kampf, neuer Sieg“
 (Quelle: Rheinisches Bildarchiv, 77686; die Jahresangabe 1935 auf dem Foto kann nicht zutreffen, da die Siegesparole an der Wand das Jahr 1940 nennt)



führers Gustav Adolf Scheel war es, 80% der deutschen Studierenden politisch „zu erfassen“ (a.a.O. S. 23, Fußnote 20). Dieses Ziel wurde nicht erreicht. Resigniert musste Garben feststellen, dass die Zahl der „interesselosen Studenten“ in Köln besonders hoch sei und „von 3200 Studenten (...) ca. 2000-2500 unbrauchbar“ seien (a.a.O. S. 23, Fußnote 21). Das mangelnde Interesse äußerte sich allerdings nicht öffentlich, ja es ist davon auszugehen, dass die distanzierte Haltung zum Nationalsozialismus zu verstärkter Anpassung führte und die Umgestaltung in Ruhe vorgenommen werden konnte. Im Mai 1935 berichtete ein V-Mann, den die Gestapo ins Kölner katholische Studentenmilieu eingeschleust hatte, dass zwar „Kritik an allem und jedem“ geübt würde, aber nur, „wenn man sich sicher fühlt. Sonst ist man SA- oder SS-Mann und ruft laut „Heil Hitler!“, am Zivilanzug trägt man aber kein Parteiabzeichen, und man sagt dann „Guten Tag“ (S. 24, Fußnote 22 a.a.O.). Des Weiteren habe ihm ein Referendar, der Mitglied der SS war, gesagt: „Ich bin nur in der SS, damit ich später weiterkommen kann (...)“. Der Bericht dokumentiert zwei Aspekte der Anpassung, die für das „Dritte Reich“ charakteristisch gewesen zu sein scheinen. Zum einen konnte eine distanzierte Haltung zum Nationalsozialismus dazu führen, dass man zumindest in der Öffentlichkeit besonders engagiert auftrat. Dabei wurde oft übersehen, dass gerade ein solches Verhalten das Regime stärkte. Zum anderen war, wer beruflich Karriere machen wollte, gut beraten, sich unauffällig zu verhalten und einer der NS-Formationen beizutreten. Vor allem Studenten aus finanziell schwachen Familien sahen sich diesem Druck ausgesetzt, da finanzielle Unterstützung durch offizielle Stellen grundsätzlich an die „richtige“ politische Einstellung gekoppelt war (UAK, Zug. 9, 478).

Zwar kann nicht die Rede von Massenmobilisierung oder gar Fanatisierung der Studierenden sein, aber auch nicht von einer konsequenten Verweigerung gegen die nationalsozialistische Vereinnahmung. Der weitaus größte Teil der Studentenschaft war nicht organisiert und hielt Distanz zu den Aktivitäten der braunen Studentenschaft und deren Auswirkungen. Obwohl die Zahl der organisierten Studierenden relativ gering war, hatten ihre Aktivitäten einen entscheidenden Anteil an der Umgestaltung der Universität im „Neuen Geist“. Angesichts der Auswirkungen der NS-Ideologie an der Universität ist daher der Schluss zu ziehen, der nur scheinbar paradox erscheint: Mitläufer stabilisierten Macht, weil sie ihre Durchsetzung in Kauf nahmen. ■

Aufräumarbeiten im Magazin der Universitätsbibliothek
 (Quelle: Universitätsarchiv, Köln)

Änderungen im Pers

Von Susanne Geuer

Jede Menge Schreckensmeldungen zur Änderung des Personalvertretungsrechtes des Landes NRW – im Folgenden LPVG NRW genannt – erreichten seit Herbst 2006 das Ohr der interessierten Arbeitnehmerschaft. Will man wissen, was sich geändert hat und welche Konsequenzen das für uns Beschäftigte haben kann, bekommt man viele Antworten. Sie kennen das: Das Ministerium findet seinen neuen Gesetzestext gelungen, modern und notwendig und lobt ihn, die Arbeitnehmervertreter schimpfen über ihre Entrechtung und fühlen sich als Tiger ohne Zähne und, glaubt man ihnen, beginnt mit dem neuen LPVG ein dunkles Zeitalter. ArbeitnehmerInnen werden zum Spielball von Unternehmensentscheidungen und geheuert und gefeuert, dass es nur so eine Lust ist. (siehe Kasten)

WAS STIMMT DENN NUN?

Wer als Laie versucht, einen solchen Gesetzestext zu durchdringen, um sich selber eine Meinung zu bilden, wird schnell an seine Grenzen stoßen. Selbst wenn die Änderungen einzelner Paragraphen oder Absätze im Vergleich mit dem alten Gesetzestext noch nachzuvollziehen sind, so ist die Verquickung der Auswirkung einer Änderung mit anderen Änderungen des Textes oder mit anderen Gesetzen kaum zu überschauen.

Viele Änderungen betreffen unbedeutende Punkte, wie etwa die Anpassung der Formulierung „Angestellte und Arbeiter“ ans geltende Tarifrecht. Hier wird im neuen LPVG „Arbeitnehmer“ stehen. Aber auch wenn wir nur die bedeutsamen Änderungen berücksichtigen würden, könnte eine angemessene (d.h. unpolemische, erklärende) Berichterstattung leicht das ganze Dezemberheft füllen. Wir müssen uns also leider beschränken. Wir haben uns ein Beispiel herausgenommen und werden dazu verschiedene Meinungen einholen. Wer mehr will und sich für eine Zusammenfassung der gesamten Änderungen interessiert, kann sich eine entsprechende Tabelle gerne von uns zufaxen lassen oder im Internet auf Suche gehen. Einfach bei susanne.geuer@uni-koeln.de melden.

Nun das Beispiel: In § 72 Absatz 3 geht es um die Mitbestimmung des Personalrates bei Rationalisierungs- und Technologieangelegenheiten. Bisher bestand hier ein umfassendes Mitbestimmungsrecht des Personalrates. Das ist im neuen LPVG NRW gestrichen.

Zitat aus dem Kabinettsbeschluss vom 28.11.2006:

- Wegfall der Mitbestimmung bei der Einführung, Anwendung, wesentlicher Änderung oder wesentlicher Erweiterung von auto-

omatisierter Verarbeitung personenbezogener Daten der Beschäftigten.

- Einschränkung der Mitbestimmung bei Einführung, Anwendung, wesentlicher Änderung oder wesentlicher Erweiterung von technischen Einrichtungen, die geeignet sind, das Verhalten oder die Leistung der Beschäftigten zu überwachen.
- Einschränkung der Mitbestimmung bei Einführung, wesentlicher Änderung oder wesentlicher Ausweitung neuer Arbeitsmethoden. Wegfall der Mitbestimmung bei der Auslagerung von Arbeitsplätzen zwecks Heimarbeit an technischen Geräten.¹

Die Position des Innenministers: „Die detailbezogene Mitbestimmung bei Technologieangelegenheiten in NRW ist historisch überholt und dauert zu lange. Es gibt sie in keinem anderen Bundesland.“²

Mituns zum Hintergrund: Tatsächlich ist die Regelung aus dem Jahr 1984 und trug der Situation Rechnung, dass die EDV in alle Arbeitsbereiche einzog und tief greifende Änderungen mit sich brachte. Als Begründung des Landes wird zu dieser Änderung angemerkt: „Die Neufassung des Absatzes 3 fasst die Regelung des Bundes zusammen und übernimmt diese. [...] Die weitgehende Mitbestimmung in diesem Bereich war insbesondere geprägt von der besonderen Rolle, die dem Personalrat im Bereich des Datenschutzes und mit Blick auf die in der Verwaltung platzgreifende Informations- und Kommunikationstechnologie eingeräumt werden sollte. Mit der inzwischen langjährigen Etablierung dieser Technik ist der durch die Mitbestimmung gewährleistete Schutz der Beschäftigten in dem ursprünglichen Umfang nicht mehr gerechtfertigt.“³

Mit anderen Worten: Damals, als die Computertechnik die Arbeitswelt eroberte, war es wichtig, den ArbeitnehmerInnen einen Personalrat an die Seite zu stellen, der bei befürchtigtem Datenmissbrauch, eventuellem Verlust des Arbeitsplatzes aus Rationalisierungsgründen etc. Handlungsfähig war. Heute ist ein so starker Schutz nicht mehr nötig, weil der Wandel vollzogen ist. Aber, so fragt sich der Laie, Datenschutz ist doch immer noch von Bedeutung. Ist das Mitspracherecht des Personalrates dort nun auch aufgehoben? Was ist, wenn bei geplanten Entlassungen wegen Rationalisierung von Arbeitsbereichen zur Entscheidung über Weiterbeschäftigung oder Kündigung gesammelte Daten über Gesundheitsstatus oder Fehlzeiten von MitarbeiterInnen aus-

Personalvertretungsrecht

schlaggebend werden? Wird der Personalrat dann nicht mehr eingreifen können? Gibt es im neuen LPVG andere Paragraphen, die diesen Tatbestand berücksichtigen?

Innenminister Dr. Ingo Wolf: „Wir wollen eine Reform des Personalvertretungsrechtes mit Augenmaß und sozialer Balance, [...]. Deshalb werden wir das Bundesrecht 1:1 übernehmen, so wie es auch in den großen Flächenländern der Fall ist.“

Und weiter: „Wir brauchen ein zeitgemäßes Personalvertretungsrecht, das die berechtigten Belange der Beschäftigten wahrt und zugleich den Interessen des Landes an einer effektiv und effizient arbeitenden Verwaltung dient.“⁴

Der DGB: „...Entgegen den Ankündigungen der Landesregierung handelt es sich nicht um „moderate“ Veränderungen des Landespersonalvertretungsgesetzes, sondern um die Aufhebung elementarer Schutzrechte für die Beschäftigten. Weitreichende Einschnitte in die Mitbestimmung sind geplant, insbesondere auch bei personellen Maßnahmen wie Versetzungen und Kündigungen. Damit werden die Arbeitsbedingungen der Personalräte drastisch verschlechtert... Die Landesregierung will Personalräte entmündigen, um den geplanten Stellenabbau zu beschleunigen. Beschäftigte sollen ohne den Schutz der Personalräte im geplanten Personaleinsatzmanagement - PEM - hin und her geschoben werden.“⁵

Zur Gewährleistung einer möglichst differenzierten Darstellung haben wir am 30.10.07 Herrn Prof. Dr. Michael Sachs und den Personalrat der nichtwissenschaftlichen MitarbeiterInnen um eine Stellungnahme zum Thema gebeten. Leider ist trotz mehrfacher Nachfrage bisher kein Kommentar des Personalrates bei uns eingegangen. Wir bedauern das sehr. ■

¹ Eckpunkte zur Novellierung des LPVG, S.9: Kabinettsbeschluss_LPVG.pdf, S.9; liegt unter www.nrw.dgb.de

² www.presse-service.nrw.de/presse2007/02_2007/070228IM1.php; Landesregierung beschließt Gesetzentwurf für ein modernes Mitbestimmungsrecht im öffentlichen Dienst. 28.02.2007, S.1

³ Novellierung Landespersonalvertretungsgesetz (LPVG) Synopse mit Begründung und Kommentaren, 28.11.2006, www.betreuerlexikon.de/Synopse_LPVG_NRW.pdf, S

⁴ www.presse-service.nrw.de/presse2007/02_2007/070228IM1.php, 28.02.07, S.1

⁵ www.nrw.dgb.de, Stellungnahme zur Änderung des LPVG NRW



STELLUNGNAHME VON UNIVERSITÄTSPROFESSOR DR. MICHAEL SACHS

Das vom Landtag Nordrhein-Westfalen beschlossene Gesetz zur Änderung des Personalvertretungsrechts und schulrechtlicher Vorschriften vom 9. Oktober 2007, GV NRW S. 394, enthält in seinem Art. I diverse Änderungen des

Landespersonalvertretungsgesetzes (LPVG). Das Gesetz gilt für Dienststellen des Landes, insbes. für solche der unmittelbaren und der mittelbaren Landesverwaltung, damit trotz des durch das Hochschulfreiheitsgesetz neu gewonnenen neuen Rechtsstatus der Hochschulen nach wie vor auch für diese.

Soweit das Gesetz seine Regelungen an die des Bundespersonalvertretungsgesetzes, das für Dienststellen des Bundes gilt, annähert, besteht dazu keine rechtliche Notwendigkeit; vielmehr sind Bund und Länder in der Ausgestaltung dieses Rechtsgebiets im Rahmen ihrer jeweiligen Kompetenzen voneinander unabhängig. Annäherungen beruhen also ggf. darauf, dass der Landesgesetzgeber die bundesgesetzlichen Regelungen für zweckmäßig hält.

Der neue § 72 Abs. 3 LPVG NRW trifft eine gegenüber der bisherigen Rechtslage für die Bereiche Rationalisierung, Technologie und Organisation engere Regelung der Rechte des Personalrats; die Mitbestimmungsrechte erfassen aber immerhin noch: „1. Einführung und Anwendung technischer Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Beschäftigten zu überwachen, 2. Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden, 3. Maßnahmen zur Hebung der Arbeitsleistung und Erleichterung des Arbeitsablaufs.“

Nachdem wir zu Semesterbeginn erleben mussten, dass den Studierenden der Rechtswissenschaftlichen Fakultät der Zugriff auf das elektronische Vorlesungsverzeichnis im Rahmen von KLIPS versagt wurde, weil sich der Personalrat [für das wissenschaftliche und künstlerische Personal, Anm. der Redaktion] der Veröffentlichung von Raum- und Zeitangaben widersetzt, bin ich über die Rückführung der Möglichkeiten des Personalrats in diesem Bereich, wenn sie denn jemals den angesprochenen Fall erfasst haben sollten, sehr glücklich.

Universitätsprofessor Dr. Michael Sachs
ist Inhaber des Lehrstuhls für Staats- und Verwaltungsrecht und Dekan der Rechtswissenschaftlichen Fakultät

Ophelias Schattentheater von Michael Ende

Text: Studiobühne (Foto: Wolfgang Weimer)

„In der kleinen alten Stadt gab es ein hübsches Theater. Ganz vorn am Bühnenrand befand sich ein Kasten, der nach dem Zuschauerraum hin verdeckt war. Dort drin saß Fräulein Ophelia allabendlich und flüsterte den Schauspielern die Worte ihrer Rollen zu, damit sie nicht stecken blieben.“ Denn Fräulein Ophelia war Souffleuse von Beruf.

Als das Theater aber schließen muss, weil die Zeiten sich eben ändern und die Leute lieber fernsehen oder mit dem Auto rasch in die nächste Großstadt fahren, wird auch dem alten Fräulein Ophelia gekündigt.

Nach der letzten Vorstellung bleibt Ophelia noch ein Weilchen in ihrem Kasten sitzen und denkt über ihr Leben nach – da taucht plötzlich ein Schatten auf, der zu niemandem gehört. Sie nimmt den einsamen Schatten bei sich auf. Und – einmal angefangen – kommen immer mehr Schatten und Fräulein Ophelia beherbergt sie alle in ihrem kleinen Zimmer oder in der Handtasche (denn Schatten brauchen ja nicht viel Platz). Als die Schatten jedoch anfangen zu streiten, kommt ihr eine wunderbare Idee. Durch ihre Arbeit als Souffleuse hatte sie über die Jahre alle Werke der großen Dichter auswendig gelernt. Diese bringt sie den Schatten bei und nun füllt ein traumhaftes Schattentheater die langen Abende und Nächte von Fräulein Ophelia. Nach einiger Zeit kann sich das Fräulein Ophelia sogar ein kleines altes Auto kaufen, und nun fährt sie mit ihren Schatten darin durch die ganze Welt ...

„Ophelias Schattentheater“ in der Bühnenfassung von Holger Wiese übersetzt den einfühlsamen und liebevollen Text von Michael Ende in ein Spiel von Glauben und Wissen. Über Merkwürdiges und Normales, Himmel und Erde wird teils freudig teils traurig gerätselt.

Nach den Vorstellungen sind die Kinder eingeladen das Hinten – Vorne und Westen – Osten des Bühnenraums zu erkunden. ■

„Michael Endes Geschichte von Schattenexistenzen hat Holger Wiese ... wirkungsvoll auf eine Bühne gebracht, deren Verschachtelung des Spiel mit mehreren Erzählebenen erlaubt.“
Oliver Cech im Kölner Stadt-Anzeiger

Text und Regie: Holger Wiese
mit: Monika Barth, Lea Kaiser, Boris Banischewski, Roland Sapper
Bühne und Kostüm: Susanne Adler
Regie-Assistenz: Lisa Geppert

**10 Uhr-Vorstellungen
nur bei ausreichender
Gruppenbuchung.**

Dienstag	4. Dezember	10 Uhr	Mittwoch	12. Dezember	10 Uhr
Mittwoch	5. Dezember	10 Uhr	Donnerstag	13. Dezember	10 Uhr
Donnerstag	6. Dezember	10 Uhr	Freitag	14. Dezember	10 Uhr
Freitag	7. Dezember	10 Uhr	Samstag	15. Dezember	15 Uhr
Samstag	8. Dezember	15 Uhr	Sonntag	16. Dezember	15 Uhr
Sonntag	9. Dezember	15 Uhr	Dienstag	18. Dezember	10 Uhr
Dienstag	11. Dezember	10 Uhr	Mittwoch	19. Dezember	10 Uhr



**Das besondere Angebot unserer
Studiobühne zu Weihnachten:**
Kommen Sie mit Ihren Kindern und bringen
sie diese Zeitung mit. **Die Kinder erhalten
dann FREIEN EINTRITT!**
Und Sie zahlen auch nur 5 Euro!

Engagierte Verwaltung für die Wissenschaft

Von Meike Hauser (Foto: Simon Diersing)



Vor Hörsaal A hat sich eine Schlange gebildet. Kein ungewöhnliches Bild in einer Universität mit mehr als 40.000 Studierenden. Ein Blick auf die Wartenden macht jedoch schnell deutlich, dass hier keine Lehrveranstaltung stattfindet. Die Schlange bewegt sich nur langsam in Richtung Eingang und kommt dabei immer wieder ins Stocken. Am Eingang des Hörsaals steht Kanzler Dr. Johannes Neyses gemeinsam mit seiner Frau und schüttelt unzählige Hände. Eigentlich, so wird er später gestehen, habe er nur an eine Feier in einem kleinen Rahmen gedacht. Aber im Laufe der Jahre kommen doch so viele Weggefährten und Kollegen aus verschiedenen Bereichen zusammen, dass aus der „kleinen“ Feier doch eine größere wurde.

Dr. Johannes Neyses ist seit mehr als 20 Jahren Kanzler der Universität zu Köln. In diesem Amt, betonte Rektor Professor Dr. Axel Freimuth in seiner Rede, habe er sich in besonderer Weise um die Universität verdient gemacht und sie in ihrer heutigen Gestalt entscheidend mitgeprägt. Er hob zudem das besondere Engagement und die Motivation hervor, mit der sich Dr. Neyses auch in Zeiten schwieriger Rahmenbedingungen seiner Aufgaben annehme, und dankte auch im Namen des Rektorates für die gute Zusammenarbeit.



Die besondere Wertschätzung, die Dr. Johannes Neyses entgegengebracht wird, zeigt sich eindrucksvoll in der als Geburtstagsgeschenk überreichten Festschrift. Herausgeber dieser Festschrift sind: Der Altrektor und ehemalige Direktor des Instituts für Arbeits- und Sozialrecht, Professor Dr. Peter Hanau, der ehemalige Prorektor und Dekan der Erziehungswissenschaftlichen Fakultät, Professor Dr.

Carl August Lückerrath, der Direktor der Universitäts- und Stadtbibliothek Köln, Professor Dr. Wolfgang Schmitz und Professor Dr. Clemens Zintzen, ehemaliger Dekan der Philosophischen Fakultät und Präsident der Akademie der Wissenschaften und der Literatur zu Mainz.

In einer brillanten Rede machte Altrektor und Mitherausgeber Professor Dr. Peter Hanau Lust auf die Lektüre und versäumte es nicht, auf die besondere Bedeutung des Buches hinzuweisen. Denn immerhin seien Festschriften für Universitätskanzler, so Hanau, sehr selten. Das mit fast 600 Seiten und über 50 Autoren umfangreiche Werk umfasst Beiträge, die in vielfältiger, teils persönlicher Weise Anerkennung für die Arbeit und Verbundenheit mit der Person des Kanzlers ausdrücken, wie auch zahlreiche Fachbeiträge zu wissenschaftlichen Themen.

Es ist nicht verwunderlich, dass dabei auch weniger bekannte Seiten des Kanzlers zur Sprache kommen. So dürfte sich zwar seine Begeisterung für Fußball, auf die der Kölner Oberbürgermeister und ehemalige Mitschüler Fritz Schramma in seinem Beitrag anspielt, herum gesprochen haben. Wer aber kennt Dr. Johannes Neyses als Pianist oder Gitarrist? Ein besonderes Lob kam von einem weiteren Mitglied des Herausgeberkreises. Für Prof. Carl August Lückerrath ist klar: „Als Kanzler einer der größten Universitäten Deutschlands hat Herr Dr. Neyses die Verwaltung während der Reformturbulenzen seit den späten achtziger Jahren stetig und effizient modernisiert. Besondere Verdienste hat sich der Kanzler hinsichtlich der universitären Rechtsposition in Liegenschaftsangelegenheiten und in Berufungsverhandlungen erworben. Die Universität zu Köln hat im übrigen einen humanistisch gebildeten, musischen, auch einschlägig als Autor tätigen Juristen, der sich zudem als kulinarischer Connaissanceur profiliert hat, zum Kanzler.“

Dem Rektorat ist zu danken, dass diese schöne Feier am 9. Oktober 2007 stattfinden konnte. Gemeinsam mit den amtierenden und ehemaligen Dekanen, mit langjährigen Weggefährten aus Wissenschaft, Verwaltung und Politik, wollte man Kanzler Dr. Neyses aus Anlass seines 60. Geburtstages für seinen erfolgreichen Einsatz für die Universität danken. Für den Festvortrag konnte Professor Dr. Wilhelm Vosskamp gewonnen werden, der sich bei seinen hochinteressanten Ausführungen mit der Aktualität des Bildungsbegriffs beschäftigte. Den musikalischen Rahmen der Feier gestaltete das Collegium Musicum unter Leitung von Professor Dr. Dieter Gutknecht mit Werken von Wolfgang Amadeus Mozart.

Im Anschluss an den Festakt wurde im Dozentenzimmer noch etwas weiter gefeiert, die eine oder andere Erinnerung ausgetauscht und Aktuelles besprochen...

Eine spontane „Festrede“ hielt hierbei noch der Kanzler der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf, Professor Ulf Pallme König, der die Verdienste von Herrn Dr. Neyses als langjähriger Sprecher der nordrhein-westfälischen Kanzlerkonferenz hervorhob. Herr Dr. Neyses zeigte sich sehr erfreut und berührt über die Ehrung, die ihn sehr unterstützte bei der Bewältigung der anstehenden großen Herausforderungen.

Die Veranstaltung klang aus mit einem herzlichen Dank des Kanzlers bei den Herausgebern, den Autoren und allen, die an der Organisation und Durchführung des Festakts engagiert mitgewirkt haben.

WEIHNACHTS ...

VORLESUNGEN

PHYSIK UND CHEMIE

Wie immer sind wir alle gespannt auf die Weihnachtsvorlesung der Physik und der Chemie, die ja schon fast Kultveranstaltungen sind! In den Physikalischen Instituten am 19. Dezember 2007 um 11 Uhr im Hörsaal I. In den Chemischen Instituten am 21. Dezember 2007 um 11 Uhr im Kurt-Alder-Hörsaal.

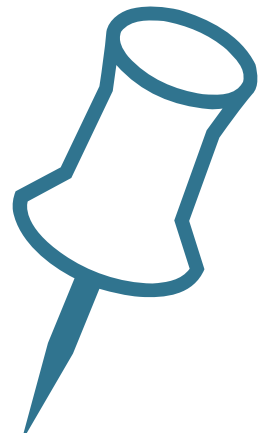
Foto: Christina Meier



RÄTSEL

ALLE JAHRE WIEDER...

Auch in diesem Jahr haben wir uns ein Weihnachtsrätsel ausgedacht. Alle Informationen dazu finden Sie auf unserer Homepage <http://verwaltung.uni-koeln.de/mituns>. Unter allen richtigen Einsendungen verlosen wir zehn unserer begehrten MitUns-Tassen.



Liebe Kolleginnen und Kollegen,
[...] mir gefällt Ihre Zeitschrift sehr gut. Wenn man sie seit dem ersten Erscheinen kennt, merkt man, wie sich nach und nach eine verbesserte Kommunikation herstellt, die ja nicht nur mehr Information bedeutet, sondern die auch automatisch zu einem persönlicheren Miteinander führt. Ganz besonders gut und wichtig finde ich, daß die von der Universität spät, aber endlich doch (!) begonnene Aufarbeitung ihrer Geschichte im Nationalsozialismus auch in „mit uns“ Thema ist. Ich bin schon gespannt auf die nächste Ausgabe. Mit bestem Dank und schönen Grüßen aus der Studiobühne Georg Franke

Hallo Frau Geuer,
ich habe eure MA Zeitung gelesen, da ich ganz neu hier bin und mich über die Uni informieren wollte. Mir ist aufgefallen, dass die MA (im Institut) keine Zeiterfassung haben. Warum nicht? Wieso können die Leute in der Verwaltung die Gleitzeit beanspruchen und wir nicht? Eine Begründung dazu habe ich bisher noch nicht gefunden. Ich kann Ihnen ja mal erzählen, wie es in meiner letzten Firma gewesen ist: Jeder MA hatte auf seinem PC eine Zeiterfassung. Dort loggt er sich morgens ein. Da meine Firma verschiedene Filialen hatte, wurde kein Zeiterfassungsgerät für alle besorgt, sondern der PC benutzt. Wenn man abends ging, loggte man sich am PC aus. Wir hatten keine Kernarbeitszeit, da der Arbeitgeber der Ansicht war, dass jeder MA so flexibel wie möglich arbeiten sollte. Wenn also Publikumsverkehr war, waren logischerweise ein paar Leute da, aber es gab genauso welche, die erst um 10 anfangen und dann bis abends um 20

Uhr blieben, weil die Uhr jedes Menschen halt anders tickt. Man musste täglich über 3 Std. arbeiten, sonst wurde automatisch ein ganzer Tag abgezogen (Guthaben-aus-gleich). So kam es vor, dass die MA zwischen den Feiertagen nur 3,5 Std. kamen, um so Ihre Überstunden abzufeiern. Es war uns möglich, bis zu 6 Tage im Halbjahr auf Guthabenausgleich „frei“ zu nehmen. Das ist echt super, da jeder seinen Urlaub damit aufpeppen kann. Das war echt eine super Regelung. Man konnte zum Arzt, wann man will, Einkaufen, wann man will. Keiner schreibt einem vor, wann man arbeiten soll. Die Motivation der MA diesbezüglich war nicht zu toppen, da man seine Zeit selber im Blick hatte. Wieso geht das hier nicht? Soll ich Ihnen auch noch verraten wie die „Firma“ hieß??? Ich glaube es gibt bundesweit um die 70 000 Mitarbeiter, denn es ist die BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT.

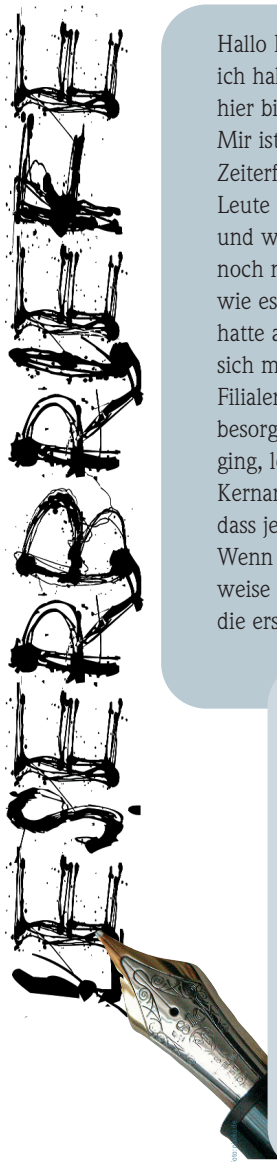
Mit freundlichen Grüßen (Name ist der Redaktion bekannt)

ANTWORT

Sehr geehrte Frau Unbekannt,
nicht jeder sieht die für die Verwaltung geltende Gleitzeitregelung so positiv. Auch innerhalb der Verwaltung gab es anfangs viel Skepsis. Inzwischen überwiegt die Zufriedenheit mit der geltenden Regelung. Gerade aus dem Bereich der Institute und Seminare sind mir zwar positive Äußerungen, aber auch viele Bedenken gegen eine Gleitzeitregelung bekannt. Derzeit haben wir noch ein technisches System, das keine An- und Abmeldung über den PC ermöglicht, sondern es erfordert, dass man sich an den Ein- und Ausgängen der Gebäude im Gleitzeitsystem an- und abmeldet. Diese Zeiterfassungsgeräte in der

ganzen Universität, in jedem Gebäude anbringen zu lassen, hätte sehr hohe Kosten zur Folge, da die Universität sich auf viele Gebäude verteilt. Darüber hinaus erforderte ein Zeiterfassungssystem für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weitere personelle Ressourcen, da die Gleitzeitdaten administriert werden müssen (Gleitzeitkorrekturen etc.). Ich stimme Ihnen aber zu, dass das Thema Gleitzeit auch für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Instituten noch einmal thematisiert werden sollte, spätestens wenn ohnehin das derzeitige technische System veraltet ist und man ein neues finden muss.

Mit freundlichen Grüßen Irmgard Hannecke-Schmidt





GESETZ ZUR VERBESSERUNG DES NICHTRAUCHERSCHUTZES IN NRW

Auf Bundesebene gibt es bereits seit Anfang September einheitliche Regelungen zum Nichtraucherschutz. In Nordrhein-Westfalen wird ein entsprechendes Gesetz zum 1. Januar 2008 in Kraft treten. Das dann geltende umfassende Rauchverbot betrifft auch die Universität, denn neben öffentlichen Gebäuden sollen dem Gesetz zufolge Bildungseinrichtungen wie Hochschulen und Volkshochschulen künftig ebenfalls rauchfrei sein. Bereits seit Anfang 2004, mit Beschluss des Rektorats und Beginn der Campagne „Rauchfreie Uni Köln“ ist die Universität auf den öffentlichen Flächen und Fluren rauchfrei. Die neue Regelung bedeutet für die Beschäftigten der Universität, dass mit Beginn des neuen Jahres auch in Einzelbüros nicht mehr geraucht werden darf.

Seit November 2007 trifft sich erneut eine Arbeitsgruppe „Rauchfreie Uni Köln“, bestehend aus den Beschäftigten der Bereiche Liegenschaften, Justitiariat, Organisationsentwicklung, Personalangelegenheiten, Öffentlichkeitsarbeit sowie dem Personalrat und einem Raucher, um die gesetzlichen Regelungen für die Universität konkret zu gestalten.

Da das Gesetz die Möglichkeit vorsieht, Raucherräume einzurichten, bedeutet diese Regelung nicht unbedingt, dass alle Raucher ab Januar vor der Tür stehen müssen. Ob die Universität von dieser Möglichkeit Gebrauch machen wird, wird in der Arbeitsgruppe erörtert und anschließend von der Universitätsleitung entschieden. Gleiches gilt für die Frage, ob die Raucherpause bei Gleitzeitteilnehmern auch als Pause gebucht werden muss. Von Meike Hauser, Katharina Hetterle Foto. Heinrich Kleiber

OSTER-KINDERCAMP

LIEBE MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER DER UNIVERSITÄT ZU KÖLN!

Wir freuen uns Ihnen mitteilen zu können, dass 2008 ein Oster-Kindercamp für Kinder von Angehörigen der Universität zu Köln stattfinden wird! Teilnehmen können Kinder im Alter von 8 bis 11 Jahren. Organisiert wird das Kindercamp vom Institut für Biologie und ihre Didaktik in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten der Universität zu Köln. Wie auch beim Sommercamp werden Ihre Kinder von morgens bis nachmittags von Studentinnen und Studenten der Universität zu Köln betreut. Das Thema des Oster-Kindercamps lautet: „Elektrixi - Mechanikus“. Die Kinder beschäftigen sich mit Experimenten zur Elektrik und Mechanik.

WIE KANN ICH MEIN KIND/MEINE KINDER ANMELDEN?

Schicken Sie eine Mail oder ein Fax an Frau Germund (s. u.)

Sie erhalten daraufhin ein Anmeldeformular, aus dem Sie alle weiteren Informationen entnehmen können. Wir hoffen, Ihre Kinder zahlreich begrüßen zu können!

DAS „KINDER CAMP- TEAM“

LEITUNG

PROF. DR. K. KLEIN

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

Tel.: 0221-470-4652

Fax: 0221-470-5991

ORGANISATION

ANDREA GERMUND

E-Mail: andrea.germund@uni-koeln.de

Tel.: 0221-470-4883

Fax: 0221-470-5991

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. Annette Ahrens-Moritz, Susanne Geuer,

Christine Haffmans, Irmgard Hannecke-

Schmidt, Dr. Meike Hauser, Claudia Herr-

mann, Katharina Hetterle, Guido Kirfel,

Friedrich Lipp, Christina Meier, Simone

Oebel, Prof. Dr. Michael Sachs, Andreas

Witthaus, Dr. Philipp Zygojannis

ERSCHEINUNGSWEISE: viermal im Jahr

AUFLAGENHÖHE: 2.700 Stück

GESTALTUNG: Wolfgang Diemer, Köln

DRUCK: cede Druck GmbH, Köln

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 abge-

druckt. Die Redaktion behält sich vor, diese

bei Bedarf zu kürzen. Anonyme Beiträge

können nicht abgedruckt werden.

ISSN 1614-564

TITELGRAFIK: Wolfgang Diemer



Wir betrauern den Tod von

Maria Odendahl-Gröne

Diplom-Bibliothekarin

Geboren am 22.1.1947

verstorben am 3.11.2007

Fast 40 Jahre lang hat Maria Odendahl die Bibliothek des Instituts geleitet und auf einen hohen wissenschaftlichen Stand gebracht. Sie war „die Seele des Instituts“ und die Pflegerin eines Netzwerks von aktiven und ehemaligen Mitarbeitern. Ihr guter Geist wird unvergessen bleiben.

Institut für
Versicherungswissenschaft
Seminar für ABWL,
Risikomanagement und
Versicherungslehre

Prof. Dr. Heinrich R. Schradin

Prof. Dr. Dieter Farny

Die Personalräte der Universität zu Köln präsentieren

Der Teufel mit den 3 goldenen Haaren

Märchenspiel für Kinder
in 3 romantischen Bildern mit Musik und Tanz

Samstag, 15. Dezember 2007, 16 Uhr
in der Aula der Universität,
Albertus Magnus Platz



Eine Produktion der Märchenbühne Vera Berchem, Köln
Buch und Regie: Martin Maria Vogel; Choreographie: Tatjana Schwirley
Kostenbeitrag: 6,00 Euro für Kinder und 8,00 Euro für Erwachsene
(im Vorverkauf der Personalräte 4,00 Euro und 6,00 Euro)
Informationen und Kartenvorbestellung bei den Personalräten
der Universität zu Köln, Tel 0221/470-2590 oder 0221/470-4084.