

# mituns



ZEITSCHRIFT FÜR DIE  
NICHTWISSENSCHAFTLICHEN  
MITARBEITER/INNEN  
DER UNIVERSITÄT ZU KÖLN

JUNI 2006



die **25** ste



# Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

wir feiern mit dieser Ausgabe ein Jubiläum! Die 25. Ausgabe der Zeitschrift MitUns liegt vor Ihnen. Im Jahr 2000 hat alles angefangen: die erste Ausgabe – noch ohne Titel – wurde aus der Taufe gehoben. Die Idee für eine Zeitschrift von und für die nichtwissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wurde allerdings bereits viel früher geboren. Vielleicht erinnern sich einige von Ihnen sogar noch an den Ursprung. 1992 wurde eine Mitarbeiterbefragung unter den nichtwissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durchgeführt. Ein Ergebnis der Befragung war der Wunsch nach einer eigenen Zeitschrift. Es dauerte dann doch noch einige Zeit, bis diese Idee schließlich umgesetzt werden konnte. Aber auch seit Erscheinen der ersten Ausgabe hat die Zeitschrift eine deutliche Entwicklung gemacht und ist inzwischen hoffentlich das geworden, was Sie sich damals gewünscht haben, eine Zeitschrift von Mitarbeitern für Mitarbeiter. Diskussionen gab es natürlich immer wieder, z. B. über das Erscheinungsbild oder auch über Inhalte. Dennoch wird man – so meine ich – heute zurecht sagen können, MitUns hat ihren eigenen Stil entwickelt und bringt eine ganze Bandbreite von Themen, aus dem Unialltag, zu hochschulpolitischen Fragestellungen, arbeitsplatzbezogenen Themen aber auch Unterhaltsames.

Ich freue mich über die positive Resonanz, die das Redaktionsteam immer wieder bekommt und hoffe und wünsche mir, dass alle mit dem gleichen Engagement



und Elan weiterarbeiten. Ideen für Beiträge gibt es nach wie vor reichlich. Schließlich bietet die Uni selbst täglich neuen Stoff. Gibt es noch Anregungen Ihrerseits zu Inhalten oder Themen, so freut sich die Redaktion über Ihre Rückmeldung.

Ein Schwerpunkt der aktuellen Ausgabe ist das Thema Ausbildung, das von verschiedenen Seiten beleuchtet wird. Die Universität ist mit einem Angebot von mehr als 120 Fächern zwar eine klassische Ausbildungsstätte für Studierende – ca. 48.000 sind derzeit an unserer Universität eingeschrieben. Dass die Universität aber nicht nur Studierende ausbildet, haben wir anschaulich in verschiedenen Beiträgen der letzten Hefte lesen können, in denen unterschiedliche Ausbildungsberufe, die an der Uni Köln erlernt werden können, vorgestellt wurden. Diese Reihe wird auch in dieser Ausgabe fortgesetzt. Wir wollen außerdem über die Möglichkeit von Schülerpraktika am Institut für Altertumskunde berichten. Ergänzt wird der Beitrag durch einen kurzen Erfahrungsbericht einer Schülerpraktikantin. Auch sonst finden Sie im neuen Heft wieder viele interessante Informationen zu aktuellen Themen. Ich wünsche Ihnen viel Spaß bei der Lektüre – und hoffe, dass Ihnen trotz der WM noch Zeit dazu bleibt.

Ihr Dr. J. Neyses

Foto: Pressestelle





# Inhalt



Seite 4



Seite 6



Seite 8



Seite 18

Editorial	2
Studieren probieren	4
Messestand der Zentralen Studienberatung	6
Beruf: Anlagenmechaniker	8
Hochschulfreiheitsgesetz	10
Einigung im Tarifstreit	12
Universität – Medizinische Fakultät – Klinikum	13
Eine wunderbare Welt	14
Arbeitszufriedenheit Folge IV	16
7. Unilaf	18
Progressive Muskelrelaxation	20
Kanzlergalerie	21
Rad-Team Uni Köln	21
Pinnwand	22
Streikteilnahme bei Gleitzeitbeschäftigung	23

## 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:

Ina Gabriel, Susanne Geuer, Christine Haffmans, Irmgard  
Hannecke-Schmidt, Dr. Meike Hauser, Claudia Herrmann,  
Dr. Patrick Honecker, Andrea Jourmet, Katayon Kranke,  
Christina Meier, Franz Rudolf Menne, Klaus Schmitt,  
Cora Pypec, Andreas Witthaus, Stephanie Woick  
ERSCHEINUNGSWEISE: viermal im Jahr

AUFLAGENHÖHE: 2.700 Stück

GESTALTUNG: Wolfgang Diemer, Köln

TITELFOTO: Universitätsarchiv Köln

DRUCK: rewi, Wissen/Sieg

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 abgedruckt. Die Redaktion behält  
sich vor, diese bei Bedarf zu kürzen.

Anonyme Beiträge können nicht abgedruckt werden.

ISSN 1614-564

# Studieren

Von Christine Haffmans

Es begann vor einem Jahr. Per e-mail erhielt ich die Anfrage einer 15 jährigen Gymnasiastin, ob es möglich sei, bei uns ein Schülerpraktikum zu absolvieren. Über unsere Internetseite war sie zu unserem Institut gestoßen. Ich trug ihr Anliegen dem Lehrstuhlinhaber und seinen MitarbeiterInnen vor. Was für ein Berufsbild können hochspezialisierte – in Forschung und Lehre tätige – Althistoriker vermitteln? Was könnte eine Fünfzehnjährige bei uns lernen? Welche Orientierung können wir ihr bieten? Zunächst also traten Skepsis und Bedenken in den Vordergrund, denn für das Studium kommt die Zeit nach dem Abitur in Frage und für die praktischen wissenschaftlichen Hilfsdienste sind unsere Studentischen Hilfskräfte zuständig. Wie könnten da SchülerpraktikantInnen ausgelastet werden? Die aufgeworfenen Fragen führten schließlich zu der Idee, praktische Hilfsdienste mit Quasi-Studium zu verbinden; so könnten die PraktikantInnen - ähnlich wie Studierende - schon aktiv werden. Sie könnten Laufdienste mit übernehmen und auch an Veranstaltungen im Grundstudium teilnehmen.

Wir könnten die angestrebte Berufsorientierung wie eine Orientierung fürs Studium ausgestalten. Damit passte sie in das Projekt „Schülerstudenten und Schülerpraktika“, das ein inzwischen an der Schule tätiger Wissenschaftlicher Mitarbeiter aus unserem Institut entwickelte. Dr. Dirk Erkelenz stellt ein Konzept zusammen, das wir zusammen weiterentwickeln und in die Praxis umsetzen. Es spannt Verbindungslinien zwischen Schule und Universität.

## DAS BESCHÄFTIGUNGSFELD DER SCHÜLERPRAKTIKANTINNEN STEHT AUF DREI SÄULEN:

1. Unter dem Motto „Wissenschaft braucht Hilfe“, das wir unseren Studentischen Hilfskräften schon entgegenhalten, beschäftigen wir auch die Berufsorientierung suchenden SchülerInnen. Sie lernen das Institut als einen kleinen „Betrieb“ kennen mit Mitarbeitern unterschiedlicher Arbeitsfelder und allgemeinen Verwaltungsaufgaben. Sie beteiligen sich an den Laufdiensten (Postaus- und Posteingang, bei der Literaturbeschaffung aus den Bibliotheken), übernehmen Kopierdienste für Seminarvorlagen und lernen dabei praktische Vorbereitungsarbeiten, die bei Studium, Forschung und Lehre anfallen.

Denar, Afrika, 47-46 v.Chr.

### KATJA HABERLANDT, GYMNASIUM RÖSRATH, BERICHTET:

„Bereits im Dezember 2004 hatte ich beschlossen, mich um einen Praktikumsplatz an der Universität zu Köln zu bewerben, um schon einmal einen Einblick in den Uni-Alltag zu erhalten. Zurzeit beabsichtige ich,

nach dem Abitur ein Studium aufzunehmen und erhoffte mir von dem Praktikum wichtige Hintergrundinformationen hierzu. Dies war der Grund, mich bereits mehr als ein Jahr im voraus um einen Praktikumsplatz



Katja Haberlandt in Pompeji



PD Dr. J. Heinrichs, unser M

2. Die SchülerInnen erhalten Aufträge, Literatur über die Bibliothekskataloge zu recherchieren. Wenn sie sich fit genug fühlen, können sie Druckfahnen korrekturlesen. Einige können das schon ganz gut. Dabei lernen sie Korrekturzeichen anzuwenden. Ein Baustein für den formalen Umgang mit Texten.
3. Als Vorbereitung auf ein fachwissenschaftliches Studium oder auch zur Unterstützung des Geschichtsunterrichts in der Oberstufe sollen die PraktikantInnen eine Facharbeit in angemessenem Umfang und - so weit wie möglich - nach wissenschaftlichen Standards abfassen. Sie analysieren und interpretieren eine Originalquelle, d.h. eine epigraphische Inschrift, einen Papyrus oder eine Münze aus unseren eigenen Beständen („Münzwühlkiste“). Hierfür erhalten sie Unterstützung und Anleitung durch unsere Experten.

Des weiteren ermuntern wir sie zur Teilnahme an Seminaren und Vorlesungen nach eigener Wahl; dies sollte sie in die Lage versetzen, sich ein „Mustersemester“ vorzustellen und den dafür geeigneten Stundenplan zu entwerfen, der modellhaft das Grundstudium im ersten Semester umfasst. Auch an ortsnahen Exkursionen ins Museum oder Praetorium können sie teilnehmen.

Die PraktikantInnen sollten zur Bewältigung der Aufgaben Eigeninitiative und -verantwortung aufbringen. In dieser Hinsicht ermuntern wir sie, sich an die MitarbeiterInnen zu wenden und Fragen zu stellen. Wir erläutern ihnen den Profit, den sie daraus ziehen können.

Fotos: Katja Haberlandt



an der Universität zu bewerben, weil ich mit einem relativ großen Andrang auf die Praktikumsplätze rechnete. Da meine Interessen vor allem im Bereich der Geschichte liegen, kam das Institut für Altertumskunde, Alte Geschichte, in Frage. ... „Alle Mitarbeiter sowie meine Praktikumsbetreuerin, Frau Haffmans, waren

# probieren



**Münzexperte**



**C. Haffmans gibt Hinweise auf den Forschungsgegenstand ‚J Greci in Occidente‘, Plakat der Ausstellung im Palazzo Grassi, Venedig**



**Dr. D. Erkelenz, Entwickler des Konzeptes ‚Schüler an die Uni‘**

Die meisten machen ausgiebig Gebrauch davon. Beeindruckende Souveränität zeigt ein Schüler der Jahrgangsstufe 11, er betätigt sich quasi schon als Journalist und führt quer durch alle Gruppen von Studierenden, Wissenschaftlichen Mitarbeitern, Sekretärinnen und Lehrstuhlinhabern Interviews durch. Auf diese Weise trägt er Informationen zusammen, die für ihn nützlich sind. Der Blickwinkel, aus dem der Schüler seine Fragen stellt, ist für die Befragten genauso interessant und beachtenswert, wie die Antworten, die er erhält.

In einem 2-3wöchigen Zeitraum gewinnen die Jungen und Mädchen eine Übersicht über die Lehre und Forschung am Institut und einen großen Überblick über die Institutsstrukturen der Universität; sie lernen die Bibliotheken zu benutzen und üben sich in die Literaturbeschaffung ein. Auch das eigene Können kommt zum Einsatz; denn Korrekturlesen bedeutet, eine Stufe in der technischen Abwicklung vom Manuskript zur Verlagspublikation zu beherrschen. Diesen Überblick müssen sich reguläre Studienanfänger im ersten Semester erst verschaffen. Wo befindet sich was an der Universität? Welche Lehrveranstaltungen für welche Etappe des Studiums werden angeboten und sind bei einer Entscheidung für einen Studiengang zu belegen? Die Erfahrung der Lehrenden zeigt, dass zu Beginn des Studiums allgemeine Orientierungslosigkeit vorherrscht, die sich künftig bei der Umstellung auf die BA/MA-Studiengänge und der Einführung der Studiengebühren eher noch verschärfen wird. Diese Anfangsschwierigkeiten haben AbsolventInnen eines Schülerpraktikums nicht mehr. Sie haben den Umgang mit Literatur und Nachschlagewerken in den Bibliotheken geübt, sie wissen schon, was wo angeboten wird, überblicken den Umfang der zu belegenden Veranstaltungen und lernen im Berufsfeld „Historiker“ unter-

schiedliche Berufswege und -vorstellungen kennen. Quasi im Vorfeld ihres künftigen Studiums können sie Schwerpunkte herausfiltern, die bei der Aufnahme des Studiums zum Tragen kommen. Neben der allgemeinen Orientierung fördern ihre „Erkundigungen“ die Entscheidung für ein Studium und dienen darüber hinaus auch zu dessen Vorbereitung.

Nach Ablauf des Praktikums bitten wir die Jungen und Mädchen um eine stichwortartige Rückmeldung, die uns angibt, was sie in ihrer Praktikumszeit gemacht haben. Auf der Grundlage dieser Angaben und der kleinen Facharbeit erhalten sie von uns eine qualifizierende Bescheinigung über ihr Praktikum, über die sie sich freuen und die sie ernst nehmen, stellt diese doch die erste aus der Arbeitswelt stammende Bewertung ihrer Bemühungen dar. Darüber hinaus ermöglicht uns diese Rückmeldung eine Kontrolle über unser Konzept, ob es sich bewährt oder zu verbessern ist.

Inzwischen haben wir noch weitere PraktikantInnen aufgenommen und neue Bewerbungen liegen vor. Es ist für mich notwendig geworden, einen Einsatzplan vorzuhalten.

Selbstverständlich ist dies auch für uns mit Arbeit verbunden, aber es zeigt sich schon jetzt, daß ein Konzept für den Aufgabenbereich der PraktikantInnen für uns zum Selbstläufer wird und dank der darin enthaltenen notwendigen Eigeninitiative sich die Mehrarbeit für uns in Grenzen hält. Sie wird mit dem Dank belohnt, den die AbsolventInnen uns entgegenbringen und hinterlassen bei uns den Eindruck, die Jugendlichen einen wichtigen Schritt in Richtung Berufsorientierung weitergebracht zu haben.

überaus freundlich und hilfsbereit und beantworteten geduldig alle meine Fragen. Während des Praktikums lernte ich verstärkt wissenschaftliches Arbeiten wie Zitierweise, Quellenangabe und Korrekturlesen, was mir beispielsweise bei der Abfassung meines Geschichtsreferates zum Thema „Rösrath zur Zeit des National-

sozialismus“ sehr geholfen hat. Die Exkursion zum Praetorium gefiel mir ebenfalls sehr gut; hier wurde ein Bezug zwischen Theorie und Praxis hergestellt: zunächst waren lateinische Inschriften zu übersetzen, anschließend wurde ihr Inhalt im entsprechenden historischen Rahmen gedeutet. Einerseits konnte ich die

Inschriften selbst übersetzen, andererseits benötigt man sehr viel Erfahrung, da die Inschriften z.T. lediglich abgekürzt eingraviert wurden. Ich würde jederzeit wieder ein Praktikum dieser Art durchführen und könnte mit durchaus vorstellen, Geschichte im Rahmen eines Lehramtsstudiums zu studieren.“

# Man trifft sich...

Von Franz Rudolf Menne

## ... am Messestand der Zentralen Studienberatung

**Messeauftritte** sind heutzutage aufwendige Unternehmungen, die sich kaum noch von einer einzigen Einrichtung oder Abteilung der Universität alleine stemmen lassen. Dies übersteigt in den meisten Fällen die personellen Ressourcen – wie auch die hier vorhandene materielle Ausstattungsbasis.

Andererseits hat die Notwendigkeit für die Universität, auf Messen präsent zu sein und neben all den übrigen öffentlichen und privaten Mitbewerbern ‚Flagge zu zeigen‘, in den letzten Jahren deutlich zugenommen. Und wo – etwa auf Bildungsmessen – über Jahre hinweg Präsenz gezeigt wurde, sind auch Erfolge nachweisbar. Rasant gestiegen ist ebenfalls das Präsentationsniveau vieler Hochschulen hinsichtlich ihrer professionellen Standbetreuung aber auch einer ansprechenden wie auffallenden Messearchitektur.

Daher favorisiert die Zentrale Studienberatung schon seit einigen Jahren die Zusammenarbeit mit anderen Einrichtungen. Die allgemein so viel beschworenen Synergieeffekte haben auch hier zu deutlichen Verbesserungen geführt. Innerhalb der Verwaltung ist die Zusammenarbeit mit den Abteilungen 54 (Gebäudeservice) und 62 (Drittmittel und Forschungstransfer) seit Jahren eine bewährte feste Größe. Aber auch die in diesem Bereich enger werdende Verzahnung mit dem Akademischen Auslandsamt erhöht

die Möglichkeiten und steigert die Außenwirkung der Universität. Auf einer großen Bildungsmesse wie „EINSTIEG Abi“ - hier in Köln seit dem Jahre 2001 stets im März in den Hallen der Kölnmesse in Deutz stattfindend – sind an zwei Tagen ca. 30.000 Besucher zu erreichen. Ein Stand muss daher möglichst von mehreren Seiten wahrnehmbar und zugänglich sein. Selbstverständlich muss er einladend wirken und über eine gute personelle Ausstattung verfügen, kurz: er soll eine attraktive Visitenkarte der Universität darstellen. Neben einer schon seit längerem geübten kollegialen Partnerschaft mit der Musikhochschule und der Deutschen Sporthochschule gesellte sich in diesem Jahr erstmals auch der deutsch-französische Magisterstudiengang Jura zu den Standpartnern. Gemeinsam – und nur gemeinsam! - ließen sich Messeauftritt und adäquate Standausstattung schultern; das war allen Beteiligten nach den nicht zuletzt auch physisch anstrengenden Tagen völlig klar.

Ja, lohnt sich denn ein solcher Aufwand wirklich? Diese Frage mag sich mancher stellen, der noch nie das Treiben auf einer derartigen Messe beobachten konnte. Die Antwort ist schlicht und eindeutig: ja! Und ein ‚ja‘ in mehrfacher Hinsicht! Studierwillige informieren sich heutzutage vielfach

Fotos: Jan-Christian Hübsch



Ein Ort der Begegnung und des kurzen fachlichen Austauschs: der Messestand der ZSB!

v.l.n.r.: Walburga Wolters, Leiterin der ZSB, Minister Prof. Andreas Pinkwart, Hans U. Helzer, Geschäftsführer der Einstieg GmbH



**Auch Beschäftigte in den Studienberatungsstellen nutzen die Messe gern als Gelegenheit zum kollegialen Gespräch.**

**v.l.n.r.: Franz Muschol, Leiter der Zentralen Studienberatung der Ludwig-Maximilians-Universität München, Walburga Wolters und Franz Rudolf Menne, ZSB.**

über das Internet, doch jeder weiß aus persönlicher Erfahrung, das nichts so gern und glaubhaft angenommen wird wie Information und Eindruck aus einem persönlichen Gespräch. Und da haben sich derartige Messen mittlerweile zu gängigen Orten der (ersten) Begegnung und des (ersten) Vergleichs entwickelt. Wer hier mehr Interesse und durch überzeugende Qualität Vertrauen zu wecken vermag, gewinnt gleich ein anderes ‚Standing‘ – und vielleicht die besseren Studierenden.

Aber auch für die Beschäftigten in den Studienberatungsstellen der Hochschulen sind diese Messen mittlerweile eine willkommene Gelegenheit zu kollegialem Erfahrungsaustausch und interessanten Einschätzungen neuer Entwicklungen. Dieser Informationswert sollte für die Verbesserung der eigenen Arbeit ebenfalls nicht zu gering eingeschätzt werden.

Nicht zuletzt wird die Wahrnehmung der Universität auch generell gefördert; der PR-Wert eines Messeauftritts kann erheblich sein. Als Beispiel sei an dieser Stelle auf den Besuch des Ministers für Innovation, Wissenschaft, Forschung und Technologie, Prof. Pinkwart, am Stand der Universität hingewiesen. Neben allgemeiner Information über die derzeitigen Entwicklungen an der eigenen Universität ergab sich so auch die Möglichkeit, etwa gezielt zu Fragen des Übergangs Schule - Hochschule, derzeit ein ministerien- und länderübergreifend heiß diskutiertes Gebiet, zu berichten. Eine solche Möglichkeit des Sich-Kennenlernens und - wenn auch kurzen - Austauschs von Einschätzungen auf dieser Ebene ergibt sich sonst in unserer gewohnten Arbeitsorganisation ja nur recht selten....

## Die Heizeilmännchen vom Dezernat 5

# Beruf: Anlagenmechaniker,

Von Christina Meier

**Anlagenmechaniker** sind ein bisschen wie Heizeilmännchen. Ohne dass wir es merken, huschen sie meistens durch Kellerräume oder Zwischendecken, schrauben, löten, reparieren und dichten ab, damit alles wieder so läuft wie vorher. Zwei dieser Heizeilmännchen, Sebastian Krübel (2. Lehrjahr) und Celik Öhmer (1. Lehrjahr), habe ich in der Kellerwerkstatt im Philosophikum kennen gelernt. Bereitwillig gaben sie mir Auskunft über ihren Lehrberuf, den mancher sicher nicht machen möchte, gerade wenn es um verstopfte Toiletten geht.

In den ersten zwei Monaten ihrer Lehrzeit lernen sie in der Werkstatt ihre Materialien und Werkzeuge kennen. Doch dann sind sie schon mit den Gesellen auf verschiedenen Baustellen im Einsatz. Unterbrochen wird die Arbeit von der Berufsschule, die im Blockunterricht jede dritte Woche für eine Woche stattfindet. Von Deutsch und Politik bis zur Mathematik und Elektrotechnik wird hier die Theorie vermittelt.

Die Baustellen und Reparaturaufträge liegen verstreut auf dem gesamten Universitätsgelände, von der Physikalischen Chemie an der Luxemburgerstraße bis zu den Instituten oder Seminaren der Erziehungswissenschaftlichen bzw. der Heilpädagogischen Fakultät in der Klosterstraße.

Von überall dort rufen Mitarbeiter an, wenn der Wasserhahn tropft, der Siphon undicht, die Toilette verstopft ist oder die Heizung im Winter kalt bleibt. Naturgemäß beschäftigen sie sich mit den Heizungen im Sommer etwas weniger, aber sobald der erste kühle Tag im August oder September kommt, ist die Saison wieder eröffnet.

Die Auftragserteilung erfolgt in der Werkstatt. Dann steht meist schon fest, welches Ersatzmaterial mitgenommen werden muss. Ein Leck in einer Wasserleitung zum Beispiel ist schnell repariert. Zuerst wird die Isolierung soweit abgenommen, bis das Leck gefunden ist. Eventuell müssen dafür die Platten der Zwischendecke heruntergenommen werden. Dann ist Celik Öhmer gefragt, denn er ist schmal und kann gut in engen Zwischenräumen arbeiten. Ist das Leck gefunden, werden lediglich zwei sogenannte Gebohlschalen um das Rohr gelegt und befestigt. Die dichten das Loch zuverlässig ab.

Manchmal müssen sogar noch alte Bleiabflussrohre demontiert werden. In dem Fall werden die Stellen komplett durch Kunststoffrohre ausgetauscht. Bei Kupferrohrbrüchen wird ein Stück Rohr herausgeschnitten und ein neues Zwischenstück aus Edelstahl eingesetzt. Dieses wird mit der alten Leitung „verpresst“: die Rohre werden ineinander gesteckt und mit einer Pressmaschine mit so hohem Druck zusammengepresst, dass die Leitung dicht ist. Aufgepasst: die Pressmaschine muss unbedingt gerade angesetzt werden; liegt sie schief, verkanten die Rohre oder knicken ein und bleiben undicht. Sonst können Leitungen auch verlötet werden. Dabei gibt es zwei Arten: Hartlöten und Weichlöten.

Hartgelötete Übergänge sind stabiler und werden mit einem Schweißbrenner gearbeitet. Das Schweißen lernen die Auszubildenden in überbetrieblichen Lehrgängen. Beim Weichlöten wird Lötzinn auf die warm gemachte Cu(Kupfer)-Muffe und die Rohrenden, die verbunden werden sollen, aufgetragen. Das Lötzinn läuft um die Fuge herum und bildet die Verbindung. Das Weichlöten setzt man bei Trinkwasserleitungen ein.

Überhaupt sind Anlagenmechaniker fast Alleskönner. Sie kümmern sich um den gesamten Sanitärbereich, d.h. Waschbecken, Armaturen und Siphons, Toiletten, wasserlose Urinale, Druckspüler, verstopfte Fallstränge und Kanäle. In dem Fall muss man abgehärtet sein. „Man darf keinen Ekel empfinden“, erklärt mir einer der Auszubildenden, womit ich bestimmt meine Schwierigkeiten hätte. Mit einer Reinigungsfeder werden die Verstopfungen wieder gelöst und alles fließt wieder wie vorher.

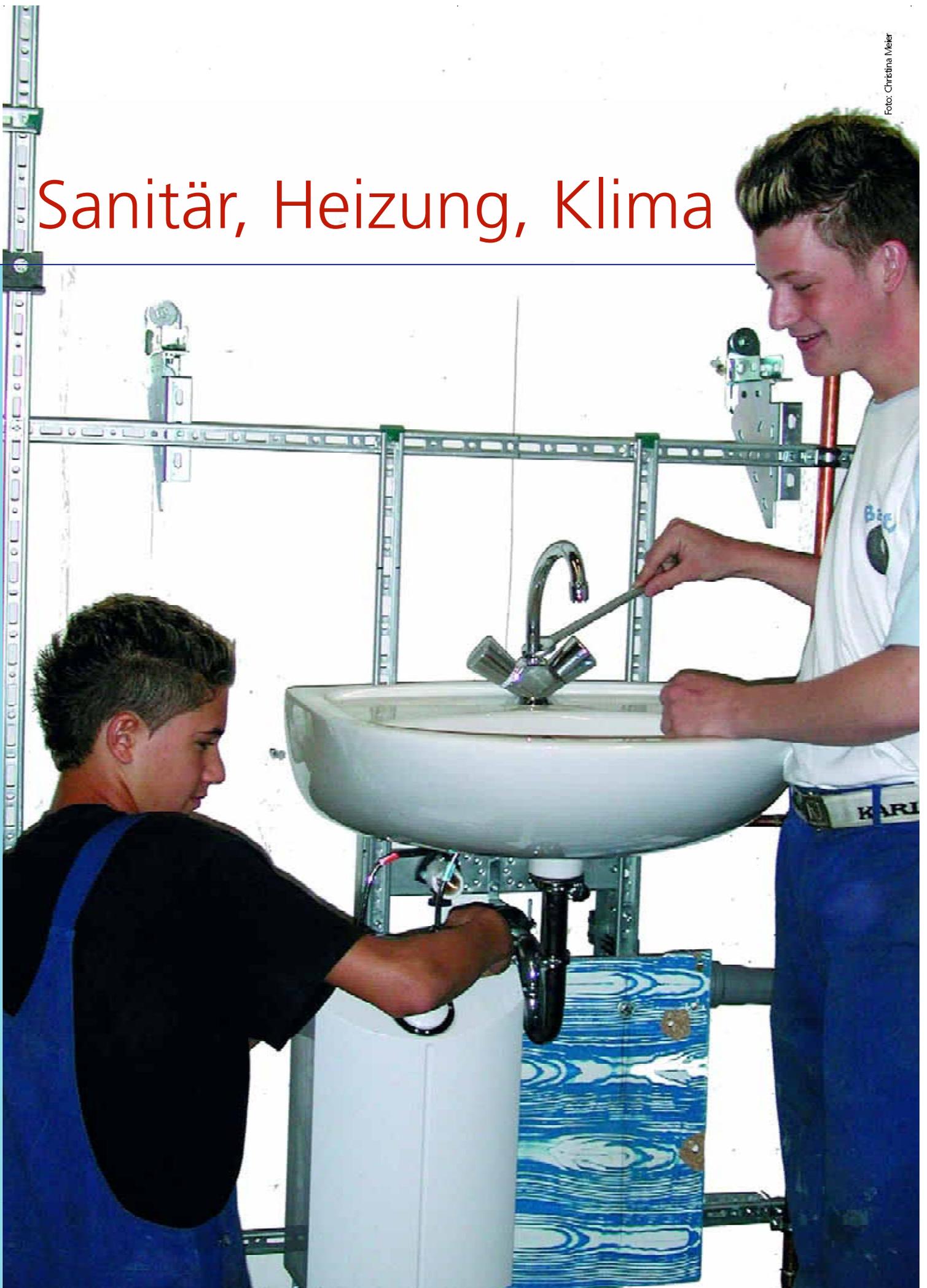
Auch Heizungen gehören zur täglichen Arbeit. Besonders gefragt sind die Auszubildenden deswegen im Winter, wenn Kollegen im Kalten sitzen und am eigenen Leib erfahren, wie wertvoll unsere Heizeilmännchen sind.

Im zweiten Lehrjahr werden die Aufgaben komplexer. Da muss Sebastian Krübel schon mal mithelfen, eine ganze WC-Anlage zu erneuern. Oder Heizkörper und Heizkessel austauschen samt der dazu gehörigen Leitungen und Ventile. Dazu gehört auch die Berechnung der Heizlast, d.h. wie groß ein Heizkörper für einen bestimmten Raum sein muss. Lüftungsanlagen und Klimatechnik sind ebenso Bestandteil der Ausbildung.

Besonderheiten in der Ausbildung gibt es eher selten, aber die Regenwassernutzungsanlage im WiSo-Gebäude gehört bestimmt dazu. Statt die Brunnen im Innenhof durch Trinkwasserleitungen zu bedienen, wurde eine Anlage gebaut, um anfallendes Regenwasser (hier in Köln ja zur Genüge vorhanden) zu nutzen. Dieses Regenwasser wird z.B. auf dem Dach des Gebäudes gesammelt, in einen 3000 Liter fassenden Tank geleitet und von dort in die Brunnen im Innenhof. Das ablaufende Wasser der Brunnen wird nicht in den Straßenkanal gespült, sondern läuft zurück in den Tank, wird dort gefiltert und wieder genutzt. So wird viel gutes Trinkwasser gespart und Umwelttechnik praktisch angewendet.

Nach dreieinhalb Jahren und viel praktischer Übung sind die Auszubildenden dann gut gerüstet, um die Prüfung zu bestehen. Die Prüfung besteht jeweils aus einem praktischen Teil im Bereich Gas, Wasser sowie Gasgeräte, Armaturentechnik und Elektrotechnik mit Fachgesprächen, die die schriftliche Prüfung ersetzen. Nach meinem Besuch in der Werkstatt bin ich froh, dass die Schneiders Frau doch nicht alle Heizeilmännchen aus Köln vertrieben hat. Denn sie leisten ungeheuer wertvolle und gute Arbeit, auf die niemand verzichten kann.

# Sanitär, Heizung, Klima



# Auf dem Weg

Von Meike Hauser

**Bis** zum 18. April 2006 hatten die Hochschulen des Landes Nordrhein-Westfalen Gelegenheit, zu dem von der nordrhein-westfälischen Landesregierung geplanten Hochschulfreiheitsgesetz (HFG) Stellung zu nehmen. Das Rektorat der Universität zu Köln hat in seiner Stellungnahme deutlich gemacht, dass man das Anliegen der Gesetzesnovelle begrüßt, den Hochschulen mehr Autonomie zuzugestehen und Möglichkeiten für neue Organisationsstrukturen zu schaffen. Trotz dieser im Grundsatz positiven Bewertung sieht die Universität in wesentlichen Punkten Überarbeitungsbedarf:

In Zusammenhang mit der geplanten **Gesamtrechtsnachfolge** und der damit für die Hochschulen verbundenen **Dienstherreneigenschaft** bestehen im Gesetzentwurf Unklarheiten bei den vorgesehenen Regelungen zur **Tarifautonomie**. Möglich ist eine Interpretation, der zufolge mindestens 25 Prozent der Beschäftigten gewerkschaftlich organisiert sein müssen, um die auch nach der Übernahme der Dienstherreneigenschaft durch die Universität gültigen Tarifverträge zu ändern. Da diese 25-Prozent-Vorgabe von keiner Hochschule erfüllt wird, wäre diese Regelung faktisch wirkungslos. Nach den Vorstellungen des Rektorates sollte es den Hochschulen daher überlassen bleiben, als autonome Partner mit den Gewerkschaften die für die Beschäftigten der Hochschulen günstigsten Konditionen auszuhandeln.

Mit der geplanten Dienstherreneigenschaft ist die Frage nach den künftigen **Versorgungslasten** für die Beamtinnen und Beamten der Universität verbunden. Das Rektorat erwartet hier eine Klarstellung im Gesetz in dem Sinne, dass die Versorgungslasten von der Hochschule lediglich für mit Beginn der Dienstherreneigenschaft neu geschaffene Beamtenstellen getragen werden müssen, die Pensionslasten für den aktuellen Bestand an Stellen jedoch dauerhaft vom Land übernommen werden. Die Signale aus Düsseldorf gehen eindeutig in die Richtung, dass diesem wichtigen Anliegen Rechnung getragen wird.

Universitäten sind keine Wirtschaftsunternehmen, sondern Einrichtungen für Wissenschaft und Forschung mit einem gesamtgesellschaftlichen Auftrag. Dieser Tatsache muss nach Einschätzung des Rektorates im weiteren Gesetzgebungsprozess Rechnung getragen werden. Nicht erkennbar ist für das Rektorat in diesem Zusammenhang, welcher Zweck mit der Regelung der **Insolvenzfähigkeit** der Hochschulen verfolgt wird, da die rechtliche und politische Verantwortung des Staates zur Finanzierung der Hochschulen weiter bestehen bleibt und das Land auch bei Schließung einer Universität für die Studierenden sowie für die Beamten und Versorgungsempfänger weiterhin Verantwortung trägt. Darüber hinaus werden die Möglichkeiten wirtschaftlichen Handelns der Hochschulen durch das geplante Gesetz erheblich eingeschränkt und betriebsbedingte Kündigungen ausgeschlossen. Die wirtschaftliche Tätigkeit der Hochschule wird also einerseits eingeschränkt, andererseits soll aber eine Insolvenz möglich sein - eine Regelung, die nach Ansicht der Universität zu Köln so nicht nachvollziehbar ist.

Der Entwurf des HFG sieht vor, dass der neu einzurichtende **Hochschulrat** Stellung und Funktion eines Entscheidungsgremiums erhält. Da die Mitglieder des Hochschulrates jedoch zum überwiegenden Teil keine Mitglieder der Universität sein sollen, befürchtet das Rektorat, die wissenschaftsspezifischen Aspekte der Leitung einer Hochschule könnten durch die Dominanz externer Mitglieder nicht mehr ausreichend verankert sein. Darüber hinaus steht der Einfluss des Landes bei der Auswahl der Mitglieder des Hochschulrates nicht im Einklang mit dem Ziel des geplanten Gesetzes, den Hochschulen mehr Freiheit und Autonomie einzuräumen.

Im Hinblick auf die im Gesetz vorgesehene **Neuordnung der Hochschulfinanzierung** begrüßt die Universität zu Köln ausdrücklich den Übergang von der kameralistischen Detailsteuerung über Haushaltstitel



# in die Freiheit ?

zu einer Flexibilisierung der Regelungen durch Einführung des Globalhaushalts. Die auf diesem Wege gewonnene Autonomie darf nach Ansicht des Rektorates jedoch nicht durch eine andere (neue) Form der Detailsteuerung über Ziel- und Leistungsvereinbarungen wieder aufgehoben werden.

Nachbesserungsbedarf sieht das Rektorat der Universität zu Köln darüber hinaus bei den geplanten Regelungen zu einem erweiterten Präsidium, bei der Regelung, die es ermöglichen soll, zum Dekan jemanden zu wählen, der nicht Mitglied des jeweiligen Fachbereichs ist sowie bei der Festlegung der ersten Amtszeit der Präsidiumsmitglieder auf sechs Jahre. Das Rektorat hat in seiner Stellungnahme zudem deutlich gemacht, dass man es begrüßen würde, wenn das geplante Gesetz um eine Experimentier- bzw. Erprobungsklausel erweitert würde. Eine solche Klausel könnte die Möglichkeit eröffnen, Modellprojekte zu testen.

Neben dem Rektorat haben auch die Fakultäten, verschiedene Einrichtungen und an der Universität vertretene Gruppen wie auch der Personalrat für das nichtwissenschaftlichen Personal Stellungnahmen zum Gesetzentwurf formuliert. Allein die Zusammenfassung der Stellungnahmen aus den Fakultäten, Gruppen und Einrichtungen der Universität zu Köln umfasst insgesamt 22 Kritikpunkte, darunter die zunehmende Profitorientierung der Hochschulen, die indirekten Einflussmöglichkeiten des Landes sowie mögliche finanzielle Mehrbelastungen, die den Hochschulen durch die Übertragung neuer Aufgaben entstehen (z.B. Versicherungskosten, zusätzliche Kosten für die Personalverwaltung, Kosten für die Inanspruchnahme der Leistungen des LBV).

Der Personalrat kritisiert die „überhastete Einführung dieses Gesetzeswerkes“ und unterstreicht in seiner Stellungnahme seine grundsätzliche Ablehnung des Gesetzes in seiner vorliegenden Form. Im einzelnen bemängelt werden neben dem Wegfall der Hauptpersonalräte u.a. die Pläne zu einem extern dominierten Hochschulrat.

Unabhängig davon, welche der genannten Kritikpunkte man teilt, eines dürfte für alle Beteiligten offensichtlich sein: der Zeitplan der Landesregierung könnte knapper nicht sein. Das Gesetz soll zum 1. Januar 2007 in Kraft treten, weshalb vorgesehen ist, den Entwurf noch vor der Sommerpause ins Parlament einzubringen. Zwar plant die Landesregierung, die Hinweise und Anregungen der von der Gesetzesnovelle betroffenen Einrichtungen auszuwerten und bei der Formulierung des Gesetzentwurfes zu berücksichtigen. Ob dies ein realistisches Ziel ist, darf angesichts der engen Zeitvorgabe zumindest bezweifelt werden. Denn selbst wenn sich die Kritik der 14 Universitäten des Landes in wesentlichen Punkten decken dürfte, kann man sich bei insgesamt mehr als hundert betroffenen Institutionen ausrechnen, durch welche Mengen an Papier sich die Zuständigen hindurcharbeiten müssen. Der Landesregierung zu unterstellen, das Gesetz sei bereits abgemachte Sache und die Beteiligung der betroffenen Institutionen geschehe lediglich pro forma, geht vielleicht zu weit. Dennoch ist offensichtlich, dass die geplanten Änderungen unter den Beschäftigten Skepsis und Unruhe hervorgerufen haben. Da der Gesetzentwurf Raum für Interpretationen lässt, ist nicht abzusehen, welche für die Hochschulen unter Umständen negativen Folgen mit der Gesetzesnovelle letztendlich verbunden sein werden. Zwar sind Handlungsfreiheit und Flexibilität das, was die Hochschulen seit langem fordern. Angesichts der vielen offenen Fragen bleibt allerdings zu hoffen, dass sie für die nun verheißene Freiheit einen nicht zu hohen Preis zahlen müssen.



# Einigung im Tarifstreit

Von Andrea Journet

**Am** 19. Mai 2006 haben sich die Tarifpartner des öffentlichen Dienstes auf die Eckpunkte einer Tarifierform für die Länder geeinigt. Vereinbart wurde das Ziel, mit Inkrafttreten der Tarifierform zum 1. November 2006 wieder einheitliche Arbeitsbedingungen für alle Beschäftigten herbeizuführen, dabei aber länderspezifischen Regelungsbedarf zu verbinden.

## ARBEITSZEIT

Die derzeit im Hause bestehenden unterschiedlichen Arbeitszeiten werden angeglichen, wobei es weiterhin zu verschiedenen Arbeitszeiten in den einzelnen Bundesländern kommt, da diese jeweils auf der Grundlage der im Februar 2006 festgestellten tatsächlichen durchschnittlichen Arbeitszeit jedes einzelnen Bundeslandes beruhen. Diese liegt – vorbehaltlich einer abschließenden Prüfung – zwischen 38,7 (Schleswig-Holstein) und 39,73 Stunden (Bayern), in Nordrhein-Westfalen wird diese nach Informationen von ver.di voraussichtlich 39,68 Wochenstunden betragen. Im Tarifgebiet Ost beträgt die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit 40 Stunden.

## ENTGELTTABELLE STATT LOHN- BZW. VERGÜTUNGSTABELLE/ TARIFERHÖHUNG

Als wesentliche Neuerung wird es mit der Tarifierform zu einer Aufhebung der bisherigen Unterscheidung zwischen Angestellten und Arbeitern kommen. Demnach soll künftig eine gemeinsame Entgelttabelle mit 15 Entgeltgruppen und sechs Entwicklungsstufen die bislang getrennten Lohn- und Vergütungstabellen ersetzen. Zum 1.1.2008 werden die Beträge der Entgelttabelle im Tarifgebiet West um 2,9 Prozent erhöht, im Tarifgebiet Ost erfolgt die Erhöhung zum 1.5.2008. Darüber hinaus wird es Einmalzahlungen geben, und zwar im Juli 2006 sowie im Januar und im September 2007. Die Höhe der Einmalzahlungen wird nach Entgeltgruppen gestaffelt und im Juli 2006 zwischen 50 und 150 EUR, im Januar 2007 zwischen 60 und 310 EUR und im September 2007 zwischen 150 und 450 EUR liegen.

## ZUWENDUNG

a) Für Beschäftigte, deren derzeitiges Arbeitsverhältnis (d.h. mit aktuellem Arbeitsvertrag) bereits am 30.6.2003 bestanden hat und die seit diesem Zeitpunkt hinsichtlich der Zuwendung (Urlaubs- und Weihnachtsgeld) der tariflichen

Nachwirkung unterliegen, beträgt die Jahressonderzahlung (Weihnachtsgeld) bereits ab dem Jahr 2006 je nach Entgeltgruppe zwischen 95% (niedrigere Entgeltgruppen) und 35% (höhere Entgeltgruppen). Weiter wird der Beitrag gezahlt, der sich bei Fortgeltung des bisherigen Urabstarifvertrages ergeben hätte.

b) Für die Beschäftigten, mit denen arbeitsvertraglich abweichende Vereinbarungen zur Zuwendung (alle Neueinstellungen und Vertragsverlängerungen ab dem 1.7.2003) und zum Urlaubsgeld getroffen worden sind (alle Neueinstellungen und Vertragsverlängerungen ab dem 1.8.2003), gilt folgendes: Im Jahr 2006 greifen weiterhin die bisher für diesen Personenkreis geltenden Regelungen (d.h. kein Urlaubsgeld und Weihnachtsgeld nur nach den Regelungen für die Beamten des Landes). Ab dem Jahr 2007 erfolgt ggf. eine hälftige Erhöhung des Differenzbetrags, sofern das Weihnachtsgeld nach den Beträgen unter Buchstabe a) höher wäre. Ab 2008 gilt für alle das zu Buchstabe a) gesagte.

Die entsprechenden Tarifverträge (das sind im wesentlichen der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder – TV-L – und ein Überleitungsvertrag), aus denen u.a. auch die Zugehörigkeit zu den neuen Entgeltgruppen hervorgehen wird, liegen derzeit noch nicht vor; sie müssen von den Tarifvertragsparteien in den nächsten Wochen bzw. Monaten noch im Einzelnen ausgehandelt werden. Wir bitten daher um Verständnis, dass wir Ihnen hier noch keine Einzelheiten mitteilen können. Sobald Näheres bekannt ist, werden wir Sie unverzüglich informieren. Eine ausführliche Darstellung der Eckpunkte der Tarifierform finden Sie im übrigen unter [http://www.verdi.de/tarifbewegung/kommunen\\_und\\_laender/abschluss\\_in\\_hamburg/data/Tarifangebot\\_TDL\\_19\\_05\\_2006.pdf](http://www.verdi.de/tarifbewegung/kommunen_und_laender/abschluss_in_hamburg/data/Tarifangebot_TDL_19_05_2006.pdf).

Bis zum Inkrafttreten der Tarifierform zum 1. November 2006 wird nach einem Erlass des Finanzministeriums weiterhin nach den bisherigen Grundsätzen bei Neueinstellungen, Vertragsverlängerungen und Entfristung befristeter Arbeitsverträge verfahren, d.h. bis dahin gilt weiterhin eine Wochenarbeitszeit bis zu 41 Stunden und eine Zuwendung nach den Regelungen für die Beamten des Landes.

**Mit** der feierlichen Unterzeichnung des Kooperationsvertrages durch Rektor, Kanzler, Ärztlichen und Kaufmännischen Direktor sowie Dekan der Medizinischen Fakultät am 9. März 2006 wurde ein wichtiger Meilenstein zur Gestaltung einer Dreiecksbeziehung der besonderen Art gesetzt.

Zunächst einmal zur Historie dieser speziellen Konstellation: Bis zum Jahr 2000 bildeten die Medizinischen Einrichtungen eine besondere Betriebseinheit der Universitäten und waren somit Teil der Hochschulen. Zum 1. Januar 2001 wurden sie in die Selbständigkeit entlassen. Sie wurden zu eigenen Rechtspersönlichkeiten im Gewand einer Anstalt des öffentlichen Rechts. Diese Verselbständigung bedeutet aber keineswegs, dass das Band zwischen Universität, Medizinischer Fakultät und Klinikum zerschnitten wurde. Die die Verselbständigung regelnde Verordnung verdeutlicht im Gegenteil, dass weiterhin besondere gegenseitige Verpflichtungen und Rechte bestehen. Damit diese gegenseitigen Verpflichtungen nicht nur abstrakt auf dem Verordnungsweg beschrieben sind, sondern auch detailliert vor Ort vereinbart und mit Leben erfüllt werden, waren Universität und Klinikum gehalten, eine konkrete Vereinbarung zu treffen. Die Verhandlung nahmen wie auch an den anderen Standorten in Nordrhein-Westfalen einen längeren Zeitraum in Anspruch, was jedoch nicht einem

# Dreiecksbeziehung der besonderen Art

Von Ina Gabriel



Foto: Pressestelle

besonders schwierigen Verhältnis geschuldet ist. Parallel zu den Verhandlungen liefen vielmehr die **Neuorganisationsmaßnahmen** innerhalb des Klinikums, die Position des Kaufmännischen Direktors wurde neu besetzt und nicht zuletzt war auf beiden Seiten eine Vielzahl von Gremien – teilweise auch mehrfach – zu beteiligen.

Alleinstellungsmerkmal der Universitätsklinik im Vergleich zu anderen Krankenhäusern und damit zugleich eine besondere Herausforderung für die Gestaltung der gegenseitigen Beziehungen ist die Tatsache, dass die Aufgaben in der Krankenversorgung, insbesondere im Bereich der Universitätsmedizin, eng mit den Aufgaben in Forschung und Lehre verknüpft sind. Konsequenterweise heißt es in der Präambel des Vertrages auch, dass das Klinikum „der Medizinischen Fakultät der Universität zur Erfüllung ihrer Aufgaben in Forschung und Lehre **dient**.“

Umgekehrt ist die Medizinische Fakultät gehalten, ihre Aufgaben in Forschung und Lehre in **enger Zusammenarbeit mit dem Klinikum** zu erfüllen. Wie in allen guten Dreiecksbeziehungen kann also der eine nicht ohne den anderen und der Dritte muss auch einbezogen werden. Dieser Aspekt wird an vielen Stellen der Vereinbarung deutlich und hat auch ganz praktische Konsequenzen: So wird die Frage, ob und wie eine Professur wiederbesetzt oder ggf. umgewidmet wird, einvernehmlich zwischen Fakultät und Klinikum abgestimmt und dann der Universität zur Entscheidung vorgelegt. Auch bei der konkreten Personalauswahl für eine Professur ist der Vorstand des Klinikums involviert. In anderen wichtigen und grundsätzlichen Angelegenheiten wurde ebenfalls eine enge Abstimmung vereinbart.

Die besonderen finanziellen Verantwortlichkeiten und Verflechtungen

schlagen sich auch in einem anderen, wesentlichen Gegenstand der Kooperationsvereinbarung nieder, der sog. Trennungsrechnung: Die Kosten des Klinikums (und damit beispielsweise auch der Einsatz der Ärzte) lassen sich sowohl der ambulanten und stationären Krankenversorgung als auch dem Bereich der Forschung und Lehre zuordnen. Die dem Klinikum zufließenden Finanzströme bestehen wiederum aus dem Landeszuschuss für Forschung und Lehre und den Erlösen aus der Krankenversorgung. Mit der Trennungsrechnung soll nachvollzogen werden, wie die zur Verfügung gestellten Ressourcen für ihre jeweiligen Zwecke tatsächlich eingesetzt werden. Die Entwicklung des speziellen Kölner Modells erfolgte unter enger Einbindung der Medizinischen Fakultät und bildet nach Verabschiedung auch durch das Rektorat der Universität einen wichtigen Teil der Kooperationsvereinbarung.

Eine Kölner Variante in der Gestaltung der Dreiecksbeziehung ist eine ‚unsichtbare **Vierte**‘: Während an den anderen nordrhein-westfälischen Standorten das Vermögen mit Ausnahme der Grundstücke unentgeltlich auf die Klinika überging und die Grundstücke durch das Land unentgeltlich zur Nutzung zur Verfügung gestellt wurden, war in unserem Fall eine besondere Lösung zu finden. Durch den sog. Universitätsvertrag übertrug die Stadt Köln in den 60-er

Jahren u.a. Grundstücke und Gebäude auf die Universität. Somit hat die Universität – dem Willen der ‚unsichtbaren Vierten‘, der Stadt Köln, entsprechend – dem Klinikum die Grundstücke unentgeltlich zur Nutzung zur Verfügung gestellt, was im Rahmen einer gesonderten Vereinbarung geschehen ist.

Einer wesentlichen Regel des Kölner Grundgesetzes entsprechend: „Kenne mer nit, bruche mer nit, fott domet!“, die eine kritische Haltung gegenüber allzu viel Neuerungen zum Ausdruck bringt, wurde in der Vereinbarung auch bewusst an Bewährtem festgehalten. So dürfen Vertreter der Mitarbeiter/innen des Klinikums als Gäste an den Fachbereichssitzungen der Medizinischen Fakultät teilnehmen. Das frühere nicht-wissenschaftliche Personal, das seit der Verselbständigung nicht mehr Mitglied der Universität ist und somit formal nicht zur Teilnahme und Mitwirkung an Fakultätsentscheidungen berechtigt, soll auf diese Weise trotzdem am Fakultätsgeschehen beteiligt bleiben. Man könnte noch eine Vielzahl weiterer Beispiele Verbindung zwischen Universität – Medizinischer Fakultät und Klinikum beschreiben. Eine Fortsetzung bietet sich vielleicht schon bald an, da die Strukturreform der Hochschulmedizin Gegenstand der aktuellen hochschulpolitischen Diskussion ist und sicher interessanter Stoff für einen weiteren Artikel bietet.

# Eine Wunde



## BESETZT UND BESCHLOSSEN

Ende April besetzte eine Gruppe von etwa achtzig Studierenden das Rektorat im Hauptgebäude der Universität, um gegen die Einführung von Studiengebühren zu protestieren.

Aufgrund der Protestaktion konnte auch die für den 3. Mai 2006 geplante Sitzung des Senats nicht stattfinden. Obwohl das Thema

Studiengebühren nicht auf der Tagesordnung stand, musste die Sitzung nach lautstarker Störung durch mehrere hundert Studierende abgebrochen werden. Vier Tage später endete die Besetzung des Rektorats dann aller-

# rbare Welt



Foto: privat

Von Patrick Honecker

„Hey Mann, freie Bildung für umsonst“, ruft ein lässig an die Eingangspfeiler des Hauptgebäudes gelehnter junger Mann. Es sind anstrengende Zeiten für einen Hochschul-Pressesprecher. Vierundzwanzig Journalistenanfragen an einem Tag, von RTL bis zur TAZ, alle wollen sofort Informationen. „Stimmt es, dass der Rektor die Türen des Senatsaals von der Polizei verbarrikadieren ließ?“. Die Antwort ist eindeutig „Nein!“. „Haben Sie wirklich einen Professor, der mal Boxmeister war?“. Das stimmt, allerdings sind diesem Professor andere Dinge in seinem Leben wichtiger, zum Beispiel, mit den Studierenden zu reden, das Lehrangebot zu verbessern oder – wen wundert das bei einem Professor – leidenschaftlich zu forschen. Gerüchte und Zahlen kursieren, fünfhundert, tausend, dreitausend Studierende sollen durch die Gänge der ehrwürdigen Kölner Universität gezogen sein. Mit jedem Tag wird deutlicher, wie gut vernetzt heute Protestler sind. Jeder „steckt“ den Redaktionen irgendeine wichtige Neuigkeit, die vielleicht übersehen werden könnte.

Ein paar Tage später ist erst einmal alles vorbei. Die Hausmeister haben für Ordnung gesorgt, die Abteilung „Gremien und sonstige akademische Angelegenheiten“ ist wieder in ihre Büros zurückgekehrt. Schon machen die ersten Anekdoten ihre Runden. Der Zettel auf der Rektoratstruhe mit der Aufschrift „Vorsicht antik! Bitte nicht setzen.“ Oder die unglaublichen Mengen an Flaschenpfand, die zusammengesammelt sind, in dem man die liegen gebliebenen Flaschen im Besatzungsgebiet eingesammelt hat. „Davon könnte man locker die Studienbeiträge bezahlen“, mutmaßt ein Mitarbeiter der Abteilung „Gebäudeservice und Administration“.

Es sind schon außergewöhnliche Tage: Ob Hochschulfreiheitsgesetz oder die Diskussion um die Einführung von Studienbeiträgen, selten war in den letzten Jahren so viel politische Auseinandersetzung an und um die Hochschule. Für mich als Mitarbeiter wird in diesen Tagen deutlich, in was für einem komplexen Umfeld wir arbeiten.

Die Hochschule ist eine Parallel-Welt. Wir haben so etwas wie eine Regierung, mit einem eigenen Kanzler und einem Präsidenten (respektive den Rektor). Uns gehören Häuser und ein Schloss, ein Platz und Denkmäler. Es gibt Versammlungsorte (Seminare), Stätten der kontemplativen Zurückgezogenheit (die Büros der wissenschaftlichen Mitarbeiter), Film- und Hörfunkstudios (das audiovisuelle Medien-Zentrum und das Campusradio) und natürlich Vergnügungshallen (z.B. den E-Raum). Eigentlich bräuchte man nie die Hochschule zu verlassen, man kann hier alles finden. Sex, Crime and Rock'n'Roll, die Liste der Möglich-

keiten ist lang. Für mich, der ich noch am Anfang meiner Tätigkeit stehe, gibt es jeden Tag etwas neues zu entdecken. In den sechs Wochen meiner Tätigkeit habe ich gelernt, dass unsere Studierenden nur vier Quadratmeter Platz haben, viel weniger als in anderen Hochschulen. Ich habe feststellen dürfen, dass wir Dienstautos- und Fahrräder haben, und dass unser Rektor das Fahrrad dem Auto vorzieht. Ich durfte erleben, wie in der Verwaltung gut geölte Räder ineinander greifen, eine engagierte Einkaufsabteilung kennt viele Kniffe und Tricks das Leben einfacher zu gestalten, die Bauabteilung kennt jeden Winkel und die Personalabteilung BAT und Beamtenrecht auswendig.

Und natürlich die Wissenschaftler, verblüffende Dinge werden da gemacht, die förmlich danach schreien, in die Öffentlichkeit gebracht zu werden. Um nur ein paar Details zu nennen: Unser Kirchenrechtler Stefan Muckel ist der erste, der in der Diskussion um das umstrittene MTV Papst-Comic „Popetwon“ sagt: Strafanzeigen haben hier keine Chance, weil sich Christen in Deutschland nicht zu Gewalt verleiten lassen. Unser Strafgesetzbuch schützt also gewaltbereite Religionen mehr, als friedfertige. Eine Aussage, die in mindestens zehn Zeitungen Einschlag findet.

Sigmund Freud feiert in diesem Jahr seinen 150sten Geburtstag, das war dem Spiegel sogar eine Titelgeschichte wert. Was hat die Universität Köln damit zu tun? Wir sind eine von nur zwei Universitäten in Deutschland, die in der Tradition dieses großen Mannes stehen. Unser Psychologie-Ordinarius ist Psychoanalytiker wie Freud es auch war. Diese Einzigartigkeit stellt der Kölner Stadtanzeiger in einem großen Artikel dar.

Nur ein paar Geschichten, aber wir werden bestimmt in den nächsten Jahren noch dutzende weitere finden. Dabei ist für unsere neu geplante Hochschulzeitung jede GUTE Geschichte abdruckwürdig. Der Azubi, der eine originelle Maschine entwickelt hat, interessiert uns genauso, wie ein aufregendes Forschungsergebnis. Denn alles zusammen macht eine wunderbare Welt – die Universität zu Köln.

*Dr. Patrick Honecker leitet seit dem 1.4.2006 die Presse- und Informationsstelle der Universität zu Köln. Der gelernte Journalist und studierte Germanist hat als Redakteur für die Abteilung Wissenschaft- und Bildung des Deutschlandfunks gearbeitet. Vor seinem Amtsantritt an der Universität war er mit der Leitung eines Referats bei der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung betraut. Honecker ist verheiratet und hat eine Tochter.*

dings friedlich, nur wenige Studierende mussten von der Polizei aus dem Hauptgebäude getragen werden. Am 24. Mai 2006 hat der Senat der Universität zu Köln in einer nichtöffentlichen Sitzung mehrheitlich

der Einführung von Studiengebühren zugestimmt. Nach diesem Beschluss müssen Erstsemester ab dem Wintersemester 2006/07 pro Semester 500 Euro zahlen. Für alle bereits eingeschriebenen Studierenden wer-

den ab dem Sommersemester 2007 Gebühren in gleicher Höhe erhoben. Um einer erneuten Störung durch Proteste von Seiten der Studierenden zu entgegen, tagte der Senat diesmal im Forschungszentrum Jülich

unter Ausschluss der Öffentlichkeit. Zwar waren die Senatsmitglieder auch hier vor studentischen Protesten nicht sicher, die Sitzung konnte dennoch wie geplant stattfinden.

# Arbeitszufrieden

Von Susanne Geuer

**MitUns** im Gespräch mit Herrn Schaab, dem Beauftragten der Mitarbeiter- und Führungskräfteberatung der Universität zu Köln zum Thema „Was tun gegen Mobbing“.

Herr Schaab ist ein ‚Neuer‘ an der Uni (siehe auch Heft 1/06) und somit natürlich Objekt redlichster Redakteurinnenneugier. Von Hause aus ist er Erziehungswissenschaftler und hat als Supervisor in verschiedenen Institutionen Beratertätigkeiten ausgeübt. Er ist unter anderem geschult in NLP (Neurolinguistisches Programmieren) und Hypnotherapie. Seit letztem Jahr stellt er seine Fähigkeiten als Beauftragter der Mitarbeiter- und Führungskräfteberatung in den Dienst der Uni Köln.

Wir treffen uns an einem regnerischen Vormittag vor Ostern in der Beratungsstelle an St. Laurentius. Die Räume liegen in einem kleinen Mehrfamilienhaus unterm Dach. Herr Schaab erwartet uns an der Etagentür. Ein schlanker großer Mann Mitte vierzig. Ruhig, freundlich, selbstsicher. Wir setzen uns in einen sparsam möblierten Raum. Drei Stühle, ein Regal mit Fachliteratur. Dies ist kein Büro sondern ein Gesprächs- und Übungsraum.

Herr Schaab hat sich gewissenhaft auf unser Gespräch vorbereitet. Er hat seine Antworten auf die zugesandten Interviewfragen bereits zusammengefasst und zu Papier gebracht. Das ist ungewöhnlich, aber angenehm für uns, weil wir nicht während der Unterhaltung mitschreiben müssen. Er freut sich, dass wir uns für seine Arbeit interessieren und hatte den Vorschlag zum Interview gerne angenommen. Natürlich möchte er, dass die Existenz der Beratungsstelle sich möglichst schnell herum spricht.

**MitUns: In der Studie<sup>1</sup> im Auftrag der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin von 2002 (MitUns März 06) kommen die Autoren zu dem Schluss, dass Mobbing überall passieren kann. Außerdem sind die Gründe nicht immer nahe liegend, wenn es sich z.B. um unbewältigte Konflikte am Arbeitsplatz handelt. Wie muss man sich das denn vorstellen? Dass jede/r von uns jederzeit ein Mobbingopfer werden kann und keine Ahnung hat, warum das so ist?**  
Schaab: Ja, im Grunde ist das so. Mobbing geschieht im Arbeitsleben. Unsere Arbeitskollegen und -kolleginnen oder Vorgesetzte können wir uns nicht aussuchen. Eine Arbeitsgruppe ist fast immer eine vom Betrieb zusammengesetzte „Zwangsgemeinschaft“. Man arbeitet nicht zusammen, weil man sich so gerne hat, sondern weil man zusammen im Auftrag des Betriebes bestimmte Aufgaben lösen soll. Wer sich in dieser Zwangsgemeinschaft nicht wohl fühlt, kann nicht einfach gehen und deshalb kann Mobbing entstehen. Das gleiche Phänomen gibt es auch in anderen „Zwangsgemeinschaften“ wie Schule, Internaten oder Bundeswehr. Wichtig für die Entstehung von Mobbing ist, dass in

einem bestehenden Konflikt die Gleichwertigkeit der Konfliktparteien zu Ungunsten einer Partei verändert wird. Nach dieser Veränderung gibt es plötzlich eine unterlegene Einzelperson und die angreifenden Kollegen oder Vorgesetzten, die nun ‚Oberwasser‘ haben. Manchmal sind es persönliche Ereignisse, die eine Person schwächen, beispielsweise eine längere Krankheit oder der Verlust des Partners.

**MitUns: Sind Mobbingopfer also gar nicht ‚anders‘ als ihre KollegInnen?**

Schaab: Es kann vorkommen, dass besondere Merkmale einer Person den Mobbing-Prozess auslösen. Das heißt aber keineswegs, dass die/der von Mobbing Betroffene „selbst schuld“ ist. Für die Entstehung der Mobbing-Situation kann es ausreichen, dass eine Person in einer bestimmten Gruppe aufgrund ihrer Persönlichkeit (selbstunsicher, narzisstisch), ihres Geschlechts, ihrer Hautfarbe oder ihrer kulturellen oder nationalen Identität wegen in eine sozial herausgehobene Stellung geraten ist. Die gleiche Person kann in einer anderen Gruppe vollkommen akzeptiert und sehr beliebt sein. In Schweden ist festgestellt worden, dass Frauen in typischen Männerberufen, aber auch Männer in typischen Frauenberufen häufig von Mobbing betroffen sind. Mobbing trifft außerdem oft (sozial) Schwächere; allein erziehende Mütter beispielsweise oder Behinderte. Eine schwedische Untersuchung wurde in einer sozialen Organisation durchgeführt, die viele Behinderte eingestellt hat, weil der schwedische Staat diese Einstellungen finanziell unterstützt. Es ergab sich, dass 4% der Nicht-Behinderten, aber 21,5 % der Behinderten von Mobbing betroffen waren.

**MitUns: Das klingt so, als gäbe es durchaus gewisse Voraussetzungen im Arbeitsklima oder im Wesen und Verhalten eines Menschen, die seine Mitmenschen ermutigen, gerade ihn als Opfer auszuwählen.**

Schaab: Ja, das ist auch so. Aber wichtig ist, daraus nicht den Schluss zu ziehen, dass derjenige dann auch ‚selber schuld‘ ist.

**MitUns: Wenn z.B. jemand ausgerechnet in einer Situation längere Zeit krank wird, in der seine KollegInnen das aus verschiedenen Gründen besonders hart trifft, und diese Tatsache dann Ausgangspunkt für eine feindselige Haltung und daraus erwachsendes Mobbing wird, ist das nicht die Schuld des Gemobbten. Aber was tue ich, wenn ich erfahre, dass KollegInnen oder mein/e Vorgesetzte/r Lügen über mich erzählen oder auf andere Art und Weise meine Person oder meine Arbeit schlecht machen?**

Schaab: Nicht lange warten und die Probleme aussitzen, sondern sofort etwas dafür unternehmen, dass sich die Situation klärt. Es ist gut, den Betroffenen direkt auf den Eindruck anzusprechen. Hier ist es wichtig, konkrete Angaben über das angesprochene Vorkommnis machen zu

<sup>1</sup> Studie im Auftrag der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Autoren: Meschkulat, Stackelbeck, Langenhoff, Dortmund/Berlin 2002, ISBN 3-89701-822-5 und im Internet [www.baua.de](http://www.baua.de)

# Einheit Folge IV

können, nicht drum rum zu reden. Das ist vor allem hilfreich, so lange es sich noch nicht um eine eingefahrene Mobbing-Situation handelt. Außerdem kann man sich an den Personalrat oder die Mitarbeiter- und Führungskräfteberatung wenden. Diese Instanzen bieten die Möglichkeit eines ‚moderierten Gesprächs‘ mit allen Beteiligten.

#### **MitUns: Wie kann ich mir selber in der konkreten Situation helfen?**

Schaab: Es ist wichtig, um Unterstützung anzufragen, wenn das Klärungsgespräch zwischen MobberIn und Gemobbter/m keine befriedigende Veränderung bringt. Bei Mobbing durch den direkten Vorgesetzten ist es sinnvoll, dessen Vorgesetzten in die Probleme mit einzubeziehen. Es gibt auch Aussicht auf juristische Hilfe, wenn arbeitsrechtliche Vertragsverletzungen vorliegen – z.B. die Nichtachtung des Persönlichkeitsrechts – und sich nachweisen lassen. Ebenso, wenn Ihnen etwas vorenthalten wird, was Ihnen vertraglich zusteht, denn Sie haben natürlich ein Recht auf die bei Abschluss des Arbeitsvertrags vereinbarten Konditionen. Es kann sich z.B. um Verletzung der vertraglichen Arbeitszeit, der Lohnhöhe oder Urlaubserteilung handeln. Ebenso haben Sie einen Anspruch auf Einhaltung der gesetzlichen Arbeitsvorschriften und Sicherheitsbestimmungen, auf Erteilung eines wahrheitsgemäßen Zeugnisses und vertragsgemäße Beschäftigung. Bei Mobbing durch Kollegen sollten Sie den Vorgesetzten in die Probleme mit einbeziehen. Sie können den Personalrat informieren und um Unterstützung anfragen. Es besteht die Möglichkeit der Schlichtung/Mediation durch die Mitarbeiter- und Führungskräfteberatung.

Bei gesundheitlichen Problemen durch Mobbing sollten Sie den Betriebsarzt konsultieren. Sind ganze Abteilungen/Gruppen betroffen, kann Supervision/Coaching für das Team oder die Abteilung als Unterstützung organisiert werden. Bei durch Mobbing verursachten körperlichen, psychischen, seelischen oder psychosomatischen Problemen unbedingt (haus)ärztlichen und therapeutischen Rat und Hilfe einholen und/oder eine Selbsthilfegruppe aufsuchen. Der Austausch mit anderen Betroffenen kann Ihnen den Rücken stärken und wirkt gegen die soziale Isolation, die eine Begleiterscheinung von Mobbing sein kann. Die Behandlung durch einen Arzt kann auch dann wichtig werden, wenn Sie z.B. bei langem Krankheitsausfall aufgrund mobbingbedingter Beschwerden finanzielle Nachteile (Krankengeld, Gehaltskürzung, Kündigung) zu erwarten haben.

#### **MitUns: Am besten ist es, wenn es gar nicht erst zu einem Mobbingprozess kommt. Welche Vorbeugungsmaßnahmen können Vorgesetzte, Arbeitgeber oder Beauftragte für die Mitarbeiter- und Führungskräfteberatung leisten?**

Schaab: Es gibt Betriebe, die z.B. eine Betriebsvereinbarung zwischen Verwaltungsspitze und Personalräten zum Umgang mit Mobbing

abschließen. Es lassen sich Betriebsvereinbarungen natürlich auch zu anderen Themen treffen. In einer solchen Betriebsvereinbarung werden Grundsätze offen gemacht. Sie können z.B. im Internet veröffentlicht werden und sollten im Betrieb allen bekannt sein. Die Vereinbarung umfasst ein Ziel – z.B. „Kein Mobbing in unserem Betrieb“ – und ebenso verbindliche Verfahrensschritte zur Konfliktlösung, Maßnahmen bei Auftreten eines Konflikts, Sanktionen bei Verstoß gegen diese Vereinbarung, Schulungsvorgaben für Vorgesetzte, Trainings zum Verhalten bei einem Beschwerdefall etc. Auf jeden Fall zeigt der Arbeitgeber dadurch ein hohes Maß an Verantwortung für seine Mitarbeiter und setzt ein deutliches Signal.

Auch ohne eine Betriebsvereinbarung ist es sinnvoll, Informationsveranstaltungen, Trainings und Schulungen im Betrieb zum Thema Konfliktmanagement anzubieten. Dazu gehören Trainings zur Konfliktfähigkeit, Teamentwicklungsmaßnahmen, Maßnahmen zur Integration neuer Mitarbeiter und einer lösungsorientierten Reaktion auf Konflikte am Arbeitsplatz. Es bedeutet, Sorge zu tragen für ein gutes Arbeitsklima. Ideal ist es, wenn es gelingt, Mobbing-Prozessen präventiv, also vorbeugend, zu begegnen und in entstandenen Prozessen die Beteiligten beim Finden einer Lösung zu unterstützen.

Mobbing kann häufig nur deshalb auftreten, weil es geduldet wird. Mobbing-Attacken gegen KollegInnen werden nur selten von wirklich bössartigen Menschen geführt. Viel häufiger entwickelt sich ein schleicher Mobbing-Prozess, in dem sich die „Täter“ nur wenig Gedanken über die Auswirkungen ihres Handelns machen. Neben den Personen, die sich bewusst Mobbing-Handlungen ausdenken, die also den Betroffenen gezielt schaden wollen, gibt es auch noch eine Vielzahl von Beteiligten, die Mobbing überhaupt erst möglich machen. Es sind Personen, die aus Unbedachtheit oder Nachlässigkeit am Mobbing teilnehmen oder dem Mobbing zusehen, ohne einzuschreiten.

Wenn es gelingt, eine gemeinsame moralische Grenzlinie zu ziehen, die Mobbing-Handlungen im Betrieb als inakzeptabel erscheinen lässt, wird Mobbing viel seltener auftreten. Wohlgermerkt geht es nicht darum, Konflikte zu verbieten. Konflikte sind notwendig und auch durch Verbote nicht zu verhindern. Aus ungelösten Konflikten kann jedoch nur dann Mobbing entstehen, wenn sich niemand mehr um den Konflikt kümmert und er unbeachtet weiter wuchern darf. Mobbing kann durch ein mutiges Auftreten von Kollegen und Vorgesetzten, die klar ihre Meinung sagen, verhindert werden.

# 6. Unilauf Team der MitUns läuft

Von Andreas Witthaus und Stephanie Woick



Was 2005 mit einem Platz in den Top Ten begann, endete 2006 völlig überraschend mit einem Platz auf dem Podium. So erreichte das Team der MitUns den 3. Platz in der Teamwertung beim 6. Unilauf. MitUns ging zum zweiten Mal mit einem Team an den Start, das in diesem Jahr seine Teilnehmerzahl deutlich steigern konnte. Unter den Teilnehmern hatte sich auch ZDF-Moderator Wolf-Dieter Poschmann angemeldet. Leider konnte Herr Poschmann aber seinen Lauf aufgrund einer Verletzung nicht antreten. Um 16:30 Uhr startete der 6. Unilauf mit dem 1 km Kidslauf. Auch in diesem Jahr feierte das

Publikum die Kinder mit voller Begeisterung an. Für das Team der MitUns erkämpften die Brüder Sascha und Sebastian Harendt im Kidslauf wichtige Punkte für die Teamwertung. Hochmotiviert gingen die Läufer auf der 5 km Distanz ins Rennen. Viele hatten sich einiges vorgenommen und wollten ihre Zeiten aus dem letzten Jahr unterbieten. Dasselbe galt auch für die Läufer auf der 10 km Distanz.

In der örtlichen Presse gilt der Unilauf als „schwerster innerstädtischer Berglauf.“ Warum das so ist, wusste jeder der 2000 Läufer, der die



# t aufs Podium

**DANKE,  
DANKE,  
DANKE**

Serviceteam 1 für die viele Hilfe  
 Campus sportwear  
 Pulheimer SC  
 Muskeluniversum der Uni Köln  
 Und vielen anderen



Fotos: Effe Ruojes und Dieter Tschakert

Strecke hinter sich gelassen hatte. Die Steigungen mussten 2 bzw. 4-mal bezwungen werden und sorgten spätestens in der zweiten Runde bei vielen Teilnehmern für Probleme.

Auch in den Einzelwertungen waren die Läufer des Teams MitUns stark vertreten. So war Eiko Potthast der schnellste Läufer des MitUns Teams auf der 5 km Strecke und das zum zweiten Mal in Folge. Gesamtsieger wurde Carsten von Kuk mit dem neuen Streckenrekord von 00:16:31. Über die 10 km erreichte Salvatore Montalto einen her-

vorragenden 78. Platz in einer sehr guten Zeit von 00:40:55. Der Gesamtsieger hieß hier Roland Emerich in 00:32:43.

Aber der größte Erfolg war die Platzierung in der Teamwertung. So konnte sich das Team der MitUns mit deutlichem Abstand einen hervorragenden 3. Platz von 91 Mannschaften sichern. Im Anschluss wurde noch kräftig am MitUns-Stand mit kühlem Bier und Grillwürstchen gefeiert ... Und 2007? Wir wollen auf alle Fälle Platz drei verteidigen. Mehr Infos und Fotos auf unseren Internetseiten.

<http://verwaltung.uni-koeln.de/mituns>



# Progressive Muskelrelaxation

Von Susanne Geuer

**Die** Progressive Muskelentspannung oder Progressive Muskelrelaxation geht so vor, dass Sie zunächst alle Muskeln des Körpers kurz und leicht willentlich anspannen, um sie dann wieder zu entspannen. So arbeiten Sie sich von der rechten Hand bis zu Füßen und Rücken durch. Diese von dem Arzt und Physiologen E. Jacobson in den 30er Jahren des 20. Jahrhunderts entwickelte Technik arbeitet mit dem Kontrast der Wahrnehmung entspannter und angespannter Zustände

Progressiv, also voranschreitend ist das Training, da es der Übende nach der kurzen Anspannungsphase mit fortschreitender Praxis immer besser lernt, die entsprechende Muskelgruppe zu entspannen. Er lernt schrittweise, alle wichtigen Muskelgruppen des Körpers wahrzunehmen und zu entspannen.

Zahlreiche Studien weisen eine Wirksamkeit bei Krankheitsbildern nach, bei denen Anspannung oder Angst eine Rolle spielen. Dies gilt insbesondere auch für zahlreiche Schmerzzustände. Therapieziel ist eine frühzeitige Wahrnehmung von muskulären Spannungszuständen und deren aktive Verminderung. Durch regelmäßige Praxis soll eine Senkung von Muskeltonus, Herzfrequenz, Atemfrequenz, Blutdruck und Hautleitfähigkeit erreicht werden. Gleichzeitig wird die Durchblutung der Hautgefäße in den Extremitäten gesteigert – also auch gut gegen kalte Füße. Wer häufig mit Unruhe, Angstgefühlen oder Schlafstörungen zu tun hat oder nur mit Mühe wieder zur Ruhe kommt, wenn er des Nachts aufwacht, sollte das einmal ausprobieren. Menschen, die mit Autogenem Training keinen Erfolg haben, kommen mit dieser Entspannungstechnik vielleicht besser zurecht. Seit 1987 ist das Verfahren im Rahmen von kassenärztlichen Behandlungen übrigens abrechnungsfähig.

Ich habe das Programm ausprobiert und fand die Übungen sehr ansprechend. Sie sind leicht nachzumachen, und die Stimme des Sprechers empfand ich als angenehm. Die Übungen wurden von mir mit großem Erfolg abends bzw. nachts durchgeführt, immer mit dem Ziel einzuschlafen (Das muss nicht sein. Macht man sie tagsüber zur Entspannung, beendet man das Training auf andere Weise). Ich empfand die Übungen als wohltuend und bin in allen Fällen während dessen eingeschlafen. Wie man es anstellt, während der Übungen nicht einzuschlafen, weiß ich allerdings nicht. Für Entspannungsübungen im Büro oder unterwegs sind sie ungeeignet. Darauf weist auch hin, dass erwartet wird, dass man sich für die Übungen Zeit und Rückzugsraum sichert, keine Hintergrundmusik läuft etc. Es sollte still um einen sein. Wer bei verschiedenen Gelegenheiten (im Entspannungsteil von Sportkursen

z.B.) schon mal mit PMR Bekanntschaft gemacht und es ganz furchtbar gefunden hat, sei hier getröstet: Hier geht alles ganz sanft und gewissenhaft zu, die Pausen zwischen den Anweisungen stimmen und es wird nichts Unangenehmes gefordert. Oberstes Gebot ist: „Tun Sie nichts, was Ihnen unangenehm ist oder gar Schmerzen verursacht“. Mit Brachialmethoden läuft hier gar nichts.

Wer die sanften Klänge von Meditationskassetten allerdings mag, wird hier nicht auf seine Kosten kommen. Das ist schnörkellose und unverpackte Entspannungstechnik. Nur Du und die Stimme von der CD.

#### **Wen das interessiert:**

Die hier beschriebenen Erfahrungen beruhen auf Übungen mit dieser CD: Techniker Krankenkasse: Progressive Muskelentspannung. Stopp dem Alltagsstress. Hamburg 1996. CD und PC-Einführung.

Es gibt darüber hinaus eine große Auswahl an Büchern und CDs zum Thema. In der Buchhandlung oder im Internet wird man schnell fündig.

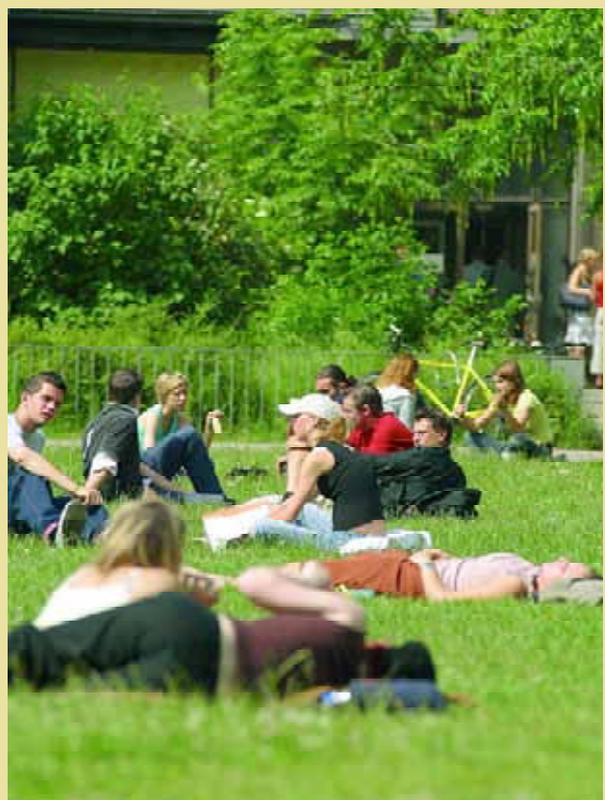


Foto: Pressestelle

# „Zwischen Welten“ –

Von Katayon Kranke

– so lautet der Titel der Ausstellung der Künstlerin Mirjam Mathar in der Kanzlergalerie, die am 26. April 2006 eröffnet wurde. Mirjam Mathar wurde 1967 in Köln geboren und hat an der Heilpädagogischen Fakultät der Universität zu Köln Kunsttherapie studiert, war mehrere Jahre als Kunsttherapeutin in der Klinik und Poliklinik für Kinderkardiologie der Universitätskliniken tätig, erhielt ein Promotionsstipendium und ist Doktorandin der Universität zu Köln. Seit 1994 hat Mirjam Mathar an zahlreichen Einzel- und Gruppenausstellungen teilgenommen. Seit 2001 ist sie als freiberufliche Künstlerin tätig.

Die Bilder von Mirjam Mathar entstehen durch einen speziellen Prozess des Farbauftragens in mehreren Schichten (Aquarell und Sand auf Leinwand aufgetragen). Ein spezieller Zusatz sorgt für die Saugfähigkeit der Grundierung, der Sand für eine unebene Struktur. Die Unebenheiten des Untergrundes ermöglichen den Farbauftrag auf unterschiedlichen Ebenen.

Ein mehrjähriger Familienaufenthalt während der Kindheit in Afghanistan sowie ausgedehnte Studiereisen durch Venezuela, Kolumbien, Ecuador, Thailand, Süd-Korea und die Philippinen haben Mirjam Mathars Bilder geprägt. Die Bilder zeigen keine äußeren Gegebenheiten, sondern

laden vielmehr zur Erforschung innerseelischer Räume ein und zeichnen sich durch eine besondere Tiefe aus, in der man seinen Blick in der Farbe versinken lassen kann, um sich von ihr berühren zu lassen.

Ausreichend Gelegenheit, sich die Werke der Künstlerin persönlich anzuschauen und in die „Zwischen Welten“ einzutauchen gibt es allemal, denn die Ausstellung wird noch bis zum 28. Juli 2006 in der Kanzlergalerie im Hauptgebäude der Universität zu sehen sein. Ein Besuch lohnt sich!



Fotos: Andreas Witthaus

Bei der Vernissage: Katayon Kranke, Mirjam Mathar, Kanzler Dr. Neyses

„ RUND UM KÖLN “ CHALLENGE 2006

## Rad-Team Uni Köln ganz vorne dabei

Am Ostermontag, den 12. April, traten 23 Radsport-Begeisterte beim traditionsreichsten deutschen Eintagesrennen „Rund um Köln“ für die Universität Köln an. Der Startschuss für die 100 Kilometer Distanz fiel pünktlich um 10:25 Uhr. Die Challenge auf 62 Kilometern startete um 11:40 Uhr. Trotz regennasser Fahrbahn kamen alle Fahrer gut ins Ziel.

Das Rennen „Rund um Köln“ fand erstmals 1908 statt und wurde in den 30er bis Ende der 80er Jahre als reines Amateurrennen durchgeführt. Erst seit 1990 ist das rheinische Radrennen erneut für die Profis geöffnet. Auf drei unterschiedlichen Distanzen beweisen hier die Radrennfahrer ihre sportlichen Leistungen. 202,8 Kilometer, 100 Kilometer und 62 Kilometer stehen für die

Teilnehmer zur Auswahl. Die Formation „Rad-Team Uni Köln“ bei der 91. Auflage von „Rund um Köln“ war eine Premiere. Geboren wurde die Idee durch drei Mitarbeiter der Universität, die bereits im Vorjahr als Einzelpersonen teilnahmen. Die positiven Erlebnisse von Eckhard Rohde, Leiter des Kölner Unisports und von Walter Schumacher und Wolfgang Buchmann aus der Abteilung 52 – Versorgungstechnik, Metallbau, Zentrale Leitwarte, begeisterten weitere Radrennfahrer für das Jedermann-Rennen.

Sieben der 23 Amateur-Radfahrer trauten sich an die Rennstrecke von 100 Kilometern. Die weiteren Fahrer - aufgeteilt in drei Teams - wählten die 62 Kilometer Distanz. Der Startschuss für beide Strecken fiel in

Leverkusen. Egal ob 62 oder 100 Kilometer, die Radfahrer mussten auf ihrer Tour einige Anhöhen im bergischen Land bewältigen. Die Zielgerade der „Rund um Köln“ Challenge verlief entlang des Rheinufers und endete an der DEVK Zentrale.

Die Teilnahme war von Erfolg gekrönt. Eins der vier Teams, angeführt von Unisport-Leiter Eckhard Rohde, belegte Platz 1 in der Team-Gesamtbewertung der 62 Kilometer Distanz. Das Team der 100 Kilometer Strecke erzielte in der Gesamtbewertung Platz 22 von 55. Die zwei anderen Teams über 62 Kilometer konnten in der Punktbewertung den 67. und 78. Platz von 97 belegen. Insgesamt ein nennenswerter Gesamterfolg bei der Premiere der Rad-Teams Uni-Köln. Von Cora Pypec

# Pinnwand

## LESERBRIEF

### Personalversammlung vom 3.4.06

Liebe Kolleginnen und Kollegen, erst einmal möchte ich unserem Personalrat für die wirklich informative Veranstaltung und die sachliche Diskussion danken. Das Thema unserer Überführung von Landesbediensteten zu Universitätsbediensteten ist ein heißes Eisen und betrifft unser aller Zukunft! Umso weniger kann ich es begreifen, dass um Punkt 16:00 Uhr (Dienstschluß), mitten im Redebeitrag das große Stühlerücken begann. Erstens ist das eine Beleidigung für den gerade Sprechenden und zweitens, was gibt die Belegschaft für ein Bild ab, wenn sie nicht mal bereit ist 20 Minuten ihrer Freizeit der Erörterung dieses Themas zu widmen? Bis zur nächsten Personalversammlung (hoffentlich vollzählig bis zum Schluß) herzlichst ihre Birgit Kernebeck.

PS: Für Kolleginnen und Kollegen, die ihre Kinder pünktlich abholen müssen oder wo Arzttermine drängen habe ich selbstverständlich Verständnis.

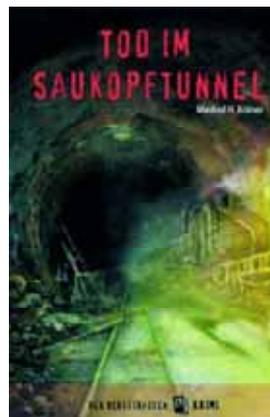
## BÜCHERWURMS LESESOFA

Ich werde versuchen, Ihnen in den nächsten Ausgaben verschiedene Bücher vorzustellen. Vielleicht mache ich Sie so neugierig auf das eine oder andere Buch, so dass Sie sich nach Dienstschluss in eine Lese-Ecke zurückziehen und sich hinter einem aufregenden und spannenden Krimi verschanzen werden. Wenn Sie mir Ihr Lieblingsbuch vorschlagen möchten, so können Sie mich jederzeit kontaktieren.

### „Tod im Saukopftunnel“

Heute stelle ich Ihnen einen deutschen Krimi vor, ein Erstlingswerk von Manfred H. Krämer, der in einer Gegend spielt, die sicherlich einige schon einmal bereist haben. Und wenn nicht, werden Sie dennoch gute Unterhaltung finden. Die Geschichte spielt in der Kurpfalz, zwischen Rhein und Neckar, einer weichen, vielleicht ein wenig „verschlafenen“ (liebevoll gemeint) Umgebung, wo die Zeit manchmal still zu stehen scheint. Die Tochter eines Spediteurs, Bertha Solomon, und ihr Lebensgefährte Lothar Zahn, beide Berufskraftfahrer, geraten unversehens in einen Strudel von Ereignissen, bei denen sie immer wieder neue (Schatten-) Seiten ihrer Mitmenschen kennen lernen. Bei dem Bau des Saukopftunnels, in der Nähe von Weinheim, wird ein grausiger Fund gemacht, der die Bauarbeiten vorläufig zum Stillstand bringt und die Polizei zu Hochform auflaufen lässt. Und nicht nur dies, er birgt weiterhin den Tod. Sind Geister erweckt worden oder war es doch menschliche Grausamkeit? Gehen Sie mit „Solo“ und „Tarzan“ auf die Spurensuche. Die beiden werden Ihnen witzige und spannende Lesestunden verschaffen. Die Personen sind liebevoll charakterisiert und stehen im ganz normalen Leben.

Von Claudia Herrmann



„Tod im Saukopftunnel“,  
Manfred H. Krämer, erschienen  
2004/05 im Verlag Stefan Kehl,  
Hamm am Rhein

## 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](http://www.uk-koeln.de/blutspende)



Anlässlich unseres Jubiläums gestalten wir unsere Internetseite neu. Besuchen Sie uns unter [www.verwaltung.uni-koeln.de/mituns](http://www.verwaltung.uni-koeln.de/mituns)

Hier finden Sie ab sofort aktuelle Informationen, Fotos und vieles mehr.

#### WIR GRATULIEREN ...

#### ... ZUM 25-JÄHRIGEN DIENSTJUBILÄUM

Hamide Akbayir (Institut für Biochemie)

Inge Götz-Krichi (Institut für Genetik)

Bernadette Hanisch (Institut für Biochemie)

Edith Lehmann (Abteilung 33)

Edith Müns (Universitäts- und Stadtbibliothek)

Katharina Otto (Institut für Genetik)

Hans Schwarz (Universitäts- und Stadtbibliothek)

Monika Wegener-Hergarden (Psychologisches Institut)

#### ... ZUM 40-JÄHRIGEN DIENSTJUBILÄUM

Maria Kemp (Abteilung 63)

Walter Müller (Abteilung 54)

Dieter Plasil (Abteilung 41)

Adolf Plingen (Institut für Anorganische Chemie)



Foto: Andreas Witthaus

### STRIKTEILNAHME BEI GLEITZEITBESCHÄFTIGUNG

Ist es möglich, dass ein Arbeitnehmer seinen Lohnanspruch auch für den Zeitraum der Teilnahme an einem (Warn-)Streik behält? Dazu hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) nun eine grundlegende Entscheidung<sup>1</sup> für den Bereich der Gleitzeitbeschäftigung getroffen.

Das Gericht stellt zunächst fest, dass die Beteiligung an einem rechtmäßigen (Warn-)Streik zur Aufhebung der gegenseitigen Hauptleistungspflichten aus dem Arbeitsverhältnis führt. Für den Zeitraum der Streikteilnahme besteht also einerseits keine Arbeitspflicht des Arbeitnehmers,

andererseits aber auch kein Lohnanspruch. Dies gilt auch für den Bereich der Gleitzeitarbeit.

Doch wann liegt eine Streikteilnahme im rechtlichen Sinne eigentlich vor? Dazu ist es hilfreich, auf die Definition des Streiks als die „kollektive Vorenthaltung der geschuldeten Arbeitsleistung (...)“ zurückzugreifen<sup>2</sup>. Denn daraus – so das BAG – ergibt sich, dass eine Streikteilnahme im Rechtssinne nur dann möglich ist, wenn der Arbeitnehmer ohne die Ausübung des Streikrechts zur Arbeitsleistung verpflichtet wäre. Ein „Streiken“ während der Freizeit ist also rechtlich nicht möglich. Ausgehend von diesem Grundsatz zieht das BAG nun für den Fall eines Arbeitnehmers, der sich in zulässiger Weise aus dem betrieblichen Zeiterfassungssystem abgemeldet und sich anschließend an einer Warnstreikkundgebung beteiligt hat, die nahe liegende Konsequenz: Wegen des zulässigen Ausloggens aus dem Zeiterfassungssystem lag keine Pflicht zur Arbeitsleistung und somit auch keine Streikteilnahme im Rechtssinne vor. Folglich besteht auch keine Verringerung des Lohnanspruchs.

Entscheidend ist also im Ergebnis stets, ob sich der gleitzeitbeschäftigte Arbeitnehmer vor einer „Streikteilnahme“ nach der für ihn jeweils geltenden Regelung in zulässiger Weise und nach Zustimmung des Vorgesetzten bei den betrieblichen Zeiterfassungsgeräten abgemeldet hat und seine Arbeitspflicht damit entfällt. Soweit dies der Fall ist, führt eine (dann nur faktische) Streikteilnahme nicht zu Lohnkürzungen. Von Referendar Klaus Schmitt



Foto: Stephan Gutbier, verdi

<sup>1</sup> BAG, Urteil vom 26. Juli 2005 – 1 AZR 133/04.

<sup>2</sup> BAG 1 AZR 133/04 in: Der Betrieb (DB) 2006, S. 393.

# Universität zu Köln



## 4. Kölner Kinder Universität

### 10. - 25. Juli 2006

### 43 Vorlesungen und Workshops

aus allen Fakultäten für Schüler und Schülerinnen von 8-14 Jahren

 Schwarze Löcher  Dreimal Null ist Null  Tatort Geschichte  Das kleinste Tier im Rhein  Klaukids oder was sind Kinderbanden?  Wie rechnet ein Computer?  Kinderarbeit ist kein Kinderspiel?  Wie funktioniert ein Unternehmen?  Christoph Kolumbus entdeckt Amerika  Können Pflanzen sprechen?  Warum heißt „Europa“ denn Europa?  Mehr Platz für Kinder! -Spielplätze in der Stadt  Oliver Twist oder Was ist ein guter Mensch?  Gifte, die man zum Leben braucht  Wie ein Tier entsteht   

[www.uni-koeln.de/uni/kinderuni](http://www.uni-koeln.de/uni/kinderuni)



Kölner Stadt-Anzeiger