ISSN 1614-564

www.verw.uni-koeln.de/MitUns

mituns

ZEITSCHRIFT FÜR DIE
NICHTWISSENSCHAFTLICHEN
MITARBEITER*INNEN*
DER UNIVERSITÄT ZU KÖLN

JUNI 2005

Foto: Andreas Witthaus

EDITORIAL

MIT UNS
JUNI 2005

Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

wir alle haben mit Spannung den Ausgang der Wahl in Nordrhein-Westfalen am 22. Mai beobachtet. Nach 39 Jahren ist nun eine neue Regierung „am Zuge“. Inwieweit dies – abgesehen von den schon angekündigten Studiengebühren – Auswirkungen auf die Hochschulen haben wird, bleibt abzuwarten. Doch unabhängig von der aktuellen Landespolitik in Düsseldorf werden wir „vor Ort“ in den Hochschulen weiter die auf uns zukommenden Herausforderungen angehen.

Eine der Herausforderungen war neben der W-Besoldung und der baulichen Struktur- und Entwicklungsplanung zuletzt die Beschäftigung mit dem Leitbild der Universitätsverwaltung. Die Formulierung eines Leitbildes gehört heute zum Standard der meisten Unternehmen und ist auch aus den Hochschulen nicht mehr wegzudenken. Dabei kann man getrost konstatieren, dass die Beschäftigung mit diesem Thema für unsere Verwaltung kein Neuland ist. In vielen Teilbereichen werden die in dem Leitbild formulierten Grundsätze schon seit langem praktiziert. Insbesondere bei den Themen Mitarbeiterorientierung und Organisationsentwicklung ist die Universitätsverwaltung vorn. Dies wurde zuletzt auch bei einer Untersuchung zum Stand der Verwaltungsmodernisierung in einem landesweiten Ranking festgestellt (wir berichteten in der letzten Ausgabe). So war die Universität zu Köln die erste Hochschule in Deutschland, in der es ein eigenes Dezernat Personalentwicklung und Controlling gab. Vieles ist deshalb bereits auf einem guten Weg. Dennoch ist es wichtig, die gemeinsamen Grundsätze und Ziele einmal zusammenfassend zu formulieren, auch um die Verbindlichkeit zu erhöhen. Das Leitbild soll die eigenen Ansprüche dokumentieren und zugleich Richtschnur für unseren Umgang miteinander sein, auch wenn wir wissen, dass noch Einiges zu tun ist. Doch ist die Formulierung von gemeinsamen Grundsätzen ein wichtiger Schritt. Entscheidend ist letztlich, wie ein solches Leitbild gelebt wird, dass es diskutiert und weiter entwickelt sowie in jedem Dezernat und jeder Abteilung konkretisiert wird. In vielen Bereichen der Verwaltung fragt man bereits jetzt konkret, was heißt z. B. Service für Lehre und Forschung in unserer Abteilung und am jeweiligen Arbeitsplatz; in welchem Zeitraum werden Anfragen wie Emails beantwortet, wie lange dauert die Bearbeitung eines Antrags und wie können wir den Service verbessern. Dazu gibt es verschiedene Initiativen, Arbeits- und Projektgruppen. Diese konkrete Befassung mit den gemeinsamen Grundsätzen soll sich in allen Verwaltungsbereichen durchsetzen. Insofern hoffe ich, dass die Beschäftigung mit dem Leitbild noch zu weiteren inhaltlichen Diskussionen führen wird.

Doch es gibt auch noch andere wichtige Themen in der vor Ihnen liegenden Ausgabe. Ich darf auf den interessanten Beitrag zum 50 jährigen Jubiläum der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät hinweisen. Auch möchte ich auf den Start der Reihe zum Thema Arbeitszufriedenheit aufmerksam machen, ein hoch aktuelles und spannendes Thema. Kürzlich war in der Presse zu lesen, dass nach entsprechenden Untersuchungen über 50 Prozent der Beschäftigten in privatwirtschaftlichen Unternehmen ihren Arbeitsplatz sofort wechseln würden, wenn sie nur könnten. Wir wollen das Thema aus verschiedenen Blickwinkeln, aus der eigenen Erfahrung und im Gespräch mit Fachleuten beleuchten.

Auch das Thema Ausbildung an der Universität wird fortgesetzt, dieses Mal mit einem Beitrag zum Ausbildungsberuf des Feinwerkmechanikers/ der Feinwerkmechanikerin. Außerdem hat eine unserer Auszubildenden zur Buchbinderin einen Preis für innovative Gestaltung erhalten. Auch über dieses Ereignis wird berichtet. Ferner gibt es natürlich wieder eine Vielzahl interessanter Infos rund um die Universität. Lesen Sie selbst…

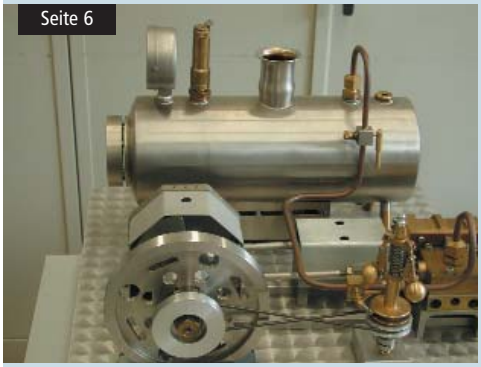
Ich wünsche Ihnen dabei viel Freude und verbleibe
Ihr Dr. J. Neyses

mituns

Inhalt

MIT UNS
JUNI 2005

Seite 4


Seite 6

Seite 15

Editorial 3
Universitätstag 2005 4
Beruf: Feinwerkmechaniker/in 6
Preisverleihung an „Bubi - Azubi“ 7
10th OFW –Kongress 7
Arbeitszufriedenheit Folge 1 8
Abschied von Frau Neuhaus 10
Gespräch Udo Walz 11
Pusteblume ... 12
Die neue Gleichstellungsbeauftragte 14
Unilauf 2005 15
Die Aufgaben des Datenschutzbeauftragten 16
3. Kölner KinderUniversität 17
Leitbild der Universitätsverwaltung 18
Wissen ‚á la Carte’! 20
Peter Jäckel in den Ruhestand verabschiedet 21
Pinnwand 22

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, Brigitte Klaas, Katayon Kranke, Christina Meier, Eckhard Rohde, Anita Rother, Bernd Ruprecht, Andreas Witthaus
MITARBEITER/INNEN DIESER AUSGABE:
Dr. Heidrun Fußwinkel, Susanne Geuer, Irmgard Hannecke-Schmidt, L. Hamdan, Edeltrud Hansen, Dr. Meike Hauser, Dr. Hendrik Isdepski, Brigitte Klaas, Heinrich Kleiber, Horst G. Joshua Klindtworth, Katayon Kranke, Freya Lange, Marcus Laufenberg, Anke Lipinsky, Alexander May, Christina Meier, Elfie Rugies, Thomas Schauf, Thilo Schmülgen, Petra Seidel, Agoro Walther, Andreas Witthaus, Patrick Ziegler

ERSCHEINUNGSWEISE: viermal im Jahr
AUFLAGENHÖHE: 2.700 Stück
GESTALTUNG: Wolfgang Diemer, Köln
TITELFOTO: Andreas Witthaus
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

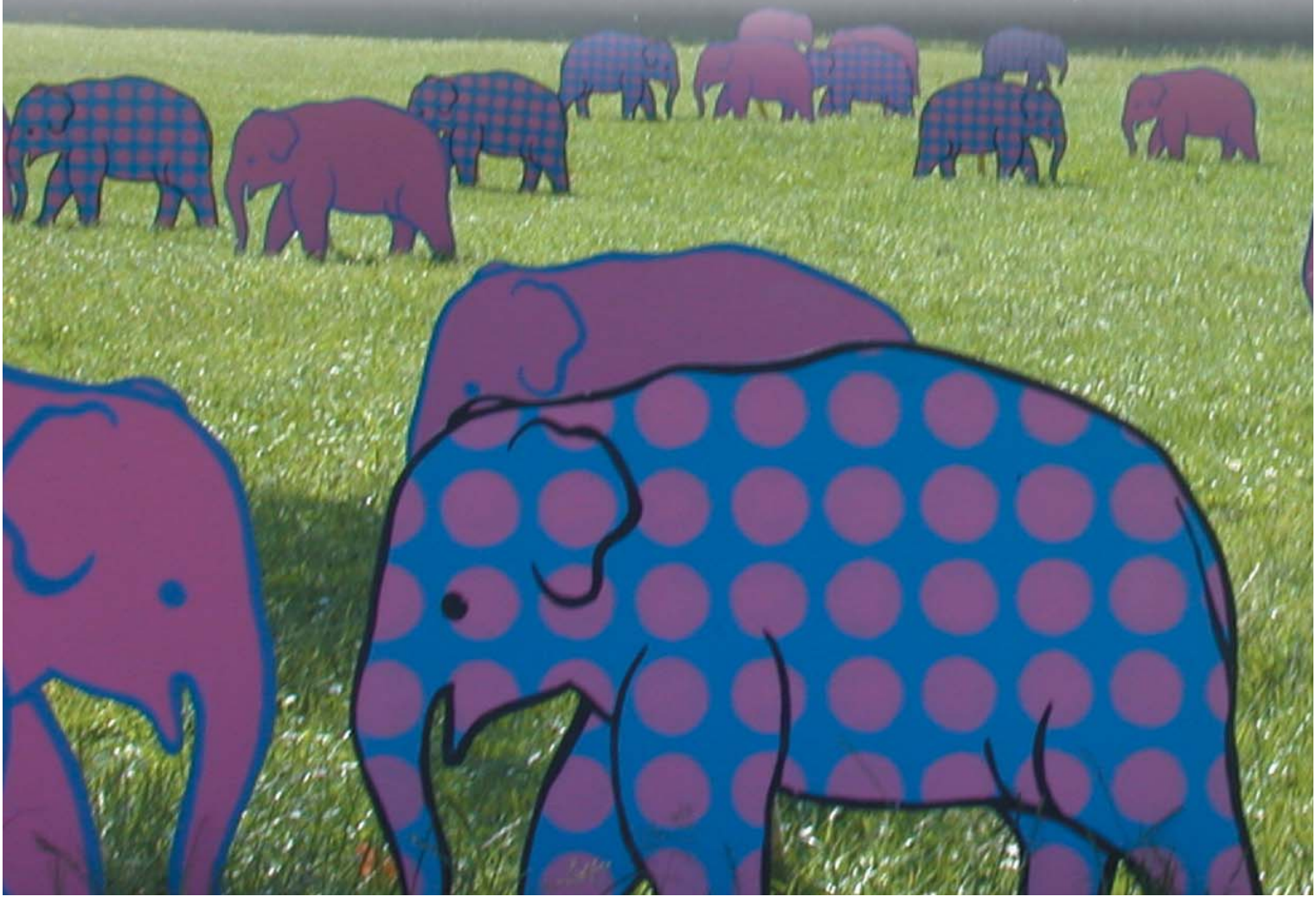
Wissenschaftliches Cros

Von Meike Hauser

Die Fahrradständer haben sich bereits geleert, Bäcker und Espresso-Bude sind geschlossen und der Albertus-Magnus-Platz liegt wie leergefegt in der frühsommerlichen Sonne. Ein typischer Freitagnachmittag an der Uni? Der Schein trügt. Denn während sich zwischen Philosophikum und Hauptgebäude bereits die Wochenendstimmung auszubreiten beginnt, ist man in der Aula der Universität in akademischer Feierlaune - schließlich ist Universitätstag.

Die Erfahrungen der vergangenen Jahre mit dem um diese Jahreszeit eher unzuverlässigen Kölner Wetter mögen ein Grund dafür gewesen sein, dass zumindest vor dem Hauptgebäude der Universität wenig von der Festtagsstimmung zu spüren war. So nachvollziehbar diese Entscheidung auch ist, so ist das Ergebnis doch auch ein wenig bedauerlich, denn sollte der Universitätstag nicht auch dazu dienen, die Universität den interessierten Bürgerinnen und Bürgern der Stadt Köln zu öffnen? Lediglich die Uniwiese hinter dem Hauptgebäude zeigte sich mit einer kleinen bunten Elefantenherde und dem Deutsche Bank-Vorstand Josef Ackermann verfangen in einem Spinnennetz deutlich öffentlichkeitswirksamer. Wer sich hier umsah, dem bescherten diese Arbeiten von Studierenden aus einem Seminarprojekt des Arbeitsbereichs Heilpädagogische Kunsterziehung/Kunsttherapie ungewöhnliche Anblicke der grünen Seite der Uni.

Zum Glück gab es am diesjährigen Universitätstag jedoch gleich zwei Geburtstage zu feiern - neben dem 617. der Universität auch den 50. der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät. Letzterer war damit Anlass für einen Tag der offenen Tür der Fakultät, der am Samstag reichlich Gelegenheit für vielfältige Einblicke in komplexe naturwissenschaftliche Forschung bot (siehe Beitrag Seite 20). Darüber hinaus bestimmte dieser runde Geburtstag auch das Motto des Universitätstages, das, wie Rektor Professor Axel Freimuth bei der Eröffnung erläuterte, unter dem Titel ‚Passagen // natur + kunst' eine der Facetten des interdisziplinären Zusammenhangs der Wissenschaften reflektiere. Bis zur Gründung der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät im Jahr 1955 war dieser Zusammenhang im wahrsten Sinne des Wortes naheliegend, waren die mathematisch-naturwissenschaftlichen Fächer bis dahin doch Teil der Philosophischen Fakultät. Nach der Trennung der Fakultäten ist die fach- und fakultätsübergreifende Forschung heute



sover zum Doppelgeburtstag

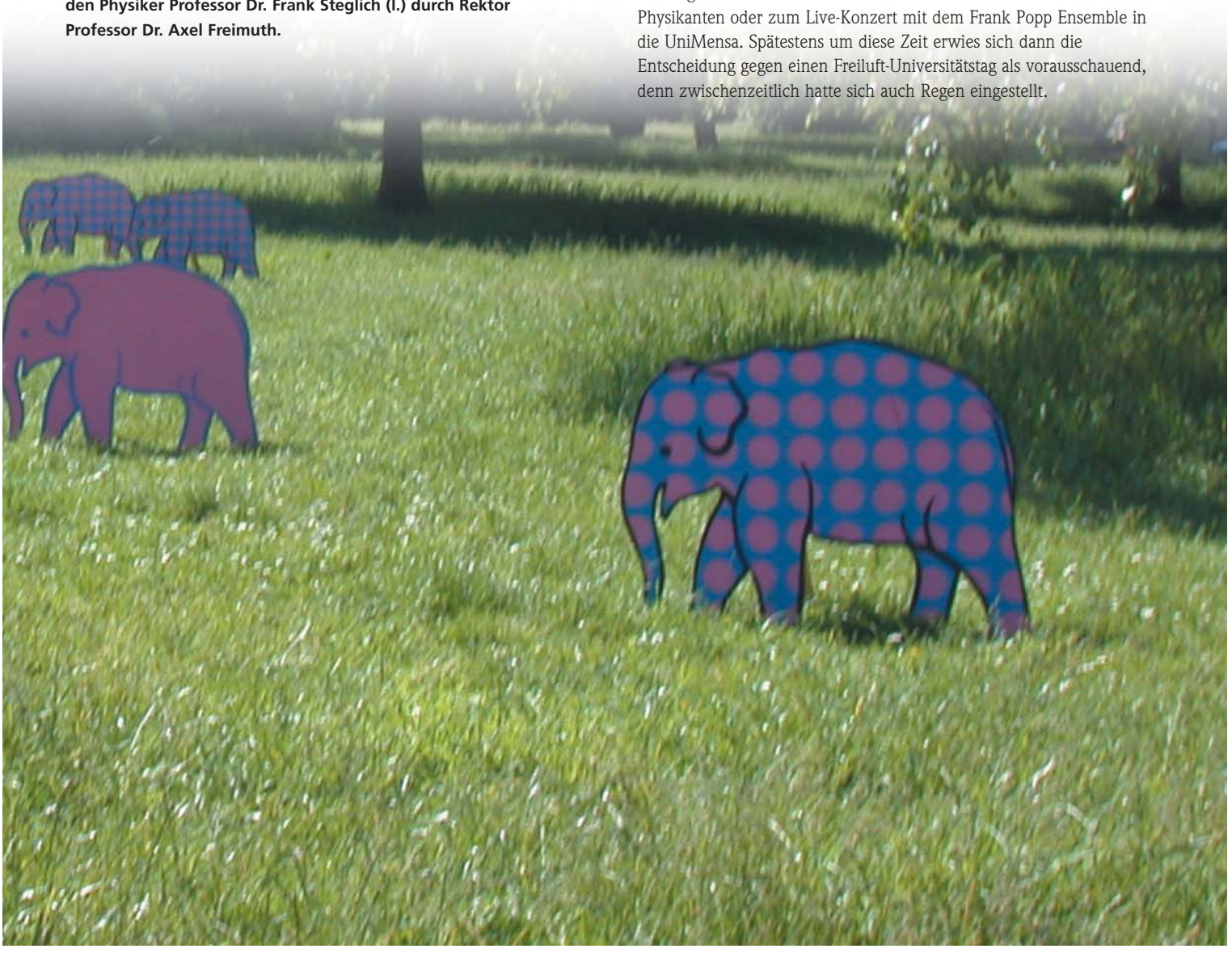
Fotos: Marcus Laufenberg

Am Universitätstag: Verleihung der Ehrendoktorwürde an den Physiker Professor Dr. Frank Steglich (l.) durch Rektor Professor Dr. Axel Freimuth.

bedeutsamer denn je und für Forscherinnen und Forscher aller Fakultäten Bestandteil des wissenschaftlichen Alltags.

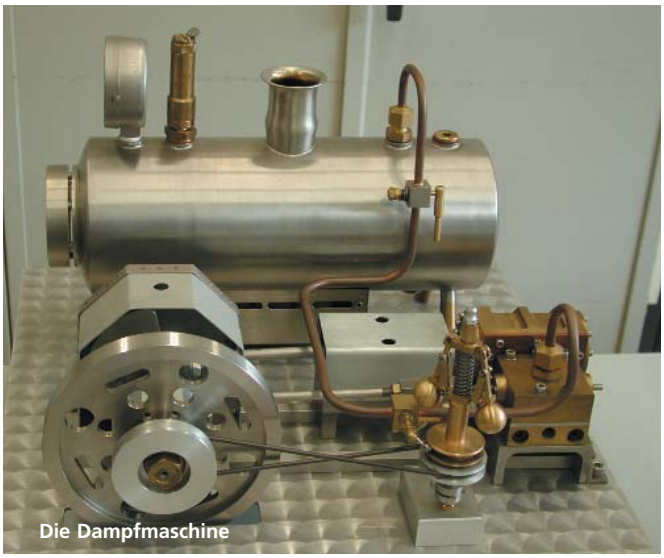
Dass dieses wissenschaftliche Crossover nicht nur für Wissenschaftler sehr fruchtbar, sondern auch für ein fachlich weniger eingeweihtes Publikum interessant sein kann, demonstrierten anlässlich des Universitätstags eine Reihe von ‚Tandemvorträgen'. Dazu hatten sich jeweils zwei Referenten verschiedener Fakultäten zusammengefunden, um Themen wie beispielsweise die Entstehung virtueller Welten, das Erdbeben vor Sumatra oder die Rolle von Fabelwesen in Kunst und (Natur-)Wissenschaft aus unterschiedlicher fachlicher Perspektive zu beleuchten.

Wer den Tag dann mit etwas ‚leichterer Kost' ausklingen lassen wollte, den zog es am Abend in die Kulturbox zur Wissenschaftsshow mit den Physikanten oder zum Live-Konzert mit dem Frank Popp Ensemble in die UniMensa. Spätestens um diese Zeit erwies sich dann die Entscheidung gegen einen Freiluft-Universitätstag als vorausschauend, denn zwischenzeitlich hatte sich auch Regen eingestellt.



Beruf: Feinwerkmechaniker/in

Von Christina Meier



Die Dampfmaschine

Ich habe mich ganz dumm gestellt und die Auszubildenden der Feinmechanikerwerkstatt in der Kernphysik gefragt. Herausgekommen sind ein spannender Besuch und ein guter Einblick in die Ausbildung der Feinwerkmechaniker. Dieser Beruf ist der meist ausgebildete an der Universität zu Köln. In Werkstätten der Physik, der Chemie, in der Geologie/Mineralogie sowie in der Botanik wird er in dreieinhalb Jahren Lehrzeit vermittelt. Berufsschule findet je nach Lehrjahr an ein oder zwei Tagen in der Woche statt. Da die Arbeit körperlich nicht sehr schwer ist, findet man immer häufiger Mädchen in der Ausbildung. Herr Thiel leitet die feinmechanische Entwicklungswerkstatt in der Kernphysik.

Ein Feinwerkmechaniker lernt die verschiedensten Metalle wie z.B. Aluminium, Messing, Edelstahl, Tantal sowie Kunststoff, Holz, Keramik, Glas usw. kennen und verarbeiten. Er muss Zeichnungen erstellen und lesen sowie Einzelteile fertigen und Baugruppen anhand von Zeichnungen montieren können.

Im ersten Lehrjahr lernen z.B. Manuel und Sebastian Feilen, Biegen, Anreißen, Körnen, Zentrieren, Bohren und weitere Grundfertigkeiten. Für einen Laien übersetzt heißt das: ein Werkstück zeichnungsgerecht vom Rohling bis zum fertigen Bauteil zu bearbeiten. Dabei ist es wichtig, die Bearbeitungen in der richtigen Reihenfolge durchzuführen. Dies bedeutet in der Regel erst das Werkstück maßgerecht zu feilen, dann folgen die weiteren Arbeitsschritte.

Anreißen bezeichnet das Markieren der Bearbeitungsstelle per Hand mit einer Nadel. Mit dem Körnen ist das Einschlagen von Vertiefungen auf den Markierungen gemeint, in dem der Zentrierbohrer ansetzen soll. Mit dem Zentrierbohrer wird die Bohrung zentriert, d.h. es entsteht eine Führung, damit der eigentliche Bohrer richtig positioniert wird. Da Passgenauigkeit und Maßhaltigkeit groß geschrieben werden, sind Sauberkeit und Geduld am Arbeitsplatz unabdingbar. Nur so können auch kleinste Toleranzen bis zu wenigen Tausendstel Millimetern erreicht werden.

Später lernen die Auszubildenden das Drehen und Fräsen. Beim Drehen wird das Werkstück in die Drehmaschine eingespannt und dreht sich. Das Werkzeug fährt dabei am Werkstück entlang und trägt Späne ab. Beim Fräsen hingegen werden prismatische (eckige) Körper auf einer Fräsmaschine mit Hilfe eines rotierenden Werkzeuges wie Bohrer oder Fräser bearbeitet.

Nach und nach entstehen mit den gelernten Fertigkeiten die verschiedenartigsten Werkstücke wie auch die Dampfmaschine in der nebenstehenden Abbildung. Diese Dampfmaschine wurde im Rahmen der Ausbildung von Azubis im zweiten Lehrjahr zur Unterstützung der Lehre gefertigt. Sie dient in der Physikvorlesung der Mediziner zur Veranschaulichung von Kreisprozessen der Thermodynamik.

Die Auszubildenden in der Feinmechanikerwerkstatt

Fotos: Christina Meier

Darüber hinaus lernen die Auszubildenden in überbetrieblichen Lehrgängen Grundlagen von Steuerungs- und Regeltechnik, Hydraulik, Pneumatik und das Programmieren und Bedienen von CNC-Dreh- und Fräsmaschinen (computergesteuerte Maschinen). Deshalb überbetrieblich, weil nicht in allen ausbildenden Werkstätten die nötigen Maschinen oder Übungsstände vorhanden sind.

Der Vorteil der Ausbildung in der Uni liegt auf der Hand. Die Wege zum „Auftraggeber“, Wissenschaftler aus Lehre und Forschung, sind kurz. Konzeptionen, Konstruktionen sowie deren Änderungen und Weiterentwicklungen können kurzfristig und im direkten Kontakt mit den Wissenschaftlern realisiert werden.

Die Werkstatt in der Kernphysik arbeitet für den institutseigenen Tandembeschleuniger und dessen Versuchsaufbauten. Zudem ist sie auch an in- und ausländischen Forschungsprojekten des Institutes beteiligt, zu denen auch die Auszubildenden ihren Teil beitragen. Riskieren auch Sie mal einen Blick auf die Internetseite des Institutes: www.ikp.uni-koeln.de/~thiel/

Nach dreieinhalb Jahren Lehrzeit wird die Prüfung vor der Handwerkskammer abgelegt.

MIT UNS
JUNI 2005

Preisverleihung an „Bubi - Azubi“

Von Freya Lange, Werkstattleiterin der Buchbinderei der USB

Dass das handwerkliche Buchbinden eine sehr interessante und kreative Tätigkeit ist, können diejenigen Kollegen bestätigen, die uns schon einmal in der Werkstatt oder bei einer Vorführung über die Schulter geschaut haben oder anderweitig die Gelegenheit hatten, einen Einblick in das Buchbindehandwerk zu nehmen.

Nun können unsere Auszubildende im 2. Lehrjahr, Clara Schmidt, und deren ausbildende Meisterinnen Andrea Odametey und Cordula Matthews, einen durchschlagenden Erfolg verbuchen. Die Teilnahme von Clara Schmidt am diesjährigen Jugendleistungswettbewerb der Buchbinderinnungen Deutschlands, Österreichs und der Schweiz wurde mit dem Bernhard-Imiela-Preis (Sonderpreis für eine innovative Gestaltung) prämiert.

Neben der Verleihung einer Urkunde auf der diesjährigen Buchbinder-Tagung vom 4. bis 7.5.2005 in Bregenz am Bodensee, erhielt sie einen Gutschein für die Teilnahme an einem Kurs des Buchbinder-Collegs in Stuttgart, einer anerkannten Weiterbildungseinrichtung für Buchbinder und Bildeinrahmer.

Der Wettbewerb steht allen Auszubildenden der drei Länder offen. Alle 106 Teilnehmer hatten das gleiche Buch zu binden, die Arbeiten wurden dann für jedes Lehrjahr gesondert nach einem Punktesystem bewertet. Die Einbände werden in der Folgezeit an mehreren Orten ausgestellt. Demnächst sind die Arbeiten der Preisträger im Internet unter www.buchbindehandwerk.de und www.buchbinder.at zu begutachten.

Clara Schmidts Buch ist ein flexibler Einband mit den Maßen 19,5 x 20,5 cm und etwa 1cm dick. Seine Beweglichkeit erhält er durch die Aufteilung der Deckel in sieben einzeln mit grün eingefärbtem Japanpapier bezogene Teile, die durch Scharniere aus Japanpapierröllchen und Lederschlaufen miteinander verbunden sind.

Die von Clara Schmidt entwickelte Technik setzt, neben der innovativen Idee, Materialbeherrschung und ein hohes Maß an Genauigkeit voraus. Die Lagen des Textpapiers heftete sie mit grünem Heftzwirn direkt durch den Einbandrücken. Die Bindung blieb dabei völlig klebstofffrei. Aussen auf dem Rücken wurden kürzere Japanpapierröllchen mitgeheftet. Darauf befindet sich der geprägte Titel des Buches.

TOPMANAGER DER WIRTSCHAFT ZU GAST AN DER UNIVERSITÄT ZU KÖLN

10th OFW –Kongress

Von Andreas Witthaus

Unter der Schirmherrschaft des Bundeskanzlers fand vom 6. bis 7. April 2005 der zehnte OFW – Kongress an der Universität statt. „Der Wandel als Status quo“ lautete einer der inhaltlichen Schwerpunkte, mit dem sich Wirtschaftskapitäne und Elitestudenten aus aller Welt in Köln dabei auseinander gesetzt haben. Das OFW organisierte das zweitägige Kongressprogramm, leistete auf der Suche nach hochkarätigen Gästen Überzeugungsarbeit, gewann Sponsoren und organisierte Verpflegung und Unterbringung der Gäste sowie einen Shuttle Service mit Nobelkarossen, damit die Topmanager sicher zum Flughafen oder ins Hotel gebracht werden konnten. Dabei wurden die 27 Organisatoren von 250 freiwilligen Helfern unterstützt.

Der OFW-Kongress gilt als einer der größten von Studenten organisierten Wirtschaftskongresse weltweit und findet seit dem Jahre 1987 im zweijährigen Turnus statt. Die Veranstaltung wird ausschließlich von Sponsoren finanziert. Ziel des Kongresses ist es, den Dialog zwischen Unternehmen und Studenten zu fördern. Unter den Gästen waren unter anderem Metro-Vorstandsvorsitzender Körber, Postbank Chef von Schimmelmann und Deutsche Bank Vorstandsprecher Ackermann. Viele Vorträge wurden live im Fernsehen übertragen. Leider ließen sich Einschränkungen für Beschäftigte und Studenten dabei nicht immer verhindern. So mussten einige Bereiche des Philosophikums, des Hörsaalgebäudes und des Albertus-Magnus-Platzes gesperrt werden. Zugang zu den abgesperrten Bereichen war nur mit einem Sicherheitsausweis möglich. Die Veranstalter baten vorab in Rundschreiben um das Verständnis der Betroffenen.

Am Ende war der Kongress aus Sicht der Veranstalter ein Erfolg, der auch der Universität die Möglichkeit gab, sich seinen internationalen Gästen zu präsentieren.

Mehr Info zu OFW und dem Kongress auch unter www.ofw.de

ENDLICH HABEN WIR AUCH EINE SERIE! LESEN SIE NUR BEI UNS, EXKLUSIV

MIT UNS
JUNI 2005

Arbeitszufried

Von Susanne Geuer und Christina Meier

Eine kleine Einführung

Was ist Arbeitszufriedenheit? Welche Faktoren spielen dabei eine Rolle? Kann man sie messen und wenn ja, wie? Arbeiten zufriedene ArbeitnehmerInnen besser, leisten sie mehr als unzufriedene?

Schon seit längerer Zeit reifte die Überlegung, in der MitUns etwas zum Thema Zufriedenheit am Arbeitsplatz zu schreiben. Gründe dafür gab es genug und es schien, dass im Zuge der steigenden Arbeitslosenzahlen das Thema immer bedeutungsvoller wurde. Warum? Die Situation auf dem Arbeitsmarkt suggeriert den Werktätigen: Sei froh, wenn du Arbeit hast und meckere nicht.

ArbeitnehmerInnen liegt das Thema aber am Herzen, weil es von großer Bedeutung für das ganze Arbeitsleben ist, dass wir gerne tun, was wir tun müssen. Bei dem Versuch einer Annäherung an das Thema wurde uns bewusst, wie komplex es ist und wie zahlreich die einflussnehmenden Faktoren sind.

Um zunächst einen Überblick zu gewinnen, sammelten wir alle Parameter, die unser ‚Zufriedenheitsgefühl' mitbestimmen. Daraus ergab sich ein Kanon aus Rahmenbedingungen, die wir in einem Schaubild vorstellen möchten.

Soziales Umfeld privat/beruflich	**Ausstattung des Arbeitsplatzes**	**Politische Rahmenbedingungen**
Familie	Arbeitszeit	polit./gesellsch. Klima
Freunde	Lohn	Tarifsicherheit
Vorgesetzte	Arbeitsplatz	Ansehen des Berufes
Arbeitskollegen	Entwicklungsmöglichkeiten	
	Unter-/Überforderung	

Ein Feld haben wir mit „soziales Umfeld" überschrieben, das den Umgang mit anderen Menschen zu Hause und am Arbeitsplatz umfasst. Das zweite Feld befasst sich mit Fragen zum Arbeitsplatz, die individuelle Lebenswirklichkeiten sind, wie etwa

- Reicht mein Lohn/Gehalt zur Ernährung der Familie?
- Muss/kann mein/e Lebenspartner/in mitarbeiten?
- Kann ich meine Arbeitszeit frei einteilen, z.B. um Kinder rechtzeitig vom Kindergarten/von der Schule abzuholen?

Tausend weitere Fragen ließen sich anschließen. Des Weiteren bestimmen Aufstiegschancen, Weiterbildungsmöglichkeiten oder Anforderungen der Arbeit, Unter-/Überforderung oder Termindruck meine Zufriedenheit am Arbeitsplatz.

Das dritte Feld sind die politischen Rahmenbedingungen, die heute mehr denn je zur Diskussion stehen. Hartz IV, Privatisierung, Stellenabbau und Arbeitszeiterhöhung schweben wie ein Angstgespenst über allem. Zweigeteilte Belegschaften werden geschaffen: neu Eingestellte, die mehr arbeiten, aber weniger Geld bekommen, gegenüber den „Altgedienten" mit nach wie vor 38,5 h / Woche, Urlaubs- und Weihnachtsgeld.

Auch das Ansehen eines Berufes in der Öffentlichkeit kann Einfluss nehmen auf die Zufriedenheit.

Unser Bemühen liegt darin, nicht „ins Blaue" zu schreiben, sondern, sofern möglich, Messbares zur Grundlage unserer Artikel zu finden. Die Ergebnisse wollen wir in loser Folge in der MitUns veröffentlichen.

Für unsere nächste Ausgabe werden wir mit Herrn Professor Fischer vom Institut für Wirtschafts- und Sozialpsychologie über die Messbarkeit von Arbeitszufriedenheit und ihre Abhängigkeit von äußeren Faktoren sprechen. Das wird ein spannender Herbst! Bleiben Sie dran!

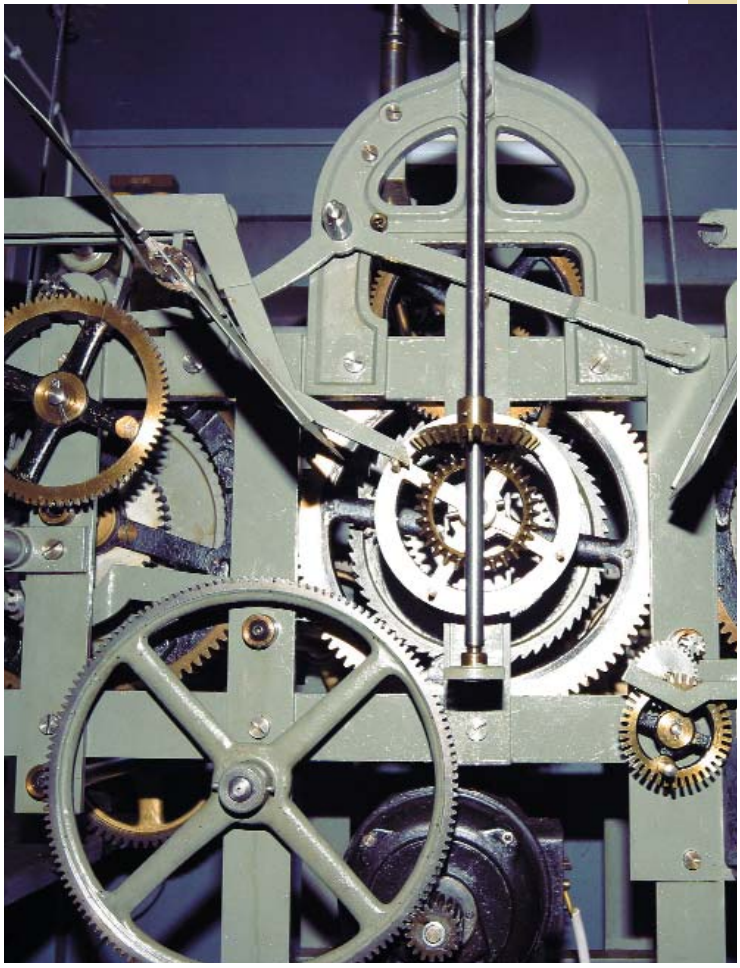


Foto: Horst G. Joshua Klindtworth

WICHTIGES ZUM THEMA:

enheit Folge 1

Was kommt von was? Die Huhn-Ei-Frage

Während in Zeiten knapper Arbeitskräfte von mancher Firma viel Service für ihre ArbeitnehmerInnen geboten wurde, etwa Betriebskindergärten, Werkswohnungen oder zinslose Werks-Kredite, erleben die Werktätigen heute, dass ihre Besitzstände permanent neu verhandelt und infrage gestellt werden.

Betriebskindergärten, wie es sie in Zeiten der Vollbeschäftigung bis in die 70er-Jahre noch gab, als die Arbeitskraft der Frauen dringend gebraucht wurde, fielen schon lange dem Rotstift zum Opfer. Werkswohnungen werden – ebenso wie öffentlich geförderter Wohnraum - zusehends veräußert. Stattdessen diskutieren Politiker und Unternehmer über Lockerung des Kündigungsschutzes, Anhebung der Wochenarbeitszeit, Senkung der Mindestlöhne, Untertarifbezahlung und Auslagerung der Produktionsstätten ins Billiglohn-Ausland, um nur einige Stichworte zu nennen. Beschäftigte in Deutschland werden zu lästigen Kostgängern erklärt, die dem Unternehmer unziemlich auf der Tasche liegen, weil er ihnen Tariflöhne zahlen soll und auch noch an deren sozialer Sicherung beteiligt wird. Aus der einstmals umworbenen Fachkraft wurde so ein ‚Kostenfaktor', der mit der preiswerten Arbeitskraft im Ausland konkurrieren muss. Ein Kollege kommentierte diesen Prozess vor einiger Zeit mit den Worten: „Ja, wenn du etwas im Supermarkt billiger kaufen kannst, gehst du auch nicht ins teurere Geschäft und kaufst die Waren dort."

Beeinflusst das die Zufriedenheit der Werktätigen an und mit ihrem Arbeitsplatz? Fühlen sie sich dadurch bedroht, schlecht gemacht und abgewertet?

Wie entscheidend ist denn überhaupt, ob sich die ArbeitnehmerInnen an ihrem Arbeitsplatz wohl fühlen? Ist das nicht absolut unwichtiger Luxus vor dem Hintergrund drohender Erwerbslosigkeit? Wenn es einem nicht gefällt, kann er ja gehen, oder? Es gibt genug, die sich über die Arbeit freuen werden.

Aber da genau liegt das Problem: Ein Arbeitsplatzwechsel ist eben oftmals nicht möglich. Wer kann schon den Verlust des Jobs riskieren, wenn es so schwierig oder sogar unmöglich sein kann, einen neuen zu finden? Ebenso werden bei knappen Kassen entsprechende Maßnahmen für die Verbesserung des Arbeitsklimas und der Arbeitssituation nicht mehr finanziert. Wenn z.B. ein Unternehmer einen Supervisor engagieren sollte, um eine verfahrene Situation in einer Abteilung mit dessen Hilfe zu bearbeiten und zu entspannen, wird er mit dem spitzen Bleistift rechnen, ob er sich das leisten kann bzw. leisten will.

Diese Atmosphäre bringt unter anderem zwei brisante Überlegungen zu unserem Thema mit sich: Müssen sich Arbeitgeber eigentlich noch mit der Befindlichkeit ihrer Angestellten und ArbeiterInnen beschäftigen, wo doch die Arbeitslosen Schlange stehen, und inwieweit hat Zufriedenheit etwas mit Leistungsfähigkeit zu tun?

Zahlreiche Studien zu diesem Thema belegen das Interesse von Unternehmen und Verbänden an dem Zusammenspiel von Arbeitszufriedenheit und Leistung und zeigen Zusammenhänge – allerdings mit völlig unterschiedlicher Interpretation.

Der Gesundheitsreport 2005 der DAK, der am 12. April in der deutschen Presse vorgestellt wurde, kommt zu dem Ergebnis, dass die Krankschreibungen aufgrund psychischer Probleme seit 1997 um 70% gestiegen sind, während der Krankenstand insgesamt bei der DAK um 10% sank (z.B. taz, 13.04.05). Selbst unter Berücksichtigung der Tatsache, dass psychische Leiden heute weniger tabuisiert sind und daher im Krankheitsfall eher als Grund genannt werden als noch vor etlichen Jahren, kann dies nicht allein für die immense Steigerung um 70 % verantwortlich sein.

Zufriedenheit kann also nicht als reiner Luxus abgetan werden. Die Frage ist, ob Zufriedenheit am Arbeitsplatz ein wesentlicher (Kosten-)Faktor im Arbeitsleben ist oder nicht, ob also Leistung und Einsatz daran gekoppelt sind und sie messbaren Einfluss auf die Gesundheit der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers haben. Ebenso fragwürdig ist, ob die Unzufriedenheit aus der Arbeitssituation heraus zu erklären ist oder ob andere Faktoren (siehe Schaubild) dafür verantwortlich sind.

So gibt es Untersuchungen, die den Grad der Zufriedenheit in Abhängigkeit von der Persönlichkeit des Werktätigen und seiner Erfahrungen und Vergleichsmöglichkeiten betonen. Stellen wir uns z.B. einen Angestellten vor, der weiß, dass ein Bekannter für eine vergleichbare Sachbearbeitertätigkeit in einem anderen Unternehmen ein deutlich höheres Gehalt bekommt, ist es vorstellbar, dass dieser sich auch dann ärgert und zu wenig wertgeschätzt fühlt, wenn er in seinem Betrieb ein angenehmes Arbeitsklima hat und einen sicheren Arbeitsplatz. Umgekehrt kann es sein, dass ein Arbeitnehmer nach einem Stellenwechsel, der ihm ein besseres Gehalt als an seinem vorherigen Arbeitsplatz einbringt, sich dadurch bestätigt und aufgebaut fühlt, ohne dass das Klima am neuen Arbeitsplatz besser sein muss als am alten. Oder denken wir uns eine Mitarbeiterin, die der Meinung ist, dass ihr der Leitungsposten zugestanden hätte, der gerade anderweitig vergeben wurde. Sie wird sich auch bei freundlicher und anerkennender Haltung der Vorgesetzten verkannt und unterbewertet fühlen. Es gibt Persönlichkeitsfaktoren, die Menschen unabhängig von ihrer Arbeitssituation, vielleicht von Geburt an prägen. Ob jemand eher ‚friedfertig' und auf Harmonie bedacht oder eher überkritisch oder frustriert ins Leben schaut, kann viele Gründe haben, wird sich aber sicher auf seine Chancen auf Arbeitszufriedenheit auswirken.

Dieses Thema ist also recht komplex und sicher gibt es unterschiedliche Meinungen darüber, was nun ausschlaggebend für die Zufriedenheit am Arbeitsplatz ist. Wie ist Ihre Meinung? Was halten Sie für die wesentlichen Komponenten im Arbeitsleben? Was macht Ihnen die Arbeit lieb und was macht sie sauer? Schreiben Sie Ihre Meinung per Hauspost an die MitUns-redaktion oder per mail an:
ma.zeitschrift@verw.uni-koeln.de oder an susanne.geuer@uni-koeln.de

Niemals geht man so ganz

Von Petra Seidel für den Personalrat

Wilhelm-Busch-Zitate aus der Rede von Prof. Schmitz
Als Ratschlag an den amtierenden Personalrat:
„Oh hütet Euch vor allem Bösen:
Es macht Pläsir, wenn man es ist,
Es macht Verdruß, wenn mans gewesen!
Drum soll der Rat (Personalrat) die weisen Lehren
Der Abgedankten hochverehren!
Die haben alles hinter sich
Und warn gottlob, recht tugendlich!"

Über die versammelten GratulantInnen:
„So tut die vielgeschmähte Zeit
doch mancherlei, was uns erfreut;
Und, was das beste, sie vereinigt
Selbst Leute, die sich einst gepeinigt."

Auf einem Empfang des Personalrates am 3. Mai 2005 wurde die ehemalige Personalratsvorsitzende, Frau Gerda-Marie Neuhaus, nach 26 Jahren an der Universität offiziell in den Ruhestand verabschiedet.

Den Reigen der Redner eröffnete ihr Nachfolger Udo Walz, indem er hervorhob, dass die von ihr angestoßene Gleitzeit (GLAZ) für viele Beschäftigte der Verwaltung ohne Frau Neuhaus Beharrlichkeit und Hartnäckigkeit so wohl nicht zustande gekommen wäre. Gleiches gelte besonders für ihren erfolgreichen Einsatz im Kampf gegen die vom Land beabsichtigte Übernahme der Bereiche Technik und Liegenschaften durch den Landesbetrieb BLB, die enorme Auswirkungen auf die Arbeitsplätze der Beschäftigten gehabt hätte.

Besonders würdigte Herr Walz Frau Neuhaus Fähigkeiten des ‚sich Sorgen und Kümmerns' um Abteilungen, Institute und Werkstätten, aber vor allem um die Einzelperson. Stets hatte sie ein offenes Ohr für dienstliche, aber auch private Sorgen, vermittelte in schwierigen Situationen oder zeigte realistische Perspektiven auf. Obwohl sie dabei deutlich ihre Meinung sagte, war ihr doch das ‚an einem Strang ziehen' und die vertrauensvolle Zusammenarbeit mit allen Betroffenen und Beteiligten äußerst wichtig. Ein besonderer Verdienst gebühre Frau Neuhaus für ihren Einsatz beim Thema Rente und Altersteilzeit, vor allem, da sie sich auch weiterhin an den von ihr geschaffenen Beratungsmöglichkeiten hierzu beteiligen wird.

Der Kanzler der Universität, Herr Dr. Neyses, sah in Frau Neuhaus Tätigkeit als erfolgreiche Seminarsekretärin eine gute Basis für ihren späteren Personalratsvorsitz. Die GLAZ sei in der Tat das ‚Kind' von Frau Neuhaus. Darüber hinaus erinnerte der Kanzler an viele Projekte sowie Ausschüsse, in denen sie aktiv mitgewirkt hat und wies auf ihren sensiblen Umgang mit schwierigen Personalfällen hin, die dank ihrer Hilfe nicht eskaliert seien. Mit den enormen Fachkenntnissen, die sie sich angeeignet habe, und ihrer starken Persönlichkeit, sei sie zu einer ernstzunehmenden Partnerin für die Verwaltung geworden. Prägend für die Amtszeit von Frau Neuhaus sei zum einen gewesen, dass sie immer die Stellung und das Selbstbewußtsein der nichtwissenschaftlichen Beschäftigten hochgehalten und zum anderen die Universität als Ganzes gesehen habe. Dieses Gespür für die Notwendigkeit der Autonomie der Universität habe sie unter anderem auch dadurch bewiesen, dass sie sich nachdrücklich für ein eigenständiges Liegenschaftsmanagement der Hochschulen eingesetzt habe.

Für ihr Engagement für die Belange der Universität und der nichtwissenschaftlichen Beschäftigten sei sie nahezu rund um die Uhr auch per Handy erreichbar gewesen. Für ihre erfolgreiche Arbeit gebühre ihr der Dank der gesamten Verwaltung.

Professor Dr. Egon Stephan vom Psychologischen Institut der Universität würdigte vor allem den Einsatz von Frau Neuhaus für die Ausbildung von Lehrlingen, die ihr sehr am Herzen lag. Das Geheimnis ihres Erfolges

Gerda-Marie Neuhaus

Foto: Thomas Schauf

sah er in ihrer integren, engagierten und verlässlichen Persönlichkeit, der es um die Sache gehe und die zu ihrem Wort stehe.

Professor Dr. Wolfgang Schmitz, Direktor der Universitäts- und Stadtbibliothek deutete für Frau Neuhaus die weiblichen 3K - Kinder, Küche, Kirche - um in Kompetenz, Kampf (gegen Ungerechtigkeit) und Kooperation (als Suche nach dem Machbaren).

Frau Andrea Journet berichtete für die Personalverwaltung vom Arbeitsalltag mit Frau Neuhaus. Es sei eine schöne Zeit der Zusammenarbeit gewesen, auch wenn sie, wie sie scherzhaft anmerkte, die ehemalige Vorsitzende als ‚harten Brocken' im Dienste der Sache zuweilen auf eine einsame Insel gewünscht habe. Gemeinsam habe man viele Kühe vom Eis geholt, und sie werde die ehemalige Vorsitzende nun sehr vermissen.

In ihrer Antwort sagte Frau Neuhaus, sie habe in ihrem gesamten Berufsleben das Glück gehabt, eine für sie maßgeschneiderte Arbeit zu finden. Wenn ihr etwas nicht gefallen habe, dann habe sie es geändert. Langeweile fände sie dagegen tödlich. Zu Beginn ihrer Zeit als Vorsitzende wäre ein Personalratsvorsitzender als Störfaktor angesehen worden. Darum habe sie sich zum Ziel gesetzt, zu beweisen, dass Personalräte durchaus vernünftige Menschen seien. Ihrem Nachfolger Udo Walz wünschte sie Erfolg und das Vertrauen des Personalrates. Als letzte ‚offizielle' Amtshandlung eröffnete Frau Neuhaus das Buffet.

MIT UNS
JUNI 2005

„Der Neue"

Udo Walz

Foto: Agoro Walther

Das Interview führte Petra Seidel

Petra Seidel: Lieber Udo, in der Verwaltung bist Du überall bekannt, in anderen Bereichen der Universität kennt man Dich dagegen noch nicht. Deshalb wollen wir den ‚Neuen' mit diesem Interview vorstellen.
Udo Walz: So neu bin ich gar nicht mehr, denn die ersten 100 Tage habe ich tatsächlich schon hinter mir. Die Zeit ist unheimlich schnell vergangen, gerade weil so viel Neues auf mich eingestürmt ist.

Fangen wir mit den technischen Daten an. Du bist 53 Jahre alt, verheiratet, Vater von zwei erwachsenen Kindern und stolzer Opa einer zweijährigen Enkelin. Wie lange bist Du schon an der Uni?
An der Uni bin ich schon geraume Zeit, denn schließlich habe ich hier mal als Student angefangen [lacht]. Offiziell in Diensten der Universität stehe ich seit 1985. Angefangen habe ich damals als Programmierer im Haushaltsdezernat. Und seit 1991 arbeite ich als Anwendungsbetreuer in der Abteilung 32, Informationstechnologie. Meine Arbeit dort hat mir vor allem deswegen immer Spaß gemacht, weil ich viel Kontakt zu Menschen hatte und nicht den ganzen Tag nur mit Maschinen zu tun hatte. Ich habe auch entsprechende Kurse oder Schulungen durchgeführt.

Aus eigener Erfahrung kann ich bestätigen, dass Du ein guter, immer geduldiger Lehrer warst. Wie lange bist Du schon Personalratsmitglied und was hat Dich bewogen, im Personalrat mitzuarbeiten?
Im Personalrat bin ich seit acht Jahren, erst als Ersatzmitglied und seit fünf Jahren als ordentliches Mitglied. Mir war es immer wichtig, mitzuhelfen und mitzugestalten, egal wo, sei es in der Gewerkschaft, der Schule oder der Kirchengemeinde, mich einzubringen und damit dazu beizutragen, dass Dinge laufen und zwar vernünftig laufen. Wenn sich niemand engagiert, dann passiert auch nichts oder etwas geht schief. Deswegen habe ich für den Personalrat kandidiert.

Aber zwischen einem Mitglied und dem Vorsitzenden des Personalrats besteht doch ein Unterschied?
Der Vorsitzende ist Erster unter Gleichen und vertritt den Personalrat nach außen. De facto landet aber ein großer Teil der Arbeit zunächst beim Vorsitzenden. Glücklicherweise habe ich von allen Seiten Hilfe bei der Einarbeitung bekommen, wofür ich sehr dankbar bin. Als langjähriges Mitglied wusste ich ja, auf wie vielen Feldern der Personalrat agieren muss und wie viel Arbeit vor und hinter den Kulissen zu leisten ist. Aber die Fülle der Termine und Themen, die der Vorsitz mit sich bringt, hat mich zunächst fast erschlagen, zumal vieles für mich neu war.

Den Absendezeiten mancher Deiner E-Mails der letzten Zeit konnte man entnehmen, dass Du noch zu Zeiten in der Uni warst, zu denen sich manch anderer bereits bettfein macht.
Das kann schon mal vorkommen. Personalratsarbeit ist nur bedingt planbar. Zwar gibt es viele feste Termine, unter anderem für Beratungsgespräche oder Arbeitsgruppen usw., aber wenn es irgendwo brennt, dann muss ich ran, egal, was ich in der Zeit eigentlich erledigen wollte. Und dann ist manchmal am Ende der Arbeitszeit noch so entsetzlich viel Arbeit zu erledigen, und es wird eben etwas später.

Was macht Dir Spaß an der Arbeit als Personalratsvorsitzender und was gefällt Dir nicht?
Mir gefällt am besten, wenn mich jemand glücklicher verlässt als er gekommen ist. Das wiegt so manchen Ärger auf. Weniger gut gefällt mir der enorme Zeitdruck, unter dem ich stehe. Vieles habe ich schon gelernt, aber mir fehlt eben noch die Routine. Wenn die erst mal da ist, dann wird hoffentlich auch der Zeitdruck nachlassen.

Was hältst Du für Deine größte Stärke für Deine Arbeit als Vorsitzender?
Meine Bereitschaft, mich ganz auf den Menschen vor mir einzulassen. Nur so kann ich erkennen, was dieser will. Schließlich muss ich ihn vertreten oder bei Kontakten mit der Dienststelle erkennen, welche Auswirkungen das Gewünschte auf die Beschäftigten hat. Da kann man nie genug Informationen haben und die bekommt man durch Zuhören und Nachfragen.

Und was ist Deine größte Schwäche?
[lacht] Meine Bereitschaft, mich ganz auf den Menschen vor mir einzulassen. Man kann es nicht allen recht machen. So sehr man einer Person auch helfen möchte und Verständnis für ihre Probleme und Nöte hat, oft liegt die Lösung in einem Kompromiss, und zwar einem, mit dem alle leben können. Faule Kompromisse hat man schneller wieder auf dem Tisch als einem lieb ist, die sind pure Zeitverschwendung. Zuweilen ist es nötig, individuelle Wünsche auf ein realistisches Maß zu bringen und Tacheles zu reden, egal ob es sich dabei um Beschäftigte oder Vorgesetzte handelt.

Was wünschst Du Dir für die Zukunft als Personalratsvorsitzender?
Zunächst einmal hoffe ich, gesund zu bleiben, damit ich mit voller Kraft arbeiten kann. Außerdem hoffe ich darauf, weiterhin das Vertrauen des Personalrates und der nichtwissenschaftlichen Beschäftigten zu haben. Vertrauen muss man sich täglich neu verdienen und dafür arbeite ich.

Pusteblume

Von Brigitte Klaas

... ist für mich nicht nur ein Name, den ich mit saftigen Wiesen und Weiden voller Löwenzahn verbinde, ich gehöre zu den vielen MitarbeiterInnen und Studierenden der Universität zu Köln, die beim Namen „Pusteblume“ direkt an das jährlich stattfindende Sommertheater denken. Das diesjährige 18. Sommerfestival findet vom 27.06. bis zum 01.07.2005 täglich um 10:30 und 19 Uhr auf den Wiesen der Heilpädagogischen und Erziehungswissenschaftlichen Fakultät statt (Frangenheimstraße).

Nach meinem Interview mit Werner Reuter, dem Begründer von „Pusteblume“, wird mir jedoch klar, dass es viel mehr als das weit bekannte Sommertheater zu ergründen gibt und so frage ich mich, was sich noch hinter dem Namen „Pusteblume“ verbirgt.

Bei meinen Recherchen entdeckte ich ein ganzes Netzwerk unter der Leitung von Werner Reuter, dass das Miteinander durch Musik, Tanz und Theater fördert. Der Grundstein für dieses Netzwerk liegt im Sommertheater „Pusteblume“, das 1988 ins Leben gerufen wurde. Es ist in erster Linie ein Theaterfestival, bei dem behinderte Menschen für nicht behinderte Menschen Theater machen. „Pusteblume“ bietet Menschen mit Behinderung die Möglichkeit im professionellen Rahmen ihre kreativen Ideen zu präsentieren. Wenn das Theater jährlich im Sommer ausgerichtet wird, beginnt eine Woche voller Aktivitäten. Morgens sind überwiegend Kinder die Besucher des Theaters, während abends Erwachsene in dem Zirkuszelt den Darbietungen beiwohnen. Die Kinder und Jugendlichen mit und ohne Behinderung begegnen sich morgens auf natürliche Weise durch Spielaktionen, Schminken etc. Hier ist eine Integration nicht geplant, hier wird sie einfach erlebt.

Als ehrenamtliche Mitarbeiter sind über 100 Studierende bei der Vorbereitung und beim Ablauf des Sommertheaters tätig. Das Pusteblume-Team berät jede auftretende Gruppe und stellt das Programm zusammen. Es sind immer zwischen 60 und 90 Beiträge und bis zu 1000 Mitwirkende. Für die vielen SchülerInnen stellt die Präsentation ein Jahreshöhepunkt dar, und da die kreative Arbeit der Schüler mit Behinderung im professionellen Rahmen vor fremden Leuten dargeboten wird, stärkt es das Selbstbewusstsein der SchülerInnen. Es kann somit die Basis für besseres Lernen und verändertes Verhalten sein. Das Sommertheater hilft die gesellschaftliche Stigmatisierung abzubauen, so dass ein Miteinander ohne Vorurteile entsteht. Während der Theaterwoche sind viele Tausend Besucher da, seit Beginn des Theaters waren es bisher mehr als 100.000 Gäste.

Diese Begeisterung für „Pusteblume“ ist nicht nur an den Besucherzahlen erkennbar. Die Arbeit der Pusteblume trägt bereits Früchte bzw. die Samenfäden von Pusteblume sind bereits bis Ungarn geweht und haben dort nach dem Kölner Konzept das Theaterfestival Gänseblümchen entstehen lassen. Aber auch in Deutschland haben sich nach seinem Vorbild in Hannover das Theaterfestival Klatschmohn und in Potsdam Sonnenblume gebildet.

„Pusteblume“ wird als Vorreiter für Behinderten-Kultur gesehen und genannt, es entwickelt sich ständig weiter. „Pusteblume“ ist auch an einer Veranstaltung mit dem Landschaftsverband Rheinland in Xanten beteiligt, wo sich jährlich beim Tag der Begegnung über 20.000 Besucher an einem Konzert mit großen Bands wie z.B. Höhner, Bläck Föös, Prinzen etc. erfreuen. Hier stehen behinderte und nicht behinderte Menschen gemeinsam auf der Bühne und freuen sind miteinander. Ebenso ist „Pusteblume“ für die szenische Gestaltung des Abschlussgottesdienstes des 1. Ökumenischen Kirchentages in Berlin vor über 100.000 Teilnehmern verantwortlich gewesen.

Die hohen Kosten des Sommertheaters werden u.a. durch den Verkauf von Speisen und Getränken gedeckt. Denn als 1992 mit der Bund/Länder-Kommission für Bildung ein 3-jähriger Landesmodellversuch startete, war allen Beteiligten bekannt, dass dieser nur 3 Jahre lang finanziert würde und man sich danach selbst weiter helfen musste. Aus diesen kleinen Anfängen ist ein sozialpädagogisches Unternehmen entstanden, das nahezu ohne öffentliche Mittel besteht. „Pusteblume“ muss sich ja mittlerweile selbst finanzieren, da die Mittel vom Modellversuch (in Höhe von EUR 337.000,—) nicht mehr zur Verfügung stehen; es besteht nur noch eine Lehrerstelle, die gezahlt wird. Die Kosten des Sommertheaters belaufen sich auf rund EUR 53.000,—, wovon EUR 23.000,— selbst von den Gruppen getragen werden.

Als „Pusteblume“ 1996 eine Kooperation mit der Wohnungsbaugenossenschaft Ehrenfeld einging, konnte das „Pusteblume-Zentrum für Bewegung, Entspannung, Tanz und Theater“ entstehen. Dadurch haben sich neue Möglichkeiten zur Finanzierung und Eigenständigkeit eröffnet. Die gemeinnützige Wohnungsbaugenossenschaft Ehrenfeld hat ein altes Postgebäude erworben und es in Zusammenarbeit mit „Pusteblume“ saniert, so dass auch behindertengerechte Räume entstanden sind. Die Gesamtumbaukosten in Höhe von EUR 420.000,— hat die Genossenschaft getragen und sie stellt Pusteblume diese Räumlichkeiten mietfrei zur Verfügung. Als Bedingung können die Mitglieder der Genossenschaft kostengünstiger Kurse von „Pusteblume“ besuchen. Das in Ehrenfeld entstandene Zentrum bietet aber mehr als die Räumlichkeiten für Kurse, hier findet auch Kommunikation unter den Bewohnern des Viertels statt.

Die Anbindung an die Universität bildet eine tragende Säule für die Infrastruktur des Theaters. In Zusammenarbeit mit dem Seminar für Allgemeine Heilpädagogik und Sozialpädagogik werden für Studierende Seminare im musisch-kreativen Bereich angeboten. Hieraus werden u.a. Studierende qualifiziert, die beim Sommertheater, den Workshops und anderen Angeboten von „Pusteblume“ mitarbeiten. Somit ist der Transfer von Studentengeneration zu Studentengeneration gewährleistet. Durch die vielen neuen Mitarbeiter kommen natürlich auch neue Ideen, die Pusteblume bereichern.

Durch die Theaterseminare ist die inhaltliche und personelle Basis geschaffen worden. Die zahlreichen Pustblume-Angebote sowie integra-

tive Schüler-Workshops bilden die Schnittstelle zwischen Schülern und Studierenden. Die Studierenden können die erworbenen Kenntnisse praktisch anwenden, wenn sie als Referenten für „Pusteblume“ tätig sind. Die erfolgreiche Arbeit der Kreativ-Workshops von „Pusteblume“, die 3 – 4 mal jährlich auf der Jugendburg Gemen nach dem Motto ‚miteinander leben, voneinander lernen’ stattfinden, werden auch ohne öffentlichen Mittel betrieben.

Aufgrund der Pisa-Studie hat man festgestellt, dass sich die Schule und somit auch die Lehrer verändern müssen. Das Thema Fortbildung hat dadurch nochmals eine ganz wichtige Bedeutung erhalten. „Pusteblume“ ist ein anerkannter Fortbildungsträger in zahlreichen Bundesländern. Die ganzjährige Beratung kann in Seminaren, per Telefon oder vor Ort in der Schule erfolgen. Fortbildungen für LehrerInnen werden an 33 Wochenenden kostengünstig angeboten, entweder im Zentrum „Pusteblume“ in Köln oder in der Montag-Stiftung in Bonn. Sie bieten eine gute Basis für die Lernentwicklung der TeilnehmerInnen. Ferner werden auch pädagogische Konferenzen in den Schulen gestaltet, ein wesentlicher Beitrag, um die Teamfähigkeit zu fördern. 3-tägige Spielleitertreffen, bei denen die LehrerInnen die Entwicklung des Sommertheaters mitgestalten, runden die Angebote des Zentrums „Pusteblume“ ab.

Im Gespräch mit Werner Reuter merkte ich, dass er seine vielen Kontakte auch aus seiner Jugend immer wieder geschickt für „Pusteblume“ einsetzt. Er hat selbst festgestellt, dass ihm das Theaterspielen im Alltag hilft und den Menschen viel gibt. Auch durch die Kooperation mit der Wohnungsbaugesellschaft konnte er Angebote für Jung und Alt vermitteln. Wöchentlich finden 47 Kurse im Zentrum statt, an dem 600 Personen teilnehmen.

Auch für die Zukunft hat sich Werner Reuter für das Zentrum viel vorgenommen und möchte neue Ideen und andere Kommunikationsmöglichkeiten für die Bürger in Ehrenfeld schaffen. Er hat mir von seinen Plänen erzählt, die sich vielversprechend anhören.

Ich wünsche ihm hierfür viel Erfolg.

Die neue Gleichstellungsbeauftragte stellt sich vor

Dr. Heidrun Fußwinkel

ist verheiratet und hat eine Tochter. Sie hat in Köln Biologie studiert und ihre Dissertation am Institut für Genetik am Lehrstuhl von Prof. Peter Starlinger angefertigt. Seit 1990 arbeitet sie als Kustodin/wissenschaftliche Mitarbeiterin im Institut für Genetik der Universität zu Köln.

Bevor sie mit dem Studium begann, hat sie zunächst eine Ausbildung als Diplomverwaltungswirtin (1968) abgeschlossen und bei der Stadt Köln gearbeitet. Das Abitur hat sie am Abendgymnasium in Köln-Nippes nachgeholt.

Frau Dr. Fußwinkel ist als Vorsitzende des gemeinnützigen Vereins KölnPUB –Publikum und Biotechnologie e.V. bildungspolitisch engagiert (www.koelnpub.de). Der Verein ermöglicht Schulklassen oder Lehrerinnen und Lehrern Laborkurse zur modernen Biotechnologie in einem eigens für diesen Zweck angemieteten Labor.

1993 gehörte sie erstmalig dem Beirat für die Gleichstellung der Universität an. Der Beirat hat sie im Februar 2005 zur neuen Gleichstellungsbeauftragten der Universität Köln gewählt. Der Rektor hat ihr mit Wirkung vom 1.3.2005 die neuen Aufgaben übertragen.

Als Gleichstellungsbeauftragte ist sie dem Landesgleichstellungsgesetz verpflichtet. Danach ist es die Aufgabe einer Gleichstellungsbeauftragten, strukturelle Benachteiligungen von Frauen an der Hochschule zu verhindern bzw. zu beseitigen sowie die individuelle Situation von Frauen zu verbessern. Frau Fußwinkel kann zur Umsetzung dieser Aufgabe auf ein gut geführtes Büro zurückgreifen, das ihre Vorgängerin Frau Tomson erfolgreich etabliert hat. Da die Beauftragte in allen Personalangelegenheiten beteiligt werden muß, kann sie bei eventuellen Benachteiligungen ihren Einfluß geltend machen.

Die Gleichstellungsbeauftragte kann aber auch eigene Angebote machen, um Frauen zu unterstützen. Frau Fußwinkel möchte die Weiterbildungsveranstaltungen (z.B. im Rahmen des female career center), die das Büro der Gleichstellungsbeauftragen seit 2001 anbietet, selbstverständlich weiterführen. Dasselbe gilt für die gezielte Mädchenförderung. Die Angebote aus der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen und der Medizinischen Fakultät, die jungen Mädchen die Möglichkeit bieten, sich mit mathematisch-naturwissenschaftlichen oder medizinischen Studiengängen vertraut zu machen, werden mit Hilfe der Kolleginnen und Kollegen der jeweiligen Fachrichtungen weitergeführt.

Frau Fußwinkel möchte als neue Gleichstellungsbeauftragte mitwirken, eine familiengerechte Hochschule zu etablieren. Eine immense Benachteiligung erfahren Frauen - manchmal auch Männer - durch den Mangel an Kinderbetreuungsmöglichkeiten. Vorrangiges Ziel der Gleichstellungsbeauftragten ist es daher, diese Situation an der Universität zu verbessern. An den Maßnahmenkatalog, der 2004 zur Verleihung des Total E-Quality-Prädikats an die Universität geführt hat, kann in diesem Sinne angeknüpft werden.

Fotos: Anke Lipinsky

MitUns läuft's gut

Von Andreas Witthaus

Er gilt als schwieriger Lauf, laut Presse vielleicht sogar als der schwierigste innerhalb einer deutschen Stadt. Der UniLauf ist in Köln Kult und mittlerweile mit 2200 Teilnehmern die viertgrößte Laufveranstaltung in der Stadt. All diese Argumente waren Grund genug für die MitUns-Redaktion, sich dieser Herausforderung zu stellen und zum ersten Mal mit einem eigenen Team an den Start zu gehen. So wurde im Vorfeld eine „starke" Fusion zwischen dem Team der Univerwaltung und der Sportgruppe des Muskeluniversums abgeschlossen. So konnte das MitUns-Team mit über 40 Läufer/innen an den Start gehen. Auch die Suche nach Unterstützern war erfolgreich. Hier konnte man die Firma Intersport Profimarkt für das Team gewinnen. Die Firma Intersport Profimarkt eröffnet am 30. Juni 2005 in Frechen einen Megastore und war aus diesem Grunde gerne bereit, unserem Team 60 Sponsoren T-Shirts zur Verfügung zu stellen.

MitUns gab nicht nur auf der Laufstrecke ein starkes Bild ab, sondern präsentierte sich auch mit einem sehr gut besuchten Stand im Start/Zielbereich. Auch in diesem Jahr trug ein begeistertes Publikum die Läufer, die treu dem Motto „Dem Geist Beine machen" dem Rundkurs folgten. Die Laufveranstaltung gilt auch als offizieller Vorbereitungslauf für den Köln-Marathon. Zum ersten Mal gab es ein gepunktetes Bergtrikot zugewinnen. Damit wurde in Anlehnung an die Tour de France der Läufer ausgezeichnet, der auf der Zehnkilometerstrecke in der dritten von vier Runden die Hügel am Aachener Weiher am schnellsten bewältigt hatte.

Das MitUns Team konnte sich mit herausragenden sportlichen Ergebnissen Respekt verschaffen. So schaffte Eiko Potthast den 5. Platz von über 300 Läufern über fünf Kilometer. Neben Frank Enslin mit Platz 8 schaffte Meike Hauser den 4. Platz in der Frauenwertung. Auf der Zehnkilometerstrecke konnte Björn Milz einen 91. Platz erlaufen. Salvatore Montalto kam auf Platz 110 bei 966 Startern. Auch in der Mannschaftswertung gab es eine Top Ten Platzierung. Das MitUns Team machte am Ende noch ein Versprechen: „Wir kommen nächstes Jahr wieder".

MitUns bedankt sich bei:

- Christoph Drucks (Intersport Profimarkt) für die T-Shirts
- den Sportlern Muskeluniversum fürs Laufen
- der Universitätsverwaltung fürs Laufen
- dem Serviceteam für Stand Auf-/Abbau
- Monika Geller für die Teamkoordination
- Christian Mundhenk für die Projektleitung des Unilaufs

MUSKEL UNIVERSUM

Die Aufgaben des Datenschutzbeauf

Von Alexander May

Bereits seit Oktober 2004 ist Alexander May Datenschutzbeauftragter der Universität. Der 1973 in Bonn geborene Volljurist folgt Frau Schindler in der Stabsstelle 02.3 nach.

Herr May studierte Rechtswissenschaften an der Rheinischen Friedrich-Wilhelms-Universität in Bonn und absolvierte in der Bundesstadt das Referendariat mit dem Schwerpunkt Wirtschaftsrecht. Anschließend studierte Herr May im Masterstudiengang EULISP an den Universitäten Hannover und Strathclyde (Glasgow) Rechtsinformatik mit den Studienschwerpunkten Datenschutz-, Fernabsatz-, Urheber- und Wettbewerbsrecht. Zuletzt war Herr May in Bonn als Rechtsanwalt vor allem mit EDV-rechtlichen Fällen betraut.

Foto: Hendrik Isdepski

Herr May ist verlobt, engagiert sich in der Jugendarbeit und spielt in seiner Freizeit mit Begeisterung irische Musik.

Das Amt

des behördlichen Datenschutzbeauftragten wurde 2000 durch das Datenschutzgesetz (DSG) NW geschaffen. Der Datenschutzbeauftragte soll in datenschutzrechtlichen Fragen weisungsfreier Ansprechpartner für Mitarbeiter und Leitung der Behörde sein und vor Ort auf die Wahrung des Datenschutzes achten. Die Aufgaben des Datenschutzbeauftragten sind gesetzlich in § 32a DSG NW geregelt. Die wichtigsten lauten:

- Unterstützung der Universität bei der Sicherstellung des Datenschutzes,
- Beratung der Universität bei der Gestaltung und Auswahl von Verfahren zur Verarbeitung personenbezogener Daten,
- Überwachung der Einhaltung datenschutzrechtlicher Vorgaben,
- Datenschutzrechtliche Schulung der mit der Verarbeitung personenbezogener Daten befassten Personen,
- Führen des Verfahrensverzeichnisses.

Bis auf den letzten Punkt scheint die Aufzählung leicht verständlich. Was aber ist das Verfahrensverzeichnis? Das DSG NW schreibt vor, dass automatisierte Datenverarbeitungsverfahren (etwa eine neue Software zur Verwaltung von Studierendendaten), wenn sie eingeführt oder wesentlich geändert werden, sehr detailliert zu dokumentieren sind. Die Dokumentation wird Verfahrensverzeichnis genannt und ist beim Datenschutzbeauftragten einzureichen. Das Verfahrensverzeichnis muss erkennen lassen, dass bei Auswahl und Durchführung des Verfahrens die Belange des Datenschutzes beachtet und umgesetzt wurden. Ebenfalls müssen eine datenschutzrechtliche Prüfung in der Planungsphase (Vorabkontrolle) und ein Sicherheitskonzept nachgewiesen sein. Hier ist eine frühzeitige Abstimmung zwischen Fachabteilung, IT-Abteilung, Personalräten und Datenschutzbeauftragtem sinnvoll, um eine datenschutzkonforme Umsetzung des Verfahrens zu ermöglichen. Bestehende Altverfahren sollen, soweit dies überhaupt möglich ist, nur nach und nach erfasst werden.

ZUSTÄNDIGKEIT

Der Datenschutzbeauftragte der Universität zu Köln ist zuständig für die hier verarbeiteten personenbezogenen Daten. Dies sind hauptsächlich die Daten der Studierenden in Hauptverwaltung, Fakultäten, Instituten und Prüfungsämtern sowie die Daten des Universitätspersonals. Für den Personaldatenschutz sind parallel auch die Personalräte zuständig. Das Klinikum hat einen eigenen Datenschutzbeauftragten.

INHALTLICHES

In der Universität werden mannigfach und in vielfältiger Weise personenbezogene Daten verarbeitet. Die Tendenz geht dahin, dass künftig aufgrund gesetzlicher Vorgaben noch mehr Daten zentral elektronisch verarbeitet werden müssen. Als Stichwort sei nur das Studienkontenfinanzierungsgesetz genannt. Dem Datenschutzbeauftragten obliegt es zu überwachen, dass in der Universität personenbezogene Daten nur soweit verarbeitet werden, als es zur Erfüllung der rechtmäßigen Aufgaben der jeweiligen datenverarbeitenden Organisationseinheiten erforderlich ist und dass die dabei verwendete EDV-Technik den Datenschutz nicht unterläuft. Soweit die Datenverarbeitung zur Aufgabenerfüllung erforderlich ist, ist sie in der Regel auch zulässig.

So weit, so gut. Doch wie lauten konkrete, alltägliche datenschutzrechtliche Fragen an unserer Universität?

- Neben den bereits erwähnten Beratungen und Prüfungen im Rahmen von Vorabkontrollen und Verfahrensverzeichnissen sind zahlreiche Anfragen von eigenen Organisationseinheiten oder auch von Dritten zu beantworten, die auf hier vorhandene Datenbestände zugreifen müssen oder möchten. Sind solche Zugriffe „online“ zu ermöglichen, so müssen entsprechende Zugänge in enger Absprache von der Abteilung Informationstechnologie datenschutzgerecht eingerichtet werden. Hierbei spielt die Datensicherheit eine wichtige Rolle.
- Häufig möchten Institute wissen, welche Daten von Mitarbeitern im Internet veröffentlicht werden dürfen, etwa Nachname, Vorname, Telefonnummer, Emailadresse, Lichtbild. Es gilt, dass personenbezoge-

tragten

ne Kontaktmöglichkeiten für Außenstehende nur geschaffen werden dürfen, soweit dies für den Studien- und Lehrbetrieb erforderlich ist oder soweit die betroffenen Personen dies wünschen (Kontaktdaten zu Dozenten, Sekretariat: ja, zu sonstigen Mitarbeitern ggf. nur mit deren Einwilligung). Rein intern genutzte Verzeichnisse sind unproblematisch, soweit sie für den Arbeitsablauf benötigt werden (z.B. Telefonverzeichnis).

- Ebenfalls aus dem wissenschaftlichen Bereich stammen auch Anfragen zur datenschutzgerechten Gestaltung und Durchführung von Umfragen.

- Die Nutzung vernetzter Computer wirft Fragen auf nach den rechtlichen Rahmenbedingungen der Viren- und Spamabwehr, nach zu speichernden Internetdaten (Stichworte: Zwang zur Telekommunikationsüberwachung, Terrorabwehr) oder nach dem Umgang mit den gespeicherten Arbeiten von Mitarbeitern.

- Bei aller Technisierung darf aber auch die Handhabung physischer Akten und Datenträger nicht vergessen werden, etwa, wer wann welche Teile der Personalakte kopieren und verwenden darf oder wie Akten und Datenträger mit personenbezogenem Inhalt sicher aufzubewahren und zu entsorgen sind. Hier gibt es Berührungen mit den Personalräten oder der Stabsstelle für Arbeits- und Umweltschutz.

Da jeder einzelne Fall anders liegt, ist nur ganz selten eine pauschale Antwort möglich. Gestaltungsspielräume finden sich meist bei der Betrachtung der Details.

NOCH FRAGEN?

Natürlich stehe ich als Datenschutzbeauftragter nicht nur bei technikbezogenen Entscheidungen begleitend zur Verfügung. Ich bin Ansprechpartner für Mitarbeiter und Studierende, wenn Sie Fragen zum Umgang mit personenbezogenen Daten Dritter oder zum Umgang mit Ihren eigenen personenbezogenen Daten haben. Bei Interesse mache ich Sie und Ihre Kollegen auch gerne mit den Grundlagen des Datenschutzes vertraut.

SPRECHEN SIE MICH AN!

Kontakt: Alexander May
Telefon 2029
Fax 2028
Email a.may@verw.uni-koeln.de
http://verwaltung.uni-koeln.de/stabsstelle02.3

3. Kölner Kinder-Universität

Von Patrick Ziegler

Foto: Thilo Schmülgen

Das Programm

der KinderUniversität gefiel mir bei dem Thema „Wir machen eine Zeitung“ besonders gut. Die Redakteure der ‚Kölnischen Rundschau’ zeigten uns die Herstellung einer Zeitung. Sie teilten uns in drei Gruppen ein und wir dachten uns drei Themen für die Titelseite aus. Und zwar waren dies Zeitungen für Kinder, von Kindern für Kinder und Kritik über Spielplätze.

Um 13 Uhr gab es Mittagessen, dann begannen wir, unsere Ideen in den PC einzutippen. Und als der Artikel fertig war, halfen uns die Redakteure, ihn so zu verlängern, dass er in den freien Platz passte.

Es war anstrengend, aber es hat viel Spaß gemacht. Und das Beste war, dass wir die Seite mit nach Hause nehmen durften.

Leitbild der Univ

Dem in diesem Heft veröffentlichten Leitbild ging ein mehrmonatiger Diskussionsprozess in der Dezernentenrunde voraus. Die Arbeit in dieser Runde war sehr erfreulich, effektiv und bereichernd und fand im Rahmen von Workshops statt. Nach einer abschließenden Klausurtagung am 09.06.2005 liegt das Leitbild nunmehr vor.

In den Diskussionen ging es im Wesentlichen darum, die Grundsätze, die in Teilbereichen bereits seit langem praktiziert werden, zusammenfassend zu formulieren. Das Leitbild soll Richtschnur für unseren Umgang miteinander sein und unsere Ansprüche an das Handeln der Verwaltung dokumentieren. In einem nächsten Schritt soll es in den jeweiligen Verwaltungsbereichen konkretisiert werden.

Die Leitbilderstellung war auch Thema im Vierteljahresgespräch mit dem Personalrat für das nichtwissenschaftliche Personal. Die inhaltlichen Eckpunkte und die Vorgehensweise wurden einhellig begrüßt.

Ich würde mich sehr freuen, wenn Sie sich aktiv an der Weiterentwicklung des Leitbildes und der konkreten Ausgestaltung der Grundsätze in Ihrem Bereich beteiligen würden. Ihre Anregungen können Sie an die zentrale e-mail Adresse info@leitbild.verw.uni-koeln.de richten.

Das Leitbild gilt für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Verwaltung. Für die Universität im Ganzen wird im Rektorat ein Leitbild erarbeitet, das dem neuen Rektor, Herrn Prof. Dr. Freimuth, ein wichtiges Anliegen ist.

Dr. Johannes Neyses

PRÄAMBEL

Dieses Leitbild ist das Ergebnis von gründlichen Beratungen und lebendigen Diskussionen in der Dezernentenrunde unserer Verwaltung. Es bildet den Rahmen und den Maßstab, an dem wir unsere Arbeit in der Universitätsverwaltung ausrichten wollen.

Das Leitbild widmet sich vier Themenkomplexen, nämlich unserem Selbstverständnis, unserer Servicefunktion für die Wissenschaft, der Art und Weise unserer Aufgabenerfüllung und dem Thema Miteinander und Führung.

Um Inhalt und Ziele des Leitbildes für die einzelnen Verwaltungsbereiche zu verwirklichen, sind in den Dezernaten, Stabsstellen und Abteilungen nun eigene Grundsätze zur spezifischen Umsetzung zu erarbeiten, die sich auf den jeweiligen Aufgabenbereich der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beziehen. Die hierbei gewonnenen Erfahrungen möchten wir für eine Weiterentwicklung des Leitbildes nutzen.

Wenn sich alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aktiv an der weiteren Ausgestaltung und Umsetzung beteiligen, können wir unseren hohen Ansprüchen und Maßstäben, die wir im Leitbild formuliert haben, gerecht werden.

SELBSTVERSTÄNDNIS

Kompetente Partner

Als Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Verwaltung identifizieren wir uns mit den Gesamtaufgaben der Universität und sind Partner der universitären Einrichtungen sowie der Mitglieder und Angehörigen der Universität.

Mit unseren Dienstleistungen verfolgen wir das Ziel, eine qualifizierte Forschung, eine engagierte Lehre und ein erfolgreiches Studium zu fördern. Dabei berücksichtigen wir die rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Rahmenbedingungen ebenso wie die Besonderheiten des Wissenschaftsbetriebes. Wir bemühen uns um einen Ausgleich zwischen den Wünschen und Anforderungen unserer Kunden und der Verpflichtung, die Rechtmäßigkeit des Handelns der Universität zu gewährleisten. Die Achtung individueller Merkmale der Mitglieder und Angehörigen der Universität wie Geschlecht, Kultur und Religion ist uns ein besonderes Anliegen.

Lernende Organisation

Die Verwaltung der Universität zu Köln versteht sich als selbstbewusst agierende, lernende Organisation.

Wir unterziehen uns dauerhaft einer Selbstbewertung unserer Aufgaben und Arbeitsabläufe und fordern ihre Weiterentwicklung ein. Wir stellen uns neuen Herausforderungen und entwickeln geeignete Problemlösungs- und Handlungskompetenzen unter Berücksichtigung der Fähigkeiten und Möglichkeiten des Einzelnen. Gleichzeitig sehen wir uns in der Pflicht, Wissen und Erkenntnisse aus langjähriger erfolgreicher Arbeit zu bewahren, zu nutzen und weiterzugeben.

UNTERSTÜTZUNG VON FORSCHUNG, LEHRE UND STUDIUM

Unser Auftrag

Wir sehen unsere Aufgabe in der kompetenten Unterstützung der Universität in Forschung, Lehre und Studium. Wir sorgen insbesondere für die Erfüllung der administrativen, rechtlichen und planerischen Aufgaben und wirken auf eine wirtschaftliche Nutzung der Hochschuleinrichtungen hin. Wir stellen die Einhaltung der rechtlichen Vorschriften unter Berücksichtigung der Interessen von Forschung, Lehre und Studium sicher. Die Verwaltung fühlt sich in der Verantwortung gegenüber den Interessen der Universität, der Gesellschaft und der Umwelt. Dabei fördern wir die Gleichberechtigung von Männern und Frauen und treten für eine Beseitigung bestehender Nachteile ein. Wir unterstützen die Universität bei ihren Aktivitäten in den Bereichen Kultur, Sport, Öffentlichkeitsarbeit, Marketing und Fundraising.

Rektorat / Fakultäten / Einrichtungen

Die Unterstützung des Rektorats, der Fakultäten und der Universitätseinrichtungen bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben stellt einen Schwerpunkt des Verwaltungshandelns dar. Wir wollen die Hochschulmitglieder qualifiziert beraten und

ersitätsverwaltung

informieren. Zu unseren vorrangigen Aufgaben gehört dabei die Vorbereitung von Entscheidungen der zentralen Hochschulorgane und die Unterstützung bei der Umsetzung.

Studierende
Die Universitätsverwaltung berät die Studierenden, Studienbewerber und Studieninteressierten qualifiziert und umfassend. Sie gewährleistet eine sachgerechte Betreuung aller Studierenden im Rahmen ihrer Möglichkeiten und Aufgaben. Die soziale Förderung der Studierenden, die Berücksichtigung der Bedürfnisse behinderter Studierender und die Unterstützung von Studierenden mit Kindern ist uns ein besonderes Anliegen.

Nationaler und internationaler Austausch
Wir unterstützen die Zusammenarbeit der Universität mit anderen Hochschulen und Forschungseinrichtungen auf nationaler und internationaler Ebene, insbesondere den Austausch von Wissenschaftlern und Studierenden sowie den Wissens- und Technologietransfer.

AUFGABENWAHRNEHMUNG

Qualität
Wir setzen uns bei der Erfüllung unserer Aufgaben hohe Qualitätsstandards, die regelmäßig überprüft werden. Zur Aufrechterhaltung dieser Qualitätsstandards gehört es auch, neue Entwicklungen in den Bereichen Management, Organisation und Technik zu berücksichtigen und nach kritischer Überprüfung zu nutzen.

Kundenorientierung
„Kundenorientierung" heißt für uns, dass wir die Anliegen der Mitglieder der Universität ernst nehmen; wir bemühen uns um einen freundlichen, verbindlichen und kontinuierlichen Dialog, pflegen eine verständliche Sprache und treffen unsere Entscheidungen nach dem Grundsatz der Gleichbehandlung. Wir handeln zuverlässig und mit größtmöglicher Transparenz und streben kurze, schnelle Entscheidungswege an.

Kooperation
Nach unserer Überzeugung bedarf die Wissenschaftsverwaltung einer kooperativen, interdisziplinären Arbeitsweise. Zur Bewältigung der komplexen Anforderungen sind der fachliche Austausch und die Zusammenarbeit verschiedener Sachgebiete der Verwaltung für uns selbstverständlich. Wir sind darüber hinaus der Auffassung, dass viele Aufgaben in der Universität nur durch die Zusammenarbeit der Fakultäten, der Universitätseinrichtungen und der zentralen Verwaltung bewältigt werden können.

Wirtschaftlichkeit
Wir handeln nach dem Grundsatz der Wirtschaftlichkeit. Dies beinhaltet den verantwortlichen Einsatz und die effiziente Nutzung der Mittel für Forschung, Lehre, Studium und Verwaltung. Dazu gehört auch die sachgerechte Delegation von Verantwortung und der professionelle Einsatz moderner Instrumente.

Rechtmäßigkeit
Unser Handeln ist bestimmt durch die Prinzipien der Recht- und Zweckmäßigkeit. Hierbei lassen wir uns durch eine adäquate Ermessensausübung des anzuwendenden Rechts zum größtmöglichen Nutzen der Universität und ihrer Mitglieder leiten.

MITEINANDER UND FÜHRUNG

Unsere Identifikation
Die Identifikation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit den Zielen und Aufgaben der Verwaltung der Universität sowie deren Motivation sind maßgeblich für unseren Erfolg. Unter anderem verdeutlicht eine einheitliche Außendarstellung diese Haltung.

Unser Miteinander
Wir gestalten unser Miteinander offen, respektvoll, tolerant und vertrauensvoll. Mitarbeiter und Führungskräfte sind zusammen dafür verantwortlich, dass die gemeinsame Arbeit in einem Klima erfolgen kann, das durch Selbständigkeit, Verantwortungsbereitschaft, Kreativität und auch Spaß an der Arbeit geprägt ist. Wichtig hierfür sind eine passive und aktive Kritikfähigkeit im Sinne einer konstruktiven Zusammenarbeit und die Anerkennung der jeweiligen Arbeit. Dafür ist es erforderlich, dass der internen Kommunikation und Information ausreichend Raum und Zeit eingeräumt wird. Gemeinsame Aktivitäten fördern das Miteinander.

Unser Führungsverständnis
Das Verhalten unserer Führungskräfte ist mitarbeiterorientiert und soll vereinbarten Grundsätzen folgen. Wir erwarten von ihnen Engagement sowie fachliche, methodische und soziale Kompetenz. Die Führungskräfte sollen bei der Verteilung der Aufgaben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angemessen und aktiv einbeziehen; an der Gestaltung der Aufbau- und Ablauforganisation sind sie aktiv zu beteiligen. Im Vertrauen auf die Fähigkeiten und Erfahrungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und unter Berücksichtigung ihrer Eignung und Interessen sollen die Vorgesetzten sie fordern und fördern. Eine kontinuierliche Personalentwicklung der Mitarbeiter ist eine wichtige Aufgabe jeder Führungskraft und relevant für den Erfolg der eigenen Arbeit und der Organisation insgesamt.

Unsere Verantwortung
Alle Planungen und Handlungen der Verwaltung und ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben nicht nur innerhalb der Universität, sondern auch darüber hinaus eine gesellschaftliche und soziale Relevanz. Diese zu erkennen, zu kommunizieren und einen Ausgleich zwischen den rechtlichen, finanziellen, gesellschaftlichen und sozialen Anforderungen sowie den Einzel- und Gesamtinteressen herbeizuführen, liegt in unserer Verantwortung.

Köln, im Juni 2005

Wissen ‚á la Carte'!

Von Susanne Geuer

In über vierzig

Präsentationen, Kurzvorträgen, Führungen und Mitmachaktionen präsentierten sich die Institute der Math.-Nat.-Fakultät zu ihrem 50. Geburtstag am 4. Juni dem Publikum. Zahlreiche WissenschaftlerInnen hatten sich die (lohnende!) Mühe gemacht, die schwere Kost ihrer komplexen Forschungsinhalte in für Laien verdauliche Häppchen zu verwandeln.

Die Auswahl, welche der angebotenen Wissenshäppchen denn auf dem eigenen Teller landen sollen, fiel dann auch schwer. Ist das endlich mal die Gelegenheit, etwas über die Arbeit des Zoologischen Instituts auf dem Bootshaus der Universität zu erfahren? Raum und Zeit seit Einstein erklärt zu bekommen und es sogar zu verstehen, wäre ein echtes Wochenendhighlight. Was Kristalle mit Licht machen oder wie Erdbeben entstehen, ist auch total spannend. Oder wie wäre es mit etwas Entwicklungsbiologie als Vorspeise und als Hauptgang das Gruselprogramm: ‚Minimonster ganz groß' und ‚Mäusefriedhof' im Zoologischen Institut? Nur schade, wenn dann keine Zeit für einen Gaumenkitzel zum Thema Musik und Mathematik aus dem Mathematischen Institut bliebe oder für das (Nasen)Abenteuer eines aromatischen Ratespiels anhand Organischer Geruchsstoffe in der Organischen Chemie. Come in and find out…

Die Veranstaltungen waren gut besucht, das Publikum aufmerksam und wissbegierig. Im Foyer der Physikalischen Institute wurde Kindern an einer etwas anderen Modelleisenbahn die Funktionsweise der Magnetschwebebahn erklärt und wie man mit Hilfe von flüssigem Stickstoff (der hat seinen Siedepunkt bei -196°!) allerlei Gemüse und Grünzeug in Sekundenbruchteilen in Eis verwandeln kann. Das splittert dann so schön, wenn der Hammer drauf saust! Die Kinder hatten großen Spaß und brachten die Mini-Magnetschwebebahn immer mal wieder aus dem Gleis, weil die kleinen neugierigen Finger etwas zu kräftig an den geheimnisvoll dahinschwebenden Waggon stupsten.

Gerade die Veranstaltungen für Kinder waren einfach großartig. Überall da, wo etwas ‚in Bewegung' war, wimmelte es von potenziellem wissenschaftlichem Nachwuchs. Man merkt, dass die Institute darin einige Übung haben, da sie ihre Tore schon seit Jahren regelmäßig dem Publikum öffnen. Ob Kinderuni, SchülerInnentage, Schnupperuni etc., es gibt heute bei vielen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern ein Bewusstsein für die Bedeutung des Transfers von Forschungsinhalten aus den Universitäten ins ‚normale Volk'. Davon profitieren wir alle, denn die regelmäßigen Tage der offenen Tür sind hervorragende Gelegenheiten für kleine oder große ‚Niwis', ihre Nase in Uni-Angelegenheiten zu stecken. Das kann für Verwaltungsangestellte in Schaffenskrisen übrigens äußerst sinnstiftend sein, weil es nachvollziehbar macht, wofür unser Verwaltungsapparat täglich arbeitet.

Fotos: L. Hamdan

Rezepte-Sammlung für den Ruhestand

Von Katayon Kranke

Fotos. Andreas Witthaus

Aus Anlass der akademischen Verabschiedungsfeier des Technischen Direktors Herrn Dipl.-Ing. Peter W. Jäckel (65) hatte Kanzler Dr. Neyses am 15. 4.2005 zu einem Empfang in den Neuen Senatssaal geladen. Bei Kölsch und kleinen Leckereien gab es für rund 50 Kolleginnen und Kollegen und für die akademischen Vertreter noch einmal Gelegenheit, sich persönlich von Herrn Jäckel zu verabschieden und die gemeinsamen Jahre Revue passieren zu lassen.

Vom 01.12.1992 bis zum 31.10.2004 leitete Herr Jäckel das Dezernat für das Gebäude- und Liegenschaftsmanagement an der Universität zu Köln, zu dem über 200 Mitarbeiter gehören. In seiner Ansprache würdigte Kanzler Dr. Neyses die Verdienste und Aktivitäten von Herrn Jäckel sowie die einzelnen Projekte, die er geleitet hat. So war der gelernte Bergbauingenieur mit den Schwerpunkten Maschinenbau und Elektrotechnik neben der Instandhaltung und Instandsetzung der zahlreichen Gebäude u. a. wesentlich an der Planung und Durchführung des Neubaus für das Biozentrum und an der Planung der vor einigen Wochen begonnenen Sanierung des Hauptgebäudes beteiligt. Der Kanzler betonte in seiner Rede, wie sehr der engagierte und dynamische Fachmann während seiner Dienstzeit die bauliche Entwicklung der Universität geprägt habe. Besonders wichtig für die Universität war sein großer Einsatz bei der Lösung der baulichen und infrastrukturellen Probleme in Zusammenhang mit Berufungsverhandlungen – dies wurde auch von der akademischen Seite immer wieder rückgemeldet – und sein ständiges Bemühen um eine ‚schlagkräftige' Struktur im Bau- und Liegenschaftsmanagement.

Frau Hannecke-Schmidt, Dezernentin für das Personal der Universität, ging in ihrer Rede eher auf die humorvolle und charismatische Persönlichkeit von Herrn Jäckel ein und brachte die Gäste mit einer kleinen Zitatensammlung besonders typischer „Sprüche" zum Lachen. So zum Beispiel: „Während die Intelligenten noch überlegen, stürmen die Dummen schon die Burg."

Als Abschiedsgeschenk überreichte die Dezernentenrunde dem Hobbykoch Peter Jäckel eine selbst zusammengestellte Rezepte-Sammlung und eine Urkunde über einen eigenen Weißweinrebstock inklusive zehn Jahren jährlicher Ernte für eine Flasche Wein. Herr Jäckel bedankte sich für die freundlichen Worte und die verschiedenen Präsente. Er betonte seinerseits, dass ihm die Arbeit in der Universitätsverwaltung riesigen Spaß gemacht habe und er die Zusammenarbeit im Dezernat 5, mit der Dezernenten- und Baurunde sowie mit der Verwaltungsleitung sehr vermissen werde. Langeweile wird es für den passionierten Segler auch als Rentner dennoch nicht geben. Für die Familie und besonders für seine kleine Enkeltochter Anna-Lena wird Herr Jäckel nun sicher mehr Zeit zur Verfügung haben.

DES RÄTSELS LÖSUNG ...

FROHE OSTERN hieß das Lösungswort unseres Ostergewinnspiels aus dem März-Heft. Von den zahlreichen Einsendern können sich die folgenden Kolleginnen und Kollegen über eine MitUns-Tasse freuen:
Dr. Helmut Berghaus, Zentrum für Heilpädagogische Gerontologie
Kathleen Berns, Stelle 02.2 – Arbeits- und Umweltschutz
Erika Berthold, Seminar für Finanzwissenschaft
Anja Bitners, Institut für Organische Chemie
Alla Frei, Universitäts- und Stadtbibliothek
Agnes Gras, Institut für Biologie und ihre Didaktik
Christine Hofmann, Dekanat der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät
Renate Ihlo, Abteilung 24 - Universitätssport
Birgit Kernebeck, Botanisches Institut
Janka Klitzke, Abteilung 11 – Gremien und sonstige akademische Angelegenheiten

Der Originalitätspreis für besonders kreatives Buchstaben-Puzzeln geht an **Claus Lüer** aus dem Institut für Biologie und ihre Didaktik. Die alternativen Lösungsvorschläge HERRENFOTOS und OFENROHR-SET verdienen auf jeden Fall auch eine MitUns-Tasse!

Die Redaktion gratuliert allen Gewinnern und dankt der Firma Campussportswear für die freundliche Unterstützung bei der Herstellung der Tassen.

CAMPUS SPORTSWEAR
COLLEGE GEAR & ACCESSORIES

MALEREI² IN DER KANZLERGALERIE

Unter dem Titel ‚Malerei²' sind in der Kanzlergalerie in der ersten Etage des Hauptgebäudes noch bis zum 29. Juli 2005 Bilder von Johanna Husemann und Daniel Wöllstein ausgestellt.

Die Lehramtsstudentin Johanna Husemann stellt in ihren Bildern Baumrinden, Strukturen von Zellen und Zellinhalte dar. Der Blick der 23-Jährigen gleicht dem des Wissenschaftlers durch ein Mikroskop und spielt mit der Frage nach der Grenze zwischen Wissenschaft und Kunst. Ihre Arbeiten beschäftigen sich mit den Strukturen ihrer Gegenstände und spiegeln entsprechend eine innere und eine äußere Perspektive wider.

Daniel Wöllstein, Student der Heilpädagogischen Fakultät, widmet sich in seinen Arbeiten Nahaufnahmen von Schauspielern. Mit seinen gemalten Standbildern aus Filmen, sogenannten ‚Filmstills', möchte der 24-Jährige ein ‚Sehen und gesehen werden' vor den Bildern erzeugen. Ob das gelingt? Überzeugen Sie sich selbst!

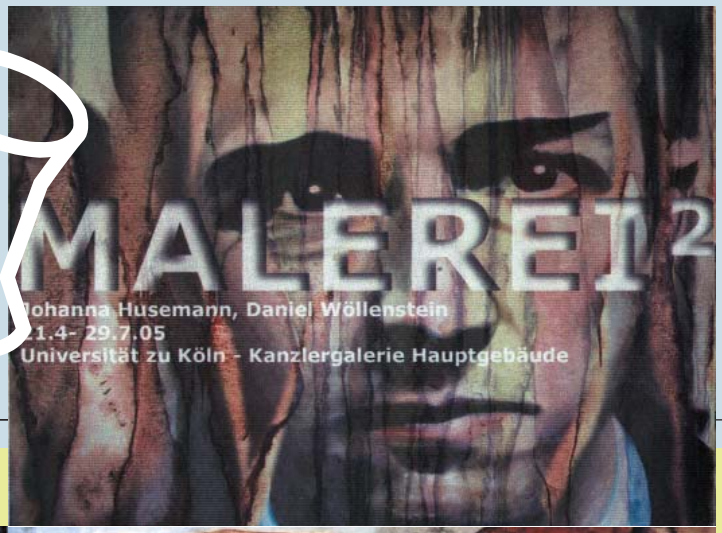
UNI-NISCHEN

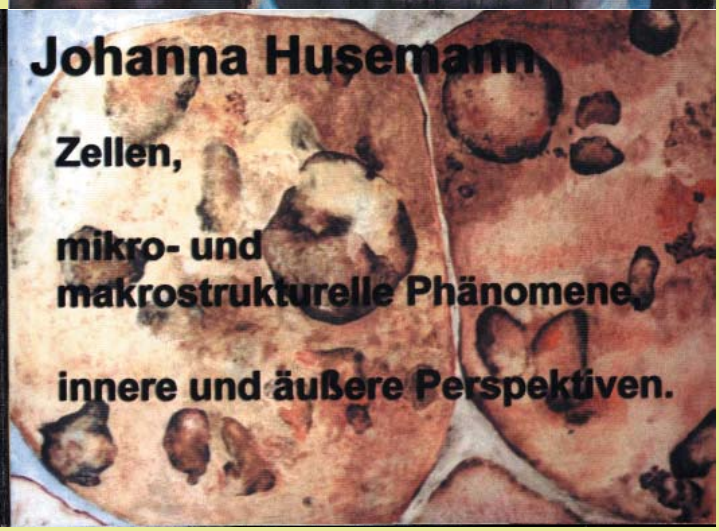
Foto: Heinrich Kleiber

Sie sehen ...
... Tibetanische Gebetskacheln?
... eine Wetterstation?
... eine Liaison zweier Schubkarren an Besen?

Wenn Sie auch sehenswerte Uni-Nischen kennen, dann schicken Sie uns ein Foto! Per Hauspost an die Redaktion der Mitarbeiterzeitschrift oder per Mail an ma.zeitschrift@verw.uni-koeln.de.

nd





NEUE AUSBILDUNG ZUR BÜROKAUFFRAU/BÜROKAUFMANN IN VERWALTUNG UND INSTITUTEN

Gesucht: Ausbildungsbeauftragte

Von Edeltrud Hansen

Im Herbst 2005 startet ein neuer Ausbildungsgang an der Universität zu Köln. In der Berufsausbildung werden erstmals „Bürokaufmänner und –frauen“ die Verwaltungsfachangestellten ablösen. Ein weiteres Novum ist die geplante Einbeziehung von Instituten als „Lernort“ in die berufliche Erstausbildung.

Die bisherige Ausbildung von Verwaltungsfachangestellten befähigte die Absolventen zum Arbeiten im öffentlichen Sektor, jedoch für die Privatwirtschaft sind Verwaltungsfachangestellte ungeeignet. Außerdem müssen sie mit Kaufleuten für Bürokommunikation, Bürokaufmann/-frau, Fremdsprachensekretärin, Speditions-, Groß- und Außenhandels-, Industriekaufleuten usw. um die kostbaren Arbeitsplätze konkurrieren. Dieses Problem ist dadurch entstanden, dass nicht alle Auszubildenden in ein Arbeitsverhältnis übernommen werden konnten.

Unsere Lösung dieses Problems besteht darin, unseren Ausbildungsauftrag nach wie vor zu erfüllen und die hier ausgebildeten jungen Menschen so auszubilden, dass sie bessere Beschäftigungschancen auf dem freien Arbeitsmarkt haben. Doch ganz uneigennützig ist dieses Pilotprojekt zugegebenermaßen nicht: die Anforderungen an die öffentliche Hand sind heute in vielen Bereichen vergleichbar mit der Privatwirtschaft; deshalb brauchen wir zukünftig Mitarbeiter/innen, die über ein verändertes kaufmännisches Wissen und Handeln verfügen. Insbesondere unter dem Aspekt „Optimierung der Zusammenarbeit zwischen Wissenschaft und Verwaltung“ ist der neue Ausbildungsberuf sinnvoll, denn diese Auszubildenden werden von Beginn an beide Seiten der „Universitäts-Medaille“ kennen lernen – die der Verwaltung und die der Wissenschaft/Institute. Langfristig wird dieses Konzept sicherlich zu einer verbesserten Kommunikation und Kooperation von Wissenschaft und Verwaltung beitragen.

Sind Sie Mitarbeiter/in in einem großen Institut, in dem neben üblicher Textverarbeitung und Bürokommunikation auch bürowirtschaftliche und büroorganisatorische Aufgaben anfallen? Haben Sie idealerweise selbst eine kaufmännische Ausbildung? Wollen Sie mit uns als Ausbildungsbeauftragte zusammenarbeiten und junge Bürokaufleute in Ihrem Institut ausbilden? Dann melden Sie sich bitte bei uns. Nähere Informationen gibt Ihnen gerne Frau Hansen, Abteilung 43 Personalentwicklung (Tel.: 470-5450, eMail-Adresse e.hansen@verw.uni-koeln.de).

natürlich künstlich

ein Ausstellungsprojekt der Studierenden des Instituts für Kunst und Kunsttheorie im GEOMuseum

Öffnungszeiten: Fr. 03 Juni ab 17.00 Uhr
Sa. 04 Juni 10.00 – 17.00 Uhr
mittwochs 14.00 – 17.00 Uhr
jeden letzten Sonntag im Monat 14.00 – 17.00 Uhr

Ort: Zülpicher Str. 49 a+b
Fon: 0221 - 470 56 72
Ausstellungsdauer: 03. Juni - 22. Juli