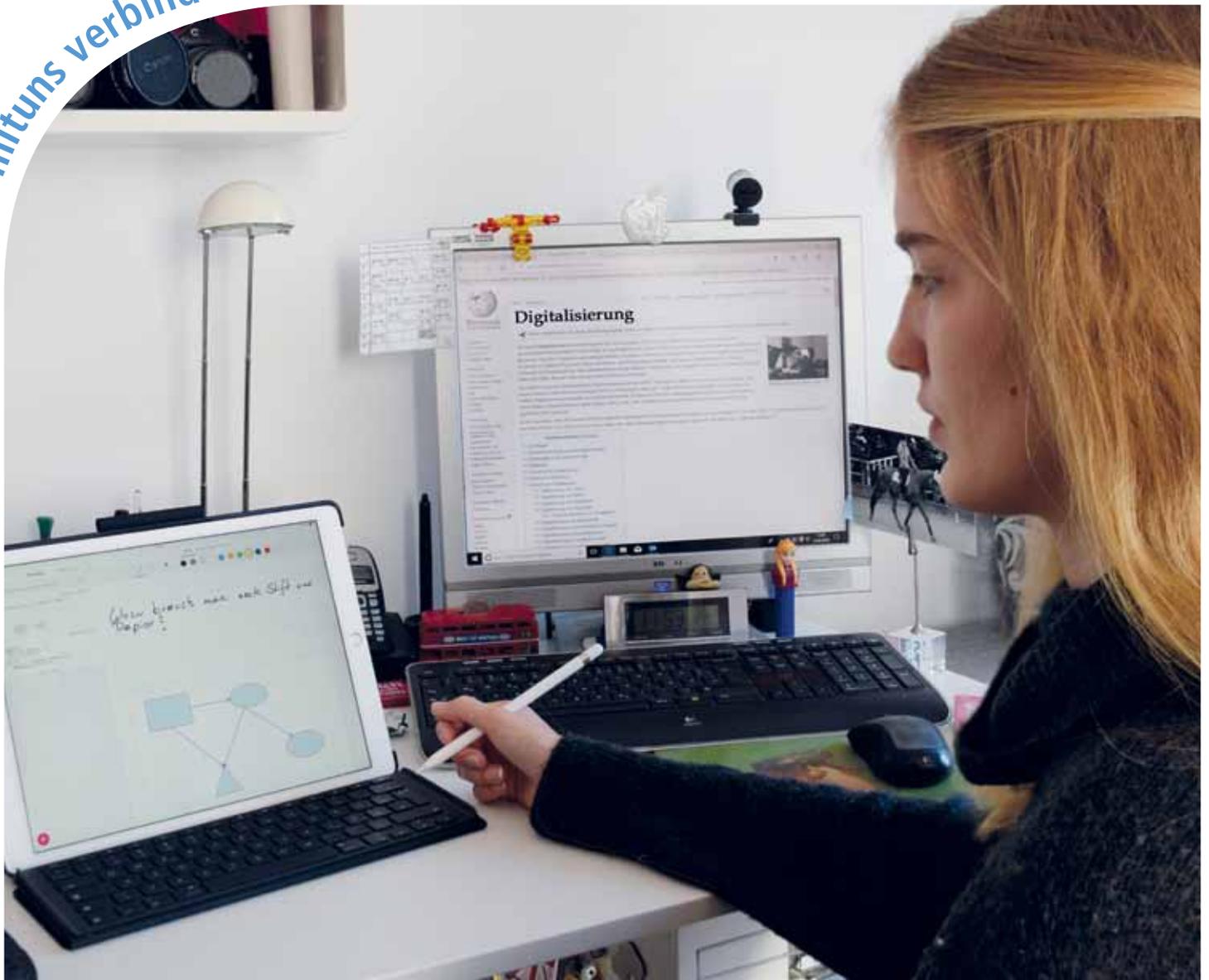


# mituns



Zeitschrift für die  
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter  
der Universität zu Köln  
März 2018

mituns verbindet!



+++ Zukunft der Arbeit I +++

+++ Fairtrade Uni +++

+++ Internationalisierung in Köln +++

# Liebe Leserinnen und Leser,

zwei kleine Ereignisse der vergangenen Tage führen uns die Zukunft, die schon Gegenwart ist, vor Augen. Das erste Ereignis war ein Treffen von vier Klassenkameradinnen in der Straßenbahn. Eine von ihnen erzählte voller Begeisterung: „Hey, ich kann deinen Handycode knacken.“ Kein Gedanke an den Datenschutz oder irgendetwas. Das zweite Ereignis ist eine Alltäglichkeit. Ich bekam meine neue Bankkarte. Eine neue Funktion, zumindest bei der Kölner Bank, ist das kontaktlose Bezahlen, zwar begrenzt auf 25 Euro, aber immerhin. Ist in dem Moment ein Abgreifen der Kontodaten von außen möglich?

Beides, Handy wie bargeldloses Bezahlen, wirkt heute so selbstverständlich, dass man vor manchen digitalen Erweiterungen oder Entwicklungen keine Angst haben, aber immer kritisch hinterfragen muss. Aber wie wirkt sich eine Entwicklung auf das Arbeitsleben aus? Das Schlagwort für 2018 ist nicht umsonst Digitalisierung und Arbeitswelt 4.0. Aber was genau dürfen wir darunter verstehen? Ein nicht ganz einfacher Versuch der Annäherung in dieser Ausgabe.

*Das digitales-Teeer*

## IMPRESSUM

### Herausgeber:

Der Rektor der Universität zu Köln, Prof. Dr. Axel Freimuth,  
Der Kanzler der Universität zu Köln, Dr. Michael Stückrad

Redaktionsleitung: Susanne Geuer, Andreas Witthaus

Redaktion: Franz Bauske, Agnes Bollwerk,  
Irmgard Hannecke-Schmidt, Christina Meier,  
Dr. Ralf Müller, Sylvia Rakovac, Susanne Resch

Gestaltung: Wolfgang Diemer

Außerdem haben an dieser Ausgabe mitgewirkt:

Alle neuen Kolleg\_innen, die uns ihren Fragebogen  
für die Personalia-Seite geschickt haben.

Des Weiteren: Claudia Arntz, Dr. H.-J. Bauer, BGM,  
Sarah Birkenbusch, Peter Boesenberg, Joanna Dommich,  
Merle Hettesheimer, Dr. Patrick Honecker, Claudia Jansen,  
Jakob Knautz, Ira Künnecke, Stephan Küster, Johanna Lissek,  
Louisa Lönies, LE HAI LINH Photography, Dr. Johannes  
Müller, Dr. Ulrich Pfeiffer, Senta Pineau, Alina Polifke,  
Prof. Dr. Bettina Rockenbach, Dr. Maria Schmitz-Hueser,  
Hildegard Schoel, Eva Skowronnek, Dr. Rolf Thiele,  
Dr. Michael Stückrad, Markus van de Sand, Aaron Wilmlink

Druck: Hausdruckerei der Universität zu Köln, Abt. 54,  
Albertus-Magnus-Platz, 50923 Köln

Erscheinungsweise: viermal im Jahr

Auflagenhöhe: 4.400 Stück

Anschrift: Redaktion der Zeitschrift für die MitarbeiterInnen  
der Universität zu Köln, Albertus-Magnus-Platz, 50923 Köln,  
E-Mail: ma.zeitschrift@verw.uni-koeln.de

Leserbriefe werden grundsätzlich abgedruckt.  
Die Redaktion behält sich vor, diese bei Bedarf zu kürzen.  
Anonyme Beiträge können nicht abgedruckt werden.

ISSN 1614-564



Foto: Alina Polifke

Das Titelbild wurde von Alina Polifke erstellt. Sie hat sich im Januar zur Berufsorientierung als Praktikantin in der Organischen Chemie aufgehalten und ist unsere jüngste Autorin zum Thema Digitalisierung im Rahmen unseres Schwerpunktthemas 2018 „Zukunft der Arbeit“.

# Betriebsausflug

*Phantasia*  
L A N D

Der Betriebsausflug 2018 findet am 13. September statt und führt wieder in das Phantasia Land in Brühl. Anmeldeformulare und alle weiteren Informationen gibt's im Juni-Heft der mituns!



## Hochschule

- 4 Auf dem Weg zur „Fairtrade-University“

## Rubrik Vielfalt und Chancengerechtigkeit

- 6 Verantwortungsbewusste Führung

## Schwerpunktthema 2018

### Zukunft der Arbeit I

- 8 Digitalisierung

## Wissenswert

- 15 Musik aus der Hochschule  
16 Lernen durch Engagement  
17 Betriebliches Gesundheitsmanagement

## Die Mitte

- 18 Osterfeuer

## Internationales

- 20 Die Gründung der „Akademischen Auslandsstelle“ 1928

## Arbeitsleben

- 22 Matrixstellen in D 7 und D 8

## Bau

- 24 Das COPT Zentrum  
25 Angsträume beseitigt

## Veranstaltungen

- 26 Jahresempfang des Rektors  
27 Die Ringvorlesungen des ProfessionalCentrer

## Personalia

- 28 KEP Personal-Kosten-Prognose schnell gemacht  
29 Professor Stefan Herzig geht  
30 Willkommen an der Uni  
32 Stellenausschreibungen mit neuem Gesicht  
33 Kölner Soziologe Sharo Garip wieder zu Hause

## Pinwand

- 34 mit der Auflösung und den Gewinnerinnen des Weihnachtsrätsels, einem Beitrag über Überfüllung in der USB und Infos zum Weihnachtsgeld

# Die Uni Köln auf dem Weg

Von Joanna Dommnich; Fotos: Aaron Wilmink

Gemeinsam haben das Kölner Studierendenwerk und die Studierendenschaft innerhalb der letzten Jahre in Sachen Fair Trade an der Uni Köln einiges erreicht: Nicht nur das Angebot an fair gehandelten Produkten wurde stetig vergrößert, es wurden auch diverse Veranstaltungen rund um das Thema organisiert, um Studierende und Mitarbeitende zu sensibilisieren. Dieses Engagement soll nun dieses Jahr durch den angestrebten Titel „Fairtrade-University“ sichtbar gemacht und weiter vorangebracht werden.

Durch unser immer besser verknüpftes weltweites Informationsnetzwerk, dringen seit einigen Jahren immer häufiger Nachrichten über die Arbeitsbedingungen in Ländern des Globalen Südens zu uns durch. Die Menschen arbeiten dort häufig mehr als 10 Stunden am Tag in Akkordarbeit für nicht einmal 2 Euro am Tag, um Konsumgüter für den Westen, wie zum Beispiel Kleidung oder Elektronikartikel herzustellen. Dazu kommen immer wieder Berichte über Brände oder Einstürze in maroden Fabriken, über Arbeiter\_innen, die sich aus Not in den Selbstmord stürzen oder über Kinder, die über Grenzen hinweg verkauft werden, um auf Kakaoplantagen zu arbeiten.

Ein Gegenentwurf zu den Bedingungen im konventionellen Welthandel bietet der Faire Handel an. Fair gehandelt bedeutet dabei nicht nur, dass die Bauern einen fairen Mindestlohn, unabhängig vom Weltmarktpreis für ihre Ernte bekommen, sondern steht beispielsweise auch für langfristige und somit planbare Handelsbeziehungen, für Arbeitnehmer\_innenrechte und Schutz von Kindern und für eine Fairtrade-Prämie, die von den



Modenschau anlässlich der Fashion Revolution week

Produzentenkooperativen beispielsweise in Bildung oder Infrastruktur investiert werden kann. Faire Handelsbeziehungen auf Augenhöhe statt Almosen – so lautet das Motto des Fairen Handels, der in den letzten Jahren einen wahren Boom erlebt.

Auch in Deutschland entscheiden sich immer mehr Menschen bewusst für Produkte aus Fairem Handel. Im Jahr 2016 erreichte der Faire Handel einen neuen Rekordumsatz mit einer Steigerung von 14% gegenüber dem Vorjahr. Im Gegensatz zu 2012 verdoppelte sich der Umsatz sogar.

Auch das Kölner Studierendenwerk hat sich bewusst für den Fairen Handel entschieden und bietet deshalb schon seit vielen Jahren ausschließlich fair gehandelten Kaffee in seinen Gastronomiebetrieben an. Auch auf Seiten der Studierendenschaft gibt es schon seit vielen Jahren Engagement für einen fairen Welthandel. So hat

beispielsweise die Hochschulgruppe des studentisch-betriebenen Weltladens in der Evangelischen Studierendengemeinde (ESG) in der Bachemer Straße über 10 Jahre lang fair gehandelte Produkte zu studienfreundlichen Preisen verkauft und regelmäßig Veranstaltungen, wie zum Beispiel Faire Kochabende organisiert, um vor allem Studierende für das Thema zu sensibilisieren und zu begeistern. Leider musste der Laden zum Ende letzten Jahres schließen, da die Evangelische Studierendengemeinde derzeit eine Grundsanierung des Gebäudes vornimmt und anschließend die Räumlichkeiten nicht mehr wie bisher kostenfrei zur Verfügung stellen kann. Das Engagement der Studierenden ist jedoch geblieben.

Bereits vor einigen Jahren traten Studierende des Weltladens zum ersten Mal an das Studierendenwerk heran mit der Bitte, ob man nicht fair gehandelte Schokoriegel in das Angebot der Snack-Automa-

ten aufnehmen könne. Sofort war das Studierendenwerk bereit die Idee aufzugreifen und probeweise einige Schokoriegel ins Repertoire aufzunehmen. Seitdem haben die Studierenden und das Studierendenwerk in kontinuierlichem Austausch am fair gehandelten Sortiment gefeilt, damit es sowohl mit dem Geschmack der Studierenden, als auch mit der nötigen Wirtschaftlichkeit einhergeht. Mittlerweile hat sich das fair gehandelte Angebot erweitert um Bananen, Limos, Tee und diverse Snack-Produkte wie Schokoladenriegel und Nussmischungen. „Es ist schön, dass ich nun auch in der Uni eine Alternative habe zu den konventionellen Produkten von Nestle und Co. Dass ich mit meinem Einkauf einen Beitrag leisten kann zu einem gerechteren Welthandel gibt mir ein gutes Gefühl.“, so die Studentin Jana Leberl.

Auch der Allgemeine Studierenden-ausschuss (ASStA) beschäftigt sich

# zur „Fairtrade-University“



Podiumsdiskussion anlässlich Fashion Revolution Week

seit einigen Jahren mit dem Fairen Handel. So gab es beispielsweise Veranstaltungen zum Thema „Fair Trade und Siegel“, einen konsumkritischen Stadtrundgang und im Mai letzten Jahres sogar eine ganze Veranstaltungsreihe mit dem Titel „Fashion Revolution Week“, bei der die konventionelle Modeindustrie und faire Alternativen genauer unter die Lupe genommen wurden. Die Filmvorführung, die Podiumsdiskussion mit anschließender Fair Fashion Modenshow und die Kleidertauschparty stießen nicht nur bei den Studierenden auf großes Interesse.

Um Engagement im Fairen Handel sichtbar zu machen, vergibt die Siegel-Organisation Fairtrade Deutschland seit vielen Jahren die Titel Fairtrade-Town, Fairtrade-School und seit 2014 auch das Label Fairtrade-University, welches Städte, Schulen und Universitäten auszeichnet, die sich nach bestimmten Kriterien für den Fairen Handel einsetzen. Auch die Stadt Köln trägt seit 2011 den Titel Fair Trade Town und honoriert damit nicht nur das Engagement der vielen Ehrenamtlichen in dem Bereich, sondern räumt damit dem Fairen Handel in der Stadtentwicklung auch einen festen Platz ein.

Um auch das Engagement an der Uni Köln sichtbar zu machen und zu fördern, läuft derzeit der Bewerbungsprozess um den Titel Fairtrade-University auf Hochtouren. „Der erste Schritt im Bewerbungsprozess ist die Beschlussfassung zur Teilnahme an der Fairtrade-University Kampagne in den beiden höchsten Gremien auf Universitäten- und auf Studierendenverwaltungsebene – dem Senat und dem Studierendenparlament. Erfreulicherweise wurde der Antrag in beiden Gremien fast einstimmig angenommen“, erklärt Aaron Wilmink, Ökologiereferent des AstA. Neben der Dokumentation stattgefundener Veranstaltungen zum Thema Fairer Handel, mussten die Studierenden für den Bewerbungsprozess dokumentieren, welche Gastronomiebetriebe auf dem Campus wie viele fair gehandelte Produkte anbieten. „Die Anforderungen in diesem Bereich haben wir hier an der Uni Köln vielfach sogar übertroffen.“, so Wilmink stolz. Das Herzstück der Bewerbung bildet die Steuerungsgruppe, bestehend aus Vertreter\_innen der Studierendenschaft, der Universitätsverwaltung und des Studierendenwerks. Diese Steuerungsgruppe soll in Zukunft die Bestrebungen des Fairen Handels an der Universität voranbrin-

gen. „Durch die Steuerungsgruppe arbeiten in Zukunft Hochschule, Studierendenwerk und Studierendenschaft noch enger zusammen. Das ist gut, denn gemeinsam können wir viel erreichen!“, so Jana Thomas, Projektleiterin im AstA und Vertreterin der Studierendenschaft in der Steuerungsgruppe. Neben Thomas sitzen hauptverantwortlich in der Steuerungsgruppe noch Horst Zimmermann, Abteilungsleiter Einkauf und stellvertretender Dezernent Organisation, IT, Einkauf sowie Henning Durst, Abteilungsleiter Gastronomie des Kölner Studierendenwerks.

Die Steuerungsgruppe hat sich im Januar dieses Jahres das erste Mal konstituiert und eine Absichtserklärung verfasst, die besagt, dass der Einkauf an der Universität fairer werden soll. Dazu gehören beispielsweise auch Reinigungsartikel, Elektronik oder Möbel. „Es ist schön, dass jetzt auch die Universitätsleitung Verantwortung übernehmen und ihren Bedarf auf fair gehandelte Produkte umstellen möchte. Immerhin ist die Universität mit ihren über 50 000 Studierenden und ihren knapp 5000 Mitarbeitern keine unerhebliche Konsumentin. Da kommt an Materialbedarf

schon einiges zusammen!“, so Thomas. Derzeit müssen noch einige Formalia erfüllt werden, bevor der Antrag dann an Fairtrade Deutschland geschickt werden kann.

Sobald die Bewerbungsunterlagen vollständig sind, prüft Fairtrade Deutschland, ob alle Kriterien erfüllt sind. Die Universität zu Köln wäre nach positivem Votum die 17. Fairtrade-University Deutschlands und die 2. in Nordrhein-Westfalen. Durchaus beachtlich ist jedoch, dass die Uni Köln bezogen auf die Studierendenzahl mit Abstand die größte Universität mit diesem Titel wäre. „Wir hoffen, dass wir mit diesem Titel auch andere große Universitäten ermutigen können, sich auf den Weg zu einer Fairtrade-University zu machen. Denn natürlich ist der Aufwand erstmal ein bisschen höher, dafür hat man aber insgesamt auch einen größeren Impact.“, so Wilmink hoffnungsvoll. 🌸🌸🌸



Foto: privat

## Über die Autorin

Joanna Dommich ist seit vielen Jahren in verschiedenen Hochschulgruppen, sowie in der Fair Trade Town Steuerungsgruppe im Bereich Fairer Handel und Nachhaltigkeit aktiv und war von Februar bis November 2017 Ökologiereferentin im AstA. Sie befindet sich derzeit im Praktischen Jahr ihres Medizinstudiums.



# Vielfalt und Chancengerechtigkeit

Von Ira Künnecke

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder Studium ist mittlerweile an der Universität zu Köln (UzK) als Thema und kontinuierliche Herausforderung gesetzt. Viele Instrumente und Maßnahmen wurden entwickelt, oftmals institutionalisiert, Rahmenbedingungen im Studien- und Arbeitsalltag im Hinblick auf zu betreuende Kinder oder zu versorgende pflegebedürftige Angehörige verbessert, zentrale Beratungsangebote sowie hochschuleigene Betreuungsangebote ausgebaut.

Alle diese Angebote sind notwendige, aber nicht hinreichende Bausteine, um einen nachhaltigen Wandel hin zu einer familiengerechten Hochschule oder Wissenschaftseinrichtung zu vollziehen. Bei den Nominierungen für den Jenny Gussyk Preis für Familienfreundliche Führung an der UzK zeigte sich in den letzten Jahren, dass die nominierten Führungskräfte von ihren Mitarbeitenden zunehmend vor allem aufgrund ihrer familienfreundlichen Führungskultur und ihrer im Alltag gezeigten und gelebten persönlichen Haltung zu Vereinbarkeitsfragen geschätzt wurden. Neben allen institutionellen Maßnahmen kommt den unmittelbaren Führungskräften eine entscheidende Schlüsselrolle und Verantwortung zu, wenn es darum geht, den Beschäftigten und Studierenden Vereinbarkeit zu ermöglichen.

Führungskräften obliegt neben fachlichen und strategischen Aufgabenstellungen auch die nachhaltige Steuerung ihrer Personalressourcen. Motivation und Gesundheit der Mitarbeiter-

Innen sind dabei wesentliche Erfolgsfaktoren der Arbeit. Gute Arbeitsbedingungen auch in Phasen hoher Belastungen für das Team zu schaffen und zu erhalten, geht nur in einem guten Miteinander von Führungskraft

Untersuchungen zur Wissenschaftskarriere mit Kind, dass junge WissenschaftlerInnen für eine gelingende Vereinbarkeit in weit höherem Maße die persönliche Haltung ihrer Vorgesetzten ins Feld führen als institutionelle

gestärkt werden kann, treibt auch unsere Netzwerkpartner in NRW um – so das HochschulNetzwerk-Familie NRW (HNF NRW), ein Zusammenschluss von Serviceeinrichtungen an Universitäten, Fachhochschulen und Universitätskliniken in Nordrhein-Westfalen, die Hochschulangehörige und Klinikbeschäftigte bei der Vereinbarkeit von Wissenschaft, Beruf und Studium mit Familie unterstützen und bei dem die UzK mit Silke Koppenhöfer eine der Sprecherinnen stellt. Das HNF NRW hat Leitgedanken zu familienbewusster Führung entwickelt und daraus erwachsende Führungsaspekte identifiziert: „Lebensphasen berücksichtigen“, „Notfallsituationen gemeinsam meistern“, „Beruf und Familie beiden Elternteilen ermöglichen“ oder „Planung schafft Sicherheit für beide Seiten“ sind nur einige davon. Um diese Aspekte mit Inhalt zu füllen, bedarf es dreierlei: Erstens Faktenwissen über Rahmenbedingungen und weiterführende Hilfen, zweitens einer konsequent unterstützenden Haltung bzgl. Vereinbarkeitsfragen im Team sowie drittens eines ausgeprägten Bewusstseins für die eigene Vorbildfunktion. Wie aus ihrem Team über die Jenny Gussyk PreisträgerInnen für Familienfreundliche Führung 2017, Frau Prof. Dr. Marja Järventausta und Herrn Prof. Dr. Stephan Michael Schröder, berichtet wurde: „Da stellt die Schwangerschaft einer wissenschaftlichen Mitarbeiterin nicht ein zu lösendes Problem dar, sondern vor allem anderen einen Grund zur Freude.“ Auch der Vorgesetzte, der alle Termine absagt, um zuhause beim



und Teammitgliedern. Kenntnis der gesetzlichen, aber auch gesellschaftlichen Rahmenbedingungen (z.B. Mangel an Kitaplätzen vs. geplanter Wiedereinstieg) und verbindliche Absprachen einerseits sowie Flexibilität bei unerwarteten Ereignissen andererseits sind auf beiden Seiten unerlässlich.

Dies gilt gleichermaßen für Führungskräfte in Technik und Verwaltung sowie in der Wissenschaft. Interessanterweise zeigen

Maßnahmen. Wer beim Spagat zwischen Wissenschaft und Familie von seiner/ihrer Führungskraft wertgeschätzt und ermutigt wird, dem/der gelingt er besser und Ausstiegsszenarien sind seltener.

## Was bedeutet Führung „im Sinne der Familien“?

Wie familienbewusste Führung an Wissenschaftseinrichtungen

kranken Kind zu bleiben oder um 15.00 Uhr zum Elternsprechtag eilt, nimmt mit seinem Vorbild einen nicht zu unterschätzenden Druck von seinen MitarbeiterInnen, die ähnliche Anlässe zu organisieren haben.

## Herausforderung

### „Führen in (vollzeitnaher) Teilzeit“

Wird das Thema familienbewusste Führung zumeist im Hinblick auf das Verhältnis von Vorgesetzter/m zu Mitarbeitenden diskutiert, so sollte der Aspekt der eigenen Vereinbarkeitssituation von Führungskräften nicht außer Acht gelassen werden. Momentan gibt es im Bereich der Beschäftigten in Technik und Verwaltung kaum Führungskräfte an der UzK, die etwa ihre Arbeitszeit aufgrund von familiären Aufgaben reduziert haben. Die Diskussion darüber, was die faktischen Möglichkeiten im Öffentlichen Dienst sind und dem, was die vorherrschende Arbeitskultur in der Wahrnehmung von Führungskräften oder auch BewerberInnen für Führungspositionen zulässt, sollte auch hier weitergeführt werden. Wie können wir an der UzK noch ermutigendere Signale an Frauen und Männer senden, die eine Führungsposition innehaben oder anstreben, aber aufgrund ihrer familiären Lebensphase diese aktuell nicht (mehr) in Vollzeit ausüben können oder wollen? Auch andere Optionen der Flexibilisierung von Arbeitszeit und -ort für Führungskräfte mit Familienverantwortung können noch erweitert werden.

## Angebote des Dual Career & Family Support (CFS) für Führungskräfte

Die Auseinandersetzung mit der eigenen Rolle bleibt für jede einzelne Führungskraft eine Herausforderung. Als „Hardware“ bietet der CFS Handwerkszeug an. Führungskräfte können hier z.B. eine Infomappe zur familienfreundlichen Führung erhalten.

Die Mappe bietet erste Sachinformationen, die in akuten Krisensituationen helfen (z.B. Pflegefall in der Familie eines Mitarbeitenden, Checklisten in der Broschüre zum Patenschaftsprogramm) sowie einen Überblick über das Portfolio und AnsprechpartnerInnen im CFS zu allen Themen der Vereinbarkeit. So können Vorgesetzte ihre Beschäftigten rasch weitervermitteln an sachkundige BeraterInnen und sich auch selbst ein grundlegendes Basiswissen rund um Vereinbarkeitsthemen aneignen, um z.B. über die arbeitsrechtlichen Gegebenheiten auf dem Laufenden zu sein. Zudem stellen wir Ihnen Tools vor, mit denen Sie z.B. akute Kinderbetreuungsempässe ihrer Beschäftigten entschärfen können – so etwa die Kidsbox, eine Art mobiles Eltern-Kind-Zimmer.

Konkrete Handlungshilfen beinhaltet auch die erstmalig angebotene interne Weiterbildungsveranstaltung des CFS für Führungskräfte am 5.10.2018: Gut vorbereitet für (Un)Vorhersehbares – Personalressourcen steuern bei familienbedingten Auszeiten, Vertretungssituationen und Wiedereinstiegen. Nach einem inhaltlichen Input besteht die Gelegenheit, anhand von konkreten Fragestellungen aus dem Führungsalltag Best Practices und Handlungsempfehlungen zu erörtern. Die Anmeldung erfolgt über das interne Weiterbildungsprogramm (Abt. 42).

Gerne beraten wir Sie im CFS persönlich zu Ihren individuellen Anliegen. 

**Kontakt**  
Abt. 45 – Dual Career & Family Support (CFS)

[cfs@verw.uni-koeln.de](mailto:cfs@verw.uni-koeln.de)

<http://verwaltung.uni-koeln.de/cfs>  
HochschulNetzwerkFamilie NRW:  
<http://www.hnf-nrw.de/uber-uns>

## Ankündigungen

### Neu! Betreuungsfonds jetzt auch für Studierende!

Studierende der UzK mit Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen können sich Betreuungskosten refinanzieren lassen, wenn sie für Tätigkeiten, die in unmittelbarem Zusammenhang mit ihrem Studium stehen, zusätzliche Betreuung für ihre Kinder oder ihre pflegebedürftigen Angehörigen benötigen. Gründe für eine benötigte Betreuung können z.B. Lernphasen zu Prüfungszwecken, Teilnahme an Seminaren oder Vorlesungen, Erstellung von Hausarbeiten oder Abschlussarbeiten sowie Pflichtpraktika sein. Der Betreuungsfonds für Studierende wird angeboten vom Dual Career & Family Support (CFS) in Zusammenarbeit mit dem AStA und dem Autonomen Referat Studieren mit Kind. Die genauen Kriterien und Voraussetzungen sowie eine Beschreibung der erforderlichen Nachweise finden Sie auf der Webseite des CFS. Beim CFS erhalten Sie auch Flyer zum Auslegen.

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

### Save the Date: Diversity-Woche „Du machst den Unterschied!“

Vom 18. - 22.06.18 veranstalten das Prorektorat für Gleichstellung und Diversität und das Referat Gender & Diversity Management die Diversity-Woche „Du machst den Unterschied!“ mit dem diesjährigen Schwerpunktthema Intersektionalität. Ziel der Woche ist es, durch Veranstaltungen und Aktionen für den Umgang mit Vielfalt und Chancengerechtigkeit zu sensibilisieren und auf die existierenden Angebote/Institutionen an unserer Universität aufmerksam zu machen. Das Programm richtet sich sowohl an Mitarbeiter\*innen als auch Studierende und Interessierte.

Haben Sie Lust, etwas zum Programm beizutragen? Dann wenden Sie sich an das Referat Gender & Diversity Management. Weitere Informationen finden Sie unter: [dumachstdenunterschied.uni-koeln.de](http://dumachstdenunterschied.uni-koeln.de) oder am 05.06. (Diversity-Tag) am Infostand auf dem Albertus-Magnus-Platz.

## RENTEN-REIHE

mit Dr. Christoph Stawinoga, VdK NRW, immer 16-18.30 Uhr

22.03.2018	<b>Der Übergang vom Berufsleben in die Rente – Flexirente &amp; Co</b>
19.04.2018	<b>Frauen und Hinterbliebene in der gesetzlichen Rentenversicherung</b>
04.10.2018	<b>Die betriebliche Altersversorgung der VBL</b>
29.11.2018	<b>Erwerbsminderung und Rehabilitation</b>

[uni-koeln.de/fokus\\_vereinbarkeit](http://uni-koeln.de/fokus_vereinbarkeit)

„Zukunft der Arbeit“

# Die Digitalisierung der

Von Susanne Geuer

Liebe Leser\_innen, im Herbst bestimmt die Redaktion in einer Klausurtagung das Schwerpunktthema für das neue Jahr. Das ist immer eine spannende Diskussion, denn es wird darüber entschieden, womit wir uns in den vier Ausgaben des kommenden Jahres intensiv beschäftigen werden. „Zukunft der Arbeit“ ist unser Thema 2018 geworden. Gründe dafür gab es zuhauf: Weil uns das alle angeht. Weil sich die Arbeitswelt so schnell verändert. Weil wir uns alle diesen Prozessen stellen müssen. Weil die Veränderungen so mannigfaltig sind und je nach Arbeitsbereich unterschiedlich spürbar. Und weil wir es gut finden, wenn Veränderungen beim Namen genannt und so transparent und mitvollziehbar wie möglich gemacht werden.

Um den Themenkomplex einigermaßen bewältigen zu können, aber auch, um Struktur bemüht, haben wir Teilbereiche benannt, die für unser Arbeitsleben hochaktuell sind. Jedem dieser Punkte werden wir in diesem Jahr eine der vier Ausgabe der mituns widmen. In diesem ersten Heft beschäftigen wir uns mit der Digitalisierung unserer Welt und

damit auch unserer Arbeitswelt. Eine umfassende und vielleicht sogar unfassbare gesellschaftliche Veränderung, vergleichbar in ihrer Bedeutung für die Lebenswirklichkeit der Menschen eventuell nur mit der Industrialisierung im 19. Jh.

Dieses Thema ist eine große Herausforderung, manche sagen auch: eine riesen Baustelle. Und natürlich können wir uns nur in Teilaspekten annähern. Vor allem in diesem ersten Themenbereich wird an den Beiträgen der Autorinnen und Autoren deutlich, wie viele Gesichter die Digitalisierung unserer Welt haben kann. Daher schauen wir in ganz verschiedene Arbeitsbereiche hier an der UzK, die sich in besonderem Maße dem Prozess der Digitalisierung stellen und ihn gestalten und nutzen.

Wir alle kennen Veränderungen in unserem Arbeitsalltag, denen wir uns anpassen müssen – manchmal selbstgewählt, manchmal von „Oben“ verordnet, manchmal einfach dem Fortschritt geschuldet. Wir wissen alle, dass das mit gemischten Gefühlen einhergehen kann. Zu der Freude über eine Ar-

„640K  
sollten genug  
für jeden  
sein.“

Bill Gates, 1981

Es ist ja nicht so leicht mit dem Hellsehen und Orakeln. Um bei aller Neugier auf die Zukunft immer in Erinnerung zu behalten, wie sehr unsereine danebenliegen kann, sollen hier ein paar Zitate wirklich großer Geister aus der gar nicht so fernen Vergangenheit uns etwas Demut lehren und auf dem Teppich halten. Sie werden die Seiten zum Schwerpunktthema zieren und auflockern und uns Leser\_innen daran gemahnen, wie sehr selbst Ausnahme-Talente ihres Faches wie Albert Einstein, Pablo Picasso oder Bill Gates irren können.

beiterleichterung gesellt sich Angst vor unbekanntem Neuerungen. Wir fürchten, das von uns Erwartete nicht leisten zu können oder haben generelle Vorurteile gegen ein neues Arbeitsmittel. Die Verunsicherung ist groß und wird selten thematisiert. Der Zeitschrift Forschung und Lehre konnte die Leserin im Februar entnehmen, dass jeder dritte Mensch in Deutschland sich für die Digitalisierung nicht gerüstet fühlt.

Gleichzeitig begrüßen wir die neuen Möglichkeiten der Kommunikation, nutzen nahezu alle elektronische Medien, surfen, schauen Filme aus der Mediathek oder anderen Foren, skypen mit Freunden oder Familienangehörigen, die weit weg sind, arbeiten von überall wo wir uns gerade befinden. Wahrlich facettenreich sind die Auswirkungen der Digitalisierung unserer Lebensumstände. Es lohnt

sich also, genauer hinzusehen und sich mit den Auswirkungen und Chancen vertraut zu machen.

## Weitere Schwerpunkte in unserer Reihe „Zukunft der Arbeit“:

Lesen Sie im Juni 2018 über die „Gute Führung“. Wir freuen uns auf einen Beitrag aus der Personalentwicklung Abt. 43 und über die Veranstaltungsreihe „Lighthouse Leadership2“ des ZfL, einem Beitrag von Prof. Hans-Georg Wolff aus dem Department Psychologie der Humanwissenschaftlichen Fakultät und vieles mehr.

Das Septemberheft wird sich mit dem Thema „Arbeitsplatz der Zukunft“ beschäftigen. Wie werden die Menschen in 20 Jahren ihre tägliche Arbeit verrichten? Wird es noch Bürogebäude geben, Anwesenheitspflicht, Arbeitszeiterfassung? Oder arbeiten wir projektgebunden und ergebnisorientiert von wo immer wir wollen?

Im Dezember liegt unser Augenmerk auf dem Thema „Work-Life-Balance“. Es wird die Frage im Raum stehen, ob es das überhaupt geben kann und wenn ja, unter welchen Voraussetzungen und wie man das eigentlich messen will.

Übrigens: Noch ist Platz in den nächsten 3 Ausgaben der mituns. Beiträge aus allen Bereichen der UzK zu den jeweiligen Themenschwerpunkten sind uns herzlich willkommen. Möchten Sie zu einem der Themen etwas beitragen? Schreiben Sie uns oder rufen Sie an!

Den Schwerpunkt in diesem Heft starten wir mit dem Beitrag von Alina Polifke, die jüngste Autorin in unserem Autor\_innenkreis. Alina hat gerade ihr Abitur gemacht und

Auch in unserer Verwaltung und seitens des Rektorates gibt es zahlreiche Initiativen zum Umgang mit und den Möglichkeiten der Digitalisierung in Lehre, Forschung und Verwaltung. Im Bereich der Personalverwaltung, der Personalentwicklung oder der Arbeitszeitmodellen ist der Einfluss elektronischer Medien leicht nachvollziehbar. Effizientere Datenerfassung, schnelle Bearbeitung durch neue Programme könnten komplexe Verwaltungsakte in Zukunft rein elektronisch bewältigen. Seit Dezember arbeitet eine Initiative an dem Auftrag, einen Konzeptvorschlag für das weitere Vorgehen zu entwickeln. Dabei werden die verfolgten Zwecke, die damit verbundenen Herausforderungen und die zu schaffenden Rahmenbedingungen betrachtet, aber auch praktische Regeln für die Realisierung von Digitalisierungsvorhaben und deren Steuerung erarbeitet. Denn Digitalisierung ist nicht einfach die Einführung neuer technischer Verfahren, sondern hat im Wesentlichen auch organisatorische und kulturelle Rückwirkungen. Über die Ergebnisse des Konzeptvorschlags und weitere Vorgehensschritte werden wir im Juniheft berichten können.

# Arbeitswelt

„Was unterschätzt wird, dass die digitale Transformation zuvorderst eine soziale Transformation ist. Und sie ist kein Projekt, welches ich starten und beenden kann. Dies ist ein Wandel, der immanent ist und deshalb zentral gesteuert werden muss.“

Marcus K. Reif, Executive Director bei Goldman Sachs Human Capital Management

war in der Phase der Berufsorientierung auch eine Zeit lang im Institut für Organische Chemie. Weil für sie ein Arbeitsplatz immer ein Arbeitsplatz der Zukunft ist, haben wir sie um ihre Gedanken zum Thema Digitalisierung gebeten.

## Muss das Thema sein?

Ob Print- oder andere Medien, Digitalisierung ist in aller Munde und auf allen Titelblättern. Das Thema ist sowas von aktuell, heiß geradezu, dass man oder frau kurz den Reflex verspürt, sich schnell in Sicherheit zu bringen. Oder, ebenso gut möglich: Das Thema ist derart omnipräsent, dass es schon wieder nervt und jetzt kommen auch noch die von der mituns und machen ein kleines Digitalisierungsfässchen auf. Muss das denn wirklich sein?

Wir finden, es muss, es soll. Wir finden auch, dass es wirklich spannend ist. Wie schon gesagt: Es betrifft uns alle und es hat auf unser aller Leben Einfluss. Beschäftigen wir uns also gewissenhaft mit der Zukunft. Oder mit dem, was wir die Zukunft nennen, was aber eigentlich schon Gegenwart ist. 🍷🍷🍷

Jeder dritte Mensch in Deutschland fühlt sich nicht für die Digitalisierung der Gesellschaft gerüstet. Das Ergebnis einer Studie der Initiative D21 ergab, dass 32 % der Befragten durch die Dynamik und Komplexität der Digitalisierung überfordert sind. Wenig oder überhaupt nicht an Computern oder digitalen Themen interessiert oder bereit, ihr Wissen dahingehend zu vertiefen, erklärten sich sogar 38 % der Bevölkerung.

Entnommen: Forschung und Lehre 2/18, 25. Jahrgang, S. 99.

## Digitalisierung – Arbeitsplatz der Zukunft

2017 habe ich nach zwölf Jahren Schule das Abitur gemacht. In dieser Zeit erlebte ich acht Generationen iPhone und einen großen technischen Wandel. Während man in der fünften Klasse noch Angst davor hatte, aus Versehen auf den Internet Knopf des Nokia 5200 zu kommen, war es fünf Jahre später ganz normal zusammen mit 160 Mitschülern in einer WhatsApp Gruppe zu sein. In der Oberstufe haben meine Lehrer größtenteils nicht mehr auf Tafeln, sondern auf Activeboards geschrieben. Und wer zu faul zum Abschreiben war, konnte sich das Tafelbild später aus der Kurs Dropbox herunterladen. Im März dieses Jahres fange ich an Biomedizin zu studieren. Für die Uni habe ich mir schon ein Tablet zugelegt. Damit kann ich mir die Skripte der Vorlesungen runterladen, in ihnen Notizen machen und handschriftliche Notizen in Computerschrift umwandeln. Dank der Cloud besteht die Möglichkeit mit meinem Handy, Tablet oder Desktop PC von überall auf meine Notizen zugreifen zu können. Ich kann mir sehr gut vorstellen, dass die Digitalisierung auch mein späteres Arbeitsleben prägen wird.

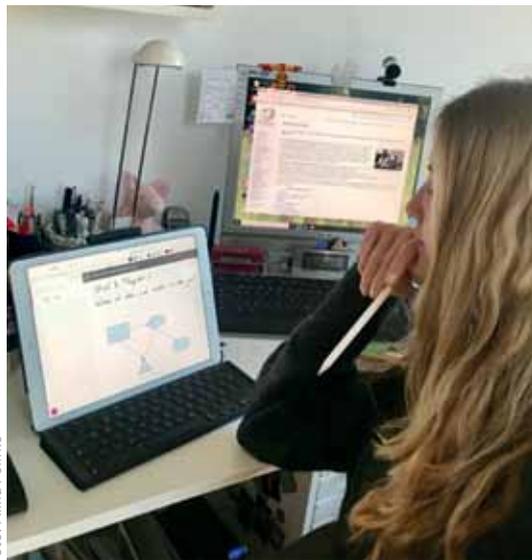


Foto: Alina Polifke

Schon jetzt ist vieles über das Internet vernetzt, deshalb wird auch das Homeoffice immer beliebter und einfacher. Es ist auch keine Seltenheit mehr, Skype Konferenzen mit Kollegen aus aller Welt zu halten. Wenn ich mit dem Studium fertig bin, werde ich viel Zeit mit Forschung und Laborarbeit verbringen. Vielleicht kann ich dann sogar die Versuche von zuhause aus steuern und mir die Ergebnisse direkt auf mein Tablet laden. Oder Roboter und Computerprogramme übernehmen einen Großteil meiner Arbeit, zum Beispiel bei der Durchführung und der Prognosen-Berechnung der Versuche.

🍷🍷🍷 Alina Polifke

Alina Polifke hat im Januar ein Praktikum im Institut für Organische Chemie der Uzk gemacht und für die mituns ihre Gedanken zum Thema Digitalisierung aufgeschrieben. Vielen Dank!

Quelle: © IDC. Visit us at IDC.com and follow us on Twitter: @IDC

### So stieg die Quote der Menschen, die das Internet nutzen innerhalb eines Jahres von 2015 bis 2016:

AUSGEWÄHLTE NUTZUNGSQUOTEN		
2015		2016
65	Internetnutzung 60 – 69 Jahre +4	69
30	Internetnutzung 70+ Jahre +6	36
54	Mobile Internetnutzung Bevölkerung +5	59
60	Smartphonenutzung Bevölkerung +6	66

# Digitalisierung als strategische Zukunftsaufgabe

„Es gibt  
keinen Grund dafür,  
dass jemand einen  
Computer zu Hause  
haben wollte.“

Ken Olson,  
Präsident von Digital  
Equipment Corp., 1977

Von Prof. Dr. Bettina Rockenbach, Prorektorin für Forschung, Dr. Ulrich Pfeiffer, Abteilung 12 – Hochschulentwicklung

Die Digitalisierung stellt die Universität vor große Herausforderungen, eröffnet gleichzeitig aber auch bedeutende Chancen und Entwicklungsmöglichkeiten. Die digitale Transformation unserer Hochschule gehört deshalb zu den großen strategischen Herausforderungen, denen sich die Hochschulleitung in den nächsten Jahren gezielt widmen wird.

Die Digitalisierung durchdringt alle Bereiche unserer Hochschule: Innovative Verfahren zur Speicherung und Analyse großer und komplexer Datenmengen eröffnen neue Wege des Erkenntnisgewinns und führen zu grundlegenden Veränderungen in vielen Bereichen der Forschung. Dies betrifft an der Universität zu Köln nahezu alle Disziplinen, von der ‚personalisierten Medizin‘ über die Meteorologie bis zur computer-gestützten Rekonstruktion in der Archäologie, um nur einige wenige Beispiele zu nennen. Auch die von unserem Gründungsservice GATEWAY begleiteten Start-Ups entwickeln nahezu ausschließlich digitale Dienstleistungen und Produkte. In Studium und Lehre werden zunehmend Möglichkeiten zur digitalen Vernetzung sowie zur Nutzung digitaler Inhalte geschaffen: Prüfungen können online absolviert werden, Lehrende können im Rahmen von Open Source Projekten auf frei verfügbare digitale Lehrinhalte aus der ganzen Welt zugreifen

und Studierende können die Internationalisierung in digitalen Studienmodulen am Studienort erleben. Auch in der Digitalisierung der LehrerInnenbildung ist die Universität zu Köln sehr gut aufgestellt. Nicht zuletzt bietet die digitale Transformation unserer Verwaltung Möglichkeiten, die Arbeitsumgebung nutzer- und kundenfreundlicher zu gestalten und die Teilhabe aller Angehörigen der Hochschule durch den Abbau von Barrieren zu fördern.

Um die Potenziale der Digitalisierung für Studierende, Forschende und Lehrende sowie Beschäftigte nutzbar zu machen und weiterzuentwickeln, bedarf es einer kontinuierlichen Modernisierung unserer IT-Infrastruktur sowie der Optimierung unserer IT-Organisation. Hiervon profitieren Forschung, Lehre und Verwaltung gleichermaßen.

Erste Schritte konnten bereits realisiert werden. So wurde Ende Januar das Center for Data and Simulation Science gegründet, das bisherige Aktivitäten in den Bereichen der Datenanalyse und des wissenschaftlichen Rechnens bündelt und ausbaut. Der Fokus der Arbeit des Zentrums wird auf der Entwicklung neuer Methoden zur Speicherung, Verarbeitung, Darstellung und Simulation großer und komplexer Datenmengen („Big Data“) liegen, wie sie etwa in der Genetik oder der Klimaforschung anfallen. Eine besondere Stärke des Kölner Standortes liegt in der Möglichkeit der Kombination dieser Methoden mit der enormen Rechenleistung von Supercomputern. „Big Data“ wird damit zu einem wichtigen Querschnittsthema für die Forschung an der Universität zu Köln. Um dem steigenden Bedarf an kompetentem IT-Nachwuchs zu begegnen,

wird die Informatik gestärkt und das Studienangebot der UzK um einen grundständigen Informatik-Studiengang erweitert.

Die Hochschulen spielen im Zeitalter der Digitalisierung zunehmend die Rolle eines regionalen Innovationsmotors. Dies trifft auch auf unsere Universität zu, wie zahlreiche erfolgreiche Ausgründungen über die letzten Jahre zeigen. Wir werden diese Aktivitäten in den kommenden Jahren massiv ausbauen. Bereits im letzten Jahr konnten dafür über 20 Millionen Euro an privaten Stiftungsgeldern eingeworben werden, die in den Aufbau eines Innovations- und Gründungszentrums fließen werden. Die Vorbereitungen hierzu laufen bereits auf Hochtouren. Neben der Unterstützung studentischer Gründungsprojekte soll das Zentrum unsere Universität über eine enge Vernetzung mit der regionalen (Digital-)Wirtschaft als Herzstück der Innovationsregion Rheinland etablieren.

Die Hochschulleitung entwickelt derzeit eine Digitale Agenda, die neben den beschriebenen Aktivitäten eine Reihe weiterer Maßnahmen zum Gelingen der digitalen Transformation der Universität zu Köln beschreibt. Das Konzept wird in den kommenden Monaten in den Gremien der Universität zu Köln vorgestellt und diskutiert.

„Computer  
sind nutzlos.  
Sie können  
nur Antworten  
geben.“

Pablo Picasso,  
Maler und Bildhauer,  
1946

# Digitalisierung aus Personalratsicht

Von Christina Meier

Die Digitalisierung der Arbeitswelt stellt auch für aus personalrechtlicher Sicht eine Herausforderung dar. Die „neue“ Arbeitswelt bedeutet Wandel in der Arbeitsorganisation, in Arbeitsabläufen und -verfahren. Menschen gehen sehr unterschiedlich mit den Herausforderungen um, manche nehmen sie begeistert auf, andere sind vorsichtiger oder haben sogar Angst. Personalräte begleiten die Beschäftigten auf diesem Weg des Wandels. Sei es durch individuelle Beratungen oder, ganz faktisch, wenn es um Aufgabenänderungen mit Blick auf die Eingruppierung geht.

Personalräte haben die gesetzliche Aufgabe, die Einhaltung von Gesetzen, Tarifverträgen, Verordnungen und der Dienstvereinbarungen zu überwachen. Ändern sich die Gesetze so schnell, wie es der technische Fortschritt tut? Bis zur Entwicklung der Entgeltordnung zum Tarifvertrag Land, sie trat 2012 in Kraft, standen zum Beispiel im Abschnitt für IT-Berufe noch die Lochkartensysteme, die heute keiner mehr kennt, als Eingruppierungsmerkmal. Eine Fortentwicklung der jetzt gültigen Entgeltordnung ist verabredet, die Aufnahme der Gespräche wird aber mindestens ein Jahr in Anspruch nehmen. Und eigentlich müssten jedes Jahr mehrere neue Berufsbilder aufgenommen werden, denn die Ausbildung muss auch Schritt halten mit der Entwicklung. Wie sieht es mit anderen Gesetzen aus, zum Beispiel der Arbeitsstättenverordnung? Mittlerweile werden auch Laptops, Notebooks und I-Pads erwähnt, gefühlt eine Ewigkeit, nachdem sie auf den Markt kamen.

Aber lassen wir sie zu in der Uni? Kein Schreibtisch in der Verwaltung ist so ausgestattet. Und wenn wir sie nutzen, vielleicht von unterwegs, kann ich dann alles Notierte und Geschriebene einfach übers Netz weiterleiten, auf ungesicherten Leitungen? Eine Frage des Datenschutzes. Auch hierfür müssen Regeln geschaffen werden, die nur mit Zustimmung der Personalräte getroffen werden können.

Jede neue Software, die an der Uni eingeführt wird, die geeignet ist, die Leistung und das Verhalten der Mitarbeitenden zu überwachen, die zu einer wesentlichen Änderung der Arbeitsabläufe führen können, unterliegt der Mitbestimmung durch die Personalräte. Kaum werden wir der Anzahl heute noch Herr, drohen die Übersicht zu verlieren. Dabei

sind wir sicher, sogar nur einen Bruchteil der genutzten Software zu kennen. Und jede neue Software speichert Daten, die sich nicht selbstständig und ungehindert in die Welt verbreiten sollen.

Sobald Aufgaben sich nachhaltig ändern, werden sie im öffentlichen Dienst in den Tätigkeitsbeschreibungen (TB) oder -darstellungen niedergelegt. Die Erfahrung zeigt, dass sich Änderungen nicht mehr nachhalten lassen, wenn diese zu häufig erfolgen. Denn wer sollte alle halbe Jahr eine neue TB schreiben? Der Grund, eine Beschreibung der Aufgaben vorzunehmen, ist einfach. Die TB bildet die Grundlage für die Eingruppierung, damit bestimmt sich das Gehalt. Außerdem muss jede neue TB dem Personalrat vorgelegt

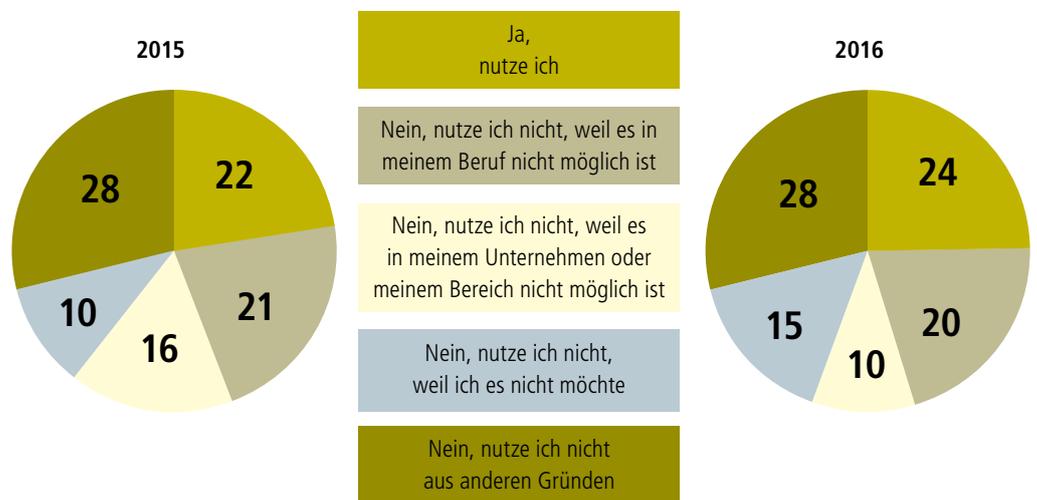
werden, damit dieser die Eingruppierung prüfen kann.

Im Personalrat wird immer die Abwägung zwischen Zulassen aller neuen Techniken und Möglichkeiten und dem Schutz der Beschäftigten gesucht. Das in lesbare Regelungen oder in eine Dienstvereinbarung zu fassen, ist nicht immer leicht.

Aber vielleicht erledigt sich das Problem der ungehinderten Verbreitung der Daten ja ganz von allein. Denn wer sich erinnert, wie schnell das Speichermedium Floppy Disk von der nächsten Erfindung abgelöst wurde, weiß, dass wir zwar eine Menge Daten speichern, aber sie nur für einen kurzen Zeitraum zur Verfügung stellen können, weil sie morgen nicht mehr lesbar sind. 🍷🍷🍷



## NUTZUNG VON TELEARBEIT / HOMEOFFICE / MOBILEM ARBEITEN IM JAHRESVERGLEICH



BASIS: ArbeitnehmerInnen bzw. Selbstständige; n = 1.151, Angaben in Prozent.  
Die Summe einzelner Prozentwerte kann aufgrund von Rundungen und der Angabe von »Weiß nicht/ Keine Angabe« von 100 % abweichen.

# Schule neu denken

## Verändert Digitalisierung die LehrerInnenbildung?

Von Merle Hettesheimer



**Aussteller auf dem Inspiration Field der Tagung „digi17“ der ZfL zeigten, was technisch heute im Bildungsbereich möglich ist:**

Auf dem interaktiven Screenboard „w'inspire“ können mehrere Personen gleichzeitig zuvor mit einem Spezialstift Festgehaltenes verbessern und ergänzen.

Durch Bewegen des „JUWL touch“, einer Pyramide des Hologramm-Experten JUWL, über ein Smartphone oder Tablet können 3D-Objekte erzeugt werden.

Im vergangenen Jahr wurde viel über den von Bundesministerin Johanna Wanka angekündigten Digitalpakt für die Schulen diskutiert, vor allem darüber, ob und wann er denn nun kommen wird. Dass es mehr Digitalisierung an Schulen geben muss, darüber sind sich alle Verantwortlichen einig. Doch was bedeutet das genau und was muss dafür auch an den Hochschulen getan werden? Das Zentrum für LehrerInnenbildung (ZfL) setzte sich 2017 in dem Themenjahr „Digitalisierung meets LehrerInnenbildung“ mit dieser Problematik auseinander.

Nach der industriellen Revolution 3.0 kommt die industrielle Revolution 4.0. Mit ihr, sagt Jutta Rump, Professorin für Allgemeine Betriebswirtschaftslehre an der Hochschule Ludwigshafen, sei der tiefgreifende gesellschaftliche Wandel gemeint, der durch den Einzug der Digitalisierung in sämtliche Lebensbereiche ausgelöst wurde. Das ZfL hatte Jutta Rump im vergangenen Herbst als Referentin zu der Tagung „digi17“ eingeladen, auf der WissenschaftlerInnen der Uni Köln und anderer Hochschulen, Bildungsexperten, Wirtschaftsvertreter und Lehrkräfte über die Auswirkung von Digitalisierung auf die LehrerInnenbildung diskutierten.

Bei der industriellen Revolution 3.0 in den 1990er Jahren sei bereits Weitblick gefordert gewesen, so Rump. ArbeitnehmerInnen hätten im Zuge der Einführung der Computertechnologie rechtzeitig fortgebildet oder umgeschult werden müssen.

Die neue Revolution ist jedoch viel komplexer und dieses Mal muss der Weitblick bereits an den Schulen ansetzen. Die Digitalisierung verändert die Gesellschaft radikal. Etwa 60 Prozent aller Jobs, schätzt Christian Bauckhage, Lead Scientist für maschinelles Lernen am Fraunhofer IAIS und Experte für das Thema „Künstliche Intelligenz“, werden vielleicht schon in zwanzig Jahren durch intelligente Maschinen erledigt werden.

Auf diese Zukunft müssen Schulen vorbereiten, etwa indem sie Kinder frühzeitig mit Themen wie „künstliche Intelligenz“ oder „Informatik“ vertraut machen. Die weit größere Herausforderung besteht jedoch darin, dass Lehrkräfte Schülerinnen und Schüler auf eine Zukunft vorbereiten sollen, von der sie selbst noch keine Vorstellung haben.

Schulen mit digitaler Technik auszustatten, reicht da bei weitem

nicht aus. Die Digitalisierung führt auch zu einer Veränderung von Haltungen. Weil Schülerinnen und Schüler Bildungsinhalte zunehmend auch außerhalb der Schule finden und in sozialen Netzwerken diskutieren, verlieren Lehrkräfte ihren Wissensvorsprung und ihre Deutungshoheit über Themen – der Lehrer wird zum Lernbegleiter. „Die gesellschaftlichen Veränderungen erfordern, Schule neu zu denken, Unterrichtsstoff anders zu vermitteln und Fächerstrukturen und Unterrichtseinheiten auf neue Gegebenheiten anzupassen“, sagt Myrle Dziak-Mahler, Leiterin des Zentrums für LehrerInnenbildung.

Dazu gehört auch, Lehramtsstudierende frühzeitig damit vertraut zu machen, wie sie digitale Lehr- und Lerninhalte vermitteln können. Das unterstützt das Kölner ZfL in einer nrw-weiten Kooperation mit den Zentren für LehrerInnenbildung der Universitäten Bielefeld, Bochum, Dortmund, Duisburg-Essen und Münster. In dem Verbundprojekt digiLL\_NRW (Digitales Lehren und Lernen in der LehrerInnenbildung) stellen sie Lernmodule zu den Themen Medienkompetenz und -didaktik bereit. „Die Module bereiten Lehramtsstudierende darauf vor, digitale Inhalte und Methoden

im Unterricht einzusetzen“, sagt Alexandra Habicher, Leiterin der AG Digitale Lehre am Kölner ZfL. „Sie sollen aber auch Lehrenden an Universität und Schule Anregungen und Praxisbeispiele für Lehre und Unterricht geben.“

Solche multimedialen Lerneinheiten eignen sich auch, um Kinder aus geflüchteten Familien zu unterrichten. Hierfür entwickelte das Institut für Chemiedidaktik in Zusammenarbeit mit dem Zentrum für LehrerInnenbildung ein Lernmodul, in dem Lehramtsstudierende einen Unterrichtstag mit den Kindern umsetzen. Es zeigt, wie digitale Medien im Unterricht mit Kindern, die die deutsche Sprache nicht gut beherrschen, eingesetzt werden können.

Das letztendlich Entscheidende an solchen Lehr- und Lernmodulen ist, dass sie nicht nur Methoden und Techniken vermitteln, sondern die angehenden Lehrkräfte befähigen, Schülerinnen und Schülern einen kompetenten Umgang und die Fähigkeit zu einer reflektierten Auseinandersetzung mit neuen Medien zu vermitteln. Damit diese auf eine sich radikal verändernde Gesellschaft vorbereitet sind. 

Bücherfreier Lesesaal USB

„Schön,  
aber wozu ist  
das Ding gut?“

Ein Ingenieur der  
Forschungsabteilung  
Advanced Computing  
Systems Division von IBM  
zu einem Mikrochip,  
1968

# Digitalisierung in der USB

Von Dr. Rolf Thiele

Die USB ist die Zentralbibliothek innerhalb des Bibliothekssystems der Universität Köln. Sie ist zugleich Archivbibliothek: Gedruckte Materialien, Mikrofilme u.ä. werden nach wie vor beschafft, ausgeliehen und dauerhaft archiviert. Die Nutzung der Printmedien ist mit rund 1 Mio. Ausleihen und Verlängerungen seit Jahren relativ konstant.

Neben den rund 4,4 Mio. konventionellen Medien kann auf ca. 1.750 Datenbanken, ca. 850.000 eBooks und rund 70.000 eJournals zugegriffen werden. Die Nutzungszahlen der eMedien liegen zusammen bei rund 11 Mio. Zugriffen pro Jahr, auf den Tag (24/7) umgerechnet macht das rund 30.135 Zugriffe auf Zeitschriftenaufsätze, Buchtitel bzw. -kapitel, Datenbankeinträge. Die Nutzungszahl sagt natürlich nichts über die Intensität der Nutzung. Untersuchungen legen nahe, dass die Verweildauer häufig nur kurz ist, was aber oft wohl daran liegt, dass die Benutzer die Medien auf ihre Rechner herunterladen. Und auch bei ausgeliehenen Büchern wissen wir schließlich nicht, ob der Nutzer sie intensiv studiert hat.

Bei elektronischen Medien – die im Übrigen in praktisch allen Lizenzverträgen nur von Hochschulangehörigen genutzt werden dürfen, daneben von sog. „Walk-in-Usern“, also externen Nutzern, die sich jedoch physisch in der USB befinden müssen – ist zu

unterscheiden zwischen lizenzierten und gekauften Medien. Bei lizenzierten Medien entstehen jährliche Kosten, bei Kündigung der Lizenz gibt es keinen Zugang mehr zu dem Material, auch nicht für die bezahlten Zeiträume. Bei gekauften Medien zahlt man einmal, hat aber Archivrechte, d.h. die Daten stehen grundsätzlich dauerhaft zur Verfügung. Das bedeutet zugleich, elektronische Verlagsprodukte werden in aller Regel nicht in der USB gehostet, sondern auf den Servern der Verlage bzw. entsprechender Dienstleister.

Eine weitere Unterscheidung liegt in dem Kürzel DRM = Digital Rights Management. Das Urheberrecht gilt prinzipiell für alle Medien, egal ob print oder elektronisch. Einige Verlage sind jedoch großzügig (auch bei den Kosten!) und kontrollieren die Nutzung nicht; andere Verlage erlauben zwar das Lesen des kompletten Textes am Bildschirm, aber nur ein begrenztes Herunterladen von Textportionen. Das ist für unsere Benutzer umständlich und führt häufig zu Diskussionen, weil sie natürlich die DRM-freien Angebote als Maßstab nehmen. Was man sich vor Augen halten muss: Die Verlage haben bei eMedien, anders als bei gedruckten Büchern, die Einhaltung des Urheberrechts in der eigenen Hand!

eMedien, vor allem eBooks – bei Datenbanken und eJournals haben sich die Verfahren halbwegs eingependelt –, erschweren die

Arbeit der Mitarbeiterinnen in der Erwerbung: Einzeltitel oder Paketkauf, nutzungsabhängige Beschaffungsformen (Evidence Based Selection), mit DRM oder ohne, Verlagsplattform oder Aggregatoren, Preisunterschied zwischen eBook und Printausgabe, Freisichtungskontrolle, Beschaffen und Einspielen der Metadaten in das USB-Portal, Nutzungsanalysen als Entscheidungsgrundlage. Gerade auch der Preisunterschied bei manchen Verlagen zwischen e- und Printversion hat zur Folge, dass immer noch rund 14.000 gedruckte Monographien pro Jahr gegenüber 6.700 eBooks pro Jahr erworben werden – die nur lizenzierten Angebote sind in diesen Zahlen nicht enthalten. Bei den Kosten sieht das Verhältnis mit 50 zu 50 schon ganz anders aus, bei den Zeitschriften beträgt der Kostenanteil der eJournals sogar schon 90%.

Digitalisierung in der USB bedeutet natürlich auch, vorhandene Printbestände zu digitalisieren. Auch hier greift jedoch das Urheberrecht. Digitalisieren kann man in der Regel nur urheberrechtsfreies Material. Es gilt die Grenze von 70 Jahren nach dem Tode des Urhebers; Ausnahmen z.B. für den elektronischen Semesterapparat – eine Dienstleistung der USB in Zusammenarbeit mit dem Ilias-Team – sind möglich. Da die Digitalisierung von Printbeständen zugleich eine konservatorische Funktion hat, konzentrieren wir uns in unserem Digitalisierungs-

zentrum auf die Digitalisierung unserer wertvollen Altbestände, um sie einerseits der Nutzung zur Verfügung stellen zu können; andererseits die wertvollen Materialien zu schützen. Unsere Webseite zu den Sammlungen, die wir in einem Content Management System selber hosten, gibt einen guten Überblick über das Geleistete. Die gänzlich digitale Bibliothek liegt aber auf jeden Fall in weiter Ferne.

Digitalisierung in der USB beschränkt sich jedoch nicht auf die Digitalisierung von Altbeständen, auf Datenbanken, eJournals oder eBooks. Neue Medienformen treten ins Blickfeld: Videodatenbanken, Blogs, YouTube-Filme u.a.m. Hinzu kommen neue Aufgaben wie Forschungsdaten, Langzeitarchivierung, Hochschulbibliographie oder publikationsunterstützende Services. Digitalisierung in der USB führt nicht dazu, weniger Aufgaben zu haben. Die Bibliothek von morgen braucht nicht weniger, sondern mindestens das gleiche Personal, allerdings mit anderen Kompetenzen. 🍌🍌🍌



Foto: Marc Thürbach

Dr. Rolf Thiele ist stellvertretender Direktor der USB und als langjähriger Erwerbungsleiter verantwortlich für die Medienstrategie der USB.

„Email is  
a totally  
unsaleable  
product.“

Ian Sharp,  
Sharp Associates,  
1979

# Rechenzentrum Digitalisierung

Foto: Franz Batuske

Von Dr. Hans-Jörg Bauer

Erinnern Sie sich noch, wie wir vor wenigen Jahren Konzertkarten kauften? Wir mussten uns zu einer Vorverkaufsstelle begeben, dort meistens eine Weile anstehen, um dann (vielleicht) die begehrte Karte zu bekommen – kein Vergnügen, besonders wenn man auf dem Land wohnte. Heute ist der gleiche Vorgang überall und jederzeit in ein paar Augenblicken mithilfe des Mobiltelefons erledigt. Angeblich schauen wir durchschnittlich fast hundertmal pro Tag auf unser Mobiltelefon und zwar, weil sich damit unglaublich viele nützliche Sachen erledigen lassen. Die Gesamtheit der Veränderungen durch den Einsatz digitaler Geräte wird oft mit den Begriffen digitale Transformation oder auch Digitalisierung bezeichnet. Dieser Wandel betrifft unser gesamtes Lebensumfeld und an Hochschulen dementsprechend Forschung, Lehre sowie alle Unterstützungsbereiche.

Das Regionale Rechenzentrum der Universität zu Köln (RRZK) gestaltet die digitale Transformation in verschiedenen Bereichen mit: Die Forschung wird seit Jahren durch den Aufbau virtueller Forschungsumgebungen unterstützt. Dies geschieht meist im Rahmen von Drittmittelprojekten. Dabei werden digitale Arbeitsmethoden und Workflows beispielsweise in den Lebens-, Sprach- oder Altertumswissenschaften realisiert. Eine besondere Bedeutung kommt auch der Visualisierung von Mess- oder Simulationsdaten etwa mit Virtual Reality Werkzeugen zu.

Ein allgemeiner Ansatz zum systematischen Umgang mit Daten soll durch die Initiative zum Aufbau eines Forschungsdatenmanagements zusammen mit der USB und Universitätsverwaltung geschaffen werden: Beginnend vom elektronischen Laborbuch bis zur Langzeitarchivierung von Ergebnissen soll der vollständige Lebenszyklus von Forschungsdaten nachvollziehbar erfasst und der Nachnutzung zugänglich gemacht werden.

Im Bereich der Lehre findet derzeit die automatisierte Vorlesungsaufzeichnung besonderes Interesse. In den entsprechend ausgestatteten Hörsälen können Lehrveranstaltungen ohne größeren Personalaufwand aufgezeichnet werden und stehen dann den Studierenden der Veranstaltung zeitnah zur Verfügung. Damit verbessert sich die Zugänglichkeit zu diesen Inhalten und die Möglichkeiten zur Partizipation werden erweitert. Der Beitrag zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder zur Inklusion (etwa die automatische Untertitelung für Personen mit eingeschränktem Gehör) ist offenkundig.

Die digitale Transformation entwickelt sich so rasant, weil im Prinzip jede und jeder mit überschaubarem Aufwand eigene IT-Lösungen erstellen kann. Die Bausteine dafür bilden die IT-Infrastrukturen für leistungsfähige Datennetze, virtuelle Server und Speicherkapazitäten, die das RRZK betreibt und für die

wissenschaftliche Nutzung zur Verfügung stellt. Darauf aufbauend wird dann die Softwarelösung für den jeweiligen Anwendungsfall entwickelt. Neben angepassten Standardprogrammen werden am RRZK auch maßgeschneiderte Individuallösungen für Wissenschaft und Verwaltung realisiert.

Die wenigen, knapp angedeuteten Beispiele zeigen, dass die Digitalisierung für eine Einrichtung wie das RRZK auch eine Herausforderung ist: Der Bedarf nach IT-Lösungen wächst derzeit schneller als er befriedigt werden kann. Mit der wachsenden Zahl an digitalen Werkzeugen und deren vielfältigem Einsatz steigt die Anforderung an die Verfügbarkeit der IT-Dienste sowie die Informationssicherheit erheblich. Zugleich werden IT-Kompetenzen (trotz hoher Automatisierung von Routinearbeiten) zum knappen Gut.

## Einige Grundgedanken der Digitalisierung an unserer Hochschule könnten sein:

Der digitale Wandel geht jeden an. Das RRZK gestaltet die Digitalisierung an unserer Universität an etlichen Stellen mit, aber der digitale Wandel ist so vielgestaltig, dass sich jeder Bereich damit beschäftigen muss.

Herausforderungen nicht übersehen. Neben Chancen und Nutzen bringt der digitale Wandel auch Herausforderungen wie die

Abhängigkeit von IT-Diensten, die zunehmende Bedeutung der Informationssicherheit oder die Verdichtung der Arbeit.

Mehr Synergien bedeuten mehr Nutzen. Die Nachfrage nach innovativer IT-Unterstützung in Lehre, Forschung und Administration übersteigt die momentanen Kapazitäten zur Realisierung deutlich. Daher ist ein effizienter Einsatz der Ressourcen besonders wichtig, um den Nutzen aus den Digitalisierungsvorhaben zu maximieren. Synergien aus einer technologischen Standardisierung oder einer guten Aufgabenteilung sollten daher ausgeschöpft werden.

Das Rektorat hat die Neukonzeption der Informationstechnologie, Informationsversorgung und der Informatik an der Universität als wichtige Zukunftsaufgabe benannt. Damit wird die Grundvoraussetzung für wirksame und erfolgreiche Aktivitäten zur Digitalisierung geschaffen. 🍌🍌🍌



Foto: Privat

H.-J. Bauer ist stellvertretender Leiter des RRZK.

# Musik aus der Hochschule

Von Franz Bauske

Die Big Band der UzK



Fotos: Franz Bauske

Das collegium musicum der Universität ([www.collmus.com](http://www.collmus.com)) überrascht immer wieder mit einer breiten Palette von hochwertigen Konzerten. So hat es allein seit Jahresbeginn vier hörenswerte Darbietungen in der Aula gegeben.

Es begann mit dem Semesterabschlusskonzert der Big Band am 11.1.18 in der vollbesetzten Aula 2.

Es wäre der Ritterschlag gewesen, wenn der niederländische Trompeter und Flügelhornist Ack van Rooyen mit der Big Band der Universität, „The Swingcredibles“, gespielt hätte. Leider konnte er wegen Krankheit nicht antreten. Trotz seines hohen Alters wird dem 88jährigen aus der All-Star-Band des WDR ein kraftvolles Spiel nachgesagt. Die WDR Band ist

bekanntlich eine der besten Jazzbands weltweit. So hat zumindest Quincy Jones die Band des hiesigen Rundfunksenders mal bezeichnet. Und gewonnene Grammys sprechen auch für das Spitzenorchester.

Wie kommt nun unsere Big Band dazu mit einem Musiker zu spielen, der früher bei der WDR Band gespielt hat? „Ack van Rooyen hatte unsere CD (von der noch einige wenige Exemplare über das Collegium musicum erhältlich sind) gehört und uns gefragt, ob er mal mit uns spielen könne“ sagte mir Johannes Nink, der Leiter der Big Band der Universität, „das hat uns schon begeistert“.

Aber auch ohne Ack van Rooyen begeisterten die Swingcredibles das Publikum mit ihrem Pro-

gramm aus Werken von u.a. Lillian Armstrong, Bob Mintzer oder Samy Nestico sowie unbekannteren Komponisten und Arrangeuren, nicht zuletzt Johannes Nink selbst. Dieser legt Wert darauf, dass das Programm auch Stücke enthält, die dem Zuhörer Neues und Seltenes bieten. Die Big Band der Universität setzt sich aus Student\*innen, Ex-Student\*innen, Amateuren und angehenden Profis zusammen.

Eine Woche später dann das Fabian Dudek Trio und eine weitere Woche später der Jazzchor und Kammerchor der Universität zum Hundertsten von Leonard Bernstein unter Leitung des Universitätsmusikdirektors.

In der darauffolgenden Woche,

gab es ein Sinfoniekonzert, das sehr große Beachtung fand. Aula 1 und 2 waren bis oben hin mit jungen und alten Zuhörern gefüllt. Die 90 Orchestermitglieder hatten diesmal selber die Stücke auswählen dürfen. Neben der heimlichen Nationalhymne Finnlands, „Finlandia“ von Jean Sibelius wurde in der ersten Hälfte Luigi Bassi Konzertfantasie nach Themen aus Rigoletto zum Besten gegeben. Am Ende von Tschaikowskys Sinfonie Nr. 5 e-Moll op. 64 brach in der Aula lauter Jubel aus. Das Publikum dankte den Orchestermitgliedern mit minutenlangem Beifall für ihre perfekte Darbietung.

Alle Konzerte – wie stets – kostenlos. 🍷🍷🍷

Das Sinfonieorchester der UzK



# Service Learning

## Lernen durch Engagement

Von Louisa Lönnes; Fotos: LE HAI LINH Photography

Seit dem Wintersemester 2010/11 bietet das ProfessionalCenter der Universität zu Köln Studierenden die Möglichkeit Theorie und Praxis sowie gesellschaftliches Engagement im Rahmen des Studium Integrale zu verbinden. Bei Service Learning engagieren sich Studierende der Universität zu Köln sowie der Technischen Hochschule Köln ein Semester lang in einer gemeinnützigen Organisation und setzen in interdisziplinären Teams Projekte vor Ort um. Ziel ist es, dass Studierende durch die praktische Projektarbeit berufsrelevante Kompetenzen erlangen und erweitern.

Jedes Semester gibt es ein Angebot zwischen 14 und 22 Projekten aus den verschiedensten Bereichen. Die Aufgaben der Studierenden dabei sind sehr vielfältig und reichen von der Unterstützung von Lehrer\_innen im Unterricht, über den Dreh eines Imagefilms bis hin zu umfangreicher Konzeptentwicklung und Eventplanung. Begleitet werden sie in der Umsetzung von Expert\_innen aus der Praxis, die

in themenspezifischen Begleitveranstaltungen die Studierenden theoretisch, methodisch und durch Reflexion in ihrer Projektarbeit unterstützen. Finanzielle Unterstützung zur Umsetzung der Projekte erhalten die Studierenden durch den Ford Motor Company Fund.

Zur Gewinnung der Projekte kooperiert Service Learning unter der Leitung von Pia Kollender mit einer Vielzahl von zivilgesellschaftlichen und gemeinnützigen Organisationen, die teils regional, teils national und international aktiv sind. Zum Beispiel das Studentische Forum für Integration und Bildung e.V., die seit Beginn als Projektpartner dabei sind, oder die innatura gGmbH, die fabrikneue Sachspenden bedarfsgerecht an gemeinnützige Organisationen vermittelt.

Im Wintersemester 2017/18 war auch der Verein pur pur Kultur e.V. erstmalig als Projektpartner mit zwei Projekten für das inklusive Theater Deaf5 bei Service Learning bei. Zustande gekommen ist diese erfolgreiche



Monika Hiltz (Deaf5), Pia Kollender (ProfessionalCenter), Claudia Bleier (KulturPatent e.V.)

Kooperation über den Verein Kölner KulturPatent e.V.

### Kölner KulturPatent – Engagement für die Kölner Kulturszene

Seit 2003 ist der Verein in der Kölner Kulturszene engagiert und ist eine Initiative der Stadt Köln, der Kölner Freiwilligen Agentur e.V. und der Industrie- und Handelskammer zu Köln.

Ziel des Vereins ist die Künstler\_innen in Köln mit ehrenamtlichen Patenschaften zu unterstützen. Durch die Homepage des Vereins oder im Rahmen der KulturPatent-Werkstatt treffen Kulturschaffende

auf Unternehmen, die ihnen mit ihrem Fachwissen praktisch unter die Arme greifen oder benötigte Materialien zur Verfügung stellen.

Als unterstützende Institution ist Service Learning im Wintersemester 2017/18 ebenfalls als KulturPatent aktiv gewesen und das direkt in dreifacher Form.

### Theater Deaf5 – gelebte Integration und Inklusion

Beim Theater Deaf5 handelt es sich um ein Gebärdensprachtheater. Das Theaterensemble schafft Theatererlebnisse ohne Sprachbarrieren, da sowohl gehörlose als auch hörende Schauspieler\_innen Theaterstücke gemeinsam inszenieren.

Im Rahmen der KulturPatentschaft hat eine Studierendengruppe mit fünf Studierenden für die letzte Aufführung des sehr erfolgreichen Theaterstücks „Der kleine Prinz“ die Abschlussveranstaltung samt Rahmenprogramm organisiert und Mitte Februar im Kölner Künstler Theater durchgeführt. Eine andere Studierendengruppe mit drei Studierenden entwarf das neue Corporate Design des Vereins. Durch die direkte Umsetzung in einen neuen Flyer profitiert der Verein nun von



Alle teilnehmenden Studierenden bei der Abschlussveranstaltung im Wintersemester 2017/18

einem starken und professionellen Auftritt in der Öffentlichkeit.

Über die Patenschaft mit dem Deaf5 kam es darüber hinaus auch zu einer Kooperation und Patenschaft für den KulturPaten Verein selbst. Ein Service Learning-Projekt half dem Verein, mittels einer Online-Umfrage die Arbeit der KulturPaten-Werkstatt zu evaluieren. Ziel des Projekts war es herauszufinden, wie die einzelnen Kooperationen/Patenschaften eingeschätzt werden und inwieweit Erwartungen beidseitig erfüllt wurden. Die Auswertung erfolgte im Rahmen einer Service Learning-Begleitveranstaltung, die den beteiligten Studierenden Grundlagen des Statistik Programms STaTa vermittelte und anschließend ansprechend aufbereitete.

Die Kooperationsmöglichkeiten, die sich durch Service Learning ergeben, sind die ideale Verbindung zwischen gemeinnützigen Organisationen und engagierten Studierenden, die gemeinsam mit den begleitenden Dozierenden die Inhalte der Projekte als Lernprozess erarbeiten und reflektieren. Service Learning bietet so eine Möglichkeit des interdisziplinären Lernens, die über das reine Lernen von Theorien und Modellen hinausgeht und den Studierenden neue Perspektiven öffnet. Universitäres Wissen kann so direkt in der Gesellschaft umgesetzt werden und dem Wohl aller dienen. 🍷🍷🍷



#### Organisation & Kontakt

Pia Kollender (M.A.)

[pia.kollender@uni-koeln.de](mailto:pia.kollender@uni-koeln.de)

+ 49 221 470 – 2926

<http://www.professionalcenter.uni-koeln.de/servicelearning.php>

## Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)

# So waren die „Werkstätten“, so geht es weiter!

Von Tanja Becker

Seit dem Sommer 2017 haben an der Universität zu Köln insgesamt 11 „Werkstätten“ in den Fakultäten, der Verwaltung und in den großen Zentralen Einrichtungen stattgefunden. Die „Werkstätten“ sind ein eigens entwickeltes Workshop-Format des BGM-Teams mit dem Ziel, die Ergebnisse der Beschäftigten-Befragung „Bielefelder Fragebogen“ (2016) konkret nutzbar zu machen. In den „Werkstätten“ erforschten die Beschäftigten aus Wissenschaft und Verwaltung die Ursachen von Stärken und Schwächen der Arbeitsplatzsituation und erarbeiteten anschließend geeignete Ziele und Maßnahmen, die den Belastungsbildern zukünftig entgegenwirken können.

### Trends über alle „Werkstätten“ hinweg

Dabei haben die TeilnehmerInnen sich in allen „Werkstätten“ sehr motiviert, interessiert und reflektiert gezeigt. Die gute Arbeitsatmosphäre der „Werkstätten“ führte zu entsprechend realistischen und konkreten Zielvorstellungen. Die am häufigsten benannten „Trends“ sind dabei z.B.

- verbesserte Führungskompetenzen, v.a. hinsichtlich der Rückmeldung und Wertschätzung der Arbeitsleistung der Beschäftigten,
- funktionierende Formate der Zusammenarbeit, v.a. hinsichtlich der Digitalisierung der Arbeitswelt,
- stärkere Vernetzungen zwischen Wissenschaft und (Zentral-)Verwaltung.

Diesen Zielvorstellungen ordneten die TeilnehmerInnen passende und z.T. bereits vorhandene

Maßnahmen zu. So wurden sehr oft die Einführung von professionalisierten MitarbeiterInnen-gesprächen (Verwaltung) bzw. Personalentwicklungsgesprächen (Wissenschaft) benannt. Zudem halten viele TeilnehmerInnen Instrumente wie Organigramme, regelmäßige und strukturierte Teamsitzungen, Mentoring- bzw. Patenschafts-Programme sowie verbindlich eingehaltene Prozesswege für sehr geeignet, Irritationen, Frustration und Stress am Arbeitsplatz zu reduzieren.

### „Lokale“ Handlungspläne zur Reduzierung von Belastungen

Neben diesen Zielen und Maßnahmen mit gesamtuniversitärer Relevanz hatten die TeilnehmerInnen natürlich stets die eigene Einrichtung vor Augen. Die lokalen Lösungsvorschläge finden sich in eigenen Handlungsplänen wieder: Teilweise decken sie sich mit den oben genannten Maßnahmen, teilweise finden sich dort ganz spezifische und passgenaue Empfehlungen für die jeweilige Einrichtung. Insgesamt sind der „Werkstatt“-Prozess und das BGM-Team von den

Leitungspersonen in Wissenschaft und Verwaltung positiv unterstützt worden. Zudem haben diese einen aktiven und verantwortungsvollen Umgang mit den partizipativ erarbeiteten Workshop-Ergebnissen zugesichert und eine schriftliche Stellungnahme zur Vorlage bei der Hochschulleitung erstellt.

### Von den Ergebnissen zur „BGM-Roadmap“

Die nächsten Schritte des BGM-Teams bestehen nun darin, gemeinsam mit dem BGM-Steering Committee (Steuerungskreis unter Vorsitz von Vizekanzlerin Ina Gabriel), gestützt auf die Ergebnisse der „Werkstätten“, eine universitätsweite „BGM-Roadmap“ (Strategiepapier) zu entwickeln. Daneben ist eine Begleitung und Unterstützung der Fakultäten, der Verwaltung und der Zentralen Einrichtungen bei der Umsetzung der lokalen Handlungspläne vorgesehen. Eine feierliche Abschlussveranstaltung im Juli 2018 wird den Weg des „Werkstatt-Prozesses“ noch einmal nachzeichnen und die Perspektiven für den langfristigen BGM-Betrieb vorstellen. Dazu werden wir Sie rechtzeitig herzlich einladen! 🍷🍷🍷

### Kleine Statistik „Werkstätten Bielefelder Fragebogen“

Durchgeführte Werkstätten (chronologisch):

- BGM-Steering Committee/ BGM-Expertenpanel (Ergebnis UzK Gesamt),
- Zentrum für LehrerInnenbildung,
- Kita Paramesium,
- Zentralverwaltung,
- WiSo-Fakultät,
- Phil.-Fakultät,
- MN-Fakultät,
- USB,

- RRZK,
- Humwiss. Fakultät,
- Dezernat 5

TeilnehmerInnen „Werkstätten“ insgesamt: 196  
Davon Wissenschaftliche Beschäftigte: 44  
Davon Beschäftigte in TuV: 152  
Dabei ausgewertete Moderationswände „Belastungen“: 32

# Osterfeuer - Alter Brauch

Von Dr. Ralf Müller; Bilder von Dr. Wilma Hartung

Bald ist es wieder soweit, es nähert sich die Osterzeit. Aber während schon kurz nach Weihnachten Osterhasen und Ostereier unsere Discounter zieren, fallen dem wachsamem Beobachter in Ortschaften (besonders an Kirchen) oder auch auf dem Land und im Wald kurz vor den Ostertagen Holzansammlungen in den verschiedensten Größen auf. Denn kaum haben sich unsere Umweltschützer von den Smogwellen des Silvesterfeuerwerks erholt, droht schon mit den Osterfeuern die nächste menschlich traditionelle Rauch- und Feinstaubbelastung für unsere Luft. Dass man, wie später noch zu lesen sein wird, die Feuer mit diversen Einschränkungen und Auflagen zünden darf, liegt am Brauchtum; da werden wir jetzt mal genauer hinschauen. Denn (Oster)feiern stammen schon aus einer Zeit,

als der Feld- und Wiesenhase nicht mal ahnte, dass er sich als Eiervertecker etablieren würde.

## Wo kommt das Osterfeuer her?

Selbst die Bezeichnung „Ostern“ hat altgermanische Wurzeln (siehe Infokasten) und fällt dazu in den Zeitraum, in dem viele alte Kulturen, wie auch unsere Germanen, Feste der Reinigung, der Fruchtbarkeit und das Wiedererwachen der Natur zelebrierten. Zu den alten Feuertraditionen im deutschsprachigen Raum gehören zum Beispiel das alemannische Funkenfeuer oder das Hutzelfeuer in Hessen und Thüringen. Aber auch die alten Ägypter zündeten schon große Scheiterhaufen an, um die Sonne

anzulocken und den Winter zu vertreiben.

## Osterfeuer und das Christentum

Ostern ist einer der höchsten und wichtigsten Feiertage des Christentums, aber mit der heidnischen Tradition des Feuerfeuers dazu, konnte sich die Kirche erstmal gar nicht anfreunden. Noch im 8. Jahrhundert nach Christi lehnte der damalige Papst auf Anfrage dieses heidnische Beiwerk, auf gut Latein damals bezeichnetes „ignis paschalis“ (zu Ostern gehöriges Feuer), entschieden ab. Doch alle Versuche der Kirche, die Feuer zu verbieten, scheiterten. Also arbeitete die Kirche listig nach dem Motto, was du nicht kannst eliminieren, solltest du am besten integrieren bis assi-

milieren (frei nach den Borg, siehe Raumschiff Enterprise). Aus dem heidnischen Feuer wurde das Licht Jesu, das die Welt erhellt. Seitdem hat sich das Osterfeuer als beliebter Volksbrauch weiter etabliert. Selbst der Karneval profitiert vom Osterfeuer, denn die Überbleibsel der von Priestern eigens gesegneten Osterfeuer an Kirchen dienen nicht nur oft traditionell dazu, Gebäude mit Kreuzen zu versehen, sondern auch im nächsten Jahr dazu, den Gläubigen am Aschermittwoch das Aschenkreuz auf die Stirn zu zeichnen. Dieses kirchliche Feuer wird am Ostersonntag, am Beginn der Liturgie in der Osternacht vor der Kirche entzündet und geweiht. Immerhin ging das Christentum besser mit den Feuerfans um als die alten Götter. Prometheus, der Feuerübergeber an die Menschen,

**INFO** Das Wort Ostern leitet sich, ebenso wie das englische „Eastern“ aller Wahrscheinlichkeit nach vom altgermanischen „Austro“ ab. Bei den frühen Germanen bedeutete dieses Wort Morgenröte und bezeichnete vermutlich ein vorchristliches Frühlingsfest. Die Ableitung „Eostra“ lässt sich erstmals im 8. Jahrhundert nach Christi nachweisen. Gemeinsame Wurzeln kann man auch mit dem griechischen Wort (Eos=Sonne) feststellen. Weiterhin kann man auch das Osterrad auf altgermanische Sonnenriten zurückführen.



# mit oft viel Rauch

wurde zur Strafe für eine verflucht lange Zeit an einen Berg gekettet.

## Osterfeuer und die Behörden

Heutzutage kann man in Deutschland nicht einfach größere Feuer entfachen. Aufgrund von Sicherheitsbestimmungen und Schutzmaßnahmen für Landschaft und Tierwelt müssen einige Regeln eingehalten werden. Erstmal muss die Veranstaltung rechtzeitig offiziell zur Genehmigung bei der örtlichen Behörde angemeldet werden. Dabei muss ein geeigneter Ort (mindestens 50 m entfernt von Häusern und Bäumen), eine kontinuierliche Beaufsichtigung, aber auch eine endgültige Ablösung des Feuers (am besten ist da am Schluss Sand) sichergestellt sein.

Der Abstand der Zuschauer ergibt sich durch die Hitzeentwicklung bei größeren Feuern von selber, es muss natürlich für entsprechenden Rückzugsraum gesorgt werden. Für die Umwelt können größere Feuer bei stärkerem Wind zu einem Problem werden, da durch den Funkenflug weitere Brandherde entstehen können. Auch sollten zur Vertreibung von Kleintieren, die diese errichteten Stapelungen als erfreuliche neue Unterkunft erkorren haben, vor Anzündung durch entsprechenden Lärm vertrieben werden.

## Osterfeuer, aber richtig zünden!

Dies fängt beim richtigen Brennmaterial an. Es sollten nur trockenes Holz oder Pflanzenreste verwendet

werden. Das Holz sollte natürlich unbehandelt und nicht lackiert sein. Damit wird eine unnötige Reizung der Augen oder Atemwege verhindert. Auf die schon wegen Geruchs nicht unauffällige Mitverbrennung von z. B. alten Autoreifen oder Matratzen sollte verzichtet werden, weil durchaus Vergiftungsgefahr besteht. Übrigens, wer Haus- oder Sperrmüll auf diese Weise entsorgt, begeht eine Ordnungswidrigkeit und muss natürlich verdient Strafe zahlen. Als Starthilfen bieten sich Papier, Pappe, Reisig oder Holzwohle an, die aber der Wärmestruktur eines Feuers angepasst nicht zu bodennah (siehe auch Infokasten) eingearbeitet werden müssen. Viele Unfälle zu dem Thema lassen sich übrigens auf den unsachgemäßen Gebrauch von Brandbeschleunigern wie Benzin zurückführen.

## Ein Osterfeuer entsteht

Am Ostermontag 2017 entfachte, wie alle zwei Jahre, die Forstverwaltung mit der Kölner Jägerschaft diesmal mit prominenter Hilfe der Oberbürgermeisterin Henriette Reker ein Osterfeuer auf der Wiese des Friedenswaldes. Wie auf den Bildern dokumentiert führten die professionellen Vorbereitungen, aber auch die Größe des Feuers, zu einem beeindruckenden Schauspiel. Auch das Wetter spielte mit, kein Regen und nur leichter Wind. Der Faszination kann sich wohl niemand entziehen und auch die reinigende Kraft, aber auch Gefahr, ist zu spüren. Hoffen wir, dass auch die Veranstaltungen in diesem Jahr zu erwärmenden, erhellenden Stunden führen. 



**INFO** Feuer ist eine chemische Reaktion zwischen Sauerstoff und einem anderen brennbaren Material, bei dem Energie in Form von Licht und Wärme frei wird. Es wird also zum Beispiel Kohlenstoff (C) – der Hauptbestandteil von Holz und Kohle – und Sauerstoff (O) zu CO<sub>2</sub> verbrannt. Es gibt viele brennbaren Feststoffe, Flüssigkeiten und Gase, alle haben gemeinsam, dass sie eine bestimmte Temperatur haben müssen, bevor man sie entzünden kann, den sogenannten Flammpunkt. Bei Benzin liegt er bei -25°C, bei Papier bei 185°C und bei Holz bei 250°C. Ein Holzfeuer braucht also erstmal genügend Energie, damit es weiterbrennt und nicht ausgeht.

Die Gründung der „Akademischen Auslandsstelle“ der Kölner Universität im Jahre 1928

# Die Anfänge der Internationalisierung in Köln

Von Johannes Müller, Dezernat 9

„Das hohe Werk dauernder Völkerversöhnung und Völkergemeinschaft zum Heile Europas zu fördern, sei die besondere Aufgabe der Universität Köln, der Universität in der westlichsten deutschen Großstadt, die mitten in den Aufeinanderprall der verschiedenen Kulturen hineingestellt ist. (...) Vor allem aber soll sie das Wesensverwandte aller europäischen Kultur zeigen; sie soll zeigen, dass zwischen allen europäischen Völkern schließlich doch viel mehr des Gemeinsamen als des Trennenden ist.“<sup>1</sup>

Diesen Auftrag zur Völkerverständigung durch akademischen Austausch schrieb der damalige Oberbürgermeister Konrad Adenauer der modernen Kölner Universität bereits bei ihrer Gründung im Jahre 1919 ins Stammbuch. Die ersten Jahre blieb dieser Auftrag jedoch ein frommer Wunsch. Deutschland galt in den Augen der Welt als maßgeblich verantwortlich für den Ersten Weltkrieg, hatte vom Versailler Friedensvertrag die alleinige Schuld zugesprochen bekommen und war international geächtet. Ausgeschlossen von der im neugegründeten Völkerbund versammelten Weltgemeinschaft, waren deutsche Vertreter auch aus den internationalen Wissenschaftsverbänden und akademischen Netzwerken verbannt worden, die sie bis zum Kriegsausbruch in vielen Disziplinen als angesehene Gelehrte dominiert hatten.

Die internationalen Wissenschaftsbeziehungen mussten also von Grund auf neu geknüpft werden. Bis Mitte der 1920er Jahre gelang das nur mit mäßigem Erfolg. Deutsche Wissenschaftler blieben lieber im Inland, um sich nicht auf

internationalen Konferenzen als bestenfalls geduldete Zaungäste peinlichen Statusfragen – und bitteren Vorwürfen – stellen zu müssen. Auch deutsche Studierende hatten kaum Grund, ihr akademisches Glück im Ausland zu suchen, zumal die galoppierende Inflation der Nachkriegszeit Auslandsaufenthalte unbezahlbar und Rücklagen für spätere Bildungsreisen zunichtemachte. Für Ausländer war ein Studium in Deutschland Anfang der 20er Jahre durchaus attraktiv: Die schwache Reichsmark ermöglichte Studenten aus Ländern mit stabiler Währung ein komfortables Leben in den deutschen Universitätsstädten, was unweigerlich den Unmut deutscher Studierender erregte. Die „Deutsche Studentenschaft“ (der Vorläufer des heutigen ASTA) richtete schon 1920 ein zentrales Auslandsamt ein und empfahl die Gründung studentischer Auslandsämter an deutschen Hochschulen durchaus auch in der Absicht, der „Beeinträchtigung der inländischen Studierenden in ihrem Studium“ durch ein Übermaß an Ausländern entgegenzutreten.<sup>2</sup> Trotzdem entwickelten sich aus dieser studentischen Initiative schon bald die ersten Auslandsämter an deutschen Hochschulen. In Köln nahm Anfang 1923 ein studentisches Auslandsamt seine Arbeit auf und widmete sich „Auslands- und Ausländerangelegenheiten“. Welchen Service man dort ausländischen Studierenden bot, ist nicht ganz klar – aber zumindest gab es eine erste Anlaufstelle. 1923 studierten immerhin 161 ausländische Studierende in Köln (etwas mehr als 3% der 5270 Studierenden). Nach der Währungsreform waren die Zahlen

jedoch rückläufig. Im Wintersemester 1924 schrieben sich nur noch 76 Ausländer in Köln ein (weniger als 2% von 4076 Studierenden), und diese Zahl stagnierte in den kommenden Semestern.

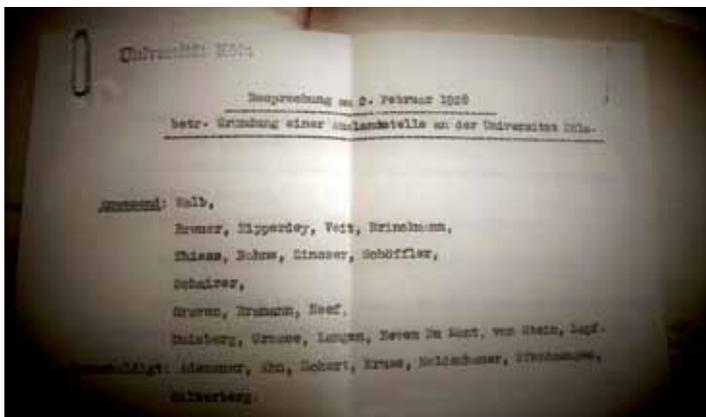
Doch es zeichnete sich ein Wandel ab. Dank der ausgleichenden Außenpolitik Gustav Stresemanns erarbeitete sich die Weimarer Republik den Ruf eines vertrauenswürdigen „neuen“ Deutschland. Nach den Locarno-Verträgen 1925 und der Aufnahme Deutschlands in den Völkerbund 1926 normalisierte sich der internationale Austausch in vielen Bereichen. Auch in der Wissenschaft nahmen deutsche Gelehrte nun wieder häufiger an ausländischen Tagungen teil, und deutsche Hochschulen empfingen ihrerseits Gäste aus dem Ausland. In dieser Zeit äußerte sich auch das Kölner Rektorat erstmals zum Phänomen „Auslandsstudium“, also zu der Frage, „ob der Deutsche im Ausland seine Studien betreiben soll, wozu ihm schon vielfache Einladungen von Universitäten der früher feindlichen, erst recht der neutralen Staaten auffordern.“ Nach Abwägung allerlei fachlicher und nationaler Interessen kommt der damalige Rektor Prof. Fritz Stier-Solmo zu dem Schluss, „daß auch ein völkerverbindendes, also in diesem Sinne durchaus humanitäres Allgemeininteresse für den Entschluß zum Auslandsstudium mit in die Waagschale geworfen werden kann.“<sup>3</sup>

Allerdings setzte auch sogleich ein europäischer Wettkampf um die besten akademischen Köpfe – auch und gerade bei den Studierenden – ein, der nicht allzu viel mit der von

Adenauer angemahnten „Völkerversöhnung“ zu tun haben schien: „Schon seit 1 ½ Jahren beschäftigt sich der Vorstand des Verbandes der Deutschen Hochschulen mit der Frage, in welcher Weise der überaus rührigen französischen Kulturpropaganda im Auslande von deutscher Seite ein Gegengewicht gesetzt und deutsche Kulturpropaganda in ausländischen akademischen Kreisen getrieben werden könne.“<sup>4</sup>, schrieb im April 1927 Otto Scheel, der Vorsitzende des Deutschen Hochschulverbands (der Vorgänger der heutigen HRK), an die Rektoren der deutschen Universitäten. Im gleichen Schreiben forderte er sie dazu auf „an ihrer Hochschule (...) einen Ausschuss für die Betreuung der Ausländer“ einzurichten. Der damalige Kölner Rektor Prof. Artur Schneider nahm diese Aufforderung sofort ernst, diskutierte im Senat über den Vorschlag und setzte eine fakultätsübergreifende Arbeitsgruppe ein, die konkrete Vorschläge erarbeiten sollte. Vor allem aber ließ Schneider alle ausländischen Studierenden zu einer Aussprache einladen, um mehr über deren Bedürfnisse und Erwartungen zu erfahren. Gleichzeitig schrieb er die wenigen Kölner Studierenden an, die einige Zeit im Ausland verbracht hatten, um zu erfahren „ob an den ausländischen Universitäten den dort studierenden Ausländern etwa ein besonderes Entgegenkommen gezeigt wird, ob daselbst für Ausländer besondere Einrichtungen, Erleichterungen usw. geschaffen sind. Es ist nämlich geplant, an unserer Universität in dieser Hinsicht etwas einzurichten und wäre ich Ihnen für entsprechende Mitteilungen dankbar.“<sup>5</sup>



Kölner Universitätszeitung von 1926



Protokoll „Gründung einer Auslandsstelle“ am 02.02.1928



Portrait des Rektors Ernst Walb

Trotz solcher akribischen und umsichtigen Vorarbeit verliefen die Bemühungen um die Einrichtung eines Ausländer-Ausschusses jedoch zunächst im Sande. Es brauchte zu Beginn des Jahres 1928 eine energische Nachfrage von Seiten des Verbands der Deutschen Hochschulen, um die Frage der Ausländer-Betreuung erneut auf die Tagesordnung zu setzen. Inzwischen hatte der Hochschulverband nämlich seinerseits eine zentrale Deutsche Akademische Auslandsstelle eingerichtet und mit Reinhold Schairer einen umtriebigen Geschäftsführer eingesetzt, der die Mitgliedshochschulen mit einigem Nachdruck zur Einrichtung lokaler „Akademischer Auslandsstellen“ aufforderte – und auch gleich schon mal „Richtlinien für die Arbeit der Akademischen Auslandsstellen“ aufgestellt und beigefügt hatte.<sup>6</sup>

Rektor Prof. Ernst Walb, gerade erst im Amt, hatte alle Mühe, mit dem drängenden Schairer Schritt zu halten, der alle zwei Tage neue Terminvorschläge unterbreitete und einzuladende Funktionäre und Lokalgrößen empfahl. Am 2. Februar 1928 war es schließlich so weit: Auf einer „Besprechung betr. Gründung einer Auslandsstelle an der Universität zu Köln“ wurde die Einrichtung einer Akademischen Auslandsstelle beschlossen,<sup>7</sup> die an die Stelle des bisherigen Auslandsamts der Studentenschaft trat. Wie wenig später in einem Rundschreiben kundgetan wurde, übernahm die Akademische Auslandsstelle nicht nur die zuvor von der Studentenschaft betreuten Arbeitsgebiete (v.a. Vermittlung von Au-pair-Plätzen, Briefpartnerschaften und Betreuung von ausländischen Studienreisegruppen), sondern setzte sich zum Ziel, „an unserer Hochschule gegenüber den ausländischen Studierenden diejenige Gastlichkeit auszuüben, die sie als akademische Bürger und als Gäste Deutschlands erwarten dürfen.“<sup>8</sup>

Die Akademische Auslandsstelle wurde in der Kölner Burse untergebracht (in den Büros der organisierten Studentenschaft im damaligen

Hauptgebäude in der Claudiusstraße) und von dessen Geschäftsführer, Herrn Dr. Neef, geleitet. Rechtlich war die Auslandsstelle seltsam unbestimmt: Als zentrale Einrichtung unterstand sie zwar dem Kuratorium der Universität Köln und war dem Rektor rechenschaftspflichtig, zugleich beanspruchte die Deutsche Akademische Auslandsstelle des Hochschulverbands einen Führungsanspruch. Das sollte die Arbeit der Kölner Auslandsstelle in den ersten Jahren immer wieder überschatten.

Zu den ersten Aktivitäten für ausländische Studierende gehörten noch im Sommersemester 1928 ein Ausflug zu den Chemischen Fabriken in Leverkusen und ein gemeinsamer Nachmittag und Abend auf der „Pressa“, der internationalen Presse-Ausstellung – damals ein Highlight des internationalen Messegesehens in Köln.

Welche Betreuungsangebote die Akademische Auslandsstelle in den ersten Jahren aufbaute und wie sich der internationale Studierendenaustausch an der Kölner Universität weiterentwickelte, wird Gegenstand der nächsten Folge sein. 🍌🍌🍌

1 Eröffnungsfeier der Universität Köln. Rede Konrad Adenauers, gehalten bei dem Festakt im Großen Saal des Gürzenich am 12. Juni 1919, verlegt bei Heinrich Z. Gonski, Köln 1919, S. 9ff. <https://www.konrad-adenauer.de/dokumente/reden/1919-06-12-eroeffnung-uni-koeln>

2 Volkmann, Hellmut: Die Deutsche Studentenschaft in ihrer Entwicklung seit 1919, Leipzig, Quelle & Meyer, 1925, S. 63f.

3 F. Stier-Solmo: Das Auslandsstudium, in: Kölner Universitätszeitung, 1926, Nr.2, Pfingsten

4 Schreiben v. 16.4.1927 d. Vorsitzenden des Verbandes der Deutschen Hochschulen an die Rektoren der angeschl. Hochschulen, in: Universitätsarchiv der UZK, Zugang 28, Nr.353.

5 Schreiben des Rektors Schneider vom 24. Mai 1927, in: ebd.

6 Schreiben der Deutschen Akademischen Auslandsstelle des Verbandes der Deutschen Hochschulen an Rektor Walb der UK, 4.1.1928, in: ebd.

7 Protokoll der Besprechung am 2. Februar 1928 betr. Gründung einer Auslandsstelle an der Universität Köln, in: ebd.

8 Rundschreiben vom 22. Februar 1928, in: ebd.

# Veränderungsprogramm Verwaltung



Liebe Universitäts-Angehörige,  
in dieser Reihe möchte ich Sie über die Maßnahmen und Prozesse informieren, die durch die Evaluation angestoßen und in die Wege geleitet wurden. Ich möchte, dass Sie auf dem Laufenden darüber sind, wie der Stand der Dinge ist, in welcher Phase der Umsetzung und Bearbeitung wir uns gerade befinden.

Kanzler Dr. Michael Stückradt

## Matrixstellen als Schnittstelle zwischen Wissenschaft und Wirtschaft

Von Claudia Arntz und Dr. Patrick Honecker

Es gab gute Noten für die UzK bei der Zwischenevaluation des Veränderungsprogramms der Verwaltung durch eine ExpertInnen-Gruppe. Die grundsätzliche Vorgehensweise bei der Weiterentwicklung der Verwaltung sei schlüssig und zielführend. Das Ziel der effektiveren Zusammenarbeit mit der Wissenschaft sei in vielen Bereichen schon umgesetzt. Ganz konkret lobten die GutachterInnen die Matrixstellen, die in den Dezernaten 7 (Forschungsmanagement) und 8 (Kommunikation und Marketing) aufgebaut worden sind.

Matrixstellen sind Stellen, die fachlich bestimmten Wissenschaftsbereichen oder Forschungsprojekten zugeordnet werden und organisatorisch in einer Verwaltungseinheit angesiedelt sind.

Die Dezernentin des Dezernates 7, Claudia Arntz, und ihr Kollege Patrick Honecker (D 8) haben sich über die Matrixstellen ausgetauscht.

D 7: Welche Art von Matrixstellen gibt es bei Euch in D 8?

D 8: In D 8 gibt es zwei Arten von Matrixstellen. Da gibt es zum einen die Stellen, die für den Bereich Printpublikationen zuständig sind. Das sind also die Redakteure und Redakteurinnen, die an Forschungsbereichen arbeiten und dort die Themen für die Kommunikation aufbereiten. Und es gibt den Bereich der Mediengestaltung, also Grafikerinnen, die Forschungsthemen visualisieren, Publikationen bebildern, Poster herstellen oder auch entsprechende Webseiten gestalten können. Wie sieht es bei Euch in D 7 aus?

D 7: In D 7 werden Matrixstellen für komplexe und große Drittmittelprojekte tätig. Dies betrifft zum Beispiel die Sonderforschungsbereiche und Exzellenzprojekte, aber auch an der UzK koordinierte EU-geförderte Projekte mit strategischer Bedeutung für die Universität. Die Matrixstellen übernehmen die Projektadministration auf Instituts- und Verwaltungsseite und

bieten damit einen umfassenden Service aus einer Hand. Im Fokus steht die Finanzadministration. Die Matrixstellen unterstützen die Projekte aber auch bei anderen Aspekten des Projektmanagements. Dies variiert von Projekt zu Projekt. Ganz wichtig ist auch die Rolle als Vermittlerin zwischen Wissenschaft und Verwaltung.

D 8: Das Dezernat 7 besteht aus vielen Matrixstellen. Wie viele Personen sind es insgesamt, und wie viele arbeiten auf klassischen Posten?

D 7: Das Dezernat besteht aktuell aus 58 Personen. In der Abteilung 72 Großprojekte und Exzellenzinitiative ist das Modell der Matrixstellen besonders präsent. Hier haben wir von 21 MitarbeiterInnen etwa zwei Drittel in Matrixfunktion, also aktuell 14 Matrixstellen. In Abteilung 74 Internationale Förderung gibt es aktuell eine Matrixstelle und eine weitere wird gerade eingerichtet. Wie ist es zur Idee bei Euch gekommen, die Matrixstellen aufzubauen?

D 8: Ich weiß gar nicht, wer angefangen hat. Ich glaube, D 7 hatte die ersten Matrixstellen und dann kam D 8 hinterher. Wir hatten festgestellt, dass es die Möglichkeit gibt, zusätzlich für Forschungsprojekte vom Mittelgeber Geld für die Schaffung von Kommunikationsstellen zu bekommen. Zum Beispiel gibt es bei der DFG für Öffentlichkeitsarbeit ein Modul, das man einwerben kann, um daraus Kommunikationsmaßnahmen zu generieren. Wir dachten, das ist doch ganz praktisch, wenn wir zum Beispiel einen Sonderforschungsbereich haben, der eine Laufzeit von bis zu 12 Jahren hat, können wir rein theoretisch auch bis zu 12 Jahren Kommunikationsstellen entstehen lassen. Weißt Du noch, wie das bei Euch losging?

D 7: Bei uns gab es die erste Matrixstelle 2011. Es kam ein Impuls aus der Wissenschaft von Herrn Prof. Stutzki aus der Physik. Er ist an mich mit der Bitte herangetreten, für seinen Sonderforschungsbereich eine verbesserte und umfangreichere Betreuung zu gewährleisten und über neue Ansätze zur Zusammenarbeit zwischen Wissenschaft und Verwaltung nachzudenken. Wir haben viel über die Möglichkeiten und Anforderungen auf beiden Seiten gesprochen, und das Ergebnis der gemeinsamen Überlegungen war das Matrixkonzept. Herr Prof. Stutzki war glücklicherweise bereit, dieses innovative Konzept gemeinsam auszuprobieren. Was ist aus Deiner Sicht der Vorteil von Matrixstellen, wie Ihr sie in Eurem Bereich aufgesetzt habt?

D 8: Der größte Vorteil ist sicher der, dass wir dort Kommunikati-

onsstellen aufbauen können, wo forschungsstarke Bereiche sind. Das System dahinter ist simpel, denn forschungsstarke Bereiche werden gemeinhin durch wissenschaftliche Evaluation identifiziert. Diese Evaluation wird in der Regel durch Einwerbung von Drittmitteln bestätigt und bei entsprechenden Förderanträgen wird der Public outreach auch in Bezug auf den Ressourcenbedarf gleich mitgedacht, das heißt wir können schon vorab gemeinsam mit Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen sinnvolle Kommunikationsmaßnahmen planen. Fachliche Nähe ist kostbar. Man hat auf der einen Seite einen Forschungsbereich, für den man arbeitet und gleichzeitig die starke Einbindung in das Kommunikationsdezernat. Und wie ist das bei Euch?

D 7: Das Modell wird von Seiten der WissenschaftlerInnen gelobt. Wir schaffen es mit den Matrixstellen die wissenschaftlichen Projekte näher an die Verwaltung heranzubringen und die Verwaltung näher an die Wissenschaft heranzurücken; eine Brücke zu schlagen mit dem Ziel, dass sich die WissenschaftlerInnen auf ihre Forschung konzentrieren können und weitgehend von den administrativen Anforderungen der Drittmittelprojekte entlastet werden. Es ist als Verwaltung sowieso unsere Aufgabe, den WissenschaftlerInnen den benötigten Service zu bieten. Die Matrixstellen bieten meiner Meinung nach die Möglichkeit, die WissenschaftlerInnen umfassend zu entlasten und einen Service auf hohem Niveau zu ermöglichen.

D 8: Wir loben uns die ganze Zeit selber, das ist ja immer schön.

Aber gibt es nicht auch Nachteile des Matrixmodells?

D 7: Es gibt auch Nachteile des Matrixmodells. Weniger hinsichtlich dessen, was das Konstrukt grundsätzlich betrifft, sondern eher in Bezug darauf, welche Auswirkungen das Konstrukt für die MitarbeiterInnen hat. Es gibt immer zwei Berichtslinien und es kann zu konkurrierenden Anforderungen kommen, die von den Matrixstellen bewältigt werden müssen. Nicht nur, dass es Anweisungen gibt, mach a oder mach b, sondern es gibt ja auch grundsätzlich unterschiedliche Interessen, die von den Matrixstellen ausgeglichen oder zusammengebracht werden müssen. Bei der Auswahl der MitarbeiterInnen für eine Matrixposition werden diese Fähigkeiten immer mitberücksichtigt.

D 8: Das kann ich nur bestätigen. Das ist in unserem Bereich genau dasselbe. Deshalb braucht man auch eine besondere Art von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die damit umgehen können. Das ist schon belastender, als die klassische Linieneinordnung, man muss sehr flexibel damit umgehen können. Und einen Punkt, den wir natürlich ebenfalls zwiespältig sehen, ist die Befristung. Das ist nicht immer unproblematisch für die Kolleginnen und Kollegen, denn in aller Regel sind die Matrixstellen an Forschungsprojekte gebunden, die nur eine befristete Laufzeit haben. Das heißt, wenn ein Projekt möglicherweise nach vier Jahren oder kürzerer Laufzeit ausläuft, wird die Stelle oft nicht zu halten sein. Man kann überlegen, ob man in Zukunft vielleicht andere Modelle findet. Zum Beispiel Mittel zu „poolen“. Sprich

wir schaffen dauerhaft einen bestimmten Stamm von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die über wechselnde Mittelzuflüsse finanziert werden.

D 7: Das ist ein Ansatz, den wir auch in D 7 verfolgen. Unser nächstes Ziel ist die Etablierung eines Pools von unbefristet angestellten MatrixmitarbeiterInnen, die im Konsens mit den ProjektleiterInnen in wechselnden Projekten eingesetzt werden. Damit würden wir für die Administration komplexer Drittmittelprojekte eine stabile Wissensbasis im Dezernat schaffen.

D 8: Ich habe noch eine Sache, die mich umtreibt. Wir reden hier über Forschungsmanagement und wir reden über Kommunikation und Marketing. Wir haben andere Bereiche in der Universität, an denen es bislang noch keine Matrixstellen gibt. Ich hätte gerne einmal Deine Einschätzung. Glaubst Du, man kann das Matrixkonzept auf beliebig viele Bereiche ausdehnen?

D 7: Die Universitätsverwaltung ist durch eine starke Linienorganisation geprägt. Ich könnte mir daher vorstellen, das Matrixkonzept zwischen Bereichen, die inhaltliche Schnittstellen aufweisen, anzuwenden. Die Ausrichtung dieser Matrixstellen wäre dann anders, da nicht der enge Kontakt zur Wissenschaft im Fokus stünde, sondern die stärkere Verbindung der Linien der Verwaltung über eine solche Querverbindung. Mein Dezernat hat beispielsweise im Bereich Steuern eine Stelle, die inhaltlich eng an das entsprechende Sachgebiet im Dezernat 6 Wirtschaft und Finanzen angebunden ist. 



Das COPT Zentrum

# Licht aus der Tapete

Von Franz Bauske

Die Wohnzimmerdecke nicht mit Raufasertapete, sondern vollflächig mit einer leuchtenden, dimmbaren Tapete zu bekleben - das ist nur eine der Vorstellungen der Forscher an der Ecke Luxemburger Straße/Luxemburger Wall. (Wer schon länger an der Universität arbeitet, erinnert sich an den Tennisplatz der Universität, der sich früher an dieser Stelle befand).

Im COPT Center for Organic Electronics der Universität zu Köln, kurz COPT Zentrum, blühen solche und andere faszinierende Ideen. Das COPT Zentrum wurde von Prof. Meerholz als Technologiezentrum im Bereich Organische Elektronik initiiert und als Drittmittelprojekt eingeworben; es ist auch Teil der Transferstrategie des Rektorats.

## Dem Laien stellt sich gleich die Frage: Elektronik auf der Basis von organischen Stoffen?

Organisches Material kennt man aus dem Garten – wie passt das zur Elektronik? Das fragen wir Dr. Birgit Seyberlich, die uns durch das Gebäude führt. Die Kategorisierung der Chemie in eine belebte (organische) und unbelebte (anorganische) Chemie hat historische Gründe und ist hier irreführend. Tatsächlich ist die organische Chemie die Chemie der Verbindungen auf der Basis von Kohlenstoff. Das kann man auch als Laie schon eher mit „elektrisch“ zusammen bringen.

Das Gebäude wird seit gut zwei Jahren genutzt. Was Passanten zunächst wahrnehmen, sind die Seminarräume im Parterre. Dass die Etagen darüber, die das eigentliche COPT Zentrum ausmachen, hauptsächlich Laborräume enthalten, erfährt man erst bei einer Führung durch das Techno-



Fotos: Redaktion  
OLED-Lampen



Ein altes Foto vom Institutsschild an der Luxemburger Str. Dieses Schild wurde bereits kurz nach Fertigstellung wieder demontiert. Aber nicht, weil das Institut nicht mehr an dieser Stelle existiert. Der Grund ist auf diesem Bild nicht erkennbar: Das Schild versperrte die Sicht auf den entgegenkommenden Verkehr für Fahrradfahrer aus beiden Richtungen. Nicht selten sind sich daher die Radfahrer beim Schneiden der Kurve um dieses Schild herum unsanft begegnet. Eine Gefahrenquelle, die rasch beseitigt wurde.

logiezentrum, welche die mituns-Redaktionsmitglieder exklusiv erhielten. Die Labore sind voll mit modernsten technischen Geräten: Neben hoch präzise arbeitenden Apparaturen für Beschichtungen im Hochvakuum, verschiedenen Druckverfahren und vielen Analysemethoden gibt es einen Reinraum und einen 3D-Drucker für den Prototypenbau.

## Wozu dienen diese Arbeiten?

Nach dem Konzept von Prof. Meerholz arbeiten Wissenschaftler zusammen mit Firmen an

organischen Halbleiterbauteilen, um akademische Erkenntnisse aus dem Feld der organischen Elektronik in Richtung Serienreife weiterzuentwickeln. Bei den organischen Bauteilen handelt es sich beispielsweise um organische Leuchtdioden (OLED), Solarzellen (OSC), Transistoren, Speicher und Sensoren.

Obwohl seit vielen Jahren auf dem Gebiet der organischen Elektronik geforscht wird, trifft man bei der Umsetzung der Ergebnisse universitärer Forschung in unterschiedliche Produkte immer wieder auf offene Fragestellungen. Wenn es

beispielsweise darum geht, organische Leuchtdioden zu weiteren Höchstleistungen zu treiben und in neue Anwendungen zu integrieren, verlangt dies viel Wissen und eine exzellente technische Ausrüstung.

Die OLED, das organische Äquivalent der LED, funktioniert ähnlich wie die LED, unterscheidet sich jedoch in einigen entscheidenden Merkmalen: Die OLED leuchten flächig (LED sind kleine Lichtpunkte), extrem dünn (die eigentliche OLED ist lediglich wenige Nanometer dick) und kann auch auf flexiblem Trägermaterial hergestellt werden. Neben der allseits bekannten und von der Lampe bis zum Fernseher verwendeten LED, werden auch OLEDs jetzt mehr und mehr in Geräten eingesetzt. Während sie in den Smart Phones dabei sind, die klassischen Flüssigkristallanzeigen zu ersetzen und vermehrt auch in Fernsehern zu finden sind, gibt es jetzt auch erste Autos mit OLED-Rückleuchten. Ein Vorzug der OLED gegenüber der LED ist, dass flexible OLED auch auf dreidimensional verformten und verformbaren Oberflächen funktionieren. Ein extrem dünner OLED-Fernseher, der nach Gebrauch aufgerollt werden kann, wurde Anfang Januar auf der Consumer Electronics Show in Las Vegas als Prototyp vorgeführt. Neben den Anwendungen, in denen OLEDs die LED-Technologie ersetzen können, gibt es auch Anwendungen, in denen sich die Technologien ergänzen oder wo der Charme günstiger Herstellverfahren, z. B. von Druckverfahren, ganz eigene Gestaltungsmöglichkeiten durch die OLED-Technologie eröffnen. So ist denkbar, dass eines Tages die gesamte Zimmerdecke oder die Wand komplett als dimmbare Leuchte gestaltet ist und homogen Licht abstrahlt. Aber das ist noch Zukunftsmusik. Einen ersten Eindruck kann man

von OLED-Leuchten bereits heute im Eingangsbereich des Instituts gewinnen. Dort hängt eine OLED-Lichtinstallation aus kleinen, flachen, quadratische Lampen.

Die Integration von flexiblen OLEDs in Spritzguss-Kunststoffteile ist eines der aktuell am COPT Zentrum bearbeiteten Projekte. Für die hierzu notwendigen flexiblen OLEDs stellen die Forscher am COPT Zentrum ihre OLEDs auf sehr biegsamem Dünntglas und auf Kunststofffolien her. Auf diese Substrate werden dann eine Vielzahl von unterschiedlichen, hochpräzisen und lediglich wenige Nanometer dicke Schichten aufgedampft. Wenn man dazu noch erfährt, dass bereits ein Staubkorn zum Versagen des Bauteils führen kann, gewinnt man eine Vorstellung davon, wie diffizil der Herstellungsprozess ist. Tatsächlich wäre nämlich bereits ein Staubkorn dicker als alle aufgetragenen Schichten zusammen. Daher werden strenge Anforderungen an die Abwesenheit von Staub und anderen Partikeln sowie Sauerstoff und Feuchtigkeit, die ebenfalls diesen Bauteilen schaden, gestellt.

Bei solchen Prozessfragen und wenn es Schwierigkeiten mit der Nutzung von Geräten geben sollte, stehen die COPT-Mitarbeiter mit Rat und Tat zur Seite. So wird hier Technologietransfer gelebt und Wissenschaftler und Unternehmen der Wirtschaft, insbesondere kleine und mittelständische Unternehmen oder Start-Ups, arbeiten zusammen. Auch Start-Ups, die aus der Universität heraus gegründet wurden, haben die Möglichkeit sich am COPT Zentrum Labore zu mieten und Geräte zu nutzen. So arbeiten hier zum Beispiel die Firmen Ash Tree, Soluxx, Sumteq und ZOEK.

Die Leiter dieses Zentrums sind Prof. Klaus Meerholz aus dem Department für Chemie, dessen Forschungsgebiet die Organische Elektronik ist, sowie Dr. Stephan Kirchmeyer, der langjährige Industrieerfahrungen aus dem Bereich der organischen Elektronik besitzt. Das COPT Zentrum wurde aus Mitteln der EU und des Landes NRW finanziert. 🍌🍌🍌

Fotos: Franz Bauske



Alphons-Silberman-Weg

# Angsträume beseitigt

Von Franz Bauske

Der Alphons-Silberman-Weg ist die Allee an der Mensa von der Zülpicher Straße zur Bachemer Straße. Zwischen Allee und den Sportfeldern des Uni-Sports gab es einen Wildwuchs von Gebüsch. Das zog neben Abfall auch „Bewohner“ an, die dort zelteten. Hier wurde vor einiger Zeit aufgeräumt. Zunächst wurden Wagenladungen von Abfall entsorgt. Anschließend auch das Gestrüpp entfernt.

Die erste Idee war, dass das Grünflächenamt der Stadt tätig wurde. Denn der Stadt gehören die Allee sowie die „Uni-Wiese“. Deswegen dürfen wir die schöne Wiese auch nicht für unser Sommerfest nutzen. (Diesen Seitenhieb auf die Stadt kann ich mir nicht verkneifen). Vom Grünflächenamt erfahren wir, dass sie es nicht waren, die aufgeräumt haben. Der Streifen zwischen Allee und Sportfeldzaun gehört teilweise der Universität, wie wir von Lutz Potthast aus dem Baudezernat hören. Über das Sportamt hatte es Beschwerden von Mitarbeitern und Studierenden gegeben, die

sich durch eine entstehende Zeltstadt belästigt und sogar bedroht fühlten. Weiter berichtet Potthast „Wir haben dann Kontakt mit der Stadt aufgenommen und uns die Genehmigung zum radikalen Schnitt geholt um den Sichtschutz der Zeltstadt zu beseitigen. In der Folge haben wir Säuberungen und den Schnitt veranlasst. Dazu haben wir kein eigenes Personal, sondern mussten einen entsprechenden Dienstleister beauftragen. Frühere Erfahrung ließ es angebracht erscheinen, den Gärtnern Sicherheitskräfte zur Seite zu stellen, als die Zelte beseitigt wurden.“

Ähnliche Aktionen haben im Bereich der Chemie (Nähe „Affenfelsen“) stattgefunden. Dort haben wir nach Genehmigung durch die Stadt sogenannte Auflastungen durchgeführt, um Rückzugsbereiche für Kriminalität zu beseitigen und die Sicherheit der dortigen Mitarbeiter zu verbessern. Aktuell kümmern wir uns noch um eine Verbesserung der Sicherheitssituation am Rundbau durch Rückschnitte, Zaunsetzung und verstärkte Beleuchtungen.“ 🍌🍌🍌



Unter Affenfelsen ist die betonbewehrte Aufschüttung zwischen Chemie und Physik zum Grünzug hin zu verstehen. Dort tummeln sich statt Affen (wie in Gibraltar) jede Menge Karnickel.

# Auf Erfolgskurs

Von Franz Bauske

Rektor Professor Dr. Axel Freimuth hatte am Dienstag, den 16. Januar zum traditionellen Jahresempfang in die Aula geladen. Die Veranstaltung begann mit einem erfrischenden Auftakt: Es sang der Jazzchor der Universität zu Köln unter der Leitung von Dietrich Thomas. Neben der Oberbürgermeisterin Henriette Reker, die die Veranstaltung mit einem Grußwort eröffnete, hielt der Minister für Wirtschaft, Innovation, Digitalisierung und Energie des Landes Nordrhein-Westfalen, Professor Dr. Andreas Pinkwart, den diesjährigen Festvortrag.

Die Oberbürgermeisterin nutzte ihr Grußwort, um über die bisherigen und weiteren Entwicklungen der Stadt ausführlich zu berichten. „Köln ist nach vorne zu bringen. Dies hat mit der Reform der Stadtverwaltung bereits begonnen.“, so Reker. Ihrer Meinung nach habe der Wirtschaftsstandort gute Voraussetzungen, müsse weiter gestärkt werden und Köln solle eine der führenden Start-up-Städte in Europa werden. Ein weiteres wichtiges Thema für die Oberbürgermeisterin war auch die Zusammenarbeit der Kliniken der Stadt mit der Universitätsklinik. Es sei eine riesige Aufgabe, aber die Klinikentwicklung bringe eine Schubkraft für Köln. Nicht nur was die Gesundheitsversorgung betreffe, sondern auch für die wirtschaftliche Entwicklung. Die Universität zu Köln bezeichnete sie als „Flaggschiff unter den Hochschulen, das eine wichtige Rolle für die Entwicklung der Stadt spielt.“

Minister Pinkwart gratulierte der Universität zur Exzellenz. Er lobte den Einsatz des Rektors für die Hochschulregion Köln, Bonn, Aachen, Düsseldorf. „Hier wird exzellente Wissenschaft geleistet. Es ist DIE Forschungsregion in NRW und darüber hinaus in Europa. Das



Jazzchor der Universität zu Köln



Oberbürgermeisterin Henriette Reker

zeigt sich auch im Erfolg bei den eingereichten Antragsskizzen für die nächste Exzellenzrunde: Die Region liegt weit vor den Mitbewerbern in München und Berlin.“ Laut Pinkwart befänden wir uns mitten in einer industriellen Revolution, ähnlich wie bei der Erfindung der Dampfmaschine, die allerdings wesentlich rasanter vorstättengeht. Es gäbe weniger Zeit etwas zu gestalten und dabei, wie immer, Gewinner und Verlierer. Wir sollten zu den Gewinnern gehören. Start-ups seien dabei wesentlich.

Der Rektor lenkte, anders als bei dem Jahresempfang im letzten Jahr, bei dem er auf die aktuelle gesellschaftliche und politische Situation einging, den Blick auf die Erfolgsbilanz der Universität. Freimuth konnte auf starke Steigerungsraten in den vergangenen Jahren von 2010 bis 2017/18 verweisen. So z.B. die Zunahme der Gesamtfinanzie-



Professor Dr. Andreas Pinkwart

rung um 52%, Drittmittel (+60%), Frauenanteil bei den Professuren (28%), die errungenen Leibniz-Preise (11 Stück) und die Zunahme an Studierenden um 40%. Im weltweiten Hochschul-Ranking machte die Universität einen Sprung von Platz 300-350 auf 145. Beim Blick in die Zukunft schaute er auf den Masterplan, der weitere Fortschritte bzgl. der baulichen Tätigkeiten auf hohem Niveau vorsieht. Genau wie die Oberbürgermeisterin, sieht er in der Kooperation der Kliniken ein riesiges Potential, auch für Forschung und Lehre.

Zum Abschluss der Veranstaltung verlieh Rektor Freimuth diverse Preise und Ehrungen: Das Schmittmann-Wahlen-Stipendium ging an Karima Renes in Anerkennung ihrer hervorragenden Studienleistungen und ihres sozialen Engagements. Die Laudatio hielt Prorektorin für Forschung, Professorin Dr. Bettina

Rockenbach. Der Universitätspreis in der Kategorie Forschung ging dieses Jahr an Professorin Dr. Elke Kleinau, in Anerkennung ihrer herausragenden wissenschaftlichen Lebensleistung im Bereich der historischen Bildungsforschung. Die Laudatio hielt Dekanin Prof. Dr. Susanne Zank.

Der Universitätspreis in der Kategorie Lehre und Studium ging an Professor Dr. Jörn Grahl in Anerkennung seines Engagements in der Entwicklung eines innovativen Lehrformats für die Lehrveranstaltung „Seminar on Digital Transformation and Value Creation“. Die Laudatio hielt Dr. Dirk Rohr.

In der Kategorie Verwaltung erhielt das Team der Abt. 23 – „Servicezentrum Behinderung und Studium“ den Universitätspreis, in Anerkennung für ihr außerordentliches Engagement für Studierende mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen. Weil die Bühne der Aula nicht barrierefrei ist, wurde diese Ehrung vor der Bühne vorgenommen. Es bleibt also noch einiges zu tun. Die Laudatio hielt Tabea von Keitz.

Danach erfolgte die Verleihung der Universitätsmedaille an Professor Dr. Dr. h.c. mult. Reinhard Zimmermann in dankbarer Anerkennung seiner langjährigen, außerordentlichen Leistung für die Universität. Zimmermann ist Direktor des Max-Planck-Instituts für ausländisches und internationales Privatrecht in Hamburg. „Trotz seiner weltweiten Aktivitäten in internationalen Gremien hat er als Vorsitzender des Hochschulrats der Universität stets mit Rat und Tat zur Seite gestanden“, wie Prorektor für Internationales Professor Dr. Heinz-Peter Mansel in seiner Laudatio hervorhob. 🌈🌈🌈

Zur Schlussveranstaltung der Ringvorlesung „Europa – Happy Birthday“

## „Deutschland als Vorbild für Europa“

Von Claudia Jansen, ProfessionalCenter



Foto: Stephan Küster

Selbie beim Abschlussevent der Ringvorlesung „StartUp“ mit dem True fruits Mitbegründer Nicolas Lecloux

Zum Abschluss der Veranstaltungsreihe Ringvorlesung „Europa – Happy Birthday!“ am 23.01. hatte das ProfessionalCenter den italienischen Philosophen, Politikwissenschaftler und Germanisten Professor Angelo Bolaffi von der Universität Rom als Referenten eingeladen. Von 2007 bis 2011 war er Direktor des Italienischen Kulturinstituts (Istituto Italiano di Cultura) in Berlin. Bolaffi ist Mitglied zahlreicher Organisationen, u. a. des Deutsch-Italienischen Zentrums „Villa Vigoni“ in Menaggio, der Heinrich-Böll-Stiftung in Berlin und der Internationalen Gesellschaft Ernst Cassirer in Heidelberg. Professor Bolaffi bekannte gleich zu Beginn seines Vortrags, dass er sich über den Besuch in Köln sehr freue, da er sich als Römer hier sehr wohl fühle und spielte damit auf die Stadtgründung Kölns an.

Als einer von Italiens prominentesten Deutschland-Experten hat er sich in zahlreichen Büchern und Beiträgen mit den deutsch-italienischen Beziehungen beschäftigt. Neben Auszügen, die er aus seinem Buch „Deutsches Herz. Das Modell Deutschland und die europäische Krise“ vorlas, hielt er einen Kurzvortrag zur geistespolitischen Lage Europas. Anschließend ging er direkt auf die aus seiner Sicht wichtige Rolle Deutschlands im heutigen Europa ein. Die Epoche des „alten“ Kontinents Europa“ endete aus seiner Sicht mit dem Fall der Berliner



Foto: Jakob Knautz

Elmar Brok eröffnet mit einem Festvortrag die Ringvorlesung „Europa“

Mauer am 09.11.1989. Damit endete auch die nach dem zweiten Weltkrieg entstandene weltpolitische Ordnung und Deutschland kehrte in die Mitte des alten Kontinents zurück. Diese friedliche demokratische Revolution führte zum Ende des kalten Krieges.

Bolaffi beurteilt den Fall der Berliner Mauer als ähnlich bedeutend für die Weltgeschichte wie die Französische Revolution 1789. Im Zuge der weiteren Gestaltung Europas sollten sich alle Staaten am Beispiel der Bundesrepublik Deutschland orientieren. Deutschland hat, nachdem die erste Chance in der Katastrophe des zweiten Weltkriegs endete, seine zweite Chance genutzt und bietet seinen Bürgern nun eine hohe Lebensqualität sowie sehr gute Arbeitsbedingungen. Dafür erntet Deutschland nicht nur Bewunderung, sondern auch viel Neid von anderen Staaten.

Der Erfolg und die Stabilität Deutschlands hängen aus Sicht Bolaffis eng mit dem speziellen

Kapitalismus-Modell zusammen, an dem sich Deutschland orientiert. Zu diesem Modell gehören z. B. die soziale Marktwirtschaft sowie die grundsätzliche Sparsamkeit. Diese habe Deutschland auch bei der letzten Finanzkrise vor großen negativen Auswirkungen bewahrt. Die derzeitigen Probleme Europas können aus Bolaffis Sicht nur mit Deutschland als Vorbild, als pulsierendem Land im Herzen Europas, gelöst werden. Dazu müssen die anderen europäischen Länder Deutschland allerdings auch als Vorbild akzeptieren und anerkennen.

Die Lesung beendete Bolaffi mit der These, dass alle europäischen Staaten ein großes Ziel verfolgen müssten, was darin bestehe, Europa funktionalistisch aufzubauen. Dies stelle allerdings einen langen, komplizierten Weg dar. 🍷🍷🍷

<http://www.professionalcenter.uni-koeln.de/aktuelles.php>

Die Ringvorlesungen des ProfessionalCenters

### Einladung zum Blick über den Tellerrand

In der Ringvorlesung des ProfessionalCenters referieren wechselnde Dozierende aus unterschiedlichen Fachbereichen und ExpertInnen aus Wissenschaft und Wirtschaft zu einem bestimmten Thema. Damit ermöglicht es die Ringvorlesung einen Blick über das Fachstudium hinaus zu werfen und sich interdisziplinär mit einer Fragestellung auseinanderzusetzen. Die Besonderheit der Ringvorlesung ist, dass sie für ein breites Publikum, d.h. neben Studierenden auch für MitarbeiterInnen sowie interessierte BürgerInnen geöffnet ist und damit auch dem Ruf nach der Erfüllung einer „third mission“ nachkommt. Im Wintersemester findet die Vorlesungsreihe wöchentlich, im Sommersemester 14-täglich statt. Dafür wird im Sommer zusätzlich ein Begleitseminar angeboten, in dem die historischen und aktuellen Theorien der Vorlesungen vertieft und dialogisch reflektiert werden. Die Lehrverantwortlichen, Pia Maria Engelhardt und Dr. Claudius Mandel, führen die Studierenden dabei interaktiv im Team Teaching durch zwei Seminartage. Die kommende Ringvorlesung im Sommersemester 2018 findet zum Thema „Utopia“ statt. Den Auftaktvortrag hält am 17. April um 17.45 Uhr die ungarische Philosophin und Holocaust-Zeitzeugin Agnes Heller (Uni-Hauptgebäude, Hörsaal XVIII). Weitere Vorträge von Eugen Drewermann, Professor Ottfried Höffe und Professor Wilhelm Voßkamp (u.a.) sind geplant. Bitte informieren Sie sich auf den Seiten des ProfessionalCenters über die jeweiligen Termine. 🍷🍷🍷  
Pia Maria Engelhardt



Foto: Stephan Küster

Organisatorin und Lehrbeauftragte der Ringvorlesung Pia Maria Engelhardt

Interview mit Frau Birkenbusch (Personalcontrolling, Abteilung 44.1)

# PKEP – Personal-Kosten-Einzel-

## Im Herbst letzten Jahres hat das Dezernat 4 – Personal ein Tool zur Erstellung von Personal-Kosten-Einzel-Prognosen für Tarifpersonal im Intranet zur Verfügung gestellt. Wie kam es zur Entwicklung und Bereitstellung des PKEP-Tools?

In einer Controlling-Abteilung geht es unter anderem um die Bereitstellung von Instrumenten zur Unterstützung bei Entscheidungen. Vor diesem Hintergrund wurde das PKEP-Tool im Sachgebiet 44.1 entwickelt. Es soll bei der Beantragung von Drittmitteln für die Finanzierung von Personalmaßnahmen unterstützen. Der Auftrag zur Erstellung des Tools entwickelte sich im Rahmen von Gesprächen mit dem Drittmitteldezernat zum Thema Budgetfreigabeprozess bei Personalmaßnahmen. Zudem wurde häufig der Wunsch an uns herangetragen, zur Berechnung valider Daten ein standardisiertes und auf die Bedarfe der Universität zu Köln (UzK) abgestimmtes Tool bereitzustellen.

## Was bedeutet die Abkürzung „PKEP“ und wofür wird das Tool benötigt?

PKEP steht für Personal-Kosten-Einzel-Prognose. Wie oben beschrieben geht es darum, Personalkosten zu prognostizieren, das heißt mittels einer Berechnung die voraussichtliche Höhe der entstehenden Personalkosten möglichst genau vorherzusagen, um auf dieser Grundlage gezielt Personalmittel beim Mittelgeber zu beantragen. Mit dem Tool ist eine Prognose von Personalkosten für Tarifpersonal für einen Zeitraum von bis zu zehn Jahren möglich. Es ist daher hilfreich für alle, die an der UzK vor allem im Rahmen von Projekten Personalkosten kalkulieren müssen. Der Bestandteil „Einzel“ weist darauf hin, dass das Tool für eine konkrete Personalmaßnahme zur

Anwendung kommen soll. Falls bereits Projektmittel zur Verfügung stehen, kann das Tool ebenso dazu verwendet werden, das vorhandene Budget bestmöglich zu nutzen. Sollte zur optimalen Umsetzung eines Projektes zum Beispiel eine Arbeitszeiterhöhung bei Mitarbeitenden notwendig sein, kann unter Berücksichtigung des verfügbaren Budgets mithilfe von PKEP die Anzahl der zu erhöhenden Wochenstunden ermittelt werden. In dem Tool sind die Tarifentgelte inklusive der Differenzierung nach Entgeltstufen hinterlegt, weil bei der Abrechnung von Drittmittelprojekten die tatsächlich vom Landesamt für Besoldung und Versorgung NRW in Rechnung gestellten Personalkosten anstatt der ansonsten an der UzK gebuchten PANDA-Kosten (Personal Ausgaben Nach Durchschnitts-Ausgabesätzen) berücksichtigt werden müssen. Damit das Tool für vergleichbare Zwecke in anderen Bereichen genutzt werden kann, wurden zusätzlich die von der Abteilung 61 bereitgestellten PANDA-Sätze eingebaut. Es steht auch weiterhin die bekannte PANDA-Übersicht im Intranet-Formularschrank zur Verfügung. Die dort veröffentlichten PANDA-Werte haben jedoch nur für das laufende Jahr Gültigkeit; im PKEP-Tool dagegen können die PANDA-Kosten für den Zeitraum von bis zu zehn Jahren prognostiziert werden. Tarifierhöhungen werden dabei pauschal mit einer Steigerung um 2,5 Prozent pro Jahr berücksichtigt.

## Wie funktioniert das PKEP-Tool für Tarifpersonal?

Beim PKEP-Tool handelt es sich um eine Excel-Datei mit vier Tabellenblättern:

## Tabellenblätter im PKEP-Tool

Die ersten beiden Tabellenblätter enthalten eine Anleitung und eine detaillierte Beschreibung von Prämissen inklusive der rechtlichen Grundlagen. Wir empfehlen, diese beiden Tabellenblätter vor der ersten Anwendung aufmerksam durchzulesen. Im Tabellenblatt „Eingabemaske“ sind zunächst die Informationen für den Prognosezeitraum, die Arbeitszeit und Entgeltdaten einzutragen. Optional kann der Zeitpunkt der nächsten Stufensteigerung eingegeben werden, falls dieser bekannt ist und von der automatisierten Stufensteigerung abweicht. Zudem ist die Eingabe einer monatlichen Zulage möglich.

Auf dieser Grundlage findet dann im Hintergrund mittels hinterlegter Tabellen und Excel-Formeln die Prognose-Berechnung statt. Dabei werden neben Tarifierhöhungen und Stufensteigerungen auch Jahressonderzahlungen automatisch berücksichtigt. Das Ergebnis wird dann im Tabellenblatt „PKEP“ angezeigt.

## Welche Vorteile bietet das PKEP-Tool?

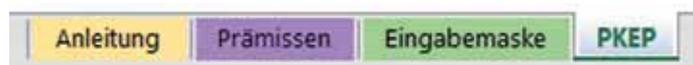
Der Hauptvorteil liegt darin, dass man mit diesem Tool in der Lage ist, eine valide Personal-Kosten-Einzel-Prognose für Tarifpersonal zu erstellen, ohne sich intensiv in die Thematik einarbeiten zu müssen. Die Berechnung erfolgt aufgrund der hinterlegten Programmierung sehr schnell. Im Gegensatz zu vergleichbaren Tools ist PKEP auf die UzK abgestimmt. Außerdem ist eine Prognose für einen recht langen

Zeitraum von bis zu 10 Jahren möglich. PKEP bietet für die UzK eine einheitliche und standardisierte Prognosegrundlage. Die Anwendung ist aufgrund der begrenzten Anzahl an Eingabefeldern unkompliziert. Die Ergebnisse werden übersichtlich und eindeutig ausgegeben. Sobald sich rechtliche Rahmenbedingungen oder andere Parameter ändern, wird das Tool von uns aktualisiert und im Intranet neu hochgeladen. Da das Tool im Sachgebiet 44.1 entwickelt wurde, können Anpassungen kurzfristig vorgenommen werden. Das Tool ist jederzeit und schnell verfügbar unter: <https://uni-koeln.de/pkep>.

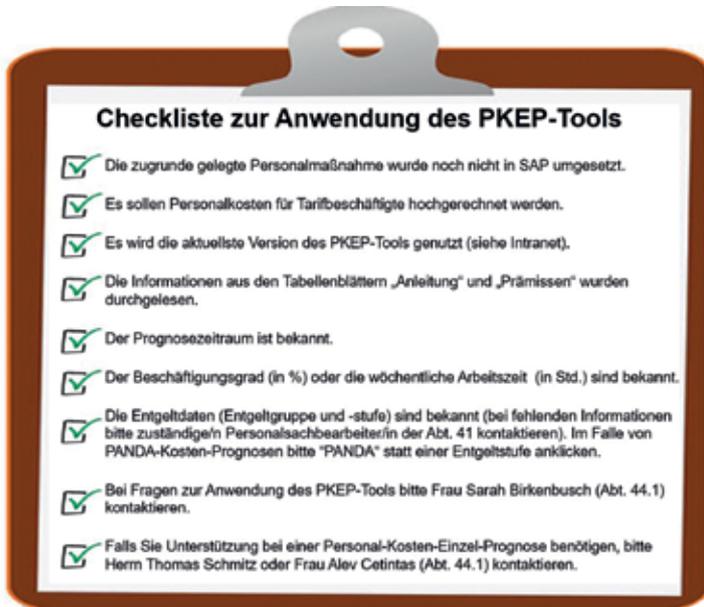
## Was ist vor der Nutzung des PKEP-Tools zu beachten?

Hierfür haben wir eine Kurzanleitung bzw. Checkliste erstellt, um bei der Anwendung des Tools und bei der Beantwortung konkreter Anliegen zu unterstützen. Dabei werden vor allem die Voraussetzungen zur Anwendung aufgezählt.

Zum ersten Punkt der Checkliste möchte ich noch die folgende Information ergänzen: Sobald eine Personalmaßnahme bearbeitet und in SAP HCM vollständig von den Abteilungen 41 und 44.1 eingegeben wurde, sind im Berichtswesen Planungsdaten sichtbar, die das verfügbare Budget entsprechend reduzieren. Bei Drittmittel-finanziertem Personal sind sie einen Tag nach Eingabe der Daten in SAP und bei Haushalts-/Sondermittel-finanziertem Personal nach der nächsten PANDA-Buchung sichtbar. In diesen Fällen ist in der Regel keine Prognoseberechnung mithilfe von PKEP mehr notwendig.



# Prognose schnell gemacht



## Wie geht es mit PKEP weiter? Bitte geben Sie uns einen Ausblick?

Das Excel-Tool wird kontinuierlich optimiert und entsprechend den Anforderungen der Anwender/innen weiterentwickelt.

Während der Testphase im Sommer 2017 und seit der Bereitstellung im September 2017 wurden bereits erste Anregungen zur Erweiterung und Verbesserung des Tools gesammelt, die in einer nächsten Version (2.0) umgesetzt werden sollen. Wir bitten alle Anwender/innen des Tools, uns bei der weiteren Optimie-

rung zu unterstützen, indem sie Verbesserungswünsche an uns weitergeben.

Eine generelle Anpassung des Tools erfolgt jeweils zum Jahreswechsel, da immer das aktuelle Jahr als Berechnungsgrundlage dient und dementsprechend zum Beispiel die Tarifentgelte und Sozialversicherungsprozentsätze angepasst werden. Wie bereits erwähnt haben wir als erstes ein Tool zur Prognose von Personalkosten für Tarifpersonal entwickelt. Als nächstes möchten wir auch jeweils ein Tool zur Prognose von Personalkosten für Beamte und Hilfskräfte zur Verfügung stellen. Bis zur jeweiligen Bereitstellung sind hilfreiche Informationen über die Seiten des öffentlichen Dienstes ([www.oeffentlicher-dienst.info](http://www.oeffentlicher-dienst.info); z.B. Besoldungstabelle 2018) und des Sachgebiets 41.6 (Hilfskräfte Vergütungssätze) verfügbar. Bei

Bedarf können Sie Ihr Anliegen an uns senden (per Email an [PK\\_Einzelanfragen@verw.uni-koeln.de](mailto:PK_Einzelanfragen@verw.uni-koeln.de)).



Universität zu Köln --> Verwaltung --> Dezernat 4 Personal --> Abt. 44 Personalwirtschaft --> Sachgebiet 44.1 Personalcontrolling und HCM-Datenmanagement --> PKEP-Tool / Personalkosten-Einzelprognosen

Foto: privat



Sarah Birkenbusch arbeitet als Personalcontrollerin im Sachgebiet 44.1 Personalcontrolling und HCM Datenmanagement und ist u.a. zuständig für die Verbuchung der LBV-Personalkosten (IDIK) und Personalkostenprognosen.

# Prof. Dr. Stefan Herzig wird Präsident der TH Köln

Prorektor Prof. Dr. Stefan Herzig verlässt die Universität und wird Präsident der Technischen Hochschule Köln (TH Köln, früher Fachhochschule Köln). Die Hochschulwahlversammlung hat Herzig am 24.01.2018 gewählt. Er wird damit Nachfolger von Prof. Dr.-Ing. Christoph Seeßelberg. Nach einer zweieinhalbjährigen Vakanz konnte die Position nun besetzt werden. Herzig, Humanmediziner und Pharmakologe diente der Universität seit 2011 als Prorektor für Lehre und Studium. Vorher war er auch Studiendekan an der Medizinischen Fakultät.

Die TH Köln zählt zu den innovativsten Hochschulen für

Angewandte Wissenschaften; u.a. wurde sie 2017 mit dem erstmals vergebenen Genius Loci Preis für Lehrexzellenz des Stifterverbands für die Deutsche Wissenschaft ausgezeichnet. Mit rund 26.000 Studierenden und 420 Professorinnen und Professoren

ist sie zugleich die größte Fachhochschule in Deutschland.

Sie hat derzeit vier räumlich getrennte Campus-Standorte von Gummersbach über die Südstadt und Deutz bis nach Leverkusen. In Planung ist der Aufbau eines

neuen Standorts mit eigenem fachlichen Schwerpunkt in Erfstadt-Liblar. Die Modernisierung des Campus Deutz wird die kommenden Jahre ebenfalls prägen. Und die Gestaltung von Lehre (Digitalisierung) und Forschung sind Herausforderungen für jede Hochschule in der Zukunft. „Die TH Köln hat sich auf einen ambitionierten Weg der Weiterentwicklung begeben. Ich freue mich darauf, dieser leistungsstarken Hochschule meine Erfahrung anzubieten und bin sehr zuversichtlich, gemeinsam mit ihren Mitgliedern Innovationen hervorragend umsetzen zu können“, unterstreicht Herzig.

Franz Bauske

Foto: Simon Wegener



# Herzlich Willkommen an der Uni

Die Redaktion behält sich das Recht zu eventuellen Kürzungen der Fragebögen vor.

Foto: Andreas Witthaus



## Yasmin Emre

Beschäftigt seit: 09/2017.

Arbeitsplatz: ZSB (Zentrale Studienberatung)

Welcher ist Ihr Lieblingsfilm?  
Eher Serien – z.B. Girls.

Was machen Sie, wenn Sie eine Stunde Zeit haben? Katzensvideos. Immer Katzensvideos.

Ein lang gehegter Urlaubswunsch: Samoa im Pazifik.

Was ist für Sie der schönste Ort von Köln? Der Grüngürtel. Grün und immer was zu sehen.

## Tobias Wieser

Beschäftigt seit: 12/2017.

Hauptaufgabengebiet/Abteilung/  
Institut: Arbeitsschutz, Stabsstelle 02.2.

Vorherige Beschäftigung: Arbeitsschutz Sanierungsbranche.

## Indra Gilde

Beschäftigt seit: 11/2017.

Hauptaufgabengebiet/Abteilung/  
Institut: Institut für Europäisches  
Wirtschaftsrecht.

Vorherige Beschäftigung: International  
Client Support.

Welcher ist Ihr Lieblingsfilm? Paul und  
Paula.

Was machen Sie, wenn Sie eine Stunde  
Zeit haben? Lesen.

Was ist Ihr Lebensmotto? Den Kopf  
nicht in den Sand stecken.

Welches Buch würden wir auf Ihrem  
Nachttisch finden? L'horizon à l'envers.

Ein lang gehegter Wunsch? Drachen-  
fliegen.

Welche ist Ihre schönste Erfahrung?  
Reisen.

Wo gehen Sie am liebsten essen? Beim  
Italiener.

Ihr perfektes Wochenende: Tagsüber  
draußen sein, abends ins Kino.

## Pascal Hurth

Beschäftigt seit: 1.11.2017.

Hauptaufgabengebiet/Abteilung/  
Institut: II. Physik, Techniker, Betreuung  
der wissenschaftlichen Anlagen.

Vorherige Beschäftigung: Dillinger  
Hütte.

Welcher ist Ihr Lieblingsfilm? Interstellar.

Was machen Sie, wenn Sie eine Stunde  
Zeit haben? Nachdenken, was ich in der  
Zeit mache.

Was ist Ihr Lebensmotto? Mit Stress  
geht's auch nicht schneller.

Welches Buch würden wir auf Ihrem  
Nachttisch finden? Keines.

Welche ist Ihre schönste Erfahrung?  
Erstes Mal nach Köln kommen.

Wo gehen Sie am liebsten essen?  
Überall wo es gutes Essen gibt.

Ihr perfektes Wochenende: Eine gute  
Mischung aus Unternehmung und Ruhe.

## Simone Rädels

Beschäftigt seit: Oktober 2017.

Hauptaufgabengebiet/Abteilung/Insti-  
tut: Gemeinsames Prüfungsamt des ZfL.

Vorherige Beschäftigung: Studierende  
und SHK an der UzK.

Was machen Sie, wenn Sie eine Stunde  
Zeit haben? Überlegen, was ich in dieser  
Zeit mache.

Was ist Ihr Lebensmotto? Keines zu  
haben.

Welches Buch würden wir auf Ihrem  
Nachttisch finden? Ich habe keinen  
Nachttisch.

Welche ist Ihre schönste Erfahrung?  
Dass es wahre Liebe gibt.

Wo gehen Sie am liebsten essen? Da,  
wo es lecker ist.

Ihr perfektes Wochenende: Nix machen  
zu müssen.

### Beate Nenner

Beschäftigt seit: 1. Januar 2018  
 Hauptaufgabengebiet/Abteilung/Institut: Verwaltungsangestellte Rektorat.  
 Vorherige Beschäftigung: Managementassistentin.  
 Welcher ist Ihr Lieblingsfilm? Die Glücksritter.  
 Was machen Sie, wenn Sie eine Stunde Zeit haben? Lesen oder Musik hören.  
 Was ist Ihr Lebensmotto? Et hätt noch emmer joot jejange.  
 Welches Buch würden wir auf Ihrem Nachttisch finden? Bruno, Chef de Police.  
 Ein lang gehegter Wunsch? Alpenüberquerung.  
 Welche ist Ihre schönste Erfahrung? Vertrauen in der Partnerschaft.  
 Wo gehen Sie am liebsten essen? Irgendwo bei einer Wanderung auf einer Almhütte einkehren.  
 Ihr perfektes Wochenende: Ein Wandertag in den Bergen bei perfektem Wetter und schöner Aussicht. Die Natur genießen.

### Baspinar Özgül

Hauptaufgabengebiet/Abteilung/Institut: Reinigungskraft.  
 Vorherige Beschäftigung: Hausfrau.  
 Was machen Sie, wenn Sie eine Stunde Zeit haben? Lesen.  
 Was ist Ihr Lebensmotto? Reisen.

### Joy Schelkes

Beschäftigt seit: 02.11.2017.  
 Hauptaufgabengebiet/Abteilung/Institut: Stelle 02.2, Arbeits- und Umweltschutz, Aufgabe: Arbeits- und Gesundheitsschutz.  
 Vorherige Beschäftigung: Studium Sicherheitstechnik an der Bergischen Universität Wuppertal.  
 Welcher ist Ihr Lieblingsfilm? Grease.  
 Was machen Sie, wenn Sie eine Stunde Zeit haben? Tanzen, tanzen, tanzen.  
 Was ist Ihr Lebensmotto? Treat the people how you want to be treated.  
 Wo gehen Sie am liebsten essen? Beim Italiener Pizza essen.  
 Ihr perfektes Wochenende: Ganz viel Sonnenschein.

### Beate Vossel-Newman

Beschäftigt seit: 16.11.2017.  
 Hauptaufgabengebiet/Abteilung/Institut: D9, Abt. 94, Intl. Wissenschaft, 50% Teilzeit: Digitalisierung International, Hochschulkooperation, Cologne Global Study Program.  
 Vorherige Beschäftigung: Account Manager, Jisc (Joint Information Systems Committee), United Kingdom.  
 Welcher ist Ihr Lieblingsfilm? An Officer and an Gentleman.  
 Was machen Sie, wenn Sie eine Stunde Zeit haben? Einfach nichts tun.  
 Was ist Ihr Lebensmotto? Immer Kopf hoch, wenn der Hals auch dreckig ist!  
 Welches Buch würden wir auf Ihrem Nachttisch finden? Eher keines.  
 Ein lang gehegter Wunsch? Karneval auf der Bühne zu stehen.  
 Welche ist Ihre schönste Erfahrung? Zwei Monate mit dem Wohnmobil durch Europa in 2017.  
 Wo gehen Sie am liebsten essen? Deutsche Küche, was Deftiges oder Curry-Wurst mit Fritten und Mayo.  
 Ihr perfektes Wochenende: Ausschlafen, gemütlich frühstücken, mit dem Hund spazieren gehen, etwas Leckeres essen, einen Film anschauen.

### Bianca Pötters

Beschäftigt seit: 12/2017.  
 Hauptaufgabengebiet/Abteilung/Institut: ZuS – Zukunftsstrategie LehrerInnenbildung, Handlungsfeld Studium inklusiv.  
 Vorherige Beschäftigung: Akademische Sprachtherapeutin.  
 Welcher ist Ihr Lieblingsfilm? Sin City.  
 Was machen Sie, wenn Sie eine Stunde Zeit haben? Ich stricke ca. ein Fünftel einer Socke.  
 Welches Buch würden wir auf Ihrem Nachttisch finden? „The man who mistook his wife for a hat“ von Oliver Sacks.  
 Ein lang gehegter Wunsch? Endlich nicht mehr nach einem Lebensmotto gefragt werden.  
 Welche ist Ihre schönste Erfahrung? Schnorcheln mit vielen netten Fischen in Malaysia.  
 Wo gehen Sie am liebsten essen? Irgendwo, wo es veganen Kram gibt.  
 Ihr perfektes Wochenende: Viel schlafen und guter Kaffee.

### Tanja Notthoff

Beschäftigt seit: 1. August 2017.  
 Hauptaufgabengebiet/Abteilung/Institut: Abt. 42 Personalentwicklung Technik & Verwaltung, Projektkoordinatorin Betriebliches Gesundheitsmanagement.  
 Vorherige Beschäftigung: Geschäftsstellenleiterin Sport- & Gesundheitsfachverband.  
 Welcher ist Ihr Lieblingsfilm? Stolz und Vorurteil.  
 Was machen Sie, wenn Sie eine Stunde Zeit haben? Sport oder Lesen.  
 Was ist Ihr Lebensmotto? Es gibt Schlimmeres.  
 Welches Buch würden wir auf Ihrem Nachttisch finden? Bunte Mischung vom Krimi bis zum Sachbuch.  
 Ein lang gehegter Wunsch? Mehr Reisen.  
 Welche ist Ihre schönste Erfahrung? Tauchen im Great Barrier Rief.  
 Wo gehen Sie am liebsten essen? In die „Bagatelle“ in der Südstadt.  
 Ihr perfektes Wochenende: Früh aufstehen, gemütlich mit der Familie frühstücken, Sport, Freunde treffen.

### Monika Thevis

Beschäftigt seit: 01.12.2017.  
 Hauptaufgabengebiet/Abteilung/Institut: ZuS – Zukunftsstrategie Lehrer\*innenbildung, Handlungsfeld Studium inklusiv.  
 Vorherige Beschäftigung: Autorin für Dat., Deutsche Welle Bonn.  
 Welcher ist Ihr Lieblingsfilm? Der Englische Patient.  
 Was machen Sie, wenn Sie eine Stunde Zeit haben? Reiten.  
 Was ist Ihr Lebensmotto? Offenbleiben: Jeder Jeck es anders!  
 Welches Buch würden wir auf Ihrem Nachttisch finden? „Anne of Green Gables“ von Lucy Maud Montgomery.  
 Ein lang gehegter Wunsch? Am Strand von PEI ausreiten. Ein unbefristeter Arbeitsvertrag.  
 Welche ist Ihre schönste Erfahrung? Meine Hochzeit.  
 Wo gehen Sie am liebsten essen? Kumpio, Café Vreitheit.  
 Ihr perfektes Wochenende: Viele Möglichkeiten: In den Alpen Ski fahren und Freunde besuchen, im Siebengebirge wandern.

### Marco Miranda

Beschäftigt seit: 02.12.2017.  
 Hauptaufgabengebiet/Abteilung/Institut: Abt. 54, Serviceteam 1.  
 Vorherige Beschäftigung: SHK Bibliothek.  
 Welcher ist Ihr Lieblingsfilm? Ich habe viele Lieblingsfilme.  
 Was machen Sie, wenn Sie eine Stunde Zeit haben? Meditieren.  
 Was ist Ihr Lebensmotto? Alles ist möglich.  
 Welches Buch würden wir auf Ihrem Nachttisch finden? Verbesserung meines Daseins.  
 Ein lang gehegter Wunsch? In den Norden fliegen.  
 Welche ist Ihre schönste Erfahrung? Ich habe viele schöne Erfahrungen.  
 Wo gehen Sie am liebsten essen? Bei mir Zuhause.  
 Ihr perfektes Wochenende: Eine neue Umgebung erkunden.

### Experimentiercamp in den Sommerferien

Im Sommer wird wieder das Experimentiercamp angeboten! Die Ferienveranstaltung findet vom 20. bis 24. August ganztägig statt. Sie steht Kindern von Universitätsangehörigen und Studierenden offen, die zurzeit die Klassen 5 bis 7 besuchen. Eine Woche (täglich von 8.30 bis 16.30 Uhr) kann experimentiert und geforscht werden. Organisiert wird die Projektwoche vom Institut für Biologiedidaktik und den Lehr-Lernlaboren der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät. Die Anmeldung ist ab sofort möglich unter [www.lernlabore-mnf.uni-koeln.de](http://www.lernlabore-mnf.uni-koeln.de).

### Wahl neuer Prorektoren

In der Sitzung der Hochschulwahlversammlung am 30.11.2017 wurden die folgenden neuen Prorektoren gewählt: Prorektorat Akademisches Personal: Prof. Dr. Büschges für eine Amtszeit ab 1.04.2018. Prorektorat für Internationales: Prof. Dr. Mansel für eine Amtszeit ab 1.01.2018. Prorektorat für Planung und Finanzen: Prof. Dr. Kuntz für eine Amtszeit ab 1.01.2018.

Hintergründe zum neuen Stellenanzeigenlayout der Universität zu Köln



# Wie lesen BewerberInnen eine Stellenanzeige?

Von Dr. Maria Schmitz-Hüser, Projektleiterin Bewerbungsmanagement, 41.2

Stellenanzeigen sind eine Einladung, eine Ansprache, die das Ziel hat, vakante Stellen möglichst ansprechend zu annoncieren. Aber wie geht das?

Eye-Tracking Studien zeigen, wie eine Stellenanzeige gelesen wird und was potentielle KandidatInnen interessiert. Wie die Bilder der Eye-Tracking Instituts USEYE zeigen, konnte sowohl die Reihenfolge, in der Inhalte gelesen werden, als auch die Dauer des Verweilens auf den Inhalten erhoben werden. Je roter der Farbton auf dem Bild, desto intensiver wird gelesen. Daraus kann abgeleitet werden, wie ein Stellenanzeigenlayout optimal gestaltet werden kann, um möglichst nah an die Bedürfnisse der potentiellen Kandidatinnen und Kandidaten zu kommen. Dabei soll die Anzeige wichtige Fragen beantworten wie: Wie ist die Stellenbezeichnung? Wer ist der/die ArbeitgeberIn? Welche Tätigkeiten beinhaltet die vakante Stelle? Welche Qualifikationen

werden gesucht? Immer mehr in den Vordergrund der Suchenden rückt auch die Frage: Was bietet mir der/die ArbeitgeberIn für Vorteile.

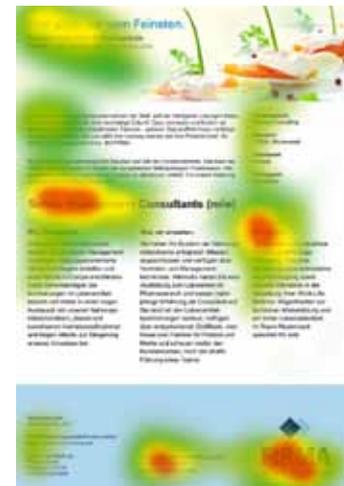
Die Universität zu Köln hat sich der Herausforderung angenommen, in einem neuen Layout das alles zu vereinen – eine ansprechende Struktur zu schaffen,



Sowohl die Reihenfolge, in der Inhalte gelesen werden, als auch die Dauer, für die unser Blick auf einer Position verweilt, wurde protokolliert.

die neueste wissenschaftliche Erkenntnisse umsetzt und die Inhalte so zu präsentieren, dass die InteressentInnen einen guten ersten Eindruck erhalten.

So wurde in interdisziplinärer Zusammenarbeit eine standardisierte Vorlage entworfen, die sowohl den Entstehungsprozess einer Stellenanzeige unterstützt und



verschlinkt als auch den Wiedererkennungswert der Universität zu Köln als Arbeitgeberin steigert. Das neue Layout besteht aus fixen und variablen Textabschnitten. Die variablen Textblöcke sind für jede Position spezifisch und werden in der Vorlage durch Lücken dargestellt. Diese müssen für jede Stelle in der entsprechenden Vorlage ausgefüllt werden.

Die Optimierung des Stellenanzeigenlayouts stellt ein Teilprojekt des VPV-Projekts „Bewerbungsmanagement“ dar. Die neue Vorlage wird seit dem 01.01.2018 für alle Stellenanzeigen an der UzK zunächst ohne Professuren eingesetzt. Templates für wissenschaftliche Stellen wie auch für Stellen in Technik- und Verwaltung stehen auf der Seite von Dezernat 4, Abt 41 zum Download bereit. Alle Vorlagen stehen auf Deutsch und Englisch zur Verfügung.

Quellen: Eye-Trackingstudie des Instituts USEYE  
Leseverhalten bei Online-Stellenanzeigen der  
Jobware GmbH

Ausreiseverbot nach zwei Jahren aufgehoben

# Sharo Garip - Back again

Das Interview mit Senta Pineau führte Dr. Ralf Müller

So mancher erinnert sich vielleicht noch: Der 51jährige Kölner Soziologe Sharo Garip wurde wegen Terrorpropaganda im Januar 2016 in der Türkei mit Ausreiseverbot belegt. Er gehörte zu einer Gruppe von 1100 Intellektuellen, die eine Petition für den Frieden unterzeichnet hatten, in der das harte Vorgehen der Türkei in den Kurdengebieten verurteilt wurde. Dezember 2017 hat ein Istanbuler Gericht nun das Ausreiseverbot aufgehoben. Das Verfahren wegen Terrorpropaganda wird aber fortgesetzt.

Interventionen des Auswärtigen Amtes erfolgten zögerlich und fruchteten wenig. Es war schließlich dem Engagement von Universitätsangehörigen unserer Uni zu verdanken, dass Sharo Garip ausreisen darf. Senatorin Senta Pineau, die zu den federführenden InitiatorInnen der Befreiungsbestrebungen zählt, berichtet über die Ereignisse.

## Kannten Sie Sharo Garip?

Nein, Sharo und ich kannten uns vorher nicht. Wir sind aber seit März 2016 eng in Kontakt. Eine aufmerksame Mitstreiterin hatte damals gelesen, dass ein Absolvent der Uni Köln angeklagt wurde, seinen Job verloren hatte und mit Ausreiseperrre in Istanbul festsaß, weil er einen Friedensaufruf unterschrieben hat. Auch hier machen sich bundesweit Hochschulmitglieder seit Jahren dafür stark, dass die Hochschulen und die Wissenschaft zu einem friedlichen Zusammenleben auf dieser Erde beitragen und sich nicht für Kriegsproduktion und Kriegslegitimation einspannen lassen. Hier und dort kommt es auf die Friedenskräfte an, das wird deutlich, wenn Panzer eines deutschen Rüstungskonzerns im Krieg gegen die



Foto: privat

v.l. Sharo Garip, Senta Pineau, aufgenommen am 5.12.17 in Istanbul, nach dem ersten Prozessstag.

kurdische Bevölkerung in Afrin eingesetzt werden und eine deutsche Hochschule wie die RWTH Aachen eine Machbarkeitsstudie für den Bau einer Panzerfabrik in der Türkei anfertigen soll. Letztere musste übrigens abgebrochen werden, als die Existenz dieser Studie öffentlich wurde. Die Kritik und Solidarität aus der Zivilgesellschaft hierzulande kann das Leben von Menschen retten.

## Was haben Sie dann unternommen?

Wir haben erst einmal im Studierendenparlament eine Solidaritätserklärung mit den AkademikerInnen für den Frieden und Sharo Garip beschlossen. Es wurde auch auf mehreren Sitzungen im Senat beraten. So kam das Ganze ins Rollen. Es ist dann gelungen, öffentliche und mediale Aufmerksamkeit zu schaffen mit einer Unterschriftenkampagne, die von 100 Kölner Persönlichkeiten aus Wissenschaft, Kultur und NGOs unterschrieben wurde. Und so kam der Kölner Stadtrat auch dazu, sich mit Sharo Garip zu solidarisieren.

## Was hat Sie an diesen Ereignissen bewegt und beeindruckt?

Erstens finde ich es inakzeptabel, dass die deutsche Regierung die Verbrechen des türkischen

Regimes duldet und unterstützt, weil Rüstungsgeschäfte wichtiger angesehen werden als das Leben von Menschen. Da werden erst Fluchtursachen geschaffen und dann wiederum mit dem „Flüchtlingsdeal“ die Flüchtlinge bekämpft. Zudem haben wir als Hochschulangehörige auf Grund der Erfahrung mit dem deutschen Faschismus eine besondere Verantwortung dafür, gegen jede Form der Gleichschaltung der Hochschulen Position zu beziehen, wie sie gerade mit türkischen Universitäten passiert. Mich hat stark beeindruckt, wie sehr die Solidarität Kreise gezogen hat und wie engagiert sich Kolleginnen und Kollegen sehr persönlich ins Zeug gelegt haben. Eine solche solidarische Alltagskultur in der Hochschule und überall, das macht ja allen Mut.

## Sie sind Anfang Dezember für die verfasste Studierendenschaft als Prozessbeobachterin nach Istanbul gereist. Wie war's?

Wir haben in Köln eine Delegation sehr kurzfristig auf die Beine gestellt und waren zu viert in Istanbul. Am 5. Dezember haben die Gerichtsverhandlungen gegen die Friedensakademiker begonnen und werden sich noch Monate hinziehen. Die Anwesenheit von Prozessbeobachtern ist wichtig: Es

geht darum, die Angeklagten zu unterstützen und zu ermutigen. Aber es geht auch darum, öffentliche Aufmerksamkeit zu schaffen. Von der Entschlossenheit, Unbeirrbarkeit und Freundlichkeit der dort verfolgten Menschen können wir eine Menge lernen.

## Was können Sie uns mit auf den Weg geben?

Dass unser Wirken an der Hochschule wirklich positive Bedeutung dafür hat, eine zivile und friedliche Welt zu schaffen. Konkret müssen die Prozessbeobachtungen fortgesetzt werden. Gerade die Unterstützung aus den Hochschulen in Deutschland ist zentral. Und dann gibt es allerlei Kooperationen zwischen deutschen und türkischen Unis und Instituten: Da müssen wir genau hinschauen wann wir damit wirklich die demokratischen Kräfte stärken und wann mit unserer Unterstützung vielmehr die autoritäre Gleichschaltung der Wissenschaft legitimiert wird. Und dass der Krieg in Afrin beendet wird, dafür müssen wir uns hier stark machen und nicht zuletzt dafür, dass die schwarz-gelbe Landesregierung nicht die Zivilklausel aus dem Landeshochschulgesetz streicht. Auf vielen Ebenen können wir also eine ganze Menge bewegen. 🍌🍌🍌

## Der schönste Weihnachtsbaum



Das Foto des Weihnachtsbaums im Sachgebiet 1, Finanzplanung in der Abt. 61 schickte uns Ramize Iseni.



Hallo Frau Geuer, ich schicke Ihnen einige „Weihnachtsbaumimpressionen“ aus dem Kinderhaus Paramesium. Viele Grüße und eine schöne Adventszeit  
Sabine Mondorf

Wir bedanken uns bei allen Einsendenden mit einer mituns Tasse!

# Pinnwand



## Weihnachtsrätsel



Foto: Franz Bauske

Über 40 richtige Einsendungen erhielten wir zu unserem Weihnachtsrätsel 2017! Also musste das Los entscheiden. Wir haben aus der Menge der Teilnehmer\*innen drei Namen gezogen. Unser Redaktionsmitglied Franz ließ es sich nicht nehmen, einige der Preise persönlich zu überreichen. Sabrina Kreckl aus dem D5 (Baudezernat) ist eine der offenbar glücklichen Gewinnerinnen (Foto). Außerdem gewannen Corinna Michels (Humf, Sozialpsychologie) und Ramize Iseni (Abteilung 61) je einen Gutschein für die Claudiustherme. Wir wünschen den Damen einige erholsame Stunden in der gerade um eine Panorama-Sauna erweiterten Saunalandschaft der Claudius-Therme in Deutz und bedanken uns bei allen Mitspieler\_innen für die Teilnahme an unserem Gewinnspiel im Dezember.

## Wissenschaft in Zeiten des Populismus

Die Rede „Über Wissenschaft in Zeiten des Populismus“ des Präsidenten der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG, Professor Peter Strohschneider wurde vom Seminar für Allgemeine Rhetorik der Universität Tübingen als Rede des Jahres 2017 ausgezeichnet. Die Rede sei ein „engagiertes Plädoyer gegen populistische Vereinfachungen und alternative Fakten“.

## Jubilarentreffen 2017



Foto: Sylvia Rakovac

Am 4. Dezember trafen sich die Jubilare die in 2017 ihr 25. bzw. 40. Dienstjubiläum feierten. Nach kurzen Dankesworten des Kanzlers Dr. Stückradt und des Rektors Prof. Freimuth tauschte man sich noch bei einer kleinen Stärkung und angeregten Gesprächen aus.

## Empfang bei der Vizekanzlerin



Foto: Franz Bauske

Treffen bei Vizekanzlerin Ina Gabriel am 25.01.2018: Die Ausbildungsabsolventen Mike Schaar (Kaufmann für Büromanagement) und Yannik Lachmayer (Feinwerkmechaniker) werden für ihre herausragenden Leistungen in der Abschlussprüfung 2017 geehrt.

v.l. Leo Leson/Leiter Zentralwerkstatt Biozentrum, Markus Resky/Ausbilder Feinwerkmechanik Biozentrum, Yannik Lachmayer, Ina Gabriel/Vizekanzlerin Uni Köln, Mike Schaar, Eva Skowronnek/Ausbildungsleiterin Kaufleute für Büromanagement



Foto: Veronika Kraus (USB)

Die vollbesetzte USB.

## Prüfungsstress – Bauverwaltung hilft selbst Sonntag früh

Von Franz Bauske

Das Lern- und Arbeitsverhalten der Studierenden hat sich in den letzten Jahren grundlegend geändert. Sie verbringen heute längere Zeitabschnitte in den Räumen der Universität und der Hochschulbibliotheken. „Wir beobachten, dass die USB zunehmend auch sozialer Aufenthaltsort wird. Und in den Prüfungsphasen haben wir in der USB ein Platzproblem“, sagt Tatjana Mrowka, Dezernentin für Benutzung der Universitäts- und Stadtbibliothek. „So wird die Bibliothek immer mehr zu einer Lernheimat, einer Art zweitem Zuhause für die Klausurenphase.“

Die USB ist die einzige Stelle in der Universität, in der auch sonntags allgemein nutzbare Räumlichkeiten zur Verfügung stehen, wie sie sonst nur in den Arbeitsräumen der Institute vorhanden sind. Da die Institutsarbeitsräume sonntags normalerweise geschlossen sind, drängen dann alle in die USB. Am Sonntag, den 28.1., kam es morgens um 7 Uhr zu fast chaotischen Verhältnissen. Tausende Studierende suchten Obdach, um zum Beispiel in Gruppenarbeit ihre Vorbereitungen auf ihre Klausuren vornehmen zu können – keine einfache Situation für die USB-Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Das sollte sich nicht wiederholen. Das Infrastrukturelle Gebäudemanagement half den Studierenden am folgenden Sonntag, indem in mehreren Gebäuden alle aktivierbaren Flächen, Tische und Stühle bereitgestellt wurden, um die gewünschten Arbeitsmöglichkeiten bei verlängerten Öffnungszeiten zu schaffen.

Insgesamt wurden 980 zusätzliche Arbeitsplätze in verschiedenen Gebäuden zur Verfügung gestellt (Modulbau Weyertal, Rechtswissenschaftliches Hauptseminar, Hauptgebäude im Bereich der Aula und Hörsaalgebäude).

Was alles zu bedenken ist, um eine solche Situation zu beherrschen, wird allein dadurch klar, dass nicht nur Personal für Brandwachen zur Verfügung stehen muss. Selbst eine Information, wo zusätzliche Toiletten zu finden sind, musste vermittelt werden. Das Wichtigste aber: Es war zu gewährleisten, dass aus Sicherheitsgründen nie mehr als 1000 Personen gleichzeitig in der USB sind. Das erfahren wir auf der speziellen Homepage der USB zu diesem Service. Folglich musste auch Personal zum Abzählen der Einlasswilligen bereitstehen. Aufgrund der auf der Homepage angekündigten Ausweiskontrolle mussten an diesem Sonntag rund 650 Personen, die keinen Bibliotheksausweis vorweisen konnten, am USB-Eingang abgewiesen und auf die oben genannten Ausweichmöglichkeiten verwiesen werden.

Da sich das Studierendenverhalten offensichtlich in diese Richtung verfestigt und auf eine Gebäudestruktur trifft, die für eine Studierendenzahl von einem Drittel des derzeitigen Bestands ausgelegt ist, versuchen die beteiligten Stellen Überlegungen anzustellen, wie man sich auf zukünftige Prüfungsphasen vorbereiten kann. 

## Tarifrecht

# Weihnachtsgeld

Von Christina Meier

In dieser Rubrik Tarifrecht wollen wir einzelne Fragen rund um den Tarifvertrag Land beantworten und/oder dazu aufklären. Diesmal: Weihnachtsgeld

Das allgemein bekannte Weihnachtsgeld nennt sich im Tarifvertrag Land (TV-L) Jahressonderzahlung. Die Vorschrift dazu ist im § 20 zu finden. Demnach haben alle Beschäftigten einen Anspruch auf Weihnachtsgeld, die am 1. Dezember im Arbeitsverhältnis stehen. Das Weihnachtsgeld ist prozentual gestaffelt nach den Entgeltgruppen. Es beträgt in den Entgeltgruppen E1 bis E8 95%, E9 bis E11 80%, E12 bis E13 50% und E14 bis E15 35%.

Wer also am 30. November in den Ruhestand geht oder die Uni verlässt, geht leer aus.

Es gibt auch keine Vorschrift mehr, das Weihnachtsgeld zurückzahlen zu müssen, wenn man vor dem 31. März des Folgejahres den Arbeitgeber verlässt oder in den Ruhestand geht.

Wer nicht das ganze Jahr gearbeitet hat, bekommt das Weihnachtsgeld anteilig. Einzelbestimmungen wegen Krankheit oder Elternzeit erfragen Sie bitte bei Ihrem/r Personalsachbearbeiter/in oder beim Personalrat.

Leider hat Pech gehabt, wer zwischen Arbeitgebern wechselt, selbst wenn beide Arbeitgeber dem öffentlichen Dienst angehören und sogar demselben Tarifvertrag unterliegen. Zur Berechnung der Jahressonderzahlung zählen nur die Zeiten bei demselben Arbeitgeber. Beispiel: Ein Beschäftigter wechselt von einer anderen Uni zur Uni Köln. An der Uni Köln steht er im Arbeitsverhältnis ab Juli und ist am Stichtag 1. Dezember hier. Das Weihnachtsgeld wird berechnet nach den Monaten, die der Beschäftigte an der Uni Köln arbeitet. In diesem Beispiel also ab Juli, also 6 von 12 Monaten. Das Weihnachtsgeld beträgt 6/12 des durchschnittlichen Monatsentgeltes. 

2018

# UNI LAUF

Volksbank Köln Bonn

ziel



UNISPORT

13.06.

[www.unilauf.de](http://www.unilauf.de)

1 km KIDS-Lauf | 5 km | 10 km



Volksbank  
Köln Bonn eG



Reissdorf  
ALKOHOL  
FREI

