

mituns



Zeitschrift für die
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
der Universität zu Köln
Dezember 2019

mituns verbindet!



Weihnachtswichteln: wieso, weshalb, woher?
100 Jahre - die Vierte. 2000 - 2019
Bohren für die Klimaforschung

In eigener Sache

Nun haben wir in 4 Ausgaben über die vergangenen 100 Jahre berichtet, die die neue Universität zu Köln auf dem Buckel hat. Den letzten Abschnitt des Zeitraumes, Ereignisse der Jahre 2000 bis 2019, finden sie in dieser Ausgabe. Sie werden sicher einige Schlaglichter in unserer Sammlung S. 8 – 9 finden, die für Sie persönlich von besonderer Bedeutung sind oder waren.

Für mich persönlich zählt auch das Erscheinen der ersten Ausgabe der Mitarbeiter*innenzeitschrift dazu. Ganz unbedeutend für die Welt, sicher, aber von mir sehr gut erinnert. Das war im Dezember 2000. Einen Namen hatte sie noch nicht. Der musste erst noch gefunden werden. Dr. Johannes Neyses, der damalige Kanzler der UzK, auf dessen Initiative die mituns zurück geht, rief die Mitarbeiter*innen auf, Ideen für den Titel einzusenden. Unter 150 Vorschlägen wurde „Mit uns“ (noch mit anderer Schreibweise) ausgewählt. Damals sollte die mituns noch ausschließlich Verwaltungsthemen aufgreifen und verständlich machen und so dazu beitragen, dass sich Verwaltung und Wissenschaft besser verstehen. So waren die „Redakteur*innen“ der Zeitung zunächst die Dezernent*innen aus der Verwaltung. Unterstützt wurden sie von der Journalistin Andrea Lueg. So ganz orthodox wurde diese Trennung später nicht mehr gehalten. Wie auch, wenn alle zusammen wirken? Seit 2010 ist auch auf dem Titel der Zeitschrift niedergelegt, dass sie Sprachrohr und Informationsquelle für alle Bereiche der UzK sein will.

Und schon seit 2001, als Folge einer Fortbildung „journalistisches Schreiben“, ist das Redaktionsteam eine Gruppe freiwilliger Mitarbeiter*innen aus dem Kreis der Beschäftigten aus allen! Bereichen der UzK. Es arbeiten an der mituns keine als Redakteur*innen eingestellte Personen. Die Mitarbeit steht jeder/jedem offen, der/die sich für journalistische Arbeit begeistert und Spaß am Schreiben und Recherchieren hat. Das Redaktionsteam freut sich über neue Kolleg*innen in seinen Reihen und ist der Meinung, dass es dem Charakter einer Mitarbeiter*innenzeitschrift gerecht wird, wenn sie tatsächlich von Mitarbeiter*innen erstellt wird. Geld gibt es dafür nicht, aber Arbeit in einem motivierten Team, Fortbildungen und reichlich neue Erfahrungen.

Kolleginnen und Kollegen aus den unterschiedlichsten Bereichen der UzK, die über ihren Tellerrand hinaus sehen wollen, gerne schreiben oder fotografieren, gerne im Team arbeiten, kreative Arbeit genießen und bereit sind, über die normale Arbeitszeit hinaus Zeit zu investieren, erstellen viermal im Jahr ein Heft, das mittlerweile von ehemals 20 auf 40 Seiten angewachsen ist. Für manche ist es Ausgleich, für andere Marketing, Infobörse oder einfach Teil der Corporate Identity.

Wir freuen uns über Menschen, die Freude daran haben, mit uns gemeinsam an dieser Zeitschrift zu arbeiten. Melden Sie sich, wenn Sie sich angesprochen fühlen: susanne.geuer@uni-koeln.de oder ma.zeitschrift@verw.uni-koeln.de

*Ihnen und Ihren Familien
frohe Weihnachtstage und
ein gesundes Jahr 2020!*

Susanne Geuer



IMPRESSUM

Herausgeber:
Der Rektor der Universität zu Köln, Prof. Dr. Axel Freimuth,
Der Kanzler der Universität zu Köln, Dr. Michael Stückradt

Redaktionsleitung: Susanne Geuer, Andreas Witthaus

Redaktion: Franz Bauske, Agnes Bollwerk,
Christina Meier, Dr. Ralf Müller, Johanna Noelle,
Dr. Christian Preusse, Sylvia Rakovac

Gestaltung: Wolfgang Diemer

**Außerdem haben an dieser Ausgabe mitgewirkt
(in alphabetischer Reihenfolge):**
Prof. Dr. Michael Amler, Andreas Böhnke,
Astrid Costard, Katharina Daun-Pignataro,
Ariane Elshof, Annelene Gäckle,
Dr.‘ Phuong Glaser, Robert Hahn,
Dr. Sven Hartenfels, Prof. Dr. Hans-Georg Herbig,
Anke Jonatzke, Dorothea Klinghardt,
Ann-Kristin Kolwes, Ira Künnecke,
Lazaros Miliopoulos, Dr. Torsten Preuss,
Eckhard Rohde, Sabrina Schumacher,
Eva Skovronnek, Marlene Thomas,
Dr. Dorothea Volz, Prof. Dr. Bernd Wagner

**Wir danken allen neuen Mitarbeiter_innen, die uns
auf der Welcome-Veranstaltung ihren Fragebogen
zur Verfügung gestellt haben**

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

Erscheinungsweise: viermal im Jahr

Auflagenhöhe: 4.400 Exemplare

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: Franz Bauske

Wer versteckt Betonplatten mit dem Hinweis auf 100000 Volt in der Zulpicher Straße? Näheres auf Seite 19

VPV

4 Digitalisierung treibt voran

Arbeitsleben

6 Was tun, wenn
das Kind krank ist

8 **Schwerpunkt 100 Jahre –
die Vierte**

Was sonst noch geschah
Die Jahre 2000 – 2019

Arbeitsleben

- 16 Das Studierendensekretariat
- 17 Auf dem Weg zum
papierlosen Büro
- 18 Der Wirtschaftsausschuss
- 19 Anode gegen Korrosion löst
Straßenbahnschienen ab

Die MitTe

20 Weihnachtswichteln –
wieso, weshalb, woher?

Wissenswert

- 22 Wissenswert(es)
aus den Geowissenschaften
- 23 Erdgeschichte –
der ICCP-Kongress der
Arbeitsgruppe Paläontologie
und Historische Geologie
- 23 Das Alter des Mondes
neu bestimmt
- 24 Bohrungen im ältesten
See Europas

Veranstaltungen

- 26 Die Bläck Fööss in der Aula
- 27 Prämierung „Mathematik
für Geflüchtete“
- 27 Ausstellung:
Flackskamp in der UB
- 28 Staff-Mobility: Gäste von
29 Hochschulen in Köln
- 30 Das Sachgebiet Mentoring
- 31 JuniorUni ist dem Klima
auf der Spur

Personalia

- 32 Willkommen!
- 33 Interview Inclusionsbeauftragter
- 34 **Neu!** Rubrik Neues aus der PE

Nachgehakt

36 Merchandising der Uni Köln

Pinnwand

- 37 Das Wirtschaftsgutachten der
WiSo wird vorgestellt
Buchpatenschaft bewahrt
vor Verfall
Schmuckband über
Schätze der Universität
Erstsemester: eine
„Drum-Herum“ - Einführung
Das Forschungsschiff ist zurück

40 Unser Weihnachtsrätsel

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

Digitalisierung treibt voran

Von Martin Dorobeck, Dr. Patrick Honecker

Am 23. September 2019 haben rund 50 Führungskräfte der Verwaltung, VertreterInnen aus Fakultäten und Zentralen Einrichtungen, sowie der Interessensvertretungen an der 3. jährlichen Veranstaltung zum Veränderungsprogramm (VPV) der Verwaltung teilgenommen.

Dabei wurde noch einmal deutlich, wie viele Projekte neben dem täglichen Tagesgeschäft in allen Bereichen umgesetzt werden. Vize-Kanzlerin Ina Gabriel stellte anhand des VPV-Internetauftritts den aktuellen Status der VPV-Projekte vor, Projektverantwortliche berichteten unmittelbar vom Umsetzungsstand ihrer Arbeit.

Im anschließenden „Worldcafé“ hatten alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer die Möglichkeit, sich bei der Ideensammlung zur weiteren Ausrichtung des Veränderungsprogramms zu beteiligen. „Wie sollte sich das VPV für die Zukunft ausrichten?“ „Wie gestaltet die Verwaltung die kommenden Digitalisierung?“ waren zwei der Leitfragen. Bei den formulierten Ideen bildeten Möglichkeiten zur Effizienz-Steigerung, alternative mobile Arbeitsformen und Vorschläge für einzelne Digitalisierungsvorhaben nur einige der Schwerpunkte.

In seinem Schlusswort wies Kanzler Dr. Michael Stückradt auf die

Bedeutung eines effektiven Multi-Projekt-Managements hin, dabei sollte darauf geachtet werden, dass Formalisierungen nicht überbetont werden, notwendige Standards aber hinreichend Beachtung finden.

Die Programmsteuerungsgruppe des VPV arbeitet hierzu aktuell an einem Konzept.

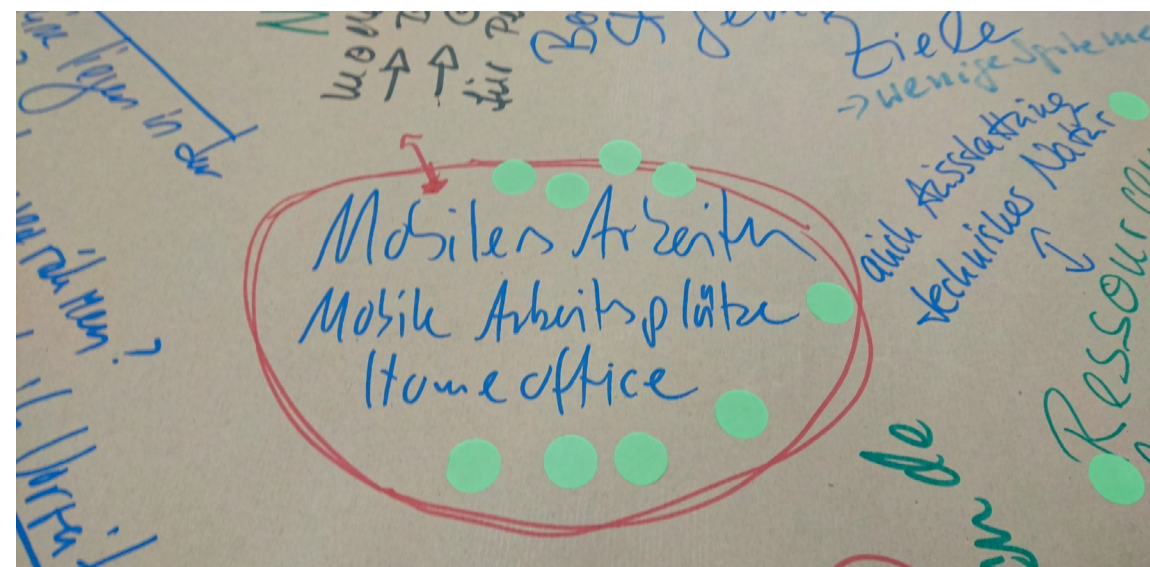
Fazit des mehrstündigen Austausches: Es passiert eine Menge auf hohem Niveau, auch in Zukunft wird u.a. durch die Digitalisierung die Veränderungs- und Weiterentwicklungsnotwendigkeit hoch bleiben. ●



Die Führungskräfte der zentralen Verwaltung bereiten sich auf das Worldcafé vor



Es diskutierten am Tisch Vize-Kanzlerin Ina Gabriel, Baudezernent Markus Gerhards, der Leiter der Abteilung Finanzcontrolling, Rainer Göhringer, der Leiter des Dezernats Hochschulentwicklung und Akademische Angelegenheiten, Dr. Christian Preusse und Dr. Munjong Kolss, stellvertretender Leiter der Abteilung Evaluatuuon.



Grüne Punkte für ein eindeutiges Votum. Die Beschäftigten der Verwaltung sprechen sich für das zeitgemäße mobile Arbeiten aus.



Dr. Hendrik Ipseski, Leiter der Abteilung 15 – Organisationsentwicklung, stellt die Ergebnisse des Worldcafés vor.

Fotos: Katharina Hetterle, Abteilung 15

Unterstützung für Eltern, Führungskräfte und das Team



Kind erkrankt – was nun?



Von Anke Jonatzke und Ira Künnecke



Foto: shutterstock, Georgy Rudy Fotostocknr. 561769810

Berufstätige Eltern von kleinen Kindern kennen die typischen Situationen: Die Kita oder die Grundschule ruft am Arbeitsplatz oder gar während eines Meetings an, das Kind hat sich verletzt, hat Fieber oder zeigt Anzeichen einer der gerade grassierenden mit unheilverkündendem Namen versehenen Kinderkrankheiten. Das Kind muss sofort abgeholt werden!

Rechtlich ist geregelt, dass in einem solchen Fall Beschäftigte ihren Arbeitsplatz verlassen dürfen, um sich um das kranke Kind zu kümmern. In dieser akuten Situation muss der/die Vorgesetzte lediglich über das Verlassen des Arbeitsplatzes umgehend informiert werden.

Aber wie verhält es sich, wenn alle gesetzlichen Regelungen (siehe In-

fokasten) nicht ausreichen, wenn wichtige Abgabetermine anstehen und die Abwesenheit den gut geplanten Arbeitsschritte-Count-down torpediert? Was tun, wenn der „Kita-Winter“ hart zuschlägt, das Kind sich wiederholt ansteckt und die zehn Tage Freistellung pro Kalenderjahr, bzw. bei privat Krankenversicherten oder Beamt*innen die vier Tage „Arbeitsbefreiung“ unter Fortzahlung der Bezüge/Besoldung, ausgeschöpft sind?

Fehlzeiten aufgrund von Ausnahmesituationen wie der Erkrankung eines Kindes sind eine Belastung für alle Beteiligten. So müssen betroffene Eltern mit der Anhäufung liegen gebliebener Arbeitsaufgaben zurechtkommen, Kolleg*innen Abwesenheiten kompensieren und Führungskräfte trotzdem dafür

Sorge tragen, dass Arbeitsergebnisse fristgerecht geliefert werden. Alle Beteiligten sollten gemeinsam kreativ nach Lösungen suchen.

Die Universität zu Köln (UzK) als Arbeitgeberin setzt sich für familienunterstützende Lösungswege ein, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Hochschulangehörige in allen Hierarchieebenen und Statusgruppen zu ermöglichen. Durch Workshops, Infoveranstaltungen und konkrete Hilfsangebote leistet der Dual Career & Family Support (CFS) einen Beitrag zur familienbewussten Personalpolitik, der sich die UzK in besonderem Maße verpflichtet fühlt. Aktuell wird z.B. an der UzK an der Weiterentwicklung von Regelungen zu Arbeitszeit und -ort gearbeitet, um die Beschäftigten bei unvorhergese-

henen familienbedingten Notsituationen entlasten zu können.

Als eine Möglichkeit der Entlastung wird über eine Flexibilisierung bzw. Erweiterung der Telearbeit im Sinne einer situativen mobilen Arbeit nachgedacht. Gerade Beschäftigte mit Familienverantwortung sind darauf angewiesen, ihre Arbeitszeiten zwar flexibel, aber auch planbar und verlässlich gestalten zu können. Wichtig bei der Konzeption eines Angebots zur situativen mobilen Arbeit wird bezüglich Beschäftigter mit familiärer Verantwortung sein, sowohl die Vorteile in den Blick zu nehmen als auch potentielle Risiken zu identifizieren.

Führungskräfte können unvorhersehbare Ausfälle von Mitar-

beitenden abfedern, indem sie gut geregelte Vertretungsoptionen entwickeln. Auch Abwesenheitsprozesse sollten bereits im Vorfeld gemeinsam geklärt sein: Können einfache Abläufe verbindlich vom Team aufgefangen werden, wer übernimmt beispielsweise die Abwesenheitsmeldungen, kann auf ein bestimmtes Teammitglied umgeleitet werden, wo sind wichtige fristgebundene Dokumente abgelegt?

Um das Spannungsfeld gar nicht erst anwachsen zu lassen, das sich gerade bei häufiger Erkrankung des Kindes zwischen elterlicher Fürsorgepflicht und der Verantwortung gegenüber der Arbeitgeberin ergibt, können Eltern z.B. die Möglichkeit ausschöpfen, die Pflege eines erkrankten Kindes paritätisch unter sich aufzuteilen. Dabei werden engagierte Väter und Männer, die Angehörige pflegen, durch Vorgesetzte positiv bestärkt, die ihnen signalisieren, dass eine (paritätische) Übernahme von Fürsorgearbeit durch beide Elternteile gewünscht ist und als selbstverständlich angesehen wird. Familien- und Gendergerechtigkeit an der UzK impliziert zudem, dass auch die Führungskräfte selbst sich in familiären Notsituationen paritätisch mit dem/der Partner*in an Betreuungsaufgaben beteiligen.

Eltern, die am Gleitzeitverfahren teilnehmen, bietet sich zudem aufgrund des täglichen Gleitzeitrahmens die Option, die Kinderbetreuung bewusst paritätisch aufzuteilen, indem sie sich innerhalb eines Arbeitstages mit der Betreuung des erkrankten Kindes abwechseln. So kann jede/r einen halben Tag arbeiten und das Nötigste erledigen. In besonderen Fällen kann ein Antrag auf Übertragung der Mehrarbeits- oder Minusstunden über die jährliche Kappungsgrenze hinaus an die AG Gleitzeit gestellt werden. Zukünftig soll mit der Neufassung der Vereinbarung Gleitzeit das Verfahren an der UzK institutionalisiert werden. ●

GUT ZU WISSEN – Ihr gutes Recht bei Erkrankung eines Kindes

Angestellte mit gesetzlicher Krankenversicherung

Gesetzlich Krankenversicherte mit Kindern, die ebenfalls gesetzlich versichert sind, haben nach § 45 SGB V pro Kind unter 12 Jahren 10 Tage Anspruch auf Krankengeld wegen Erkrankung eines Kindes, bei mehr als zwei Kindern insgesamt höchstens 25 Tage. Bei Alleinerziehenden verdoppelt sich die Anzahl der Tage. Sie haben einen Anspruch auf unbezahlte Freistellung, bekommen an diesen Tagen also kein Gehalt, sondern von ihrer Krankenkasse das niedrigere Kinderkrankengeld. Ist das Kind hingegen mit dem anderen Elternteil privat krankenversichert, besteht auch kein Anspruch auf Kinderkrankengeld.

Tarifbeschäftigte im öffentlichen Dienst ohne Anspruch auf „Kinderkrankengeld“

Tarifbeschäftigte im öffentlichen Dienst haben nach § 29 TV-L bzw. § 29 TVöD Anspruch auf „Arbeitsbefreiung“ (bezahlte Freistellung vom Dienst) für bis zu vier Tage bei schwerer Erkrankung eines Kindes, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, falls eine andere Person zur Pflege oder Betreuung nicht sofort zur Verfügung steht und ein/ Arzt*in die Anwesenheit der/des Beschäftigten bescheinigt. Bei Kindern unter 8 Jahren kann auch die schwere Erkrankung einer Betreuungsperson (z.B. nicht erwerbstätiger Partner*in, Tagespflegeperson) eine Arbeitsbefreiung nach sich ziehen. Diese Regelung greift an der Universität zu Köln, wenn kein Anspruch auf Krankengeld nach § 45 SGB V besteht. Das ist z.B. der Fall, wenn die/der Tarifbeschäftigte und/oder das Kind privat versichert sind.

Beamte*innen

Für Beamte*innen sowie andere privat Krankenversicherte gilt die Regelung des § 45 SGB V nicht. Für Beamte*innen greift die Freistellungs- und Urlaubsverordnung des Landes NRW (FrUrlV NRW). Danach können sie bis zu vier Tage Urlaub pro Kind unter 12 Jahren unter Fortzahlung der Besoldung beanspruchen. Der Anspruch ist auf 12 Tage maximal pro Jahr begrenzt. Sind beide Elternteile Beamte*innen, so hat jede*r einen entsprechenden Freistellungsanspruch. Ist hingegen der andere Elternteil gesetzlich, das Kind aber privat versichert, so verdoppelt sich der Freistellungsanspruch des Beamten bzw. der Beamtin nicht, während der Anspruch auf Krankengeld beim gesetzlich versicherten Elternteil entfällt. Ist das Kind längerfristig erkrankt und keine andere Betreuungsperson verfügbar, so bleibt nur noch der Ausweg, Erholungsurlaub zu nehmen.

Wer ist zu informieren?

Bitte informieren Sie bei einer Erkrankung des Kindes unverzüglich Ihre/n Vorgesetzte/n über die voraussichtliche Dauer Ihrer Abwesenheit. Weitere Hinweise zu formalen Abläufen finden Sie auf den Seiten der Abt. 41 – Personalmanagement: https://verwaltung.uni-koeln.de/abteilung41/content/uebergreifende_themen/erkrankung_des_kind/index_ger.html Wünschen Sie persönliche Beratung & Unterstützung zu Vereinbarkeitsfragen: https://verwaltung.uni-koeln.de/cfs/content/index_ger.html ●

Ankündigungen

Fokus Vereinbarkeit – Veranstaltungsprogramm 2020

Rente, Kind & Karriere, German school system (auf Englisch) – auch in 2020 bieten Ihnen der CFS und die interne Weiterbildung Veranstaltungen rund um Vereinbarkeitsfragen. Inhalte, Termine und Anmeldehinweise finden Sie unter: https://verwaltung.uni-koeln.de/cfs/content/fokus_vereinbarkeit/index_ger.html

Jenny Gusyk Preisverleihung

Die diesjährigen Preisträger*innen wurden im Rahmen des 7. Gender-Forums am 18.11. ausgezeichnet und durften sich über ein Preisgeld in Höhe von 1.000 bzw. 3.000 Euro freuen. Die Preise gingen an: **Prof. Dr. Matthias Heinz**, der stellvertretend für das Exzellenzcluster ECONtribute den „Innovationspreis“ für eine Strukturmaßnahme im Bereich Berufungen erhielt. Das Konzept umfasst eine breit gefächerte Ausschreibung und ein Pre-Rekrutierungsprogramm für Nachwuchswissenschaftlerinnen, das in dieser Form Vorbildcharakter hat.

Andreas Dömmecke, Dezernent des Dezernats für Studierendenangelegenheiten, für den Preis „Familienfreundliche Führung“. Die Bedürfnisse der Mitarbeitenden zu kennen und mit ihnen gemeinsam individuelle Lösungen zu entwickeln sind für ihn als Führungskraft zentrale Aspekte, um Familienfreundlichkeit zu leben. **Christiane Jopek und David Michel** mit ihren herausragenden Arbeiten für den „Nachwuchspreis“. C. Jopek mit „Homosexuelle Frauen im ‚Dritten Reich‘, im Spannungsfeld von nationalsozialistischer Frauenideologie, Bevölkerungspolitik und Verfolgung“ und D. Michel mit „Kritisch-psychologische und queertheoretische Kritiken an verbreiteten Geschlechterhebungen“.

Hundert Jahre in 4 Teilen: 2000 – 2019 Was sonst noch geschah

Quellen: <https://www.was-war-wann.de/> und Wikipedia

2000

Allen Prophezeiungen zum Trotz ist die Welt nicht untergegangen und auch das befürchtete Computerchaos blieb aus.

Wladimir Putin wird im März mit 52,9 % der Stimmen zum neuen russischen Präsidenten gewählt.

Im Juli wird das Gesetz zum Recht auf gewaltfreie Erziehung festgeschrieben.

Im November wird der erste BSE-Fall in Deutschland bekannt.

Im Dezember erscheint die erste Mitarbeiter*innezeitschrift der UzK, noch namenlos.

2001

Die Bundeswehr bildet zum ersten Mal auch Frauen an der Waffe aus.

11. September: Bei den Terroranschlägen auf New York und Washington sterben über 3000 Menschen.



2002

Der Euro wird in 12 Staaten der Europäischen Union eingeführt.

Der SC Magdeburg gewinnt als erste deutsche Bundesliga-Handballmannschaft die EHF-Champions League.

Im August fordert das verheerende Elbehochwasser in Tschechien, Österreich und Deutschland 47 Todesopfer. Allein in Deutschland beläuft sich der Schaden auf eine Höhe von 9,1 Mrd. Euro.

2003

Das Dosenpfand wird eingeführt.

Deutschland erlebt den heißesten Sommer seit 1540.

Im Juni stirbt der FDP-Politiker Jürgen Möllemann unter nicht vollständig geklärten Umständen bei einem Fallschirmsprung.

2004

26. Dezember: Ein Erdbeben der Stärke 9,1 im Indischen Ozean löst einen Tsunami aus, der die Küstengebiete von Indien, Sri Lanka, Malaysia, Thailand und Indonesien verwüstet und dabei 230.000 Menschen in den Tod reißt.

Die EU wird um weitere zehn Mitgliedsstaaten – die meisten aus dem ehemaligen Ostblock – erweitert.

2005

In Köln, Bonn und Düsseldorf findet der Weltjugendtag mit 1,2 Mio. Pilgern statt.

2005

Am 22. November wird Angela Merkel zur ersten Bundeskanzlerin in der Geschichte Deutschland gewählt.

Aufgrund eines ungewöhnlichen Wetterphänomens mit viel nassem Schnee vereisen im Münsterland Stromleitungen. Durch das hohe zusätzliche Gewicht und stürmische Winde knicken Strommasten um und führen zum bislang größten Stromausfall in der Geschichte Deutschlands.

2006

In Deutschland wird die Fußball-Weltmeisterschaft ausgetragen und erlebt das „Sommermärchen“.

Die Rechtschreibreform wird im März von den Kultusministern der Bundesländer einstimmig beschlossen.

Der russische Schachweltmeister Wladimir Kramnik verliert in Bonn 2:4 gegen „Deep Fritz“, das Computer-Schachprogramm.

2007

Die Mehrwertsteuer wird von 16 auf 19 Prozent erhöht.

Im März beschließt der Bundestag die Rente mit 67.

Das erste iPhone wird vorgestellt.

Im Januar fegt Kyrill über weite Teile Europas hinweg: 34 Tote, 8 Mrd. Euro Schaden.

Jason Lewis schließt nach 13 Jahren und 74.842 km die Weltumrundung nur mit Muskelkraft ab.

2008

Barak Obama wird als erster Afroamerikaner zum Präsidenten der USA gewählt.

Finanzkrise! Der Dow Jones fällt von ca. 14.000 Punkten Ende 2007 um fast die Hälfte bis Ende 2008.

Das Briefmonopol der Deutschen Post AG fällt.

2009

Am 3. März stürzt das Historische Archiv der Stadt Köln beim Bau der U-Bahn ein. Zwei Menschen sterben. Die Restauration der geborgenen Dokumente wird Jahrzehnte in Anspruch nehmen.

In Dubai wird mit 818 Metern der Burj Dubai als höchstes Bauwerk der Welt gefeiert.

Am 25. Juni stirbt Michael Jackson im Alter von 50 Jahren.

2010

Die Aschewolke nach dem Ausbruch des Eyjafjallajökull auf Island führt zur Stilllegung des europäischen Luftverkehrs.

2010

Am 15. Oktober findet der finale Durchschlag am Gotthard-Basistunnel statt. Er ist mit 57 km der längste Eisenbahntunnel der Welt.

Sebastian Vettel wird mit 23 Jahren der jüngste Formel-1-Weltmeister aller Zeiten.

Auf den Philippinen wird der 7millardste Mensch geboren.

Osama bin Laden, Anführer der Al-Qaida, wird von amerikanischen Einheiten aufgespürt und erschossen.

2011

Verteidigungsminister Karl-Theodor zu Guttenberg wird der Doktorgrad aberkannt. Die Staatsanwaltschaft erkannte bei 23 Textpassagen strafrechtlich relevante Urheberrechtsverletzungen. Bis zum 6. April 2011 wurden auf 94,14 Prozent aller Seiten des Haupttextes Plagiate entdeckt.

Am 11. März kommt es aufgrund eines Tsunami im japanischen Kernkraftwerk Fukushima zu einer folgenschweren Unfallserie.

2012

Curiosity landet auf dem Mars.

Felix Baumgartner gelingt ein Fallschirmsprung aus der Stratosphäre in knapp 40 km Höhe. Er erreicht dabei eine Geschwindigkeit von 1357,6 km/h.

Der ADAC gibt bekannt, dass 2012 das teuerste „Tankjahr“ aller Zeiten war. Ein Liter Super E10 kosteten 1,598 Euro, Diesel 1,478 Euro.



Foto: Jonathan Petersson on Unsplash

2013

Papst Benedict XVI tritt als erster Papst seit 700 Jahren von seinem Amt zurück. Sein Nachfolger wird der Argentinier Franziskus, der erste Lateinamerikaner auf diesem Posten.

Der Whistleblower Edward Snowden enthüllt das Ausmaß der weltweiten Überwachungs- und Spionagepraktiken von Geheimdiensten, vor allem der USA und Großbritannien.

Deutschland wird Fußball-Weltmeister in Brasilien. Im Halbfinale schlug die deutsche Mannschaft Brasilien mit 7 zu 1. Mittlerweile ist das Ergebnis „7:1“ (portugiesisch: „sete a um“) im brasilianischen Sprachgebrauch zur Metapher einer vernichtenden Niederlage geworden „Tor für Deutschland“ (portugiesisch: „gol da Alemanha“) wird als Ausruf nach einem Missgeschick verwendet.

2014

Angela Merkel wird von dem US-amerikanischen Nachrichtenmagazin Time als „Person of the Year“ ausgezeichnet.

Terroranschläge in Frankreich. Anfang des Jahres auf das Satire Magazin Charlie Hebdo und im November auf die Konzerthalle Bataclan mitten in einem Konzert sowie an weiteren Stellen in Paris.

Altkanzler Helmut Schmidt stirbt im Alter von 96 Jahren.

2015

890.000 Schutzsuchende sind 2015 in Deutschland registriert worden. Das gibt Thomas de Maizière (CDU) im September 2016 bekannt und korrigiert damit die bisher mit 1,1-Million angegebene Zahl. <https://www.welt.de/politik/deutschland/article158465433/Deutschland-korrigiert-Fluechtlingszahl-fuer-2015.html>

2015 war es in Deutschland weit verbreitete Überzeugung, dass die zu uns Geflüchteten ein Anrecht auf Schutz und Aufnahme haben. Inzwischen (2018 Anm. d. Red.) hat sich die öffentliche Stimmung gedreht – ohne dass an der Not der Menschen, die zu uns kommen, irgendetwas anders wäre. Das Ende der politischen Hilfsbereitschaft drückt sich auch in der Entscheidungsstatistik des Bundesamtes (BAMF) aus: Die Anerkennungsquote bewegt sich seit Herbst 2015 deutlich nach unten. [m,https://www.proasyl.de/thema/fakten-zahlen-argumente/](https://www.proasyl.de/thema/fakten-zahlen-argumente/)

2016

Putschversuch in der Türkei.

Donald Trump wird zum Präsidenten der USA gewählt.

Heiligsprechung von Mutter Teresa.

Die deutschen Handballer werden Europameister.

51,89 % der Teilnehmer des Referendums stimmten für den Austritt aus der EU. Der Brexit beginnt – und dauert an.

2017

Die gleichgeschlechtliche Ehe wird in Deutschland gesetzlich etabliert.

Altkanzler Helmut Kohl und Altbundespräsident Roman Herzog sterben.

2018

Das Bergwerk Prosper-Haniel schließt, die Steinkohleförderung in Deutschland ist Geschichte.

Ein heißer, trockener Sommer setzt der Natur in Europa und vor allem in Deutschland zu.

2019

Das vom Krieg verwüstete Syrien ist nach wie vor Hauptherkunftsland schutzsuchender Menschen in Deutschland. Ein weiteres Hauptherkunftsland, Afghanistan, hat Syrien 2019 als das unsicherste Land der Welt mittlerweile abgelöst und belegt auf dem Global Peace Index den letzten Platz.

Der gesetzliche Mindestlohn wird um 35 Cent auf 9,19 Euro/Std angehoben.

Der Bologna-Prozess

Zusammengestellt von Susanne Geuer



Foto: Franz Bauske
Die Aula Magna der Universität Bologna, in der 1999 die Bologna-Erklärung von den Bildungsminister*innen der damals 29 europäischen Nationen unterzeichnet wurde.

2010 erste Umsetzungsfrist im Bologna-Prozess

Die Bologna-Erklärung von 1999

Am 19. Juni 1999 unterzeichneten die Vertreter*innen der beteiligten Länder in der Aula Magna der Universität Bologna die Bologna-Erklärung. (...) Sie verfolgt drei Hauptziele: die Förderung von Mobilität, von internationaler Wettbewerbsfähigkeit und von Beschäftigungsfähigkeit. Als Voraussetzung für Wettbewerbsfähigkeit gilt auch die bessere Vergleichbarkeit von Abschlüssen, weshalb auf die internationalen Hochschulabschlüsse Bachelor und Master umgestellt wurde. Der Magister- oder Diplomabschluss wurde mit einer Frist ab 2006 sukzessive abgeschafft. Allerdings nicht überall einheitlich. Einige Bundesländer ermöglichen es derzeit mit ihren Hochschulgesetzen, Studiengänge mit Diplom und anderen Abschlüssen unter bestimmten Voraussetzungen oder in begründeten Ausnahmefällen aufrechtzuerhalten, ohne eine Auslauffrist zu nennen (siehe Art. 57 Abs. 4 BayHSchG; § 26 SächsHschG; § 9 Abs. 6 HSG LSA)¹.

Ebenso beschloss man die Beseitigung von Mobilitätshemmnissen und Förderung eines

Europäischen Hochschulraumes. Die unterzeichnenden Bildungsminister*innen von 29 europäischen Nationen beschlossen zudem regelmäßige Folgekonferenzen im Abstand von zwei Jahren und eine Umsetzungsfrist bis zum Jahr 2010.² Mit Blick auf die Stellung Europas in der Welt hieß es: „We need to ensure that the European higher education system acquires a world-wide degree of attraction equal to our extraordinary cultural and scientific traditions.“³

¹<https://de.wikipedia.org/wiki/Diplom>
²<https://de.wikipedia.org/wiki/Bologna-Prozess>,
³„Wir müssen sicherstellen, daß die europäischen Hochschulen weltweit ebenso attraktiv werden wie unsere außergewöhnlichen kulturellen und wissenschaftlichen Traditionen.“

28.03.2018 Bologna Prozess betont akademische Freiheit als Voraussetzung eines global attraktiven Europäischen Hochschulraums

Pressemitteilung des BMBF (Bundesministerium für Bildung und Forschung) zum Treffen der 48 Bologna-Staaten am 24./25. Mai in Paris. „Der Bologna-Prozess hat in ganz Europa zu weitreichenden Veränderungen der nationalen Hochschulsysteme geführt. Die erfolgreiche Einführung des gestuften Studiensystems mit Bachelor- und Master-Abschlüssen geht einher mit Transparenz, Vergleichbarkeit und Qua-

litätssicherung von Studiengängen. Dies hat wesentlich zu der in den letzten Jahren stark gestiegenen Studentischen Mobilität und damit zu gegenseitigem Verständnis beigetragen.“

<https://www.bmbf.de/de/freiheit-der-wissenschaft-staerkt-europa-6246.html>

17.07.18 Der Bericht des BMBF „Wissenschaft weltoffen 2018“ wird vorgestellt; Pressemitteilung BMBF

Der Bericht des BMBF „Wissenschaft weltoffen 2018“ mit DAAD (Deutscher Akademischer Austauschdienst) und DZHW (Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung) wird von Bundesforschungsministerin Anja Karliczek vorgestellt. Sie hebt hervor: „Deutschland ist ein international hochattraktiver Wissenschaftsstandort und profitiert vom internationalen Austausch. Mit mehr als 350.000 ausländischen Studierenden haben wir unser mit den Ländern vereinbartes Ziel früher als erwartet erreicht. (...)“ Die Zahl ausländischer Studierender an deutschen Hochschulen ist 2017 um fünf Prozent auf 359.000 gestiegen. Das 2013 von Bund und Ländern gesteckte Ziel, 350.000 ausländische Studierende in Deutschland bis zum Jahr 2020 zu erreichen, wurde bereits 2017 übertroffen.

<https://www.bmbf.de/de/wissenschafts-standortdeutschland-international-hochattraktiv-6569.html>

15.08.2019 Pressemitteilung BMBF

Deutschland hat Frankreich als attraktivstes nicht-englischsprachiges Gastland für internationale Studierende überholt und ist damit nach den USA, Großbritannien und Australien zur viertwichtigsten Destination weltweit aufgestiegen. Bei ausländischen Forschenden steht Deutschland weltweit sogar auf Rang drei der Beliebtheitskala. Das zeigt der Bericht „Wissenschaft weltoffen 2019“, den der Deutsche Akademische Austauschdienst (DAAD) und das Deutsche Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW) im August veröffentlicht haben.

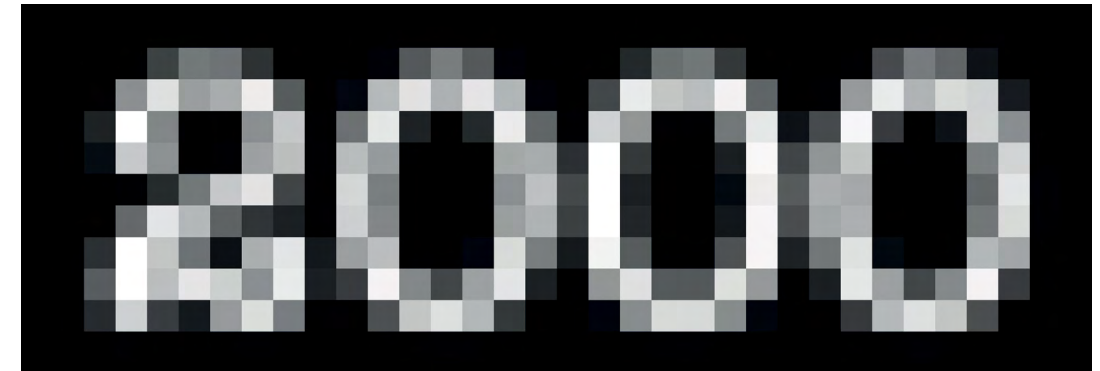
<https://www.bmbf.de/de/deutschland-beiinternationalen-studierenden-begeehrt-9380.html>

Y2K-Bug – Das ausgebliebene Chaos

Von Sylvia Rakovac

Als man 1999 feststellte, dass es Probleme geben könnte, weil in den Computerprogrammen nur zweistellige Jahreszahlen vorgesehen waren, brach auf der Welt hektisches Treiben aus. Denn was würde geschehen, wenn das Datum auf den 01.01.00 springt? Es gab viele Spekulationen über die Konsequenzen: Strom- und Wasserversorgung würde zusammenbrechen, Ampelanlagen nicht mehr funktionieren, Atomkraftwerke unkontrolliert runterfahren und sogar die Raketensilos könnten aufgrund des Versagens der Software ihre Ware in die Welt hinausschießen. Panik und Weltuntergangstheorien machten sich breit.

Um den Millennium-Fehler, auch Y2K-Bug genannt (Year 2 Kilo Bug), zu beheben, begannen Unternehmen und Regierungen ihre Rechner auf die Jahr-2000-Tauglichkeit zu prüfen. Die geschätzten Kosten dafür lagen bei 300 bis 800 Milliarden Dollar. Hätte man Ende der



1950er Jahre auf den IBM-Mitarbeiter Robert Bemer gehört, hätten alle eine Menge Geld und Nerven gespart. Denn Bemer empfahl bereits damals, als alles noch übersichtlich war, auf vierstellige Jahreszahlen umzusteigen. Er wurde nicht ernst genommen, denn niemand glaubte, dass es noch im Jahr 2000 die gleichen Programme gibt. Allerdings erfindet auch die Computerbranche nicht ständig das Rad neu und so schleifte man dieses kleine „Problemchen“ über Jahrzehnte mit.

Tatsächlich gab es am 01. Januar

2000 Probleme in Atomkraftwerken. So funktionierten weltweit in zehn Kraftwerken die Uhren nicht mehr und in einem die automatische Tür. Am schlimmsten traf es einen 22-jährigen US-Amerikaner. Er hatte sich für das Ernstfall-„Chaos“ gerüstet, allerdings die Wirkung von Butangas und Benzin in Schutzkellern falsch eingeschätzt. Er entkam dem Flammentod nur knapp, aber sein Haus stürzte ein. Und es gab noch weitere Fehler, die allerdings unter die Rubrik „Nicht erwähnenswert“ fallen und es auch niemals in die Nachrichten gebracht

hätten, wenn die Erleichterung über das ausgebliebene Chaos nicht so groß gewesen wäre.

Die Frage, ob alles reine Panikmache war oder kluge Vorausschau, wird sich wohl nie klären lassen. Aber ziemlich sicher sind sich die Fachleute darüber, dass die Überprüfungen eine Menge Fehler in veralteten Computersystemen zu Tage gefördert haben, die behoben werden konnten. Und das Sicherheitssysteme etabliert wurden, die in Notfällen den totalen Zusammenbruch verhindern. ●

Quellen: www.brandeins.de und Der Spiegel

Die Zahl 100 und Computer 100-Dollar Laptop

2005: Der OLPC (One Laptop Per Child, auf Deutsch ein Laptop pro Kind) XO-1 ist ein robuster und speziell auf Kinderbedürfnisse angepasster Laptop, der für den Einsatz insbesondere in Entwicklungsländern und Schwellenländern vorgesehen ist. Der Preis sollte 100 Dollar nicht überschreiten, daher der geläufigste Name 100-Dollar-Laptop. In dem stabilen grünblaugelben Gehäuse befindet sich ein richtiges Notebook inklusive Hauptprozessor, der Bildschirm ist mit einer Diagonalen von 19 Zentimetern deutlich kleiner als bei einem gewöhnlichen Laptop. Dafür wiegt er nur drei Kilo, ist schnell aufladbar und es lässt sich mit ihm gut schreiben, spielen, musizieren und kommunizieren. Der Leitgedanke ist, den Computer zu einer freien Wissensdatenbank und zu einem kindgerechten und vielseitigen Lernwerkzeug für die Schule zu gestalten. Obwohl die Initiative schon 2005 gestartet wurde, hat sie noch immer Startprobleme durch technische Mängel, aber eher Durchsetzungsprobleme gegen diverse Computerhersteller. ●



Der 100-Euro-Virus

Nicht wenige PC-Benutzer haben diese Virus-Meldung schon einmal bekommen. Ihr Rechner wird nicht hochgefahren, stattdessen erscheint eine bedrohliche Meldung auf dem Bildschirm, die einen zur Zahlung von z. B. 100 Euro auffordert, damit der PC wieder freigeschaltet wird. Urheber ist angeblich eine hochrangige Behörde wie z. B. das Bundesamt für Sicherheit in der Informationstechnik. Der PC-Nutzer soll strafrechtliche Handlungen am Computer vorgenommen haben. Zahlen sollte man auf keinen Fall, weil der Virus auch danach im Regelfall bestehen bleibt. Weil auch die besten Antivirusprogramme insbesondere bei den aktuellen Varianten des 100-Euro-Virus wenig ausrichten, hilft meist nur ein Neuaufsetzen des Systems. Weiteres hilfreiches dazu im Netz. ●



„Betriebsratverseucht“

Von Christina Meier

Die Geschichte der Mitbestimmung endet noch lange nicht. Auch die vergangenen 20 Jahre, die 2000'er Jahre, bieten einen traurigen Höhepunkt. Mit dem Begriff „betriebsratverseucht“ warnten Abteilungsleiter einer Baumarktkette andere Filialen vor Mitarbeitern, die von einer Filiale mit BR zu einer Filiale ohne BR wechselten. MA mit einem Vertrauen in eine Arbeitnehmervertretung gefährdeten die Einstellung. (Quelle: unwordesjahres.de, Wikipedia) Die Baumarktkette sah in dieser „Seuche“ offensichtlich eine enorme Bedrohung und entgleiste damit sprachlich völlig. Das Wort schaffte es zum Unwort des Jahres 2009.

Vielleicht lässt sich ein zeitlicher Zusammenhang zur Novellierung des LPVG von 2007 erkennen. Unter der schwarz-gelben Landesregierung (von 2005 bis 2010) erfuhr das LPVG Veränderungen, die aus Sicht der Personalräte erhebliche Verschlechterungen darstellten. Im

Geschäftsbericht der Jahre 2005 bis 2007 der Kommunen NRW hieß es, dass man den Umfang der beteiligungspflichtigen Angelegenheiten im LPVG kritisieren würde, weil er vielfach zur Lähmung der Verwaltungsarbeit führen würde. (Quelle: Kommunen NRW) Zurückgenommen wurden die Änderungen in der anschließenden Legislaturperiode der nachfolgenden Landesregierung. Und die Überarbeitung des LPVG brachte sogar Neuerungen. Personalräte dürfen seitdem einen Wirtschaftsausschuss gründen. (s. Artikel S. 18)

Die Herausforderungen heute liegen für PR'e vor allem im Bereich neuer Software, Stichwort Digitalisierung. Kein Bereich, in dem nicht über einen digitalen Workflow gesprochen wird. Von digitalisierten Prozessen erhofft man sich schnellere Wege, Vereinfachung von Verfahren mit entsprechend schnellerem Wiederfinden eines Vorgangs in einem Archiv. An schnellere Wege knüpfen sich mögliche Arbeitsverdichtung und höhere Arbeitsbelastung. An einfachere Verfahren hängen Veränderungen von Tätigkeiten. Werden sie komplexer, weil die Bedienung der Software erlernt werden muss? Oder werden die Anforderungen an den meisten Arbeitsplätzen so sehr heruntergefahren, dass auch die Eingruppierung sinkt? An allem gleichzeitig hängt die Einführung neuer Software, die mit allerlei Daten arbeitet. Sind personenbezogene darunter, die dem besonderen Schutz unterliegen? An die Sicherheit der Technologie, an den Schutz der Daten werden hohe Anforderungen gestellt, mit denen sich die Experten der Uni, Datenschutzbeauftragter wie Beauftragter für Sicherheit, konfrontiert sehen. Auch die Personalräte sind gefordert, sich mit den Themen zu befassen, um ihre Beteiligungsrechte bestmöglich wahrnehmen zu können.

Vordergrund: das Hochschulfreiheitsgesetz. Es formte die Hochschulen zu Körperschaften des öffentlichen Rechts um, womit jede Hochschule für sich steht und handeln muss. Mit Folgen für die Personalvertretungen. Den bisherigen Hauptpersonalrat auf Ministeriumsebene, der bei landesweiten Angelegenheiten gefragt wurde, gibt es nicht mehr. Das zwingt die Hochschulen dazu, auch bei zwischen den Hochschulen gemeinsam abgestimmten Projekten jeden einzelnen PR um Zustimmung zu bitten. Was die Zustimmung nicht immer flächendeckend garantiert. Einige Hochschulen scheinen sich die „alten Zeiten“ mit einem Hauptpersonalrat zurückzuwünschen. Ob wohl bald wieder eine Novellierung des Hochschulgesetzes ansteht, das auch die Beschäftigten zurück in den Landesdienst führt?

Mit der Digitalisierung tritt ein weiteres Phänomen wieder in den

Vordergrund: das Hochschulfreiheitsgesetz. Es formte die Hochschulen zu Körperschaften des öffentlichen Rechts um, womit jede Hochschule für sich steht und handeln muss. Mit Folgen für die Personalvertretungen. Den bisherigen Hauptpersonalrat auf Ministeriumsebene, der bei landesweiten Angelegenheiten gefragt wurde, gibt es nicht mehr. Das zwingt die Hochschulen dazu, auch bei zwischen den Hochschulen gemeinsam abgestimmten Projekten jeden einzelnen PR um Zustimmung zu bitten. Was die Zustimmung nicht immer flächendeckend garantiert. Einige Hochschulen scheinen sich die „alten Zeiten“ mit einem Hauptpersonalrat zurückzuwünschen. Ob wohl bald wieder eine Novellierung des Hochschulgesetzes ansteht, das auch die Beschäftigten zurück in den Landesdienst führt?

Die Geschichte ist also nicht zu Ende geschrieben. ●

Die Zahl 100 und das Rechenzentrum der Uni Köln



Foto: Redaktion

Auch das Regionale Rechenzentrum der Universität zu Köln (RRZK) fühlt sich der Zahl 100 verbunden. Geht man nämlich auf deren Info-Seite, findet man da, dass das RRZK u. a. die Dienstentwicklung bei der Durchführung und dem Betrieb von Web-Projekten unterstützt, also die Entwicklung und Betreuung von Webanwendungen. Dabei gibt es Projekte wie ein Berufsportal und die Betreuung der Abschlussarbeiten im Zentrum für Lehrerinnenbildung (ZfL), aber es wird mit genau 100 Partner-Universitäten mittels eines Backend-Programmes das Austauschprogramm für WiSo Manager verwaltet. Weiterhin verfügt die Universität zu Köln und damit natürlich federführend auch das RRZK über einen HPC (High-Performance-Computing)-Cluster also einen Rechenverbund mit dem kreativen Namen CHEOPS, hört sich gut an, ist aber auch wieder nur ein listige Abkürzung für Cologne High Efficiency Operating Platform for Science. Damit stehen unseren Wissenschaftler(inne)n immerhin unglaubliche 100 Teraflop/s Peak Rechenleistung für die Simulation komplexer Probleme zur Verfügung. ●

Theaterwissenschaftlichen Sammlung
der Universität zu Köln

100 Jahre dokumentieren, sammeln, bewahren

Von Dr. Dorothea Volz



Bühnenbildentwurf von Alexandra Exter: „Dame Kobold“ (1924);
Theaterwissenschaftliche Sammlung der Universität zu Köln.

Ein Bühnenbildentwurf zu Brechts „Mutter Courage“ von Teo Otto, ein zusammengeschustertes Dreirad des Komikers Karl Valentin oder Seidenstrümpfe des Opernsängers Enrico Caruso – so verschieden diese Objekte mit Blick auf ihre Technik und Thematik scheinen, so eint sie doch mehr als der Ort ihrer Aufbewahrung: Sie befinden sich nicht nur in der Theaterwissenschaftlichen Sammlung der Universität zu Köln, sondern sie geben auch einen Hinweis auf das Fundament der Einzigartigkeit dieser Sammlung, denn der Sammlungsgründer Carl Niessen ging von einem weitgefassten Theaterbegriff aus. Theatrale Ereignisse schlossen die Betrachtung von Kunst, Ritual, Populärkultur und Handwerk gleichermaßen ein und so begriff – und sammelte – er, was vom Theater übrigblieb, unter einer globalen, inter- und transkulturellen Perspektive. 1919, im Gründungsjahr der Universität, erhielt Niessen die offizielle Lehrbefugnis für Literatur- und Theatergeschichte und begründete damit auch die Geschichte der Theaterwissenschaft in Köln, heute einer der Schwerpunkte des Instituts für Medienkultur und Theater. Das Archiv, von Niessen als Schau- und Lehrsammlung für die Kölner Studierenden begonnen, ist mittlerweile zu einem einmaligen Forschungs- und Dokumentationszentrum angewachsen, das Anfragen aus aller Welt erreicht. Von der szenischen Grafik zur Inszenierungsfotografie über die Theaterkritik bis zum Programmheft kann hier ein umfangreicher Eindruck von längst vergangenen Aufführungen gewonnen werden. Doch auch 100 Jahre Sammlungsgeschichte(n) ist noch kein Anlass, sich mit dem Ist-Zustand zufrieden zu geben, sondern spornt an, die Möglichkeiten der Sammlung auch mit Blick auf die Zukunft auszuloten und in der Beschäftigung mit ihr, so der aktuelle Direktor Prof. Peter W. Marx, „über die Bekanntheit mit sehr kleinen Dingen zu größeren Schlussfolgerungen zu gelangen.“ Die Theaterwissenschaftliche Sammlung feiert ihr 100-jähriges Bestehen mit einem Festprogramm, mit Tagen der offenen Tür, Gesprächsreihen, einer Ausstellung und der Publikation eines Arbeitsbuches. Nähere Informationen hierzu im Internet unter tws100.de bzw. <https://www.alexander-verlag.com/programm/titel/461-100-jahre-theaterwissenschaftliche-sammlung-koeln.html>. ●

Dr. Dorothea Volz ist Stellv. Direktorin der Theaterwissenschaftlichen Sammlung.

Technische Innovationen, Entdeckungen und Erfindungen von 2000-2019

- 2000 Flachbildschirm
- 2001 iPod (Apple)
- 2002 Malariaerreger enträtselt
- 2003 Menschliches Genom entschlüsselt
- 2004 Erster Exoplanet entdeckt (2M1207b)
- 2005 Internet Tablet
- 2006 Wii-Konsole Nintendo
- 2007 i-Phone
- 2008 Windows Vista (Microsoft)
- 2009 Kryptowährung Bitcoin
- 2010 Erste Auslieferung des Airbus A380 an die Deutsche Lufthansa
- 2011 Organische Leuchtdioden OLED
- 2012 Windows 8
- 2013 Erstes autonomes Landfahrzeug (Auto) fährt von Mannheim nach Pforzheim
- 2014 Rosetta-Sonde landet auf Kometen
- 2015 Smart Speaker (Amazon Echo)
- 2016 Nachweis von Gravitationswellen
- 2018 Erster Wasserstoffzug im Linienverkehr der Verkehrsbetriebe Elbe-Weser
- Start der Mars-Mission InSight
- 2019 Bild eines Schwarzen Loches (Event Horizon Teleskops)

Ein voller Gleichstellungserfolg!?

Von Annelene Gäckle, Sabrina Schumacher

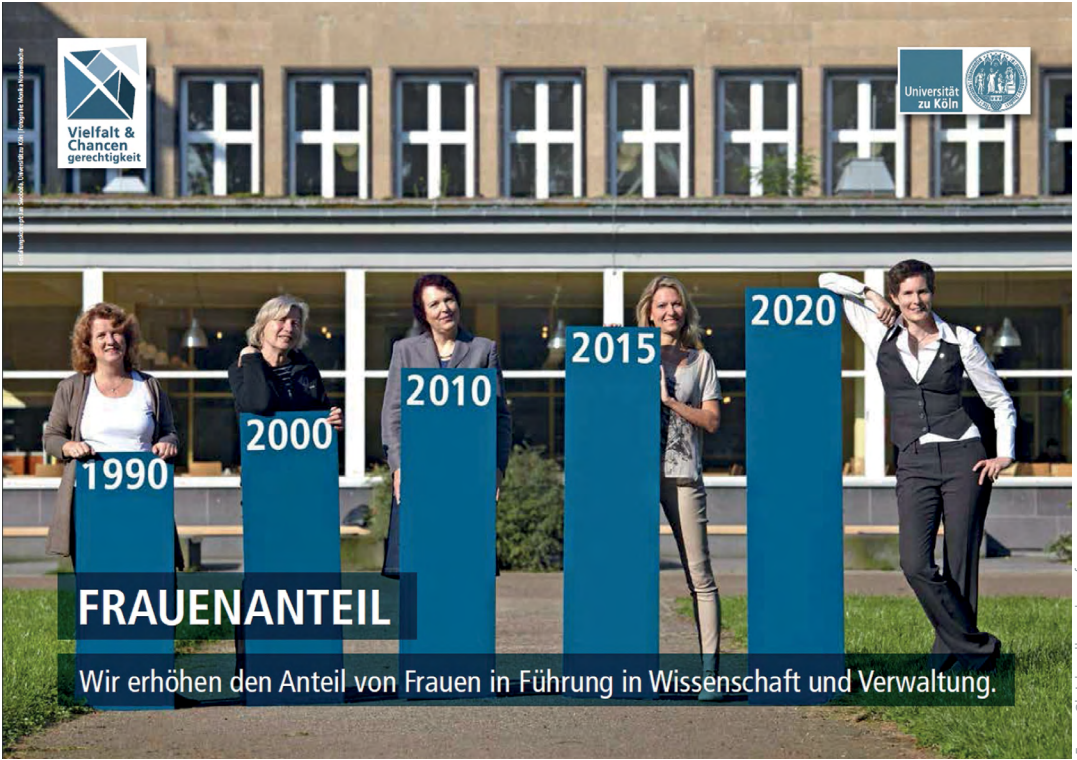
1999 war ein „Pauenschlagjahr“ für die Gleichstellungsarbeit:

- Das Landesgleichstellungsgesetz (LGG) trat in Kraft. Mit ihm wurden Vorgaben für Einstellungsverfahren, die Mittelvergabe nach Gleichstellungskriterien, die geschlechtergerechte Sprache und das Amt der Gleichstellungsbeauftragten gesetzlich verankert.

- Prof. Dr. Ursula Frost wurde als erste Prorektorin an der Universität gewählt.

- Die 40. und letzte Professur der Frauen- und Geschlechterforschung aus dem Hochschulsonderprogramm III wurde in NRW besetzt.

Ein Jahr später kamen Diskussionen um den Bau einer universitätseigenen Kindertagesstätte in Gang. Bis zur Eröffnung der Kindertagesstätte Paramecium dauerte es dann noch weitere elf Jahre, seit 2011 ist sie nicht mehr vom Campus wegzudenken. Ebenfalls nach der Jahrtausendwende wurden die ersten Förderprogramme für Frauen (z.B. Female Career Center, Cornelia-Harte-Mentoring-Programme) gestartet. Sie haben seitdem viele Frauen auf ihrem individuellen Karriereweg erfolgreich unterstützt und begleitet. Auf Basis der gesellschaftlichen und gesetzlichen Veränderungen setzten sich auch Wissenschaftsförderorganisationen wie die DFG zunehmend mit der Frage der Geschlechtergerechtigkeit auseinander. Die Folge ist, dass Förderanträge heute zwingend Gleichstellungsaspekte adressieren und konkrete Maßnahmen zur Verbesserung der Chancengerechtigkeit beinhalten müssen. Landes- und Bundesprogramme geben zusätzliche Mittel zur Verbesserung der Chancengerechtigkeit an den Hochschulen.



Statusgruppe	1999	2017
Promovendinnen	35 %	52 %
Professorinnen unbefristet	8 %	26 %
Dezernentinnen	25 %	43 %

Tabelle 1: Frauenanteile an der UzK

2009 erschien erstmals ein „Leitfaden zu geschlechtergerechter Sprache“ der Gleichstellungsbeauftragten mit Anregungen zur sensiblen Ansprache aller Geschlechter, der auch 2020 in der 6. aktualisierten Auflage erscheinen wird. Seit 2013 ist der Schutz vor (sexualisierter) Diskriminierung und Mobbing besonders über eine universitätseigene Richtlinie verankert. Die Gleichstellungsarbeit an unserer Universität öffnete sich aktiv in Richtung anderer marginalisierter Gruppen, wie z.B. trans* oder inter* Personen. Dies folgt der 2018 in der „Strategie Chancengerechtigkeit“ festgelegten Entscheidung der Universität, ihre Aktivitäten im Bereich

Gleichstellung und Diversität zu vernetzen.

Sowohl die internen Initiativen, die institutionelle Verankerung, die veränderten Anforderungen von Drittmittelgebern als auch die rechtlichen Vorgaben bewirkten seit 1999 eine deutliche Veränderung: Die Repräsentanz von Frauen steigt kontinuierlich, es gibt Instrumente zur Ahndung sexualisierter Diskriminierung, die KiTa lindert die sehr angespannte städtische Betreuungslage, WC's für alle Geschlechter sind eingerichtet und alle haben das Recht auf gleiche Bezahlung. Die Universität zu Köln führt damit das aktuelle NRW-Gleichstellungs-

ranking an und ist bundesweit unter den TOP 21.

Das Ziel einer wirklichen Gleichberechtigung der Geschlechter haben wir jedoch noch nicht erreicht. Wird die aktuelle Steigerungsrate beibehalten, würde erst im Jahr 2044 das Ziel erreicht sein, 50% der Professuren mit Frauen zu besetzen. Nicht nur im Bereich der Professuren gibt es also noch einiges zu tun: Wir sollten Vakanzen aufgrund von Mutterschutz oder Elternzeiten verlässlich abfangen, um das Thema Schwangerschaft weiter zu entstigmatisieren; wir sollten genau prüfen, welche Tarifgruppe die Tätigkeiten unserer Sekretariatsmitarbeiter*innen wirklich abbildet, wir sollten die neue Geschlechtskategorie „divers“ nun schnell in alle Systemen einbinden und uns jeden Tag weiter für einen respektvollen Umgang miteinander einsetzen. Bleiben wir also gerne weiterhin gemeinsam „am Ball“.

Lange Schlangen vor der Studiobühne beim Fünfzehnminuten-Festival



Angewandte Theaterexperimente

Von Dietmar Kobboldt

Vor 8 Jahren haben wir in der studiobühne ein neues, ungewöhnliches Theaterformat erfunden: unser fünfzehnminuten-Festival. Jedes Jahr im Januar öffnen wir unsere Bühnen für Nachwuchsproduktionen aus den Bereichen Theater, Tanz, Musik, Literatur etc.. Einzige Bedingung: kein Beitrag darf länger als 15 Minuten dauern. Wer sich zuerst anmeldet ist dabei, wer zu spät kommt, den bestraft zwar nicht das Leben, aber er/sie hat Pech gehabt.

Dieses Minifestival hat schnell Kultstatus erreicht: jedes Jahr sehen sich über 1500 meist studentische Zuschauer*innen die Vorstellungen an, mehr als 150 Personen stehen an den drei Tagen in über 50 Aufführungen auf den Bühnen. Vor der Studiobühne bilden sich regelmäßig lange Schlangen - Regen, Schnee und Frost sind offensichtlich keine Hinderungsgründe (siehe Foto). Ein gewisses Maß an Verrücktheit ist im Theater so ungewöhnlich eben nicht.

Natürlich sind nicht alle Beiträge gelungen, manche sind sogar

richtig schlecht. Aber das kommt eben vor, wenn man künstlerisch nicht eingreift, ja, nicht einmal vor-sieht. Doch auch die misslungenen Vorstellungen dauern ja maximal 15 Minuten - solange warten Sie Abends mitunter auch auf die KVB.

Doch immer wieder entdeckt man auch echte Highlights, sieht neue, ästhetisch spannende Entwürfe, ist auf unserer Suche nach dem jungen Theater von morgen auf einen Schatz gestoßen. Solche Momente rechtfertigen die Existenz unseres kleinen Festivals, aber sie stehen auch beispielhaft für das Selbstverständnis der studiobühne, dem Theater unserer Universität.

„Angewandte Theaterexperimente“. So hat mein Kollege Tim Mrosek das Programm der Studiobühne zutreffend beschrieben, denn in der Tat fühlen wir uns dem theatralen Experiment besonders verpflichtet. Wie die Forschung, so ist ja auch das Theater kein Museum. Theater, so wie wir als Universitätstheater es verstehen, muss immer wieder seine eigenen

Grenzen erkunden - und sie dann überschreiten. Ausgetretene Pfade sind zwar ganz bequem aber irgendwie auch langweilig. Und langweiliges Theater sollte ein Widerspruch in sich sein.

Neue Theaterproduktionen sind für uns Versuchsanordnungen, bestens vorbereitet aber mit ungewissem Ausgang; Experimente eben. Und nicht selten zeitigen gerade die gescheiterten Experimente den größten Erkenntnisgewinn. Das ist in der studiobühne kaum anders, als in der wissenschaftlichen Forschung.

Als Theater der Universität fühlen wir uns den Grundsätzen von Forschung und Lehre originär verbunden. Über unser Kursprogramm, aber auch dadurch, dass wir immer wieder junge Theaterkünstler*innen in unsere Arbeit integrieren, vermitteln wir Semester für Semester hunderten von Studierenden mehr als nur mediale Grundkenntnisse. Denn unser Ausbildungsprogramm ist immer praxisorientiert. Uns genügt es nicht, unseren Studierenden Theater theoretisch zu

vermitteln. Wir wollen, dass sie auf diesen seltsamen Brettern, die angeblich die Welt bedeuten, auch „richtig“, also mit guter Körperhaltung, richtiger Atemtechnik und eigenem Selbstbewusstsein stehen und agieren. Und wenn das am Ende „nur“ dazu führt, dass sie beim nächsten Vortrag nicht wieder in Atemnot geraten oder durch das erworbene Selbstbewusstsein das nächste Vorstellungsgespräch souverän meistern, so ist das schon Erfolg genug.

Aber wenn sie dann als bekannte Schauspielerpersönlichkeiten (oder in anderen Berufen) bei anderen deutschen Theatern zu finden sind, wie so viele, viele vor ihnen, dann haben wir natürlich Talente für unser Programm verloren - aber unsere Aufgabe haben wir erfüllt.

Und unser meist junges, studentisches Publikum scheint unsere Arbeit goutieren, nicht nur beim fünfzehnminuten-Festival, sondern bei fast 200 Theatervorstellungen jedes Jahr. ●

Dietmar Kobboldt ist Leiter der Studiobühne und Filmwerkstatt der Universität zu Köln

Bewerbung und Zulassung via Smartphone

Mit Dr. Torsten Preuß sprach Susanne Geuer

Digitalisierung ermöglicht papierfreie Kommunikation. Papierfreie Kommunikation schont die Natur und spart sehr viel Platz in Büros oder Archiven. Vorausgesetzt, ich habe einen zuverlässigen Speicherplatz. Dann brauche ich keine Aktenordner und Schubser, Archivräume und Keller mehr, sondern nur noch mein Speichermedium. Und wenn alles gut läuft und intelligent geplant ist, spare ich auch viel Zeit, in der ich sonst nach Unterlagen suchen müsste. Ein Klick, das richtige Keyword und mein Dokument erscheint auf dem Bildschirm.



Der Eingang zum Studierendensekretariat.

Der Gedanke eines papierlosen Büros liegt also nah. Da ich jedes Dokument auf dem PC erstelle, liegt es mir ohnehin elektronisch vor. Dort ist es auch abgespeichert. Warum also noch ausdrucken und mit der Post versenden? Warum noch Kunden zu mir bitten, die dann anreisen müssen und in Warteschlangen stehen? Sogar das Finanzamt kommt mittlerweile ohne handsignierte Formulare aus und bearbeitet online eingehende Steuererklärungen inklusive Legitimation digital.

Mituns spricht mit Dr. Torsten Preuß, der vor 2,5 Jahren die Leitung des Studierendensekretariats übernommen hat und sich mit seinen Mitarbeiter_innen auf den Weg gemacht hat, die Prozesse im Studierendensekretariat soweit als möglich papierlos zu gestalten. Ein wichtiger Aspekt war hierbei das Bewerbungs- und Zulassungsverfahren für die Studierenden der Universität zu Köln.

Herr Preuß, ist Digitalisierung so einfach, wie es sich anhört?

Antwort: Nein, einfach ist das nicht. Digitalisierung ist ja

zuweilen ein Modewort, bei dem der Glaube an „Neues“ einfach mitschwingt. Digitalisierung konsequent gedacht, bedeutet jedoch, sich zunächst Gedanken über die eigenen Prozesse und Verfahren zu machen. Hierbei steht also zunächst immer wieder die Frage im Vordergrund: „Warum machen wir dies eigentlich so?“. Dies bedeutet dann letztlich jedoch auch ein Hinterfragen gewohnter Abläufe, Verfahren und Prozesse. Als nächstes muss dann die Frage geklärt werden, wie kann man Prozesse digital denken und gestalten – das heißt in digitalen Prozessen.

Womit haben Sie begonnen? Welche Prozesse haben Sie „digital gedacht“?

Antwort: Der erste Prozess war tatsächlich nicht die Bewerbung oder Immatrikulation, sondern die Exmatrikulation. Hier hatten wir zuvor jedes Semester massenhaft Papier-Post versandt, um die Studierenden zu exmatrikulieren. Leider war dabei nicht nur der Papier-

verbrauch recht hoch, sondern auch die Rückläuferquote mit „unbekannt verzogen“. Hier lag das Optimierungspotential für die Kolleg_innen auf der Hand: Wir sparen Zeit sowie Porto und Papier, während die Studierenden nun bis zu einem Jahr nach ihrer Exmatrikulation ohne weitere Rückfragen über ihren KLIPS 2.0-Account auf die Bescheide bzw. Bescheinigung der Exmatrikulation zurückgreifen können.

Im zweiten Schritt haben wir dann tatsächlich die Prozesse rund um die Bewerbung durchdacht. Schritt für Schritt haben wir uns gefragt: „Brauchen wir dieses Dokument oder jene Bescheinigung wirklich für das Verfahren?“ „Wenn ja, an welcher Stelle im Gesamtprozess?“ „Was ist der „Auslöser“ für bestimmte Folgeschritte?“ Wer ist verantwortlich (im Sinne der Prozesslogik) für den nächsten Schritt?“

Ist es jetzt wirklich so einfach? Oder konkret gefragt: Brauchen die angehenden

Studierenden zur Bewerbung und zur Zulassung nur noch ein Tablet oder ein Smartphone?

Antwort: Ja, so einfach ist es mittlerweile. Bis auf wenige Ausnahmen (bspw. fachärztliche Gutachten für Härtefälle) kann ein Bewerber oder eine Bewerberin heute die Bewerbung online über KLIPS 2.0 gestalten und abschicken. Ohne Papier. Papier wollen wir hier für die Bewerbungen um einen Studienplatz möglichst gar nicht mehr sehen. Und auch nach der Bewerbung kommen dann die Zulassungsangebote über KLIPS 2.0 und den von den Bewerber_innen hinterlegten E-Mail-Accounts.

Was waren die größten Herausforderungen? Wo liegen die Tücken?

Die Herausforderungen sind auf mehreren Ebenen zu finden: Es bedarf der Einsicht, dass Digitalisierung nicht heißt, einfach nur ein Papierdokument zu scannen. Wichtiger ist eigentlich, das Bewusstsein für Prozessänderungen zu schaffen,



Fotos: Sylvia Rakovac

v.l.: Karin Christmann, Roswitha Hesseler, Andrea Stangassinger, Octavia Schällig, Eva Müller, Sabine Mischke, Peter Hört, Marion Wienands, Sarah Strunk-Werthebach, Mona Aretz, Inge Zimmert und Torsten Preuß

die mit einer Digitalisierung verbunden sind.

Zum anderen sind Mitarbeiter_innen natürlich erst einmal skeptisch, wenn man etablierte und durchaus auch gut funktionierende Abläufe hinterfragt. Es ist ja nicht so, dass „früher“ alles schlecht war – im Gegenteil: Vieles lief auch papierbasiert gut. Aber durch das konsequente digitale Denken von Prozessen und die möglichst konsequente Nutzung von KLIPS 2.0 haben wir letztlich die Verfahren schlanker und schneller gestalten können – und so haben die Mitarbeiter_innen jetzt nicht mehr den Stress, den es in früheren Zeiten zuweilen während der Hochphasen der Zulassungsverfahren gab. Schlussendlich ist eine Veränderung immer auch eine mögliche Quelle von neuen Fehlern. Hier muss also auch eine Fehlerkultur im Team vorhanden sein: Die Bereitschaft, Sachen auszuprobieren oder quer zu denken ist dabei sehr wichtig. Gleichzeitig dürfen in einem

Zulassungsverfahren eigentlich keine Fehler passieren, da dies im Zweifel sofort Auswirkungen auf die Rechtssicherheit der Zulassungsverfahren haben kann. Hier kommt es also auf den Spagat zwischen einem positiven Fehlerverständnis und dem gleichzeitigen Willen, möglichst keine Fehler zu produzieren an. Diesen Spagat haben wir bislang im Team recht gut hinbekommen.

Was ist Ihnen zu Hilfe gekommen?

Bei der Elektronischen Exmatrikulation war die Ressourcenersparnis für alle Kolleg_innen sichtbar – das hat sicher geholfen, die Skepsis zu senken. Auch bei den Bewerbungs- und Zulassungsverfahren haben die Kolleg_innen gesehen, dass wir nun schneller und zielgerichteter zulassen können und so mehr Zeit für Service für die einzelnen Bewerber_innen bleibt.

Hilfreich war auch, dass KLIPS 2.0 an vielen Stellen die Möglichkeiten bietet, Verfahren und

Prozesse wirklich digital zu gestalten. Durch eine frühere Tätigkeit waren mir diese Möglichkeiten durchaus bewusst – nun konnte ich sie im Studierendensekretariat auch nutzen.

Gefällt die Umstellung Ihren Mitarbeiterinnen? Und wie reagieren die Bewerber_innen und Studierenden?

Ob es den Mitarbeiter_innen gefällt, müssten die Mitarbeiter_innen natürlich am besten selbst beantworten. Tatsächlich ist es aber nach meinem Empfinden so, dass die meisten Mitarbeiter_innen nach anfänglichen Schwierigkeiten durchaus die mit einer Digitalisierung verbundenen Prozess- und Verfahrensänderungen positiv finden. Gerade weil viele Änderungen letztlich Aufwände reduzieren und so auch in den Hochzeiten der Zulassungsverfahren nicht mehr so viel Stress bedeuten. Dass dann durch die Digitalisierung Papier und Porto (und damit letztlich Geld) eingespart wird, ist dagegen letztlich „nur“ ein schöner Nebeneffekt.

Spannend sind die ersten Reaktionen der Bewerber_innen gewesen: Viele haben sich zunächst noch einmal per Mail oder Telefon erkundigt, ob sie wirklich kein Papier für ihre Bewerbung einreichen müssen. Oder gerne auch die Frage: Ich habe keine Information gefunden, wo ich meine Papierunterlagen hinsenden soll? Wenn dann von den Bewerber_innen auch noch die Rückmeldung kam, dass bei uns an der Universität zu Köln die Bewerbung ja viel einfacher sei, als an der ein oder anderen namentlich genannten Nachbar-Universität, habe ich mich gefreut. ●



Dr. Torsten Preuß, Leiter des Studierendensekretariats

Foto:

Der Wirtschaftsausschuss

Von Robert Hahn



Die Mitglieder des Wirtschaftsausschusses, v.l.n.r.: Daniel Kremer, Dr. Johannes Winkler, Claudia Neuburg, Dr. Ulrich Schütz. Nicht auf dem Bild: Dr. Andreas Sindermann, Robert Hahn.

Die Uni ist voller Gremien: Senat, Kommissionen, Ausschüsse, Arbeitsgruppen. Doch wer weiß schon, dass die Uni einen Wirtschaftsausschuss (WA) hat oder was er tut? Wer jetzt denkt „Bloß so'n Ausschuss“ liegt falsch: Der Wirtschaftsausschuss ist ein wichtiges Instrument der Informationsbeschaffung für die Personalräte und ist zentral für Entscheidungen, die der Mitbestimmung unterliegen. Er ermöglicht den Arbeitnehmervertretern und -vertreterinnen, hinter die Kulissen der Uni zu blicken.

Bereits im Juli 2017 wurde deshalb an der Uni Köln ein offizieller Wirtschaftsausschuss durch den Personalrat TuV gegründet. Seit Ende 2018 nimmt auch der PRWiss am Ausschuss teil. Der WA ist ein siebenköpfiges Gremium, bestehend aus Mitgliedern der Personalräte und sachkundigen Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen. Er tagt vier Mal im Jahr zusammen mit dem Dienststellenleiter, dem

Kanzler Herrn Dr. Stückradt. Der Kanzler kann für die auf der Tagesordnung stehenden Themen die zuständige Dezernentin/den zuständigen Dezernenten dazu holen.

Möglich ist der WA für die Personalräte seit der Novellierung des Landespersonalvertretungsgesetzes (LPVG) des Landes Nordrhein-Westfalen im Jahr 2011 geworden, das erstmals diesen Ausschuss vorsieht. Im Paragraph 65a des Gesetzes steht, dass der Wirtschaftsausschuss die Aufgabe hat, „wirtschaftliche Angelegenheiten der Dienststelle [...] zu beraten und den Personalrat zu unterrichten.“ Wichtig ist dabei, dass die Dienststellenleitung den Personalrat nach Paragraph 65 des LPVG „rechtzeitig und umfassend“ informieren muss. Das bedeutet für den WA als Ausschuss der Personalräte, dass auch wirklich alle angeforderten Informationen von der Dienststellenleitung zur Verfügung gestellt werden müssen.

Arbeitsbedingungen verbessern

Die Spannweite der Themen, über die der WA Informationen einfordern kann, ist groß. Dazu gehören u.a. die wirtschaftliche und finanzielle Lage der Dienststelle, beabsichtigte Investitionen, beabsichtigte Partnerschaften mit privaten Unternehmen, Einführung neuer Arbeits- und Managementmethoden, und sonstige Vorgänge und Vorhaben, welche die Interessen der Beschäftigten der Dienststelle wesentlich berühren können. Die benötigten Unterlagen sind die Wirtschaftspläne und Bilanzen der Uni, sowie Zahlen aus dem Personalbereich.

Ziel des Personalrates ist es immer, die Arbeitsbedingungen an der Universität zu Köln zu verbessern. Dazu gehört es auch, die Universität zu einem attraktiven und sicheren Arbeitsplatz zu machen. Deswegen standen und stehen die aktuellen Sparmaßnahmen an der

Uni Köln im Mittelpunkt des Interesses des WA. Diese betreffen auch das Personal der Uni. Kennzahlen im Personalbereich zu ermitteln, ist deshalb eine der fortlaufenden Anliegen des Ausschusses.

Deshalb galt es als erstes, sich einen Überblick über die finanzielle Lage der Dienststelle zu machen und eventuelle strukturelle Ungleichgewichte zu finden. Daraus ergaben sich weitere Themengebiete wie zum Beispiel Arbeitsüberlasten, Krankenstände und Eingruppierungen, die der WA zurzeit angeht.

Die Mitglieder des WAs stehen in kontinuierlichem Erfahrungsaustausch mit den Wirtschaftsausschüssen anderer Hochschulen in NRW und nehmen an entsprechenden Fortbildungen teil. Der WA hat sich für die beiden Personalräte als wichtiges Instrument zur Information und zur Entscheidungsfindung erwiesen. ●

Foto: Robert Hahn

Springbrunnen oder Anode?



Die Bohrstelle auf der Uni-Wiese.

Was ist da in der Uni-Wiese?

Von Franz Bauske

Im Mai d. J. war eine kleine Bauarbeiter-Mannschaft damit beschäftigt auf der Uni-Wiese hinter dem Hauptgebäude etwa in Höhe des E-Raums und von dort in Richtung Mensa einen schmalen Graben auszubaggern, den sie dann gleich wieder verfüllt haben, nicht ohne vorher ein Leerrohr unter der Grasnarbe zu verbuddeln.

Man fragt sich, was da abläuft. Ob das Rohr vielleicht ein Datenkabel zwischen Standorten der Universität aufnehmen solle, frage ich die Bauarbeiter. Weit gefehlt! Hier wurde etwas vorbereitet, von dem ich noch nie gehört hatte.

An der Mensa, kurz vor dem Radweg auf der Zülpicher endete der Graben schließlich und es wurde vorsichtig ein größeres Loch ausgehoben. In schätzungsweise einem Meter Tiefe tauchten plötzlich Betonplatten – ähnlich den grauen Gehwegplatten – auf, die aber eine bemerkenswerte Aufschrift trugen: „110.000 Volt“. Die eingravierte Schrift flößt Ehrfurcht ein. Die Platten, das wird sehr schnell klar, dienen als Sicherung eines darunter liegenden Kabelstrangs. Tatsächlich, so informiert mich ein

Elektriker von der RheinEnergie, liegt hier entlang der Zülpicher ein Versorgungskabel. Ein weiteres Kabel dieser Art führt etwa entlang der Alphons-Silbermann-Allee. An der Mensa, bei besagtem Loch, treffen sich beide.

Was hat das nun mit dem Leerrohr zu tun?

Eine weitere seltsame Aktion ereignet sich am anderen Ende des Leerrohrs, in der Nähe des E-Raums. Im September wird dort ein Bohrturm errichtet, was vorbeikommende Studenten vermuten lässt, dass hier ein „Springbrunnen gebaut“ wird. Das liegt nahe, weil es auf den Baufahrzeugen heißt: Brunnenbau.

Was mir Herr Wagner von der Firma Erdbohr aus Wesel berichtet klingt anders: „Wir teufen eine 99 m tiefe Bohrung ab, in die eine Anode eingebaut wird.“ Norbert Moeß, der Geologe der Firma Erdbohr, erläutert mir weiter: „Bis ca. 28 m Teufe wird die Bohrung in den quartären Sanden und Kiesen der Rheinterrassen im Trockenbohrverfahren, unter Mitführung einer

Schutzverrohrung abgeteuft, damit das Bohrloch nicht einbricht. Tiefer unten bis zur Endtiefe folgen tertiäre, teils tonige Feinsande mit Fossilien und Braunkohleeinschlüssen. In diesen Sedimenten wird die Bohrung im sog. indirekten Spülbohrverfahren (Lufthebeverfahren) in einem Bohrdurchmesser von ca. 30 cm bis auf 99 m abgeteuft. Am unteren Ende des Bohrgestänges an der Bohrlochsohle befindet sich ein rotierender Bohrmeißel, der das Material löst. Über ein doppelwandiges Rohr wird mittels Druckluft das Bohrgut durch das Bohrgestänge nach oben gefördert. Damit die Bohrlochwand nicht einstürzt wird diese mit einer im äußeren Ringraum befindlichen Wassersäule stabil gehalten.“

Dr. Alexander Otto von der RheinEnergie ist verantwortlich für das Projekt. Er erklärt mir den Grund für diesen Aufwand. Wir haben hier zwei Versorgungsstränge, die für ganze Stadtteile Strom liefern. Diese 110.000 Volt Kabel liegen in einem Stahlrohr das mit Stickstoff gefüllt ist, was u.a. auch Korrosion von innen zu verhindern. Aber ein Stahlrohr korrodiert auch von

außen. „Um dies zu verhindern, wird der kathodische Korrosionsschutz angewandt, der einer Anode bedarf. Das ist ein elektrochemischer Prozess“ erfahre ich. Mit einem Kabel wird eine elektrische Verbindung zwischen der Anode in 99 Metern Tiefe und den beiden Versorgungssträngen hergestellt und die geht durch das Leerrohr, das jetzt nicht mehr leer ist. „Das wirkt für beide Kabel also ca. 16 km“. Meine ketzerische Frage, wieso die RheinEnergie erst jetzt draufgekommen ist, dass die Rohre rosten könnten, beantwortet mir Michael Schmidt, Leiter Primärtechnik bei der RheinEnergie: „Bislang dienten uns die KVB-Schienen als Anode. Aber zunehmend werden die Schienen auf Gummipuffern gelagert, so dass die Erdverbindung nicht mehr gegeben ist, die wir für die Anodenwirkung brauchen. Deswegen ersetzen wir die noch wenigen vorhandenen Gleisanoden und bauen heutzutage auch nur noch ausschließlich Anoden.“

Wer hätte gedacht, dass der Strom, der bei uns aus der Steckdose kommt, einen Brunnenbauer braucht? ●

Weihnachtswichteln: wieso, weshalb, woher?

Von Dr. Ralf Müller

Nicht nur in Deutschland ist Wichteln eine beliebte und gängige vorweihnachtliche Tradition, z. B. in Schulklassen, Sportvereinen, Büros und sogar in Foren im Internet. Dabei werden zumeist kleine Geschenke schon vor Heiligabend verteilt. Das Besondere in der Basisversion des Brauches ist, dass die Menschen, die einander eine Überraschung bereiten, im Losverfahren bestimmt werden.

Woher kommt das Wichteln?

Das Wichteln hat seinen Ursprung in Skandinavien. Dort bezeichnet man es als „Juklapp“ (Juklapp bedeutet in Schwedisch „Weihnachtsgeschenk“). Das Wort setzt sich aus den Begriffen „Jul“ für das Fest der Wintersonnenwende und „klapp“ für klopfen zusammen. Es wurden sicher verpackte Geschenke nach einem lauten Klopfen schnell in das Zimmer des zu Beschenkenden geworfen, ohne dabei entdeckt zu werden. Oftmals waren dem Geschenk noch Gedichte oder Sprüche beigelegt. Der bei uns verbreitete Begriff „Wichteln“ bezieht sich auf einen guten Geist aus der nordischen Sagenwelt, der auch heimlich Gutes tut.

Wer wichtet alles?

Das Prinzip des Wichtelns ist in vielen Ländern der Welt bekannt: In Großbritannien und den USA heißt es Secret Santa, in Irland Kris Kringel, in Australien oder Kanada Kris Kringle, auf den Philippinen Monito-monita, in der Dominikanischen Republik Angelito, in Spanien oder Lateinamerika amigo invisible und in Russland Tainei Santa.



Foto: Dr. Ralf Müller

Wie ist der Ablauf des Wichtelns?

Der schon recht alte Brauch hat sich im Laufe der Zeit je nach Region, Gesellschaft oder Gruppe unterschiedlich entwickelt. Die Zuordnung wird aber zumeist ausgelost, wobei nur geregelt werden muss, dass kein Mitglied sich selbst zieht. Zumeist wird noch eine Preisvorgabe (z. B. 5-15 Euro) gegeben. Die Auslosung kann auf herkömmlichem Weg durchgeführt werden, indem man alle Teilnehmernamen auf jeweils einen Zettel schreibt, diese vermischte werden und von den Wichtelteilnehmern gezogen werden. Heutzutage kann man natürlich die Auslosung per Internet z. B. von Onlinediensten per Zufallsgenerator arrangieren lassen. In der Regel erfährt die beschenkte Person nicht, von wem das Geschenk ist. Auch wird zumeist eine einheitliche Verpackungsart wie Zeitungspapier, Packpapier,

schrilles Geschenkpapier oder zeitangepasstes Weihnachtspapier ausgemacht.

Nichtsdestotrotz gibt es noch interessante Spielarten:

Das Würfelwichteln

Dabei werden die Geschenke auf die Tischmitte gelegt. Es wird eine bestimmte Zeit festgelegt. Bei einer Sechs darf man sich ein Geschenk nehmen, bei einer weiteren Sechs darf man sein Geschenk mit irgendjemanden tauschen. Bei einer Vier werden alle Geschenke rechtsherum weitergegeben, bei einer Zwei linksherum. Bei einer Eins muss man mit einem Tischnachbarn tauschen. Ist die Zeit rum, darf jeder sein vor ihm liegendes Geschenk auspacken. Dabei ist der Reiz, dass versucht wird, sich ein interessant anführendes Geschenk zu ergattern.

Das Räuberwichteln

Dabei werden die Geschenke auch auf einen Tisch gelegt. Das erste Geschenk darf der jüngste (oder z.B. kleinste) Teilnehmer nehmen. Der/die Nächste darf sich auch ein Geschenk nehmen, sich aber überlegen, ob er/sie es behält oder gegen schon genommene Geschenke eintauscht. Ob klein oder groß (alt oder jung) anfängt, wird per Los entschieden.

Das Schrottwichteln

Dieses ist z.B. auch als Horrorwichteln oder Ramschwichteln bekannt. Dabei wählt man besonders ungeliebte, geschmack- oder nutzlose Gegenstände aus.

Es sollte sich aber um alte, kuriose oder ungeliebte aber durchaus originelle Gegenstände im gebrauchsfähigen Zustand handeln. Die Verteilung erfolgt dann nach den schon erwähnten Verfahren.

Das Zufallswichteln

Dabei weiß man selbst nicht, für wen das Geschenk bestimmt ist und natürlich auch nicht, welches man selber erhält. Also sollte man sich schon deshalb etwas bemühen, weil man auch sein eigenes Geschenk erwischen kann.

Mottowichteln

Dabei wird neben dem ungefähren Wert auch eine generellere Art der Geschenke bestimmt, beispielsweise Topfpflanzen (Grünwichteln), Eier aller Art (Eierwichteln) oder diverse Getränke (Flaschenwichteln).

Das Aufgabenwichteln

Dabei ziehen alle Teilnehmer wie gehabt anonym einen Wichtelpaten, dem man kleine Aufgaben stellt. Falls die Aufgabe sorgfältig gelöst wurde, gibt es dann erst die geschenkmäßige Wichtelüberraschung. Da es sich bei den Aufgaben um Aktionen wie Zimmer aufräumen, Staubsaugen, Geschirrspüler ausräumen oder auch Staubsaugen handelt, wird dies bevorzugt in Familien oder Wohngemeinschaften gespielt. Dieser latent pädagogische Ansatz soll dann wohl zu einem harmonischeren und entspannteren Zusammenleben, nicht nur in der Weihnachtszeit, führen.

Flashmob-Wichteln

Bei dieser Variante werden zuvor im sozialen Netzwerk der Treffpunkt, die Uhrzeit, die Art der Geschenke und die Wertigkeit der Geschenke festgelegt.

Bei diesem internetgesteuerten Menschaufmarsch werden auf ein Zeichen alle Geschenke

an einem vereinbarten Ort abgelegt. Bei einem weiteren Zeichen beginnt das „Päckchenschnappen“. Dies soll ein spontanes Zusammengehörigkeitsgefühl erzeugen.

Die Wiederkehr der Wichtelmänner und auch Wichtelfrauen

Während an vielen Orten auf diesem Planeten zu Weihnachten rumgewichtet wird, haben nun in den letzten Jahren verstärkt die Wichtelfiguren (es gibt sowohl Wichtelmänner als auch Wichtelfrauen) Einzug in unsere Wohnungen gehalten. Sie sind zwar nicht so berühmt wie der Weihnachtsmann, sehen aber zumeist, wie auf den Bildern verdeutlicht wird, sehr witzig und märchenhaft aus und sind bei allen beliebt. In manchen Gärten haben sie schon im Herbst und Winter die Gartenzwerg verdrängt. Es gibt da natürlich einiges zu kaufen auch auf den Weihnachtsmärkten oder den diversen Geschenkkläden. Aber besonders für Selbst- und Last-Minute-Dekorierer existieren viele, oft sehr einfache Möglichkeiten. Auch macht dies besonders mit Kindern viel Spaß. Man kann sie zum Beispiel aus Holz, Filz und Watte im Nu zaubern. Auch ausrangierte Socken und Flaschen eignen sich als Ausgangsmaterial. Tannenzapfen bieten sich für niedliche Wichtelrohlinge als Weihnachtsschmuck an. Wer lieber etwas Funktionelles anfertigen möchte, dem seien Wichtelfiguren als Zugluft- oder Türstopper empfohlen. Weitere Anregungen wie auch das Geschriebene findet man im Netz bei Wiki und seinen Freunden. Dort findet man sogar schon das Weihnachtswichtel Roulette. Ist das nicht nett?

Der Kölner an sich und die Weihnachtswichtel

Liest man so nach, ist ein Wichtel eine Gestalt aus der Mythologie und aus Fabeln, in denen es ums Haus geht. Also die Verkörperung eines guten Hausgeistes, der im Haus hilfreich sein kann, weil er sich um Kleider und Schuhe kümmert und darum, dass es allen gut geht. Sollte es da nicht weihnachtlich klingeln, gibt es da eine Stelle (Yogawiki) wo das Wichtelmännchen neudeutsch als Heinzelmännchen betitelt wird.

Aber das haben wir Kölner ja leider vor langer Zeit verzoxt:

Neugierig war des Schneiders Weib,

und macht sich diesen Zeitvertreib: streut Erbsen hin die andre Nacht

Die Heinzelmännchen kommen sacht:

eins fährt nun aus,

schlägt hin im Haus,

die gleiten von Stufen,

die plumpen in Kufen,

die fallen

mit Schallen

die lärmen und schreien,

und vermaledeien!

Sie springt hinunter auf den Schall

mit Licht: husch husch husch
husch verschwinden all!

Dies ist aus dem Vers 7 der „Heinzelmännchen von Köln“ (August Kolpisch 1836). Leider erfährt man in Vers 8 nur noch, dass sie bis dato nicht wiedergekehrt sind.

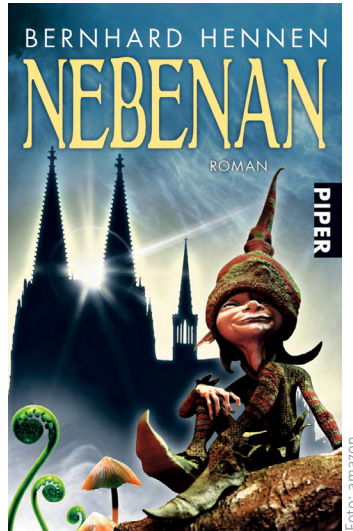


Foto: amazon

Immerhin macht uns der wunderschöne Roman bzw. Statusbericht von Bernhard Hennen Hoffnung. Der Titel ist „Nebenan“. Dabei unterstützen die Kölner Heinzelmännchen den ungeschickten Helden bei der Rettung der Welt. Danach haben sie seit diesem unleidlichen Ereignis in Köln im Untergrund gelebt. Sie können mit Computern und Handys umgehen, und sind um einiges ausgefuchster, als ihre menschlichen Verbündeten. (In der Neuauflage bestimmt ein schönes Weihnachtsgeschenk.)

Vielleicht stimmt die Heinzelmännchen ja auch gnädig, dass in der Kölner Altstadt der größte Weihnachtsmarkt nach ihnen benannt worden ist: Heinzels Wintermärchen. Es gibt neben einer spektakulären Eisbahn die Handwerkerstraße mit vorführenden (Kunst)handwerkern. Vielleicht lockt es ja die Heinzelmännchen an alte Wirkungsstätten. Wir an der Uni Köln und in Köln an sich könnten z.B. dringend hilfreiche Wichteile nachts an unseren vielen Baustellen gebrauchen! ●

Die Vergangenheit als Schlüssel zur Zukunft

Von Prof. Dr. Hans-Georg Herbig, Prof. Dr. Michael Amler und Dr. Sven Hartenfels



Die Kongressteilnehmer. Im Vordergrund unsere fleißigen studentischen Hilfskräfte.

In der Woche vom 29. Juli bis 2. August veranstaltete die Arbeitsgruppe für Paläontologie und Historische Geologie den 19. Internationalen Karbon-Perm-Kongress. Die 1927 im niederländischen Heerlen gegründete Kongressreihe führt im vierjährigen Turnus die in diesen beiden Zeitaltern arbeitenden Geowissenschaftler zusammen. Aber – braucht die Welt einen Kongress, der sich mit einer knapp 110 Millionen Jahre währenden Zeitspanne beschäftigt, die vor etwa 360 Millionen Jahren begann?

Tatsächlich sind Karbon und Perm der heutigen Welt in vielem ähnlich: junge Hochgebirge, zeitweise weitflächige Vereisungen, ausgeprägte Klima- und Meeresspiegelschwankungen, Aussterbeereignis-

se. Darunter sind also auch solche Prozesse, welche die Menschen heute mit Sorge betrachten. Im erdgeschichtlichen Rahmen, auf viel längeren Zeitskalen, lassen sich Beginn, Kipp- und Endpunkte der Prozesse und die damit verbundenen Veränderungen ablesen. Damit ist die Vergangenheit ein Schlüssel für die Zukunft! Nicht vergessen werden darf die wirtschaftliche Bedeutung der beiden Zeitalter. Im Karbon, der „Kohlezeit“, bildeten sich weltweit die größten bekannten Kohlevorräte und im jüngeren Teil des Perms immense Salzlagerstätten.

Nach 48 Jahren fand der Kongress nun zum zweiten Mal in Deutschland statt, 16 Jahre nach der letzten Ausrichtung in Europa. Dies eröffnete die Möglichkeit,

einer neuen Generation von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern nicht nur in Vorträgen und auf Postern, sondern auch auf Exkursionen die vielfältigen Ergebnisse vorzustellen, die in Deutschland erarbeitet wurden und diese mit den Ergebnissen in anderen Regionen zusammenzuführen – nicht nur für die Studierenden und Doktoranden unserer Arbeitsgruppe eine an- und aufregende Perspektive.

200 Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aus 27 Ländern präsentierten im zentralen Hörsaalgebäude 117 Vorträge und 62 Poster. Insgesamt fünf dreitägige Exkursionen in die Belgischen Ardennen, nach Thüringen, in das Rheinische Schiefergebirge, das Saar-Nahe-Gebiet und in

die Karnischen Alpen sowie eine zweitägige Exkursion in das Ruhrgebiet wurden vor und nach dem Kongress durchgeführt, dazu noch drei ganztägige, eher „geotouristische Exkursionen“ zu geologischen Glanzlichtern in der näheren und weiteren Umgebung Kölns. Weiterhin wurden zwei Bände des „Kölner Forums für Geologie und Paläontologie“ mit insgesamt 647 Seiten publiziert.

Die Statistik verrät nicht, welche vielfältigen Rädchen in der Universitätsverwaltung für die Vorbereitung des Kongresses im Verlauf eines ganzen Jahres ineinandergriffen. Neben dem Rechenzentrum, dem Dezernat 7, der Abt. 54 und den Abt. 62 und 64 erledigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

zur Zukunft



Für die Tagung frisch freigelegt ein Aufschluss im Unterkarbon bei Velbert.

aus unserem Institut zahlreiche Nachfragen und Aufgaben. Unsere studentischen Hilfskräfte sorgten mit ihrer von allen Teilnehmern wertgeschätzten Arbeit ganz wesentlich für entspannte Kongresstage. Nicht zuletzt ihrer Hilfe ist es zu verdanken, dass für die Exkursion in das Schiefergebirge geologische Aufschlüsse „geputzt“, d.h. von Gestrüpp und Brennnesseln, losen Steinen, Erde und Moos befreit wurden.

Als der Kongress vor vier Jahren nach Köln vergeben wurde,

sagte der Vorveranstalter: Die ersten drei Jahre seien einfach, aber das vierte Jahr hart – er sollte rechtbehalten. Der Kongress war das ambitionierte Unterfangen unserer kleinen Arbeitsgruppe. Der persönliche Dank vieler Teilnehmer zeigt, dass wir alles richtig gemacht haben. Ohne die vielfältige Hilfe unserer Institutsmitarbeiter, vielfach über ihre Dienstzeiten und -aufgaben hinaus, unserer studentischen Hilfskräfte und der Universitätsverwaltung wäre das nicht gelungen. ●



Auf Exkursion im Rheinischen Schiefergebirge. Im alten Provinzialsteinbruch Drewer sieht man weltweit eine der besten Zeitmarken für den Beginn der Karbonzeit.



Foto: Maxwell Thiemens

Apollo-Probe 12054: Diese Probe ist ein Basalt, der während der Apollo 12-Mission im November 1969 gesammelt und in Köln analysiert wurde. Proben wie 12054 ermöglichen es uns, die Geschichte des Mondes zu rekonstruieren.

Das Alter des Mondes

Von Prof. Dr. Carsten Münker

Am 21. Juli 1969 landeten Menschen erstmals auf einem anderen Himmelskörper, dem Mond. Die Besatzungen der 6 Apollo Mission brachte von 1969 bis 1972 insgesamt ca. 350 kg Gestein vom Mond auf die Erde. Aus diesen Proben können Forscherinnen und Forscher auch 50 Jahre später noch neue Erkenntnisse über Schlüsselereignisse im frühen Sonnensystem und über die Entwicklung des Erd-Mond-Systems gewinnen. Die Arbeitsgruppe Geochemie – Kosmochemie am Kölner Institut für Geologie und Mineralogie ist eine der wenigen Forschergruppen in Deutschland, die solche Gesteine von der NASA zur Verfügung gestellt bekommen hat. Mehrere Gramm dieses kostbaren Materials haben ihren Weg nach Köln gefunden und wurden dort im seit 2017 betriebenen hochmodernen Isotopenlabor in der Zulpicherstrasse 49b analysiert.

Mit Hilfe von einem radioaktiven Zerfallssystem, dem Zerfall von ^{182}Hf zu ^{182}W und hochpräzisen Spurenelementmessungen an den Kölner Apollo Proben hat der Doktorand Maxwell Thiemens am Institut für Geologie und Mineralogie die Geburt des Mondes auf 50 Millionen Jahre nach Entstehung des Sonnensystems datiert, also vor 4.51 Milliarden Jahren und fast 150 Millionen Jahre früher als gedacht. Die Ergebnisse erschienen kürzlich in der renommierten Zeitschrift Nature Geoscience.

Das mag zunächst einmal bei solchen Zeitskalen für den normalen Menschen lächerlich erscheinen. Jedoch können Geologen damit gängige Modelle der Planetenentstehung testen. Das Alter des Mondes datiert gleichzeitig auch die Erde. Dies ist so, weil der Mond durch einen Einschlag oder eine Kollision der Erde mit einem Mars-großen Planeten entstanden ist. Das bedeutet wiederum im Umkehrschluss, dass der Mond das Alter der Erde definiert. Die neuen Ergebnisse aus Köln bringen jetzt die Geochronologie wieder in Einklang mit neuen Modellen von Planetenphysikern. Demnach sind das Sonnensystem und die Planeten sehr schnell entstanden - innerhalb von ein paar zehner Millionen Jahren. ●



Foto: Stefan Schorr

Die Bohrplattform auf dem Ohrid See

Sedimente erzählen vom Klima

Von Prof. Dr. Bernd Wagner

Der Ohridsee an der Grenze zwischen Albanien und Nordmazedonien gilt als ältester See Europas. Dazu ist er mit über 300 Tier- und Pflanzenarten, die nur in diesem See vorkommen, einer der endemitenreichsten Seen der Erde.

Im Jahr 2013 fand im Rahmen eines internationalen Projektes unter Leitung des Kölner Geologen Bernd Wagner eine Tiefbohrung in den See statt. Über zwei Monate war ein 45-köpfiges Team aus Wissenschaftlern, studentischen Hilfskräften und Bohrexperthen vor Ort, um eine der erfolgreichsten Seebohrungen weltweit durchzuführen.

Finanziert wurde die Bohrung vom International Continental Scientific Drilling Program (ICDP), dem Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF), der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG), der Universität zu Köln und weiteren internationalen Geldgebern.

Die Bohraktivitäten fanden Tag und Nacht in 12-Stunden-Schichten auf der auf dem See verankerten Bohrplattform statt. An der wichtigsten Lokation wurden bei einer Wassertiefe von 243 m 6 Löcher bis zu 568 m tief in die Sedimente gebohrt. Vor Ort wurden die erbohrten Kerne gleich im Kühlcontainer eingela-

gert und dann nach Köln per LKW transportiert.

Die Untersuchungen an den gewonnenen Sedimentkernen zogen sich über mehrere Jahre hin und wurden von insgesamt 47 Wissenschaftlern aus 13 Nationen durchgeführt. Dabei wurden über 2000 m Sedimentkerne in den Laboren des Institutes für Geologie und Mineralogie initial analysiert, Proben aus den Kernen entnommen und an die Partner für weitere detaillierte Untersuchungen verteilt.

Im Sommer 2019 wurden nun die wissenschaftlichen Ergebnisse der Tiefbohrung in der Fachzeitschrift

„Nature“ publiziert. Das internationale Forscherteam konnte das Alter des Sees auf 1,36 Millionen Jahre bestimmen und Warm- und Kaltzeiten aus den geochemischen Daten und Pollenfunden ableiten. Aus diesen Daten konnten Zusammenhänge zwischen den Erdumlaufparametern um die Sonne und einer Erhöhung der Winterniederschläge in der nördlichen Mittelmeerregion erkannt werden.

Die neuen Erkenntnisse können erheblich dazu beitragen, dass die zukünftigen Klimamodelle mit den Daten der Vergangenheit abgeglichen werden und damit Prognosen präziser werden. ●

Proben ziehen. Und dann?

Das Gespräch mit Dorothea Klinghardt führte Johanna Noelle

Für das Ohridsee-Projekt wurden unzählige Bohrkern entnommen. Was konkret geschieht mit diesen Bohrkernen im Labor der Quartärgeologie?

Wir halbieren die Kerne der Länge nach, fotografieren die sogenannte Arbeits-Hälfte und verpacken die Archivhälfte. Masterstudenten oder Doktoranden beschreiben den Kern dann und machen einen Element-Scan mit einem sogenannten XRF-Scanner, der bis zu über 20 chemische Elemente in einer Auflösung von unter 1 mm entlang eines Profils erfassen kann. Anhand der gewonnenen Daten und Fotos können die Kerne aus unterschiedlichen Bohrlöchern miteinander korreliert und eine sogenannte „Schlachtliste“ erstellt werden, das heißt die Punkte für die Probenahme werden exakt festgelegt und entsprechend entnommen. Es folgt die Aufarbeitung mit Wiegen, Trocknen, Entnahme weiterer Teilproben und Mahlen für diverse Analysen. Das Teilen und Zerkleinern erfolgt mit Bandsäge, Planetenmühle und Dremel, oder per Hand mit dem Hammer. Je nach Art des Sedimentes erfordert das auch schon mal viel Kraft. Aus den Hauptproben werden kleine Teilmengen abgewogen und an Wissenschaftler der Universitäten oder Institute weltweit verschickt. Dort werden die Proben auf Parameter untersucht, die wir mit unseren Geräten nicht analysieren können.

Läuft das immer reibungslos?

Wir müssen große Mengen an Material verarbeiten. Insgesamt wurden 3470 Hauptproben entnommen, aufgeteilt in je 2 Probengefäße, und dann noch mal die gleiche Anzahl sogenannter High Resolution Proben, die eine



Belieferung der Bohrplattform mit Material



D. Klinghardt im Labor



Fotos: Stefan Schorr

Besprechung der Bohrlokationen mit K. Lindhorst (Uni Kiel)

höhere Auflösung über das gesamte Kernprofil darstellen sollen. Da unsere Räumlichkeiten sehr begrenzt sind, muss im Vorfeld allerdings Platz geschaffen werden. Bohrkern aus früheren Projekten werden aus dem Kühlraum im Labor in die beiden Außenkühlcontainer ausgelagert und Probenkisten in anderen Räumen verstaut. Besonders unangenehm ist es da immer, wenn der Aufzug mal ausfällt. Das ist während der gesamten Laufzeit eines so großen Projekts ein kontinuierlicher Prozess, rumräumen, Platz schaffen, bis zur endgültigen Einlagerung der Arbeits- und Archivhälften im zentralen Kernlager im Bremen, wo dann letztendlich fast 4000 Halbkern von uns gelagert sind. Daneben müssen auch kontinuierlich die Materialbestellungen erfolgen, denn auch für größere Vorratshaltung reicht der Platz nicht aus. Probleme stellen immer wieder Geräteausfälle dar, besonders des XRF-Scanners, womit der ganze nachfolgende Rattenschwanz an Bearbeitung blockiert ist. Auch wurden die Laboranalysen für das Projekt zwischenzeitlich mal ganz gestoppt, weil ein anderes größeres Projekt dazwischengeschoben wurde und gegenseitige Kontaminationen oder gar Verwechslungen vermieden werden mussten.

Bei so einem komplexen Projekt ist sicher ein ganzes Team am Werk.

Auf jeden Fall. An der Analyse der Proben im Geologie-Labor der Kölner Uni waren neben zwei Laborfachkräften über die Jahre auch 15 studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte sowie Doktoranden beteiligt. Es war eine tolle Zusammenarbeit und wir hatten auch sehr viel Spaß. ●

Zwei Institutionen treffen sich in der Aula

Bläck Fööss zum 100sten

Von Franz Bauske



Die Fööss mit dem Chor des Collegium Musicum

Es hatte nichts mit Karneval zu tun, als die kölscheste Band der kölschen Volksmusik am 20.9 in der ausverkauften Aula spielte. Die Bläck Fööss feierten mit uns die hundertste Wiederkehr der Gründung der Neuen Universität.

Nach „Drink doch eine met“ und „Weetschaff op dr Eck“, war klar, dass die Band hier hingehört: Es hielt niemanden mehr auf den Hörsaalsitzen. Wie textsicher und sangesfreudig das Auditorium war, zeigte sich später auch bei „Dat Wasser vun Kölle“. Als plötzlich hinter den Fööss der Chor des Collegium Musicum auftauchte und einen zusätzlichen Ton angab, stimmte der Saal lautstark mit ein. Da waren die Fööss fast nur noch Begleitband. Emotionaler Höhepunkt wurde der Auftritt von Bömmel

Lückerath, der noch in der Erholungsphase von seinem erlittenen Schlaganfall ist. Bömmel stimmte kraftvoll ein („Wenn et Leech usjing em Roxy“). Mit Erry Stoklosa ist er der letzte aus der Urformation der Fööss. Dank der jungen Bandmitglieder Mirko Bäumer (Gesang) sowie Gitarrist und Sänger Pit Hupperten hat die Band auch heute wieder eine hervorragende sängerische Bühnenpräsenz.

Die Fööss hatten mit uns auch persönlich einiges zu feiern: Vor 45 Jahren sind sie zum ersten Mal in der Universität aufgetreten. Und das war auf den Tag genau am selben Datum, wie Gus Gusovius mir sagte. „Da war ich als Zuhörer hier und hätte nie gedacht, irgendwann mit den Fööss auf der Bühne zu stehen.“ Gus (Schlagzeug) hat

hier bis zum ersten Staatsexamen Jura studiert.

Pit Hupperten, dessen Geburtsjahr mit dem ersten Auftritt der Fööss in der Uni zusammenfällt, erzählte mir, dass er an der damaligen PH (HumF) Sonderpädagogik und Musik studiert hat.

Andreas Wegener (Tastentinstrumente) hat an der Phil-Fak. sein MA-Studium der Musik, Theater, Film- und Fernstudium absolviert. „Die Aula kenne ich nicht nur aus vielen Vorlesungen, sondern habe dort selbst damals im Collegium Musicum bei Semesterabschlusskonzerten mitgewirkt.“

Die Fööss hatten ein echtes Heimspiel in unserer Aula und den Musikern hat es sichtlich Spaß ge-

macht. Pit: „Es war ein besonderes Konzert“. Das kann der Berichterstatter nur bestätigen.

Wir fragten Margarete Kobus und Manuel Bouvier, die diese Veranstaltung organisiert haben, wie sie auf die Fööss gekommen sind und wie ist es ihnen gelungen ist, diese Topband in die Universität zu locken: „Um unseren KollegInnen zum Ende des Jubiläumsjahrs eine schöne gemeinsame Abschlussveranstaltung zu bieten, sind wir auf die Kultband zugegangen. Auf unsere Anfrage hin zeigten sich die Fööss sofort begeistert und somit stand diesem besonderen Abend nichts mehr im Wege.“

PS. Wenn unsere Uni-Feierlichkeiten zum Hundertsten ausgeklungen sind, begehen die Fööss in 2020 ihr 50jähriges Bestehen.

Studentische Initiative prämiert durch BMBF und DAAD

Mathematik für Geflüchtete

Von Ariane Elshof und Katharina Daun-Pignataro

„Mathematik für Geflüchtete“ ist eine Initiative, die 2016 von Martin Kühn - damals Doktorand am mathematischen Institut – ins Leben gerufen wurde. Bei vielen Geflüchteten liegt die Schulzeit schon weiter zurück, auf Grund der Unterbrechung durch die Flucht, oder weil ein Studium abgebrochen oder erneut studiert werden muss (falls z.B. das Studium aus dem Heimatland in Deutschland nicht anerkannt ist). Dann ist es oftmals nötig die mathematischen Grundkenntnisse aufzufrischen, denn viele Studiengänge (z.B. in den Wirtschaftswissenschaften, Naturwissenschaften, oder der Psychologie) prüfen mathematische Kenntnisse. Für diese Gruppe bietet die Initiative jedes Semester 1-2 mal wöchentlich einen Mathematikkurs an. Zusätzlich wird auch noch ein Programmierkurs angeboten.

In diesem Jahr wurde der Initiative „Mathematik für Geflüchtete“

der mit 3.000 Euro dotierte 3. Platz für herausragende studentische Initiativen im Programm „Welcome – Studierende engagieren sich für Flüchtlinge“ durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung und den DAAD verliehen.

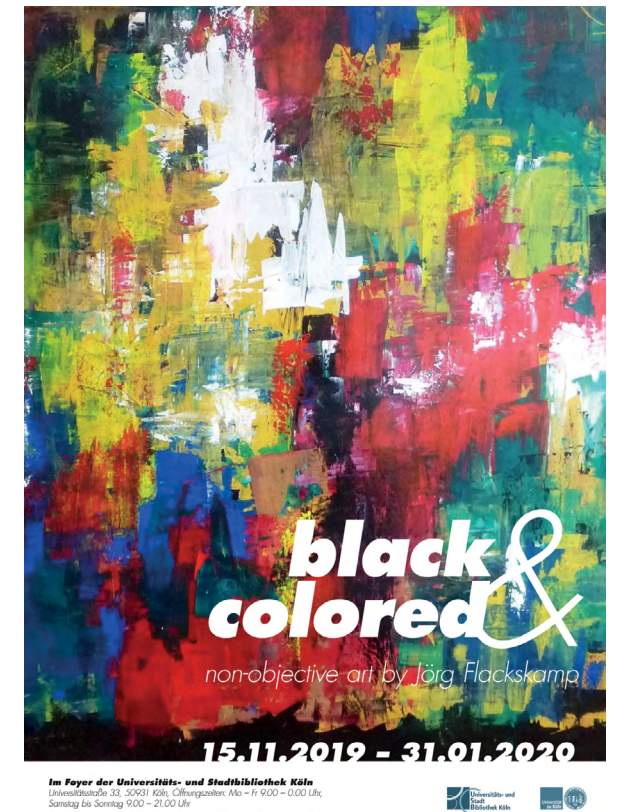
Insgesamt vier studentische Initiativen der UzK werden zurzeit durch das „Welcome“-Projekt gefördert. Das „Welcome“-Projekt ist im International Office der UzK angesiedelt und ist eines von mehreren Drittmittelprojekten, die vom International Office erfolgreich eingeworben wurden. Frau Dr. Susanne Preuschoff, Leiterin der Abteilung Internationale Studierende, bestreitet deutschlandweit eine Vorreiterrolle im Bereich der Integration der Geflüchteten in die Hochschule sowie der Betreuung der Geflüchteten an der Hochschule und ist in den entsprechenden Gremien als Expertin anerkannt. ●



Die Studentinnen der Initiative bekommen vom DAAD den Welcome-Preis überreicht.

black & colored: non-objective art by Jörg Flackskamp

Von Franz Bauske



Bis zum 31. Januar 2020 zeigt die Universitätsbibliothek in ihrem Foyer Werke des lokalen Kunstschaaffenden Jörg Flackskamp aus Köln-Lindenthal. Flackskamp ist Dipl.-Ing. der Architektur und widmet sich auch intensiv der künstlerischen Suche nach Farbausdruck, Geste und den Formen des geplanten Zufalls.

Für den Eröffnungsvortrag konnte Bibliotheksdirektor Hubertus Neuhausen Ulli Seegers (Professur für Kunstvermittlung und Kunstmanagement an der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf) gewinnen. In ihrem Vortrag ging die Professorin auf Flackskamps künstlerischen Ansatz ein, der einen anachronistischen Gegenpol zur Algorithmisierung der Gegenwart darstelle. Die abstrakte Malerei sei eine Herausforderung an den Betrachter. Wer sich gerne an programmierte und strikt vorgegebene Abläufe (Algorithmen) orientiere, müsse die sich zufällig entwickelnden Strukturen als Aufforderung zur Auseinandersetzung verstehen.

Mo. bis Fr. 9 bis 24 Uhr und am Wochenende von 9 bis 21 Uhr. ●

ERASMUS-Staff Mobility. 29 europäische Universitäten zu Gast bei der Staffweek der UzK

Einwöchiger Austausch zu „Staff Development & Support“

Von Andreas Böhnke und Eva Skowronnek

In der Woche vom 23.9.-27.9.2019 waren 30 Gäste aus Verwaltung und Technik von 29 europäischen Universitäten zu Gast bei einer gemeinsamen Veranstaltung von Abt. 42 (Personalentwicklung) und Abt. 93 (internationale Mobilität).

Planung und inhaltliche Ausrichtung

Bereits seit vielen Jahren entsendet die UzK im Rahmen des europäischen ERASMUS-Programms Kolleg*innen ins europäische Ausland. Im Gegenzug gab es individuell gestaltete Hospitationen für Einzelpersonen, Initiativen in Fakultäten sowie Gruppenevents von Dezernat 7. Nun war es an der Zeit, erstmals eine internationale und dezernatsübergreifende Veranstaltung der Zentralverwaltung zu organisieren.

Die Woche wurde von der PE konzipiert und auf der EU-Seite für diese Formate gepostet (<http://staffmobility.eu/>). Zusätzlich wurde das Programm an 250 Universitäten aus ganz Europa individuell beworben. Im Rahmen des Auswahlprozesses konnte aus 134 Bewerbungen eine große fachliche und regionale Bandbreite von Teilnehmer*innen aus 18 Ländern realisiert werden, die für die Veranstaltung sehr gewinnbringend war.

Ziel war es, eine internationale und qualifizierte



Foto: Adam Polczyk

Teilnehmer*innengruppe zum inhaltlichen Fokus „Staff Development & Support“ zusammenzustellen. Schwerpunkt waren die Aktivitäten und Projekte der Universitäten im Zusammenhang mit Entwicklung, Förderung, Unterstützung und Gesunderhaltung ihrer Mitarbeiter*innen; von der Personalentwicklung über BGM bis zur individuellen Beratung. Die Besonderheit der Veranstaltung bestand in der Konzeption eines Tagungsprogramms mit Präsentationen der Gäste und Referent*innen der UzK sowie Kurzhospitationen der Gäste bei Kolleg*innen der UzK (job shadowings).

Der Wochenablauf

Alle Teilnehmer*innen präsentierten ihr Land, ihre Stadt, die eigene Universität mit den the-

matischen Schwerpunkten sowie den eigenen Arbeitsplatz und die Aktivitäten im Bereich „Staff Development & Support“. Seitens der UzK wurden Präsentationen u.a. zu Ausbildung, Personalentwicklung, BGM, Beratungsstelle, BEM, Unisport, Hochschulentwicklung, Wissenschaftskommunikation, Dual Career & Family Support (inclusive Führung durch die Kita Paramesium), Gender & Diversity sowie Arbeitsschutz gehalten. Insgesamt waren 18 Referent*innen der UzK beteiligt.

Besonders positiv/intensiv wurden die zwei jeweils 90-minütigen Hospitationen (job shadowings) von den Teilnehmer*innen aufgenommen. Sie hatten im Vorfeld aus einer Liste von 35 Stationen aus verschiedenen Bereichen der Zentralverwaltung und den Fakultäten sowie ZFL und Professional

Center ihre Gastgeber*innen (hosts) gewählt.

Das Rahmenprogramm

Um den Gästen einen Eindruck von der Forschung in der UzK zu vermitteln, stand der Besuch des Teilchenbeschleunigers im Institut für Kernphysik auf dem Programm. Ein lebendiges Bild unserer Stadt vermittelte eine Sightseeing-Tour mit Bus- und Schiff. Ein weiteres Highlight war der Besuch des Barbarastollens, geführt durch Andreas Witthaus. Sehr zufrieden waren die Gäste mit der Qualität der Kölner Brauhäuser und unserer Mensa. Während der Veranstaltung war Adam Polczyk (Abt. 81) mehrmals zu Gast und hat Eindrücke in einem kleinen Video-Trailer bildlich festgehalten. (<https://www.youtube.com/watch?v=18-F7dFous4&feature=youtu.be>). Zum



Foto: Danilo Majcen

Abschluss hat der Internationalisierungsbeauftragte des 1. FC Köln, Herr Qi Bohnenkamp, die internationalen Aktivitäten des FC vorgestellt und den Teilnehmer*innen auch einen fußballerischen Gruß überbracht.

Inhaltliche Anregungen

Die Aktivitäten der Universitäten zu Staff Development & Support, sind sehr unterschiedlich. Viele Teilnehmer*innen zeigten sich von unserem Angebot beeindruckt. Insbesondere die vielfältigen Aktivitäten im Bereich Duale Career & Family Support stießen auf großes Interesse. Unterstützungsangebote wie das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) und die Beratungsstellen sind nicht in allen Unis vorhanden. Für uns waren die Angebote einiger Gastuniversitäten besonders eindrucklich, wie bspw. kostenfreie

Kulturangebote (teilweise landesweiter Museumspass) und kostenfreier öffentlicher Transport für alle Beschäftigten, die kein Parkticket beanspruchen. Die Uni Turin bietet ihren Beschäftigten einen digitalen Gutschein über 2000€p.a., der für Sport, Gesundheit, Kulturangebote oder Reisen eingesetzt werden kann. Einige spanische Unis kooperieren, um den Mitarbeiter*innen in anderen Regionen des Landes vergünstigte Ferien zu ermöglichen.

Viele Angebot rund um Kultur, Sport und Integration (Sprach- und Kulturtrainings) werden in einigen Unis zur Mitarbeiter*innenbindung systematisch auf die Ehepartner*innen ausgeweitet. Im Bereich Weiterbildung/Personalentwicklung setzen die meisten vermehrt auf die Entwicklung von digitalen Lernformaten, ergänzt durch Coaching und Mentoring.

Das Feedback der Beteiligten

... war durchweg positiv! Sowohl die mündlichen Feedbacks zum Abschluss der Woche als auch Danksagungen per Mail in den Tagen danach, wie bspw. von Tajana Zderic aus Zagreb: „I am still under impressions of our great staff week! It was so nice to meet all of you and learn so many new things.“ Insbesondere die Kombination aus Tagungsprogramm und konkreten Einblicken in die Arbeitsbereiche der Kölner Kolleg*innen war für alle Beteiligten eine Bereicherung. Dazu Anne Schiffmann, job shadowing host aus Abt. 43: „Der Austausch mit den Teilnehmer*innen der Staff Week war sehr inspirierend. Es entstand sofort eine sehr angenehme Atmosphäre, so dass ein offener und konstruktiver Austausch möglich war.“ Einzig wurde

von einigen Teilnehmer*innen bemängelt, dass der enge Zeitplan etwas zu wenig Zeit für informellen Austausch ließ.

Mehrere Teilnehmer*innen lobten die große Motivation und Freundlichkeit, mit der sie von den Kölner hosts empfangen wurden. Ein Teilnehmer bemerkte gar mit einem Augenzwinkern, dass er so etwas in seiner Universität gar nicht machen könnte: Seine Kolleg*innen seien nicht so nett wie unsere! Danilo Majcen aus Maribor schrieb vor einigen Tagen: „Thanks to everyone for an extremely interesting week, for the official and the afternoon part of the program. Everything was „alles klar“!“.

Fazit

Der große Aufwand der Staffweek, die von Andreas Böhnke und Eva Skowronnek konzipiert und moderiert wurde, hat sich gelohnt. Insgesamt waren rund 100 Personen aktiv an Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung beteiligt. Das positive Feedback aller Beteiligten ist eine große Bestätigung unseres Veranstaltungskonzepts. Die UzK hat an vielen europäischen Unis ihren Bekanntheitsgrad gesteigert, einen internationalen Nachweis für die herausragende Arbeit im Verwaltungsbereich erbracht und ein spürbares Ausrufezeichen im Bereich „Internationalisation at home“ gesetzt. ●

”

Many thanks to Andy and Eva for the unforgettable experience in Cologne!!!!, What to say...for example that it was such an interesting and fulfilling staffweek for all of us? That I had a great time at Cologne with all of you? That I returned to Greece with a different attitude towards what we can do as employees? All of that... and much much more!!!!

Christina Zoi, University of Ioannina, Greece

I want to thank everyone for the nice talks and introduction to your countries/cities/universities. Erik van Beers, Tilburg University, Netherlands

Thank you for all your organization, support and effort in our Staff Week! I want to say that this was a very important experience for me. It was my first Staff Week and you create a great impact on me. I am already searching for new opportunities and that is because of all the experiences you provided for all of us! I really enjoyed all the Staff Week and the social moments that you arranged for us! I learned a lot!

Liliana Teixeira, University of Minho, Portugal

I especially enjoyed the job shadowing and the possibility to discuss in more detail there. Have a lovely autumn! Jaana Salmensivu-Anttila, Tampere University, Finland

”

Das Sachgebiet Mentoring stellt sich vor

Individuelle Karriereentwicklung für Nachwuchswissenschaftler*innen

Von Ann-Kristin Kolwes, Dr.‘ Phuong Glaser, Marlene Thomas und Katrin Pieper

Eine Person, die fördert und unterstützt, die Erfahrungen und Ratschläge teilt und an die man sich mit Fragen und Problemen wenden kann, wird Mentor*in genannt. Im beruflichen Kontext ist es von besonderem Wert, von einem solchen Menschen gefördert zu werden. Erfolgreiche Persönlichkeiten berichten oft davon, dass sie gerade zu Beginn ihrer Karriere in dieser Form wertvolle Unterstützung erhielten.

Die Methode Mentoring setzt auf das Konzept der individuellen Begleitung und bringt dafür gezielt ein Tandem aus Mentor*in und Mentee zusammen. Der Mehrwert dieses Ansatzes überzeugt, sodass Mentoring mittlerweile ein etabliertes Instrument der akademischen Personalentwicklung darstellt. Bereits seit dem Jahr 2001 setzt auch die Universität zu Köln auf die positiven Effekte von Mentoring und bietet vor allem jungen Wissenschaftler*innen die Möglichkeit, von dem Austausch mit erfahrenen Personen aus Wissenschaft und Wirtschaft zu profitieren. Aktuell sind sieben zielgruppenspezifische Mentoring-Angebote im eigens dafür eingerichteten Sachgebiet in der Personalentwicklung Wissenschaft angesiedelt. Damit gehört die Universität zu Köln auch im Bereich des Mentoring zu den führenden Hochschulen Deutschlands.

Doch wie genau gestaltet sich eine Mentoring-Beziehung?

Beim Mentoring handelt es sich um eine Methode, die es erlaubt, sehr genau auf die individuellen Themen und Wünsche der teilnehmenden Mentees einzugehen, da



„Das Mentoring-Programm bietet eine großartige Chance, mit jemandem, der einen ähnlichen Weg beschritten hat, über große und kleine Probleme während der Promotion zu sprechen. Das nimmt einem viel Last von den Schultern und gibt Kraft, mit Selbstbewusstsein weiter zu machen.“

Teilnehmer des Programms Erste Generation Promotion Mentoring+

„Das Mentoring bietet die wertvolle Gelegenheit, die eigene Karriereplanung ein Jahr lang in den Blick zu nehmen und sich mit anderen engagierten Frauen zu vernetzen.“

Teilnehmerin des Cornelia Harte Mentoring

deren Anliegen im Fokus stehen. Geht es beispielsweise um Fragen der Karriereentwicklung, kann gezielt auf den eigenen Lebensweg wie auch persönliche Stärken und Schwächen eingegangen werden und so gemeinsam eine möglichst passgenaue Strategie entwickelt werden. Die Mentor*innen geben Erfahrungen weiter und teilen darüber hinaus informelles Wissen aus dem Fach – denn gerade hierzu ist der Zugang für viele Nachwuchswissenschaftler*innen zunächst schwer. In einer vertrauensvollen Mentoring-Beziehung gibt es außerdem Raum, um offen über Unsicherheiten und Zweifel oder Druck und Konflikte zu spre-

chen. Der gemeinsame Austausch bereichert durch andere Blickwinkel, zeigt neue Perspektiven auf und eröffnet neue Lösungswege. Was auf den ersten Blick wie ein einseitiges Geben erscheint, wird auch von den beratenden Mentor*innen als sehr bereichernd empfunden. Vorrangig ist es das Gefühl, etwas Gutes getan zu haben, indem man einem jungen Menschen mit Rat und Tat zur Seite steht, die oder der sich in einer ähnlichen Situation befindet wie man selbst vor 10, 20 oder 30 Jahren. Aber auch die damit einhergehende Reflexion des eigenen Werdegangs, einzelner Entscheidungen und bestimmter Situationen empfinden die meisten

Mentor*innen als sehr gewinnbringend.

Die sieben Mentoring-Programme in der Personalentwicklung Wissenschaft – Abt. 43:

Cornelia Harte Mentoring (CHM). Gestartet im Jahr 2001 umfasst das CHM mittlerweile die drei Programme **CHM 2001**, **CHM PRO** und **CHM MINT²** und richtet sich an junge Nachwuchswissenschaftlerinnen in der Übergangsphase zum Beruf in Wissenschaft oder Wirtschaft.

Erste Generation Promotion Mentoring+ (EGP+) ist in Deutschland das einzige Programm für Promovierende und fortgeschrittene Masterstudierende mit einem nicht-akademischen Familienhintergrund.

Gender Mentoring Agentur (GMA). Die GMA ist ein fortlaufendes Angebot für Studentinnen und Promovendinnen und unterstützt den talentierten Nachwuchs bei der Vorbereitung auf das Berufsfeld Wissenschaft.

International Female Scholars Mentoring (IFS). Das IFS richtet sich an internationale (Nachwuchs-) Wissenschaftlerinnen und unterstützt deren Karriereentwicklung im deutschen Wissenschaftssystem sowie die Entfaltung neuer beruflicher Perspektiven.

Career Mentoring for international Researchers (CM-SAR). Das Programm ist speziell für gefährdete und geflüchtete Wissenschaftler*innen konzipiert und unterstützt diese dabei, ihre Karrieren in Deutschland fortzusetzen. ●

Kontakt:
www.mentoring.uni-koeln.de

Wissenswertes rund um den Klimawandel an der diesjährigen Kölner JuniorUni Brain_Drop



Dem Klima auf der Spur!

Von Astrid Costard, Lazaros Miliopoulos

Wie sieht es im Reagenzglas aus, wenn Kohlenstoffdioxid entsteht? Indem z.B. ein Stück Holzkohle verbrannt wird und anschließend Kalkwasser über das Kohlestückchen geschüttet wird. Wird das Wasser trübe, so zeigt dies an, dass CO₂ entstanden ist. Und was hat dies mit der Erderwärmung zu tun? Man fülle eine Plastikflasche mit Luft, die andere mit Luft und Kohlenstoffdioxid, strahle beide aus einer Lichtquelle an und messe anschließend die jeweilige Lufttemperatur. Und siehe da: Die Luft in der Flasche mit dem CO₂ ist deutlich wärmer. Und wie wird generell astrophysikalisch gemessen? Da ist ganz schön viel Mathematik im Spiel.

Das Programm der diesjährigen Junior-Uni mit ihren neun Workshops war dem Klima auf der Spur! Vom 14. bis 18. Oktober 2019 konnten sich interessierte Jugendliche in ihrer ersten Herbstferienwoche wieder einmal Zeit nehmen, um zusammen mit Freunden und Mitschülern zu experimentieren und sich auf diese Weise ein lebhaftes Bild von Forschung, Wissenschaft und unserer Kölner Universität zu machen.

Dabei wurde der Klimawandel und auch damit einhergehende Fragen der Erderwärmung und Sonnenenergie nicht nur aus physikalischer, chemischer, meteorologischer, geo- und astrophysikalischer Sicht beleuchtet, erforscht, verständlich

und anschaulich gemacht. Auch Ökonomen, Rechts-, Politik- und Sprachwissenschaftler kamen zum Zuge und stießen bei den jungen Leuten auf lebhaftes Interesse. Warum tut die Politik so wenig, um den Klimawandel zu stoppen? Kann sie das überhaupt? Dies wurde z.B. bei einem Workshop aus den Reihen des Instituts für Wirtschaftspolitik diskutiert und es wurde klar, gleich wie Klimapolitik betrieben wird: Kosten entstehen nie einseitig, sondern allseitig. Politik reagiert insofern immer darauf, dass eine Bekämpfung des Klimawandels Probleme nicht nur minimieren, sondern auch ganz persönliche „Glückspunkte“ kosten kann. Zum Beispiel, wenn sich eine Familie entscheidet, auf einen Fernflugurlaub zu verzichten oder weniger Fleisch zu essen. So stellt sich dann auch die Frage, was eine Veränderung der persönlichen Lebensweise eigentlich einbringt, solange sich in Industrie und Wirtschaft wenig bewegt. Denn dass der Klimawandel ganz beträchtliche Kosten verursachen kann, darüber waren sich die Jugendlichen weitgehend einig und davon konnten sie sich mithilfe des Instituts für Geographiedidaktik tatsächlich ein eindrückliches Bild machen – unter Einsatz moderner, digitaler Karten und Geländemodelle. Und bei den Rechtswissenschaftlern lernten die jungen Studis am Beispiel des Schulstreiks eindrücklich, was juristisches Denken und Abwägen bedeutet.

Doch in welche Richtung soll man gehen? Vielleicht gar die Atomenergie wieder ins Spiel bringen? Eine Frage, welche bei den Sprachwissenschaftlern bei einer rollenspielerisch simulierten Diskussionsrunde zur Sprache kam. Und unter den Jugendlichen durchaus umstritten war. Im Workshop merkten sie dabei ganz unmittelbar, wie vor allem Bilder von ökologischen Naturkatastrophen unsere öffentliche Kommunikation prägen und beeinflussen. Ohne die im Seminar thematisierten Bilder von „Tschernobyl“ und „Fukushima“ ist die Atomenergie jedenfalls nicht zu haben.

In den Räumen des Regionalen Rechenzentrums simulierten die JuniorUni-Studis zudem die Gefahren und Auswirkungen von Überflutungen auf spielerische Weise – in einem Videogame. Was schließlich, vor allem unter den Jungs, nicht nur Fragen zum Klimawandel, zu Naturkatastrophen und –gefahren nach sich zog, sondern auch zur Frage, wie ein solches Spiel digital entwickelt und designt wird. Spieleentwicklung, Spiel und Digitalisierung seien doch ein interessantes Thema für die nächste Junior-Uni, so einer der Teilnehmer zum Abschluss der Veranstaltung. Für spannende Themen aus wissenschaftlicher Sicht war also auf ganz unterschiedlichen Wegen gesorgt.

Allen Dozenten und Studierenden, die mit so viel Engagement

und Herzblut an dieser lebhaften Woche beteiligt waren, gebührt ein besonderer Dank. Sie haben dazu beigetragen, dass die Junior-Uni sehr facettenreich und nicht nur inhaltlich, sondern methodisch und technisch besonders vielfältig war. Ein herzliches Dankeschön geht aber auch an Ford Fund als langjähriger Förderer der regelmäßig stattfindenden Kinder- und Junior-Uni-Veranstaltungen an unserer Hochschule! ●

KölnerKinderUniversität 2020: Vom 2. März bis zum 7. April

Das Team der KölnerKinder- und JuniorUniversität ist bereits mitte drin in den Vorbereitungen für die KölnerKinderUniversität 2020. Die Übersicht über die Veranstaltungen werden im Dezember auf die Homepage gesetzt, die Anmeldungen für die Workshops können dann im Januar erfolgen. Der Besuch der Vorlesungen ist selbstverständlich wie immer ohne Anmeldung möglich – auch Erwachsene dürfen da mitkommen. Wir freuen uns auf zahlreiche Kinder im Alter von 8 bis 12 Jahren. ●

Weitere Informationen:
www.kinderuni.uni-koeln.de
kinderuni@uni-koeln.de

Willkommen an der Universität



Andrea Heyne

Beschäftigt seit: 11/2019
Hauptaufgabengebiet/Abteilung/Institut: Einführung eRechnungswork-flow Abt. 62.2
Was machen Sie, wenn Sie eine Stunde Zeit haben? Lesen.
Was ist Ihr Lebensmotto? Träume nicht dein Leben, Lebe deinen Traum.
Wo gehen Sie am liebsten essen? Italienisch.
Ihr perfektes Wochenende? Mit Freunden wandern.

Andreas Grab

Mail: a.grab@verw.uni-koeln.de
Beschäftigt seit: 03/2019
Hauptaufgabengebiet/Abteilung/Institut: Projektsteuerung Abt. 52
Vorherige Beschäftigung: Generalplaner.
Was machen Sie, wenn Sie eine Stunde Zeit haben? Sport.
Ein lang gehegter Urlaubswunsch: Indien.
Was ist für Sie der schönste Ort in Köln? Dom.

Miriam Wagner

Mail: mi.wagner@verw.uni-koeln.de
Beschäftigt seit: 11/2019
Hauptaufgabengebiet/Abteilung/Institut: Projektmanagerin in Matrixposition, D7 Forschungsmanagement
Was ist für Sie die schönste Jahreszeit? Frühling.
Welches Buch würden wir auf Ihrem Nachttisch finden? Europäische Geschichte 1815-1914.
Ihre liebste Freizeitbeschäftigung? Wandern und Kochen.
Ihr größtes Idol? Meine Oma.

Christian Krücken

Mail: c.kruecke@verw.uni-koeln.de
Beschäftigt seit: 07/2019
Hauptaufgabengebiet/Abteilung/Institut: D5 Abt. 53.3 – Ausbildung Elektroniker für Betriebstechnik.
Welcher ist Ihr Lieblingsfilm? Gladiator.
Was machen Sie, wenn Sie eine Stunde Zeit haben? Schlafen.
Ein lang gehegter Urlaubswunsch: Urlaub – egal wo.
Ihr perfektes Wochenende: Ist kaum in Worte zu fassen.

Kristina Shevchenko

Mail: k.shevchenko@verw.uni-koeln.de
Beschäftigt seit: 08/2019
Hauptaufgabengebiet/Abteilung/Institut: Abt. 62 Debitorenbuchhaltung.
Was machen Sie, wenn Sie eine Stunde Zeit haben? Haushalt.
Wo gehen Sie am liebsten Essen? Zuhause.
Ihr perfektes Wochenende: Mit der Familie.

Ban Albrecht

Mail: b.albrecht@verw.uni-koeln.de
Beschäftigt seit: 11/2019
Hauptaufgabengebiet/Abteilung/Institut: D5 Gebäudemanagement Abt. 51.
Was ist für Sie die schönste Jahreszeit? Sommer.
Ihre liebste Freizeitbeschäftigung? Kreatives aus Papier.
Ihr größtes Idol? Meine Tante.

Jasmina Feistl

Beschäftigt seit: 09/2019
Hauptaufgabengebiet/Abteilung/Institut: Career Service HF (Leitung).
Vorherige Beschäftigung: Studium, wiss. Hilfskraft Professur EB/WB.
Welcher ist Ihr Lieblingsfilm? Shutter Island.
Was machen Sie, wenn Sie eine Stunde Zeit haben? Essen, Handy checken, frische Luft schnappen.
Ihr Lebensmotto: Ich brauche keins.
Ein lang gehegter Wunsch: Eine Reise nach Sri Lanka.
Welches Buch würden wir auf Ihrem Nachttisch finden? Die unendliche Geschichte.
Welche ist Ihre schönste Erfahrung? Dauerhaft, ein vertrauensvolles soziales Umfeld.
Wo gehen Sie am liebsten essen? Beim Vietnamesen.
Ihr perfektes Wochenende: Therme oder Städtekurtrip.

Dr. Lena Brüser

Mail: l.brueser@verw.uni-koeln.de
Beschäftigt seit: 10/2019
Hauptaufgabengebiet/Abteilung/Institut: Projektmanagerin in Matrixposition D7 / Exzellenzcluster.
Welcher ist Ihr Lieblingsfilm? Dinner for One.
Was machen Sie, wenn Sie eine Stunde Zeit haben? Lesen.
Ein lang gehegter Urlaubswunsch? Vietnam.
Ihr perfektes Wochenende: Ausschlafen, gemütlich frühstücken, Zeit mit Familie und Freunden.

Daniel Kaumanns

Mail: d.kaumanns@verw.uni-koeln.de
Beschäftigt seit: 10/2019
Hauptaufgabengebiet/Abteilung/Institut: Abt. 41 Personalmanagement (Durchführung von Personalmaßnahmen, Beratung in Personalangelegenheiten).
Was ist für Sie der schönste Ort der Welt? Playa del Rico, Lanzarote.
Welches ist Ihr Lieblingszitat? Happiness is not what happens to you, it is what you do with that which happens to you.

Julia Nüllen

Mail: j.nuellen@verw.uni-koeln.de
Beschäftigt seit: 11/2019
Hauptaufgabengebiet/Abteilung/Institut: D8 – Kommunikation & digitales Marketing, Gründerservice GATEWAY.
Was ist für Sie die schönste Jahreszeit? Herbst.
Welches Buch würden wir auf Ihrem Nachttisch finden? Immer mindestens 3 parallel angefangen.
Ihre liebste Freizeitbeschäftigung? Kreatives Schreiben, Yoga, Städtereisen.

Cordula Kaup

Mail: c.kaup@verw.uni-koeln.de
Beschäftigt seit: 11/2019
Hauptaufgabengebiet/Abteilung/Institut: D5 Abteilung 51.

Stephanie Zöller

Mail: s.zoeller@verw.uni-koeln.de
Beschäftigt seit: 09/2019
Hauptaufgabengebiet/Abteilung/Institut: Abteilung 62 – Steuern und BgA
Vorherige Beschäftigung: Steuerfachangestellte bei Steuerberater.
Was machen Sie, wenn Sie eine Stunde Zeit haben? Lesen.
Ein lang gehegter Urlaubswunsch: Norwegen erkunden.
Was ist für Sie der schönste Ort von Köln? Kölner Dom.

Markus Ebeling

Mail: m.ebeling@verw.uni-koeln.de
Beschäftigt seit: 10/2019
Hauptaufgabengebiet/Abteilung/Institut: Abteilungsleiter Einkauf – Dezernat 6.
Was ist für Sie die schönste Jahreszeit? Alle haben für sich einen Reiz.
Welches Buch würden wir auf Ihrem Nachttisch finden? Verschiedene.
Ihre liebste Freizeitbeschäftigung? Sport und Musik.
Ihr größtes Idol? Diverse.

Dr. Justine Groenewold

Mail: j.groenewold@verw.uni-koeln.de
Beschäftigt seit: 10/2019 D7 - 02/2017 (Mat.-Nat)
Hauptaufgabengebiet/Abteilung/Institut: SFB Projektmanagerin, Abt. 72, D7.
Was machen Sie, wenn Sie eine Stunde Zeit haben? In Ruhe einen Kaffee trinken.
Ein lang gehegter Wunsch: Zeit und Geld für eine Weltreise mit der Familie.
Ihr perfektes Wochenende: Ausschlafen. Zeit für sich aber auch gemeinsame Zeit mit der Familie.

Inklusion

Der Inklusionsbeauftragte des Arbeitgebers

Eckhard Rohde im Interview mit mituns

Bitte stellen Sie sich kurz vor (Name, Abt., Aufgabe in der Uni, Ehrenamt?)
 Eckhard Rohde, Leiter Universitätssport (Abteilung 24). Ja, es ist ein „Ehrenamt“ oder besser eine freiwillige Aufgabe „on top“.

Was macht der Inklusionsbeauftragte des Arbeitgebers? Gibt es eine gesetzliche Grundlage?
 Die gesetzliche Verpflichtung zur Bestellung eines Inklusionsbeauftragten durch den Arbeitgeber folgt aus § 181 Sozialgesetzbuch (SGB) IX
 Die Aufgaben sind Compliance-Aufgaben: „Der Inklusionsbeauftragte achtet vor allem darauf, dass dem Arbeitgeber obliegende Verpflichtungen erfüllt werden.“ (§181 SGB IX)

Wie kommen Sie zu dieser Aufgabe? Was motiviert Sie?
 Der Inklusionsbeauftragte wird vom Kanzler bestellt (keine Wahl!). Der Vorgänger Herr Zimmermann hat die Uni verlassen. Ich habe im UniSport in den letzten beiden Jahren Akzente im Bereich Inklusion gesetzt, zum Beispiel durch Trainer/innen-Fortbildungen, Workshops oder inklusive Sportangebote. Möglicherweise ist die Verwaltungsleitung darüber für diese Aufgabe auf mich aufmerksam geworden.

Stichworte für eigene Motivation:
 Die Übernahme von Verantwortung für eine wichtige Aufgabe. Persönlich kann ich meinen Horizont erweitern.

Für wen sind Sie da? Und wer sind Ihre Ansprechpartner*innen innerhalb und vielleicht auch außerhalb der Uni?
 Intern >>> Gesetzliche Vertretung der UzK in allen Angelegenheiten gegenüber den schwerbehinderten Beschäftigten, der Schwerbehindertenvertretung, gegenüber den Personalräten und allen anderen Inklusions-Akteuren und -Beauftragten.
 Extern >>> Entscheidungsbefugte Verbindungsperson zur Arbeitsagentur, zum Integrationsamt sowie zu Rehabilitationsträgern

Wo sehen Sie die größten Herausforderungen in den nächsten Jahren?
 Inklusion muss in den Köpfen der Kolleginnen und Kollegen zur Selbstverständlichkeit werden. Ein natürlicher und ungezwungener Umgang mit dem Thema Einschränkungen, insbesondere wenn diese sichtbar sind, muss erreicht werden. Damit einher geht dann idealerweise eine Fokussierung auf den Menschen oder den Inhalt und nicht auf die Einschränkung. ●



Eckhard Rohde ist Leiter des Universitätssports und im April 2019 zum Inklusionsbeauftragten der Uni Köln bestellt worden.

Foto: privat

Neues aus der PE – Für Technik und Verwaltung

Neues Ausbildungsformat: Duales Studium – Fachinformatiker*in in Systemintegration

Das Ausbildungsspektrum der UzK wird um ein weiteres Ausbildungsformat erweitert: Ab September 2020 bietet die UzK erstmalig ein Duales Studium – als Weiterentwicklung der bisherigen IT-Berufsausbildung – an. Ziel ist es, den eigenen Fachkräftenachwuchs für die anspruchsvollen Aufgaben in der IT zu entwickeln. Mit dem Dualen Studium wird gezielt Theorie und Praxis verbunden. Die 3-jährige praktische Ausbildung zur*um Fachinformatiker*in Systemintegration findet – wie bisher – in der Stabsstelle IT, dem RRZK und der USB statt. Das Bachelorstudium Informatik hingegen

erfolgt an der Hochschule Niederrhein. Es dauert vier Jahre und ist in die Ausbildung integriert. Die Personalentwicklung TuV hat den Einführungsprozess des Dualen Studiums inhaltlich und organisatorisch begleitet sowie die Fachbereiche bei der Studierendenauswahl unterstützt. Im September 2019 konnten bereits zwei geeignete Kandidat*innen ausgewählt werden.

Gesund in der Ausbildung

Das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) der UzK bietet bereits eine Vielzahl von gesundheitsbezogenen Angeboten für ihre Beschäftigten an. Mit der Einführung von Gesundheitsse-

minaren für die Auszubildenden der UzK wird es ab 2020 einen weiteren Baustein des BGM geben. Das Seminarprogramm richtet sich gezielt an die Azubis aller Ausbildungsjahre und umfasst verschiedene ausbildungs- und gesundheitsrelevante Themen, wie bspw. „Gesund bleiben in der Ausbildung“, „Umgang mit Prüfungsangst“ und „Stressfrei durch die Ausbildung“. Die Planung und Umsetzung erfolgt durch die Personalentwicklung in Kooperation mit der Techniker Krankenkasse. Durchgeführt werden die Seminare durch externe Trainer*innen. Durch die Seminarteilnahme können unsere Auszubildenden in ihren persönlichen Ressourcen gestärkt werden und mehr Sicherheit im Umgang mit beruflichen Herausforderungen erlangen.

PEG 2020

Die Personalentwicklungsgespräche (PEG) finden ab 2020 wieder im ersten Quartal statt. Zur Auffrischung und Vertiefung des Themas Feedback bieten wir Anfang 2020 zwei eintägige Vertiefungsworkshops „Feedback geben und nehmen“ an, die sich sowohl an Mitarbeiter*innen als auch an Führungskräfte richten. Nähere Informationen können Sie gerne unserem internen Weiterbildungsprogramm entnehmen. Neue Mitarbeiter*innen und Führungskräfte, die noch nicht an einer Informationsveranstaltung bzw. Schulung zum PEG teilgenommen haben, wenden sich bitte frühzeitig an Andreas Böhnke (-5059), Abt. Personalentwicklung TuV. ●

Neues aus der PE – Für die Wissenschaft

Gründung des Netzwerkes Gesunde Hochschulen NRW

Im April 2019 wurde das Netzwerk Gesunde Hochschulen NRW (NGH-NRW) gegründet, das den Erfahrungsaustausch in Hinblick auf Gesundheitsmanagement / Gesundheitsförderung an Hochschulen befördern will. Hier werden gemeinsame Standards im Betrieblichen – und Studentischen Gesundheitsmanagement an Hochschulen definiert, Qualifizierungsmaßnahmen für die Akteur*innen umgesetzt und das Thema auf landespolitischer Ebene vorangetrieben. Die UzK ist Mitbegründerin des Netzwerkes und betreibt dessen Geschäftsstelle, welche durch die enge Anbindung zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM) in der Personalentwicklung Wissenschaft verortet ist. Gefördert wird das

Projekt von der Techniker Krankenkasse über einen Zeitraum von 4 Jahren. Derzeit sind 25 Hochschulen in dem Netzwerk vertreten. Kontakt: Christine Jakovlev, ngh-nrw@verw.uni-koeln.de

Albertus Magnus Center for Early Career Researchers

Das Albertus Magnus Center (AMC) ist die zentrale Informations-, Weiterbildungs- und Beratungsstelle für alle Promotionsinteressierte sowie Promovierende und Postdocs der Universität zu Köln. Ziel ist es, vor allem die Übergangsphasen zwischen einzelnen Karriereschritten – die „Transition Phases“ – effektiv zu unterstützen. Dazu bietet das AMC unter anderem ein

umfangreiches, fächerübergreifendes Weiterbildungsprogramm an, das speziell auf die Bedarfe von Nachwuchswissenschaftler*innen zugeschnitten ist. Auch im kommenden Jahr finden im AMC wieder mehr als 60 Workshops und Netzwerkveranstaltungen in deutscher und englischer Sprache statt. Weitere Informationen finden Sie unter: amc.uni-koeln.de

Fortbildungsprogramm „Studierende professionell beraten“ – wird erneut angeboten

Das Weiterbildungsprogramm richtet sich an alle Mitarbeitenden der Universität zu Köln, die in der Studien- und Studierendenberatung tätig sind und die Zielgruppe Studierende (inklusive Promotions-

studierende) und Studieninteressierte beraten. Es gliedert sich in einen Basis- und einen Aufbaubereich. Weitere Informationen finden Sie unter beratungsqualitaet.uni-koeln.de

Was ist eigentlich ... das Gesundheitsportal?

Das Gesundheitsportal ist die zentrale Internet-Plattform für alle gesundheitsbezogenen Angebote, Aktivitäten und Ansprechpartner*innen an der UzK. Neben aktuellen Informationen zu gesundheitsrelevanten Veranstaltungen und Fortbildungen an der UzK finden sich eine Reihe von Tipps und interaktive Angebote, die direkt am Arbeitsplatz umgesetzt werden können. Probieren Sie es aus unter bgm.uni-koeln.de. ●

UPELEVELER

Bildung für alle: Ihr Beitrag



STIFTERPREIS BILDUNG UND INTEGRATION

Bewerben Sie sich jetzt mit Ihrer Abschlussarbeit

Der Kölner Gymnasial- und Stiftungsfonds, die Technische Hochschule Köln, die Katholische Hochschule NRW Köln und die Universität zu Köln zeichnen drei Abschlussarbeiten (je eine Bachelor-, Master- und Doktorarbeit) mit dem Stifterpreis Bildung und Integration aus. Gewürdigt werden Arbeiten, die sich in besonderer Form mit Herausforderungen von Bildung und Integration auseinandersetzen.

Infos zur Bewerbung: ukoeln.de/ZAUC2C

Die Arbeiten werden mit einem Preisgeld – 1.000 Euro (Bachelor), 2.000 Euro (Master) bzw. 3.000 Euro (Promotion) – ausgezeichnet. Die Preisverleihung findet im Juni 2020 im Rahmen der Diversity Week an der Universität zu Köln statt.



25 Jahre „Hol Dir dein Uni-Shirt!“

Von Eckhard Rohde



Fotos: Campus Sportswear

Vor mehr als 25 Jahren kauft sich der BWL-Student Alexander Grunert während eines Auslandssemesters an der Columbia University in NY ein Shirt im Campus-Design. Eine tolle Erinnerung an eine aufregende Zeit und die Geburt einer Geschäftsidee. Zurück in Köln steht Alexander Grunert dann bereits kurze Zeit später mit einem Stand in der WiSo-Fakultät und verkauft Shirts der ersten von ihm selbst entworfenen Campus-Kollektion. Ordnung muss sein, deshalb wird 1994 die erste vertraglich fixierte Kooperation zur Regelung der „Nutzungsrechte des Uni-Siegels“, zwischen der Uni Köln und der Campus Sportswear GmbH,

abgeschlossen. Seit 25 Jahren heißt es deshalb ganz offiziell: „Hol Dir dein Uni-Shirt“ und viele andere mit dem Uni-Siegel veredelte Artikel. Die Uni-Kollektion gibt es im Online-Shop www.campusstore-koeln.de, im Schreibshop im Philosophikum oder auf der Universitätsstraße 18 bei Goethe + Schweitzer GmbH zu kaufen. Seit gut 10 Jahren organisiert Campus Sportswear im Auftrag der Uni Köln auch den Gastgeschenke- und Tagungsmaterialien-Service (siehe Info-Box). Heute ist Alexander Grunert als Geschäftsführer von Campus Sportswear stolzer Merchandising-Partner von über 70 deutschen Hochschulen. ●

Informationen zur Nutzung des Online-Shops www.campusstore-koeln.de

Im internen Bereich des Online-Shops können Sie die offiziellen Gastgeschenke, Give-Aways und Tagungsmaterialien der Universität zu Köln, zu Sonderkonditionen, erwerben. Von Tassen über Blöcke und Stifte bis hin zu Kölschgläsern ist für jeden Anlass etwas dabei. Für Ihre Bestellung der Give-Aways und Tagungsmaterialien ist die Angabe der Kostenstelle erforderlich. Vor Ihrer Bestellung ist die allgemeine Freischaltung durch Campus Sportswear nötig, die entsprechenden Kontaktdaten und weitere Informationen finden Sie unter: <https://www.campusstore-koeln.de/uzk.intern/>

Bedarfe an Gastgeschenken können über die jeweiligen Dekanate angemeldet und nach Prüfung von dort im Rahmen des zur Verfügung stehenden Warenbudgets bestellt werden.



Rektorbecher. 1929 Anlässlich des zehnjährigen Bestehens der Kölner Universität und der Grundsteinlegung zum heutigen Hauptgebäude stiftet der Oberbürgermeister Konrad Adenauer einen silbernen Becher. Dass der Becher so mittelalterlich gestaltet ist, geht auf den Universitätsrichter Hubert Graven zurück. Mehr dazu steht im Buch!

Schätze der Universität zu Köln

Kostbares und Absonderliches findet sich in Archiven, Magazinen und Sammlungen. Kunstvolles in Höfen und Gebäuden der UzK. Da findet sich eine der ersten Shakespeare-Gesamtausgaben, die älteste Händchen-Puppe und das kleinste Buch der Antike. Die Universität zu Köln verfügt über zahlreiche Kostbarkeiten, von denen die wenigsten öffentlich bekannt sind. Dieser Bildband schafft Abhilfe. Es ist ein Streifzug durch die Bestände der Universität – und dabei spannend wie eine Schatzsuche. Wir stoßen auf ein Vogelnest aus der Sammlung von Ferdinand Franz Wallraf, ein Stück vom Mond, ein Ablassplakat aus Luthers Zeit und die gesamte Ausstattung der Gästetoilette des Kunstsammlers Wolfgang Hahn – wer hätte das hier vermutet? Und wer wollte nicht wissen, was sich hinter den »lügenden Steinen« und dem »Kettensägen-Controller« verbirgt? Mehr als 50 Objekte werden jeweils anhand einer farbigen Abbildung und eines pointierten sehr kurzweiligen Textes vorgestellt. Herausgegeben wurde er von Peter W. Marx und Hubertus Neuhausen.

● Von Susanne Geuer



Prof. Dr. Peter W. Marx (geb. 1973) ist Direktor der Theaterwissenschaftlichen Sammlung der Universität Köln sowie Professor für Theater- und Medienwissenschaft am Institut für Medienkultur und Theater der Uni Köln. Dr. Hubertus Neuhausen (geb. 1966) ist Altphilologe und Direktor der Universitäts- und Stadtbibliothek Köln.

Der wirklich schöne Band mit 232 Seiten, 21 x 27 cm, gebunden und mit Schutzumschlag, ist im Greven Verlag Köln erschienen, ISBN 978-3-7743-0915-9. Er kostet 28 Euro

Leserbrief

Liebe Kolleg*innen, am heutigen Tag der Demos für FFF habe ich mich gefragt, was machen eigentlich die UzK und der Personalrat für eine klimafreundliche Uni? Die Mitarbeiterzeitung wird auf Hochglanzpapier gedruckt, eine elektronische Ausgabe der Zeitung ist CO2 schädlich auf Grund der Benutzung des Internets. Können Mitarbeiter, die eine Geschäftsreise per Flugzeug abrechnen, ihre Ausgleichszahlungen für ihre CO2 Bilanz (z.B. bei athmosfair etc) bei der Haushaltsabteilung-Reisekosten geltend machen? Die Dienstvereinbarung zur Parkraumbewirtschaftung ist immer noch nicht geändert und diskriminiert seit Jahren die KLIMAFREUNDLICHEN Fußgänger und Fahrradfahrer. Der Personalrat wollte dies ändern. Viele Grüße M.Lämmerhirt

Die Redaktion: Unser Schwerpunkt in 2020 wird sich übrigens um das Thema Nachhaltigkeit drehen. Dazu gehört auch, wo an der UzK bereits Maßnahmen zur Nachhaltigkeit umgesetzt wurden und was für die Zukunft geplant ist, welche Fragen die Forschung stellt und wie klimafreundlicher gebaut, gearbeitet und gehillt werden kann. Wir freuen uns auf Ihre Ideen und sind offen für Beiträge aus allen Teilen der UzK! Schreiben Sie uns!



Veranstaltungen und Seminare zu Stress, gesunder Führung, Work-Life-Balance und mehr... in Kooperation mit den beiden Personalentwicklungsabteilungen der UzK

Im Seminarprogramm „BGM meets... 2020“ finden Sie eine Reihe von Veranstaltungen, Workshops und Vorträgen, die Gesundheit am Arbeitsplatz thematisieren und fördern. Der Fokus liegt auf Stressresilienz, Work-Life-Balance und gesunder Selbststeuerung und Führung im Arbeits- und Wissenschaftsalltag. Mehr dazu finden Sie auf dem Gesundheitsportal unter bgm.uni-koeln.de.

Januar-Special: „Improving your health – kompetent ins Neue Jahr!“

In Kooperation mit:
M.A. Rehabilitation, Prävention und Gesundheitsmanagement der DSHS Köln

Machen Sie gute Vorsätze wahr und nehmen Sie Ihre „Gesundheitssäulen“ Bewegung, Ernährung und Regeneration genauer unter die Lupe – AHA-Effekte und Praxisübungen inklusive! 09. / 13. / 17.01.2020, Anmeldungen: bgm.uni-koeln.de

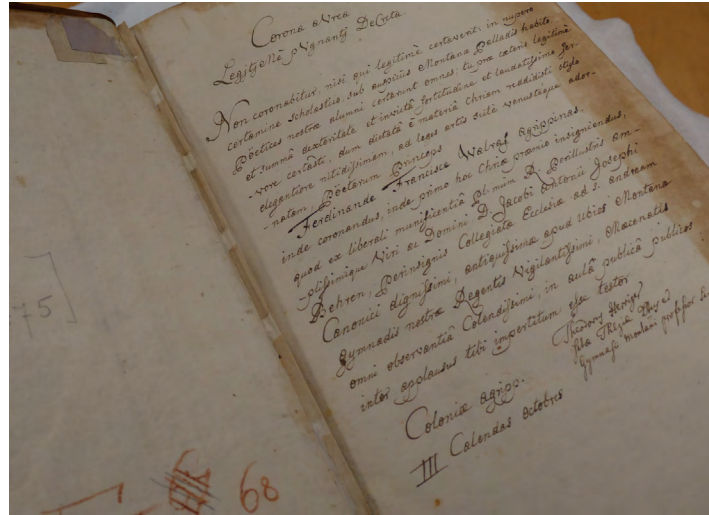
Wallrafs Bücher fallen auseinander und warten auf Restaurierung – Sponsoren gesucht

Das Erbe erhalten

Von Franz Bauske



Ein Buch aus dem Montaner Gymnasium (in der Stolkgasse) für Ferdinand Franz Wallraf. Wallraf erhielt den Band als Schüler für seine „poetische Leistung“ als Geschenk (Prämienband) von seinem Professor Theodor Herringer. Dank eines Buchpaten konnte dieser Band bereits restauriert werden. Bei der Restauration versucht man das Buch in seiner typischen Art zu erhalten bzw. wiederherzustellen. Rechts die Widmung auf der ersten Buchseite.



Fotos: Franz Bauske

In der mituns-Ausgabe vom Dezember 2018 haben wir auf die Bedeutung von Franz Ferdinand Wallraf hingewiesen. Er ist nicht nur für das Museum, das seinen Namen trägt, ein bedeutender Sammler gewesen. Eigentlich hat jedes städtische Museum in Köln, Wallraf einen Grundstock zu verdanken, so auch die Universität, deren letzter gewählter Rektor er vor der Schließung durch die Franzosen war. Wallraf hat nämlich auch jede Menge Bücher gesammelt und diese quasi unserer Bibliothek vermacht. So sind 14.000 Bücher in den Bestand der USB gekommen. Wallrafs Idee war es gewesen einen Grundbestand für die später zu errichtenden neuen Universität zu haben. Das war dann auch so, aber Wallraf erlebte die Neugründung nicht mehr, die fast 100 Jahre nach seinem Tod stattfand.

Die Kölnische Bibliotheksgesellschaft, der Förderverein der USB, hat es sich unter anderem zur Aufgabe gemacht, den Erhalt der wertvollen USB-Altbestände zu fördern. Eine große Aufgabe in einer Bibliothek mit dem größten

Altbestand (vor 1850) dieser Art in NRW. In diesem Rahmen wurde das Projekt der Patenschaften für Wallraf Bücher entwickelt. Einige Bücher sind in einem beklagenswerten Zustand.

Unter dem Titel „Wallrafs Bücher“ wurden zunächst 24 Bücher in einer Broschüre und im Netz vorgestellt, die dringend einer Restaurierung bedurften. „Das Programm ist ein voller Erfolg“, sagt Christiane Hoffrath. „Bis dato konnten dafür 16 Buchpaten und



Foto: Catrin Blachani, Simon Epp

Der Band des Jesuiten Friedrich von Spee im derzeitigen Zustand. Er wird dieses Jahr noch restauriert.

drei Teilpaten gefunden werden“. Weitere Wallraf-Bände, für die Buchpaten gesucht werden, sind im Wallraf-Portal der USB zu sehen: wallraf.ub.uni-koeln.de

Caroline Dohmen-Richter, Abteilungsleiterin der Einbandstelle, zeigte uns ein zur Restaurierung vorgesehenes Buch, das einen interessanten Inhalt hat. Es ist die erste Auflage eines Buchs aus dem Jahr 1631 von Friedrich von Spee, ein Jesuit. Er wandte sich darin gegen Folter, die zur Zeit der Hexenprozesse üblich war, um Geständnisse zu erzwingen. Die Veröffentlichung hatte Konsequenzen für ihn. Ein früher Whistleblower?

Die USB hat zwar eine Buchbinderei, aber keine Restaurierungswerkstatt. Deswegen müssen solche Arbeiten nach außen gegeben werden. Fünf verschiedene Restaurierungswerkstätten sind aufgefordert worden, Angebote für die Restaurierung der Bücher abzugeben. Deren Kalkulation stellt nun den Preis dar, der vom Spender zu übernehmen wäre.

Die Fördergesellschaft sucht weiterhin Buchpaten. Spender waren bislang neben Privatleuten, Stiftungen und Unternehmen, die sich mit der Universität verbunden fühlen oder ein Interesse an einem Buch hatten. Eine Buchpatenschaft eignet sich auch als ein besonderes Geschenk: Man kann nämlich eine Patenschaft verschenken. Neben einer Urkunde für den Spender gibt es auch für des Beschenkten einen Eintrag im restaurierten Buch wie auch in der virtuellen Spendertafel der Buchpaten. Eine Steuerbescheinigung gibt es auch. Das Online-Formular zur Patenschaft steht unter https://www.ub.uni-koeln.de/res/formulare/buchpatenschaft/index_ger.html zur Verfügung. Dort ist der jeweilige Inhalt eines Buches beschrieben und die Kosten verzeichnet. Vollpatenschaften sind ab ca. 500 Euro möglich, Teilpatenschaften zu jedem Betrag. ●

Alle Information zu Buchpatenschaften unter: https://www.ub.uni-koeln.de/ueber_uns/buchpaten/index_ger.html

Pinnwand

Erst bei der Bundesregierung, dann bei uns.
Präsentation des Jahresgutachtens



Fotos: Franz Bauske

Prof. Dr. Isabel Schnabel

Seit Jahren gelingt es dem Institut für Wirtschaftspolitik für die Präsentation des Jahresgutachtens ein Mitglied des Sachverständigenrates zu gewinnen. Zum wiederholten Male war es in diesem Jahr Prof. Dr. Isabel Schnabel (Universität Bonn), die kürzlich von der Bundesregierung als Direktorin der Europäischen Zentralbank (EZB) nominiert wurde. Am 25. 11. war der WiSo-Hörsaal XXIV viel zu klein und es musste ad hoc in die Aula umgezogen werden, wo noch immer nicht für jeden ein Sitzplatz zur Verfügung stand. Die Expertin für Banken und Finanzmärkte, von der FAZ am selben Tag aufgrund deren Rankings als die „einflussreichste deutsche Ökonomin“ gefeiert, vermochte eine Fülle von Themen aus dem Gutachten in einem kurzweiligen Vortrag anschaulich darzustellen und kraftvoll mit dem Publikum zu diskutieren. ●

Informationen zum Bezug des Gutachtens unter: <http://sachverständigenrat-wirtschaft.de/>

Gesehen in ...



... der Chemie, Eingang vom Parkplatz in die PC.



Foto: Franz Bauske

Erstsemester: „Drum-Herum“-Einführung

Kurz vor Semesterbeginn füllt sich immer wieder die Uniwiese mit Studis. Die Fachschaften veranstalten Erstsemester-Rallys, kurz E-Rallys. Die Studis führen Kennenlern-Spiele durch. Auffällig sind spezielle Ausrüstungsgegenstände, die jeder dabei hat und sich vorher vom Bierpavillon abgeholt hat - Bierflaschen. Hier wird kölsche (Trink) Kultur eingeübt. Was ist der Zweck dieser von den einzelnen Fachschaften durchgeführten Veranstaltungen, frage ich Jana Henn, Pascal von der Linde und Felix Breuer von der WiSo-Fachschaft. „Die verschiedenen Veranstaltungen dienen dem Eingewöhnen der neu ankommenden Studierenden. Es beginnt mit der Orientierungs-Phase. Da hatten wir dieses Semester rund 1000 Teilnehmer. Wir geben Informationen über das Studieren in Köln, machen Campusführungen, stellen die Institute vor und bieten ein Professorengespräch an. Wir bilden dann auch Gruppen gemäß dem Studienziel und vernetzen die Teilnehmer untereinander. Noch intensiver ist das Kennenlernen bei Partys und bei Wochenendausfahrten in die Eifel. Vor der O-Phase werden Kneipenführungen veranstaltet, damit die Studis lernen, wo sie sind und wie das Getränk hier heißt.“ Ja, und da sind wir wieder bei den Aktionen auf der Wiese! ● Franz Bauske

Forschungsschiff wie neu!

Das Forschungsschiff der Universität ist an seinen angestammten Platz Rhein-Kilometer 684,5, etwa Höhe Marienburg zurückgebracht worden. Die Ökologische Rheinstation ist eine Außenstelle des Instituts für Zoologie. Wissenschaftler und Studenten der Biologie untersuchen dort die Lebensgemeinschaft des Rheins. Muscheln, Krebse, Wasserinsekten und andere Wasserorganismen werden mit dem Rheinwasser über Fließwasserrinnen ins Boot geleitet. Das bietet beste Bedingungen für die Erforschung der Veränderungen im Ökosystem des Rheins. Seit 2016 diente das Schiff nicht nur als Forschungsstation, sondern auch zunehmend als Lehrort für Schulklassen. Inzwischen war es notwendig geworden Brandschutz und Fluchtwege auf den neuesten Stand zu bringen. Das Schiff ist runderneuert worden und hat einen frischen Anstrich in der Farbe der Universität erhalten. Rund ein halbes Jahr dauerte die Sanierung in der Deutzer Werft für rund 1,5 Millionen Euro. Die letzte Sanierung lag 17 Jahre zurück. Nachdem die Außenhaut fertig ist, beginnt die Ausstattung des Boots mit Forschungsgeräten, Fließrinnen und Aquarien im Inneren. Das Boot macht einen aufgeräumten Eindruck, aber ich frage mich, wieso die Farben schwarz/rot/gold neuerdings so prominent, farblich unpassend und unmotiviert auf den Burg dieser Universitätseinrichtung gepinselt wurden. Warum sind nicht etwa das Logo oder der Schriftzug der Universität angebracht worden, was den Bezug zu uns zeigen würde. Bislang gibt es nur ein kleines Display am Bootseingang. ● Franz Bauske
Infos unter: rheinstation.uni-koeln.de



Foto: Franz Bauske

