

mituns



Zeitschrift für die
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
der Universität zu Köln
Juni 2020

mituns verbindet!



Corona-Special
Schwerpunktthema Nachhaltigkeit II: Klima
Inklusion

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

Ja, wir könnten zurzeit jeden Text mit einer der gerade üblichen Floskeln zu Corona beginnen. Denn wir machen Dinge, die wir uns vor 4 Monaten noch nicht hätten träumen lassen. In meinem Fall sind es das Homeoffice und eine Online-Ausgabe der mituns. Und ich kann Euch schon verraten: Beides gefällt mir sehr und möchte ich nicht mehr missen.

Das ist schon spannend, wie Dinge möglich werden, wenn es keine Alternative gibt oder die Wahrnehmung sich verändert. Der Mensch ist flexibel und findet Lösungen, wenn sich ihm Hindernisse in den Weg stellen. Und manchmal bringt das Fortschritt. Z. B. Fortschritt für die bis dato beklagten Rückstände in der Digitalisierung. Es macht sensibel für Themen: z. B. das Vogelsterben und Vogelartensterben, das dem der Insekten den Rang ablauft.

Beides ist in der Juni-Ausgabe Thema: Das Klima und das (Arbeits-)Leben unter Corona-Bedingungen. Kolleg*innen teilen ihre Erfahrungen mit uns. Wenn Sie auch bemerkenswerte Erfahrungen in dieser außergewöhnlichen Zeit gemacht haben und mit uns teilen wollen, freuen wir uns auf Ihren Beitrag für die Septemberausgabe.

Vielleicht bleibt Ihnen in der Zwischenzeit etwas Muße um einem besonderen Chor zu lauschen: Einem Vogelkonzert, das mittels Tonaufnahmen aus allen Teilen der Welt im Morgendämmerung erstellt werden soll.

Aufgerufen dazu hat der NABU und das Projekt heißt Dawn Chorus. Dawn ist das englische Wort für Dämmerung. Mehr dazu hier: <https://dawn-chorus.org/>

Wir können mitmachen. Alle! Der NABU schreibt:

„Kurz vor Sonnenaufgang singen viele Vögel am lautesten. Im Mitmach-Projekt Dawn Chorus (‘Morgenkonzert’) sollen diese Konzerte jetzt aufgenommen und mit allen Interessierten auf der ganzen Welt geteilt werden. Da gerade in diesem speziellen Frühjahr 2020 viele menschliche Aktivitäten heruntergefahren wurden, ist das charakteristische, frühmorgendliche Vogelkonzert zu hören wie nie.“ Nächstes Jahr soll es wiederholt und mit diesem Jahr verglichen werden.

Bleibt lebensfroh!

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, Christina Meier, Dr. Ralf Müller,
Johanna Noelle, Astrid Petermeier, Dr. Christian Preusse,
Sylvia Rakovac

Die Redaktion der mituns besteht aus Mitarbeiter*innen
der Universität, die die Zeitschrift neben ihren eigentlichen
Aufgaben ehrenamtlich zusammenstellen.

Gestaltung: Wolfgang Diemer

Außerdem haben an dieser Ausgabe mitgewirkt
(in alphabetischer Reihenfolge):
Dr. Jana Bauer, Irina Bernt, Dr. Maria Boos,
Vanessa Buchholz, Veronika Chakraverty, Peter Förster,
Anja Greifenberg, Susanne Groth, Anne Haffke,
Natalie Hoffmann, Max Huesmann, Thomas Klein,
Johanna Lissek, Mathias Martin, Claus Dieter Mohr,
Klaus Müller, Prof. Dr. Mathilde Niehaus, Astrid Petermeier,
Anita Pirolt, Moritz Rayowski, Professor Dr. Steffen Roth,
Eva Skowronnek, Petra Stemmer, Katja Wahl

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 Mitarbeiter*innen
der Universität zu Köln, Albertus-Magnus-Platz, 50923 Köln,
E-Mail: ma.zeitschrift@verw.uni-koeln.de

Leser*innenbriefe 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

Was lehrt uns das?

Das Virus und die daraus resultierenden gesellschaftlichen und ökonomischen Veränderungen der Normalität haben uns in drastischer Weise vor Augen geführt, wie wir uns auf das alltägliche Funktionieren von Versorgungseinrichtungen verlassen. Plötzlich werden wir mit einem neuen Phänomen konfrontiert: leere Regale im Supermarkt. Wo sonst immer das Toilettenpapier, das Mehl und die Nudeln gestapelt sind – nix!

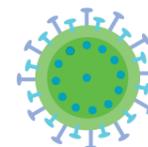
Für Hamsterkäufe von Nahrungsmitteln kann man in einer solchen Situation vielleicht noch ein gewisses Verständnis aufbringen, aber eine radikale Nachfrageänderung beim Toilettenpapier? Warum nicht bei Leberwurst? Und das nicht nur in unseren Regionen, offenbar global: Zur Beseitigung der Engpasslage soll die australische Zeitung „NT News“ eine achtseitige Beilage mit leeren Seiten beigefügt haben, um sie als Toilettenpapier zu nutzen.

Genau so verfuhr man in den 50er Jahren, als Klopapier von der Großmutter hergestellt wurde: Sie teilte die Zeitungen der Vortage in DIN A5-große Blätter und spießte sie auf einen Fleischerhaken. Die Worte Nachhaltigkeit und Recycling waren uns damals noch nicht bekannt.



Foto: Sylvia Rakovac

Corona-Special



VPV

4 Frühjahrsempfang 2020

Arbeitsleben - Homeoffice

6 Berichte aus dem Homeoffice

10 ZfL: Arbeiten im Homeoffice

12 IWP: Erfahrung in der digitalen Lehre

13 Max Huesmann (10 Jahre):
Wie die Corona-Krise mein
Leben beeinflusst hat

14 Zentrum Netzwerk Medien:
Digitales mit langer Tradition

15 Die große Bilderstrecke

Arbeitsleben

19 Kultur soll sein!
Lesung des AK Zivilklausel
gegen das Vergessen

Schwerpunktthema Nachhaltigkeit II: Klima

20 Energiebilanz der UzK

22 Der gebildete ökologische
Fußabdruck

24 Neue Konzepte gesucht:
Die Energiegewinner

25 Die Fahrrad-Kletterstraße

26 Umweltpapier versus
Frischfaserpapier

27 Rheinisches Institut
für Umweltforschung
EURAD-IM, Simulationen
der Luftchemie

Inklusion

28 Auf dem Weg zur einer
inklusive(ere)n UzK

29 Auswertung der Befragung
der UzK zur Arbeit mit gesund-
heitlichen Beeinträchtigungen.

31 Initiative: Den Menschen
eine Stimme geben
Arbeiten und Studieren mit
Beeinträchtigung

Personalia

32 Ausbildung und Corona

34 Neues aus der PE

Veränderungsprogramm Verwaltung



Erfolgreiche Premiere des digitalen Frühjahrsempfangs 2020

Von Mathias Martin, Abteilung 81 – Presse und Kommunikation

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

In Corona-Zeiten ist vieles anders. So fand der Frühjahrsempfang der Verwaltung in diesem Jahr zum ersten Mal rein digital statt. Am „Frühjahrsempfang der Verwaltung #digital“, zu dem der Kanzler Dr. Michael Stückradt am 19. Mai 2020 eingeladen hatte, nahmen etwa 350 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Zentralen Verwaltung online über die Konferenzsoftware Zoom teil. Sie hörten und sahen dabei nicht nur den Vortrag des Kanzlers zur aktuellen Situation. Über einen Chat war es möglich, aktiv Fragen zu stellen, die vom Kanzler beantwortet wurden.

Moderiert wurde die Online-Veranstaltung vom Leiter des Dezernats Kommunikation und Marketing (D8), Dr. Patrick Honecker. Dr. Honecker und Dr. Stückradt begrüßten alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer des digitalen Frühjahrsempfangs. Eigentlich hätte der Frühjahrsempfang bereits im März als Präsenzveranstaltung stattfinden sollen. Seine dann aufgrund der Corona-Epidemie notwendige Verschiebung auf das Sommer-

semester lässt sich allerdings auf absehbare Zeit nicht realisieren, da die großen Hörsäle benötigt werden, um dort Prüfungen bei großem Abstand der Studierenden abhalten zu können. Aber der neue Frühjahrsempfang funktioniert ja auch online sehr gut.

Zu Beginn seines Vortrags wies der Kanzler darauf hin, dass die Universität zwar auf der einen Seite weiter sparen müsse, dass nun aber erstmals der Bund im sogenannten Zukunftspakt Studium und Lehre die Hochschulen auf Dauer unterstützen könne. „Dadurch können wir trotz der Notwendigkeit zu sparen wesentlich optimistischer in die Zukunft schauen als das noch vor einem Jahr der Fall war“, so Dr. Stückradt. Im weiteren Verlauf der Online-Veranstaltung gibt der Kanzler einen Überblick über die Herausforderungen der Corona-Pandemie für die Universität in den Bereichen Lehre, Forschung und Verwaltung.

Die Universität arbeitet zurzeit weitestgehend digital. So arbeiten beispielsweise die Leitungsgremien

der Universität mit Hilfe digitaler Medien. Im März dieses Jahres wurde ein Corona-Krisenstab gebildet, der zweimal in der Woche tagt. Dem Krisenstab gehören Mitglieder des Rektorats und der Verwaltung an. Im Bereich der Lehre hat am 20. April das Sommersemester begonnen. „Etwa 90 Prozent der Lehrveranstaltungen werden digital angeboten“, sagt Dr. Stückradt. Präsenzveranstaltungen gibt es nur dort, wo diese zwingend erforderlich sind, insbesondere bei Laborarbeiten in den Naturwissenschaften und der Medizin. Um Klausurprüfungen für sehr viele Studierende gleichzeitig zu ermöglichen, hat die Universität in den Pfingstferien Hallen von der Kölner Messe angemietet. Das ganze Semester wird für die Studierenden im Kern ein digitales sein.

Unsere Forscherinnen und Forscher arbeiten, ebenso wie die Kolleginnen und Kollegen der Verwaltung, derzeit überwiegend im Homeoffice, zumindest soweit das Aufgabengebiet es zulässt. In der Verwaltung befinden sich aktuell 85 Prozent der Beschäftig-

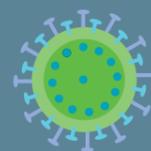


Foto: Mathias Martin / Simon Wegener

Laptop zur digitalen Schaltung

ten im Homeoffice, wobei dieser Anteil allerdings je nach Abteilung unterschiedlich stark ausgeprägt ist. „Sie alle haben sich in kurzer Zeit umgestellt auf eine andere Art des Arbeitens und das Ergebnis ist, soweit ich das bisher beurteilen kann, ganz schlicht und einfach, dass es klappt. Es funktioniert“, sagt Kanzler Dr. Stückradt und dankt den Kolleginnen und Kollegen herzlich dafür.

Szenarien, wie in Zukunft in bestimmten Verwaltungsbereichen unter Einhaltung aller notwendigen Schutzmaßnahmen ein Arbeiten vor Ort ermöglicht werden kann, werden derzeit diskutiert. Beschäftigte, die zu Risikogruppen zählen, sollen aber die Möglichkeit bekommen, möglichst lange noch von zuhause arbeiten zu können.

Der Kanzler hofft, dass viele der Maßnahmen, die erfolgreich zur Bewältigung der Corona-Krise in der Universität umgesetzt wurden, eine positive Wirkung für die Zukunft entfalten und betont: „Mein großer Wunsch wäre es, dass es uns gelingt, das in Zukunft mit diesem Schwung fortzuführen“. Er dankt am Ende seines Vortrags ausdrücklich den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern für ihre Unterstützung bei der Bewältigung der Herausforderungen im Umgang mit der Corona-Pandemie.

Bei der anschließenden Frageunde via Chat knüpft ein Kollege hieran an und fragt nach, wie der vom Kanzler erwähnte Schwung bei der Bewältigung der Corona-Krise künftig in der Verwaltung nutzbar gemacht werden könne.

Dr. Stückradt kann sich in diesem Zusammenhang vorstellen, dass zum Beispiel die bestehende Dienstvereinbarung zum Homeoffice erweitert und der derzeitige Anteil von 20 Prozent Homeoffice-Tätigkeit erhöht wird. Zudem möchte er gerne möglichst viele der momentan für das Homeoffice genutzten privaten Endgeräte durch Dienstgeräte ersetzen.

Eine Kollegin spricht die Doppelbelastung von Eltern durch Kindererziehung und Homeoffice an und fragt: „Kann die Universität hier eine Unterstützung anbieten, zum Beispiel in Form von flexibler Freistellung?“ Dr. Stückradt erwähnt, dass die Universität im Krisenstab das Thema bespreche. Zudem habe die Universität den betroffenen Beschäftigten die

Arbeit im Homeoffice ermöglicht, so dass sie keinen Urlaub für die Betreuung ihrer Kinder nehmen mussten.

In Zusammenhang mit dem Trend zur stärkeren Digitalisierung der Arbeit im Rahmen der Corona-Krise möchte ein Kollege eine Einschätzung vom Kanzler, ob dies die Entwicklung der Elektronischen Akte (E-Akte) vorantreiben könne. „Ja, ich hoffe es. Die Bereitschaft dafür ist größer geworden und die E-Akte wird künftig sicherlich schneller umgesetzt werden“, so Dr. Stückradt.

Dr. Honecker stellt am Ende der Chat-Fragerunde fest, dass vom Kanzler etwa 20 Fragen der Kolleginnen und Kollegen beantwortet wurden. Kanzler Dr. Stückradt dankt zum Abschluss nochmals allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Verwaltung und betont: „Wann wir wieder ganz normal in Präsenz arbeiten können, kann Ihnen heute keiner sagen. Bleiben Sie gesund und verlieren Sie Ihren guten Mut nicht darüber!“ ☀️



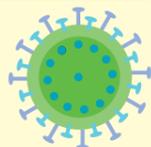
Mathias Martin hat 1988 in der Organisationsabteilung der Uni Köln angefangen. Seit 2011 arbeitet er als Redakteur in der Abteilung Presse und Kommunikation.

Foto: privat

Vielfalt und Chancengerechtigkeit



Berichte aus dem Homeoffice



Von Johanna Lissek

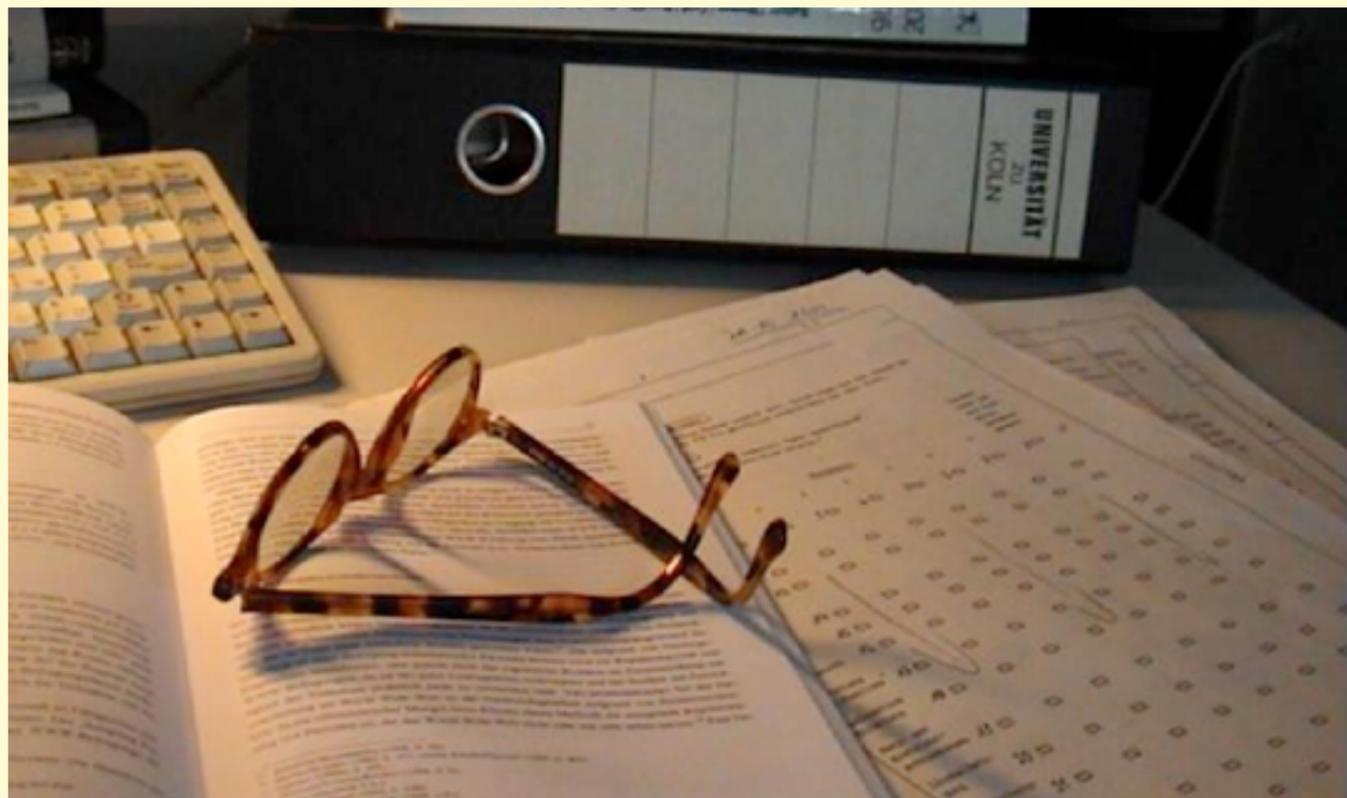


Foto: Franz Bauske

Wie meistern die Beschäftigten der Universität momentan ihre Arbeit in Wissenschaft und Verwaltung im Homeoffice? V. a. diejenigen, die Kinder betreuen oder Angehörige pflegen. Das Homeoffice findet durch die Kita- und Schulschließungen bzw. den Wegfall von Pflegeleistungen und Kontakteinschränkungen für pflegebedürftige Angehörige unter absolut einmaligen Bedingungen statt.

Wir vom Dual Career & Family Support haben nachgefragt.

Erfahrungsbericht 1: Ein Paar, sie arbeitet als Beschäftigte in der Universitätsverwaltung mit 50%; er ist PostDoc in der wissenschaftlichen Qualifizierungsphase, zwei Söhne im Kitaalter (2, 4).

Wie sieht Ihr Alltag momentan aus?

Sie: Wir haben die Tage strukturiert und uns die Bürozeiten aufgeteilt, ich arbeite von 8 – 12 Uhr am Vormittag, während mein Freund die Kinder betreut und sich um das Mittagessen kümmert. Der Haushalt wird so nebenbei erledigt, da bleibt aber im Moment auch viel liegen. Abends schlafen wir oft mit den Kindern zusammen ein, weil der Alltag so anstrengend ist.

Er: Nach dem Aufstehen bin ich für die Kinder zuständig, während meine Frau arbeitet: Ich mache Frühstück, putze Kinderzähne, spiele, höre Hörspiele, wechsle Windeln, gehe mit ihnen raus, Roller fahren, koche das Mittagessen. Nach dem gemeinsamen Essen beginnt mein Arbeitstag um 13 Uhr, nach dem Abendessen und Abendritual der Kinder arbeite ich oft noch bis in die Nacht, dann gehe ich schlafen. Aufräumen, Einkaufen, all diese Haushaltsdinge werden irgendwo zwischenrein geschoben.

Welche besonderen Schwierigkeiten sehen Sie bei der Vereinbarkeit?

Sie: Am schwierigsten ist der innere Druck, der dadurch entsteht, dass ich im Vergleich zum normalen Alltag zu wenig Zeit für die Arbeit habe. 150 % gemeinsame Arbeitszeit lassen sich schlicht nicht komplett in die Woche quetschen. Dabei Prioritäten zu setzen und auch Aufgaben liegen zu lassen, fällt nicht leicht. Wir schaffen es, dass jeder ca. 75 % seiner vollen Arbeitszeit bekommt, aber dafür bleiben andere Dinge auf der Strecke, die auf Dauer auch unzufrieden machen (chaotische Wohnung, kaum Zeit als Paar oder

allein, etc.). Die Doppelbelastung von Verantwortung dem Arbeitgeber gegenüber und der gleichzeitigen Kinderbetreuung, an die wir auch Ansprüche haben, ist schon erschöpfend.

Er: Ich habe zu wenig Zeit und es ist im Homeoffice mit den Kindern zu unruhig und laut, um wirklich konzentriert arbeiten zu können. Im Moment werde ich den Ansprüchen in keiner Dimension gerecht – nicht den Kindern gegenüber, nicht der Arbeit gegenüber, am wenigsten mir selbst gegenüber. Letztendlich ist es eine Verschärfung unserer vorherigen Situation, in der die Vereinbarkeit auch schon schwierig war.

Was hilft Ihnen momentan dabei, die Situation zu meistern? (innerfamiliäre Aspekte, Absprachen/ Vereinbarungen im beruflichen Kontext, Maßnahmen der UzK, etc.)

Sie: Wichtig (und schwierig) ist es, die eigenen Ansprüche loszulassen – und das in allen Lebensbereichen. Die klare Tagesstruktur mit den vereinbarten Zeiten und Zuständigkeiten hilft enorm, so muss nicht täglich neu verhandelt werden. Eine klare Kommunikation an die Kinder ist ebenso sinnvoll, die Tür zum „Büro“ (welches unser Wohnzimmer ist und wofür wir zu Beginn erstmal einen

Schreibtisch anschaffen mussten) ist während der Arbeitszeiten zu. Dass wir beide weiterhin volles Gehalt beziehen, hilft ebenso wie das Signal meines Arbeitgebers, dass ich „genug“ Leistung bringe.

Er: Resilienz ist das einzige, was wirklich hilft. Und unsere innerfamiliären Absprachen – wir teilen uns den Arbeitstag auf, morgens arbeitet meine Frau, mittags ich.

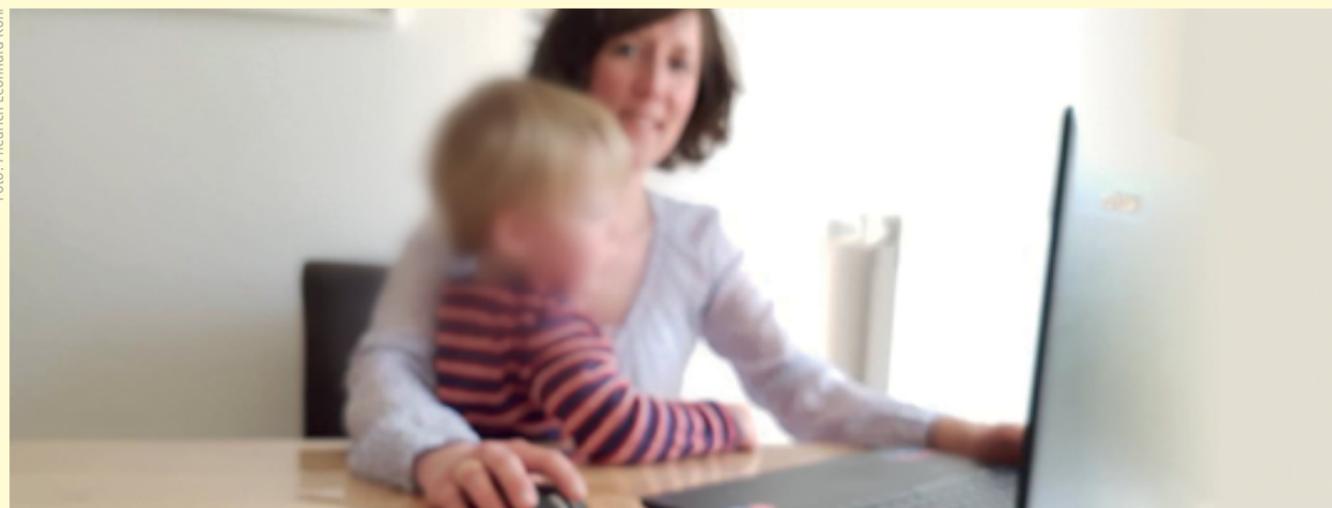
Welche Befürchtungen haben Sie bezüglich Ihrer (wissenschaftlichen) Laufbahn?

Sie: Das trifft für mich nicht zu, ich spüre aber den großen Druck,

den mein Freund hier hat und der sich natürlich auch auf unsere Familie überträgt. Das Gefühl, in der Forschung abgehängt zu werden und die prekäre Arbeitssituation dadurch zu verschärfen, dagegen im Moment aber nichts tun zu können, ist kein angenehmes.

Er: Ein Job in der akademischen Welt ist mit Familie auch ohne Pandemie schon schwierig (gute Veröffentlichungen, gute Lehre, adäquate Unterstützung von Studierenden, etc.), durch Corona ist das jetzt nicht leichter geworden. 

Foto: Friedrich Leonhard Kohl



Erfahrungsbericht 2: Dr. Nicole Hiekel ist akademische Rätin auf Zeit am Institut für Soziologie und Sozialpsychologie.

Befristete Habilitationsstelle. Zwei Kinder (1,4).

Wie sieht Ihr Alltag momentan aus?

Die Kitaschließung hat meine Kinder aus der Eingewöhnung bzw. ihrem sozialen Umfeld gerissen. Gleichzeitig wurde ich ins Homeoffice geschickt und meine Fakultät beschloss, am geplanten Vorlesungsbeginn drei Wochen später festzuhalten. Gerade aus der Elternzeit zurückgekehrt, habe ich unter enormem Zeitdruck meine Seminare

vorbereitet, gleichzeitig teilen mein Mann und ich uns die Kinderbetreuung und den Haushalt. Meine Tage beginnen um 6 Uhr und enden nach Mitternacht. Mein Mann und ich unterrichten 100 Studierende vom Küchentisch aus. Freizeit bedeutet, ohne die Kinder einkaufen zu gehen. Ich dachte, für einen Sprint wird meine Energie reichen. Für einen Marathon geht mir die Luft aus.

Welche besonderen Schwierigkeiten sehen Sie bei der Vereinbarkeit?

Unser gesamtes Unterstützungsnetzwerk ist plötzlich weg, obwohl essentiell, um Familie mit zwei Habilitationsprojekten an verschiedenen Universitäten zu vereinbaren. Auch ohne Corona ist bei uns alles „auf Kante gestrickt“, wir haben keine ungenutzten Ressourcen, die wir aus dem Hut zaubern können. Ein Forschungsprojekt ist nichts, was man zwischen Windelwechseln, Duplotürmebauern und Kochen voranbringt. Wie viele Kölner wohnen wir in einer zu kleinen Wohnung. Unser „Homeoffice“ ist eine dunkle Kammer. Mehrere

Stunden am Stück ungestört gearbeitet, ohne dafür den Nachtschlaf zu opfern, haben wir zuletzt vor zwei Monaten.

Den Fokus auf die Studierenden und den Erhalt des Lehrbetriebs im März konnte ich nachvollziehen. Auch mit meinem Engagement wird die hohe Qualität der Lehre weiter gewährleistet. Es ist mittlerweile Mai und überfällig, dass die Hochschulleitung die Promovierenden, Juniorprofessor*innen und Postdocs entschieden und zentralisiert dabei unterstützt, ihre Qualifikationen ohne größere Verzögerungen zu erreichen. Ich wünsche mir auch auf Instituts- und Fakultätsebene mehr als Verständnis, verbunden mit Appellen

an Geduld und Opferbereitschaft. Da ist personalpolitisch Luft nach oben.

Welche Maßnahmen würden Ihnen helfen, die Situation zu meistern?

Verbindliche, zentral organisierte und an den Bedürfnissen des Personals orientierte Maßnahmen. Das Qualifikationsziel termingerecht zu erreichen, darf kein Gegenstand von individuellen Verhandlungen sein. Für Vertragsverlängerun-

gen, Forschungsfreiemester, Arbeitszeit- und Lehrreduktion mit Einkommensausgleich müssen auch Hochschulpaktmittel freigegeben werden. Nur so werden die ambitionierten Hochschulentwicklungspläne in Pandemiezeiten nicht zu Traumschlössern.

Welche Befürchtungen haben Sie bezüglich Ihrer wissenschaftlichen Laufbahn?

Wenn die deutschen Hochschulen ihren Personalentwicklungsauftrag der Pandemie opfern, geht Wissenschaftlerinnen wie mir wertvolle Zeit für die Karriereentwicklung unwiederbringlich verloren. Auf das Spannungsfeld der Universitäten als Ort der Lehre und Forschung ist in Krisenzeiten ein Brennglas gerichtet: Für gute Lehre allein hat noch niemand eine Professur bekommen. Die entscheidende Währung sind Drittmittelakquise, Publikationen und Teilhabe am öffentlichen Diskurs. Für diese Dinge fehlen mir Schlaf, Ruhe und Zeit. ☀



Foto: Sophia von Berg

Erfahrungsbericht 3: Sie ist im Mittelbau an einem Lehrstuhl seit 20 Jahren in Vollzeit tätig. Alleinlebend, kurz vor der Rente, die über 90jährige Mutter, Pflegegrad 3, lebt in ihrer eigenen, nahegelegenen Wohnung.

Wie sieht Ihr Alltag momentan aus?

Ohne meine Präsenz müsste meine Mutter in ein Pflegeheim. An sieben Tagen in der Woche versorge ich sie morgens und abends in allen Belangen, physisch und psychisch. Organisatorisch wickele ich alle Notwendigkeiten von der Krankenkasse, über den Pflegedienst, die Behörden und die Finanzen ab, also ihr ganzes Leben. Freizeit habe ich nur, wenn es passt und jemand übernimmt. An 4 Tagen in der Woche habe ich täglich 2 Stunden An- und Abfahrt zur Universität. Diese Arbeitstage haben 12 Stunden, 8 davon reine Arbeitszeit. Ein Homeofficetag in der Woche spart mir die Fahrerei. Eine große Erleichterung.

Welche besonderen Schwierigkeiten sehen Sie bei der Vereinbarkeit?

Pflege kommt immer plötzlich und ist nicht vollkommen planbar. Jeden Tag kann etwas passieren, ein Zustand sich verschlechtern und immer muss ad hoc gehandelt werden. Das Verständnis am Arbeitsplatz von den Vorgesetzten und Kolleg*innen ist nicht so selbstverständlich wie bei den Kolleg*innen, die Kinder betreuen. Ich thematisiere das instinktiv nicht. Meine Erfahrung ist, dass viele Menschen mit dem Thema überfordert sind. Verfall und Tod sind in unserer Gesellschaft Tabuthemen, Kinder sind die Zukunft. Da ich selbst schon

ältere Mitarbeiterin bin, wird in doppelter Hinsicht an meiner Leistungsfähigkeit gezweifelt, so empfinde ich das und höre es von anderen betroffenen Kolleg*innen. Das ergibt in der Summe noch mehr Druck, allem zu genügen. Eigentlich muss ich paradoxerweise sogar mehr leisten.

Welche Maßnahmen würden Ihnen helfen, die Situation zu meistern?

Mir hilft mein familiäres Netzwerk, mein Freundeskreis und verständnisvolle Kolleg*innen, ja die gibt es auch, meist sind es diejenigen die selbst „Pakete“ zu tragen haben. Seltsame Gemeinschaft! Während der Kindererziehung habe ich mir ein straffes organisatorisches Konzept („Korsett“) erarbeitet, mich selbst musste ich da hinten anstellen, so ist das eben. Pragmatismus hilft. Auch die Informationen der UzK zum Thema Pflege haben entscheidend geholfen, mir die Angst zu nehmen, was da auf mich zukommt und meine Rechte besser einschätzen zu können. Vielen Dank an dieser Stelle dafür.

Welche Befürchtungen haben Sie bezüglich Ihrer Laufbahn?

Nun bin ich quasi am Ende meines Arbeitslebens angekommen und erwarte keine Personalentwicklung mehr. Meine Arbeit mache ich gern, sie ermöglicht mir eine Art Auszeit von der Pflege und ein Stück Normalität, tatsächlich. Ich würde mir wünschen, nicht angezweifelt zu werden in der Qualität meiner Arbeit. Weniger Vorurteile würden helfen. Mitgefühl statt Mitleid. Oft muss ich mehr als andere „beweisen“, dass ich gute Arbeit leiste. Ich finde das traurig und sehr erschöpfend. Bedauern nützt mir nichts, Anerkennung schon. Ach ja, gerade die neuen Corona bedingten Homeofficezeiten aller, haben speziell bei mir Zweifel an meiner Arbeit aufkommen lassen... ☀

Information und Beratung des Dual Career & Family Support (CFS)

Der CFS unterstützt mit seinem telefonischen/online-Beratungsangebot, aktuellen Informationen auf der Webseite sowie mit Handreichungen und Angeboten zu Vereinbarkeit von Beruf/Wissenschaft mit familiärer Verantwortung. Auf den Webseiten des CFS finden Sie je nach Zielgruppe (Beschäftigte mit Kindern, Studierende mit Kindern, Beschäftigte mit pflegebedürftigen Angehörigen sowie Führungskräfte) spezifische Informationen, z. B. zu den Schul- und Kitaschließungen, zum digitalen Lernen für (Schul-)Kinder, zu Unterstützungsangeboten für Eltern und pflegende Angehörige etc. Auch Führungskräfte finden dort Informationen, wie Vereinbarkeit im Homeoffice unterstützt werden kann: <https://verwaltung.uni-koeln.de/cfs> ☀

Freistellungsmöglichkeit an der UzK

Die UzK kann bis zu 3 Tage Arbeitsbefreiung nach § 29 Abs. 3 Satz 1 TV-L / § 33 Abs. 1 Nr. 8 FrUrlV (Arbeitsbefreiung in sonstigen dringenden Fällen unter Fortzahlung des Entgelts/der Bezüge) gewähren. Der Antrag kann formlos mit kurzer Begründung bei der/dem zuständigen Personalsachbearbeiter*in gestellt werden. Sie ist aufgrund der Beschränkungen im Zuge der Corona-Pandemie sowohl bei Betreuungsempfängern von Kindern bis zu 12 Jahren als auch im Falle eines kurzfristigen Wegfalls von Betreuungspersonen oder -dienstleistungen von pflegebedürftigen Angehörigen möglich. ☀



Antidiskriminierungskampagne #unboxingdiscrimination

Der Campus steht still, doch wir nicht! Das Referat Gender & Diversity Management möchte diese Zeit nutzen, für das Thema Diskriminierung an der UzK zu sensibilisieren und persönliche Erfahrungen von Hochschulangehörigen zu sammeln. Hierzu startete Mitte Mai die Kampagne #unboxingdiscrimination unter <http://vielfalt.uni-koeln.de/antidiskriminierung/unboxingdiscrimination> sowie auf den Social Media Kanälen der UzK. Neben Beratungs- und Informationsangeboten erhalten Beschäftigte und Studierende die Möglichkeit, sich aktiv einzubringen.

Haben Sie bereits an der Uni Köln Erfahrung mit Diskriminierung gemacht? Oder möchten Sie ein Statement zu dem Thema abgeben? Dann besuchen Sie die Website und teilen Ihre Erfahrungen anonym mit. Unser Ziel ist es, unterschiedliche Diskriminierungsformen zu benennen und über diese zu informieren, um einen offenen Umgang auf dem Campus zu ermöglichen. ☀

Führen in Teilzeit/Jobsharing – Interviewpartner*innen gesucht!

Der Dual Career & Family Support sucht Interviewpartner*innen, die Erfahrungen mit Führung in Teilzeit/Jobsharing gesammelt haben und zu einer Befragung zu diesem Thema zur Verfügung stehen. Die Interviews können persönlich oder schriftlich geführt werden. Auch eine anonyme Teilnahme ist möglich.

Die Interviews werden im Rahmen einer Befragung der Hochschulnetzwerks Familie NRW geführt und ausgewertet.

Bei Interesse an einer Teilnahme freuen wir uns über eine kurze Nachricht an cfs@verw.uni-koeln.de ☀

JENNY GUSYK PREISE 2020



Gleichstellungspreise der Universität zu Köln in folgenden Kategorien zu vergeben:

1. Innovation
2. Nachwuchs
3. Familienfreundliche Führung

Bewerben Sie sich gerne bis zum 15.07.2020 oder schlagen Sie eine Person bzw. Institution der Universität vor. Ausschreibung und weitere Informationen:

<http://ukoeln.de/U178U>



Das Innenministerium und die Universität Ein mögliches Missverständnis

Gibt es eine Bezeichnung für Worte, die fremdsprachig klingen, im Deutschen aber eine andere Bedeutung haben? Ich meine nicht die Anglizismen, die in beiden Sprachen das Gleiche repräsentieren.

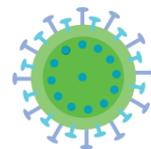
Bekanntlich ist Handy so ein Wort, das der englische Muttersprachler nicht verstehen würde. Cell phone oder cellular phone sagt der Amerikaner gerne und mobile (phone) der Engländer. Unserem Handy kommt da noch das hand phone im Englischen am nächsten.

In Zeiten, in denen viele dazu verdonnert sind, zu Hause zu arbeiten, ist mir nun etwas Neues untergekommen. Wer sagt da nicht: „Ich arbeite im Homeoffice“?

Wenn man weiterhin bei seinem bisherigen Arbeitgeber beschäftigt bleiben möchte, sollte man sich so nicht gegenüber einem englischen Muttersprachler äußern. Über den kleinen Fehler, dass das Wort zusammengesrieben ist, würde er vielleicht großzügig hinwegsehen. Aber es könnte ein Missverständnis geben. Unser Gegenüber würde verwundert feststellen: „Aha, du arbeitest jetzt im Innenministerium!“

Im Englischen bedeutet Home Office eben Innenministerium. Wenn jemand zu Hause arbeitet, würde er sagen „I am working from home“ oder „at my home“. So schnell kann man sich missverstehen! ☀
Von Franz Bauske

Arbeiten im Homeoffice in Corona-Zeiten



Von Dr.' Maria Boos



Foto: Franz Bauske

Normalerweise sollen Homeoffice-Angebote dabei helfen, flexibler zu arbeiten. Doch im März dieses Jahres wurden durch die Corona-Krise viele Menschen unvorbereitet ins Homeoffice katapultiert. Und auch Personen, die bereits Erfahrung mit der Arbeit im Homeoffice hatten, mussten sich auf eine völlig neue Situation einstellen.

In dieser Situation stecken Chancen, denn wir erkunden gemeinsam, wie ortsunabhängiges Arbeiten – häufig als Remote Work bezeichnet – gelingen kann und welche Vorteile, in

diesem Modell zu arbeiten, auch in Zukunft liegen können.

Auf der anderen Seite stellt uns diese Situation u.a. vor die folgenden Herausforderungen:

- Wie können alle Arbeitsabläufe und die gesamte Teamkommunikation digital stattfinden?
- Wie finde ich zuhause einen Arbeitsplatz mit einer stabilen Internetverbindung, an dem ich gerne und konzentriert arbeiten kann?
- Wie kann ich mich um meine

Kinder und andere Angehörige kümmern und gleichzeitig genügend Zeit für meine Arbeit haben?

Um mit diesen Herausforderungen umzugehen, ist es hilfreich, ein online gestütztes Coaching zu machen oder ein Webinar zu besuchen. Im Folgenden stelle ich exemplarisch die Struktur eines Webinars vor, das ich seit März am Zentrum für LehrerInnenbildung (ZfL) bereits mit über 100 verschiedenen KollegInnen, Lehramtsstudierenden, DoktorandInnen, ReferendarInnen und LehrerInnen durchgeführt habe.

In dem Webinar tauschen sich die TeilnehmerInnen in der ersten Phase über ihre individuellen Herausforderungen bei der Arbeit im Homeoffice aus und erfahren, dass viele andere Menschen in ähnlichen Situationen sind. In der zweiten Phase lernen sie Forschungsergebnisse zur Arbeit im Homeoffice kennen und erhalten ganz konkrete Tipps. Anschließend durchlaufen sie ein 4-Schritte-Coaching, um ihre individuelle Situation bei der Arbeit im Homeoffice in Corona-Zeiten zu verbessern:

Schritt 1: Die Suche nach einem Arbeitsplatz im Homeoffice

- In welchem Raum kann ich konzentriert arbeiten?
- In welchem Raum habe ich guten Telefon- und Internetempfang?
- In welchem Raum kann ich an Calls teilnehmen, ohne die anderen zu stören?
- In welchem Raum fühle ich mich wohl?
- Was kann ich tun, um meinen Arbeitsplatz im Homeoffice noch ein bisschen schöner zu gestalten?

Schritt 2: Absprachen mit den KollegInnen + Vorgesetzten

- Zu welchen Zeiten kommunizieren wir miteinander?
- Wann sind meine KollegInnen erreichbar? Wann bin ich erreichbar?
- Gibt es auch Phasen des konzentrierten Arbeitens, in denen ich nicht erreichbar bin?
- Wie schnell beantworten wir E-Mails?
- Zu welchen Zeiten erledige ich welche Aufgaben?

- Mit welchen Tools kommunizieren wir miteinander?
- Nicht aus jedem regulären Termin eine Videokonferenz machen: Was ist der richtige Kommunikationskanal für welches Thema (Videokonferenz, Telefon, E-Mail, etc.)?
- Bei der Planung einer Videokonferenz: Was sind die Themen? Was ist das Ziel des Treffens? Welche Dauer ist sinnvoll? Wer moderiert das Treffen? Wie werden die Ergebnisse gesichert?
- Regelmäßige Reflexion: Was läuft gut? Was können wir verbessern?

Schritt 3: Absprachen mit PartnerIn + Kindern + Personen, die ggf. unterstützt werden

- Wann muss wer im Homeoffice erreichbar sein?
- Wann kann wer besonders produktiv und konzentriert arbeiten?
- Wer betreut wann die Kinder?
- Wer übernimmt wann welche Aufgaben im Haushalt?
- Wie wollen wir in den Tag starten?
- Wollen wir gemeinsam essen? Falls ja, wann?
- Was braucht der/die PartnerIn zum Aufladen des eigenen Akkus? Wann ist Zeit dafür?
- Wann hat das Paar Zeit für sich?
- Wann ist Zeit, andere Personen zu unterstützen?

Schritt 4: Regelmäßige Selbstreflexion

- Wie geht es mir selbst in der Corona-Zeit?
- Was macht diese Situation mit mir?

- Welche neuen Erkenntnisse sammle ich gerade über meine Partnerschaft und Familie?
- Was tut mir gut? Was gibt mir Sicherheit? Wie kann ich sicherstellen, dass ich dafür genügend Zeit habe?
- Präventiv einen Plan entwickeln: Was kann ich in einer Phase tun, in der es mir nicht gut geht?

Das Ziel dieser Schritte ist es, eine Tages- und Wochenstruktur zu entwickeln, diese schriftlich festzuhalten und regelmäßig mit allen in dem Plan beteiligten Personen zu reflektieren. Vielen Menschen helfen dabei Methoden aus dem Zeit- und Selbstmanagement, deshalb werden vier dieser Methoden ebenfalls im Webinar vermittelt.

Am Ende des Webinars formulieren die TeilnehmerInnen konkrete Schritte, wie sie die Arbeit im Homeoffice verbessern wollen. Um über die Umsetzung der Schritte zu reflektieren, treffen sie sich anschließend in virtuellen Austauschtreffen, dem sogenannten „Homeoffice Coffee“. ☀



Über die Autorin:
Dr.' Maria Boos ist seit Dezember 2014 an der UZK am Zentrum für LehrerInnenbildung tätig. Sie leitet das Team Beratung am Zentrum für LehrerInnenbildung, der zentralen Anlaufstelle für Lehramtsstudierende für alle Fragen rund um ihr Studium und ihre persönliche Entwicklung. Sie ist Systemischer Coach, zertifizierte Mediatorin und Trainerin. Am Zentrum für LehrerInnenbildung begleitet sie Kolleginnen und Kollegen als interner Coach und Mediatorin und ist gemeinsam mit Myrle Dziak-Mahler für die Ressourcenorientierte Personalentwicklung im ZfL zuständig. Maria Boos begleitet auch Unternehmen und Einzelpersonen als Coach und Trainerin zu den Themen Teamentwicklung, Führungskräfteentwicklung, New Work, Remote Work, Feedback, Coachende Führung.

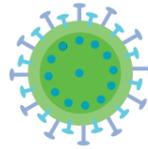
Veranstaltungshinweis „Webinar: Arbeiten im Homeoffice in Corona-Zeiten“

Das Webinar wird weiterhin einmal im Monat angeboten. Informationen und Anmeldung unter: <https://zfl.uni-koeln.de/schulnetzwerk/veranstaltungen/arbeiten-im-home-office>

Veranstaltungshinweis „Working Wednesday“

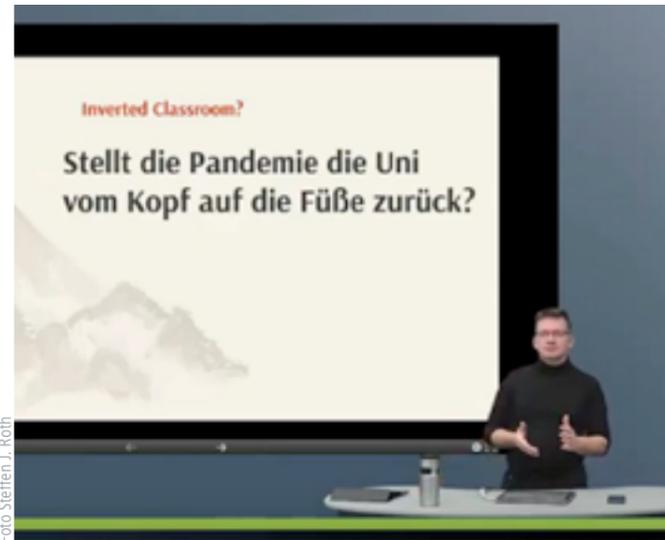
Seit Anfang April hat das Zentrum für LehrerInnenbildung aufgrund der Umstellung, die die Corona-Pandemie mit sich gebracht hat, ein neues Veranstaltungs-Format entwickelt. Denn digitales Führen und Arbeiten wird zu Zeiten von Corona plötzlich zum Regelfall und stellt uns vor ganz neue Herausforderungen. Wie kommuniziere ich mit meinem Team, wie organisiert und strukturiert man Aufgaben und Arbeitsalltag? Dabei beinhaltet jede Krise auch immer eine Chance: Lange wurde über digitales Arbeiten diskutiert, nun können wir es in der Praxis erproben. Weitere Informationen: <https://zfl.uni-koeln.de/veranstaltungen/working-wednesday>

In einem Treffen haben wir mit der Expertin Inga Höltmann über das Thema „Homeoffice - Chance oder notwendige Übergangslösung?“ gesprochen. Das Treffen ist online verfügbar: <https://www.youtube.com/watch?v=simIEosQt0>



Erfahrung in der digitalen Lehre

Von Franz Bauske



Steffen J. Roth im Willkommens-Video zur Vorlesung „Wirtschaftspolitik I“

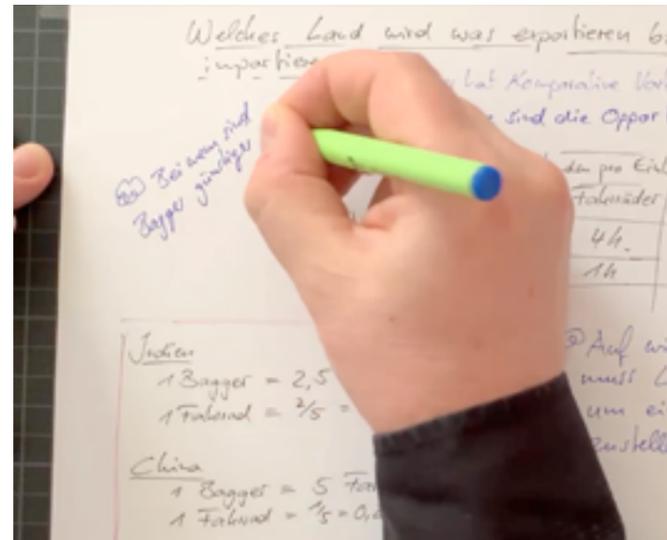
Dr. Steffen J. Roth, Geschäftsführer und Direktor des Instituts für Wirtschaftspolitik, hat schon früh damit begonnen, alternative Vermittlungsmedien in der Lehre einzusetzen. Angefangen hat er vor vielen Jahren mit Podcasts. Um die Studierenden neugierig auf die Literaturliste seiner Veranstaltung zu machen, hat er Ausschnitte der Texte präsentiert und diese den Studierenden zum Anhören beim Joggen oder in der KVB angeboten. In kleinen Häppchen hat er Textauszüge vorgelesen, interpretiert und in den Kontext seiner Vorlesung gestellt.

Flipped Classroom

In einem weiteren Schritt ist er vor vier Jahren dazu gekommen, systematisch Videos zur Vermittlung des Lehrstoffs einzusetzen. Ihn hatte gestört, dass sich der Stoff der Grundlagenvorlesung Wirtschaftspolitik jedes Semester wiederholt und ihn kaum forderte. Statt im Hörsaal ständige Wiederholungen zu präsentieren, wollte er die Präsenzzeit mit den Studie-

renden sinnvoller nutzen. Wenn die Studierenden bereits vor der gemeinsamen Zeit im Hörsaal den Zugang zum Stoff finden würden, könnte man in der Präsenzlehre auf das gemeinsame Wissen aufbauen und diskutieren, Fragen klären und Anwendungen des Stoffs auf aktuelle Themen erörtern. Die Stichworte sind "Flipped Classroom" bzw. "Inverted Classroom". Das didaktische Wissen dazu hat sich Roth in einem Sommerurlaub angelesen.

Nach dem Urlaub hat er angefangen, die heimische Videokamera für den Lehrbetrieb einzusetzen. Seine ersten Videos hat er zu Hause und im Büro hergestellt. Die Videos – er nennt sie Micro-Lectures, denn sie sind nur zwischen 7 und 20 Minuten lang – stellt er in YouTube ein. Dort stehen sie nicht exklusiv den Kölner Studierenden zur Verfügung, sondern allen interessierten Oberstufenschülern und Studierenden aus dem gesamten deutschsprachigen Raum. Zurzeit sieht er in der Nutzerstatistik auffällig viele



„writing hands“- Video mit dem Smartphone aufgenommen

Klicks aus der Uni Graz, der HAW Landshut und der Uni Hamburg. Auf Konferenzen ist Roth schon von Kollegen angesprochen worden, die berichteten, teilweise auf seine Videos zu verweisen.

One Button Recording Studio

Seit der Eröffnung des One Button Recording Studio (OBRS) an der HumF nutzt Roth auch gerne dieses Angebot an der UzK für seine kurzen Filme mit Darstellung volkswirtschaftlicher Themen. Er spricht ganz begeistert von der Funktionalität dieses Aufnahmestudios. Dort könne wirklich jede Dozentin und jeder Dozent qualitativ gute Videoaufnahmen vor einem professionellen Green Screen aufzeichnen, ohne irgendwelche technischen Vorkenntnisse mitbringen zu müssen. Die eigene Bildschirmpräsentation, die man wie zur Vorlesung im Hörsaal auf dem eigenen Laptop mitbringen könne, erscheine in der Aufnahme im Hintergrund. Auch die Organisation und

Betreuung des OBRS sei bemerkenswert gut. Mit dem Lockdown wurde umgehend ein Waschbecken repariert, die Desinfektion gewährleistet und die kontaktlose Schlüsselübergabe mittels eines Schlüsseltresors organisiert, der mit einem individuell zugeteilten Code zu öffnen ist.

Präsenzzeiten für Diskussion nutzen

Roth träumt keinesfalls von rein digital organisiertem Fernunterricht. Er stellt sich eine hochwertige Lehre vielmehr als Kombination von digitaler Vermittlung des Basiswissens und interaktiv, persönlich und diskursiv angelegter Präsenzlehre in Anwesenheit vor. Die digitalen Elemente ermöglichen es Studierenden, flexibel ihren eigenen Zeitpräferenzen zu folgen und im eigenen Tempo zu lernen. In der Präsenzlehre kritische Anmerkungen und kompliziertere Fragen der Studierenden ausführlich zu diskutieren sowie flexibel auf die Anregungen, Einwürfe und Probleme der Stu-



Steffen J. Roth in einer Diskussion

dierenden zu reagieren, würde die Kompetenz der Dozenten auch viel besser nutzen, als sie standardisierten Stoff vortragen zu lassen, der auch in Lehrbüchern, Skripten oder YouTube-Videos vermittelbar sei.

Eine typische Semesterwoche

Wie sieht nun in Zeiten der Kontaktsperre eine typische Woche für die Studierenden in so einem Kurs bei Roth aus? Die Studierenden erhalten zur Vorbereitung auf die kommende Veranstaltung einen kurzen Text von zwei bis vier Seiten, der über ILIAS bereitgestellt wird. Darin werden der rote Faden für die Lerneinheit vorgegeben und Lernziele definiert. Diese Datei enthält Links zu den einschlägigen Videos. Die in den Videos verwendeten Folien können sich die Studierenden druckfreundlich aufbereitet ebenfalls herunterladen, um sie mit eigenen Anmerkungen und Fragen zu versehen. Roth hat auch einen Schrittmacher eingebaut. Zur (Selbst-)Kontrolle, ob die Studierenden die Informationen hinreichend aufmerksam aufgenommen haben, wird ein wöchentlicher Online-Test in ILIAS angeboten. Roth nennt das Aufmerksamkeits- und Verständnistest. Um darüberhinausgehend die intellektuelle Verarbeitung des Stoffs und einen eigenständigen Umgang damit anzuregen, gibt es

zusätzlich wöchentlich sogenannte Transferaufgaben.

Prokrastinieren nicht möglich

Die Teilnahmemöglichkeit an den wöchentlichen Tests wird 15 Minuten vor dem nächsten Veranstaltungstermin abgeschaltet. Die Testauswertung in ILIAS ist teilweise automatisiert und die erfolgreiche Teilnahme an den Tests wird durch Bonuspunkte belohnt. Wer diese Bonuspunkte erreichen möchte, kann die Bearbeitung des Stoffs also nicht bis zur Klausurvorbereitung aufschieben, sondern ist automatisch genau bis zu der Präsenzveranstaltung auf den Stoff vorbereitet, in der die entsprechende Thematik besprochen wird. Zum Veranstaltungstermin treffen sich die Studierenden zurzeit mit dem Dozenten via ZOOM im Netz statt im Hörsaal, um Unklarheiten auszuräumen und das Thema zu diskutieren.

Das Willkommens-Video zur Vorlesung „Wirtschaftspolitik I“ im SoSe 2020, in der das Vorgehen für die Studierenden erläutert ist, ist unter <https://youtu.be/cOo-gQ5ER13c> abrufbar. Es wurde im One Button Recording Studio hergestellt. Manchmal geht es auch weniger aufwändig: Videos in der „writing hands“-Methode lassen sich ganz einfach am Schreibtisch mit dem Smartphone drehen. 🌟

Köln, 13. Mai 2020 Wie hat die Corona-Krise mein Leben beeinflusst?

Von Max Huesmann, 10 Jahre

Am 07. März waren meine Eltern und ich noch zu einer größeren Geburtstagsfeier von einer Freundin eingeladen. Wir haben da schon überlegt, ob wir wegen Corona wirklich gehen sollen. Da haben wir dann das letzte Mal gefeiert.

In der nächsten Woche wurde dann schon diskutiert, ob die Schulen geschlossen werden sollen. Das hat mich natürlich erstmal gefreut, wie fast alle Kinder, glaube ich. Damals wusste ich ja auch noch nicht, wie lange die Schulen geschlossen sein werden. Jetzt bin ich froh, dass ich einen Tag in der Woche wieder zur Schule gehen darf und meine Freunde sehen kann. Mit meinen Freunden Fußball spielen in der Schule darf ich aber immer noch nicht.

In der Zeit ohne Schule habe ich meine Hausaufgaben (Wochenplan) von meiner Lehrerin per Mail bekommen und die habe ich dann mit Unterstützung meiner Eltern gemacht.

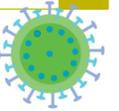
Wir hatten natürlich mehr Aufgaben zu erledigen, da die Schulstunden ja weggefallen sind.

Das Blöde der Corona-Zeit war, dass ich Oma und Opa und meine Freunde nicht sehen konnte. Jetzt darf ich wieder Tennis spielen, aber den Klavierunterricht habe ich immer noch über Face-Time.

Wir konnten auch nicht in Urlaub fahren über Ostern. Jetzt hoffen wir, dass es im Sommer klappen wird, da wir in Deutschland bleiben.

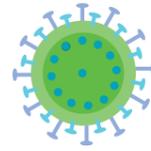
Das Wetter war zum Glück meistens richtig gut, und ich konnte sehr viel draußen spielen und habe einen Salto auf dem Trampolin gelernt.

Ich hoffe aber sehr, dass es bald einen Impfstoff gibt und wir alle wieder normal leben können. 🌟



Das Zentrum Netzwerk Medien der HumF

Digitales mit langer Tradition



Von Franz Bauske

In Zeiten der Zuwendung zu digitalen Möglichkeiten der Stoffvermittlung steht auch das Zentrum an der HumF im Mittelpunkt des Interesses von Dozenten. Das Zentrum sieht sich zurzeit einer erhöhten Nachfrage gegenüber.

Lange Historie

Ausgehend vom Audiovisuellen Medienzentrum (AVMZ), das schon in den 70er Jahren am Heilpädagogischen Institut (HPI) der PH eingerichtet worden war, hat sich eine professionelle digitale Servicestation entwickelt. Neben der Medienversorgung ist an diesem Zentrum auch die Rechenstelle und der PC-Pool der ehemaligen PH - jetzt für die HumF - seit der Zusammenlegung der PH mit der Universität (2000) angesiedelt.

Softwareentwicklung und One Button Recording Studio (OBRS)

Dr. Udo Kullik, der Akademische Direktor des Zentrums, war 1985 in die Arbeit an der Entwicklung von Lernsoftware speziell für Lernbehinderte eingetreten. Aus dieser Tätigkeit heraus hat sich die Kompetenz entwickelt, audiovisuelle sowie digitale Lehrstrukturen und Materialien zum orts- und zeitunabhängigen Lernen zu erstellen. Zum Angebotsspektrum gehört neben der Filmproduktion, die eine professionelle Herstellung von Lehr-, Dokumentations- und Unterrichtsfilmen bietet, das One Button Recording Studio, das hier von besonderem Interesse ist.

Das OBRStudio, das Kullik sich vor Jahren von einigen amerikanischen und kanadischen Universitäten abgeschaut hat, ist eine bemerkenswerte Fortentwicklung des MedienZentrums. Basis ist die

Open Source OBS-Software (Open Broadcaster Software). Während das OBS-Ausgangsprodukt voraussetzte, dass Kenntnisse in der Videoproduktion vorhanden sind, war der Anspruch des MedienZentrums die Videoproduktion im Studio als Selbstfahreinrichtung zu gestalten. Das heißt, der Dozent, der eine Lerneinheit produzieren möchte, kann ohne weitere Inanspruchnahme von Personal aus dem MedienZentrum die Aufzeichnung komplett selbst durchführen.

Durchführung einer Aufzeichnung

Vorab sollte der Nutzer sich die kurzen Erklärungsvideos anschauen, die in die vollständig automatisierte Nutzung einführen. Die Planung der Nutzung beginnt mit einer Registrierung und der automatisierten Belegung des Studios im Studiokalendar, der die belegten

und freien Zeiten anzeigt. Nach Aushändigung des Studioschlüssels geht alles programmgeführt bis zur Aufnahme. Vom Einschalten des Lichts im Studio über die Auswahl der Kameras und der Mikrofone wird alles vom Tablet gesteuert, das am Studioeintritt bereitsteht. Dort authentifiziert sich der Dozent und beantwortet ein paar Fragen zu seiner gewünschten Konfiguration:

- Steht man allein vor der Kamera oder will man mit einer zweiten Person ein Gespräch führen oder ist ein Gebärdendolmetscher mitgebracht worden? Entsprechend stellt sich die Kamera ein.
- Hat man einen eigenen PC oder einen USB-Stick dabei?
- Möchte man eine Präsentation einspielen, die dann hinter dem Sprecher angezeigt wird?
- Adapter mitzubringen ist nicht erforderlich, liegen dort vor.
- Sind alle Fragen beantwortet,

kann der Startknopf gedrückt werden und die Aufzeichnung läuft. • Zur Steuerung des PCs steht ein Zeichentablet mit Stift zur Verfügung, um in eine Präsentation handschriftliche Bemerkungen einzufügen. • Nach Beendigung erhält der Benutzer eine Mail, über die er seine aufgezeichneten Videos herunterladen kann.

So einfach ist das Aufzeichnen eines Videos, auf das die Studierenden dann jederzeit über ILIAS zugreifen können. ☀

Standort des One Button Recording Studio (OBRS): Frangenheimstr. 4



Foto: Timo Lohmann / Netzwerk Medien

Dr. Udo Kullik, Akademischer Direktor Leiter des Zentrums Netzwerk Medien: <https://www.hf.uni-koeln.de/4000>

Udo Kullik ist Vorsitzender der Arbeitsgemeinschaft der Medieneinrichtungen an Hochschulen e.V. (<https://amh-ev.de/>), in der ca. 120 Mitglieder aus Deutschland, Österreich und der Schweiz organisiert sind. Die AMH ist wiederum mit den Rechenzentren (ZKI) und dem deutschen Bibliotheksverband (dbv) in der „Deutschen Initiative für Netzwerk-Information“ DINI e.V. (<https://www.dini.de>) zusammengeschlossen. DINI wurde gegründet, um die Verbesserung der Informations- und Kommunikationsdienstleistungen und die dafür notwendige Entwicklung der Informationsinfrastrukturen an den Hochschulen regional und überregional zu fördern.

Das One Button Recording Studio der Universität – Ein Selbstversuch

Ich wollte es wissen, ob es wirklich so einfach ist, dieses Videostudio zu bedienen. Deswegen habe ich mich eingebucht und einen kurzen Erfahrungsbericht aufgenommen. Von Franz Bauske

Abrufbar unter: <https://www.magentacloud.de/share/t435mbb4u1>



Bildstrecke

Wie sich der Campus und die Stadt verändert haben

Fotodokumentiert von Franz Bauske, Anita Pirolet und Susanne Geuer



Der Albertus-Magnus-Platz am Dienstag, 17. März 2020, 15 Uhr



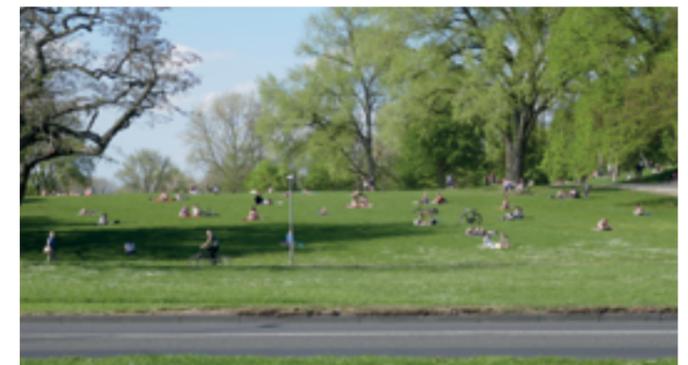
Kaffeebar Mensa Zülpicher Str. am Dienstag 17.3.20 um 14h



Sitzverteilung Mensa am Dienstag 17.3.20 um 14h



Abstand eingehalten auf der Uniwiese am Freitag, 29. Mai 2020, 20h



Auf Abstand am Unihügel am Dienstag, 14. April 2020, 18h



Verlorene Sicherheiten





Polizei beobachtet die problemlose Verteilung am Dienstag, 14. April 2020, 18h



Rollbrettfahrer erobern die Zülpicher am Donnerstag, 23. April 2020, 18h



Der ganze WiSo Parkplatz als Verkehrsübungsplatz für den Kleinen am Donnerstag, 16. April 2020, 19h



Tausende bunt bemalte Steine dienen den Kindergartenkindern als Beschäftigung mit Gedanken zur Situation



Homeoffice im Freien - hier Rheinauhafen am Montag, 25. Mai 2020, 10h



Wanderungsbewegung am Rheinufer am Sonntag, 26 April 2020 16h



Verlorene Sicherheiten



Strandbad auf Distanz Rodenkirchen am Dienstag, 19. Mai 2020, 19h



Strandbad Langel/Hitdorf (distanzlos) am Donnerstag, 21. Mai 2020, 18h



Verwaiste Stadt - Wallrafplatz am Mittwoch, 1. April 2020, 18h



Verwaiste Stadt - Alter Markt am Ostersonntag, 12. April 2020, 20h



Verwaiste Stadt - Domplatte am Freitag, 27. März 2020, 16h

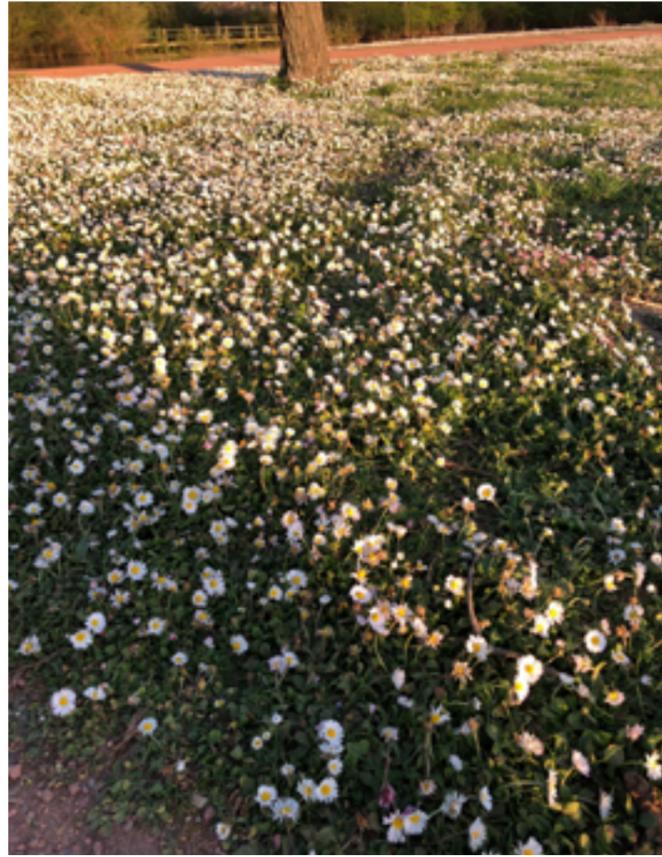


Regelmäßige Messung der Luftqualität durch die KFA über der Stadt. Donnerstag, 7. Mai 2020, 11h





Nur die Sonne und Du...



Ungestört wachsen dürfen: Gänseblümchenfest!



Homeoffice mitten im Frühling.



Manchmal ist es besser so...



Verlorene Sicherheiten

Für eine freundliche Welt

Kultur soll sein!

„Dabei hätte ihn Lesen vor der Falle bewahrt, die die Deutschen mit ihren siebensprachigen Drucksachen in allen Dörfern aufstellten.“

Arnold Zweig, „Der Streit um den Sergeanten Grischa“, 1927

Am 87. Jahrestag der Bücherverbrennung ist an der Universität mit reger Beteiligung wieder aus Werken der Autor*innen gelesen worden, deren Bücher 1933 verbrannt worden sind – gegen das Vergessen und für eine freundliche Welt, in der Krieg und Faschismus, die Erniedrigung des Menschen durch den Menschen nicht mehr sein werden. Da die Universität weiterhin geschlossen ist, hatten



wir als Arbeitskreis Zivilklausel diesmal nur drei Stunden angesetzt – viereinhalb Stunden haben nicht gereicht, einige mitgebrachte Texte mussten für das nächste Jahr aufgehoben werden. Kultur soll sein!

Dank Hans-Dieter Hey findet ihr zum ersten Mal viele auch in guter Qualität zum nachhören: <https://r-mediabase.eu/nie-wieder-brennende-buecher-eine-lesung-in-koeln/> ☀️

Peter Förster
AK Zivilklausel an der Uni Köln
Bilder von Klaus Müller
... wenn, sage ich, die Mehrheit des Volkes zu der Überzeugung gelangt, daß Kriege eine barbarische, tief unsittliche, reaktionäre und volksfeindliche Erscheinung sind, dann sind die Kriege unmöglich geworden... das gesamte Volk... hat zu entscheiden, ob Kriege zustande kommen oder nicht.“ (Rosa Luxemburg, „Einführung in die Nationalökonomie“, erstmals veröffentlicht 1925, aus dem Vorwort von Wilhelm Pieck)

Leseliste

Arnold Zweig
Der Streit um den Sergeanten Grischa, 1927

Alex Wedding
Ede und Unku. Ein Roman für Jungen und Mädchen, BEBÜGmbH/Bild und Heimat, Berlin 2015, S. 32 bis 40.

Alfred Kerr
Die Diktatur des Hausknechts und Melodien, Bibliothek der verbrannten Bücher, konkretLiteraturverlag 1981

Anna Seghers
Das siebte Kreuz (Roman), Sammlung Luchterhand 108, Mai 1973, 18. Auflage November 1982, Darmstadt und Neuwied, S. 288

Bertolt Brecht
Fragen eines lesenden Arbeiters
Legende von der Entstehung des Buches Tote-king auf dem Weg des Laotse in die Emigration
Appell eines kranken Kommunisten an seine Genossen
Kinderkreuzzug 1939

Erich Kästner
Die kleine Freiheit, FischerBücherei Nr 507,1963
Notwendige Antwort auf überflüssige Fragen
Notabene 45: Ein Tagebuch
Sachliche Romanze
Die Entwicklung der Menschheit

Erich Mühsam
An die Dichter (erschieden in „Brennende Erde“, Erstausgabe 1920)
Sich fügen heißt lügen, Gedichte, 1919

Ernst Toller
Rede auf dem PEN-Club-Kongreß in Ragusa (Ende Mai 1933), in: Deutsche Literatur im Exil 1933 - 1945, Reclam Universal-Bibliothek 9865, Stuttgart 1977, S. 159-163

Franz Kafka
Der plötzliche Spaziergang

Heinrich Heine
Weltlauf
Erinnerungen aus Krähenwinkels Schreckens-tagen

Irmgard Keun
Nach Mitternacht, München 1995, dtv
Brief an Hermann Kesten, 10. Oktober 1946, in: Monacensia, Landeszentralbibliothek München, Archiv: Nachlass Kesten

Janko Lauenberger mit Juliane von Wedemeyer
Ede und Unku - die wahre Geschichte. Das Schicksal einer Sinti-Familie von der Weimarer Republik bis heute. Gütersloher Verlagshaus, Gütersloh 2018. S. 229f

Joseph Roth
Das Spinnennetz, Köln 1988, Kiepenheuer & Witsch

Karl Marx
Brief aus Manchester an Jenny Marx, 21.6. 1856, in: Bruno Kern, Karl Marx, Texte, Schriften, Marix Verlag 2015

Klaus Mann
Mephisto, Hamburg 1981, S. 321-323

Kurt Tucholsky
...zu dürfen
Deutschland, erwache!
Die Ballade von der Wohltätigkeit
Ein deutsches Volkslied
Karrieren

Nelly Sachs
Ihr Zuschauenden (Gedicht), in: Deutsche Literatur im Exil
1933 - 1945, Reclam Universal-Bibliothek 9865, Stuttgart 1977, S. 431f

Rosa Luxemburg
Ausgewählte Reden und Schriften, I. Band, Dietz Verlag Berlin, 1951. Aus dem Vorwort von Wilhelm Pieck, S. 9.
Rosa Luxemburg, Briefe aus dem Gefängnis, 23. Mai 1917 an Sonja Liebknecht, in: Annelies Laschitzka (Hrsg.): Rosa Luxemburg, Gesammelte Briefe, Bd. 5

Saul Tschernichowsky
Dein Glanz nahm mir die Worte, aus dem Hebräischen übersetzt und kommentiert von Jörg Schulte. Texte: „Heißt es nicht ein Land...“ und „Der Mensch ist nichts als...“ in: Berlin: Edition Rugerup 2020

Thomas Mann
Deutsche Hörer!, 28. März 1944

Neue Konzepte gesucht

Wie viel Energie braucht die Universität? ... und wie klimawirksam ist das?

Von Claus Dieter Mohr

Der einfachste Einstieg, um die Fragen zu beantworten, ist sicher, eine Inventur „Energie“ zu machen.

Die „Inventur 2019“ zeigt die Universitätszahlen des Jahres 2019. Sie stammen aus den Rechnungen, die wir von den Energielieferanten erhalten haben. In den Rechnungen sind jeweils die Energiemengen angegeben, die mit geeichten Zählern festgestellt wurden. In der Tabelle sind sie als Jahreskonsum zusammengezählt und gerundet, um übersichtlich zu sein. In den Stromrechnungen ist aber auch die so genannte Stromkennzeichnung angegeben. Mit der Stromkennzeichnung gibt der Lieferant an, mit welchem Kraftwerksmix der Strom hergestellt wurde und wie viel CO₂-Emission dabei entstanden ist. Übrigens ist das auch bei den Rechnungen Ihres Privathaushalts seit 2005 eine Pflichtangabe in den Rechnungen. Bei den anderen Energiearten kommen die Emissionswerte ebenfalls vom Lieferanten oder sie sind beispielsweise vom UBa – Umweltbundesamt veröffentlicht.

Das bedeutet, dass die Energiezahlen 2019 für die Universität gemessen und die Emissionszahlen 2019 errechnet sind. Auf einzelne Gebäude oder Fahrzeuge angewendet und durch Emissionsmes-

sungen gegengeprüft, erscheint das Verfahren relativ ungenau. Nutzt man es aber bundes- und europaweit zur Bilanzierung von Emissionen ist es hinreichend genau, um beispielsweise Flottenverbräuche von Autoherstellern zu beschreiben; die Unterschiede von verschiedenen Motoren und Fahrern gleichen sich gegenseitig aus.

Braucht die Universität denn (zu) viel oder (zu) wenig?

Um eine sachliche Antwort auf die Frage zu finden, zuerst zwei Vorlaufinformationen:

- Was zeigt die „Inventur 2019“ nicht?
- Was macht die Universität mit der Energie? Wozu wird sie eingesetzt?

Die „Inventur 2019“ zeigt die Zahlen, die vom universitären Liegenschaftsmanagement verwaltet und gehandhabt werden – der Fahrzeugpark gehört dazu.

Die Medizinfakultät aber – eine der 6 universitären Fakultäten – hat im Alltag eine intensive Verbindung zur Uniklinik Köln, deren Krankenhausbetrieb mit einem eigenen Liegenschaftsmanagement bewerkstelligt wird. Der Energiekonsum der Uniklinik Köln ist in der „Inventur

2019“ nicht enthalten. Die gemeinsam genutzten Einrichtungen werden allerdings haushälterisch gegenseitig ausgeglichen.

Darüber hinaus nutzt die Universität einige energetische Sonderformen, die in der Inventur auch nicht erfasst sind.

Der überwiegende Teil der „Inventur 2019“ wird in den Liegenschaften und für den Betrieb der Universität eingesetzt. Es werden rund 500.000 m² Gebäudeflächen aller Art energetisch bewirtschaftet. Darin sind alle Seminare, Hörsäle, Labore, Büros aber auch Lager, Technikräume, Flure und Treppenhäuser enthalten. Versorgt werden technisch auch die Mensen, E-Räume, Sportstätten und ein paar Sondernutzungen. Zusätzlich werden manche Baustellen energetisch mitversorgt; bei Sanierungen im laufenden Uni-Betrieb ist das häufig eine praktikable Lösung. Die Grafik mit den farbigen unterlegten Zellen zeigt eine Übersicht, was in der Aufstellung „Inventur 2019“ miterfasst ist.

Hinter dem „Ast der Nutzer“ stehen letztlich rund 50.000 Studierende und rund 4.500 Mitarbeiter, die in den Liegenschaften untergebracht sind. Sie möchten jeden Tag die für ihre Aufgaben und Absichten besten

Voraussetzungen an der Universität vorfinden. Dazu gehört auch die Verfügbarkeit von Energie, ohne sich selbst um Beschaffung oder Betrieb kümmern zu müssen. In jüngster Zeit wandelt sich hier allerdings das Bild. Es ist im Bewusstsein der Nutzer*innen angekommen, dass jede/r durch ihr Verhalten Einfluss auf den Energieverbrauch nehmen kann. Aus dieser Blickrichtung haben wir an der Uzk 54.500 Energiemanager und Klimaschützer.

Viel oder wenig?

Ein durchschnittlicher, privater 4-Personen Haushalt braucht pro Jahr rund 3.500 - 4.000 kWh Strom. Ein einfacher Vergleich zeigt, dass die Universität (ohne Uniklinik) einen Stromkonsum von gut 12.500 Haushalten hat - ein kleiner Wohn-Stadtteil. Der Vergleich des Heizwärmebedarfs zeigt ein ähnliches Ergebnis.

Allerdings ist unser Nutzungsverhalten während einer Standardwoche kaum mit dem eines kleinen Stadtteils vergleichbar. Beispiele:

- Die Universität braucht auch im Sommer Wärme, um die Klimaanlagen zu betreiben.
- Verschiedene Gebäude der Universität brauchen 24 / 7 eine so genannte Grundlast an Strom, weil dort Server oder Netzwerkknoten untergebracht sind. Ähnliches Grundlastverhalten finden wir in Gebäuden, in denen Forschungsgeräte im Dauereinsatz sind bzw. in der Vorbereitung und Bereitschaft gehalten werden.

Der Vergleich von universitären Gebäuden untereinander, ist leider bisweilen auch etwas schwierig, da die Gebäude und die darin untergebrachte Nutzung sehr unterschiedlich sein können. Ein noch

im Sanierungsstau steckendes Gebäude aus den 70er Jahren hält dem energetischen Vergleich mit einem Neubau nach 2010 nicht stand.

Vergleicht man ein Labor für kurz getaktete Lehrveranstaltungen mit einem ähnlich ausgestatteten Labor für Langzeitversuchsreihen in einem ähnlich gebauten Gebäude kommen ebenfalls so unterschiedliche Zahlen heraus, dass damit kaum grundlegende Entscheidungen bspw. in Budgetfragen zu begründen sind.

Dazu kommt, dass universitäre Liegenschaften und Nutzungen relativ häufig Umnutzungen bis hin zu Umbauten erfahren. Das macht Langzeitvergleiche des Energieeinsatzes oder der Bewirtschaftung schwierig.

Die Universität braucht nicht insgesamt zu viel oder sogar zu wenig Energie, vielmehr ist für jede Liegenschaft und individuelle Nutzung eine eigene Betrachtung sinnvoll und notwendig.

Was können, was sollen wir trotzdem tun?

- Technisch arbeiten wir stetig daran, die Betriebs- und Energieeffizienz zu verbessern. Da, wo die Energie für den universitären Betrieb gebraucht wird, wird sie bereitgestellt und so viel Nutzen wie möglich daraus gezogen. Unproduktiven Einsatz von Betriebs- und Energieressourcen vermeiden wir. Beides ist ein kontinuierliches Geschäft.
- Organisatorisch, kaufmännisch beschaffen wir die Energie so, dass

bei ihrer Erzeugung ein möglichst geringer CO₂-Fußabdruck entsteht. Dabei sind der Universität erkennbar finanzielle Grenzen gesetzt. Dennoch werden nach heutiger Einschätzung die nächsten Stromverträge so genannten „grünen Strom“ beinhalten.

Neben dem IT- und Kommunikationsmarkt hat der Energiemarkt die meisten und tiefgreifendsten Gesetzesänderungen in den letzten 25 Jahren erfahren. Viele der „neuen“ Energiegesetze sind direkt oder indirekt mit Klimaschutzabsichten begründet.

Damit rutschen Entscheidungen im Liegenschaftsmanagement häufig von bisherigen, einfachen Vergleichsmethoden in den Fokus von vorgeschriebenen Mindestanforderungen, die stetig strenger werden. Auf diesem höheren Plateau der Mindestanforderungen werden dann zusätzlich modernere Wirtschaftlichkeitsbetrachtungen, wie Lebenszykluskostenbetrachtungen vorgeschrieben.

Die Europäische Union und verschiedene staatliche Einrichtungen befeuern diese „klimafreundlicheren Methoden“ neben den gesetzlichen Vorgaben auch mit finanziellen Förderprogrammen. Die moderne LED-Beleuchtung in der Tiefgarage des Philosophikums ist mit einer Teilförderung finanziert worden. Zurzeit haben wir Förderanträge für die energieeffizienten LED-Lichtanlagen im Hörsaal- und im Hauptgebäude gestellt.

Und wie macht man das konkret, jeden Tag?

Die gute Nachricht ist, dass an der Universität zu Köln sehr viel Kompetenz und Expertise zum Energiemanagement und zur Einschätzung von Klimawirkungen vorhanden sind. Mehrere Institute beschäftigen sich mit dem Energie(wirtschafts)-recht, den Energiemärkten oder mit Klima- und Wetterkunde. An der Universität werden auch Entscheidungstheorien und Ähnliches Umfeld methodisch hilfreich sind. Der zweite Teil der guten Nachricht ist, dass sich auch die Verwaltung in Arbeitskreisen und anderen Initiativen mit Energieeffizienz und Klimaschutz auseinandersetzt.

plan – do – check – act, der pdca-Zyklus

Eine einfache Übersicht der Arbeitsfelder des Energiemanagements im Liegenschaftsmanagement orientiert sich am so genannten Lebenszyklus der Gebäude. Bereits beim Planen und Errichten bzw. Sanieren fließen energetische Effizienzforderungen ein. Im Alltagsbetrieb der Gebäude wird Betriebs- und damit Energieeffizienz ebenfalls groß geschrieben. Selbst bei der Entscheidung über die Schlußverwertung eines Gebäudes – was passiert mit einem Gebäude, wenn es „verschließen“ ist -, steht die Frage nach Klimawirkung mit im Raum. Weitere Arbeitsfelder sind die Gespräche mit unseren Liegenschaftsnutzern über mögliche Effizienzmaßnahmen und – etwas entfernt vom einzelnen Gebäude – die Teilnahme an Arbeitskreisen und networking-Runden.

Das heißt nicht, daß eine Person all das erledigt. Vielmehr ist es so, daß im Idealfall sich die Anforderungen und Methoden der Betriebs- und Energieeffizienz an möglichst vielen Arbeitsplätzen etablieren; und das geht auch über das Liegenschaftsmanagement hinaus.

Im Alltag kann man beobachten, daß im Energiemanagement die Aufgaben und deren Lösungen zwischen „Gestalten“ und „Verwalten“ hin und her wandern. Das ist nicht zufällig, sondern entsteht durch das Bestreben nach kontinuierlicher Verbesserung. In vielen Projekt-, Qualitäts- und Management-Normen ist der pdca-Zyklus, auch Deming-Kreis genannt eine zentrale Methode. Für eine vorgefundene Situation wird eine Verbesserung geplant (plan) und realisiert (do). Das Ergebnis wird abgeprüft (check) und idealerweise als Musterlösung in die Fläche getragen (act).

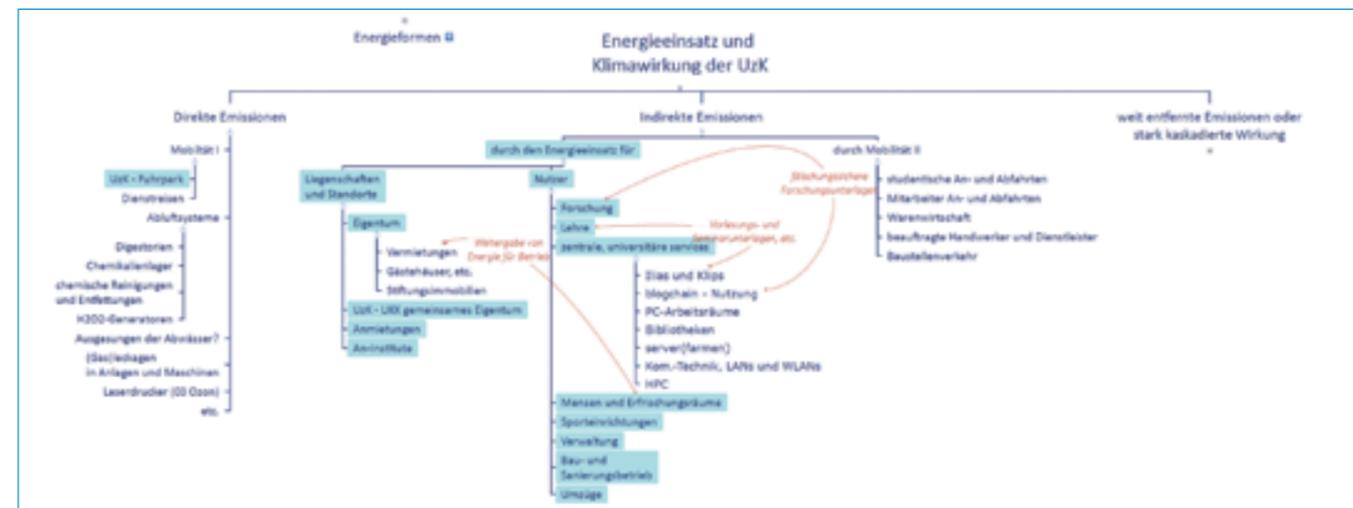
Das bedeutet, daß das Energiemanagement einen gut ausgestatteten Werkzeugkoffer an Methoden und Verfahren braucht. In den letzten Jahren ist der Werkzeugkoffer schon gut gefüllt worden, müßte aber noch selbstverständlicher und häufiger zum Einsatz kommen.

Was enthält der Werkzeugkoffer?

Die nächste mituns wird einen Überblick über die Methoden und Verfahren zur Erfassung, zur Steuerung und zur Entscheidungsfindung bei energierelevanten Arbeiten und Entscheidungen enthalten. ☀

„Inventur 2019“ des universitären Energieeinsatzes

Energieart	Konsum 2019	CO ₂ – Emission 2019
Strom	54.500.000 kWh	10.900.000 Kg
Fernwärme	45.000.000 kWh	~ 13.750.000 Kg
Erdgas	2.000.000 kWh	404.000 Kg
Heizöl	700.000 kWh	186.200 Kg
Treibstoff	1.165.000 kWh	~ 305.000 Kg
Summen	~ 103.165.000 kWh	~ 25.550.000 Kg





Der gebildete ökologische Fußabdruck

Foto: Franz Bauske

Von Astrid Petermeier

Hilft Bildung wirklich für und gegen alles? Immerhin war „Bildung! Bildung! Bildung!“ in den vergangenen Jahren die Antwort auf viele Fragen. Umso erstaunter war ich, als ich in Aladin El Mafaalanis Buch „Mythos Bildung“ las, dass der ökologische Fußabdruck mit dem formalen Bildungsniveau größer wird.

Eine Untersuchung des Umweltbundesamtes zum Pro-Kopf-Verbrauch von Ressourcen (UBA, siehe Lit.) teilt die deutsche Bevölkerung in Milieus ein. Für diesen

Text wurden die drei Milieus berücksichtigt, deren Bildungsstand ersichtlich ist und die zugleich die deutlichsten Bildungsunterschiede aufweisen:

1. das gehobene Milieu mit hohem Bildungsniveau und ebensolchem Einkommen, leistungs- und erfolgsorientiert, an Machbarkeit und wirtschaftlicher Effizienz interessiert. Lebensmotto: auf das Erreichte stolz sein und es genießen.

2. das kritisch-kreative Milieu, das über mittlere und höhere Bildung

verfügt, aufgeklärt, tolerant, engagiert ist und vielfältige kulturelle Interessen pflegt. Ich gehe davon aus, dass hier die meisten besonders umweltbewussten Menschen angesiedelt sind, denn das Lebensmotto lautet: Die Dinge kritisch hinterfragen, verantwortlich und sinnvoll leben.

3. das einfache, prekäre Milieu mit niedriger Formalbildung und sehr geringem Einkommen. Teilhabe an Konsum und sozialem Leben sind stark eingeschränkt, das Motto heißt: über die Runden

kommen, nicht negativ auffallen. (UBA, S. 40)

Sehen wir uns die Lebensgewohnheiten der Menschen aus diesen Milieus an:

Wohnen und Haushalten

Im gehobenen, doch ebenso im kritisch-kreativen Milieu sind die höchsten Durchschnittsflächen und die meisten eigenen oder gemieteten Häuser zu verzeichnen. Es werden mehr und größere Zimmer beansprucht, z.B. Arbeitszimmer, Gästezimmer, Kamin-

zimmer. Große, eher leere Räume mit klaren Linien sind beliebt, was sich in Heizkosten niederschlägt.

Bei einem Einkommen

- von mehr als 3000 Euro bewohnt man mehr als 70 qm pro Person, Heizkostenenergieverbrauch über 5000 kWh/a, also jährlich.
- zwischen 1000 und 2999 Euro sind es etwa 50 qm, Heizkosten fast 6000 kWh/a

- unter 1000 Euro lebt man auf rd. 30 qm, in Familienhaushalten liegt die qm-Zahl pro Kopf darunter. Heizkosten 4000 kWh/a und weniger. (UBA, Tabellen S. 47 und 49)

Ich möchte betonen, dass es hier nur um beheizte Wohnfläche geht, wir also nicht von zu bewässernden Grundstücken, Ferienwohnungen oder –häusern sprechen.

Haushaltsgeräte von hoher Energieeffizienzklasse finden wir in erster Linie bei Menschen mit höherem Bildungsstand. Bei den einfach-prekären Milieus besitzen nur 24 % ein Gerät der Klasse A+ und besser. Der Energieverbrauch für Kühlen, Gefrieren, Kochen, Geschirrspülen liegt bei Einkommen unter 1000 Euro unter 800 kWh/a, bei Einkommen über 1000 Euro bei rund 1000 kWh/a (UBA, S. 52). Moderne Geräte werden bei höheren Einkommen öfter angeschafft, wobei m. E. die Frage unberücksichtigt bleibt, ob die Nutzung eines „alten Möhrchens“ im Vergleich zur Anschaffung des energiesparenden Gerätes ökologisch grundsätzlich sinnvoller ist. Denn sowohl Produktion des Neugerätes als auch Entsorgung des alten verursachen Ressourcenschädigung.

Mobilität

Der Energieverbrauch für Alltagsmobilität, also Fahrten zur Arbeit und zu Freizeitvergnügungen, unterscheidet sich deutlich nach Bildungsstand:

- Bei Personen mit Hauptschulabschluss liegt er bei 2612,8 kWh/a (einfache, prekäre Milieus: 1985,9),

- wer Abitur hat, verbraucht 4451,7 kWh/a (kritisch-kreative Milieus: 4351,1),
- Hochschulabsolventen liegen bereits bei 6215,7 kWh/a (gehobene Milieus: 6787,6). (UBA, Anhang A, Tabelle 9)

Dies erklärt sich daraus, dass ein höheres Bildungsniveau oftmals Fahrten zum Arbeitsplatz in einer anderen Stadt erfordert, gern Events an anderen Orten besucht werden oder die Sauna, die 12 % der Deutschen gern nutzen (davon 16 % die eigene), selten fußläufig erreichbar ist. Vielfliegerei dank des Jobs entfällt im prekären Milieu. Das gehobene Milieu ist das einzige, bei dem der Energieverbrauch für Alltagsmobilität den für die Heizkosten übersteigt.

Der Reise-Energieverbrauch für Urlaubsreisen verursacht pro Kopf im gehobenen Milieu 1215,2 kWh/a. Während das kritisch-kreative Milieu mit 805,9 kWh/a den zweiten Tabellenplatz belegt, kommt man im einfach-prekären Milieu auf nur 281 kWh/a für den Urlaub.

Diese Zahlen wundern nicht, wenn wir bedenken, dass Schulauslandsjahre junger Menschen aus gehobenen Milieus mittlerweile bis Neuseeland führen, dass die Osterinseln oder die Azteken-Pyramiden zum Bildungsprogramm gehören und das kritisch-kreative Milieu gern italophil ist, sodass 3 kleine Reisen pro Jahr einfach sein müssen. Was keineswegs bedeutet, dass Menschen aus prekären Milieus auf Balkonien nicht von den Orten träumen, die andere bereisen können.

Gesamtenergieverbrauch: Einkommen unter 1000 Euro: etwa 12.000 kWh/a, 2000-2999 Euro: ca. 17.000, mehr als 3000 Euro: fast 20.000 (UBA Tab. 19, S. 63)

„Die bi- und multivariaten Analysen zeigen, dass der personenbezogene Gesamtenergieverbrauch stark mit der Höhe des Einkommens und mit dem formalen Bildungsstand steigt. (...) Bemerkenswert ist, dass er in

den sozialen Milieusegmenten mit verbreitet positiven Umwelteinstellungen überdurchschnittlich hoch ist.“ (UBA, S. 4)

Angestrenzte und teils kostenintensive Bemühungen (Gerät nach Gebrauch vom Netz trennen, unverpackt einkaufen, hohe Energieeffizienzklassen, Bio-Label oder eigener Gemüseanbau) ändern wenig an unserem Gesamtverbrauch. Wir machen die Punkte beim Heizen und i. S. Mobilität.

Eine WHO-Studie gibt an, dass in Deutschland jährlich 37.000 Menschen an den Folgen vergifteter Luft sterben – Sulfat, Nitrat, Feinstaub, Ruß, verursacht durch Wirtschaft, Auto- und Flugverkehr. Der Corona-Lockdown jedoch hat Deutschland zum „Luftkurort“ gemacht, wie Daniela Dahn schreibt.

Die Chance, unser persönliches Verhalten zu überdenken, ist gekommen. Vielleicht muss ich auf mein Zimmer für mich allein nicht verzichten, kann es aber auch für die Erwerbsarbeit als Homeoffice nutzen, also an Fahrten und Büroheizkosten sparen. Bequem und pünktlich ist die Bahn, mit der ich Arbeit oder Ausstellungen erreichen kann, nicht. Aber sie könnte es werden, wenn viele darauf drängen. Die Möglichkeiten, bereits im Schulalter Freundschaften auf anderen Erdteilen zu schließen, verändert unsere Ansprüche an Mobilität und Reisefreiheit. Die Vorstellung, jederzeit an jeden Ort der Welt fliegen zu können, weil ich es mir leisten kann, darf hinterfragt werden. Es fehlt ein gutes Konzept, wie wir unsere WeltbürgerInnen-Identitäten mit ökologischen Zielen vereinbaren können.

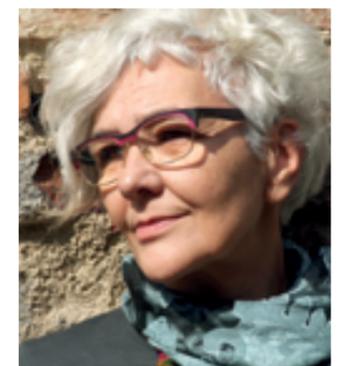
„Die geringsten Ressourcenverbräuche haben im Mittel Angehörige der einfachen, prekären Milieus. Die Verbreitung positiver Umwelteinstellungen liegt in diesem Milieusegment weit unter dem Durchschnitt, vergleichsweise wenige haben den Vorsatz, Energie und andere Ressourcen

einzusparen, Bio-Lebensmittel und Kleidung mit Öko-Siegel spielen keine Rolle, die Quote für die Ausstattung mit energieeffizienten Geräten und Leuchtmitteln ist die zweitniedrigste und die der Ökostrom-Bezieherinnen und -Bezieher die niedrigste im Vergleich aller Milieusegmente. Letztlich führt aber wohl der Mangel an finanziellen Mitteln zu einem ungewollt ressourcensparenden Lebensstil.“ (UBA, S. 85)

Deutlicher noch drückt es Aladin El-Mafaalani aus:

„Man muss ein Stück vom Kuchen haben, um beurteilen zu können, ob es nicht ein besseres Rezept geben könnte. Wer (noch) nichts vom Kuchen abbekommen hat, will ein Stück von genau diesem Kuchen – und könnte aggressiv werden, wenn diejenigen, die schon reichlich hatten, darüber reden, ob nicht ein anderer Kuchen besser für die Allgemeinheit wäre (und auch besser für den armen Teil der Bevölkerung, der gar nicht erst von diesem unvollkommenen Kuchen essen sollte).“ (S. 52) ☀

Literatur:
Umweltbundesamt (UBA): Repräsentative Erhebung von Pro-Kopf-Verbräuchen natürlicher Ressourcen in Deutschland (nach Bevölkerungsgruppen), Dessau 2016. Zu finden auf der homepage des UBA, Texte 39/2016
Aladin El Mafaalani: Mythos Bildung. Die ungeliebte Gesellschaft, ihr Bildungssystem und seine Zukunft, Köln 2020
Daniela Dahn: Verrückte Maßstäbe, in: Der Freitag, Nr. 17, 23.4.2020



Astrid Petermeier ist Kunsthistorikerin, Astrologin und Autorin der Bücher „Kunst gegen Kohle. Krimineller Schelmenroman aus dem Ruhrgebiet“ (Tredition, 2017) und „Magdalenas Magisches Moment. Eine Kunstgeschichte“ (Tredition, 2020). Sie arbeitet zudem als Korrekturleserin für mituns - wer noch einen Fehler findet, beschwere sich hier: www.astrid-petermeier.de

Neue Konzepte gesucht

Die Energiewende einfach selbst gestalten

Von Nathalie Hoffmann

Die Folgen des Klimawandels machen auch vor Städten wie Köln nicht Halt. Um die Auswirkungen der klimabedingten Veränderungen zu sehen, reicht ein Sommerspaziergang durch den vertrockneten Grüngürtel, der seinem Namen leider viel zu oft nicht mehr gerecht wird. Vor allem in und um unsere Städte konzentriert sich das Leben und Wirken der Verursacher des menschengemachten Klimawandels. Ein großer Anteil der klimaschädlichen Emissionen entsteht im Energiesektor. Neben Energieeffizienz- und Energieeinsparungsmechanismen kann hier Strom aus regenerativen Energiequellen Abhilfe schaffen. Oft haben aber vor allem die Menschen, die in den Städten leben, nicht die Möglichkeit, sich so an der Energiewende zu beteiligen, wie es beispielsweise Eigenheimbesitzern durch eine eigene Photovoltaikanlage auf dem Dach ihres Hauses möglich ist. Wie können nun aber all diejenigen, die zur Miete wohnen, diesen so wichtigen regenerativen Strom produzieren?

Eine mögliche Antwort lautet Photovoltaik, also die direkte Umwandlung von Lichtenergie in elektrische Energie mittels Solarzellen. Photovoltaik-Aufdachanlagen eignen sich dabei nahezu perfekt, um einerseits die Problematik der geringen Flächen in Städten zu umschiffen, da es dort eine Vielzahl freier, ungenutzter Dächer gibt. Andererseits produzieren sie dort Strom, wo er tagsüber verbraucht wird: in Bürogebäuden, Wohnhäusern und Schulen. Das entlastet nicht nur die Netze, sondern ist aufgrund



wegfallender Umlagen auch eine günstigere Alternative.

Ein lokales Unternehmen, das sich auf Photovoltaik-Anlagen spezialisiert hat, ist die in Köln ansässige Energiegewinner eG. Sie errichtet Erneuerbare-Energien-Anlagen in ganz Deutschland und im angrenzenden EU-Ausland und gibt ihren Mitgliedern die Möglichkeit, sich finanziell daran zu beteiligen. Die Genossenschaftsmitglieder können unter anderem einzelne Module der bereits installierten Anlagen erwerben. Dadurch haben auch Menschen, die zur Miete wohnen – was der Regelfall in Städten ist – die Möglichkeit, selbst zu Erzeugern von Strom aus Solarenergie zu werden. Und das ganz ohne eigenes Dach oder großen Aufwand. Die Energiegewinner eG kümmert sich dabei um den kaufmännischen und technischen Betrieb der Anlagen. Die Modulbesitzer erhalten eine Rendite, die sich nach der tatsächlich

produzierten Strommenge richtet. Im Mitgliedskonto auf der Webseite der Genossenschaft haben die Besitzerinnen und Besitzer solcher Photovoltaikmodule dann die Möglichkeit, die Stromproduktion der Anlagen in Echtzeit zu verfolgen. Das fördert das Bewusstsein dafür, wie viel Strom an sonnigen oder an bewölkten Tagen durch die eigenen Module produziert wird. Damit schafft die Genossenschaft ein Bewusstsein dafür, welches Verbraucherverhalten in Bezug auf erneuerbare Energien sinnvoll ist.

Mittlerweile haben sich dieser Idee über 1.200 BürgerInnen angeschlossen und gemeinsam über 150 Photovoltaikprojekte realisiert. Die Motive hinter der Mitgliedschaft sind sehr unterschiedlich. Einige Mitglieder möchten ihr Geld gewinnbringend und nachhaltig anlegen. Manche möchten auch einfach ihren jährlichen Stromverbrauch „neutralisieren“, indem sie Module kaufen und

damit selbst regenerativen Strom produzieren. Da Strom jedoch nur einen Teilbereich der energetischen Emissionen ausmacht, sind die Energiegewinner mittlerweile auch in den Bereichen Wärmeverversorgung und Mobilität aktiv. Die Genossenschaft arbeitet derzeit an der Umsetzung eines genossenschaftlich betriebenen Ladenetzes für Elektrofahrzeuge sowie am Ausbau eines genossenschaftlichen E-Carsharings. Einer der Gründer und Vorstände der Energiegewinner eG, Ramon Kempt, beschreibt die Idee der Energiegewinner eG so: „Wir möchten, ganz im Sinne des Genossenschaftsgedanken(s), jeden Einzelnen in die Lage versetzen, seine Energiewende selbst zu gestalten und nach seinen Möglichkeiten einen Teil dazu beizutragen.“ ☀️

Weitere Informationen finden Sie unter: www.energiegewinner.de



Fakten und Zahlen

Seit ihrer Gründung im Jahr 2010 hat die Genossenschaft ca. 10.500 Module an ihre Mitglieder verkauft. Die an die Mitglieder verkauften Module produzieren im Jahr rund 2.650 Megawatt Strom. Teilt man diese Zahl durch 1.229 Mitglieder, werden pro Genossenschaftsmitglied 2.156kWh an Strom pro Jahr produziert. Im Durchschnitt produziert jedes der Mitglieder also mehr Strom, als es im Jahr verbraucht (ein 1-Personen Haushalt benötigt laut statistischem Bundesamt 2.000kWh Strom und ein 2-Personen Haushalt 3.200kWh). Hierbei ist zu beachten, dass sich die Zahlen nur auf die an Mitglieder verkauften Module beziehen. Die Energiegewinner eG hat darüber hinaus auch weitere Anlagen errichtet, bei denen die Module in der Genossenschaft verbleiben oder die auf andere Arten zur Beteiligung angeboten wurden. Die Energiegewinner eG haben PV-Projekte im gesamten Bundesgebiet so wie im angrenzenden EU-Ausland realisiert. Die meisten der Anlagen befinden sich jedoch in Nordrhein-Westfalen.

Die Energiegewinner eG bietet unterschiedliche Betreibermodelle für die Eigentümer, bzw. Träger kommunal und gewerblich genutzter Dachflächen. Die verschiedenen Modelle unterscheiden sich vor allem durch die Höhe der Investitionskosten sowie die Nutzung des produzierten Solarstroms.

a) Der Träger, z.B. eine Behörde oder ein Unternehmen, sucht einen Anlageninstallateur und lässt eine schlüsselfertige Anlage auf seinem Dach installieren. Der Träger ist dann Besitzer der Anlage und kann frei über den produzierten Strom entscheiden. Der Strom kann entweder selbst verbraucht werden, oder ganz bzw. teilweise ins öffentliche Netz eingespeist werden. Bei eigener Nutzung des Stroms muss weniger Strom aus dem Netz hinzugekauft werden, wodurch der Betreiber Stromkosten spart. Bei Volleinspeisung ins öffentliche Netz erhält der Träger für jede eingespeiste Kilowattstunde eine Einspeisevergütung gemäß dem EEG.

b) Der Träger verpachtet das Dach an die Energiegewinner eG. Die Genossenschaft errichtet hier dann eine Photovoltaikanlage und betreibt diese. Dann kann die Energiegewinner eG entscheiden, ob sie den Strom an den Träger verkaufen möchte oder den Strom vollständig ins öffentliche Netz einspeist. Hierbei fallen für den Träger keine Kosten an. Im Gegenteil erhält der Gebäudeeigentümer eine jährliche Pachtzahlung für seine Dachfläche und hat zusätzlich die Möglichkeit den vor Ort produzierten Solarstrom zu günstigen Konditionen von der Energiegewinner eG zu beziehen.

c) Der Träger hat außerdem die Möglichkeit, die Photovoltaikanlage von der Genossenschaft zu mieten. Hierbei trägt die Energiegewinner eG die Investitionskosten. Der Träger kann hierbei den vor Ort produzierten Solarstrom frei nutzen und es fällt eine verminderte EEG-Umlage je Kilowattstunde an.



Unter der Brücke sperren Poller die Straße für die Autofahrer.

Die Fahrrad-Kletterstraße

Von Franz Bauske

In der mituns von September 2018 hatten wir kurz darüber berichtet, dass die Zülpicher Straße im Bereich Universitätsstraße bis etwa Zentralmensa zur Fahrradstraße umgebaut worden ist. Seinerzeit war vom Bezirksbürgermeister Andreas Hupke angekündigt worden, dass selbiges auch am Eifelwall vorgesehen sei. Denn der Wall werde sehr stark von Universitätsangehörigen, Studierenden und Radfahrern vom Gericht genutzt, die in der Südstadt wohnen.

Die Stelle ist ein Engpass im Inneren Grüngürtel. Der Städtebauliche Masterplan Innenstadt sieht eine Verbindung der Grünflächen im Bereich der Universität mit den Grünflächen vor, die am Großmarkt vorbei bis an den Rhein führen sollen. Nachdem die Bundesbahn eine alte Eisenbahnbrücke über den Eifelwall an der Rudolf-Amelunxen-Straße erneuert hat, ist nun nach Fertigstellung der Brücke der Eifelwall von dort bis zum Hönninger Weg/Eifelstraße für den Kraftfahrzeugverkehr gesperrt und in eine Fahrradstraße umgewidmet worden. Durch die monatelange Vollsperrung dieses Straßenabschnitts hatte es quasi einen Test gegeben, wie der Autoverkehr mit dieser Situation klarkommt.

Wie uns der Bezirksbürgermeister auf Anfrage mitteilte, war es dennoch nicht einfach gewesen, den Abschnitt endgültig umgewidmet zu bekommen. Die Verwaltung meinte, gleich drei Bezirke (Innenstadt, Lindenthal und Rodenkirchen) befragen zu müssen, ob es Einwände gäbe. Und so hieß es kämpfen, dass die Straße an diesem „DreiBezirksEck“ einen anderen Status bekommt.

Einen interessanten Nebeneffekt hat die Sperrung: mit Ende der Baustelle führte die Verkehrsberuhigung des Walls zwischen den vielen Eisenbahnbrücken schlagartig zu einer völlig neuen, bislang ungekannten Nutzung. Die kurze Strecke entwickelte sich zur Freizeitfläche im Sinne des Grüngürtelkonzepts. Die Natursteinwände, die die Brücken begleiten, spielen dabei eine - bei der Planung vermutlich nicht intendierte - Rolle. Sie sind wie geschaffen für das Bouldern im urbanen Raum, wie mir ein Kletterer erklärte. Es ist erfreulich zu sehen, wenn städtische Planung und Akzeptanz durch die Bürger so perfekt zusammenpassen. ☀️



Boulderer sichern sich gegenseitig.

Neue Konzepte gesucht

Umweltpapier versus Frischfaserpapier

Im Jahre 2018 starteten an der Universität zu Köln Maßnahmen, die den Verbrauch von Frischfaserpapier minimieren und stattdessen den Verbrauch an Recyclingpapier (mit dem Umwelt-

siegel „Blauer Engel“) zu erhöhen. Dadurch leistete die UzK einen wichtigen Beitrag zu Nachhaltigkeit und Umweltschutz. In der Grafik ist die Darstellung über den Papierverbrauch in 2019 auf Basis

der Umsatzzahlen der Fa. Lyreco und über die damit verbundenen Einsparungen an Wasser, Energie, CO2 und Bäumen abgebildet. Der Nachhaltigkeitsrechner basiert auf der ganzheitlichen Betrachtung

des gesamten Produktionsprozesses von Büropapier aus 100 Prozent Altpapier im direkten Vergleich mit Büropapier aus Frischfasern (IFEU Institut 2006).

		Zeitraum: 01.01.2019 - 31.12.2019	Vergleich zum Frischfaserpapier	Ersparnisse der Universität zu Köln in 2019 – Recycling- zu Frischfaserpapier
gekaufte Blattanzahl Recyclingpapier mit "Blauer Engel" (DIN A4)		14.411.000		
	Ersparnis (Liter)	1.474.055,1	3.753.447,6	2.279.392,5
	Ersparnis (kWh)	301.627,6	771.045,9	469.418,3
	Senkung (kg)	63.707,9	76.219,4	12.511,5
	Anzahl der eingesparten Bäume für den CO2 Ausgleich	80.533,7	215.427,8	134.894,1

Berechnung gem. IPR - Initiative Pro Recyclingpapier (www.papiernetz.de) v. 28.04.2020 / Angaben ohne Gewähr

Grundlage für die Berechnung des Nachhaltigkeitsrechners der IPR sind die Ökobilanzen des Umweltbundesamtes und die Ifeu-Studie.

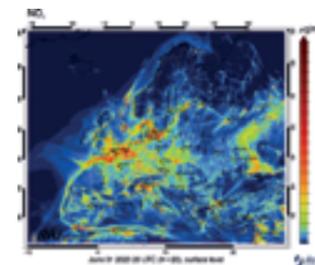
Vorhersage der Stickstoffdioxidkonzentrationen dank Hochleistungsrechnern

EURAD-IM Simulation

Von PD Dr. Hendrik Elbern, Rheinisches Institut für Umweltforschung an der UzK

Neben der globalen Erwärmung, die besonders deutlich in den arktischen Breiten nachweisbar ist, zeigt der Klimawandel eine Vielzahl von weiteren Aspekten. Einer davon ist seine Wechselwirkung mit der Luftqualität. So wirkt etwa eine allgemeine Erwärmung begünstigend auf die Konzentrationen des Ozons. Bei Aerosolen ist die Wirkung schwieriger zu erkennen. Der Schwefelanteil, der bei uns in Mitteleuropa noch in den 80er und frühen 90er Jahren Probleme verursacht hat, führt sogar zu einer leicht kühlenden Wirkung dort, wo er noch verstärkt auftritt, wie etwa in Ostasien. Andererseits haben Rußpartikel eine erhöhende Wirkung auf die Temperatur. Bereits zu Ende der 80er Jahre wurde am Institut für Geophysik und Meteorologie der Universität (IGM) die Arbeitsgruppe EURAD begründet, die mit numerischen Simulationen die Bildung und Ausbreitung zunächst von saurem Regen modellierte. Später wurde die Ozonproblematik zu einem weiteren Schwerpunkt, ebenso wie die Vielzahl der Aerosole mit ihren unterschiedlichen Auswirkungen auf die Atmosphäre und den Menschen.

Simulationen der Luftchemie erfordern einen außergewöhnlich hohen Rechenaufwand. So ist es zunächst erforderlich, die gesamte Meteorologie wie für Wettervorhersagen zu simulieren. In unserem Fall ist dies das erweiterte europäische Gebiet, ferner der mitteleuropäische Teil mit Deutschland und schließlich Nordrhein-Westfalen mit einem Kilometer Detailauflösung. Ist dies geschehen, dienen die hiermit gewonnenen Daten von Wind, Temperatur und Feuchte die luftchemischen Vorgänge numerisch zu modellieren. Hierbei werden zunächst die Emissionen ermittelt,



Stickstoffdioxidkonzentrationen vorhergesagt mit EURAD-IM für den 01.06.2020, 20:00 UTC. Das numerische Modellgitter hat 10 km horizontale Auflösung. Hauptverkehrsadern und Schifffahrtsstraßen sind klar erkennbar, sowie Abgasfahnen städtischer Regionen.

dann ihre chemischen Umwandlungen und schließlich die Vorgänge, die die Spurengase und Feinstäube aus der Atmosphäre wieder entfernen. Dies umfasst nicht nur mittels des Niederschlags, sondern auch die Aufnahme an den Blättern der Pflanzen und am Boden. Dabei wird eine gewaltige Menge von geografischen und wirtschaftlichen Detailinformation benötigt. Insbesondere die Emissionen, die aus industriellen und privaten Aktivitäten sowie Verkehr einschließlich Schifffahrt und Luftfahrt herrühren und nur in Form von Jahresbilanzen zur Verfügung stehen, müssen in hoher Auflösung nach Tagesgang, Wochengang und Jahresgang aufgeteilt und dem Modell zugeführt werden. Darüber hinaus sind auch wichtige Emissionen aus pflanzlichen Aktivitäten zu berücksichtigen, die Vorläufersubstanzen von Ozon und Feinstäuben liefern. Dies führt dazu, dass auch detaillierte Landnutzungskataster herangezogen werden müssen. Um all die hierzu notwendigen Modellentwicklung mit verbesserter personeller Stabilität zu gewährleisten, wurde neben

der Arbeitsgruppe am IGM das Rheinische Institut für Umweltforschung an der Universität zu Köln (RIU) gegründet.

Der eigentliche Rechenaufwand wird von der luftchemischen Simulation gefordert, die an jedem der mehreren Millionen Gitterpunkte im Modell zu jedem Zeitschritt für etwa hundert verschiedene reaktive Spurengase und Aerosole die chemischen Reaktionen berechnet; ein Rechenaufwand, der nur von den Höchstleistungsrechnern des Forschungszentrums Jülich bereitgestellt werden konnte. All dies alles führt zu realistischen Simulationen, aber weniger zu brauchbaren Vorhersagen von Schadstoffkonzentrationen. So sind die genannten Daten zu Emissionen und Landnutzung, wie auch viele andere Parameter fehlerbehaftet. Es ist daher das Forschungsthema der Forschungsgruppe für Inverse Modellierung am RIU, Beobachtungsdaten aller verschiedenen Methoden durch ein Verfahren, welches Datenassimilation genannt wird, so mit dem Modell zu verbinden, das eine deutliche bessere Vorhersage ermöglicht wird, wobei insbesondere die Emissionen bei günstigen Beobachtungen korrigiert werden können. Hierzu werden zunächst von Europa, insbesondere aber auch von Deutschland von den Umweltämtern installierte Messstationsdaten herangezogen. In den 90er Jahren wurden darüber hinaus erste Umwelt-Beobachtungssatelliten in den Orbit gebracht, die nahezu kontinuierlich Information über Spurenstoffverteilungen liefern. Dies war ein großer Anreiz, diese Daten in einer Weise mit dem Modellsystem zu verknüpfen, die eine genauere Analyse der Spurenstoffbelastung und eine bessere Vorhersage ermöglichen soll. Der Modellgruppe EURAD gelang es als erster, diese („vierdimensionalen“,

d. h. raum-zeitlichen) Datenassimilation genannten numerischen Methodik auf komplexe luftchemische Modellierung zu übertragen und war daher in der Lage, das Potential dieses Verfahrens vor anderen zu demonstrieren. Wir haben hier mit unserer Vorarbeit nachgewiesen, dass in großem Umfang die synergetische Verbindung von Bodendaten und Satellitendaten mit Modellsimulationen zu einem kontinuierlichen und verlässlichen Monitoring der Schadstoffbelastung genutzt werden kann. Dies führte dazu, dass die europäische Weltraumorganisation ESA und Projekte der Europäischen Union vorsahen, dieses und ähnliche Verfahren in der Routine nach dem Vorbild der Wettervorhersagen aufzubauen und als Teil der Daseinsvorsorge operationell einzusetzen. Nachfolgend wurden wir von europäischen Wetterdiensten damit betraut, operationell luftchemische Vorhersagen für die nächsten 3 Tage täglich zu liefern. Dies geschieht weiterhin im Rahmen des Projektes CAMS (Copernicus Atmospheric Monitoring Service) der Erdbeobachtungsinitiative Copernicus der EU. Mittlerweile wurde der Dienst, da er 24 Stunden und 7 Tage die Woche aufrecht erhalten werden muss, an das Forschungszentrum Jülich übertragen. ☀

Links

- <http://db.eurad.uni-koeln.de/de/vorhersage/eurad-im.php>
- http://macc-raq-op.meteo.fr/?&category=documentation&subensemble=macc_raq_resources#

In den seit der Gründung vergangenen Jahrzehnten wurden mehr als 30 Doktoranden zum Abschluss geführt und etwa ebenso viele Diplom- oder Masterarbeiten.

Aktionsplan Inklusion wird für die nächsten 5 Jahre verabschiedet

Auf dem Weg zu einer inklusiv(er)en UzK

Von Susanne Groth

Der Senat der Universität zu Köln verabschiedete am 15. Januar 2020 den Aktionsplan Inklusion. Was steht dahinter? Durch die Ratifizierung der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (UN-BRK) hat sich Deutschland dazu verpflichtet, die gleichberechtigte Teilhabe und Chancengleichheit von Menschen mit Behinderungen umfassend zu realisieren. Die UzK ist durch die UN-BRK auf zweierlei Weise gefordert. Sie muss als Bildungseinrichtung auf die Bedarfe von Studierenden und Promovierenden mit Behinderungen reagieren. Als Arbeitgeberin ist sie außerdem dazu verpflichtet, ihren Arbeitnehmer*innen und Auszubildenden mit Behinderungen eine chancengerechte Teilhabe zu ermöglichen. Aus diesem Grund hat sich die UzK dazu entschlossen, mit der Entwicklung eines hochschuleigenen Aktionsplans Inklusion (2020-2024) ein strategisches Handlungsprogramm mit Zielen und Maßnahmen zur Verwirklichung der UN-BRK festzulegen.

Viel Engagement und Wissen – Beste Voraussetzungen für ein gemeinsames Konzept

Im Rahmen eines partizipativen Entwicklungsprozesses entstand der Aktionsplan Inklusion unter Beteiligung einer breiten Universitätsöffentlichkeit 2017-2018. Der Prozess wurde zum einen durch engagierte Mitarbeitende aus Verwaltung und Wissenschaft sowie



Foto: Veronika Chakraverty

Studierende vorangetrieben, die an der UzK bereits Maßnahmen und Projekte im Bereich Inklusion durchgeführt hatten. Zum anderen haben sich, dem Grundsatz „Nichts über uns ohne uns!“ folgend, Mitarbeitende und Studierende mit Behinderungen als Expert*innen in eigener Sache beteiligt. Von Beginn an engagierten sich auch zahlreiche Mitarbeitende aus den Leitungsebenen. Durch die Vernetzung, den Wissens- und Erfahrungsaustausch konnten die Beteiligten voneinander lernen und gemeinsam ein stimmiges Handlungskonzept entwerfen.

Die Universität zu Köln etabliert Inklusion weiter als Querschnitts- und Leitungsaufgabe

Der Aktionsplan Inklusion verfolgt das Ziel, Inklusion als Quer-

schnittsaufgabe auf allen Ebenen zu etablieren. Das bedeutet, dass jede Fakultät und jede Verwaltungseinheit mit Inklusion als grundständiger Aufgabe vertraut ist. In den kommenden fünf Jahren sollen zahlreiche Ziele und Maßnahmen verwirklicht werden, die neben den Maßnahmenverantwortlichen auch mit dem Runden Tisch Inklusion und einem Steuerungsgremium abgestimmt werden.

Schon erste Erfolge...

In dieser Ausgabe der mituns wird über zwei Initiativen berichtet, die im Rahmen des Aktionsplans Inklusion entstanden sind: Das Projekt „Den Menschen eine Stimme geben“, das für die Situation von Mitarbeitenden und Studierenden mit Behinderungen und gesundheitlichen Beeinträchtigungen sensibilisiert sowie die

Ergebnisse einer universitätsweiten Befragung, die Impulse für ein inklusiveres Zusammenarbeiten gibt. Aktuell werden außerdem zwei Qualifikationsstellen für Wissenschaftler*innen mit Behinderungen im Rahmen des Professor*innenprogramms gefördert.

... aber noch ganz viel vor!

Der Aktionsplan Inklusion umfasst rund 60 Maßnahmen, u. a. in den Bereichen Personal, Studium und Lehre, Forschung, IT und Bau. Online können Sie ihn finden unter vielfalt.uni-koeln.de/inklusion. Bei Fragen oder Anregungen melden Sie sich gerne bei der Projektkoordination: aktionsplan-inklusion@verw.uni-koeln.de ☀

Befragung

Vielfalt ist Stärke

Von Prof. Dr. Mathilde Niehaus, Susanne Groth, Vanessa Buchholz, Dr. Jana Bauer, Veronika Chakraverty und Anja Greifenberg

Arbeiten mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen - das wird nicht zuletzt in der Corona-Krise zum Thema, sondern ist mit der demographischen Entwicklung schon länger immer mehr zum Regelfall als zur Ausnahme geworden. Die gesetzlichen Kranken- und Unfallkassen gehen davon aus, dass rund ein Drittel der Erwerbsbevölkerung mit einer chronischen Erkrankung lebt und die Zahl der Betroffenen zunimmt. Wie ist die Universität zu Köln darauf vorbereitet? Bietet die Universität die passenden Rahmen-

bedingungen, damit Menschen mit und ohne gesundheitliche Beeinträchtigungen oder Behinderungen gleichermaßen ihrer Arbeit erfolgreich nachkommen können? Wo bestehen Herausforderungen oder Informationsbedarfe?

Um diese und weitere Fragen beantworten zu können, wurde im Zeitraum vom 13. 12. 2019 - 29. 02. 2020 eine universitätsweite Online-Befragung durchgeführt, zu der alle Mitarbeitenden aus Technik, Verwaltung und Wissenschaft mit und ohne gesundheitli-

che Beeinträchtigungen oder Behinderungen per Mail eingeladen wurden. An der Befragung haben viele Personen teilgenommen und so konnten die Antworten von insgesamt 857 Mitarbeitenden ausgewertet werden. Davon arbeiten 53,5 % in der Wissenschaft und 44,4 % im Bereich Technik und Verwaltung; 2,1 % haben Stellenanteile in beiden Bereichen. Trotz der hohen Fallzahl ist nicht von einer Repräsentativität für alle Universitäts-Mitarbeiter auszugehen. Nichtsdestotrotz vermitteln die Befragungsergebnisse auf der Basis der Teilnehmenden einen guten Einblick in die Thematik.

Wie viele der Befragten geben eine gesundheitliche Beeinträchtigung und Behinderung an?

Insgesamt geben 333 Personen an, mit einer oder mehreren langanhaltenden gesundheitlichen Beeinträchtigungen zu leben. Das sind 38,9 % der Befragungsteilnehmenden. Jede*r Fünfte der Mitarbeiter*innen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen hat einen amtlichen Schwerbehindertenausweis oder es wurde eine Gleichstellung festgestellt. Bezogen auf alle Befragungsteilnehmenden entspricht dies einem Anteil von 8,3 %.

Behinderungen und gesundheitliche Beeinträchtigungen sind häufig nicht sichtbar

Viele Behinderungen oder chronische Erkrankungen und die damit einhergehenden Beeinträchtigungen sind für das soziale Umfeld, also auch für Führungskräfte und

Arbeitskolleg*innen nicht auf den ersten Blick wahrnehmbar. Bei der Befragung gaben nur 9,3% der Mitarbeitenden an, ihre Beeinträchtigung sei von außen eher bis sofort erkennbar. Bei den meisten Personen (85,3%) war die Beeinträchtigung eher nicht bis gar nicht erkennbar.

Da viele gesundheitliche Beeinträchtigungen nicht direkt erkennbar sind, hängt das, was andere darüber erfahren, davon ab, wie offen Kolleg*innen über die eigenen Beeinträchtigungen sprechen. Auch wenn gesundheitliche Beeinträchtigungen von außen erkennbar sind, hat man es selbst in der Hand, wie viele Details und Erklärungen die betroffene Person anderen gegenüber preisgibt. Die Auswirkungen jeder Erkrankung sind individuell und einzigartig.

Umgang mit der Beeinträchtigung im Arbeitsumfeld

Eine Pflicht zur Offenbarung der Beeinträchtigung besteht nicht! Dies gilt grundsätzlich für den Arbeitskontext, wenn kein unmittelbarer Zusammenhang zur Ausführung der Arbeit - z. B. im Sinne einer Selbst- oder Fremdgefährdung - besteht. Gegenüber den Vorgesetzten und Kolleg*innen ist die offene Haltung der Befragten tendenziell leicht zurückhaltend: 51,7 % (d.h. 171 Personen) schätzten ihren Umgang mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen gegenüber Vorgesetzten als wenig bis überhaupt nicht offen ein, hingegen 41,4 % (137 Personen) eher bis sehr offen sind. Ähnliche Ergebnisse sind auch für den Umgang mit Kolleg*innen ersichtlich: 46,7 % (d.h. 155 Personen) beschreiben ihren Umgang als wenig bis



Foto: tim-mossholder-zs-PagagenQ-unsplash

überhaupt nicht offen und 43,8 % als eher bis sehr offen.

Befragte, die nicht offen mit ihrer Beeinträchtigung am Arbeitsplatz umgehen, nennen unterschiedliche Gründe. Einige befürchten, sich und ihre Leistung durch die Angabe der Beeinträchtigung angreifbar zu machen oder vermuten negative Konsequenzen wie z.B. diskriminierendes Verhalten. Andere Befragte teilen die Auffassung, von der Beeinträchtigung solle das Arbeitsumfeld nichts erfahren, da sie sich nicht auf die Arbeit an der Universität auswirke.



Beratungs- und Unterstützungsangebote sind zum Teil noch wenig bekannt

Die Entscheidung, über eine gesundheitliche Beeinträchtigung oder Behinderung am Arbeitsplatz zu sprechen, wird von einer Vielzahl von Aspekten beeinflusst. Sie kann je nach Person und Situation negative sowie positive Konsequenzen haben. Rechtliche und betriebliche Rahmenbedingungen, das Arbeitsklima oder mit der Krankheit einhergehende Beeinträchtigungen spielen bei diesen Abwägungen eine Rolle. Betroffene können sich hierfür Rat und Unterstützung bei verschiedenen Einrichtungen einholen. Doch sind diese den Betroffenen, Vorgesetzten und Kolleg*innen bekannt? Die Studie befragte alle Teilnehmenden zu ihrem Kontakt mit den folgenden universitären Angeboten:

- der AGG-Beschwerdestelle
- dem Betrieblichen Eingliederungsmanagement
- dem Betrieblichen Gesundheitsmanagement
- dem Betriebsärztlichen Dienst
- dem Inklusionsbeauftragten
- der Mitarbeiter*innen- und Führungskräfteberatung
- der Psychosozialen Beratung sowie Suchtprävention und -beratung
- der Schwerbehindertenvertretung
- der Stabsstelle Arbeits- und Umweltschutz
- und weitere wie z. B. der Gleichstellungsbeauftragten.

Je nach Angebot gaben 23 bis 60 Prozent der Befragten an, dass sie die Angebote kennen, sie aber bisher nicht genutzt haben. Lediglich rund 10 % der Befragten gaben im Mittel an, dass sie die einzelnen Angebote bereits in Anspruch genommen haben.

Wünsche für ein inklusives Zusammenarbeiten

Die Mitarbeiter*innen wurden dazu befragt, welche Veränderungswünsche sie haben und welche Arbeitsbedingungen sie als Voraussetzung für ein inklusives Arbeiten sehen. Neben Aspekten wie dem Abbau infrastruktureller Barrieren (z. B. durch barrierefreie Zugänge, automatische Türöffner etc.) wurden Veränderungen in der Arbeitsorganisation genannt (z. B. durch Flexibilisierung von Arbeits-

zeit und -ort). Auch die Gestaltung eines gesundheitsförderlichen Arbeitsplatzes (z. B. durch höhenverstellbare Tische, Ruheräume etc.) wurde angeführt. Viele Teilnehmende wünschten sich eine verbesserte Kommunikation im Team sowie eine umfassende Aufklärung und Sensibilisierung von Kolleg*innen und Führungskräften zu dem Thema „Arbeiten mit gesundheitlicher Beeinträchtigung“.

Kommunikation der Ergebnisse

Die Ergebnisse der Befragung sollen universitätsintern die jeweils zuständigen Stellen anregen, bestehende positive Aktivitäten zu würdigen und Verbesserungen zu initiieren. Bei weiteren Anregungen melden Sie sich gerne bei dem Befragungsteam: zusammen-arbeiten@uni-koeln.de ✨

Nachruf

Mit tiefer Anteilnahme und Trauer erfüllt uns die Nachricht, dass unser sehr geschätzter Mitarbeiter und Kollege,

Herr Albert Heuschkel

am 30. 04. 2020 im Alter von 51 Jahren viel zu früh verstorben ist. Herr Albert Heuschkel war vielen Beschäftigten der Universität zu Köln aufgrund seiner langjährigen Tätigkeit im Finanzdezernat sowie im seinerzeitigen Dezernat für Akademische Angelegenheiten und Internationale Beziehungen sehr gut bekannt. Er begann im Jahr 1997 seinen Dienst als Sachbearbeiter in der Abteilung Haushaltsangelegenheiten. Im Jahre 2001 wechselte er in die Leitung der Abteilung „Gremien und Akademische Angelegenheiten“, wo er die Arbeit des Rektorats und Senats mit seiner fachlichen Expertise unterstützte, bevor er im Jahr 2008 wieder ins Finanzdezernat und schließlich in die Abteilung 55 „Kaufmännisches Gebäudemanagement“ des Dezernats 5 für Gebäude- und Liegenschaftsmanagement wechselte.

In den langen Jahren seiner Diensttätigkeit haben wir ihn als engagierten und offenen Mitarbeiter und guten Kollegen sehr geschätzt. Wir haben ihn als eine direkte und offene Persönlichkeit und mit dem sprichwörtlichen Herz am rechten Fleck kennengelernt.

Unser Mitgefühl gilt seinen Angehörigen, denen wir in diesen Tagen viel Kraft und Zuversicht wünschen. Wir werden uns stets gerne an ihn erinnern.

Universität zu Köln
Dr. Michael Stückrad, Kanzler
Christina Meier, Vorsitzende
Personalrat TuV

Den Menschen eine Stimme geben

Von Petra Stemmer, Susanne Groth, Anne Haffke, Thomas Klein, Prof. Dr. Mathilde Niehaus, Moritz Raykowski



Foto: Monika Wisniewska/shutterstock.com

Erfahrungsberichte zum Arbeiten und Studieren an der UzK

„Fremde beschreiben mich mit den Worten *„schwerbehindert“* oder *„in allen Lebensbereichen erheblich eingeschränkt“*. Freunde und Kolleg*innen beschreiben mich als *quirlige Quasselstrippe* oder als *ehrigeligen Workaholic*.“

Mitarbeitende und Studierende mit Behinderungen und gesundheitlichen Beeinträchtigungen berichten auf der neuen Website [„Den Menschen eine Stimme geben“](#) von ihrer Perspektive und ihren Erfahrungen an der Universität zu Köln. In diesem Zusammenhang fiel auch das obenstehende Zitat.

Neue Website mit persönlichen Einblicken von Kolleg*innen und (Mit-) Studierenden mit Behinderung / Beeinträchtigung

Alle Universitätsangehörigen erhalten auf der Website Einblick in den Alltag, die besonderen Stärken, aber auch Herausforderungen von Mitarbeitenden und Studierenden mit chronisch-somatischen, Sinnes- und

psychischen Beeinträchtigungen, Teilleistungsstörungen und anderen Behinderungen / Beeinträchtigungen.

Die Initiative will zum Austausch anregen. Sie soll Interesse wecken für die individuellen Lebenssituationen der Kolleg*innen und (Mit-) Studierenden und dazu beitragen, für die unterschiedlichen Lebenswelten zu sensibilisieren.

Spannend auch für Menschen, die bislang nicht mit dem Thema in Kontakt gekommen sind...

So erzählt nicht nur die deutschlandweit erste in ihrem Forschungsbereich unterstützte kommunizierende Wissenschaftlerin von ihrem Berufsalltag, auch eine hörbeeinträchtigte wissenschaftliche Hilfskraft schildert: *„Trotz meiner Schwerhörigkeit bin ich genauso in der Lage wie jede*r Normalhörende, diese Arbeit auszuüben“*. Das Projekt selbst hat sich aus dem Aktionsplan Inklusion entwickelt. Das Projektteam, bestehend aus Wissenschaftler*innen, Studierenden und Verwaltungsmitarbeiter*innen, möchte mit seiner Initiative und der Unterstüt-

zung der Textgeber*innen informieren und zu einem Austausch anregen.

Interessierte sind herzlich eingeladen, die neue Website zu besuchen und spannende Einblicke in den Alltag von Arbeits- und Studienkolleg*innen zu gewinnen!

...und ein Forum für Menschen, die ihre eigenen Erfahrungen teilen möchten

Wenn auch Sie einen eigenen Erfahrungsbericht teilen möchten, freut sich die Projektgruppe über Ihre Einsendungen. Dabei bestimmen Sie, ob Sie Ihren Namen nennen oder lieber anonym bleiben wollen.

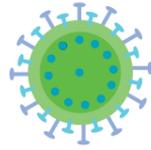
Wir freuen uns auf Sie!

Erfahrungsberichte und alle Infos zum Projekt finden Sie auf der Website: vielfalt.uni-koeln.de/den-menschen-eine-stimme-geben.html

„An der Universität zu Köln studiere ich gerne, weil ich das Gefühl habe, angenommen zu werden wie ich bin, denn jeder Jeck ist anders“ (ehemaliger Studierender der UzK). ✨

Ausbildung in Corona-Zeiten

Herausforderung und Chance zugleich



Von Eva Skowronnek

„Wirtschaft bangt um Azubis“, „DGB warnt vor Corona-Crash auf dem Ausbildungsmarkt“ – diese Schlagzeilen sind zurzeit in den Medien zu lesen und zu hören. Durch die Corona-Pandemie und die damit einhergehenden Einschränkungen in den Betrieben geraten deutschlandweit bestehende

Ausbildungsverhältnisse in Gefahr. Auch das zukünftige Angebot von Ausbildungsplätzen steht bei vielen Betrieben bereits auf dem Prüfstand. Doch schon heute wird davor gewarnt, dass diese Entwicklung zu einer dramatischen Verschärfung des Fachkräftemangels in Deutschland führen wird.



Foto: Katja Wahl, Abt. 82

Auszubildende der UzK

Wie sieht die Lage der Berufsausbildung in der Universität zu Köln aus? Auch hier sind die Auswirkungen der Corona-Epidemie auf die Ausbildung spürbar: Die umfangreichen Einschränkungen des Präsenzbetriebs haben unsere Ausbildungsbereiche ebenso be-

troffen. Wie viele Beschäftigte der Uni Köln mussten unsere Azubis und ihre Ausbilder*innen von zuhause arbeiten und konnten nicht mehr in den gewohnten Arbeitsabläufen zusammenarbeiten. Wie kann unter solchen Bedingungen Ausbildung stattfinden?

Praktische Ausbildung in Zeiten von Corona

Um die betriebliche Ausbildung in den Werkstätten, Abteilungen und zentralen Bereichen weiterzuführen, mussten neue, kreative Lösungen gefunden werden.

Rahel Axler, Jugend- und Auszubildendenvertreterin der UzK, fasst die aktuelle Situation so zusammen: „Generell haben wir den Eindruck, dass jede Ausbildungsstelle den speziellen Einzelfall für sich zufriedenstellend gelöst hat... Fakt ist, die

Situation ist für alle, Azubis sowie Ausbilder, fordernd und verlangt mitunter etwas Kreativität, um die bestmögliche Lösung für den speziellen Beruf zu finden.“

So wurde bspw. die Feinmechanik in der Zentralwerkstatt des Biozentrums in zwei Mitarbeitergruppen unterteilt, die sich Homeoffice und Werkstatt-Notbetrieb inkl. Ausbildung teilen. Die Azubis des ersten Lehrjahres, denen wichtige Grundkenntnisse durch ihren Ausbilder Markus Resky vor Ort vermittelt werden müssen, können in den Werkstatt-Notbetrieb eingebunden werden, während die höheren Lehrjahre schon selbstständiger arbeiten können und nicht kontinuierlich betreut werden müssen.

Die Elektrowerkstatt des 1. Physikalischen Instituts hat zur Sicherstellung der Ausbildung im Bereich „Elektroniker*in Geräte und Systeme“ einen Schichtbetrieb eingeführt. So können die Azubis, unterstützt von ihrem Ausbilder Christoph Schmidgen, jeweils einzeln über die Wochentage verteilt und unter Einhaltung der Hygienevorschriften auch in Corona-Zeiten ihre praktische Ausbildung fortsetzen.

Auch die Buchbinderei in der USB, in welcher Rahel Axler eine Ausbildung zur Buchbinderin absolviert, hat eine Lösung zur Weiterführung der praktischen Ausbildung gefunden. „Der Arbeitsalltag in der Werkstatt gestaltet sich im Moment so, dass wir in einer Art Schichtbetrieb arbeiten, um die Abstandsregelungen einhalten zu können. Mein Azubikollege und ich gehen also im Moment nur dienstags, donnerstags und freitags vor Ort arbeiten. Wir tragen dann Mundschutz, sobald wir mit mehr als einer Person im Raum sind. Außerdem befindet sich im Moment in der Mitte unseres Arbeitstisches ein Plexiglasspuckschutz, damit wir - wie gewohnt - auch gegenüber

arbeiten können“, so die Auszubildende Buchbinderin.

Digitaler Unterricht im Berufskolleg

Neben der praktischen Ausbildung im Betrieb ist der Berufsschulunterricht wichtiger Bestandteil der dualen Berufsausbildung. Ob Teilzeitunterricht an ein bis zwei Wochentagen oder mehrwöchiger Blockunterricht - die Berufsschulen mussten sich neue digitale Unterrichtskonzepte überlegen, um ihren Schüler*innen das Lernen "auf Distanz" zu ermöglichen.

Diese Umstellung gelingt den Berufskollegs unterschiedlich. Großenteils werden die Azubis von ihren Lehrer*innen mit Aufgaben und Materialien per Email versorgt, die selbständig erledigt und zu festgelegten Terminen zurückgeschickt werden müssen. In einigen Ausbildungsberufen findet Unterricht schon digital statt, bspw. bei den Fachinformatiker*innen Systemintegration sowie den Kaufleuten für Büromanagement.

Für Pia Pesch (Kaufrau für Büromanagement, 1. Ausbildungsjahr) gestaltete sich der Übergang so: „Am letzten Schultag haben wir einiges probiert, damit wir den Unterricht von zuhause weiterführen können. Da wir in einer BYOD (= Bring your own device) -Klasse sind, kennen wir uns schon ziemlich gut mit den digitalen Formaten aus. BYOD heißt, dass im Unterricht jeder seinen eigenen Laptop nutzt. Wir bekommen die Aufgaben zur Bearbeitung in digitaler Form auf Microsoft Teams hochgeladen. Ich hätte nicht damit gerechnet, dass die Schule von Zuhause so gut funktioniert.“

Ihre Mit-Auszubildende Johanna Bobeth teilt diesen positiven Eindruck: „Ich habe das Gefühl, dass wir viel mehr und effektiver im schulischen Teil arbeiten. Ich

würde fast behaupten, dass man auch motivierter ist, da man sich seine Zeit selber einteilen kann und auch nicht zu große Ablenkung durch andere Mitschüler hat.“

So paradox es klingt: Die besondere Situation im Homeoffice - kilometerweit voneinander entfernt - kann sogar zur Förderung der Teamarbeit führen. „Ein positiver Aspekt ist, dass meine Mit-Auszubildende und ich viel öfters zusammen als Team arbeiten. Denn man muss kreativer werden, wenn man seit Wochen von zuhause arbeitet. Wir treffen uns in Videochats und erarbeiten unsere Aufgaben dann zusammen. Jede bringt ihre Stärken ein, wir bereichern uns dadurch sehr“, so die beiden Kaufrauen für Büromanagement.

Azubi-Auswahl digital

Digitalisierung wird auch bei aktuellen Auswahlverfahren für Auszubildende sichtbar: Aufgrund der Kontaktbeschränkungen können Einstellungstests und Auswahlgespräche derzeit nicht persönlich, sondern nur digital durchgeführt werden. So wurde mit Unterstützung der Personalentwicklung die Azubi-Auswahl im Ausbildungsgang „Elektroniker*in Betriebstechnik“ der Abteilung 53 komplett digital umgesetzt. Nach Eingang und Vorauswahl der Bewerbungseingänge mit Hilfe des neu in der UzK eingeführten digitalen Bewerbermanagementsystems sowie eines Online-Tests wurden die Vorstellungsgespräche mit Kandidat*innen per Zoom-Videokonferenz durchgeführt. Das positive Fazit des Ausbilders Christian Krücken aus der Abteilung 53 bestärkt uns darin, den Einsatz geeigneter digitaler Formate auch in zukünftigen Azubi-Auswahlverfahren stärker voranzutreiben:

Aus der Not heraus konnten wir schnell auf die Situation reagieren. Die technischen Möglichkeiten in unserer Zeit konnten gut

genutzt werden. Beim Test sollte man eine individuelle Lösung anstreben. Zoom ist in kleiner Runde ein ideales Instrument, wobei die Dynamik eines direkten Gesprächs fehlt. Hier gibt es den Vorteil, dass jede*r jederzeit teilnehmen kann, Wegzeiten erspart bleiben und die Buchung von Räumlichkeiten entfällt.

Herausforderung und Chance zugleich

Im August / September 2020 starten erneut voraussichtlich ca. 20 neue Auszubildende sowie erstmals ein dualer Studierender in der Uni Köln. Jetzt gilt es, die Erfahrungen und den Digitalisierungsschub der letzten Monate zu nutzen und in den Ausbildungsbereichen neben den Einarbeitungskonzepten und Unterweisungen im Präsenzbetrieb auch den Einsatz neuer, digitaler Formate stärker in den Blick zu nehmen. So wird aus den aktuellen Herausforderungen auch eine Chance für unsere Bemühungen um eine weitere Digitalisierung der Ausbildung erwachsen.

Das kann auch Jennifer Wrobel, Auszubildende Kaufrau für Büromanagement im 2. Ausbildungsjahr, bestätigen: „Die Corona-Pandemie stellt gerade in der Abschlussphase meiner Ausbildung nochmal eine ganz besondere Herausforderung dar. Prüfungstermine wurden nach wochenlanger Vorbereitung kurzfristig verschoben. In dieser Zeit sind vor allem digitale Hilfsmittel Retter in der Not. Zoom-Konferenzen, Online-Lernplattformen und virtueller Berufsschulunterricht begleiten mich nun durch meinen Alltag zu Hause. Sogar eine schrittweise Einarbeitung in meine Übernahmestelle ist aus dem Homeoffice bereits vorab möglich. Auch wenn einem manchmal die Decke auf den Kopf zu fallen droht, öffnet die Situation aktuell immerhin die Türen für eine digitalere Arbeitswelt.“ ✨



Online-Veranstaltungen – auch nach Corona



Von Irina Bernt

Die Umstellung von Präsenz- zu Onlineveranstaltungen war in den vergangenen Wochen eine große Herausforderung für die Personalentwicklung. Neben kurzfristig angebotenen Online-Seminaren zum Umgang mit der Corona-Situation (zum Beispiel zum Thema Führen auf Distanz, Arbeiten im Homeoffice, Moderation von Video- und Telefonkonferenzen) konnten viele der ursprünglich in Präsenz geplanten Veranstaltungen kurzerhand als Online-Variante angeboten werden. So fanden in den vergangenen Wochen unter anderem folgende Online-Seminare statt: Einführung ins Forschungsdatenmanagement, Karriereplanung für die Wissenschaft sowie Professionell kommunizieren. Auch die Englischkurse werden mittlerweile erfolgreich digital durchgeführt. Im Mai fand zudem die erste digitale Teamentwicklung mit den Führungskräften eines Dezernates statt.

Bis zum 30. 09. werden viele Veranstaltungen der Personalentwicklung weiterhin online stattfinden. Auch darüber hinaus werden Online-Formate für einige Themenfelder fester Bestandteil des Weiterbildungsangebotes bleiben und somit die Präsenzveranstaltungen komplementär ergänzen. Denn auch nach Corona wollen

wir die Vorteile digitaler Formate, wie die ortsunabhängige Möglichkeit der Teilnahme, die fokussierte Vertiefung einzelner Themen und die damit einhergehende Zeiterparnis weiter nutzen.

[Hier finden Sie alle aktuellen Angebote der Personalentwicklung Technik und Verwaltung](#)

[Hier finden Sie alle aktuellen Angebote der Personalentwicklung Wissenschaft](#)

Verhaltensetikette in virtuellen Meetings

Virtuelle Meetings gehören zum derzeitigen Homeoffice-Alltag. Die Einhaltung bestimmter Verhaltensregelungen ist dabei genauso wichtig wie in Face-to-Face-Meetings.

Empfehlungen für eine erfolgreiche Netz-Etikette (die sog. Netikette):

- Stellen Sie sicher, dass die eigene Technik funktionsfähig ist und Sie sich mit dem Kommunikationstool vorab vertraut gemacht haben.

- Die (integrierte) Webcam sollte auf Augenhöhe positioniert sein, um Untersicht zu vermeiden und den größtmöglichen Augenkontakt herzustellen.

- Seien Sie pünktlich. Es empfiehlt sich, einige Minuten vor Beginn die Einwahl zu starten. So können alle Teilnehmenden rechtzeitig präsent sein.

- Melden Sie sich mit Ihrem vollständigen Namen an.

- Schalten Sie sich stumm, wenn andere Teilnehmende sprechen. Somit kann ein Gespräch ohne Hintergrund- und Störgeräusche ermöglicht werden.

- In virtuellen Meetings kann es zu Verzögerungen in der Sprachübermittlung kommen. Deshalb ist es umso wichtiger, Personen ausreden zu lassen.

- Nehmen Sie möglichst in einer ungestörten Arbeitsumgebung teil und stellen Sie mobile Endgeräte und Desktop-Anwendungen lautlos bzw. aus.

- Vermeiden Sie Ablenkung. Sehen Sie davon ab, während des Meetings parallel anderen Tätigkeiten nachzugehen.

- Drücken Sie sich besonders verständlich und eindeutig aus. Geben Sie z.B. Hinweise, über welche Dokumente gesprochen wird oder welche Person Sie gerade ansprechen.

- Achten Sie auf Ihren Blick. Die konzentrierte Mimik, die wir mit anderen Personen auf dem Bildschirm teilen, darf ab und zu um ein Lächeln ergänzt werden.

Zusätzliche Tipps für Moderator*innen virtueller Meetings und viele weitere Tipps rund um das Arbeiten im Homeoffice finden Sie [hier](#).

Wir wünschen Ihnen viel Spaß & Erfolg bei Ihren virtuellen Meetings. ☀

Gut zu wissen

Das digitale Coaching-Angebot der Techniker Krankenkasse (TK) bietet effektive Unterstützung bei der Umsetzung Ihrer individuellen Gesundheitsziele. Durch die bestehende Kooperation zwischen dem Betrieblichen Gesundheitsmanagement und der TK können Mitarbeitende der UzK den Gesundheitscoach kostenlos nutzen. [Weitere Informationen und Ihre Zugangsdaten finden Sie auf dem Gesundheitsportal.](#)

UNIVERSITÄTSPREISE 2020

KATEGORIEN:

➤ FORSCHUNG

➤ LEHRE UND STUDIUM

➤ VERWALTUNG UND WISSENSCHAFTSMANAGEMENT



NÄHERE INFORMATIONEN ZUM BEWERBUNGSVERFAHREN UND ZUR TEILNAHME UNTER:
www.portal.uni-koeln.de/universitaetspreis.html

WEITERE AUSKÜNFTTE ERTEILT:
Beate Nenner | Rektorat | Tel. 0221-470-1257
E-Mail: unipreis@verw.uni-koeln.de



*ENDE DER EINREICHUNGSFRIST: 2. Oktober 2020, 23:59 h | Vorschläge sind ausschließlich per E-Mail einzureichen. Bitte beachten Sie: Maßgeblich ist der Posteingang per E-Mail im Rektorat. Vorschläge, die erst am 3.10.2020, eingehen, können nicht mehr berücksichtigt werden! Bitte senden Sie Ihren Vorschlag an: unipreis@verw.uni-koeln.de
PREISVERLEIHUNG: Die Preise werden anlässlich des Jahresanfangs des Rectors am 26. Januar 2021 verliehen.



Experimentiercamp

Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Universität, liebe Studierende,

in den Sommerferien bieten wir zum 8. Mal das **Experimentiercamp** an!

Die Projektwoche ist vom **3. - 7. August** (letzte Ferienwoche) und steht **Kindern sowohl von Universitätsangehörigen als auch von Studierenden der Universität zu Köln** offen. Zielgruppe sind **Kinder, die aktuell in der 5. - 7. Klasse sind**.

Wieder gibt es ein abwechslungsreiches Programm. Eine Woche (täglich von 8.30 bis 16.30 Uhr) kann experimentiert und geforscht werden. Dabei wird jeder Tag unter einem anderen Thema stehen. Die Themen werden im Vorfeld auf der Webseite der Lehr-Lernlabore bekanntgegeben. Auf jeden Fall wird der Spaß am selbständigen Experimentieren nicht zu kurz kommen!

Organisiert wird die Projektwoche von den **Lehr-Lernlaboren der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät**. Betreut werden Ihre Kinder von Studierenden und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

Die **Anmeldung** ist über die Seite der **Lehr-Lernlabore** möglich: www.lernlabore-mnf.uni-koeln.de

Wir freuen uns über zahlreiche junge, neugierige NaturwissenschaftlerInnen!

Kontakt:

Markus van de Sand, Lehr-Lernlabore, markus.vandesand@uni-koeln.de, 470-2568

