

mituns



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

mituns verbindet!



Musik machen in Zeiten von Corona
Schneller Stern S4711
Affe schlägt Eule k. o.!

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

Manchmal ergeben sich Schwerpunkte im Heft, ganz ohne dass sie geplant waren. So ist es in der Septemberausgabe mit dem Thema Musik. Wie die Musiker*innen des Collegium musicum die Corona-Monate erleben und zu gestalten versuchen, beschreibt die Geschäftsführerin Sophia Herber in ihrem Beitrag „Seht Ihr diese Note?“ (S. 10-13). Wenn die Prüfung des vorgelegten Hygienekonzeptes es zulässt und auch andere Parameter stimmen (die Qualität der Lüftungsanlage der Aula z. B.), dann könnte es zum Semesterbeginn im Herbst vielleicht Konzerte mit kleinem Ensemble und reduziertem Publikum in der Aula geben, so die Hoffnung der Autorin.

Der Hunger danach, Kultur live zu erleben, wird größer. Und die Sehnsucht der Künstler, ein echtes lebendiges Publikum vor sich zu haben, das mitschwingen und applaudieren kann, auch.

Ein zweiter Beitrag erzählt von einem geheimnisumwitterten Musikstück. Der Musikdirektor der UzK hat sich mit dem Fragment eines Requiems aus Mozarts Feder eingehend auseinandergesetzt und legte eine behutsam korrigierte Fassung vor. Dieser Ergänzungsversuch erschien in diesem Jahr auf CD und ist Anlass zu einem Gespräch mit Michael Ostrzyga.

Darüber hinaus gibt es eine Menge Wissenswertes aus den Bereichen Wissenschaft, Hochschule und Verwaltung in diesem Heft der mituns. Wir wünschen viel Freude beim Lesen.

IMPRESSUM

Herausgeber:

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

Redaktionsleitung: Susanne Geuer, Andreas Witthaus

Redaktion: Franz Bauske, 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):

Tanja Becker, Astrid Costard, Petra Dubbelfeld,
Prof. Dr. Andreas Eckart, Joachim Geibel, Cornelia Gerecke,
Markus Goeke, Sophia Herber, Johanna Lissek,
Dr. Lazaros Miliopoulos, Johannes Nink, Michael Ostrzyga,
Peter Patt, Dr. Florian Peißker, Dr. Torsten Preuß,
Julia Reckendrees, Anne Schiffmann, Judith Stolz,
Marlene Thomas, Prof. Dr. Gerhard Uhlenbruck,
Dr. Lina Vollmer, Miriam Werel

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

Coronabedingt machten sich die Studierenden im Sommersemester 2020 auf dem Campus ziemlich rar. Das Studieren fand im homeoffice statt. Nach langer Abwesenheit tauchten plötzlich und unerwartet Studierende in größerer Zahl auf der Uniwiese auf. Was war da los? Ein Blick aufs Datum zeigte an, dass der Tag, Freitag, 17. Juli, derjenige war, den man in der Vor-Coronazeit mit Vorlesungsende in den Kalender eingetragen hatte. Zumindest diese kleine Feier im Freien sorgte für eine gewisse Konstanz im studentischen Verhalten. *Franz Bauske*

mituns

Leserbrief von Andreas Hupke zum Titelbild im Juni

Lieber Herr Bauske,

das Titelfoto finde ich absolut klasse. Ich bin das erste Nachkriegs- und sechste Kind von acht Kindern und meine Eltern waren Vertriebene aus Pommern. Sie strandeten 1947 in Kalterherberg in der Eifel. Damals eine bitterarme und insgesamt eine unwirsche Gegend. Wir wohnten in einem über zweihundert Jahre alten Eifelhaus mit Strohdach.

Die Toilette war ein „Starenkasten“ auf dem Hof. Dort war genauso – ohne Fleischerhaken – an einem Nagel innen an der Tür das Klopapier – von der Aachener Volkszeitung – aufgepickt. Auf Grund dieser Lebenserfahrung hatte ich mich weder an den „Hamsterkäufen“ vor ein paar Monaten an Klopapier beteiligt noch Angst gehabt, dass es kein Toilettenpapier mehr geben könnte, solange es in dieser Stadt noch Express, KSTA und KR und die Bild gibt.

Mit freundlichen Grüßen, Andreas Hupke

Andreas Hupke ist Bezirksbürgermeister Innenstadt



Fotos: Franz Bauske

Die Sauberkeit der Treppenaufgänge zur Zentralmensa an der Zulpicher Straße stand nie im Fokus des Studierendenwerks – sie sind allesamt stets ungepflegt und die Stufen (speziell der Stoß) voller Schmodder. Der Empfang der Gäste lässt zu wünschen übrig. Dies steht im krassen Gegensatz zu den äußerst gepflegten und immer blitzsauberen Essensausgaben. Wenn die Mensa noch länger geschlossen bleibt, dann holt sich die Natur das Gelände zurück.

Portrait

4 Affe schlägt Eule k. o.!

Arbeitsleben

6 Rubrik Vielfalt und Chancengerechtigkeit

9 Mensa Robert-Koch-Straße geöffnet!

Hochschule

10 „Seht Ihr diese Note?“

14 Wissensmanagement digital lernen und lehren

16 Immatrikulation

18 Kinder- und JuniorUni digital

Bau

19 Verpackter Südflügel

Wissenschaft

20 S4711 geht klar in Führung

Wissenswert

22 Das geheimnisvolle Fragment

24 Ranger in Sorge

Personal

25 Neues aus PE

26 Mentoring-Anzeige

27 Onlinebefragung zum PersonalEntwicklungsGespräch PEG

29 Weiterbildung UzK

Wie man trotzdem ein erfolgreicher Medizinprofessor werden kann

Affe schlägt Eule k.o.!

Von Franz Bauske

Er ist nicht nur ein bekannter Professor an unserer Universität gewesen, er ist auch ein „kölsches Urgestein“, wie er selber sagt. 91 Jahre ist er alt: Gerhard Uhlenbruck. Mit der Erwartung auf einen Rückblick auf ein ereignisreiches Leben habe ich ihn aufgesucht. Und so beginnt dieser Bericht mit einem Erlebnis, das nicht direkt auf einen Mediziner schließen lässt: Ein verlorener Boxkampf: Müllers Aap schleicht Uhlenbruck k. o.! hätte die Überschrift auch lauten können. Jüngeren Leuten und Zugezogenen an unserer Universität muss man es vermutlich erläutern: Peter Müller (Müllers Aap), ein kölsches Original, wurde dadurch berühmt, dass er als Profiboxer nicht den Gegner, sondern am Ende den Ringrichter mit einem Schlag k.o. schlug. Er hatte sich nicht richtig beurteilt gefühlt. Und eben diesem Boxer war auch Uhlenbruck (Uhl steht für Eule) in einem seiner vielen Amateurrkämpfe unterlegen.

Aber die Lebensgeschichte von vorne. 1929 wurde Gerhard Uhlenbruck als erstes von acht Kindern eines Universitätsprofessors für Innere Medizin in Köln geboren. Für seinen Vater war schon bei der Geburt klar: „Der Junge wird Mediziner!“ Eine angesehene professorale Medizinerdynastie verpflichtet eben: Schließlich rief der Kaiser seinen Großvater zur medizinischen Versorgung zu sich und der Vater flog nach Argentinien, um Evita Perón zu behandeln.

Wie riesig muss die Enttäuschung des Vaters gewesen sein, als der Sohn 1949 in sein Abiturzeugnis vom Gymnasium Kreuzgasse „Journalist“ als Berufswunsch eintragen ließ. Wie konnte es dazu kommen? Gerhard Uhlenbruck hatte immer eine 1 in Deutsch und



Prof. Dr. Gerhard Uhlenbruck bei der Begrüßung an seiner Haustüre

großes Interesse am Schreiben, das sich bis heute erhalten hat. Als sensibler Typ schrieb er auch Gedichte. Wegen seiner schöngestigen Neigung wurde er gehänselt, wie er mir gestand. Das knabbert am Selbstwertgefühl. Schließlich griff er zu einer List und ging in einen Boxverein. Da änderte sich schlagartig sein Ansehen unter Seinesgleichen. Nach dem Erlebnis mit Müllers Aap hat er auf Anraten eines Freundes („die schlonn dir dat Geheens kapott“) vom Sülzer Verein nach Ehrenfeld gewechselt. Er brachte es zur Zonenmeisterschaft (englische Zone). Müllers Aap brüstete sich mal damit, er habe „ne Akamicker kapott jehaue.“

Der Clash mit dem Vater endete mit einem Deal, wie man heute sagen würde. Der Sohn kam dem Wunsch seines Vaters nach, bis zum Physikum zu studieren. Wenn ihm die Medizin dann nicht gefalle, könne er sich für etwas Anderes entscheiden. Am Ende entschied er sich tatsächlich für die Medizin, allerdings für ein Spezialgebiet: Immunchemie.

Das Studium begann mit der Schaufel in der Hand. Ein halbes Jahr Entschuttungsarbeit war nach dem Krieg Immatrikulationsvor-

aussetzung. Eine Schienenbahn mit kleinen Loren führte durch Lindenthal mit dem Ziel am Aachener Weiher. „Unter dem Hügel liegt halb Lindenthal und auch kaputtes Spielzeug von mir.“ Heute findet auf dem Gelände der Unilauf statt, den er mit ins Leben gerufen hat.

Im Laufe seiner Ausbildung als Mediziner merkte er dann, dass der Umgang mit Menschen seinem Naturell sehr entgegen kam. Er kam mit den Patienten richtig gut klar. Kranke müsse man aufbauen, ihnen Hoffnung auf Heilung machen. „Du küss widder op de Bein“ ist sein Spruch gewesen, den er schon in seiner praktischen Ausbildung als Heilmittel erkannt hat. Man müsse den Patienten zwar in seinem medizinischen Spezialgebiet behandeln, aber immer ganzheitlich sehen. „Gesundheit fängt



Immer zu einem Scherz bereit

im Kopp an“, war seine frühe Erkenntnis. Und als Immunologe ist er der Überzeugung, dass Ängste oder Depression die Abwehrkräfte des Menschen schwächen. Humor und positives Denken dagegen stärken das Immunsystem. Das sei dann schon die halbe Therapie. Wenn man dann noch die Sprache des Gegenüber - und weniger den Arztsprech - pflegt, ist man schnell am Ziel. Da war ihm das Kölsch hilfreich. In der Umgangssprache kann man vieles leichter sagen als in der Hochsprache. In einem seiner Aphorismen-Bücher finde ich „Kölsch ist eine Platt-Form, auf der sich die Kölner verstehen“. Wie wichtig das Verstehen von Kölsch war, hat er früh erfahren, als er noch nicht mit allen „Fachausdrücken“ vertraut war. Sein Vater schickte ihn mal in sein Wartezimmer, dann könne er da den Baselemanes machen. Er hatte ihm nicht verraten, dass dort Romy Schneider mit ihren Eltern saß. Dass Baselemanes, (baiser de la main) Handkuss bedeutet, wusste er nicht. Verpasste Chance!

Seine praktische Ausbildung im Vinzenz-Krankenhaus, damals noch in der Eintrachtstraße, endete mit einer medizinischen Dissertation „summa cum laude“ mit einem Thema aus der Biochemie bei Prof. Klenk. Da war der Vater wieder versöhnt und erwartete nicht mehr, dass er sein Nachfolger als Chefarzt werde. Die ausgezeichnete Dissertation wies ihm den Weg in die Wissenschaft. Klenk holte ihn in die Universität. Das Institut, in dem er arbeitete, lag am Südbahnhof. Da, wo heute das Institut für Biochemie auf der Zulpicher Straße ist, stand früher das Augusta-Hospital. Das Chemische Institut mit der Biochemie bildete die Verlängerung parallel zur Bahnlinie fast bis fast zur

Fotos: Franz Bauske

Wie man trotzdem ein erfolgreicher Medizinprofessor werden kann

Luxemburger. Da hat er geforscht und den D-Zug Fahrplan studiert. Denn immer dann, wenn ein Zug vorbei fuhr, konnten keine Messungen auf der Präzisions-Waage durchgeführt werden.

Eine weitere Episode: In den 50er Jahren waren die finanziellen Forschungsmittel begrenzt. Gespart wurde an allen Ecken. Reiner Alkohol, der bei der Lipidforschung viel genutzt wurde, war sehr teuer - auch heute noch. Wenn er vergällt ist, also nicht mehr zum Trinken geeignet, ist er billig. Klenk bestellte den vergällten Alkohol, den wir als billigen Spiritus kennen. Für die Mitarbeiter bedeutete das tagelange (Warte-)Arbeit, um das Zeug wieder aus dem Alkohol heraus zu bekommen.

In dem Gebädetrakt arbeitete auch Kurt Alder, der erste Nobelpreisträger unserer Universität. Alder war eine „Gänsehaut-Persönlichkeit“, ein toller Professor mit Aura. Wegen dem hatte Uhlenbruck auch zur (Bio)Chemie gefunden. „Der ging immer zum Café Wahlen am Ring zum Essen“, weiß er zu berichten „und als er den Nobelpreis bekam, gab es richtig viel zu trinken. Ich bin auf der Uniwiese eingeschlafen, so besoffen war ich.“ Der Schlesier Alder war etwas unnahbar und sehr auf seine Wissenschaft fokussiert. Das war vielleicht auch der Grund dafür, dass er seine Frau per Kontaktanzeige in der FAZ gesucht habe („ohne seinen Nobelpreis zu erwähnen“). Und er habe tatsächlich die Frau seines Lebens gefunden, ergänzt Uhlenbruck.

Um sich in der Biochemie weiter zu profilieren, ging er nach Cambridge und London, wo es exzellente Forschungseinrichtungen gab. Hier lernte er die Entdecker der DNS-Struktur, der Doppelhelix, James Watson und Francis Crick, die Medizin-Nobelpreisträger, kennen. Heimweh nach Köln habe er gehabt. Das habe er manchmal dadurch reduziert, dass er die Themse mit dem Rhein verglichen habe. Heilung findet eben im Kopp statt.

Zurück in Köln war er mit dem Aufbau des Zentrums für Biochemie befasst. Das wunderschöne und preisgekrönte Gebäude des Kölner Architekten Fritz Schaller an der Joseph-Stelzmann-Straße (entlang der Bardenheuerstraße) hat er in der Konzeption begleitet. (mituns zeigte das Gebäude in Heft Juni 2019, S. 17) Später sollte er mit dem gleichen Architekten den Bau des heutigen Hygieneinstituts begleiten. Das Institut, in dem er am Ende seiner Forschungszeit zu Hause war, liegt - mitten in einem Wohngebiet - gerade 3 Minuten Fußweg von seinem Wohnhaus an der Gleueler entfernt. Dort wohnt er heute noch mit seiner 86jährigen Frau Kathrin. Zum Standort des Instituts weiß er auch eine Geschichte zu erzählen. Sein späterer Chef Prof. Wilhelm Tönnis, der den ersten deutschen Lehrstuhl für Neurochirurgie an der Universität Köln innehatte, hatte einen prominenten und wohlhabenden Patienten operiert. Aus Dankbarkeit hat dieser dem Mediziner Mittel für den Bau des Instituts zur Verfügung gestellt. Den Bauplatz habe sein Vater bei einem Spaziergang gefunden: ein von Bombentrümmern übersäter Platz, der inzwischen mit Müll gefüllt worden war.

Tönnis betraute Uhlenbruck mit der Leitung der 1963 an dieser Stelle neu eingerichteten Abteilung Biochemie und Tumorummunologie, dem Max-Planck-Institut für Hirnforschung. Dort konnte er sich 1964 für das Fach Immunbiologie habilitieren und 1968 wurde



Beim Unilauf 2015 auf der Bühne am Aachener Weiher



Im Fenster neben der Haustüre grünen die spitzen „Federn“ in Form von schreibbereiten Bleistiften

er zum ordentlichen Professor berufen. Das MPI wurde später von der Universität übernommen und beherbergt heute das Hygieneinstitut. Von 1974 bis zu seiner Emeritierung 1996 war er Direktor des Institutes für Immunbiologie an der Uniklinik Köln.

Besonders am Herzen liegt ihm der Sport. Davon zeugen zahlreiche Siegerurkunden in seinem Haus, von Boxen über Marathon bis Radfahren. Sport als Prävention führte ihn als Gast-Dozenten an die Deutsche Sporthochschule Köln. Aus dieser Zeit stammt seine Zusammenarbeit mit dem Lehrstuhlinhaber für Kardiologie und Sportmedizin und langjährigen Rektor an der Sporthochschule, Wildor Hollmann. Uhlenbruck: „Der Mensch aktiviert, wenn er läuft - wie früher auf der Flucht vor einer Gefahr – seine Immun-Abwehr.“

Spätestens mit der Veröffentlichung Otto Prokop und Gerhard Uhlenbruck: Lehrbuch der menschlichen Blut- und Serumgruppen 1963 (englische Übersetzung 1969), hat er internationale Sichtbarkeit erhalten. Auf meine Frage holt er aus dem Bücheregal das Buch von 740 Seiten eng gedrucktem Text über Blutgruppen hervor. Die Literaturliste umfasst weitere 150 Seiten. Alles von ihm und dem Koautor geschrieben. Für einen medizinischen Laien wie mich ist es unbegreiflich, wie man so viel über Blutgruppen schreiben kann. „Es gibt ja nicht nur die Blutgruppen A, B, O und Rhesus, sondern 100 Varianten, sogar „private Blutgruppen“, die nur bei einer Familie zu finden sind.“ Pikant an dieser Veröffentlichung war, dass Prokop zu dieser Zeit an die Humboldt-Universität in Ost-Berlin

tätig war. Das brachte Uhlenbruck eine stattliche Stasi-Akte ein, aber auch im Westen eine kritische Beobachtung.

Worüber wir noch gar nicht berichtet haben, sind seine zahlreichen wissenschaftlichen Auszeichnungen und seine schriftstellerische Tätigkeit. „Nulla dies sine linea“, kein Tag, ohne eine Zeile geschrieben zu haben. Er schreibt noch regelmäßig für eine Sportzeitschrift und hat zahlreiche Bücher (über 40 habe jemand gezählt) mit eigenen Aphorismen veröffentlicht. All dies auszuführen, sprengt den Rahmen des Artikels.

Gerhard Uhlenbruck ist hellwach bei der Sache und immer zu einem Scherz oder Aphorismus aufgelegt. Als mir beim Gespräch mein Bleistift vom Tisch rollt, fragt er, „Wat is Jung?“ „Mein Bleistift“ und er ergänzt ad hoc: „Besser den Griffel fallen lassen, als den Löffel abgeben“. Ich werde es mir merken. 🍷

Gerhard Uhlenbruck

1929 in Köln geboren

1949 Abitur Gymnasium Kreuzgasse

Medizinstudium Universität Köln

Forschungsaufenthalte am Lister Institute of Preventive Medicine in London und an der Universität Cambridge (Zellelektrophorese)

1963 Leitung der neu eingerichteten Abteilung Biochemie und Tumorummunologie am Max-Planck-Institut für Hirnforschung

1964 Habilitation in Immunbiologie

1974 Direktor des Institutes für Immunbiologie an der Uniklinik Köln

1996 Emeritierung und zeitweise Mitglied im Vorstand des Schriftstellerverbands (VS)

1968 bis 1993 verschiedene medizinische Auszeichnungen

Juristen mag der Name Uhlenbruck aus anderen Bezügen bekannt sein. Sein Bruder ist Jurist und hat die Herstattabwicklung begleitet.



Doppelt gut ankommen – Dual Career Support neu auch für internationale Postdocs

Von Johanna Lissek



Foto: Joanna Kosinska on Unsplash

*Wissenschaftler*innen leben mobil und der häufige Wechsel des Lebensmittelpunkts stellt auch Partner*innen und Familie vor große Herausforderungen – mit dem Dual Career Support unterstützt die Universität zu Köln neuberufene Professor*innen und Forschungsgruppenleiter*innen schon lange. Nun hilft der Support auch internationalen Partner*innen von Postdocs dabei, einen neuen Job zu finden*

In seinem Heimatland hat David im Marketing eines großen Unternehmens gearbeitet. Als seine Partnerin eine Stelle als Postdoc an der Uni Köln bekam, zog er mit ihr nach Deutschland, in der Hoffnung, bald eine adäquate Stelle im Rheinland zu finden. Hier angekommen wurde allerdings

schnell deutlich, wie schwierig sich das Ganze gestalten würde: mit geringen Deutschkenntnissen, einem auslaufenden Visum und ohne berufliches Netzwerk wusste er nicht, wo er mit der Stellensuche überhaupt anfangen sollte.

Die Herausforderungen, vor denen David steht, sind typisch für internationale Dual Career Partner*innen. Viele sind hochqualifiziert und haben in anspruchsvollen Positionen gearbeitet. Doch ohne ausreichende Deutschkenntnisse ist es fast unmöglich, sich auf dem deutschen Arbeitsmarkt zu orientieren. Bewerbungsstandards und –verfahren weichen oft stark von denen im jeweiligen Heimatland ab. Soziale und berufliche Netzwerke sind als wichtige Ressource meist (noch) nicht vorhanden. Daneben belasten Visafragen, befristete Aufenthaltsgenehmigungen und

FACTS

Seit 2011 unterstützt der **Dual Career Support** der UzK neuberufene Professor*innen und Forschungsgruppenleiter*innen und ihre Partner*innen.

Seit 2020 können auch **internationale Partner*innen von Postdocs**, die neu nach Köln ziehen, den Dual Career Support in Anspruch nehmen, wenn sie über keine/geringe Deutschkenntnisse verfügen und keine Erfahrung auf dem deutschen Arbeitsmarkt haben.

Ermöglicht wird dieses Angebot durch das Professorinnenprogramm III des Bundes und der Länder, im Rahmen dessen von 2019-2024 verschiedene Gleichstellungsmaßnahmen an der UzK gefördert werden.

Der Dual Career Support der UzK ist Mitglied im **Dual Career Netzwerk Rheinland** (DCNR) sowie im **Dual Career Netzwerk Deutschland** (DCND), in dem die Dual Career Einrichtungen von 49 Hochschulen bundesweit organisiert sind. Die Koordinatorin des Dual Career Supports der UzK, Ira Künnecke, stellt seit Januar 2020 eine der beiden Sprecherinnen des DCND.

Vielfalt und Chancengerechtigkeit

nicht selten die fehlende Kinderbetreuung die neu Zugezogenen.

David hat den Dual Career Support kontaktiert, um sich über den Arbeitsmarkt in Köln zu informieren. Auch ein Gespräch über seine beruflichen Vorstellungen brachte Klarheit über notwendige Schritte. So belegt David vorerst einen Deutschkurs, während er seine Bewerbungsunterlagen überarbeitet und sich einen Überblick über mögliche Arbeitgeber*innen verschafft.

So wie David informieren und beraten die Dual Career Koordinatorinnen zahlreiche internationale Partner*innen. Neben der Klärung beruflicher Wünsche und Karriereoptionen, unterstützen sie bei der Gestaltung von Bewerbungsunterlagen und im Bewerbungsprozess, geben

Hinweise zur Stellensuche und zu möglichen Arbeitgeber*innen. Sie sprechen mit Kolleg*innen und Kooperationspartner*innen an der Universität, in der Region und im Dual Career Netzwerk Rheinland (DCNR) und loten so berufliche Perspektiven aus. Zentral ist dabei die enge Zusammenarbeit mit Serviceeinrichtungen der Universität, neben dem International Office und der Stabsstelle Berufungen (bei Neuberufenen) auch der Family Support, der bei der Suche nach einer geeigneten Kinderbetreuung unterstützt.

Für die Zukunft planen die Koordinatorinnen, internationale Partner*innen wie David stärker miteinander zu vernetzen. Solche Netzwerke funktionieren gut, ein Erfahrungsaustausch über ähnliche Herausforderungen und Fragestellungen, beruflicher und

privater Art, kann die Integration in die deutsche Arbeits-, Hochschul- und Lebenswelt enorm erleichtern. Dual Career Support ist damit mehr als reine Karriereberatung – er leistet wichtige Beiträge zu Familiengerechtigkeit und Willkommenskultur und damit zur Attraktivität der Universität zu Köln für internationale Wissenschaftler*innen. 🍀

Ira Künnecke

Dual Career für Professor*innen und Nachwuchsgruppenleiter*innen

Tel: (0)221 470 2173

Mail: i.kuennecke@verw.uni-koeln.de

Johanna Lissek

Dual Career für internationale Postdocs

Tel: (0)221 470 2169

Mail: j.lissek@verw.uni-koeln.de



Weitere Informationen zum Dual Career Support finden Sie hier:

https://verwaltung.uni-koeln.de/cfs/content/dual_career_support

<http://www.dualcareer-rheinland.de>

<https://www.dcmd.org/>

Ankündigungen

„Kopf frei“ – Entlastung für Wissenschaftlerinnen mit Familienverpflichtung in der Postdoc-Phase

Das Ziel des Programms „Kopf frei“ ist die Steigerung der Karrierechancen von Postdoktorandinnen und Juniorprofessorinnen mit Familienverantwortung während der Coronazeit durch die Entlastung von Routineaufgaben in der Lehre. In der ersten Vergaberunde konnten im Juni 2020 bereits 21 Wissenschaftlerinnen gefördert werden. Sie erhalten Mittel zur Finanzierung einer Lehrvertretung oder zur Einstellung einer Hilfskraft. Ein dritte Vergaberunde ist für Anfang 2021 geplant. Informationen finden Sie auf der Seite der Abt. 72 unter der Rubrik Professorinnenprogramme. 🍀

8. GenderForum am 05.11.2020 ab 13 Uhr

Alle Akteur*innen sowie Interessierte im Bereich Gleichstellung sind herzlich zum diesjährigen GenderForum eingeladen, das erstmalig in digitaler Form stattfindet. Rückblicke und Perspektiven der Gleichstellungsarbeit an unserer Uni werden durch die zentrale Gleichstellungsbeauftragte Annelene Gäckle und den Prorektor für Akademische Karriere und Chancengerechtigkeit Prof. Ansgar Büschges vorgestellt. Prof. in Ute Klammer, Geschäftsführende Direktorin des Instituts Arbeit und Qualifikation und Professorin an der Universität Duisburg-Essen, wirft in ihrem Impulsvortrag einen Blick auf Grundsätze und Entwicklungen innerhalb der Gleichstellungspolitik an Universitäten insgesamt.

Zusätzlich findet an diesem Nachmittag die jährliche Verleihung der drei Jenny Gussyk-Preise statt und es wird auch wieder die Gelegenheit zur gemeinsamen Diskussion und zum virtuellen Netzwerken geboten. Infos unter: genderforum.uni-koeln.de 🍀

Newsletter Familiengerechte Hochschule und Newsletter Chancengerechtigkeit

Viel mehr Informationen zu Familiengerechtigkeit gibt es im Newsletter Familiengerechte Hochschule des Dual Career & Family Supports (CFS). Hier wird unter den Rubriken Wissenschaft/Beruf mit Kind/Pflege, Dual Career, Familienbewusste Führung & Lehre umfassend zu verschiedenen Maßnahmen, neuen Angeboten, rechtlichen Neuerungen und Veranstaltungen des CFS, an der Uni Köln und Deutschlandweit informiert. Um den Newsletter Familiengerechte Hochschule zu abonnieren nutzen Sie bitte folgenden Link: <https://lists.uni-koeln.de/mailman/listinfo/familiengerechte-hochschule>

Der Newsletter Chancengerechtigkeit des Referats für Gender und Diversity Management (GeDiM) wird monatlich vom Referat Gender & Diversity Management versendet und enthält aktuelle Informationen, Programmankündigungen und Ausschreibungen zu den Themen Vielfalt und Chancengerechtigkeit. Um den Newsletter Chancengerechtigkeit zu abonnieren nutzen Sie bitte folgenden Link: <https://lists.uni-koeln.de/mailman/listinfo/newsletter-chancengerechtigkeit> 🍀



Hochschulen: ein diskriminierungsfreier Ort?

Von Dr. Lina Vollmer



Foto: Nadine Shaabana on Unsplash

Das Thema Diskriminierung wird an Hochschulen nach wie vor tabuisiert. Schließlich gelten sie als Orte des Wissens, in denen die Qualifikation und das beste Argument zählen. Die wenigen Studien, die es dazu an Universitäten gibt, zeigen jedoch, dass Diskriminierungen aufgrund von Geschlecht, Herkunft, Aussehen, Beeinträchtigung oder sexueller Orientierung auch an Hochschulen immer wieder vorkommen (z.B. ZEIT Campus, Nr. 2/2018: Das ist nicht fair). Diskriminierung findet dabei sowohl auf der Ebene des Individuums, als auch auf institutioneller Ebene statt. Auf der individuellen Ebene bezieht sich Diskriminierung auf das Verhalten zwischen einzelnen Menschen, durch das Personen ausgeschlossen und abgewertet werden (z. B. rassistische Beleidigung). Auf der institutionellen Ebene geschieht Diskriminierung durch das

Handeln einer Organisation, d. h. durch Verordnungen, institutionelle Routinen oder die Organisationskultur (z. B. familienunfreundliche Gremienzeiten, nicht-barrierefreie Veranstaltungen). Um Diskriminierung entgegenzuwirken, sind Maßnahmen notwendig, die sowohl auf der institutionellen als auch der individuellen Ebene ansetzen.

Antidiskriminierung an der Uni Köln

An der Universität zu Köln sind in den letzten Jahren wichtige Maßnahmen in diesem Zusammenhang entwickelt worden, wie z. B. die Richtlinie zum Umgang mit Diskriminierung, sexualisierter Gewalt und Mobbing, die AGG-Beschwerdestelle für Beschwerden nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz, die Einrichtung von WCs für alle

Geschlechter oder das jährliche Hissen der Regenbogenflagge. Dieses Jahr wird mit der Kampagne #unboxingdiscrimination eine Sensibilisierungsmaßnahme für die Hochschulöffentlichkeit umgesetzt, bei der Diskriminierungserfahrungen von Hochschulmitgliedern anonym gesammelt und ausgewählte Beiträge über Social Media Kanäle veröffentlicht werden. Über die dazugehörige Website kann man sich über unterschiedliche Diskriminierungsformen und entsprechende Beratungsangebote an der UzK informieren und eigene Erfahrungen mit dem Thema einreichen. Die erste Phase der Kampagne fand im Mai und Juni 2020 statt und hat viel positive Resonanz und Aufmerksamkeit – auch außerhalb der Uni Köln – erhalten. Die zweite Phase wird im Oktober 2020 starten.

Rassismus findet wenig Beachtung

Ein Thema, welches bisher an unserer Universität, aber auch an anderen Hochschulen, wenig Beachtung gefunden hat, ist Rassismus. Rassistische Vorfälle kommen leider immer wieder vor, sind jedoch kaum sichtbar, denn berichtet und statistisch erfasst werden diese Vorfälle an Hochschulen sehr selten. Einer der Gründe ist, dass Beratungs- und Anlaufstellen in der Regel mit weißen Personen besetzt sind. Aus dem Austausch mit betroffenen Studierenden und Diversity-Stellen unterschiedlicher Hochschulen ist jedoch bekannt, dass Personen of Color (s. Erläuterung) sich nur sehr zögerlich mit Rassismuserfahrungen an weiße Personen wenden, weil wiederholt die Erfahrung gemacht wird, nicht ernst genommen zu werden. Aus diesem Grund wird an der Uni Köln aktuell probeweise eine eigene Anlaufstelle für Studierende mit Rassismuserfahrungen angeboten, das Autonome BIPOC Referat. Weitere Anlaufstellen im Fall von Diskriminierung sind auf dem Portal Gender Equality & Diversity unter der Rubrik Antidiskriminierung zu finden: <https://vielfalt.uni-koeln.de/antidiskriminierung>

Person of Color (PoC)

Der Begriff People of Color (im Singular Person of Color) ist eine Selbstbezeichnung von Menschen, die Rassismus erfahren. In dieser Bedeutung wird der Begriff seit der US-amerikanischen Bürgerrechtsbewegung in den 1960ern verwendet.

Studierendenwerk probt die Wiedereröffnung

Robert-Koch-Straße bietet Essen an

Von Franz Bauske



Die Mensa an der Robert-Koch-Straße

Das Studierendenwerk hat zwei Konzepte entwickelt, wie ihre Gastronomie wieder in Betrieb gehen kann: Mensa-to-go und Mensa-to-sit. Da weiß man gleich, was einen erwartet.

Die Homepage des WERKs gibt Auskunft über die vielen Mensen und Bistros, die vom ihm bespielt werden, so die Sporthochschule, die Technische Hochschule, die

Musikhochschule oder die Katholische Hochschule. Zwar steht bei den meisten „Bis auf weiteres geschlossen“, aber an einigen Stellen findet sich schon der Hinweis wie in der Robert-Koch-Straße „Mensa-to-go und Mensa-to-sit“. Also: kein Student muss hungern. Es wird weiter daran gearbeitet, weitere Mensen zu öffnen. Seit dem 7. 9. ist auch die Mensa Deutz-To-Go eröffnet.

Das Studierendenwerk nutzt die Zeit, um anstehende Reparaturen durchzuführen, zum Beispiel in der Mensa Musikhochschule wird derzeit die Küche umgebaut, berichtet uns Cornelia Gerecke vom Studierendenwerk. Ein Teil der Mensa-Mitarbeiter*innen arbeitet momentan in der Überbrückungshilfe für Studierende. Das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) stellt den

Studierendenwerken 100 Millionen Euro für die Überbrückungshilfe in pandemiebedingten Notlagen bereit. Das WERK übernimmt vor Ort eigenverantwortlich die Online-Antragsprüfung und -bearbeitung der Überbrückungshilfe. Ein weiterer Teil der Mitarbeiter*innen ist in Kurzarbeit. Die Kurzarbeit wird vom Kölner Studierendenwerk zu 100 % Entlohnung ergänzt. 🍁



In der Mensa-to-sit bekommt man von der Kasse eine Tischnummer zugewiesen

Ein absurdes, verrücktes, trauriges, genervtes, wehmütiges Sommersemester

„Seht Ihr diese Note?“

Von Sophia Herber, Geschäftsführerin des Collegium musicum



Allein im Musiksaal - Michael Ostrzyga bei der „Chorprobe“

Am 6. und 7. März stehen Kammerchor und Kammerorchester der Uni Köln im Altarraum der Trinitatiskirche und musizieren J. S. Bachs „Johannes-Passion“. Begeistertes Publikum, enthusiastische Musiker*innen. Zwei Absagen von Student*innen, die auf einer Familienfeier in Mailand waren oder mit Husten sicherheitshalber das Haus für ein paar Tage nicht verlassen wollen. Verantwortungsbewusst und ein bisschen unsicher sind diese Tage, aber eigentlich steht das Konzert ganz im Fokus, die Pandemie hat uns noch nicht erreicht.

Eine Woche später sitzen wir im Büro zusammen und überlegen,

was passieren würde, wenn wir die ersten Konzerte Ende April absagen müssten. Dass Schulen und Kitas schließen werden, ist da noch nicht ausgesprochen, aber schon zu ahnen – Pressekonferenz um 14:30 Uhr. Sollen wir uns auf Homeoffice einrichten für die nächsten 14 Tage?

Weitere 14 Tage später: Mitmusiker*innen und Solist*innen der Johannes-Passion melden sich bei uns. Alle sind dankbar, dass unsere Aufführungen so früh in der Passionszeit lagen. Alle weiteren sind abgesagt. Für unsere professionellen Gäste, die allesamt als freischaffende Künstler*innen ihren Lebensunterhalt bestreiten, zeichnet sich

ein düsteres Bild ab. Zugleich sind alle dankbar und erleichtert, dass es scheinbar keinen Corona-Fall unter Mitwirkenden oder Publikum gab.

Es ist Anfang April. Wir müssen uns klar machen, dass wir nicht nur die ersten Termine unserer Universitätskonzerte Ende des Monats absagen müssen, sondern alle Konzerte des Sommersemesters, und dass wir bis Juli überhaupt nicht werden proben können.

In den Nachrichten überschlagen sich Meldungen von Masseninfektionen in Chören, werden riesige Abstände ausgerufen, die zwischen Bläser*innen eingehalten

werden müssen, wird die Rolle der Aerosole beim Infektionsgeschehen diskutiert. Wie soll denn das nun weitergehen? Was machen wir mit unseren Ensembles?

Das Collegium musicum für ein ganzes Semester einfach „zuzumachen“, ist unvorstellbar. Wir haben gegenüber unseren Ensemblemitgliedern und unserem Publikum ja auch eine Verantwortung! Uns allen ist schnell klar, wie wichtig Musik gerade in einer Zeit ist, in der jede*r auf sich selbst zurückgeworfen ist. Musik als Trösterin, als Ablenkung, Singen zur Stärkung der Immunabwehr (!), als Ausdruck von Lebensfreude, als Erfahrung von

„Musik machen“ in Zeiten von Corona

Gemeinschaft. Es muss irgendwie weitergehen...

Zuerst versuchen wir etwas Lustiges, wollen die aktuelle Situation des Zu-Hause-Seins thematisieren, uns ablenken, kreativ sein. Zwei Videos entstehen, in denen Mitglieder unseres Kammerchors bei häuslichen Aktionen zu sehen sind. Das erste verarbeitet ein Zitat des Komponisten John Cage. „CAGE(d)“, so heißt unser Video, zeigt: „Everything we do is music.“ Anschließend stimmen wir Haushaltsgeräte, suchen mit elektrischer Zahnbürste, Staubsauger und Mixer nach Akkorden aus einem Bach-Choral der Johannes-Passion und schneiden diesen als extrem gedehnten „Nachhall“ unseres letzten Konzerts zusammen. Für den Moment haben wir so eine neue Kunstform, die uns Gemeinschaft spüren lässt.

Dann diskutieren wir technische Voraussetzungen, vergleichen Optionen. Die Uni stellt einen Zugang zur Kommunikations-App Zoom zur Verfügung, bei der bis zu 250 Personen an einem „Meeting“ teilnehmen können. Das scheint die einzige Chance.

95 Chormitglieder schalten sich bei der ersten Sitzung ein. Michael Ostrzyga sendet aus dem Musiksaal, technisch und am Klavier unterstützt von Joachim Geibel, seinem musikalischen Assistenten, und SHK David Schult. Im Büro, räumlich getrennt, sitzt Stimmbildnerin Corinna Kaiser an einem anderen Laptop. Auf den Screens erscheinen nach und nach die Gesichter der Chormitglieder, alle stumm bei ausgeschaltetem Mikro. Man sieht strahlendes Lächeln, winkende Hände. „Ist das schön, euch alle zu sehen!“, ruft Michael Ostrzyga. Sein Mikrophon ist eingeschaltet. Nicken allenthalben, hochgereckte Daumen. Noten haben wir vorab verschickt. Nichts Schweres, ein Arrangement von „Yesterday“, ein Satz von „Der Mond ist aufgegangen“. Wir sind weit entfernt von Antonín Dvořáks „Te Deum“, das in diesem Semester auf dem Probenplan gestanden



Cellist Markus Möllenbeck unterrichtet Orchestermittglieder via Zoom



Julia Reckendrees, Leiterin von Jazzchor und Frauenensemble OneVoice

*Für das Sommersemester habe ich Stimmbeeildungseinheiten und Workshops zu verschiedenen musikalischen Themen konzipiert und über Zoom abgehalten. Dabei haben die Sänger*innen grundlegendes Wissen über ihre Stimme und ihren Körper aufgebaut, das sie in der Zukunft in den Proben anwenden können. Besonders schwierig war für mich, dass ich beide Chöre erst im vergangenen Wintersemester übernommen habe und wir eigentlich immer noch in der Kennenlernphase sind. Beim Musizieren ist gemeinsames Vertrauen essentiell, und das lässt sich eben nur über einen langen Zeitraum aufbauen und vertiefen. Auch mein Antrittskonzert hat bisher noch nicht stattfinden können und musste nun schon drei Mal abgesagt werden. Auf dieses Konzert haben alle Sänger*innen mit mir hin gefiebert, und wir wollen unsere Arbeitsergebnisse unbedingt mit der Öffentlichkeit teilen. Das macht mich sehr traurig, vor allem, weil bisher noch nicht klar ist, wann und unter welchen Bedingungen so ein Konzert in der Zukunft stattfinden kann.*

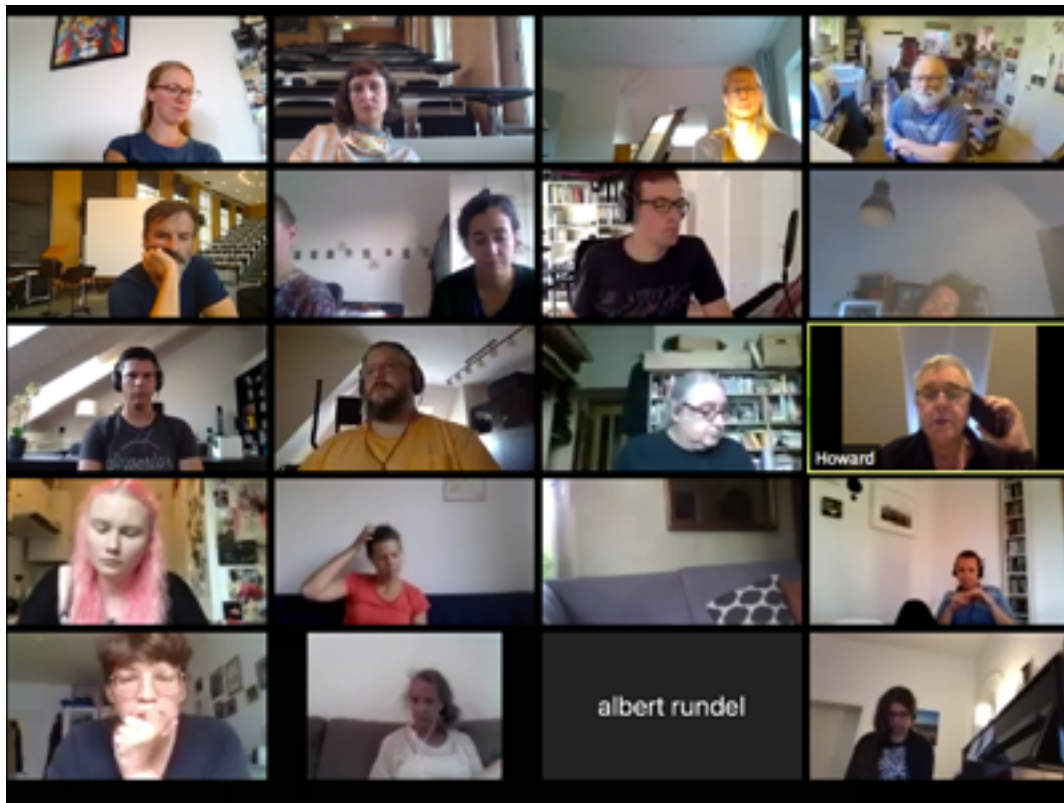
Die Gemeinschaft fehlt den Chören sehr, genauso wie die gemeinsamen Klänge und der spontane musikalische Moment, der über eine Online-Probe überhaupt nicht entstehen kann. Davon abgesehen, vermisse ich meine Chöre, die ich in der kurzen Zeit schon sehr lieb gewonnen habe, unheimlich. Die Gruppen sind so offen, herzlich und wissbegierig, alle haben große Lust, wirklich tolle Musik zu machen und wir wollen unbedingt wieder langsam mit der Probenarbeit anfangen - natürlich mit sicherem Abstand und den nötigen Hygiene-Maßnahmen.

hatte und am 2. Juli auf der Aula-bühne erklingen wäre. Ich nehme heute selbst teil, singe mich vor dem Computer ein, während meine Familie vor der Tür des Arbeitszimmers den Abendbeschäftigungen nachgeht, frage mich, ob das für die Nachbarn wohl ok ist, wenn ich um diese Uhrzeit noch singe. Dann geht es los. So einfach die Noten sind – sich zu orientieren, wenn man nur das Klavier und die eigene Stimme hört, ist gar nicht so einfach. Und mit gemeinsamem Singen hat das wirklich nichts zu tun. Meine kleine Tochter kommt herein, klettert auf meinen Schoß, will wissen, was da los ist und winkt in die Kamera. Ich schalte mein Video aus, säusele die Altstimme von „Der Mond ist aufgegangen“, meine Tochter schläft dabei ein. Rührend, aber jetzt ist auch das letzte bisschen Gefühl von Probe dahin. Ich schalte aus und bringe das Kind ins Bett.

Michael Ostrzyga steht inzwischen vor einer Leinwand, auf die mit Beamer das Bild der Sänger*innen projiziert wird. Da es so viele sind, wechselt das Bild automatisch durch, so dass man immer andere Personen sehen kann. Er gibt einen Einsatz, sagt „Sehr schön, das war gut.“, und weiß, dass das zwar motivierend ist, aber natürliche eine Farce. Er hört ja nichts, sieht nur die Münder, die sich bewegen, und sitzt allein vor einer stummen Leinwand. Spaßeshalber lässt er für einen Moment die Mikros der Teilnehmenden einschalten: absolutes Chaos! Die Latenz erzeugt eine Kakophonie, einzelne Stimmen treten kurz hervor, manche singen tapfer weiter, andere sind schon in haltloses Gelächter ausgebrochen. Alles sinnlos – das hat mit Musik wirklich nichts, aber auch gar nichts zu tun!

In den kommenden Monaten arbeiten wir trotzdem so weiter. Nicht wöchentlich, das hält niemand aus. Aber an ein paar Terminen mit allen unseren Ensembles. Wir versuchen etwas anderes und aus der Not eine Tugend zu machen: Expert*innen werden eingeladen. Albert Rundel (Violine) und Markus Möllenbeck (Violoncello) coachen unsere

„Musik machen“ in Zeiten von Corona



Howard Arman referiert über Händel

Streicher*innen. Einzelne dürfen ihre Mikros einschalten, einen Lauf vorspielen, werden korrigiert, die Finger- und Bogentechnik wird begutachtet, die Körperhaltung kommentiert. Eine Rückmeldung soll gegeben werden, da wechselt plötzlich das Bild und die Person, die gerade gespielt hat, wird minutenlang gesucht. Ohne technischen Support geht es eigentlich gar nicht.

Wir variieren noch mal: Haig Utidjian, Dirigent aus Prag, der schon mit unseren Ensembles gearbeitet hat, wird per Video zugeschaltet und hält einen Vortrag über Dvoráks 7. Sinfonie, die das Orchester einstudieren sollte für das Abschlusskonzert im Juli. Michael Ostrzyga will etwas kommentieren. „Seht ihr diese Note?“ Stummes Lachen auf den Screens. Natürlich sieht niemand was er zeigt. Auf dem eigenen Bildschirm von Tablet oder Smartphone ist das alles winzig...

Kammerchor und Kammerorchester arbeiten mit dem Cembalisten Jonathan Salzedo, der aus seinem Studio in Kalifornien zugeschaltet wird und mit den Ensemblemitgliedern die Interpretation von Händels

„Coronation Anthem“ diskutiert. Seine Tochter, Barockgeigerin Laura Rubinstein-Salzedo, schaltet sich aus einem anderen Ort in Kalifornien ebenfalls ein und gibt Einblicke in barocke Spieltechnik.

In der Woche darauf erzählt Howard Arman, Dirigent u.a. beim Chor des Bayerischen Rundfunks, über die Aufführungspraxis zu Händels Zeit. Toll, mit welchen Koryphäen wir unsere Leute in Kontakt bringen können! Dennoch läuft das nur über den Bildschirm und ist eher eine Alternative als auch nur ein schwacher Ersatz für das gemeinsame Musizieren in der Realität. Ein schönes Video entsteht, das Projekt findet einen Abschluss. Aber wirklich Musik gemacht hat man nicht.

Uns fehlt das gemeinsame Atmen, das spontane Reagieren, die Energie, die wir aus der Präsenz der anderen ziehen, auch aus der Reaktion unseres Publikums bei Konzerten. Es fehlt der Schauer, der beim Ertönen eines wirklich sauberen Akkords, den wir selbst produzieren, über den Rücken läuft. Es fehlt die Gemeinschaft, der Austausch, die

Umarmung, das soziale Miteinander am Rande der Proben...

Wie wird es weitergehen?

Für das Wintersemester arbeiten wir an Konzepten für Proben in kleinsten Besetzungen, Konzerten mit winzigem Publikum, Sendungen mit Live-Anteil und vorproduzierten Videos. Wir werden kreative Lösungen finden müssen und uns mit dem Gedanken auseinandersetzen, dass es so vorerst weitergehen wird. Vor einem halben Jahr hätten wir alle uns nichts davon auch nur im Entferntesten vorstellen können. 🍁

* Anmerkung: Zur Zeit wird durch den Arbeitsschutz und den Corona-Krisenstab unserer Universität zunächst eines unserer vorgelegten Hygienekonzepte geprüft. Anhand dieses, sollte es genehmigt werden, könnten vielleicht vor Semesterbeginn zwei Mal 18 ausgewählte Mitglieder unseres Kammerchors in der Aula proben, um zunächst Erfahrungen zu sammeln. Trotz der Hoffnungen aller rund 400 Mitwirkenden in unseren Ensembles sind wir wegen des erhöhten Raumbedarfs und des Vorrangs von Lehrveranstaltungen und Prüfungen sowie der Unklarheiten über die Leistung der Lüftungsanlagen in Aula und Musiksaal, die bei Gesang oder Blasinstrumenten noch besser sein müssen, als für den „Normalbetrieb“, derzeit noch in einer Warteposition. Was immer erlaubt werden sollte, werden wir versuchen und hoffen sehr, Ihnen zumindest zu Weihnachten etwas Konzert-Ärtes zu präsentieren zu können!

Videos

G. F. Händel: „Coronation Anthem“ Nr. 2, 1. Satz / Mitglieder aus Kammerchor und Kammerorchester
<https://www.youtube.com/watch?v=fCXXNUM80BI>

Nachhall. Fragmente aus BWV 245. / Mitglieder des Kammerchors
<https://www.youtube.com/watch?v=Ajf6VpAYBOE>

CAGE(d) - „Everything we do is music.“ / Mitglieder des Kammerchors
<https://www.youtube.com/watch?v=ITJzOqoPPZA>

J. S. Bach: „Mein teurer Heiland“, Arie aus der Johannes-Passion BWV 245. / Ostergruß von Kammerchor und Kammerorchester
<https://www.youtube.com/watch?v=NEiAAzWARbg>

„Take on me“ / Videogrüß des Jazzchors statt Konzert am 29. April
<https://www.youtube.com/watch?v=7iaSOV8CZYQ>

Zusätzlich haben wir auch unsere Gäste gebeten, statt der abgesagten Konzerte Videos zu produzieren:
Simon Below (statt Konzert am 13. Mai 2020)
<https://www.youtube.com/watch?v=PkbOb2wq143I>

<https://www.youtube.com/watch?v=rMBjUkeonDM>

Fabian Dudek (statt Konzert am 13. Mai 2020)
<https://www.youtube.com/watch?v=IKi1YxZBVxo>

Thomas Bonni & Christoph Schnackertz (statt Konzert am 20. Mai 2020)
<https://www.youtube.com/watch?v=Sc9gRYfPsgE>

„Musik machen“ in Zeiten von Corona

”

Johannes Nink, Leiter der
Big Band „The Swingcredibles“
und des Grand Jazz Ensembles

*Ich glaube, online zu proben ist so ähnlich wie online-Training mit einer Handballmannschaft: von sehr begrenzter Sinnhaftigkeit... Bei den Swingcredibles steht alleine die Kunst bzw. das tatsächliche Proben im Vordergrund und das Verbessern des Zusammenspiels der Musiker*innen, das Verständnis der Musik bzw. des konkreten Arrangements, das Achten auf Intonation und die Rolle des einzelnen Zahnrädchens im präzisen Gesamtuhrwerk. Oder, um vor dem Hintergrund des Improvisierens noch mal den Vergleich zum Sport zu ziehen: das Kennenlernen der Reaktionen der Mitspieler*innen im Ernstfall. Das ist unmöglich über Zoom. Unser Video-Projekt ließ sich in erster Linie nur dank des exorbitanten und unentgeltlichen Einsatzes eines zufälligerweise mit der Technik sehr vertrauten Mitglieds der Band realisieren. Beim Grand Jazz Ensemble steht eher die Freude am gemeinsamen Musizieren im Vordergrund, ein Ziel zu haben, für das sich das Erlernen eines Instruments lohnt und die gesellschaftliche Komponente des Zusammenkommens, um sich von den Strapazen des Alltags zu erholen, ohne noch weiterem Leistungsdruck ausgesetzt zu sein. Zwar haben wir uns oft online getroffen, aber das verfehlt den eigentlichen Kern natürlich.*

”

Joachim Geibel,
Leitung KölnerKinderUni-Chor

*Noch Anfang März war der KölnerKinderUni-Chor auf einem Probenwochenende und freute sich auf weitere Proben und geplante Auftritte. Umso trauriger, dass das die letzte Zusammenkunft der ca. 40 Kinder und Jugendlichen war. Da fiel der Umstieg auf Zoom-Proben umso schwerer: Zu Hause vor dem Computer singen, während Eltern und Geschwistern vielleicht im Nachbarzimmer zuhören?! Doch schnell haben sich immer mehr Chorkinder getraut, sodass im Sommersemester zwei tolle VirtualChoir-Videos realisiert werden konnten. Trotzdem kann das die richtigen Proben und das Erlebnis, Teil eines Chores zu sein, nicht ersetzen und wir hoffen, uns so schnell wie möglich zumindest in Kleingruppen wiederzusehen.**

”

Judith Stolz, Sängerin des
Frauenensembles OneVoice

Corona war für uns Sängerinnen von OneVoice, wie für alle anderen Ensembles auch, vor allem eins: nicht einfach. Nachdem wir mit Julia als unserer neuen Chorleiterin endlich so richtig mit unserem Einstandskonzert durchstarten wollten, war es uns leider nicht vergönnt. Das wöchentliche Proben wurde kreativ durch Zoom-Meetings und musiktheoretische und stimmbildnerische Übungen ersetzt. Aber sind wir mal ehrlich: ein richtiger „Ersatz“ zum gemeinsamen Singen war das natürlich nicht und kann es auch auf Dauer nicht sein. Dennoch haben sich auch neue Möglichkeiten eröffnet: niemand hätte wohl vorher gedacht, dass wir gemeinsam ein Video erstellen würden und wie viel Arbeit da eigentlich drinsteckt, auch nicht. Jetzt setzen wir alle Hoffnungen auf das Wintersemester und hoffen, uns bald alle wiederzusehen und gemeinsam proben zu dürfen!

”

Markus Goecke, Sänger des
Madrigalchors

*Im Sommersemester 20 hatte sich der MUK eigentlich zwei sehr gehaltvolle Konzerte samt Gästen in Form von vier Barock-Instrumentalist*innen vorgenommen: Eingeladen vom Festival-Neuling „Neffelbacher Musiksommer“ (Kreis Düren) hatten wir uns für den 20. Juni ein ausführliches Programm mit konzertanten Madrigalen von Cl. Monteverdi, B. Strozzi sowie Instrumentalmusik zurechtgelegt. Das hätte am 10. Juni auch im Rahmen eines Universitätskonzerts in der Aula ein „Theater der Leidenschaften“ geboten. Doch das „Theater“ ums Coronavirus machte auch diesen schönen Projekten den Garaus. So blieben uns vor allem wechselseitige Gruß-Mails und Spontananrufe; nicht zuletzt um die denn doch freudigsten Ereignisse des Sommers herum: Anfang Juli brachten zwei MUK-Sängerinnen ihre jeweils erste Tochter zur Welt!*

Um nun einander zu motivieren und überhaupt wieder zu begegnen, streben wir in aller Vorsicht mit Freiwilligen erste Abstands-Ensemble-Proben im Herbst an.

Die Transformation interaktiver Kompetenztrainings am ProfessionalCenter

Von Petra Dubbelfeld

„Sammeln Sie mithilfe der ausliegenden Karten Ihre Erwartungen, Wünsche und Befürchtungen in Bezug auf diese Veranstaltung an der Metaplanwand!“

Eine Aufgabenstellung, die sich in einem physischen Seminarraum ohne Probleme umsetzen lässt. Allerdings wird das Sommersemester 2020 digital durchgeführt. Bereits der Einstieg in das Blockseminar „Wissensmanager_in IHK“ stellt folglich eine Herausforderung dar. Dabei spielt ein gelungener, gemeinsamer Start eine prägende Rolle für ein erfolgreiches Training, wissen die ausgebildeten Pädagoginnen Susanne Schneider und Carina Goffart. Im weiteren Verlauf des Zertifikatslehrgangs sind Kooperationsübungen, Gruppenarbeiten und Ergebnispräsentationen am Flipchart geplant. Wie also soll ein solches interaktives Kompetenztraining per Videokonferenz stattfinden und dabei an Qualität gegenüber der geplanten Präsenzveranstaltung nicht verlieren?

Mit dieser Aufgabe sind die Trainerinnen in diesem Semester nicht allein. Die gesamte Lehre der Universität zu Köln und somit auch die des ProfessionalCenter muss im Sommersemester 2020 spontan umgestellt werden. Neben den eigenen Projekten und Mitarbeitenden bietet die Einrichtung des Prorektors für Studium und Lehre rund 60 unterschiedlichste Kompetenztrainings mit größtenteils externen Dozierenden an. Für die meisten von ihnen ist die digitale Lehre Neuland und verursacht Unsicherheit. Also setzt sich das Team zusammen und sammelt sein Schwarmwissen. Welche Tools sind bereits bekannt? Wer kennt sich schon mit digitaler

Lehre aus? Wie funktioniert eigentlich Zoom?

Als Basis für eine gute Lehre auf Distanz wird schnell der Informationsaustausch identifiziert. Die Lösung ist seit vielen Jahren verfügbar, bleibt bislang aber nur wenig genutzt: die Lernplattform der UzK ILIAS. In einem zentral angelegten Ordner finden die Dozierenden des ProfessionalCenter mittlerweile neben administrativen Hinweisen auch eine Linksammlung mit Hilfsmitteln, wie analoge Medien und Methoden digital umgesetzt

werden können. Zudem bietet der vielseitig gestaltete Ordner ein Umsetzungsbeispiel für die eigene Veranstaltung sowie ein Forum zum Austausch unter den Dozierenden. Idealerweise suchen sich Dozierende eine Assistenz während der Konferenz. Sie kann dabei helfen, Meldungen seitens der Teilnehmenden zu koordinieren, die Einteilung von Gruppen vorzunehmen und den Chatverlauf zu beobachten und entsprechend zu kommentieren. Fehlt der Luxus eigener studentischer Mitarbeitender, so rät eine der Dozierenden, Teilnehmende mit diesen Aufgaben

betrauen. Natürlich sollte dies eine Win-Win-Situation sein.

Auch eine Lösung für die bereits erwähnte Herausforderung der digitalen Kartenabfrage ist in diesem Informationsordner zu finden. Über oncoo.de haben die Studierenden beispielsweise mithilfe ihres Smartphones die Möglichkeit, Karten zu erstellen. Die Sammlung dieser Karten kann dann über das Teilen des Bildschirms innerhalb der Zoomkonferenz für alle sichtbar gemacht werden. So kommen die Teilnehmenden direkt miteinander ins Gespräch. Die im Vorfeld des Seminars klar formulierten Regeln in Bezug auf die Kameraeinstellung, die Möglichkeit des Meldens innerhalb der Konferenz und die Schaffung eines angenehmen und ruhigen Arbeitsumfelds bieten zudem eine produktive Atmosphäre. Dank der Breakout Sessions, die die Konferenzsoftware Zoom bietet, können Gruppenarbeiten nahezu unproblematisch umgesetzt werden. Besser als in Präsenz funktioniert hier bisweilen das Zeitmanagement. So merken die Teilnehmenden schnell, dass sie nach Ablauf der Bearbeitungszeit automatisch in die Hauptsession zurückkehren – ob sie nun fertig sind oder nicht!

Gruppenarbeiten dienen im Allgemeinen der gemeinsamen Erarbeitung von Inhalten und deren Präsentation im Plenum. Entsprechend ist hier eine Möglichkeit gefragt, die sowohl der Sammlung von Informationen als auch der ansehnlichen Präsentation dient. Insbesondere im Wissensmanagement ist es sowohl Inhalt als auch Methodik, Informationen kurz und prägnant sowie für Laien verständlich darstellen zu können.

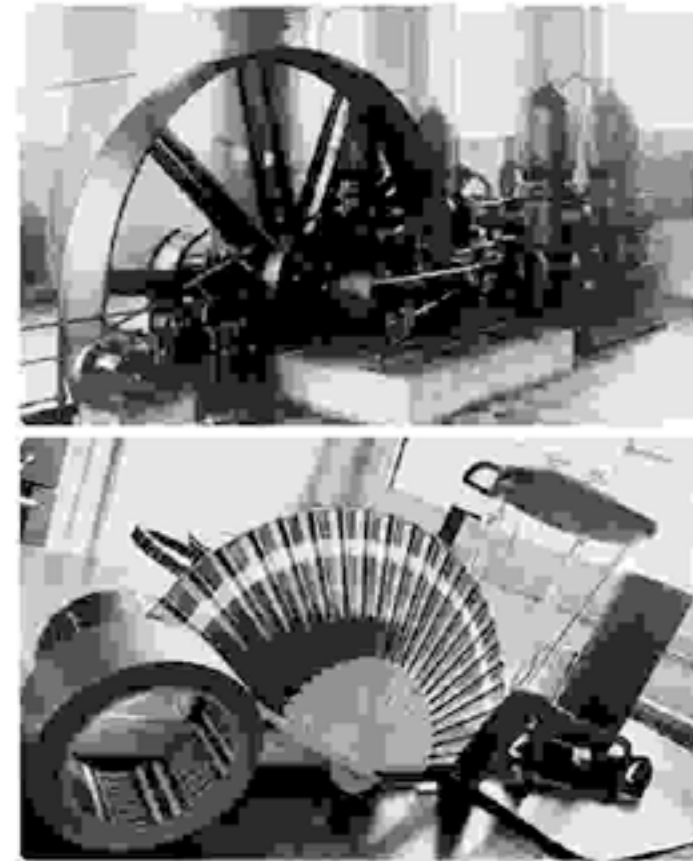


Oncoo Kartenabfrage

Was in Präsenz überwiegend am Flipchart und an der Metaplanwand stattfindet, kann durch die digitalen Möglichkeiten kreativer und vielfältiger gestaltet werden. Texte in Foren und Datensammlungen sowie das Etherpad in ILIAS sind hier Lösungen. Aber auch der Einsatz von MURAL als externes Tool bietet eine kreativere Möglichkeit gemeinsam beispielsweise das Eisbergmodell nach Kolberg auch grafisch darzustellen.

Ein absolutes Highlight zur Einübung von Darstellungsformen ist das Nachbilden von Kunstwerken oder Gegenständen aus der Entwicklung der industriellen Revolution. Nach dem Vorbild der niederländischen Social Media Bewegung Tussenkunstquarantaine nutzen die Teilnehmenden Materialien, die sie in ihrer Wohnung zur Verfügung haben, um typische Errungenschaften der Epochen der industriellen Revolution nachzustellen. So hat beispielsweise ein Teilnehmender die Dampfmaschine mit Küchenutensilien dargestellt. Mithilfe eines Padlet sind die einzelnen Errungenschaften im Zeitstrahl gut abzubilden. Dies ist nur ein Beispiel dafür, dass das Homeoffice gegenüber der Präsenz im Seminarraum auch Chancen bieten kann.

Da ist es fast schon banal, dass die geplanten Praxisvorträge einer Ver-



Nachbildung einer Dampfmaschine

sicherungsmitarbeiterin, die dort im Wissensmanagement viele Jahre tätig war und eines beratend und forschend tätigen Wissensmanagers einfach über Zoom stattfinden konnten. Sowohl die vorbereiteten PowerPoint Präsentationen als auch die anschließende Diskussion im Plenum sind hier unproblematisch umsetzbar gewesen.

Wie viele Lehrveranstaltungen des ProfessionalCenter findet der Zertifikatslehrgang „Wissensmanager_in IHK“ an drei Wochenenden statt. Dabei kann es schnell ermü-

dend sein, sitzen die Teilnehmenden an jeweils zwei aufeinander folgenden Tagen je sieben Stunden am Bildschirm und verfolgen die Inhalte. Durch die interaktive Gestaltung sollte eben diese Ermüdung vermieden werden. Wohltuend ist es, dass die Studierenden die „tolle Umsetzung der LV von Präsenz in online“ loben und die Einheiten als „abwechslungsreich“ und „kurzweilig“ beschreiben.

Neben dem positiven Feedback seitens der Studierenden sind auch die Prüfungsergebnisse mehr als

zufriedenstellend. Erfreulicherweise haben alle Teilnehmenden die Prüfungsleistungen bei der IHK erfolgreich erbracht. Unter strengen hygienischen Maßnahmen fanden sowohl die Klausur als auch die Posterpräsentationen in den Räumlichkeiten der IHK statt. Obwohl die Teilnehmenden sich dort zum ersten Mal real begegnen, ist die digital gebildete Gruppenzusammengehörigkeit deutlich zu spüren, eine mentale Distanz herrscht hier nicht! Daher sind wir stolz, den Lehrgang erneut im Wintersemester in gleicher Form anbieten zu können. Dann sind auch Mitarbeitende der UzK herzlich willkommen. Weitere Informationen dazu finden Sie auf unserer [Homepage](#). Die Anmeldung sowohl zum Lehrgang als auch zur IHK-Prüfung erfolgt für Nicht-Studierende über die IHK.

Die Erfahrungen, die wir hier sammeln dürfen, stehen beispielhaft für so viele Lehrveranstaltungen an der UzK, die in dieser außergewöhnlichen Situation außergewöhnliche Maßnahmen erfordern. Umso schöner ist es, dass wir adäquate Möglichkeiten gefunden haben, um die Lehre am ProfessionalCenter auch digital in der gewohnten Qualität fortzuführen. Es bleibt spannend! 🍀

Petra Dubbelfeld
Studentische Mitarbeiterin am
ProfessionalCenter der UzK

ECOSIA – die ökologische Suchmaschine



Suchanfragen im Internet, neudeutsch auch googeln genannt, benötigen eine Menge Strom. Die Suchmaschine ECOSIA wirbt damit, dass all ihre Server mit Strom aus erneuerbaren Energien betrieben und ein Großteil ihrer Werbeeinnahmen in Baumpflanzprojekte weltweit gesteckt werden. Aber nicht nur für das Umweltbewusstsein ist ECOSIA eine gute Alternative, sondern auch, um der Datensammelwut von GOOGLE zu entgehen. Die Firma mit Sitz in Berlin unterliegt dem deutschen Datenschutzrecht und löscht bzw. anonymisiert alle Daten nach 7 Tagen. Sie leitet Daten auch nicht an Werbetreibende weiter. „Der Chef“ und

Gründer, Christian Kroll, verschenkte seine Firma an eine Stiftung, um zu verhindern, dass der Laden privaten Reichtum mehrt. Die Beschäftigten von ECOSIA arbeiten in relativ sicheren Jobs, mit passablem Gehalt und der Aussicht, nicht zum Spielball von Investoren zu werden.

ECOSIA ist leider nicht immer so präzise wie der Weltmarktführer, aber für den täglichen Gebrauch absolut zu empfehlen.

(Quellen: Wikipedia, Computerbild, TAZ)

Über 130.000 Bewerbungen erreichen das Studierendensekretariat

Unsere Universität ist weiterhin attraktiv für viele Studierwillige

Von Franz Bauske

Die Universität hat im Zuge der Digitalisierung für das bevorstehende Wintersemester 2020/21 einen kontakt- und papierlosen Bewerbungs- und Immatrikulationsprozess aufgesetzt. Mehr als 110.000 Bewerbungen für den Bachelorbereich und über 20.000 weitere für den Master wurden von Studieninteressierten online eingereicht. Diejenigen, die einen Studienplatz erhalten, können sich erstmals vollständig online mit ihren Daten immatrikulieren, anstatt sich, wie bisher üblich, persönlich vor Ort einzuschreiben.

Früher

Wie die Pandemie eine Veränderung des Immatrikulationsgeschehens

beschleunigt hat. Was war das früher ein Aufstand im Hauptgebäude. Tausende Studienwillige drängten ins Hauptgebäude und strömten zur gleichen Zeit ins Studentensekretariat, wie es damals hieß. Wir erinnern uns: das Immatrikulationsbüro war früher rechts im Untergeschoss, wo heute D8 ist.

Zwischenzeitlich

Die digitale Kommunikation hatte es schon in den letzten Jahren ermöglicht, den persönlichen Zustrom durch Terminvorgaben zu kanalisieren. Die Schlangen wurden kürzer, die Zeiten für die neuen Studierenden besser planbar: Aber die Einschreibung fand weiterhin vor Ort statt.

Nun wurde die komplette digitale Bewerbung und Immatrikulation eingeführt, und man muss keine Zeit mit rumstehen vergeuden.

Die Flut

Was macht man nun, wenn einem so viele Bewerbungen ins Haus flattern, fragen wir Dr. Torsten Preuß, Leiter des Studierendensekretariats? Zunächst werden wir darüber aufgeklärt, dass sich nicht 130.000 Personen bewerben – es geht um Fächer oder Studiengänge. Eine Person bewirbt sich vielleicht auf zwei Fächer, beispielsweise Betriebswirtschaft und Volkswirtschaft. Schließlich bieten wir 335 Studiengänge an.

Die Auswahl

Seit es die Zentrale Vergabe von Studienplätzen durch die ZVS nicht mehr gibt, liegt die Verantwortung für die Auswahl und Zuweisung von Studierwilligen bei der Universität selbst. Und das geht so: Es wird über KLIPS 2.0 – dem digitalen Bewerbungsportal der Universität zu Köln – ein ausführlicher Fragebogen ausgefüllt, in dem alle studienqualifizierenden Leistungen, aber auch Wartezeiten abgefragt werden. Es ist der Segen der Digitalisierung, dass die einzelnen Bewerbungen nun nicht mehr per Hand von den Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeitern bearbeitet und kontrolliert werden müssen. Nur noch wenige Fälle



Foto: Frank Krabbe

Als das persönliche Vorsprechen im Sekretariat erforderlich und das dicht gedrängte Schlangestehen noch möglich war

Über 130.000 Bewerbungen erreichen das Studierendensekretariat

werden händisch bearbeitet, z. B. wenn es um Härtefälle oder die Anerkennung einer besonderen beruflichen Qualifikation geht, berichtet Dr. Preuß.

Den individuellen Leistungen, die in einem Rating repräsentiert werden, sind dann die zur Verfügung stehenden Kapazitäten der einzelnen Fächer gegenüberzustellen. Die werden dem Sekretariat von den Fakultäten gemeldet. Wie enorm diese Auswahlaufgabe ist, kann man daran ermessen, dass aus den 110.000 Bachelorbewerbungen letztlich nur ca. 7.000 Bewerber eingeschrieben werden, wie es in Wintersemestern üblich ist.

Können die Bewerber/innen eine Zulassung erhalten, werden sie darüber per E-Mail informiert und können anschließend ihre für die Einschreibung relevanten Dokumente direkt in KLIPS 2.0 hochladen. Auch hier: alles erfolgt digital und ohne „klassisches Papier“.

Ist die Kapazität in den Fächern ausgeschöpft, erhalten die abgelehnten Bewerberinnen und Bewerber ihre Ablehnungsbescheide ebenfalls auf digitalem Wege. In den meisten Fächern, in denen die Nachfrage das Angebot übersteigt, wird die Studienplatzvergabe über den Numerus Clausus gesteuert.

Die beliebtesten Studiengänge bei uns

Torsten Preuß nennt uns die beliebtesten Fächer: Bachelor Psychologie (5.100 Bewerbungen), Bachelor Betriebswirtschaftslehre (4.700 Bewerbungen) und Jura (3.600 Bewerbungen). Aber das ist noch gar nichts gegen das Lehramtsstudium. Die Universität zählt europaweit zu den größten Standorten der LehrerInnenbildung. Das Interesse an einem Lehramtsstudium an der Universität zu Köln ist auch für das WS 2020/21 besonders hoch: Über 60.000 Bewerbungen für Lehramtsstudiengänge gingen im Bachelor-Bereich insgesamt ein.

Wie läuft das Wintersemester?

Das Wintersemester 2020/21 beginnt am 1. Oktober 2020, der Vorlesungsbeginn wurde NRW-weit auf den 2. November 2020 gelegt.

Die Universität zu Köln kehrt noch nicht wieder zu einem Präsenzsemester zurück, sondern wird die Lehrveranstaltungen in Form eines Hybridsemesters weiterhin schwerpunktmäßig digital durchführen. 🍁

Die Entwicklung der Studierendenzahlen

Semester	Gesamt	Frauenanteil
1960/61	13 885	20
1970/71	19 124	24
1980/81	35 911	43
1990/91	54 073	49
2000/01	55 295	55
2005/06	41 576	58
2010/11	36 902	58
2015/16	49 002	61
2016/17	49 539	60
2017/18	50 688	60
2018/19	50 316	61

Quelle: Universität zu Köln Zahlen | Daten | Fakten 2018

DEIN GEHIRN IST DURSTIG.

Schon bei einer leichten Dehydrierung sinkt die Konzentrationsfähigkeit und Gedächtnisleistung drastisch.



TRINK' MEHR WASSER!

Als guter Richtwert gelten 35 Milliliter pro Kilogramm Körpergewicht pro Tag.

Mehr Informationen finden sich unter
bgm.uni-koeln.de



kooperation mit





Kinder- und JuniorUni werden im Herbst digital

Von Dr. Lazaros Miliopoulos

Aufgrund von Corona müssen auch die Kinder- und JuniorUni an unserer Universität in ihrem Programm andere Wege gehen. So ist die ursprünglich für den Sommer 2020 eingeplante JuniorUni zum Thema „Nachhaltigkeit“ auf den Sommer 2021 verschoben worden. Dafür bietet die JuniorUni den Jugendlichen im kommenden Wintersemester 2020/21 ein digitales Ersatzprogramm an. Es ist ein spannendes Potpourri mit faszinierenden Themen aus der Welt der Wissenschaft entstanden. Ganz verschiedene Fachbereiche der Universität zu Köln sind beteiligt: Chemie, Physik, Mathematik, Biologie, Geografie, Medienwissenschaft und Rechtswissenschaft. Neben Wissen zu Smartphones, Web-Apps und deren Anwendung, zu Genen und DNA, Statistiken und Fallzahlen können die Jugendlichen auch etwas über die Kölner Geschichte, das deutsche Schulrecht, Nachhaltigkeit in der Chemie oder Computermodelle in der Tier- und Menschenwelt erfahren. Sie schnuppern Uni-Luft, diesmal ganz und gar digital, mitten im Semester.

Das Ersatzprogramm im Detail wird Mitte September auf der Homepage der Koordinierungsstelle „Wissenschaft und Öffentlichkeit“ (KooSt) veröffentlicht. Die Jugendlichen können sich ab dem 1. Oktober 2020 über <https://anmeldung-kinderuni.uni-koeln.de/> anmelden. Im Übrigen wurde nun auch für die JuniorUni ein Newsletter eingerichtet, um sich fortlaufend über das bevorstehende Programm und alle weiteren Projekte der JuniorUni zu informieren. Einen Link zur Anmel-



Foto: Kölner KinderUniversität

dung gibt es auf der Homepage: <https://junioruni.uni-koeln.de/>

Die Kölner JuniorUni ist Teil der "Koordinierungsstelle Wissenschaft und Öffentlichkeit" und hat zum Ziel, Jugendlichen eine Plattform zu bieten, ihren Interessen und ihrer Neugier im Kontext von Wissenschaft nachzugehen.

Seit 2009 organisiert die Kölner JuniorUni Workshops und Feldforscherprojekte für Jugendliche im Alter zwischen 13 und 15 Jahren. Sie hat damit eine etwas ältere Zielgruppe als die „KinderUni“ (8 bis 12 Jahre). Bestimmte Vorkenntnisse oder gute Schulnoten sind nicht erforderlich, Freude, Neugier und Aufgeschlossenheit stehen im

Vordergrund. Alle Angebote sind kostenfrei. Da die Veranstaltungen des digitalen Ersatzprogramms etwas anders ablaufen werden als gewöhnlich, brauchen die Jugendlichen diesmal allerdings den Zugang zu Laptop / PC oder iPad / Tablet.

Die Kölner KinderUni für 8- bis 12-Jährige bietet ebenfalls ein kleines digitales Ersatzprogramm an. Es besteht aus Materialien und Projekten und wird ab Oktober auf der Homepage der KinderUni präsentiert. Auch hier beginnt die Anmeldung zu den Projekten am 1. Oktober. Die jeweils benötigten Voraussetzungen sind zu jeder Einheit beschrieben. Die Kinder können für ihre Arbeiten Stempel erhalten, die sie im KinderUni-Studienbuch sammeln, um ein KinderUni-Diplom zu erhalten. Im Anschluss an das Programm findet eine Verlosung statt, für die man mit jedem erarbeiteten Stempel automatisch ein Los zieht. Alle Informationen gibt es wie üblich auf der Homepage: <https://kinderuni.uni-koeln.de/>

Das Team der Kinder- und JuniorUni freut sich über eine rege Beteiligung an diesen ersten digitalen „Testläufen“, die sicherlich richtungsweisend auch für das kommende Jahr sein werden. Ein herzliches Dankeschön geht daher an die Dozentinnen und Dozenten, die die Umstellung auf die digitalen Lehrmethoden auf sich genommen haben und außerdem an den Ford Fund als langjährigem Förderer der Kinder- und JuniorUni-Veranstaltungen an unserer Hochschule! 🍀

Kontakt:

Dipl.-Päd. Astrid Costard

Dr. Lazaros Miliopoulos

Kölner Kinder- und JuniorUni

Universität zu Köln

Koordinierungsstelle Wissenschaft + Öffentlichkeit

Albertus-Magnus-Platz

50923 Köln

<http://www.koost.uni-koeln.de/>

E-Mail: kinderuni@uni-koeln.de

junioruni@uni-koeln.de

Verpackt sieht der Südflügel besser aus als bislang in der Rohbau-Wirklichkeit

Lautstark hat die erste Bauphase begonnen

Von Franz Bauske

Akustisch hat der Presslufthammer das Sagen im Südflügel des Hauptgebäudes. Bauteil 8 und 9 heißt es in der Diktion des Baudezernats. Durch die Verpackung ist der Umfang der ersten Bauphase gut zu erkennen. Die Einhausung ist notwendig, um die Arbeiten vor Wetter zu schützen, aber auch, damit mit Sicherheit nichts nach außen dringt. Es findet eine Grundsanierung innen wie

außen statt. Die äußere Sanierung umfasst die Aufbringung einer Wärmedämmung und des schönen Sandsteins, den wir von der Vorderseite des Hauptgebäudes kennen, wie uns Peter Patt vom Dezernat 5 mitteilt, der dieses Bauvorhaben steuert.

Die Innensanierung besteht u.a. aus der Erneuerung des Brandschutzes und der Elektroinstal-

lation. Diese Sanierungen sind notwendig, weil die Technikstandards der Universität gewährleistet sein sollen. So werden z. B. alte Ständerwerk-Wände (Abtrennungen mit Gipskarton) abgebrochen und durch neue ersetzt, die dann ebenfalls neue Elektroinstallation erhalten.

Bislang waren in diesem Bauteil Rechtsinstitute untergebracht. Die

sind in die Bernhard-Feilchenfeld-Straße und in die Container zwischen Bibliothek (USB) und Hörsaalgebäude ausgelagert worden.

Wenn alles glatt läuft, wird Mitte 2022 Ruhe eingekehrt sein und der Blick auf einen schönen Bauteil freigegeben werden. Danach wird die zweite Bauphase mit Bauteil 6 und 7 folgen. 🍁



Die Anzahl der Handwerkerfahrzeuge zeigt, dass intensiv gearbeitet wird.

Kölner Astrophysiker entdecken schnellsten Stern



Very large Teleskop in Chile

Foto: Dr. Florian Peißker

S4711 geht klar in Führung

Von Dr. Ralf Müller

Dr. Florian Peißker und Professor Dr. Andreas Eckart vom I. Physikalischen Institut der Universität zu Köln haben mit dem sogenannten „Very Large Telescope“ in Chile den Stern mit der kürzesten Umlaufzeit um ein schwarzes Loch identifiziert. Sie taufen ihn für Kölnerinnen und Kölner nicht ganz überraschend S4711. Auch, weil die Wissenschaftler den Stern erst bei der aufwendigen Datenanalyse an der Uni Köln entdeckt haben. Zusätzlich hat das Team um Dr. Florian Peißker vier weitere Sterne, S4712-S4715, entdeckt. Dabei erreicht der Stern S4714 eine Geschwindigkeit von 24.000

Kilometer pro Sekunde (etwa 86 Millionen km/h) bei seiner Umrundung um das supermassive schwarze Loch Sagittarius A*.

Von schwarzen Löchern (black holes) haben wir alle schon mal gehört, zum Beispiel in Science-Fiction-Filmen. Von Hochgeschwindigkeitssternen, die als S-Sterne bezeichnet werden, vermutlich nicht.

Sie kreisen zügig um ein Schwarzes Loch. Da diese superschnellen Sterne so nah an dessen Zentrum liegen, werden sie durch die dort herrschenden Kräfte nicht nur extrem beschleunigt,

sondern waren auch in der Vergangenheit schwer zu entdecken. Mit der Entwicklung größerer Teleskope und fortgeschrittener Analysetechniken wurden jedoch immer mehr dieser ungewöhnlichen Sterne gefunden.

Eines der hellsten Mitglieder dieses Sternhaufens, profan S2 genannt, galt bislang mit einer Umlaufdauer von 15,9 Jahren als das schnellste. Doch Postdoktorand Florian Peißker und Kollegen haben jetzt sogar zwei Sterne entdeckt, die noch schneller sind: Der erste, S62, benötigt 9,9 Jahre – und der allerschnellste, S4711, nur 7,6 Jahre. Neben

S2 galt bisher auch S55 mit einer Umlaufzeit von 12,8 Jahren als schnellster Stern. Außerdem ist S2 tatsächlich der hellste Stern des S-Clusters.

Wer diese Informationen noch erhellen und vertiefen möchte, findet die entsprechenden Veröffentlichungen in der Fachzeitschrift 'The Astrophysical Journal' (Peißker et al. 2020a und 2020d).

Aber das ist noch nicht alles: Die Kölner Astrophysiker spekulieren außerdem, dass der superschnelle Stern der erste bekannte „Squeezar“-Kandidat sein könnte.

Kölner Astrophysiker entdecken schnellsten Stern



Foto: Dr. Florian Peißker

Very large Teleskop in Chile

Squeezars werden als eine Klasse von heiß-kalten Sternen auf einer hochgradig exzentrischen Umlaufbahn (eher länglich als kreisförmig) um ein supermassives Schwarzes Loch bezeichnet. Der Temperaturunterschied ergibt sich aus der Reaktion der Sterne auf Gezeitenwechselwirkungen mit dem supermassereichen Schwarzen Loch, das sie umkreisen. Dadurch können Squeezar sehr hell sein und sich temporär um mehrere tausend Grad erhitzen. Die Temperatur von S4711 wird auf eine stellare Höchsttemperatur von 10.000 Kelvin (auch rekordverdächtig) geschätzt. Unsere Sonne ist zum Vergleich übrigens nur schlappe 5.778 Kelvin heiß.

Und es geht noch besser: Dr. Florian Peißker, dem wir für die Hintergrundinfos hiermit danken, geht davon aus, dass diese Entdeckungen wahrscheinlich nicht die letzten sein werden:

„Wir werden sicher noch mehr superschnelle Sterne finden. Insbesondere mit dem ‚Extremely Large Telescope‘, das derzeit auch mit Beteiligung der Uni Köln in der Atacama-Wüste auf

5.000 Metern Höhe gebaut wird. Nach seiner Fertigstellung wird das Extremely Large Telescope das größte optische bzw. Nahinfrarot-Teleskop der Welt sein und 13 Mal mehr Licht sammeln als

die größten heute existierenden optischen Teleskope. Es soll Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern Untersuchungen an Objekten in unserem Sonnensystem sowie in weit entfernten Galaxien ermöglichen (z. B. den Lebenszyklus von Sternen). Nach seiner Inbetriebnahme 2025 wird das Extremely Large Telescope für das Kölner Team am I. Physikalischen Institut besonders Untersuchungen auch im Infrarotbereich ermöglichen.

Wer sich übrigens fragt, warum es unsere Astrophysiker nach Chile in 5000 Meter Höhe in die Wüste zieht, sollte dort nur einmal den nächtlichen Sternenhimmel in seiner unglaublichen Reichhaltigkeit ohne Wolken, Licht und anderen Störungen sehen. Einfach wunderschön. Aber natürlich auch für die wissenschaftliche Beobachtung des Weltalls ideal. 🍷



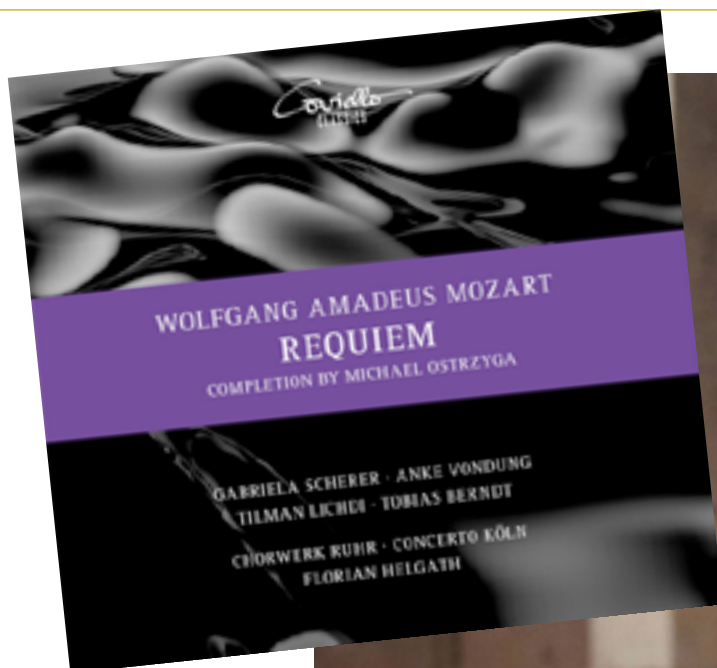
Prof. Dr. Andreas Eckart ist Leiter einer sehr internationalen Forscher*innen-Gruppe am I. Physikalischen Institut (Astrophysik). Der Forschungsschwerpunkt ist der Mittelpunkt von Galaxien und deren Interaktion mit den sogenannten central supermassive black holes. Weiterhin ist er Mitglied des Wissenschaftlichen Rates und des Vorstandes des Deutschen Zentrums für Infrarot- und Optische Interferometrie.



Dr. Florian Peißker hat am Max-Planck Institut für Radioastronomie in Bonn mit dem Schwerpunkt auf dem Gebiet der Radioastronomie studiert. Er promovierte in Köln am I. Physikalischen Institut, sein Forschungsgebiet als Postdoktorand liegt auf der Infrarotastronomie im Galaktischen Zentrum.

Das geheimnisvolle Fragment

Von Michael Ostrzyga und Susanne Geuer



Als Wolfgang Amadeus Mozart am 5. Dezember 1791 starb, hinterließ er ein unvollendetes Requiem, eine Auftragsarbeit. Er hatte die Hälfte des Honorars im Voraus erhalten, die andere Hälfte sollte ihm nach der Fertigstellung ausgehändigt werden. Durch die horrenden Schulden, die Mozart hinterließ, geriet seine Frau Constanze in höchst prekäre Existenznöte. Daher ist es nicht verwunderlich, dass sie das Werk noch liefern und die zweite Hälfte des Honorars erhalten wollte. Sie beauftragte nacheinander verschiedene Komponisten mit der Vollendung. Franz Xaver Süssmayr war es schließlich, der die Orchestrierung und die fehlenden Sätze federführend abschloss. Er fälschte Mozarts Unterschrift und datierte auf 1792. So lange wie möglich gibt Constanze das Requiem als ein Werk allein Mozarts aus. Noch 1800 wird es auch so publiziert, wenngleich die Legenden in ganz Europa bereits vorausgeilgt sind. Und diese kommen nicht aus ohne einen Ko-Komponisten, der immer



Michael Ostrzyga (Mitte), Florian Helgath (ganz rechts), Mitglieder von Concerto Köln und Chorwerk Ruhr beim Rheingau Musik Festival

Auf der Suche nach den wahrscheinlichsten kompositorischen Lösungen



Chorwerk Ruhr und Concerto Köln unter Leitung von Florian Helgath, Aufführung der neuen Requiem-Ergänzung im Kloster Eberbach, Rheingau Musik Festival 2019

Foto: Christian Palm/CHORWERK RUHR

im Schatten des Requiems stehen wird.

Sicherlich ist kein anderes Werk der Musikgeschichte so voller Geheimnisse und Verklärungen wie Mozarts Requiem: Vom ominösen Auftraggeber, einer angeblichen Vergiftung Mozarts, der Fälschung eines Mozart-Briefes bis hin zur immer wieder geäußerten Kritik an der Vervollständigung durch Süßmayr. Die Quellenlage ist unübersichtlich. Auch wenn die Forschung viele Fragen beantworten konnte, vieles bleibt ungewiss. Nach gründlichem Quellenstudium und vergleichenden Stilanalysen legte unser Universitätsmusikdirektor Michael Ostrzyga eine behutsam korrigierte Fassung vor, mit der er sich auf die Suche machte nach den »für November / Dezember 1791 wahrscheinlichsten kompositorischen Lösungen«, die Mozart gewählt haben könnte.

Mit den Musikern von Concerto Köln und ChorWerk Ruhr, unter der künstlerischen Leitung von Florian Helgath ist dieser Ergänzungsversuch 2020 auf CD erschienen. Der rbb (Radio Berlin-Brandenburg) hat die CD in seiner Sendung „Kultur am Mittag“ am 13. Juli sehr begeistert besprochen. Der Beitrag kann hier nachgehört werden: https://www.rbb-online.de/rbbkultur/radio/programm/schema/sendung/rbbkultur_am_mittag/archiv/20200713_1205/cd_kritik_1310.html#top

Der renommierte Verlag Bärenreiter veröffentlicht diese Fassung auch; der Erscheinungstermin ist aufgrund von COVID19 von September 2020 auf Mai 2021 verschoben worden.

Wie sieht das Fragment des Requiems aus? Ist es eine fertige Komposition, die irgendwann

abbricht, so, als wäre jemand beim Verfassen eines Briefes unterbrochen worden? In der Tat verhält es sich hier anders. Einige späte Sätze fehlen zwar vollständig. Ansonsten aber hat Mozart die für ihn wichtigsten Stimmen seiner gewohnten Praxis folgend zunächst durchgehend notiert, hier die Vokalstimmen und den Bass. Die anderen Stimmen wurden nicht in einem durchkomponiert. Eher ist es wie ein Mosaik. Eine Hilfe ist dann, dass ein Requiem in die Liturgie der Kirche eingebettet war und somit seine Teile und die Abfolge einem Regelwerk unterliegen. Daneben spielen Mozarts kompositorische Gewohnheiten, wie sie aus seinen Werken ableitbar sind, eine Rolle. Eine Beschreibung der von Mozart hinterlassenen Fragmente und viele spannende Details sowie Legenden, die sich um dieses Musikstück ranken, können im Booklet der CD nachgelesen werden.

mituns: Herr Ostrzyga, warum wollten Sie die unvollständige Komposition Mozarts fertigstellen?

MO: Das Requiem und die Tonsprache Mozarts beschäftigen mich schon immer. Ich wollte der Sache selber auf den Grund gehen. Die bisherigen Ergänzungsversuche und Antwortversuche – wie auch schon Fragestellungen – haben noch vieles offen gelassen. Die musiktheoretische, nicht musikwissenschaftliche Seite ist bislang kurz gekommen.

mituns: Wie haben Sie das vorbereitet?

MO: Zunächst habe ich mir Mozarts Stil genau angeschaut. Wie er vorgeht, wie er seine Musik aufbaut. Ich habe objektivierbare Parameter gesucht, die sich wie ein roter Faden durch seine Musik ziehen.

Auf der Suche nach den wahrscheinlichsten kompositorischen Lösungen



Foto: Christian Palm/CHORWERK RUHR

Über manche Rätsel ist es des Grübelns kein Ende. Ostrzyga während der Aufnahmesessions

Es gibt jüngere Studien, nicht nur zum kirchenmusikalischen Umfeld Mozarts, sondern auch zu Skizzen und zur Schaffensweise Mozarts, bspw. von Ulrich Konrad, die sehr wichtig für meine Arbeit waren und die bei früheren Ergänzungsversuchen noch nicht vorlagen. Die Erkenntnisse habe ich zugrunde gelegt, um die Arbeitsweise Mozarts zu verstehen und den Zusammenhang von erhalten gebliebenen Skizzen und Finalgestalt der Werke zu beobachten. Unter diesen Prämissen habe ich die überlieferten Materialien zum Requiem ausgewertet. Also auch versucht herauszufinden, was in den Teilen, die von den anderen Komponisten niedergeschrieben wurde, im Sinne Mozarts für das Requiem ist. Mozart musste außerdem die Gattungskonventionen einhalten. Man kann übrigens davon ausgehen, dass er

den gesamten Text auswendig im Kopf hatte und dazu seine Musik schrieb.

mituns: Kann man sich als Vollender eines Werkes so ganz dem Werk unterwerfen? Gibt es ein „objektives Vollenden im Sinne des Komponisten“?

MO: Sie können letztlich nicht objektiv bleiben, schon, da es zu viele Möglichkeiten gibt. Man kommt schnell an einen Punkt, an dem man zur Orientierung seine Intuition braucht und sich auf künstlerische Sensibilitäten verlassen muss. Es ist kein rein wissenschaftliches Anliegen. Irgendwann sind Möglichkeiten so vielfältig, dass man nicht mehr rational begründen kann, warum man einen Weg wählt. Reine Statistik führt nicht zu Mozart. Deshalb können Computerprogram-

me bspw. allenfalls unterstützen. Wir Menschen geben Musik und Kunst Sinn. Ob das künstliche Intelligenzen können oder sollen – oder irgendwann vielleicht sogar müssen –, ist eine ganz andere Frage. Daher jedenfalls ist ein Ergänzungsversuch genauso ein Spiegel persönlicher Präferenzen wie eine Meinung dazu.

mituns: Können wir mit einer Aufführung (an der Universität) rechnen, sobald es die Situation wieder zulässt?

MO: Tatsächlich gab es schon Aufführungen an der Universität 2018, allerdings habe ich danach noch Revisionen vorgenommen. Auch das zeigt Mozarts unerreichbare Schaffenskraft: Er griff das Perfekte traumwandlerisch aus der Luft. Ich dagegen brauchte trotz heutiger Ressourcen und dem retrospektiven Blick auf sein

Schaffen mehrere Anläufe und ein Vielfaches der Zeit: Seit 2016 arbeite ich daran, wenn auch natürlich nicht nonstop. Ich will mich damit auch in keiner Weise auf eine Stufe mit Mozart stellen oder sagen, ich habe „gefunden“, was er geschrieben hätte. Aber Mozart hat nur vier Wochen veranschlagt, und das, was im Fragment steht, in etwa zwei Wochen niedergeschrieben. Er unterschied übrigens Komponieren und Schreiben: Es gibt Aussagen in Briefen, wo er sinngemäß davon berichtet, ein Stück komponiert zu haben, während er ein anderes niederschrieb. Als er das Requiem niederschrieb, war das im Kopf schon fertig komponiert. Vielleicht hat er währenddessen schon an den Sätzen komponiert, die er nicht mehr zu Papier bringen konnte. 🍀

Der Nationalpark Eifel erlebt einen Besucher*innen-Boom

Ranger in Sorge

Von Susanne Geuer

Aufgrund der Corona-bedingt geänderten Urlaubsroutine erleben unsere Naherholungsgebiete und unsere Nationalparks und Wälder ein hohes Besucher*innenaufkommen. Eigentlich freut das Interesse an der heimischen Natur. Aber es gibt eine weniger schöne Kehrseite. Es kommen nun auch Menschen, die bisher wenig Begegnung mit heimischen Wäldern hatten, erkunden Eifel, Schwäbische Alb, Westerwald und Co. Das jedenfalls ist eine der Schlussfolgerungen, die die Ranger des Nationalparks Eifel aus den beobachteten Verhaltensweisen ziehen.

Besucher, die nicht wissen, dass Waldwege nicht ausschließlich wegen der Bequemlichkeit oder zur besseren Orientierung angelegt werden, sondern dass es ein Wegegebot gibt, dass dem Schutz der Tier- und Pflanzenwelt dient, genießen Abenteuergefühle beim Querfeldein mit dem Mountainbike. Sie wissen vielleicht auch nicht, dass ein frei laufender Hund eine Bedrohung für Pflanzen, Tiere und Menschen sein kann. Dass die Picknickdecke und das Ballspiel seltene Pilzarten bedroht oder Tiere stresst, die dort ihren Lebensraum haben.

So verständlich die Freude am Waldabenteuer ist, sie konfrontiert uns damit, dass wir in der Natur zum Fremdkörper geworden sind. Vielleicht gelingt es uns, aus dieser Entwicklung zu lernen, dass wir Gäste sind, die mit Achtsamkeit und mit Respekt für die dort herrschenden Regeln ihren Aufenthalt gestalten. So, als wären wir ins Ausland gereist, in eine fremde Kultur, die wir kennen lernen möchten. Dann ist auch der Spaziergang im Wald ein exotisches Abenteuer.



Berührt hat mich ein Radiobeitrag, der Mitte September im WDR zu hören war. Dort berichtete ein Ranger des Nationalparks über die Folgen des hohen Besucher*innenaufkommens für die Natur und den „Alltag im Wald“. Der Ranger erzählt von Trampelpfaden durchs Unterholz, offenem Feuer, Joggen, frei laufenden Hunden und Jugendtreffs in Schutzgebieten. Er berichtete, dass die Zahl der Ranger*innen gar nicht mehr ausreicht, um die

Situation unter Kontrolle zu halten und die Natur ausreichend zu schützen.

Schon im Juli zitiert die EPA (Eifeler Presse Agentur) den Ranger Sascha Wilden: „Für die Natur ist in dieser besonderen Situation (mehr Besucher*innen wegen Corona) entscheidend, ob sich unsere Gäste an die Ge- und Verbote im Nationalpark halten und sich auf den insgesamt 240 Kilometer langen Wanderwegen verteilen“.

Wie erfahren die Besucher von diesen Regeln? „Wenn man den Nationalpark betritt, kommt man immer an einer der markanten Eingangstafeln vorbei, auf denen die Ge- und Verbote erläutert werden“, erklärt Sascha Wilden. Diese Schilder befinden sich an sämtlichen 105 Zugängen zum Nationalpark. <https://eifeler-presse-agentur.de/2020/07/67789/>

Der Nationalpark Eifel macht übrigens nur einen kleinen Teil der Eifel aus. Mit 110 Quadratkilometern umfasst er nur 2 % der gesamten Eifel zwischen Aachen, Trier und Koblenz.

Die gute Nachricht ist, dass es viele geführte Touren und Angebote für abenteuerlustige Besucher*innen gibt, die mehr wollen, als nur ein bisschen wandern. Ob zu Fuß, zu Pferd, mit dem Rad oder am und im Wasser, die Angebote des Nationalparks sind vielfältig. Ein Blick auf die Internetseite zeigt, dass sich Naturerleben und Naturschutz nicht ausschließen müssen. Stöbern Sie! 🌸

Mitteilung der Nationalpark-Verwaltung:

Die Nationalparkverwaltung Eifel appelliert derzeit an Nationalpark-Interessierte, die Besucher-schwerpunkte im Schutzgebiet zu meiden. Seit März hatten sich die ohnehin hohen Besucherzahlen im Nationalpark nochmals deutlich erhöht. Dadurch ist es insbesondere an Besucherschwerpunkten (Wilder Kermeter/Der Wilde Weg, Wüstung Wollseifen/Walberhof & entlang der Stauesen) sowie auf schmalen Wanderwegen des Nationalparks schwierig, den gebotenen Mindestabstand einzuhalten.

MENTORING

UNIVERSITÄT ZU KÖLN

Im Tandem zum Erfolg

Start der Bewerbungsphase für Mentoring-Angebote
in der Personalentwicklung Wissenschaft

Mit Mentor*innen aus Wissenschaft und außeruniversitären Arbeitsfeldern, Netzwerkarbeit, Workshops und individuellem Coaching geht es für weibliche Angehörige der Universität zu Köln in zielgruppenspezifischen Mentoring-Programmen ein Jahr lang darum, das eigene Profil für die berufliche Laufbahn zu schärfen.

Folgende Mentoring-Programme starten im Januar 2021:

Cornelia Harte:
Mentoring für Promovendinnen
und Postdoktorandinnen aller Fakultäten

Mentoring Program for International Female
Scholars: für internationale
Nachwuchswissenschaftlerinnen

MINT-Mentoring:
für Nachwuchswissenschaftlerinnen
in den Naturwissenschaften

Informationen zu den Inhalten und Bewerbungsmodalitäten
finden Sie unter mentoring.uni-koeln.de

Neues aus der PE

Von Personalentwicklung Wissenschaft (Abt. 43)
und Technik & Verwaltung (Abt. 42),
Anne Schiffmann, Miriam Werel und Tanja Becker

Hier finden
Sie alle aktuellen
Angebote der
Personalentwicklung
Technik und
Verwaltung

Hier finden Sie
alle aktuellen
Angebote der
Personalentwicklung
Wissenschaft

Verlängerung der Umstellung auf Online-Veranstaltungen bis zum 31.12.

Bis zum Jahresende werden die Veranstaltungen der Personalentwicklung weiterhin online stattfinden. Das Weiterbildungsprogramm 2021 wird zum Jahresende erscheinen. Die Veranstaltungen für das nächste Jahr werden so geplant, dass sie entweder unter Anwendung des Hygienekonzepts für die Seminarräume in Präsenz durchgeführt werden können, oder Online möglich sind. Da in den vergangenen Monaten einige Veranstaltungen in der Online-Variante besonders gut angenommen wurden, werden diese auch im nächsten Jahr so beibehalten. 🍀

BGM-Prozess Bielefelder Fragebogen: „Werkstätten reloaded“

Unter Beteiligung der Beschäftigten in Wissenschaft und Verwaltung sind in den letzten 3 Jahren gesundheitsfördernde Maßnahmen am Arbeitsplatz UzK entwickelt und umgesetzt worden. 2020 findet nun die an Corona angepasste Evaluation dazu statt und zwar über das extern moderierte und vom BGM-Team begleitete Online-Format „Werkstätten reloaded“. In den Fakultäten / Zentralen Einrichtungen / Dezernaten prüfen Beschäftigte aller Statusgruppen die Wirksamkeit ihrer lokalen Maßnahmen und diskutieren Anpassungen, falls gewünschte Effekte ausgeblieben oder aufgrund aktueller Entwicklungen nötig sind. Die „Werkstätten reloaded“ stehen allen Interessierten offen, die Einladung erfolgt über Ihre jeweilige Organisationseinheit. Bei Fragen wenden Sie sich auch gerne an das BGM-Team unter bgm@verw.uni-koeln.de. 🍀

Neue Dienstvereinbarung BEM

Am 04. 08. 2020 ist die neue Dienstvereinbarung zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement in Kraft getreten. Damit werden Prozesse im BEM optimiert und geänderte Bedarfe berücksichtigt. Zu den Veränderungen wird es im Laufe der nächsten Wochen und Monate weitere Informationsangebote geben. Aktuelle Informationen zur DV finden Sie [hier](#).

Aufgrund des Zusammenhangs zum Themenkomplex Gesundheit möchten wir auch noch einmal auf die bereits 2019 neu überarbeitete Dienstvereinbarung zur betrieblichen Suchtprävention und zum Umgang mit Suchtproblemen am Arbeitsplatz hinweisen. Informationen zur DV und zu Beratungsangeboten finden Sie auf den Seiten der Mitarbeiter*innen- und Führungskräfteberatung. 🍀

Rückblick Virtual Advanced Talents Days 2020

„Get ready for a Professorship! - Application and Self-Marketing in Times of Corona“ lautete der Titel des diesjährigen Advanced Talents Day, der am 16. & 17. Juni 2020 stattfand. Im Mittelpunkt des virtuellen Programms standen Themen rund um die Karriereplanung auf dem Weg zur Professur, mit besonderem Augenmerk auf die aktuellen Herausforderungen durch die Corona-Krise.

Mehr als 85 Teilnehmer*innen (fortgeschrittene Doktorand*innen, Postdocs, Nachwuchsgruppenleiter*innen und Junior-Professor*innen) der RWTH Aachen, des Forschungszentrums Jülich und der Universität zu Köln nutzten die Gelegenheit, an den verschiedenen Online-Veranstaltungen der 5. Auflage des Advanced Talents Day teilzunehmen, der in diesem Jahr von der Universität zu Köln organisiert wurde.

Die Veranstaltung wurde eröffnet durch eine Videobotschaft von Prof. Doris Klee, Prorektorin für Personalmanagement und Personalentwicklung der RWTH Aachen und Prof. Ansgar Büschges, Prorektor für Akademische Karriere und Chancengleichheit der Universität zu Köln.

Die angebotenen Workshops deckten die Themenfelder „Bewerbung auf eine Professur“ mit Katharina Lemke (Deutscher Hochschulverband), „Alternative Karrierewege“ mit Dr. Wiebke Deimann (Deimann Coaching und Training) und „Wissenschaftskommunikation“ mit Frieda Berg (D 8, UzK) ab. Die Keynote mit anschließender Diskussion zum Thema „Assessment in Academia“ wurde gehalten von Dr. Martin Mann (Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung).

Interaktiv wurde es im Virtual World Café, in dem die Teilnehmer*innen in Kleingruppen unter der Moderation von Sascha Förster (Universität zu Köln) über die Herausforderungen und Chancen für die Karriereplanung in Zeiten von Corona diskutierten. An der Abschlussdiskussion beteiligten sich auch Prof. Doris Klee und Prof. Ansgar Büschges. 🍀

Der Advanced Talents Day ist eine Kooperationsveranstaltung zwischen der RWTH Aachen, dem Forschungszentrum Jülich und der Universität zu Köln. Seit 2015 findet die Veranstaltung jährlich im Wechsel zwischen den Institutionen statt. Im Jahr 2021 freut sich das Forschungszentrum Jülich, Gastgeber der 6. Auflage des Advanced Talents Day zu sein. Weitere Informationen zu den vergangenen Veranstaltungen finden Sie [hier](#).

Onlinebefragung zum PEG

Von Personalentwicklung (42)

Anfang 2020 wurden alle Mitarbeiter*innen und Führungskräfte der Zentralverwaltung um ein Feedback zum neuen Personalentwicklungsgespräch (PEG) gebeten. Rund 41% der Mitarbeiter*innen und 49% der Führungskräfte haben sich an der Online-Befragung beteiligt. Diese Rücklaufquote ist erfreulich hoch und die Ergebnisse sind somit repräsentativ.



Wozu diente die Befragung?

2019 wurde das jährliche Mitarbeiter*innengespräch (MAG) umfangreich überarbeitet und zum neuen PEG weiterentwickelt. Ziel war es, den Austausch zwischen Mitarbeiter*innen und Führungskräften weiter zu intensivieren und zu unterstützen. Die Feedbacks zur Arbeit und die Besprechung von Entwicklungsperspektiven der Mitarbeiter*innen sollten noch stärker in den Fokus rücken. Auch die Führungskräfte sollten verstärkt die Möglichkeit bekommen, Feedback von ihren Mitarbeiter*innen zu erhalten. Nicht zuletzt stand die Überarbeitung des Bogens und die flexiblere Handhabung des Gesprächsleitfa-

dens im Pflichtenheft. D. h., es gab eine Reihe von Anforderungen, denen sich das neue PEG stellen musste.

Inwieweit sind wir diesen Zielen einen Schritt nähergekommen? Wie nehmen Mitarbeiter*innen und Führungskräfte das neue PEG wahr? Gibt es weitere Verbesserungs- oder Unterstützungsbedarfe? Diesen Fragen sollte die Onlinebefragung nach der ersten PEG-Gesprächsrunde nachgehen.

Und wie sind die Ergebnisse?

Das erfreulichste Ergebnis vorweg: Die Gespräche werden von beiden Seiten in weiten Teilen als positiv erlebt. So beschreibt mit 96 % ein hoher Prozentsatz der

Führungskräfte das Feedback ihrer Mitarbeiter*innen als konstruktiv und wertschätzend. Auch die Führungskräfte selber erhalten für ihre Gesprächsführung mit rund 85 % Zustimmung gute Rückmeldungen.

Wie wichtig Augenhöhe, Gleichberechtigung und eine gute Vertrauensbasis in den Gesprächen sind - und wie viel Frust entsteht, wenn dies als nicht gegeben erlebt wird - wird in den Anmerkungen einiger Befragungsteilnehmer*innen deutlich.

Mit der überwiegenden Anzahl der Befragungsteilnehmer*innen (80%) ist ein PEG geführt worden.

Auch wenn die Gründe für die nicht erfolgten Gespräche in vielen Fällen nachvollziehbar sind (Vorge-

setztenwechsel, neu in der Funktion, Termingründe) – die Anmerkungen der Teilnehmer*innen im Freitext machen deutlich, wie wichtig vielen Mitarbeiter*innen der regelmäßige Austausch und die verbindliche Durchführung der Gespräche ist.

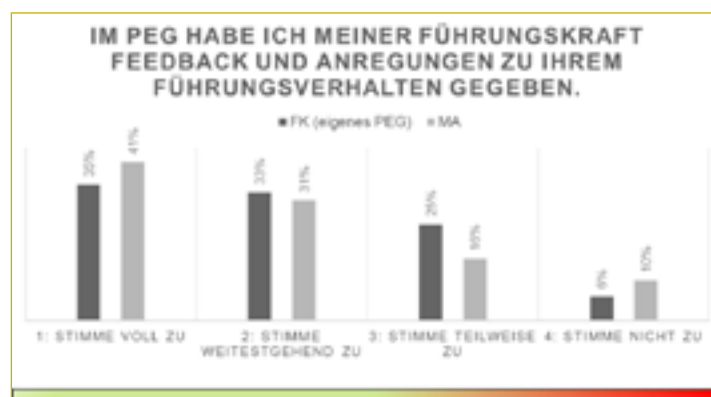
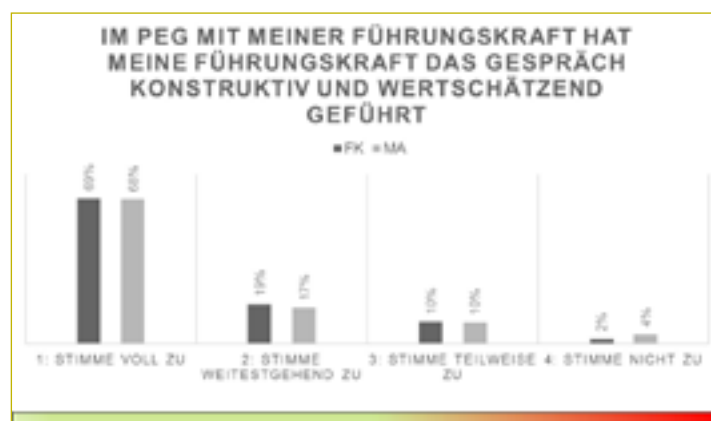
Apropos Verbindlichkeit: In den meisten PEG werden die Gesprächsergebnisse und Vereinbarungen festgehalten. Kritisch angemerkt wird die mitunter mangelnde Konsequenz und Umsetzung von Vereinbarungen im weiteren Verlauf.

Der überwiegende Teil der Führungskräfte nutzt das PEG, um ihren Mitarbeiter*innen Feedback und Anregungen zu ihrer Arbeit zu geben (Zustimmungswerte FK eigenes PEG: 96%, MA: 93%).

Auch die Mitarbeiter*innen nutzen die Gelegenheit zum Feedback an ihre Führungskraft, wenn zum Teil auch etwas verhaltender. Dieses zurückhaltende Feedback kann sich u. U. daraus erklären, dass zwar ¾ der Befragten angeben, im PEG weitestgehend bedenkenlos ihre Anliegen äußern zu können. ¼ der Mitarbeiter*innen und 18% der Führungskräfte rechnen allerdings zumindest teilweise mit negativen Konsequenzen.

Ein Blick auf die Korrelationsanalyse zeigt:

- Mitarbeiter*innen, die das PEG als konstruktiv und wertschätzend empfinden
- äußern eher ihre Anliegen & haben weniger Sorge vor negativen Konsequenzen
- geben ihren FK mehr Rückmeldung zu deren Führungsverhalten.



Rückmeldung zum neuen Personalentwicklungsgespräch (PEG)

Und: Mitarbeiter*innen, die im PEG mehr Rückmeldung zu ihrer Arbeit erhalten, sprechen auch eher mit ihrer Führungskraft über Entwicklungswünsche & -perspektiven.

90 % der Führungskräfte haben - zumindest teilweise - mit ihren Mitarbeiter*innen über deren Entwicklungswünsche und -perspektiven gesprochen. Ein Blick in die Kommentare zeigt, dass einige Mitarbeiter*innen und Führungskräfte die Entwicklungsmöglichkeiten an der UzK dabei als eingeschränkt erleben.

Wie sieht es mit der Handhabbarkeit des Instrumentes und den Unterstützungsangeboten rund um das PEG aus?

75% der Befragten bewerten das neue PEG als nachvollziehbar und verständlich gestaltet. Für 80% bietet der Gesprächsleitfaden genügend Freiraum, um alle relevanten Themen flexibel und auf den*die Mitarbeiter*in und die jeweilige Situation angepasst anzusprechen. An dieser Stelle auch

noch einmal der Hinweis, den Leitfaden tatsächlich als Leitfaden zu nutzen und - wo angebracht - Schwerpunkte des Gesprächs im Vorfeld abzusprechen. Hier kann manchmal weniger mehr sein und Akzeptanz und Nutzen des Gesprächs erhöhen.

Die Workshops und Informationsveranstaltungen zum PEG wurden von 2/3 der Befragungsteilnehmer*innen als hilfreich und informativ bewertet. Rund 20 % wünschen sich weitere Unterstützung wie Trainings zu Feedback oder im Umgang mit schwierigen Gesprächssituationen.

Das PEG als Allheilmittel?

Das PEG hilft, die Zusammenarbeit und das gegenseitige Verständnis zu fördern – dieser Aussage stimmen 92 % der Führungskräfte und 83 % der Mitarbeiter*innen in weiten Teilen oder zumindest teilweise zu. Dass das PEG kein Allheilmittel und einer von vielen wichtigen Bausteinen in der Zusammenarbeit und Entwicklung von Mitarbeiter*innen ist, zeigt der Blick in die Kommentare:

„Wenn es eine Führungskraft nicht fertigbringt, über einen Zeitraum von einem Jahr mit den Mitarbeitenden offen und ehrlich zu sprechen, dann hilft ein PEG auch nichts mehr.“

In Ergänzung zum regelmäßigen Austausch und mit der nötigen Verbindlichkeit hat das PEG hingegen einen festen Platz in der Förderung der Zusammenarbeit und der Entwicklung von Mitarbeitenden: „Ich hatte das Glück, im ständigen Austausch mit meinen Vorgesetzten gewesen zu sein. Aber trotzdem ist ein jährliches Rückmeldeggespräch mit dem Ziel, Verbesserungspotenziale zu identifizieren oder auch Wünsche oder Perspektiven für Veränderungen festzuhalten, eine sehr gewinnbringende Maßnahme.“

Wie geht es weiter?

Die Führungskräfte haben durch die Befragung wichtige Anregungen für ihre Führungsarbeit erhalten. Die Ergebnisse zeigen, dass der Arbeitsalltag nur dann erfolgreich gestaltet werden kann, wenn Mitarbeiter*innen und Führungskräfte das Instrument konsequent nutzen, auf einer guten Vertrauensbasis Stärken,

Entwicklungsbedarfe und – wünsche offen besprechen und unterjährig weiterverfolgen.

Auch für die Abteilung Personalentwicklung bilden die Ergebnisse eine wichtige Basis für ihre weitere Arbeit. Die Unterstützungsangebote rund um das PEG sind z. B. um Feedbackseminare und kollegiale Beratungsangebote erweitert worden. Das Thema Entwicklungsperspektiven und (bereichsübergreifende) Förderung von Mitarbeiter*innen nimmt nicht zuletzt auch durch den jetzt startenden Piloten zur Einführung von Personalentwicklungskonferenzen weiter Fahrt auf.

Auch in der Wissenschaft läuft das Projekt „Ausweitung des PEG auf die Wissenschaft“. Derzeit wird das Feedback von Pilotenteilnehmer*innen aus allen Fakultäten ausgewertet. Mit Ende des Projektes entscheidet das Rektorat über eine flächendeckende Ausweitung des PEG.

Weitere Informationen rund um das PEG, zur Befragung und zu Ansprechpartner*innen finden Sie auf den Seiten der Abteilung 42 Personalentwicklung. 🍁

Weiterbildung an der UzK Oktober bis Dezember

Neu an der UzK

Einführungsveranstaltung für neue Beschäftigte (Online)
19. 11. + 26. 11. 2020, 8.45 - 12.30 Uhr

SAP Grundlagen Berichtswesen Drittmittel (Onlinetraining)

(Aktuell ist die Teilnahme auch ohne vorherige SAP Navigationsschulung möglich!)
Gruppe 1: 17. 09. 2020, 9.00 - 13.00 Uhr
Gruppe 2: 30. 11. 2020, 9.00 - 13.00 Uhr

Grundlagentraining SAP Navigation / Dezentrale (Onlinetraining)

Gruppe 1: 24. 09. 2020, 9.00 - 13.00 Uhr
Gruppe 2: 22. 10. 2020, 9.00 - 13.00 Uhr
Gruppe 3: 19. 11. 2020, 9.00 - 13.00 Uhr
Gruppe 4: 03. 12. 2020, 9.00 - 13.00 Uhr

Kommunikation, Zusammenarbeit und Arbeitsmethoden

Personalentwicklungsgespräch PEG - Vertiefungs-Workshop: Feedback geben und nehmen (Onlinetraining)

1. Gruppe 26. 10. 2020
2. Gruppe 10. 12. 2020

Interkulturelles Training (Onlinetraining)

30. 10. + 06. 11. 2020, 9.00 - 13.00 Uhr

Souverän Handeln: sich sicher und gelassen selbst steuern (Onlinetraining)

05. 11. + 10. 11. 2020, 10.00 - 13.00 Uhr

Weiterbildung

**Kooperation und Konfliktmanagement:
Erfolgreich zusammenarbeiten** (Onlinetraining)

13. 11. / 27. 11. / 11. 12. 2020, 10.00 - 13.00 Uhr

Führung: Fit für Führung (Onlinetraining)
Modulreihe

alle Module sind einzeln buchbar

Modul 1: Sich selbst führen - Neuer Termin

07. 12. 2020, 10:00 - 13:00 Uhr

Modul 2: Führen von Mitarbeiter*innen - Neuer Termin

01. 12. 2020, 10:00 - 13:00 Uhr

Modul 3: Führen von Teams

12. 11. 2020, 10:00 - 13:00 Uhr

Modul 4: Führen mit Hilfe von Feedback

26. 11. 2020, 10:00 - 13:00 Uhr

Gesunde Selbststeuerung und Führung
(Onlinetraining)

7. 9., 3. 11. + 3. 12. 2020, 10:00 - 13:00 Uhr

Umgang mit schwierigen Führungssituationen
(Onlinetraining)

30. 09. + 08. 10. 2020, 10:00 - 13:00 Uhr

**Zwischen (Rechts-)Anspruch und
Ausgestaltung - Praxisnahes Arbeitsrecht für
Führungskräfte zur Vereinbarkeit von Beruf
und Familie** (Onlinetraining)

02. 11. 2020, 9:30 - 12:30 Uhr

**Ziel- und ergebnisorientiert handeln
(Führung Aktiv: Modul 5)** (Onlinetraining)

17. 11. + 18. 11. 2020

Arbeitsrecht für Führungskräfte (Onlinetraining)

18. 11. + 20. 11. 2020, 9.00 - 13.00 Uhr

**Professionell kommunizieren
(Führung Aktiv: Modul 3)** (Onlinetraining)

17. 11. + 24. 11. 2020, 10:00 - 13:00 Uhr

Vorbildlich führen (Führung Aktiv: Modul 1)
(Onlinetraining)

01. 12. + 07. 12. 2020, 10:00 - 13:00 Uhr

**Vereinbarkeit
Familie / Pflege / Beruf****Mein Kind, meine Karriere und ich -
Vereinbarkeit im Hochschulkontext**
(Onlinetraining)

06. 10. + 07. 10. 2020, 9.00 - 12.30 Uhr

**Wenn Angehörige Hilfe oder Pflege benötigen
- So klappt der Alltag!** (Onlinetraining)

29. 09. + 06. 10. 2020, 9.00 - 12.30 Uhr

Informationstechnologie**Excel Grundlagen** (Onlinetraining)

04., 06., 11., 13., 18. 11. 2020 , 9.00 - 12.00 Uhr

Zur Anmeldung reichen Sie bitte das Anmeldeformular per Mail über fortbildung@verw.uni-koeln.de bei uns ein. Eine Unterschrift ist nicht erforderlich; bitte setzen Sie Ihre Führungskraft in CC. Das komplette Weiterbildungsprogramm sowie die Anmeldeformulare finden Sie unter dem folgenden Link: <https://fortbildung.verw.uni-koeln.de/>

Bitte beachten Sie, dass aktuell keine Abordnung zu externen Veranstaltungsorten erfolgen kann!
<https://portal.uni-koeln.de/coronavirus/informationen-fuer-beschaeftigte> (Rubrik Dienstreisen und Exkursionen).

Bleiben Sie gesund!

Mit den besten Grüßen
aus der Personalentwicklung