

# mituns



Zeitschrift für die  
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter  
der Universität zu Köln  
Dezember 2022

mituns verbindet!



**Gründungszentrum feiert Richtfest**  
**Ehrendoktorwürde für Nobelpreisträger Benjamin List**  
**Ein Blick auf den Mars**  
**Viel Grün an der Universität**



Foto: Franz Bauske

### Sie sind wieder da – unsere Studierenden!

Nach der langen Trockenheit folgte viel Regen, da ist ein Lagern auf der nassen Wiese nicht angebracht. Die Treppe zur Mensa an der UniWiese, gegenüber der Rückseite des Hauptgebäudes, wird für die ausspannenden Studierenden zur Tribüne für den Blick auf ihre Hochschule.

#### IMPRESSUM

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

Redaktionsleitung: Susanne Geuer, Andreas Witthaus

Redaktion: Franz Bauske, Dr. Ralf Müller, Sylvia Rakovac

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

Außerdem haben an dieser Ausgabe mitgewirkt  
(in alphabetischer Reihenfolge):  
Meike Bredendiek, Astrid Costard, Andrea Frank,  
Katharina Frank, Annelene Gäckle, Dr. Phuong Glaser,  
Merle Hettesheimer, Anke Jonatzke, Marie Kaiser,  
Dr. Pamela Kilian, Dr. Brigitte Knapmeyer-Endrun,  
Dr. Tobias Kunstein, Maren Mardink, Marlene Thomas,  
Esmā Yildiz

Korrektur: Astrid Petermeier

Gestaltung: Wolfgang Diemer

Druck: Hausdruckerei Universität zu Köln

Auflage: 4400

Die nächste Ausgabe erscheint im Frühjahr 2023.

Erscheinungsweise: viermal im Jahr

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

Frühere Ausgaben sind abrufbar unter:  
[https://verwaltung.uni-koeln.de/mituns/content/archiv/index\\_ger.html](https://verwaltung.uni-koeln.de/mituns/content/archiv/index_ger.html)

Leser\*innenbriefe werden grundsätzlich abgedruckt.  
Die Redaktion behält sich vor, diese bei Bedarf zu kürzen.  
Anonyme Beiträge können nicht abgedruckt werden.

ISSN 1614-564

## Das sind die Themen in dieser Ausgabe:

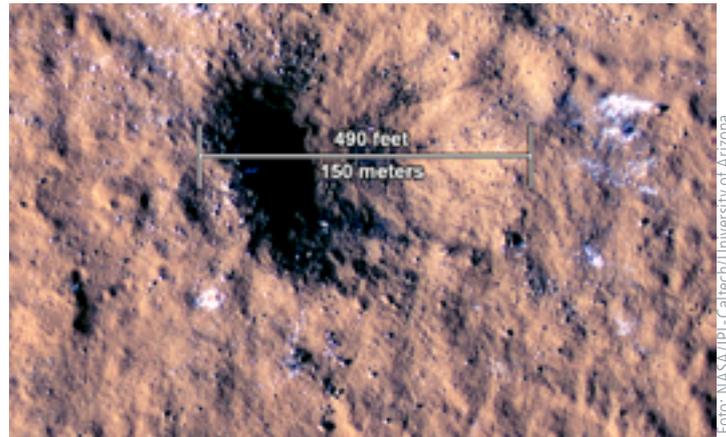


Foto: NASA/JPL-Caltech/University of Arizona

**Mars: So sieht es aus, wenn ein Meteorit einschlägt.** Die HiRISE Kamera auf NASAs Mars Reconnaissance Orbiter hat den Krater des Meteoriteneinschlags auf dem Mars aufgenommen. Das weiße Material ist Eis, das durch den Einschlag herausgeschleudert wurde – so nah am Marsäquator wurde bisher noch kein Eis nachgewiesen. Wenn es interessiert, was wir damit zu tun haben, dann findet man das auf **Seite 4**

**Energiesparen ist schon länger ein Thema in der Universität.** Eine AG versucht kontinuierlich Sparquellen zu finden. **Seite 6**

**Ehrendoktorwürde für Professor Dr. Benjamin List. Seite 8**

**Die Universität sauber zu halten, ist keine einfache Sache.** Wenn man sich vergegenwärtigt, dass tagein tagaus tausende Menschen durchs „Haus“ laufen und das Haus über 100 Liegenschaften hat. Wann und wo fängt man mit der Reinigung an, ohne zu stören? **Seite 10**



**Die große Baustelle im Weyertal ist eine Investition in die Zukunft.** Produktideen aus dem Hochschulbereich sollen gefördert und auf wirtschaftliche Beine gestellt werden. Die Unterstützung von Start-ups. **Seite 12**

Ein Start-up präsentiert eine **Trinkflasche mit Smartphone-Anschluss. Seite 14**

**Die Studierenden heißen die neuen Kommilitoninnen und Kommilitonen willkommen.** Dazu führen sie diese über den Campus und denken sich Kennenlernspiele aus. **Seite 15**

**Eine ungenutzte Fläche vor dem Eingang zur Hauptmensa** wird von Studierenden im Rahmen eines Service Learning Projekts bepflanzt. **Seite 16**



Grün zugewachsen wird die Südseite der Mensa sein, wenn die **Fassadenbegrünung** ausgewachsen ist. **Seite 19**



Auch das **ZfL - Zentrum für LehrerInnenbildung in der Immermannstraße** hat sich auf **Grünes** besonnen. In einem Hinterhof blühen jetzt Pflanzen und laden zum Aufenthalt in anregender Umgebung ein. **Seite 20**



Foto: KinderUni

Das **Spektrum der Veranstaltungen der KinderUni und JuniorUni ist breit**. Neben Vorlesungen und Workshops in allen Fakultäten werden auch Theaterspiele aufgeführt. In diesem Bild von 2014 ist Esmā Yildiz (Mitte) zu sehen, als die jetzige KinderUni-Dozentin Teilnehmerin der Theatergruppe war. **Seite 22**

**Weiterbildungsprogramm des Dual Career & Family Support** zu Familie, Pflege und Beruf. **Seite 24**

**Piktogramme zur Kennzeichnung familienbewusster Infrastruktur** **Seite 25**

Beim 10. GenderForum wurden die **Jenny Gussyk-Gleichstellungspreise 2022** verliehen **Seite 25**

**Seit 10 Jahren gibt es das IFS-Mentoringprogramm** für internationale Juniorprofessorinnen, Postdocs und fortgeschrittene Doktorandinnen. Eine kurze Bilanz der Tätigkeit. **Seite 26**

Unter Beteiligung der Beschäftigten entwickelt: **Die neuen Leitlinien für Personalverantwortliche** sind veröffentlicht. **Seite 27**

**Mitarbeiter\*innen gezielt entwickeln**, optimal platzieren sowie Talente und Potenziale der Beschäftigten erkennen sind Ziele des Talentmanagements. **Seite 30**

**Neues aus der PE** in einer Zusammenfassung **Seite 31**



**Der Wechsel der UniWiese im Sommer**. Von Trockenheit zu sattem Grün. **Seite 32**



Umfangreiche Vorbereitungen der Stadt für den **Karnevalsauftakt rund um den Campus**. Eine Beschreibung und der Brief einer Leserin. **Seite 33**

# Meteoriteneinschläge erwünscht!

Von Dr. Brigitte Knapmeyer-Endrun

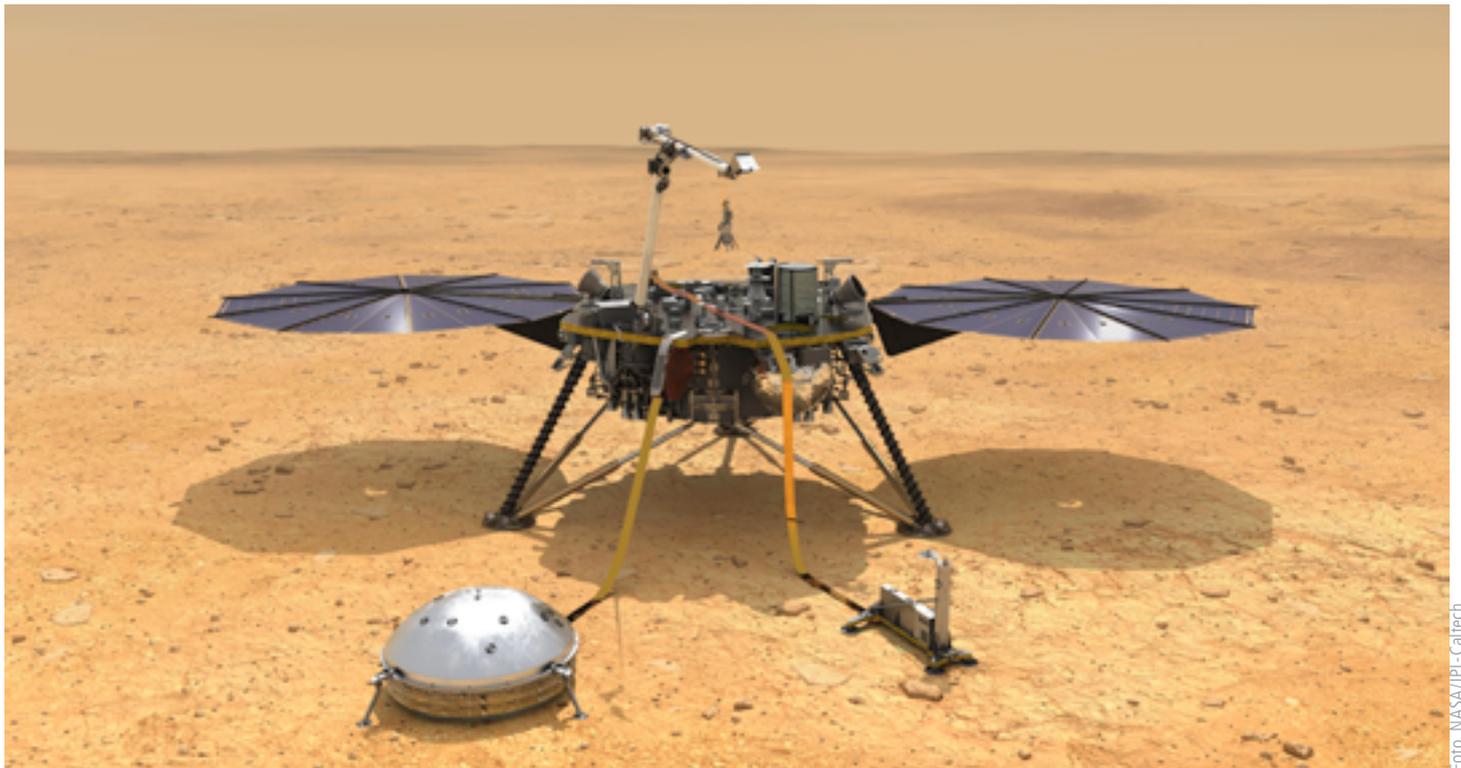


Foto: NASA/JPL-Caltech

So sieht die InSight-Sonde aus. Vorne links, die Halbkugel, ist der Windschutz über dem Seismometer. Mit dem gelben Kabel ist das Seismometer mit der Sonde verbunden.

Was wir auf Erden fürchten, half Dr. Brigitte Knapmeyer-Endrun und Sebastian Carrasco (von der Erdbebenstation Bensberg vom Institut für Geologie und Meteorologie) auf dem Mars, die Struktur der Marskruste zu entschlüsseln.

Auf dem Mars hat es zwei Meteoriteneinschläge gegeben, die so deutliche Krater hinterlassen haben, dass man sie in Fotos aus dem Orbit sehen kann. Der größere der beiden ist mit 150 Metern im Durchmesser der größte neu gebildete Krater, der auf dem Mars überhaupt beobachtet wurde. Und er wurde außerdem auf unterschiedliche Weisen beobachtet, denn neben den Fotos gibt es auch Aufzeichnungen des Mars-Seismo-

eters der NASA-Sonde InSight. InSight steht für Interior Exploration using Seismic Investigations, Geodesy and Heat Transport; Ziel der Mission ist also, das Innere des Mars zu erkunden, vor allem durch Seismologie. Meteoriteneinschläge oder Marsbeben lösen seismische Wellen aus, die durch den Planeten laufen und auf ihrem Weg Informationen über das Material sammeln, das sie durchqueren. Wenn man diese Informationen aus den Aufzeichnungen des Mars-Seismometers isoliert, kann man das Innere des Mars wie mit einem Röntgengerät durchleuchten.

Der große Einschlag war ein Weihnachtsgeschenk, am 24.

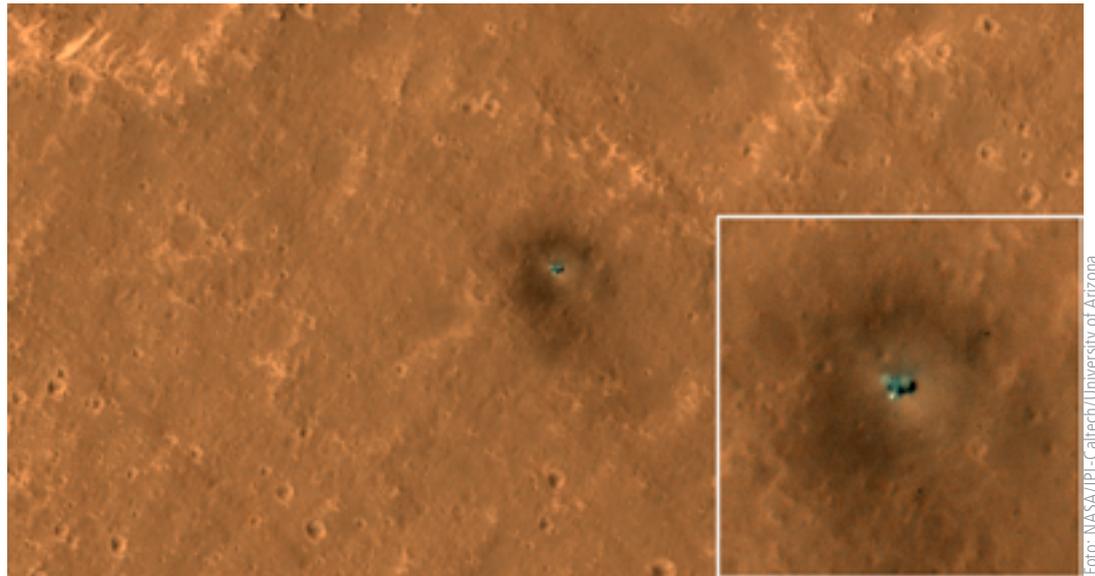
Dezember 2021. Dadurch war es möglich, dass wir genau bestimmen konnten, wo die seismischen Wellen, die die Marssonde InSight aufgezeichnet hat, ihren Ursprung hatten. Zwar wussten wir schon über den Aufbau der Kruste (bis in etwa 40 km Tiefe) am Landeplatz der Sonde Bescheid, nachdem wir in Aufzeichnungen von Marsbeben Signale identifiziert hatten, die in diesen Schichten hin- und herlaufen. Die Frage war aber noch: Ist das repräsentativ für den ganzen Planeten? Die durch die Einschläge in 3500 und 7500 km Entfernung entstandenen Oberflächenwellen geben uns nun Auskunft über die Kruste entlang dieser Strecke. Die Zeitspanne zwischen Einschlag und

Ankunft der Bodenwelle ist für uns die entscheidende Information, wobei diese Zeitspanne bei Oberflächenwellen von der Wellenlänge abhängt – längere Wellen enthalten Informationen aus größeren Tiefen. Es ist das erste Mal, dass dieser Wellentyp auf dem Mars registriert wurde und diese Analyse möglich ist – das ist etwas, worauf die beteiligten Forscher\*innen seit der Landung auf dem Mars Ende 2018 gewartet haben! Der Grund dafür ist vermutlich, dass die großen Meteoriteneinschläge mehr Energie an der Oberfläche freigesetzt haben als die bis dahin aufgetretenen Marsbeben. Inzwischen gab es Anfang Mai auch noch ein besonders starkes Marsbeben, das

## Neues vom Mars

stärkste, das InSight aufgezeichnet hat, und dieses hat ebenfalls Oberflächenwellen erzeugt.

Eigentlich hätte die Mission nur mindestens 2 Jahre (was etwa einem Jahr auf dem Mars entspricht) dauern sollen – wir sind sehr froh, dass die Sonde länger durchgehalten und so diese spannenden Aufzeichnungen ermöglicht hat, auch wenn sie jetzt langsam an Energiemangel stirbt. Die Daten von den Meteoriteneinschlägen haben gezeigt, dass die Schichtung direkt unterhalb der Sonde nur eine lokale Besonderheit am Landeplatz und die Kruste des Mars insgesamt viel einheitlicher ist. Gerade die Daten von dem großen Beben aus dem Mai werden aber auch immer noch von vielen Gruppen ausgewertet, um z. B. der Frage auf die Spur zu kommen, ob die drastischen Unterschiede zwischen der Nord- und Südhalbkugel des Mars, die man an der Oberfläche sieht, auch das Innere des Planeten betreffen. Die Südhalbkugel des Mars ist mehrere Kilometer höher als die Nordhalbkugel und zeigt deutlich mehr Krater. Was genau der Grund für diesen Kontrast ist, ist bisher noch unverständlich, und die neuen Daten können helfen, dies aufzuklären.



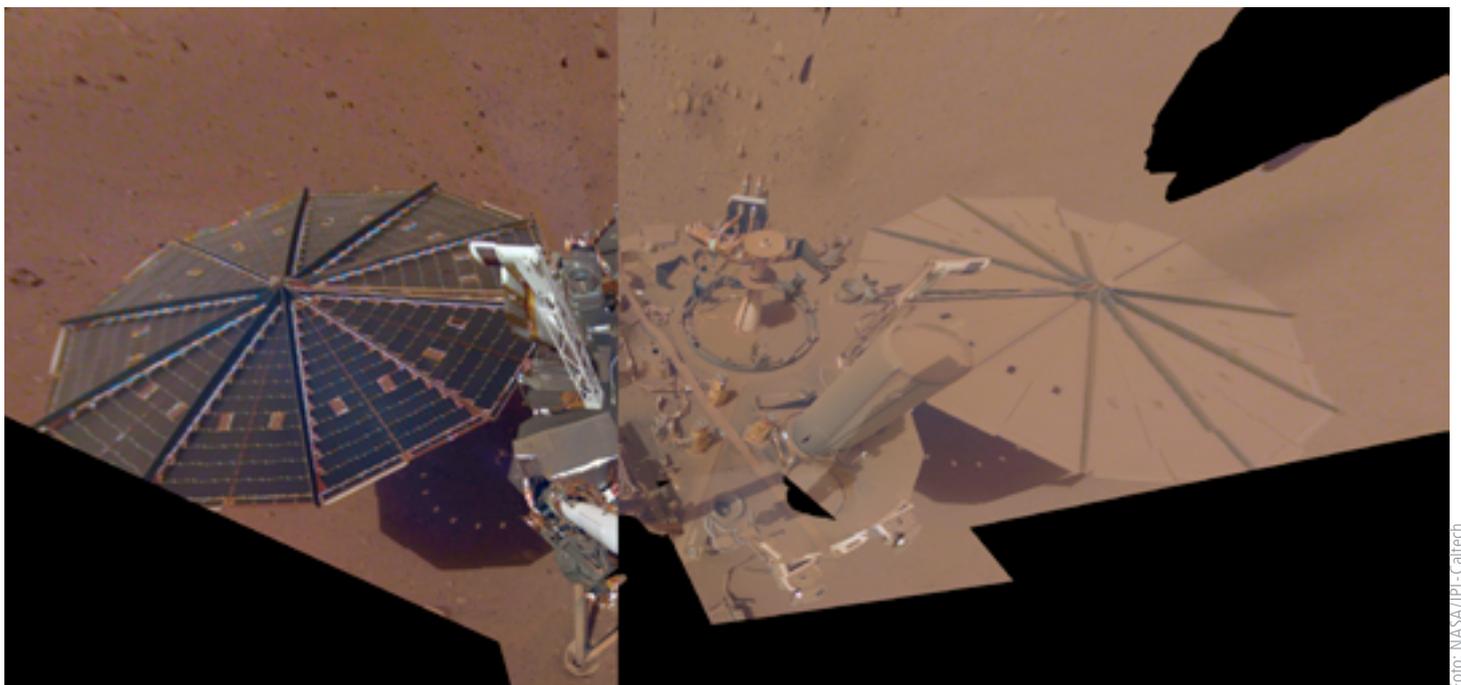
Die HiRISE Kamera auf NASAs Mars Reconnaissance Orbiter hat aus 272 km Höhe die Landestelle von InSight aufgenommen. Deutlich zu erkennen sind die Spuren, die die Landeraketen auf der Marsoberfläche hinterlassen haben. Und auch die Sonde kann man aus dem Orbit sehen (der hellweiße Punkt ist unser Seismometer).

Das Wissen über Meteoriteneinschläge und Marsbeben ist zudem auch wichtig, um Risiken für zukünftige bemannte Marsflüge abschätzen zu können. Das im Krater zu Tage geförderte Eis hingegen könnte für zukünftige Missionen zu einem wertvollen Rohstoff werden.

An der Erdbebenstation in Bensberg kümmern wir uns nicht nur um Erdbeben in der Niederrheinischen Bucht, sondern auch auf

dem Mars, weil ich, bevor ich Ende 2018 die Leitung der Erdbebenstation übernommen habe, über 5 Jahre am Max-Planck-Institut für Sonnensystemforschung in Göttingen war. Dort habe ich an der Entwicklung und dem Bau eines Teils des Mars-Seismometers von InSight mitgewirkt und Tests mit einem Gerät gemacht, das jetzt auf dem Mars steht. Das war eine ganz besondere Chance für jemanden, der sich sonst mit Erdbeben und den Details des Aufbaus der Erde

beschäftigt – ein funktionierendes Seismometer auf einem anderen Himmelskörper hatte es vorher mehr als 40 Jahre lang nicht gegeben. Die NASA hat mich dabei als Co-Investigator für das Seismometer benannt, und weil diese Funktion an Personen und nicht an Institutionen geknüpft ist, konnte ich sie bei meinem Wechsel nach Köln mitnehmen. So hat dann hier auch ein Doktorand der Universität zu Köln direkten Zugriff auf die Daten vom Mars. ●



Selbst auf dem Mars gibt es Selfies. Diese beiden Selfies hat die Sonde in einem Abstand von 3,5 Jahren von sich gemacht. Der Staub, der die Sonde bedeckt (rechte Bildhälfte), vermindert zunehmend die Stromversorgung der Station.

# Die Sparbemühungen in der Universität

Von Dr. Pamela Kilian und Dr. Tobias Kunstein

Die Universität zu Köln will und muss Energie einsparen. Sie beteiligt sich deswegen an der bundesweiten Energiesparkampagne, um zu einer klimafreundlichen und krisensicheren Energieversorgung beizutragen.

## Energiesparen ist nicht neu für die Universität.

Etlliche Energiesparkonzepte sind in den vergangenen Jahren bereits umgesetzt worden, u. a. im Rahmen von Bau- und Umbaumaßnahmen. Um ein Beispiel zu nennen: Im Biozentrum an der Zülpicher Straße waren die Verbräuche aufgrund der Labornutzungen relativ hoch. Dort wurde die Kältetechnik modernisiert, eine bedarfsorientierte Steuerung der Labore und Technikräume eingeführt und rund 1.800 Leuchten mit moderner LED-Technik installiert, die

dank Bewegungsmeldern automatisch nach Bedarf funktionieren.

Mit dem Angriffskrieg Russlands gegen die Ukraine ist zum Ziel der Reduktion von klimaschädlichen Treibhausgasen ein weiteres Motiv zum Energiesparen hinzugekommen. Angesichts des begrenzten Energieangebots und der drastisch steigenden Preise für die Energieversorgung hat der Rektor im August eine „Arbeitsgruppe Energie“ einberufen, die 14tägig montags tagt.

## Als Ziele wurden definiert:

- allgemeine Maßnahmen für einen möglichst nachhaltigen Umgang mit Energie koordinieren (Sparplan), und
- einen Krisenstufenplan (Notfallplan) erarbeiten für den Fall,

dass es im Winter tatsächlich zu Lücken bei der Energieversorgung der Universität kommen sollte.

Zu den in der AG diskutierten Maßnahmen gehören bauliche Energiesparmaßnahmen, zentrale Regulierung der Energieversorgung pro Gebäude, der Aufbau eines engmaschigen Monitorings des Verbrauchs, sowie Wartungen oder Austausch alter Geräte. Diese Maßnahmen werden zentral durch das Baudezernat der Universität durchgeführt.

Hinzu kommen längerfristige Projekte im Baubereich: Zum Beispiel ist das erste Solarprojekt am Campus auf den Weg gebracht (Dachfläche SSC). Nach aktuellem Stand sind etwa 1/5 der gesamten Dachflächen der Universität grundsätzlich geeignet für Photovoltaik (PV). Mit der Weiterentwicklung der PV-Technik und neuen gesetzli-

chen Vorgaben darf man erwarten, dass das Energieproduktionspotential durch PV – aktuell im niedrigen einstelligen Prozentbereich – in Zukunft wachsen wird.

## Jede\*r kann helfen

Wichtig ist auch, dass es nur gemeinsam mit allen Universitätsangehörigen geht. Unter dem Motto #WirMachenWasAus sind alle an der UzK aufgerufen, selbst aktiv mitzumachen und auch Anregungen zum Energiesparen an die AG mitzuteilen.

Tipps, wie Studierende, Mitarbeiter\*innen, Wissenschaftler\*innen Energie sparen können, finden Sie hier: [energiesparen.uni-koeln.de](http://energiesparen.uni-koeln.de)

Wie üblich ist die Umsetzung von Sparmaßnahmen an der Uni im Detail komplex, daher sind An-





Foto: Franz Bauske

Bei genauer Beobachtung erkennt man, dass in einigen Fluren nur jede zweite Lampe eingeschaltet ist.

regungen willkommen. Kontakt: [nachhaltigkeit@verw.uni-koeln.de](mailto:nachhaltigkeit@verw.uni-koeln.de)

Über Nachhaltigkeit allgemein und Energiesparen im Besonderen informieren Webseiten, die inhaltlich federführend durch den Rektorats-

beauftragten Prof. G. Schwarz und die Referentin für Nachhaltigkeit Dr. Pamela Kilian betreut werden. Sie organisieren auch den neu geschaffenen Nachhaltigkeitsrat, der die wissenschaftliche Seite von Nachhaltigkeit bearbeiten soll.

## Einige der Fragen, die an die AG Energie gerichtet wurden

**Wird beim Heizen berücksichtigt, dass es in der Uni unterschiedlich gut sanierte Gebäude und Zimmer gibt, die jeweils angepasste Heiztemperaturen benötigen?**

Die Raumtemperatur in Arbeitsräumen für körperlich leichte und überwiegend sitzende Tätigkeit ist gemäß (Kurzfristenergieversorgungssicherungsmaßnahmenverordnung) EnSikuMaV §6 auf max. 19°C einzustellen. Gut sanierte Gebäude haben dann einen geringeren Verbrauch an Energie.

**Werden die Gemeinschaftsflächen, Gänge und Flure in den Gebäuden beheizt oder bleiben diese kalt?**

Die Thermostatventile von in Lagerräumen, Fluren und Treppenhäusern installierten Heizkörpern werden in Nullstellung (Frostsicherung) gebracht, soweit dies möglich ist.

In der Verordnung zur Sicherung der Energieversorgung über kurzfristig wirksame Maßnahmen steht in EnSikuMaV § 5, Absatz 1: „In öffentlichen Nichtwohngebäuden ist die Beheizung von Gemeinschaftsflächen untersagt, die nicht dem Aufenthalt von Personen dienen.“

**Warum brennt das Licht an manchen Orten der Universität, auch wenn niemand da ist?**

Einige Gebäude der Universität, wie z. B. das Hauptgebäude, sind baurechtlich eine Versammlungsstätte. Hier ist baurechtlich eine Sicherheitsbeleuchtung vorgeschrieben, daher ist ein Teil der Leuchten in Fluren und Treppenhäusern in Dauerschaltung.

Im Hauptgebäude finden Veranstaltungen statt, die teilweise bis 24:00 Uhr andauern, erst danach kann die Beleuchtung in den Fluren reduziert werden. Im Zuge der Sanierung des Hauptgebäudes, die in Teilbereichen bereits begonnen hat bzw. schon abgeschlossen ist, wird die Beleuchtungssteuerung auf Konstantlichtregelung (tageslichtgesteuert) mit Präsenzmeldern umgerüstet. Dies gilt für sämtliche Räume einschließlich WCs. ●



Foto: Fotostudio Kuhweide



Foto: Monika Nonnenmacher

Als Referent\*innen unterstützen Dr. Pamela Kilian (Ref. Nachhaltigkeit) und Dr. Tobias Kunstein (Ref. Rektor) die Hochschulleitung im Rahmen von Nachhaltigkeits- und Energiesparmaßnahmen an der Universität.

Ehrendoktorwürde für Professor Dr. Benjamin List

# Man sollte nicht mit Schwarzpulver spielen!

Von Franz Bauske



Foto: Universität Köln

Prof. Benjamin List bei seinem lebhaften Vortrag

Im Rahmen einer Festveranstaltung am 24. November 2022 wurde der letztjährige Chemie-Nobelpreisträger Professor Dr. Benjamin List von der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät mit der Ehrendoktorwürde ausgezeichnet. KölnAlumni ernannte ihn zum Ehrenmitglied.

Was kann man als Laie vom Vortrag eines Forschers erwarten, der ein Gebiet bearbeitet, das so weit vorne und speziell ist, dass es mit dem höchsten Preis seines Faches

belohnt wird? Ob man da etwas mit nach Hause nehmen kann?

Benjamin List war offenbar darauf vorbereitet, dass in einem voll besetzten Hörsaal nicht nur ausgewachsene Chemiker sitzen. Soviel kann man hier verraten: Er ist tatsächlich in der Lage auch solche Zuhörer mitzunehmen, die nicht von Fach sind. Dazu trägt zunächst sein erfrischender Vortragsstil und dann der Aufbau des Vortrags bei. Er beginnt mit einem Foto, das ihn als Jugendlichen zeigt, denn da hat seine Entwick-

lung zum Forscher begonnen. Ihn beschäftigte schon früh die weniger naturwissenschaftliche denn philosophische Frage, wie Leben funktioniert. Als Elfjähriger, so erzählt er weiter, hat er sich ein kleines „Labor“ eingerichtet. Das war im Keller des Hauses in Frankfurt, in dem ein Freund wohnte. Gemeinsam mit diesem Freund machte List seine chemischen Versuche. Als (zunächst) hilfreich erwies sich, dass über dem Labor eine Apotheke war. Der Apotheker versorgte die beiden mit den gewünschten Chemikalien. Die

Frage, was mit den Chemikalien gemacht werde, quittierte er mit der Antwort, dass es Waschmittel für die Mutter werden sollte. Als dann irgendwann einmal Schwarzpulver irrtümlich in Brand geriet und die ganze Bude voller Qualm war, führte das geöffnete Fenster zu erhöhter Aufmerksamkeit durch den Nachbarn. Daraufhin versiegte die Quelle von Chemikalien in der gesamten Frankfurter Apothekerschaft.

Erste Stationen seiner wissenschaftlichen Ausbildung und

## Ehrendoktorwürde für Professor Dr. Benjamin List

Laufbahn waren Berlin, Frankfurt sowie USA bis ihn sein Weg nach Mülheim an der Ruhr und nach Köln führte. Das Mülheimer Max-Planck-Institut für Kohlenforschung holte ihn 2003 zunächst als Gruppenleiter zurück nach Deutschland, kurze Zeit später wurde er Direktor – und 2004 dann auch Honorarprofessor an der Universität Köln. Seitdem ist er als Hochschullehrer bei uns tätig. Erwähnt wurden mehr als 30 Promotionen unter seiner Leitung.

Lists Forschungsgebiet ist die Organokatalyse. Katalysatoren sind chemische Moleküle mit besonderen Eigenschaften. Sie setzen chemische Reaktionen in Gang, ohne dabei verbraucht zu werden. Lists Ausdruck „Werkzeug“ fasst das für den Laien wirklich gut. Wir kennen den Katalysator im Auto, der die Abgase verändert, aber selbst bestehen bleibt. Effiziente Katalysatoren im Bereich der Chemie, so die allgemeine Lehrmeinung bis in die 1990er Jahre, waren Metalle. Im Bereich der Biologie sind es die Enzyme. Nun hat Benjamin List eine dritte Form von Katalysatoren gefunden: Organokatalysatoren. Seine ersten Experimente in diesem Bereich machte er mit der Aminosäure Prolin, die in unseren Körpern vorkommt und sich ebenfalls als „chemisches Werkzeug“ eignet. Heutzutage finden organokatalytische Reaktionen breite Anwendung, insbesondere auch in der Medizin zum Aufbau von Medikamenten.

Dass der Vortrag zum Schluss speziell wurde, ist den anwesenden Chemikern geschuldet, denn die sollten nicht ohne Wissenspäckchen nach Hause entlassen werden.

Benjamin List spricht lebhaft, als wolle er viel mitteilen, oder zügig fertig werden, um seine Forschung weiterzutreiben. Denn sein Ziel ist noch nicht erreicht. Es gebe noch viel zu tun. Er präsentiert nach den langen chemischen Formeln aus seiner bisherigen Forschung



Prof. Benjamin List und Dekan Prof. Paul van Loosdrecht, Dekan der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät, der Prof. B. List die Urkunde über die Ehrendoktorwürde überreicht hat.



Rektor Prof. A. Freimuth freut sich, dass er dem Gast ein Dokument über die Ehrenmitgliedschaft von KölnAlumni überreichen konnte.



Bei einem angeregten Gespräch mit Kölner Studierenden im 3. Semester Chemie



Der voll besetzte Kurt-Alder Hörsaal

eine scheinbar ganz einfache: die Spaltung von CO<sub>2</sub>. Das sei die Herausforderung, Kohlenstoffdioxid aus der Umgebungsluft einfach in C und O<sub>2</sub> aufzuspalten, in Kohlenstoff und Sauerstoff. Das würde unser Klimaproblem lösen helfen. Ein Baum kann das, sagt er, durch Photosynthese. Licht haben wir, aber noch nicht den Katalysator. Wenn seinem Institut das gelingen würde, bekäme der etwas altbackene Name von der Kohlenforschung eine neue Bedeutung. ●

Rektor Prof. Dr. Axel Freimuth ließ es sich nicht nehmen, in einer kurzen Ansprache die Verdienste von Benjamin List hervorzuheben und List zum KölnAlumni-Ehrenmitglied zu ernennen.

Als ein Pionier habe List neue Konzepte und Verfahren der Synthesechemie etabliert, die der Sicherung einer nachhaltigen Versorgung der Menschen mit essentiellen Produkten dienen werden. Er habe damit ein Versprechen eingelöst, das die Wissenschaft der Menschheit seit jeher macht: Neuland zu betreten, scheinbar Unumstößliches in Frage zu stellen, und neues Wissen zu entwickeln, um letztendlich durch Erkenntnis die Lebensumstände aller zu verbessern. Dass ihm im Zuge seiner Arbeiten überragende wissenschaftliche Durchbrüche gelungen seien und er dadurch das neue Forschungsfeld der Organokatalyse maßgeblich geprägt habe, verdiene höchsten Respekt. Diese Leistung möchte die Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät der Universität zu Köln mit der Ehrenpromotion würdigen. Mit einer solchen Auszeichnung gehe die Universität äußerst sparsam um, betonte Freimuth.

Die Laudatio hat Prof. Dr. Hans-Günther Schmalz, Department für Chemie gehalten. Professor Dr. Ir. Paul H. M. van Loosdrecht, Dekan der Math.-Nat. Fakultät, verlieh die Urkunde. Die Veranstaltung fand im Kurt-Alder-Hörsaal statt. ●

Foto: Universität Köln

Foto: Universität Köln

Foto Franz Bauske

Foto: Universität Köln

Wer sorgt für eine saubere Universität?

# Gibt es doch noch Heinzelmännchen?

Von Franz Bauske

Wenn man am Morgen einen Hörsaal betritt, ist der tadellos sauber. Schon mal drüber nachgedacht? Sind Studierende so rücksichtsvoll, dass sie einen Saal so sauber verlassen, wie sie ihn betreten haben? Bislang habe ich mir nie Gedanken darüber gemacht, dass Hörsäle zwar immer gepflegt sauber sind, aber niemand zu sehen ist, der sich um die Reinigung kümmert.

Jackson Ojo hat sein Materiallager neben dem Bistro (früher E-Raum genannt). Er hat mich informiert, wie das möglich gemacht wird. Das ist das alte Heinzelmännchen-Prinzip. In der Nacht, wenn es dunkel ist, schleichen sich Jackson Ojo und seine Kolleginnen in die Universitätsräume und putzen, was das Zeug hält, denn sie wollen fertig sein, bevor die Hörsaalnutzer eintreffen. Das heißt dann für ihn, um 5 Uhr auf der Matte zu stehen. Jackson Ojo ist aus Nigeria und seit 2017 in Köln. Er ist ein freundlicher, fleißiger Mann, der Wert auf ein sauberes Haus legt. Um acht Uhr muss die Reinigung der Hörsäle und der Institutsbibliotheken erledigt sein. Dann putzt er noch bis Mittag Flure und Büros. Büros werden zweimal wöchentlich gereinigt. Nicht immer macht er pünktlich Feierabend. Auch wenn der Flur nur einmal täglich im Plan steht, sehe ich ihn ein wiederholtes Mal wischen, weil jemand einen Kaffeebecher hat fallen lassen.

Muharrem Shala ist der zuständige Sachgebietsleiter für die Gebäude-Innenreinigung und die Entsorgung in der Universität.



Jackson Ojo auf dem Weg zum Sammelageraum. Täglich werden die Container von Remondis geleert, die hinter den Metalltoren stehen.

Herr Shala erläutert mir das Reinigungswesen im Hause und öffnet mir die Augen für eine Aufgabe, die weitgehend im Verborgenen abgewickelt wird. Von ihm lerne ich erst einmal, dass die Universität auf über 100 Liegenschaften verteilt ist und das beläuft sich auf eine halbe Million Quadratmeter Reinigungsfläche! Da ist nicht nur der Boden zu reinigen, auch das Gestühl, die Treppen, das Geländer, die Toiletten und die Flure. Und irgendwann sind auch tausende Fenster dran.

Das gesamte Reinigungswesen ist outgesourced, d. h. externe Firmen werden mit dieser Spezialaufgabe betraut. So sind die Reinigungskräfte nicht direkte Angestellte der UzK, sondern Angestellte der Reinigungsunternehmen. Alle vier Jahre wird die

Gebäudereinigung ausgeschrieben. Drei Firmen sind derzeit mit der Reinigung beauftragt: Niederberger, Peterhoff oder Stanek. Jede dieser Firmen bearbeitet einen räumlich zusammenhängenden Bereich (Los genannt), z. B. das ganze Hauptgebäude. Die jährliche Reinigung der gesamten Fensterflächen der Universität wird europaweit ausgeschrieben und zurzeit von Niederberger geleistet.

Steuerung des gesamten Portfolios des Sachgebietes 54.3 unter wirtschaftlichen, terminlichen und qualitativen Aspekten ist Aufgabe der Sachgebietsleistung. Das Mitwirken in Vergabemanagement, die Ausschreibung und die nachfolgende Vergabe ist ein Teil davon. Faire und zuverlässige Geschäftspartner zu finden, ist sein Ziel. Immer wieder scheint

beim Gespräch mit Herrn Shala durch, dass er auf eine gerechte Entlohnung für eine Arbeit, die er wertschätzt, besonders achtet. Er ist den Hygienefachkräften für deren tatkräftigen und unermüdbaren Einsatz sehr dankbar. Er weiß, wovon er redet, denn er ist Reinigungsmeister. Er hat alle Stufen durchlaufen. Meister in diesem Gewerk zu werden, bedeutet umfangreiche Kenntnisse in Physik, Chemie, Rechnungswesen und Werkstoffkunde vorzuweisen. Das Wissen ist auch speziell bei uns in der Universität wichtig, denn es gilt nicht nur Böden zu reinigen, auch Institutslabore mit Gefahrenstoffen sind mit dem Reinigungsplan. Da gibt es Gefahren im mikrobiologischen Bereich, die man mit dem Auge nicht sieht. Davor sind die Reinigungskräfte zu schützen. Es gibt beispielsweise

## Wer sorgt für eine saubere Universität?



Foto: Franz Bauske

Jackson Ojo hat auf seinem sog. Systemwagen, alles, was man zum Reinigen im Hauptgebäude braucht.

die Vorschrift, dass die erforderlichen Handschuhe angezogen werden müssen, die entsprechende Penetrationszeiten haben, bis ein Stoff durch den Handschuh an die Haut gelangt. Schon für die Toilettenreinigung gibt es diesbezügliche Vorschriften.

Jackson Ojo nimmt mich mit auf Entsorgungstour. Die von ihm geleerten Abfalleimer werden zunächst in einem Zwischenlager abgelegt. Ein solches befindet sich neben dem Bistro, blaue Rollcontainer. Die fährt er zu der Müllsammelstelle, die sich zwischen Hauptgebäude und dem WiSo-Neubau befindet, schön versteckt in der Hanglage an der Uni. Die Entsorgungsfirma Remondis kommt täglich die großen Müllcontainer leeren – so viel Müll fällt an. Die Reinigungs-Firmen bekommen die Vorgabe, den Abfall in zwei Sparten zu trennen. Deswegen finden wir auch jeweils zwei Mülleimer vor. Ich sehe, wie Jackson Ojo nachträglich Papier und sonstigen Müll trennt, was in den Büros häufig nicht exakt gemacht wird. ●



Foto: Franz Bauske

Muharrem Shala der Sachgebietsleiter für die Gebäude-Innenreinigung und die Entsorgung in seinem Büro

Muharrem Shala war früher schon mal an unserer Universität von 2013-2019 beschäftigt. Danach hat er zwei Jahre bei der Stadt Mönchengladbach gearbeitet. Am 1. April dieses Jahres übernahm er die Sachgebietsleitung für Reinigung und Entsorgung. Seine Arbeit ist ihm Programm. Reinigung und Ordnung spiegelt sich in seinem aufgeräumten Büro.

Neben der Gebäude-Innenreinigung, die Shala verantwortet, gibt es noch die Außenreinigung. Das sind die sog. Grau- und Grünflächen, die zur Universität gehören. Das ist ein anderes Sachgebiet.



Foto: Franz Bauske

An einem Novembertag wurden die Fenster des Bistros im Hauptgebäude mit einer Art (Pack)Papier beklebt, so dass man die Bistrogäste von draußen nicht mehr sehen konnte. Am helllichten Tag bräunlich wirkendes, undurchsichtiges Papier im Fenster? Da fragt man sich, gibt es da etwas zu verbergen? Oder ist es als eine neuartige Wärmedämmung des einfach verglasten Erfrischungsraums gedacht? Welchen Sinn könnte das haben? Eine Nachfrage beim Menschef und Bereichsleiter Hochschulgastronomie, Joachim

Gerig, klärt die ganze Sache auf. Die Farbe sei orange, bedeutet er mir, und das habe mit dem Orange Day am 25. November, dem Internationalem Tag zur Beseitigung von Gewalt gegen Frauen, zu tun. Um Energie zu sparen werde das Gebäude nicht mehr orange angestrahlt. Wir setzen ein Zeichen auf diese Weise. Ob er das Papier einrollen wird, um es im nächsten Jahr wieder zu verwenden, hat er uns nicht verraten. Das wäre neben energiesparend auch noch nachhaltig und passt perfekt zu unseren derzeitigen Bemühungen.

Richtfest im Gründungszentrum (IGZ)

# Produktideen marktreif machen

Von Franz Bauske



Darstellung: kadawittfeldarchitektur

## Von der Idee zum Markt

Was macht man mit dem angesammelten Wissen aus dem Studium, das im Idealfall in einer Idee zu einem Produkt mündet, das es bislang noch nirgendwo zu erwerben gibt? Studierende wissen im Normalfall nicht, wie man ein Produkt an den Verbraucher bringt.

Wer hilft die Idee technisch umzusetzen oder den entsprechenden Partner dazu zu finden? Und wie fasst man das alles in einen Businessplan für ein wirtschaftliches Unternehmen?

## Das Gateway Exzellenz Start-up Center (ESC) und das IGZ

Da kann das Gateway der Universität eine Hilfestellung geben. Dieses Gateway gibt es seit 2015. Seit 2021 teilen sich die TH Köln,

die Rheinische Fachhochschule und die Deutsche Sporthochschule Köln die Marke „Gateway“. Der Standort ist wegen campusnahe Raumangel derzeit noch in Ehrenfeld. Das ist nicht gut für die Kommunikation, die sich ein Gateway vorstellt. Jetzt wurde mit dem Innovations- und Gründungszentrum das Richtfest eines Gebäudes gefeiert, das nach Fertigstellung das Gateway in die Nähe des ‚Universitätscampus‘ bringt. Das IGZ bietet einen modernen Raum, in den eine Reihe von Gründerinnen einziehen werden. Das Gateway wird der Hauptmieter sein.

Das Angebot des Gateways beinhaltet professionelle Gründungsberatung und richtet sich vor allem an technologie- und wissensbasierte Gründerteams aus der Hochschule. Auch Büroräume für Start-ups werden zur Verfügung gestellt. Die Unterstützung von Start-ups beginnt mit sog. Agen-

ten, das sind wissenschaftliche Mitarbeiter, die als Kontaktpersonen in jeder Fakultät verankert sind. Diese Transferscouts sollen einen niedrigschwiligen Kontakt zur Institution gewährleisten.

In seiner Ansprache beim Richtfest des IGZ betonte dazu der Rektor: „Eine Besonderheit unseres Exzellenz-Start-up Centers ist die Einrichtung von neun gründungsaffinen Professuren, die Themen rund um Entrepreneurship, Digitalisierung und Innovation in Forschung und Lehre verankern. Diese Professuren stehen auch für die thematisch breite Herangehensweise an das Thema Gründung an unserer Universität. Das Ziel ist: Wir wollen unter den Volluniversitäten mit einem breiten Spektrum an Geistes- und Lebenswissenschaften die führende Gründungshochschule werden.“ Start-up-Gelder waren 2019 beim Ministerium für

Wirtschaft, Innovation, Digitalisierung und Energie des Landes Nordrhein-Westfalen für fünf Jahre eingeworben worden. Die Förderinitiative des Landes heißt „Exzellenz Start-up Center.NRW“ (ESC)“. Sechs Universitäten (von 12 Bewerberinnen) haben den Zuschlag erhalten.

## Die Kölner Universitätsstiftung

Wer baut das Haus im Weyertal? Bauherrin ist die Universitätsstiftung. Die Stiftung wurde anlässlich der 100sten Wiederkehr der Neugründung der Universität errichtet. Sie ist im Zuge der Gründung im Wesentlichen von zwei Stiftern bedient worden, die insgesamt 20 Mio. Euro eingebracht haben. Als Absolventen unserer Universität, die nicht genannt werden möchten, ist es ihnen wichtig, dass Ausgründungen von Unternehmen aus der Universität

## Richtfest im Gründungszentrum (IGZ)

unterstützt werden. Durch dieses Haus wird der Stiftungszweck erfüllt werden, Universitätswissen produktiv in die Gesellschaft zu transferieren.

### Der Standort

Das Gebäude wurde neben dem Kindergarten der Universität im Weyertal errichtet. Vielleicht ist noch in Erinnerung, dass an dieser Stelle über mehrere Jahre ein großes Bauloch existierte. Das Grundstück, das der Universität gehört, sollte ursprünglich von der Medizin bebaut werden. Nachdem sich deren Pläne zerschlugen, wurde das Grundstück an die Universität zurückgegeben. Der Standort ist ideal, um Gründungswillige aus allen Fakultäten zu erreichen.

### Großes Aufgebot zum Richtfest

Anlässlich des Richtfests, stellten sich prominente Gäste ein, die den Bau des renommierten Aachener Architekturbüros, kadawittfeldarchitektur, vorgestellt bekamen. Als Repräsentantin des Büros erläuterte Linda Leers, die für den Bau verantwortlich zeichnet, die Philosophie und Aufteilung des Gebäudes. In den Obergeschossen bieten offene Arbeitslandschaften und geschlossene Büroräume eine flexible Umgebung für die Entwicklung und Realisierung innovativer Ideen. Dachterrassen und Außenbereiche bieten Platz für Austausch und Arbeit an der frischen Luft. Das Raumangebot wird durch zwei besondere Aufenthaltsräume – die sogenannten **LIKE IT's** ergänzt.

Dieses Akronym steht für:

**L** ümmeln  
**I** nspirieren  
**K** ommunizieren  
**E** rleben  
**I** nformieren  
**T** reffen

Als Kommunikationsräume laden sie zum Verweilen mit Kaffee und Snack ein oder können für informelles Arbeiten, Besprechungen und Vorträge genutzt



Darstellung: kadawittfeldarchitektur

werden. Genau aus diesem zwanglosen Zusammenbringen verschiedener Fachrichtungen und Ideen entsteht der Brutkasten für Innovationen.

Neben Henriette Reker (Oberbürgermeisterin der Stadt Köln) und Andreas Pinkwart (NRW-Wirtschaftsminister a.D.) waren Professor Axel Freimuth (Rektor der Universität zu Köln und Vorstandsvorsitzender der Kölner Universitätsstiftung), Marc Kley (Geschäftsführung Gateway ESC), Beate Lippelt (Geschäftsführung Kölner Universitätsstiftung) auch der Kanzler Michael Stückrad Teil der gelungenen Veranstaltung.

### Einige Start-ups präsentierten sich

Das ESC betreut zurzeit mehr als 35 Start-up-Teams. Drei Start-ups nutzten die Chance, ihre Produktideen im Rahmen des Richtfests zu präsentieren.

### Ausreichend getrunken? – „RAYNY“

Ausreichende Flüssigkeitszufuhr ist für den Körper von großer Bedeutung. Dies für sich selbst zu kontrollieren und mit der Idee der

ausreichenden Wasserversorgung in ariden Gebieten zu verknüpfen ist die Idee, die hinter RAYNY steckt. Siehe dazu den nachfolgenden Beitrag!

### Auf der Suche nach einem eigenen Zuhause – „werdetnachbarn.de“

Bauen ist bekanntlich teuer. Die Suche nach einer günstigen Alternative drängt sich auf. Eine Baugemeinschaft könnte eine Alternative sein. Baugemeinschaften sind Gruppen, die gemeinsam ein Grundstück erwerben und bebauen. Sie können günstiger zu Wohneigentum führen als ein vergleichbares Bauträgerprojekt. Auch der Zugriff auf größere Grundstücke und Immobilien, die sich Individuen nur schwer bis gar nicht leisten können, wird möglich.



Foto Franz Bauske

Der Rohbau im Weyertal zum Zeitpunkt des Richtfests.

Als Teil einer größeren Gruppe besitzt eine Baugemeinschaft jedoch die finanziellen Mittel, um Zugriff hierauf zu erhalten.

Aber, wo findet man Grundstücke, Fachleute und Gleichgesinnte, die mitmachen? Eine Baugemeinschaft bezieht sich nicht nur auf bautechnische Fragen, sondern auch auf juristische Themen wie Gesellschaftsvertrag oder Architektenvertrag. Zu all dem bietet werdetnachbarn.de Unterstützung durch eine Kontaktplattform an, um an die nötigen Experten zu kommen. Ein Lexikon mit Fragen zum gemeinschaftlichen Bauen und Kaufen ist in Arbeit.

### Die Start-up Gründer

Die Gründer kennen sich schon lange, zum Teil aus der Schulzeit. Nach dem Studium haben sie wieder zusammengefunden. Christian und Florian sind studierte Informatiker. Christian hat „Scientific Programming“ und Florian „Angewandte Mathematik und Informatik“ an der FH Aachen studiert. Maximilian ist studierter Jurist und hat anschließend BWL an der Universität zu Köln studiert. Nabil befindet sich gerade im zweiten Staatsexamen Jura und Pauline macht ihren Bauingenieur Master an der FH Aachen.

Der Videofilm auf der Homepage der **Kölner Universitätsstiftung** gibt einen guten Einblick über die Entstehung und zukünftige Nutzung des Innovations- und Gründungszentrum: <https://www.stiftung-uni-koeln.de/innovations-und-gruendungszentrum/bildergalerie-richtfest/>

Hydration-Tech aus Köln

# Wasser für mich und die Welt

Von Franz Bauske



Entwickler und Teamleiter tätig. Constantin studiert im Master Business Administration mit Spezialisierung in Marketing an der Uni zu Köln und ist für Strategie, Operations und die Kommunikation verantwortlich.

Zusammen mit Simon Streblov haben sie RAYNY gegründet. Auf unsere Frage, was der Name bedeute, hieß es, „RAYNY ist eine Abwandlung vom englischen ‚rainy‘. Wir sehen jede Nutzung als kleinen Regentropfen, der einen Beitrag zu unserer gemeinsamen sozialen Wirkung beiträgt. Durch das Engagement unserer Nutzer:innen können wir mit RAYNY weltweit Trinkwasserprojekte unterstützen und viele kleine Tropfen tragen zum Regen bei.“

Für Privatpersonen werden die Trinkflaschen voraussichtlich Anfang nächsten Jahres als Vorbestellung auf der Website <https://www.rayny.de/> verfügbar sein. ●

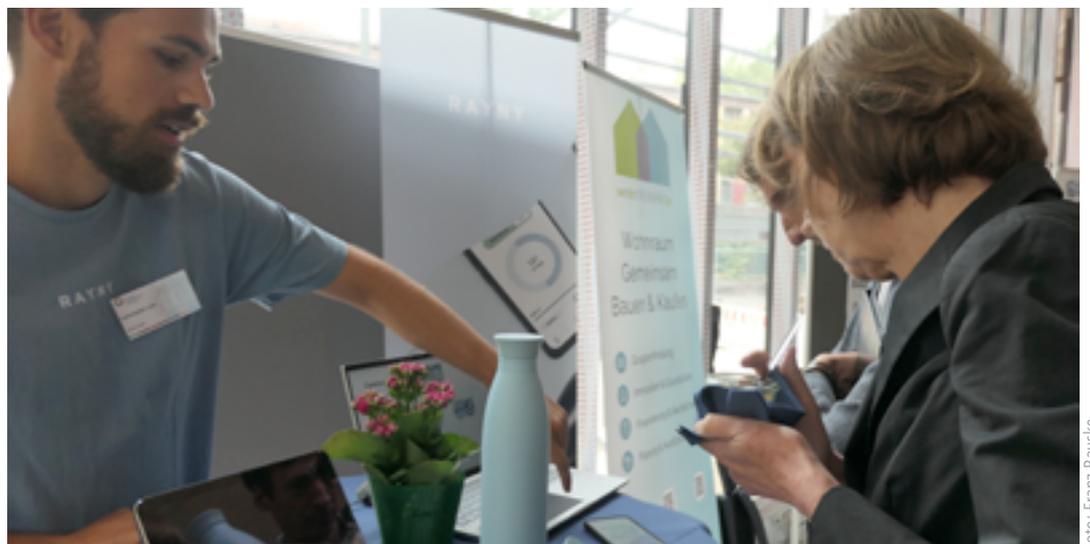
Bekanntlich gibt es Empfehlungen, dass man täglich eine gewisse Mindestmenge Flüssigkeit zu sich nehmen soll. Wasser ist essentiell für das Funktionieren unseres Körpers. Genügend und regelmäßige Wasser zu trinken, ist der erste Schritt in Richtung eines gesunden Lebensstils. Aber wer hält schon genau nach, wieviel er getrunken hat? Das wird durch eine spezielle Flasche in Verbindung mit einem Smartphone ermöglicht. Ein Sensor misst die Trinkmenge und motiviert die Nutzenden durch Erinnerungen, ausreichend zu trinken.

Und hier kann man erkennen, was ein Gründerzentrum durch seine spezielle fachbereichsübergreifende Organisation in der Lage ist zu fördern. Diese persönliche Wasserversorgung wird noch mit einer anderen Idee verknüpft. Wie kann man gleichzeitig Menschen, die keinen Zugang zu sicherem Trinkwasser haben, dazu verhelfen und wie kam es zu dieser Verknüpfung? Aus der unterschiedlichen geistigen Herkunft der Gründer erwuchs die Idee, beide Themen

miteinander zu verbinden. „Trinken durch Trinken ermöglichen“ nennen sie das. Gegen Ende des Bachelorstudiums lernten sich André Allabar und Constantin Lutz 2020 zufällig durch einen gemeinsamen Workshop an der Hochschule für Gestaltung Karlsruhe und Hochschule für Technik und Wirtschaft Karlsruhe kennen. Constantin hatte sich viel mit der Wasserkrise und Social Entrepre-

neurship beschäftigt. André hatte gerade Trinkflaschen für ein Seminar seines Studiengangs Produkt- und Industriedesign entworfen.

André ist bei RAYNY für die Entwicklung der Hardware, sowie User Experience und User Interface Design zuständig. Simon hat Angewandte Informatik in Offenburg studiert und ist bereits seit mehreren Jahren als Software-



Constantin Lutz informiert Bürgermeisterin Henriette Reker

9.000 Einschreibungen<sup>1</sup> – viel Arbeit für das Studierendensekretariat

# Kölsch ist nicht nur eine Sprache

Von Franz Bauske

Ende September. Es ist noch nicht Vorlesungszeit und trotzdem ist der Campus von heute auf morgen voll mit jungen Menschen. Übersehen kann man sie nicht, denn sie sind überall, auf dem Albertus-Magnus-Platz, auf der UniWiese oder auf den Wegen und Straßen um die Universität herum. Es sind die Erstis, unsere Neuzugänge für das Wintersemester.

Damit die aus allen Teilen des Landes in die Stadt Geworfenen sich nicht ganz alleine fühlen, werden sie von älteren Studierenden an die Hand genommen. Angeführt werden sie von erfahrenen Studierenden, die schon wenigstens ein Semester bei uns verbracht haben. Sie führen sie über den Campus und erklären, wie es so in unserer Universität zugeht.

Am SSC treffe ich eine kleine Gruppe von angehenden BWLern. Auf meine neugierige Frage, was sie denn so machen, scharft sich die Gruppe um mich herum und gibt bereitwillig Auskunft. Etwa die Hälfte der Gruppe kommt aus Köln und Umgebung. Der Rest verteilt sich über ganz Deutschland. Stuttgart, Heidelberg, Münster, viele im Umkreis von 300 km. Elena informiert mich, dass die Orientierungsphase von der Fachschaft organisiert wird. Die Studierenden melden sich über die Website ihrer jeweiligen Fakultät an. Dann bekommen sie einen Plan für zwei Tage Intensivkurs. Das findet meist im Freien und durch Wandern auf dem ganzen Campus statt.

<sup>1</sup> 9000 Studierende starten bei uns ein Studium im 1. Fachsemester. 5.000 davon sind "echte" Erstis. Sie starten bei uns ihr BA oder im Staatsexamens-Studium. 4.000 von den 9.000 haben bereits in Köln (oder auch an einer anderen Hochschule) mindestens ein Semester studiert und beginnen bei uns das 1. Fachsemester des Masters. Darunter sind auch solche, die woanders bspw. ein oder zwei Semester Physik studiert haben und nun hier mit Chemie im 1. Fachsemester des BA (erneut) starten.



Flunkyball Phase 1



Flunkyball Phase 2

Wie aus dem Plan ersichtlich, beginnt es um 9 Uhr mit der Begrüßung im Hörsaal A1 und einer Präsentation, wo die sogenannten Mentoren den Studierenden den Ablauf ihres Studiums erläutern. WMG steht für WISO Mag (Mitschriften AG)<sup>2</sup>. „Dann werden die Studis noch über Gremien aufgeklärt, da die meisten ja von der Schule kommen und nichts mit Gremien anfangen können, also nicht wissen, was das ist.“ sagt Elena. Abends ist Party in Ehrenfeld oder in der Zülpicher.

Am Folgetag geht es verständlicherweise etwas später los. Dann wandern sie über den Campus und bei Prof. Fabian J. Sting gibt

<sup>2</sup> Das ist eine Einrichtung der Studierenden, die es schon seit Jahrzehnten in der WiSo-Fak. gibt. Weil man z. B. wegen zeitlicher Überschneidungen nicht jede Veranstaltung besuchen kann, werden mitgeschriebene Vorlesungen untereinander ausgetauscht. Der Autor selbst hat diese Arbeitsgemeinschaft in den 70er Jahren geleitet.

Kennenlernspielen an. Als Unbeteiligter fragt man sich, ist denn schon Karneval, und ich habe nichts davon mitbekommen? Manche Mentoren und Mentorinnen haben total lustige Verkleidungen an und sind genau daran zu erkennen. Sie sind die Antreiber, führen durch den Uni-Tag und erläutern die Spielregeln auf der Wiese.

So erfahre ich, dass das Spiel mit Ball und Flasche Flunkyball heißt. Die Spielregel ist einfach, man will ja niemanden überfordern: Zwei Parteien stehen sich auf mehrere Meter gegenüber. Jeder hat eine Flasche Kölsch mit oder ohne Prozente bei Fuß stehen. In der Mitte steht eine Flasche leer. Mit einem Ball soll die Flasche umgeworfen werden. Die umwerfende Gruppe darf bei Erfolg mit einem Schluck aus der Pulle feiern und das so lange bis die andere Mannschaft die Flasche aufgerichtet und den Ball wieder in Besitz hat. Gewonnen hat die Gruppe, die als erste kein Bier mehr hat. Auf diese Weise kann man das Kölsch und seine Kommilitoninnen kennenlernen (Die Regeln hält sogar Wikipedia bereit).

Genauso schnell wie die Studis auf den Uniwiesen aufpoppten, so plötzlich sind sie am 10. Oktober restlos verschwunden - aufgesaugt von den Hörsälen, denn dann beginnen die Vorlesungen. ●



Ole (mit Hut) und Elena (mit Heiligenschein) leiten die Gruppe durchs Programm



Informationsstand vor der Mensa im Oktober neben dem betongefassten Beet (links)

Foto: Franz Bauske

# Grün, grün, grün ist meine Mensa

Von Meike Bredendiek und Maren Mardink

„Ich bin als Stadtkind geboren und aufgewachsen. Mehr Gärtnern als in Töpfen auf dem Balkon war da nicht möglich. Und auch das ist ohne Vorkenntnisse schwierig. Die Möglichkeit, der Natur und meiner persönlichen Umwelt etwas Gutes zu tun, gepaart mit der Aneignung von neuen Kompetenzen fand und finde ich super“, sagt Samantha Häns auf die Frage nach ihrer Motivation, an dem Service Learning Projekt „Grün, grün, grün ist meine Mensa“ teilzunehmen. Gemeinsam mit sechs anderen Studierenden hat sie im Sommersemester 2022 in Kooperation mit der Verbraucherzentrale NRW, der Green Office

Initiative Köln und unter der Betreuung der Dozentin Victoria Hollmann den Außenbereich der Mensa Zülpicher Straße grüner und essbarer gestaltet. Samantha Häns engagiert und kümmert sich nach Semesterende weiterhin federführend gemeinsam mit den Kooperationspartner:innen um die entstandenen Flächen.

Die Idee und Motivation für dieses Projekt sei im Rahmen eines Mensa-Workshops „Mensa neu gedacht“ im Juni 2021 entstanden, so Kerstin Neuber von dem in der Verbraucherzentrale NRW ansässigen Projekt NEiS (Nachhaltige Ernährung im Studienalltag). Ziel

war es, dass Studierende Ansätze für eine nachhaltige Weiterentwicklung der Verpflegungsangebote im Umfeld von Hochschulen gestalten. Daraus entstand der Wunsch, die Mensa als Aufenthaltsort attraktiver zu gestalten. Zentrale Fragen waren, wie sich der Außenbereich der Mensa hinsichtlich essbarer Begrünung gestalten lässt und wie Informationen zu gesunder Ernährung, Nachhaltigkeit und Biodiversität niedrigschwellig angeboten werden können. Neben dem ProfessionalCenter, der Projektorganisation NEiS und der Green Office Initiative Köln, war auch das Kölner Studierendenwerk sowie

der Campusgarten der Uni Köln an dem Projekt beteiligt.

Von April bis Juli 2022 erlernten die teilnehmenden Studierenden von ihrer Dozentin Victoria Hollmann (Dipl.-Ing.agr.) gärtnerische Grundlagen, die Bedeutung einheimischer Pflanzen für die Insektenvielfalt, besuchten einen biologisch-dynamisch wirtschaftenden Bauernhof sowie den universitären Schulgarten MoMo (siehe dazu z. B. mituns September 2022, S. 20). Gemeinsam wurden dann für den Mensabereich passende Pflanzkonzepte entwickelt, diskutiert – und schließlich umgesetzt. Laut Victoria Hollmann ist eine der

## Service Learning Projekt des ProfessionalCenters im Sommersemester 2022

Herausforderung bei der Gestaltung eines Lehr-/Lerngartens „ihn von hinten aufzuzäumen.“ Das heißt der Garten sollte zukünftigen Bedürfnissen der Studierenden entsprechen, die in ihm arbeiten werden. Nur dann könne er nachhaltig und langfristig bestehen und eingesetzt werden. Den Studierenden des Service Learning Projekts war dies bewusst und sie haben dieses Wissen in die Gestaltung des Gartens mit einfließen lassen. So zieren den Außenbereich nun zwei Hochbeete und zwei sogenannte no-dig-Beete (hier muss die Erde vor der Bepflanzung nicht flächig umgegraben werden) im Bereich der Mensaverwaltung sowie ein vom Müll befreites und neu bepflanzt in Beton eingefasstes Beet im Bereich des Haupteingangs zur Mensa. Die Hochbeete sind hierbei in einem abgeschlossenen Areal der Mensaflächen etwas geschützt.



Das von Samantha Häns und Kommilitoninnen freigeräumte betongefasste Beet vor dem Aufgang zur Mensa

Als Studentin sei sie fast jeden Tag auf dem Campus unterwegs, so Samantha Häns. Ihr gefiel der Gedanke daran mitzuwirken, dass nicht nur sie, sondern auch andere Studierende sich dort wohler fühlen, mehr Grün sehen und möglicherweise zur Nachahmung inspiriert oder motiviert werden. Nach den strengen Corona-Regelungen im Freien mit Gleichgesinnten zusammen zu arbeiten und zu lernen, sei bereichernd gewesen. „Anders als beim theoretischen Studium am Ende ein „handfestes“ Ergebnis zu haben, was man anfassen, sehen, riechen und sogar Essen kann!“

Mittlerweile wurden die Beete winter- und wetterfest gemacht: Laut Samantha Häns wurden die Beete nun abgeerntet, winterfeste, essbare Pflanzen (z. B. Salate) gepflanzt und wie immer wird weiterhin: Müll gesammelt, Unkraut gejätet sowie gegossen. Aus der Ernte konnten auch schon leckere Gerichte gekocht werden - aber auch von Schädlingen (Kohlweißlinge und Blattläuse) musste Samantha Häns die Beete bereits befreien. Gleichzeitig denkt sie auch schon an die Weiterentwicklung: „Ein Plan für den Frühling muss aufgestellt, Boden auf- und vorbereitet, Maße müssen genommen und Volumen berechnet werden.“ Auch Kerstin Neuber von der Verbraucherzentrale NRW blickt schon in die Zukunft: „Es soll eine Beschilderung an den bestehenden Beeten angebracht werden, die über das Projekt, die Begrünung und ihren ökologischen Wert informiert. Außerdem ist eine Ausweitung u. a. mit insektenfreundlichen Blühstreifen und weiteren Beeten angedacht.“ „So ein Blühstreifen würde im Frühling und Sommer nicht nur fantastisch bunt aussehen, sondern auch den einheimischen Insekten einen riesigen Gefallen tun.“, so Häns. Die Weiterführung wird wahrscheinlich im Rahmen eines nächsten Service Learning Projektes im Sommersemesters 2023 umgesetzt. Interessierte Studierende haben dann die Mög-

**NEIS** Nachhaltige Ernährung im Speisensatz  
Nem Told bis zur Gabel!

**ASIA** Universität zu Köln

**CAPUS** Garten

**verbraucherzentrale**  
Nordrhein-Westfalen

**GRÜN, GRÜN, GRÜN IST MEINE MENSA**

TEEPAUSE MIT KRÄUTER-QUIZ UND VIELEM MEHR

Wann? 13. Oktober, Beginn 13.30 Uhr  
Wo? Mensa Zulpicher Straße  
(vor dem Steinbeet direkt am Eingang)

**BRING YOUR OWN CUP!**

## Service Learning Projekt des ProfessionalCenters im Sommersemester 2022

lichkeit, die gegenwärtigen Beete zu pflegen und weitere Begrü- nungsideen auszubauen. Generell zeige sich eine gute Resonanz bezüglich der Kooperationsberei- tchaft an den Hochschulen, so Neuber: „Die Kooperation mit den Studierendenwerken ist zentral, da sie die Ernährungsumgebung an Hochschulen wesentlich prägen. Bedeutsam ist außerdem die Unterstützung und Vernetzung für Green Offices und andere Initiati- ven, die zur Strukturbildung für Nachhaltigkeit beiträgt.“ Das NEiS Projekt wolle da unterstützen, wo häufig konkrete Wege vom Wissen zum Handeln fehlen, sowohl auf individueller Handlungsebene als auch hinsichtlich der Ernäh- rungsumgebung der Lebenswelt Hochschule ansetzen.

Schon jetzt hat das Service Learning Projekt „Grün, grün, grün ist meine Mensa“ viele unterschiedliche Akteur:innen inner- und außerhalb der Hochschule zusam- mengebracht, Wissensaustausch hat stattgefunden, Expertisen etwaiger Art wurden genutzt, um den Kölner Campus ökolo- gisch nachhaltiger zu gestalten. Samantha Häns freut sich: „Mit den 24 Mitgliedern des Campus- garten und sieben Mitgliedern des Projekts „Mensagarten“ sind wir schon über 30 interessierte und engagierte Menschen. Jetzt, wo das Grundgerüst steht; ein Team aus 10 Leuten, 5 Beeten, die Grundausrüstung und das Grundwissen des Gärtnerns, meh- rere tolle Projektpartner:innen, kann man sich darauf konzentrie- ren, noch mehr Interessierte zu gewinnen und neue Flächen zu begrünen. Mit der bald fertig ge- stellten Beschilderung werden sich Passant:innen auch ohne unsere Anwesenheit die Hintergründe des Projekts anschauen und sich selbst mithilfe eines QR Codes über das Smartphone informieren können.“ ●

## ÜBER SERVICE LEARNING

Jedes Semester können die Studierenden im Rahmen des Service Learning Programms des ProfessionalCenters in interdis- ziplinären Teams gemeinnützige Organisationen unterstützen und gemeinsam ein Koopera- tionsprojekt erarbeiten. Diese Projekte orientieren sich an einem tatsächlichen Bedarf der jeweiligen Organisation. Service Learning bietet Studierenden somit die Chance, gesellschaft-

liches Engagement im Universi- tätsalltag zu verankern.

Die studentischen Projekt- gruppen stehen im Zentrum des Geschehens. Mit der gemeinnützigen Organisation an ihrer Seite arbeiten sie über das Semester hinweg auf das Projektziel zu. Die Begleitseminare bilden hierbei die theoretische Basis der Projektarbeit: Erfahrene Dozie- rende vermitteln theoretische Inhalte und Methoden, die für die Projektdurchführung relevant sind und betreuen die

studentischen Teams bei der Projektumsetzung.

Studierende können ihr Know- how aus dem Studium oder ihre sonstigen Interessen und Fähigkeiten zur Unterstützung gemeinnütziger Einrichtungen einbringen. Sie tauchen in die Praxis ein, bauen Kompetenzen aus und engagieren sich dabei für das Gemeinwohl. Durch ihr Enga- gement schaffen die Studierenden einen Mehrwert für sich und für andere - Universitäres (Projekt-) Lernen verbindet sich mit gemein- nützigem Engagement.

## ÜBER NEiS

Das Projekt NEiS wird gefördert von:



Ministerium für Landwirtschaft und Verbraucherschutz des Landes Nordrhein-Westfalen



Mit dem Projekt „NEiS – Nachhaltige Ernährung im Studienalltag“ sensibilisiert die Verbraucherzentrale NRW Studierende für eine gesunde und nachhaltige Ernährung und einen wertschätzenden Umgang mit Lebensmitteln. Zielgruppen- gerechte Kommunikation durch ansprechende Medien und Formate mit Infotainmentcha- rakter wechseln sich mit Service Learning- Angeboten ab. Die

Kooperation mit Studierende- ninitiativen, Hochschulen und Studierendenwerken zielt ab auf die Ermöglichung, Erwei- terung und Etablierung einer nachhaltigen Ernährung im Studienalltag.

Das Projekt hat eine Laufzeit vom 01. 11. 2020 bis zum 31. 12. 2023 und wird gefördert vom Ministerium für Landwirtschaft und Verbraucherschutz NRW.



## DAS PROFESSIONALCENTER DER UNI KÖLN

Das ProfessionalCenter schafft als zentrale Einrichtung der Universität zu Köln Angebote für Studierende, um deren berufsqualifizierende Kompetenzen zu stär- ken und eine Orientierung auf dem Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Diese Angebote sind Bachelor-, Master- und Lehramtsstudierenden gleichermaßen geöffnet und geben ihnen schon während des Studiums die Möglichkeit, ihren Berufseinstieg vorzubereiten. Wissen was kommt: Kompetenzen für Studium und Beruf. Ein Teil der beruflichen Profilbildung für und bei der Orientierung für den Arbeitsmarkt kann es sein, sich gemeinnützig für die Gesellschaft zu engagieren. Das ermöglicht das ProfessionalCenter im Rahmen des Formats Service Learning. Die hierbei erworbenen Schlüsselkompetenzen sind besonders im Hinblick auf den Berufseinstieg wertvoll.



## DAS KÖLNER STUDIERENDENWERK

Das Kölner Studierendenwerk betreut neben der Universität zu Köln noch sechs andere Kölner Hochschulen. Damit stellt das Werk die soziale Infrastruktur für über 89.000 Studierende, leistet lebens- praktische oder finanzielle Hilfen. Neben unterschiedlichen Beratungsangeboten rund um Gesund studieren, Lernberatung oder Sozialberatung, hilft das Werk auch bei der Wohnungssuche – auch in den eigenen Wohnheimen – und ist natürlich insbesondere für die gastronomischen Angebote bekannt. In Mensen, Bistros und Kaffeebars werden jeden Tag tausende von Personen kulinarisch versorgt. Dabei spielen Nachhaltigkeit, Ernährungstrends und Regionalität eine wichtige Rolle.

Neuartiges Fassadenbegrünungssystem an der Mensa Zülpicher Straße installiert

# Grüne Mensa

Von Franz Bauske

Professor Dr. Hans G. Edelman vom Institut für Biologiedidaktik an der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät der Universität zu Köln erforscht die Effekte von grünen Fassaden auf das Stadtklima und die Optimierung der Gebäudeenergieeffizienz. Mit dem Start-up Landschaftsarchitekten KREBS & CONRADS hat das Institut einen kooperierenden Projektpartner gefunden. Im Rahmen eines gemeinsamen Forschungs- und Entwicklungsprojekts hat das Start-Up ein neuartiges, selbsttragendes Fassadenbegrünungssystem entwickelt, mit dem sich mittels Pflanzen-Verschattungsegeln Glasfassaden und Hauswände mit großen Fensterflächen begrünen lassen, ohne die Sicht nach außen zu beeinträchtigen. Die Begrünung von Fassaden trägt dazu bei, Energie zu sparen sowie den städtischen Hitze-Insel-Effekt zu verringern, das Stadtklima zu verbessern, Lärm zu mindern und die Artenvielfalt zu erhalten. Damit sind Fassadenbegrünungen ein wichtiger Teil der Anpassungsstrategie im urbanen Raum an den Klimawandel.

Bereits im Juli hatte ein Team des Projektpartners KREBS & CONRADS das selbstentwickelte modulare System „BILLY GREEN“ an der südlichen Glasfassade der Mensa Zülpicher Straße aufgebaut. Professor Edelman und sein Team untersuchen nun die Effekte der Fassadenbegrünung BILLY GREEN auf die Kühlungswirkung im Sommer und Dämmeffekte im Winter und somit auf das Energieeinsparpotential als auch hinsichtlich der positiven Effekte für das städtische Umgebungsklima.

Das Besondere an diesem System ist, dass es nicht von der Fassade getragen wird, sondern von einem eigenen Tragsystem, so dass es



Die Südseite der Mensa Zülpicher Straße präsentiert sich seit Kurzem mit einer Begrünung der Glasfassade

selbst an Glasfassaden installiert werden kann.

Das Kooperationsprojekt BILLY GREEN wird durch das zentrale Innovationsprogramm Mittelstand (ZIM) des Bundeswirtschaftsministeriums gefördert und ist in die Nachhaltigkeitsstrategie der Universität zu Köln eingebunden. Die Begrünung der gesamten Glasfront an der Mensa Zülpicher Straße entspricht einer sehr viel größeren Fläche als ursprünglich

geplant. Daher sind die grundsätzlich hohen Gesamtkosten für ein Pilotprojekt (einschließlich aller Materialien sowie Installationsarbeiten und Infrastruktur der Wasserversorgung) auf ein Gesamtvolumen von 70.000 Euro gestiegen, das trotz Förderung noch nicht ganz gedeckt ist: glücklicherweise konnte das Team in gemeinsamer Anstrengung die NRW.BANK sowie die Gaffel-Brauerei als Sponsoren für die Begrünung an der Mensa gewinnen. Als Hommage

an Gaffel wurde in einem hinteren Pflanzkübel der Begrünung Hopfen eingepflanzt.

Für die wissenschaftliche Untersuchung hinsichtlich der Auswirkungen des Klimawandels auf verschiedene Fassadenbegrünungs-Spezies hat sich das Team für eine Pflanzenkombination aus Scheinrebe, Clematis und Kletterspindelstrauch entschieden, um sowohl an den unteren als auch den oberen Bereichen der Kletterhilfen eine möglichst homogene Begrünung zu erhalten. Die Pflanzen werden durch eine automatisierte und verdeckt installierte Bewässerungsanlage mittels Tröpfchenbewässerung in den Pflanztrögen versorgt.

Im Rahmen einer Präsentationsfeier wurde am 14. Oktober das Fassadenbegrünungsprojekt von Jörg J. Schmitz (Geschäftsführer des Kölner Studierendenwerks), Dr. Michael Stückradt (Kanzler), Professor Dr. Günter Schwarz (Rektoratsreferent Nachhaltigkeit), Professor Dr. Hans G. Edelman (Institut für Biologiedidaktik) sowie Julian Conrads (Landschaftsarchitekten KREBS & CONRADS) der Öffentlichkeit vorgestellt. ●



Bei der Präsentation des Projekts BILLY GREEN vor der Fassadenbegrünung von links: Prof. Dr. Hans G. Edelman, Minka Aduse-Poku (Institut für Biologiedidaktik), Marie Krebs & Julian Conrads (von KREBS & CONRADS), Joachim Gerigk & Mareike Wiggers (Kölner Studierendenwerk), Andreas Hirth (KREBS & CONRADS) und Wibke Niels (Institut für Biologiedidaktik)

WDR unterstützt ZfL bei der Innenhofgestaltung

# Grüner arbeiten

Von Merle Hettesheimer

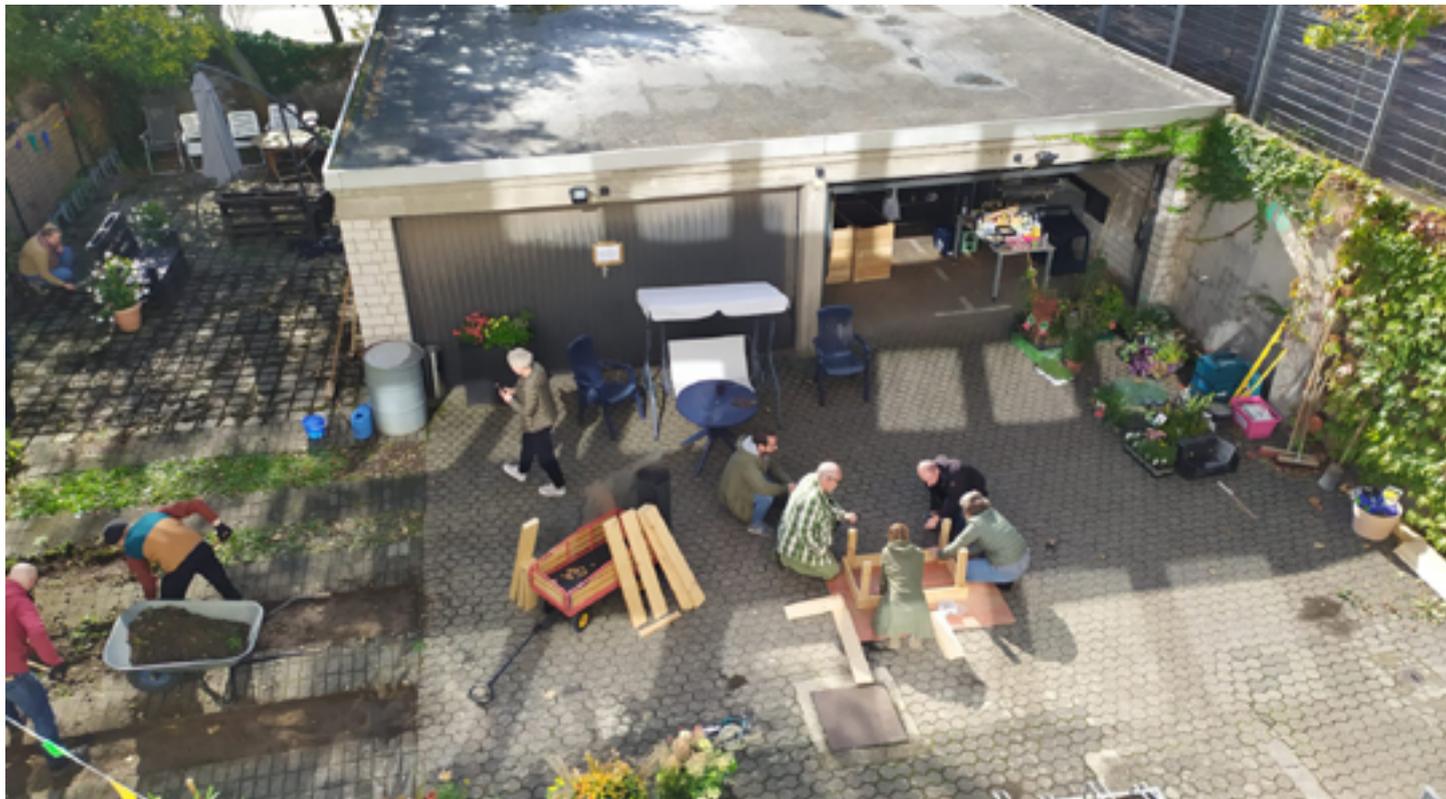


Foto: Merle Hettesheimer

Der Innenhof in der Immermannstraße 49 soll schöner werden und das geht am besten im Team. Während einige ZfL-Kolleg\*innen die Bretter für die Hochbeete zusammensetzen, werden nebenan schon die Rasenstreifen für die Neubepflanzung ausgehoben.

Was tun, wenn man einen Innenhof hat und ihn zum Arbeiten nutzen möchte? Das Zentrum für LehrerInnenbildung schrieb den Westdeutschen Rundfunk an. Die Sendung „Gartenzeit“ zeigt, wie Schritt für Schritt aus einer steinernen Fläche ein grüner Wohlfühlort werden kann.

Der Mann im grünen Poloshirt, der an dem sonnigen Herbstmorgen auf dem Weg in die Kölner Immermannstraße 49 ist, ist kein gewöhnlicher Gärtner. Er hat einen ganzen Tross Kameraleute mitgebracht, die neben Stativen und Mikrofonen heute auch Pflanzkübel, Blumenerde und allerlei Geräte in den Hof tragen. Er dirigiert die Holzbretter an einen Platz vor den Garagen, das Saatgut erst einmal ans Gelände.

Die Kameraleute positionieren Aufnahmegeräte an den Rand der Fläche. Von hier hat man einen guten Blick auf den Hof. Es kann losgehen.

Der Mann in Grün heißt Rüdiger Ramme und ist NRW's berühmtester Fernsehgartner. Beim Westdeutschen Rundfunk führt er durch die Sendung „Gartenzeit“, gibt Tipps, wie man einen eintönigen Rasen in eine grüne Oase verwandelt. Heute ist er an der Uni Köln, um den Innenhof in der Immermannstraße zu verschönern.

Diesen Hof nutzen für gewöhnlich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Zentrums für LehrerInnenbildung, für die die Universität das zugehörige Bürogebäude

angemietet hat. Um mal einen Kaffee zu trinken oder mit dem Laptop auf den Knien etwas Sonne zu tanken, haben sie hier ein paar Gartenmöbel zusammengestellt. Nun soll der Hof schöner werden.

Dass die triste Fläche zwischen Gebäude und Garagen Potential hat, ist den Mitarbeitenden des Zentrums für LehrerInnenbildung schon länger bewusst. Hier lässt es sich genauso gut arbeiten wie im Büro. Und dabei bietet der Hof neben frischer Luft noch andere Eindrücke. Sie machen das Arbeiten abwechslungsreicher, lassen Menschen auf Ideen kommen oder zu sich selbst finden.

Dass kreatives Arbeiten in kreativen Räumen befördert wird, wissen auch Unternehmen wie

Google. Auch Start-ups setzen darauf: bunte Möbel, ein Konferenzraum mit Schaukeln oder ein Kicker im Aufenthaltsraum sollen Unternehmensangehörige aus dem tristen Alltag holen. Denn Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich wohl fühlen, bringen bessere Leistungen.

## Ortwechsel fördern Gespräche

Daniela Maas gehört zu den Mitwirkenden am Zentrum für LehrerInnenbildung, die den Innenhof schon häufiger genutzt haben. Sie leitet das Team Beratung am Zentrum für Lehrer\*innenbildung. Während der Corona-Hochphase, erzählt sie, sei sie öfter mit Studierenden in den Hof gegangen. Für eine Beratung oder ein Coaching

## WDR unterstützt ZfL bei der Innenhofgestaltung



Foto: Angelina Kupper

Zufrieden nach (fast) getaner Arbeit: Rüdiger Ramme mit Daniela Maas, Stefan Dittmann-Zöllner, Inna Enns, Elisabeth Pütz, Mechthild Wiesmann (v.l.n.r.)

sei es gut, auch mal den Ort zu wechseln. Für manche Coachings biete sich ein gemeinsamer Spaziergang an. Der Hof sei während Corona gut gewesen, um sich ohne Maske zusammensetzen zu können. Das Gesicht des Gegenübers mit all seiner Mimik sehen zu können, erleichtere oft den Beziehungsaufbau.

Immer wieder haben Mitarbeitende des ZfL in den letzten Jahren Pflanzen, Sperrholzkisten und sogar Möbel in den Innenhof gebracht, um ihn zu verschönern. Aber für eine wirklich gelungene Nutzung fehlte das Expertenwissen. Wie teilt man Flächen sinnvoll auf? Welche Pflanzen eignen sich an welcher Stelle?

Um den Hof zum Arbeiten nutzbarer zu machen, hatte Maas schließlich eine Idee. Sie schrieb an die Sendung „Gartenzeit“. „Ich bekam nach ein paar Wochen eine Antwort, dass ich Fotos schicken soll. Und wofür wir den Hof denn nutzen wollten. Dann ging alles eigentlich ziemlich schnell.“

Daniela Maas ist heute auch im Innenhof. Sie setzt Bretter für ein Hochbeet zusammen. Danach wird noch eine feuchtigkeitsabweisende Folie an den Innenseiten angebracht und das Ganze ist fertig für die Bepflanzung. Es soll ein grüner Sichtschutz gebaut werden, hinter dem man gemütlich sitzen kann. Für die Bepflanzung hat Ramme ein Potpourri an Möglichkeiten mitgebracht. Einiges gibt der Standort schon vor – schattige Bereiche eignen sich nur für bestimmte Pflanzen – anderes können sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Zentrums für LehrerInnenbildung aussuchen. Dabei spielen auch Umweltaspekte eine Rolle, die Oase soll ein Ort für Insekten werden. Die Garagenwand wird mit Wein bepflanzt, die Rasenstreifen zwischen dem Asphalt ausgehoben und mit Saatgut versehen. Naschobst soll das Denken versüßen.

### Grünes Klassenzimmer

Zum Innenhof der Immermannstraße 49 kommt man über ein

Garagentor oder über den Keller des Gebäudes. Der Keller beherbergt eigentlich Seminarräume für Studierende. Doch ein Starkregen im vergangenen Jahr machte die Kernsanierung der Räume notwendig. Nun soll die neu gestaltete Fläche nach draußen geöffnet werden, damit auch Studierende für Gruppenarbeiten und Austausch beim Kaffee den Hof nutzen können. Dass sich dieses Konzept an Lehramtsstudierende richtet, ist kein Zufall. In der Schule gibt es seit einiger Zeit das Konzept des „grünen Klassenzimmers“, sagt Stefan Dittmann-Zöllner. Dittmann-Zöllner ist abgeordneter Lehrer und seit ein paar Monaten am Zentrum für LehrerInnenbildung beschäftigt. Dort befasst er sich mit dem Thema „Bildung für nachhaltige Entwicklung“. Das „grüne Klassenzimmer“, sagt er, habe zum Ziel, dass Schülerinnen und Schüler mit allen Sinnen lernen können. Klassenräume seien eigentlich eher praktischen Gründen geschuldet. Dabei bietet das Lernen im Freien Vorteile. Unterricht kann direkt am Objekt stattfinden und Bewegung ist mit

inbegriffen. Viele Schulen nutzen mittlerweile dieses Konzept. Nachhaltigkeit meint hier: den Blick bewusst auf Gesundheit, Wohlfühlen und Bewegung richten.

Wohlfühlen sollen sich auch die Mitarbeitenden und Studierenden am Zentrum für LehrerInnenbildung. Der Innenhof ist dafür nun die passende Kulisse. Und wenn der Wein höher gewachsen ist und Früchte trägt, dann gibt es vielleicht auch einen eigenen Wein. Made by ZfL. ●

### Weitere Infos und Link zur Sendung des WDR

Workspace im Hinterhof – WDR Lokalzeit aus Köln vom 11. Oktober 2022  
<https://www1.wdr.de/fernsehen/lokalzeit/koeln/gartenzeit/gartenzeit-workspace-im-hinterhof-102.html>

# Von der KölnerKinderUni zum Bachelor of Laws

Das Gespräch mit Esma Yildiz führte Astrid Costard

Die ehemalige KinderUni-Studentin Esma Yildiz ist inzwischen als KinderUni-Dozentin aktiv. Wir haben der Studentin, die der Universität zu Köln und der KölnerKinderUni auf besondere Weise verbunden ist, einige Fragen gestellt.

**AC: Wir haben Dich als Interviewpartnerin ausgewählt, weil Du schon als Kind bei der KölnerKinder- und JuniorUniversität mitgemacht hast. Was machst Du jetzt?**

Zunächst einmal lieben Dank für die Interviewanfrage. Es freut mich, dass Du hierbei an mich gedacht hast, und ich fühle mich tatsächlich auch etwas geehrt. Mit Beginn dieses Wintersemesters bin ich bereits in meinem 11. Hochschulsemester. Im Sommer 2021 habe ich den deutsch-türkischen Doppelbachelorstudiengang im Fach Rechtswissenschaften an der Universität zu Köln und der Altınba Universität abgeschlossen. Dafür habe ich zwei Jahre in Istanbul gelebt und habe nun den türkischen Abschluss Hukuk Lisansı und den Bachelor of Laws erworben. Parallel zum deutsch-türkischen Bachelorstudiengang habe ich auch Rechtswissenschaften mit dem Studienabschluss „erste Prüfung“ oder besser bekannt als Staatsexamen studiert. Derzeit bin ich in der Vorbereitungsphase für das Examen und plane, im Herbst 2023 zu schreiben. Nebenbei arbeite ich zwei Tage in der Woche in einer internationalen Rechtsanwaltskanzlei im Bereich Datenschutz.

**Magst Du uns etwas über Deine Familie und Deine Kindheit erzählen?**



Die Studentin Esma in einem Flur im Hauptgebäude der Universität

Nach der Scheidung meiner Eltern sind wir mit meiner Mutter und Schwester nach Köln gezogen. Hier habe ich dann auch die Grundschule und das Gymnasium besucht.

Ich habe die Schule gerne besucht und war eine fleißige Schülerin. Mein Ziel war es immer, besser als meine Schwester zu sein, das hat leider nicht immer geklappt – ist aber auch nicht so wild.

**Welches sind Deine ersten Erinnerungen an die KölnerKinderUni?**

Oh je, das Erste, was mir immer einfällt, ist, dass mich meine Mutter anfangs zwingen musste teilzunehmen, da ich ungern Neues/Fremdes ausprobiert habe. Im Endeffekt war es dann aber gar nicht so schlimm und so kam es, dass ich an der KölnerKinderUni

teilgenommen habe bis ich zu alt dafür wurde. Wie so oft konnte ich mich dann später bei meiner Mutter bedanken, denn es hat nicht nur Spaß gemacht, sondern mich auch um Einiges bereichert.

**Gab es etwas, was Dich besonders bei der KinderUni oder bei der JuniorUni geprägt hat, z. B. Begegnungen mit Personen, Themen, Erlebnisse?**

Da muss ich an Dr. Ursula Pietsch-Lindt denken. Zu meiner Zeit war sie ja an Deiner Stelle, Astrid, und wir haben auch noch immer Kontakt. Durch ihre Ideen habe ich an einem Kinderbuch über Krebs (Expedition Krebs, Samuel Horn & Robert Panthera Krause, 2014) mitgewirkt, bei der LitCologne ein Theaterstück aufgeführt, war beim Jugendkongress AHA-Labor in Karlsruhe dabei und wer weiß, was mir gerade alles nicht einfällt.

Zu guter Letzt habe ich nun die Gelegenheit, Euch bei Veranstaltungen im Rahmen der KinderUni als Vortragende zu unterstützen – wer hätte das gedacht! Ich bin sehr dankbar für dieses tolle Projekt und die Möglichkeit, auch etwas zurück- und weitergeben zu können. An dieser Stelle daher nochmal ein großes Dankeschön an Dich, Astrid, und natürlich an die liebe Ursula!

**Hast Du von der KinderUni profitiert?**

Die KinderUni ist für mich als Ganzes eine große Bereicherung gewesen. Man lernt neue Leute kennen, besucht diverse Veranstaltungen und macht auch einige Ausflüge. Ich finde es vor allem wertvoll, gerade selbst als Dozentin dabei sein zu dürfen. Wenn man die vielfältigen Möglichkeiten der KinderUni ausschöpft, kann man sehr viel lernen und auch über sich hinauswachsen.

**War es für Dich in Deiner Jugend immer klar, dass Du studieren möchtest oder wann hast Du Dich dazu entschlossen?**

Tatsächlich hatte ich gar keine andere Option für mich gesehen. Vielleicht liegt es daran, dass ich die Schule gerne besucht habe.

**Warum hast Du Dich für das Jura-Studium entschieden?**

Seit der siebten oder achten Klasse war für mich klar, dass ich Rechtsanwältin werden möchte. Nachdem ich dann auch noch von der Möglichkeit erfahren habe, sowohl türkisches als auch deutsches Recht in einem Studiengang vereint studieren zu können, war die Sache für mich entschieden.



Fröhliche Gesichter bei der Übergabe der „Diplome“. Ein Diplom erhält man, wenn man an 10 Veranstaltungen teilgenommen hat

So habe ich direkt im Anschluss an das Abitur angefangen, Jura zu studieren.

#### Wann würdest Du Kindern und Jugendlichen empfehlen, Rechtswissenschaften zu studieren? Was braucht man dafür Deiner Meinung nach an Interessen, aber auch an Kompetenzen?

Das Jura-Studium würde ich empfehlen, wenn man eben die klassischen juristischen Berufe, wie Richter, Rechtsanwalt oder Staatsanwalt etc. ausüben möchte. Meiner Meinung nach braucht man keine besonderen Kompetenzen. Wenn man für das Jurastudium brennt, dann kämpft

man sich sicherlich irgendwie durch. Allerdings sollte man sich darüber im Klaren sein, dass die Juristenausbildung in Deutschland sehr lange dauert und auch viele Nerven kostet.

#### Heute machst Du selber Veranstaltungen für die KinderUni, zurzeit zum Thema „Kinderrechte“. Warum machst Du das?

Die KinderUni bedeutet für mich einen Ort für Kinder, der für den ersten Kontakt mit der Universität sorgt. Man kann in verschiedenen Wissenschaften reinschnuppern, Interessen werden geweckt und mit das Wichtigste: Die Türen sind für jedes Kind offen.

Daher finde ich es umso schöner, mit einer eigenen Veranstaltung ein Teil der KinderUni sein zu können. Wenn ich den teilnehmenden Kindern ein wenig Wissen über ihre Kinderrechte mitgeben kann, dann macht mich das glücklich.

#### Gibt es etwas, was Du Dir von der Universität, Deiner Fakultät oder der KölnerKinderUniversität wünschst, damit Sie Kindern und Jugendlichen den Besuch der Universität erleichtern, sei es in der Kindheit, sei es später beim Übergang in das Studium?

Das ist eine schwierige Frage. Die KölnerKinderUni hat einen guten Ansatz mit ihren Veranstaltungen entwickelt. Wenn man schon

mal den ersten Kontakt mit der Uni hatte, kann es später für den Übergang in das Studium nur von Vorteil sein. Denn man weiß grob, was einen erwartet. Das kann für Kinder aus nicht-akademischen Haushalten wohl besonders hilfreich sein.

Hierfür ist aber natürlich wichtig, dass die Kinder auch von diesen Veranstaltungen wissen. Daher sollte in den Schulen auf solche Angebote aktiv hingewiesen werden und geschickt zur Teilnahme motiviert werden – nicht jeder hat das Glück so eine Mutter zu haben wie ich.

Vielen Dank. ●

## Die KölnerKinder- und JuniorUni vom Herbst bis zum Frühjahr

Die Mitarbeiter\*innen der Koordinierungsstelle Wissenschaft und Öffentlichkeit sind gerade mit der Organisation der KölnerKinderUniversität 2023 beschäftigt, die vom 27. Februar bis zum 6. März 2023 stattfinden wird. Engagierte Dozent\*innen laden in über 60 Vorlesungen und Workshops aus allen sechs Fakultäten meist am späten Nachmittag dazu ein, einen

Blick hinter die Kulissen der Universität zu werfen und in Kontakt mit Wissenschaft und Forschung zu kommen. Die Anmeldephase beginnt am 20. Dezember. Teilnehmen können alle interessierten Kinder von der dritten bis zur sechsten Klasse. Die Anmeldung erfolgt unter <https://anmeldung-kinderuni.uni-koeln.de/>

Im Herbst und Winter fanden und finden noch weitere Veranstaltungen statt:

- die KinderUni-Diplomfeier

- ein Theater-Workshop mit Elementen aus der Didaktik des Deutschunterrichts,
- Vorlesungen an Kölner Schulen zu Themen aus den Wirtschaftswissenschaften, den Rechtswissenschaften und der Klimatologie.

Der KölnerKinderUni-Chor, ein Gemeinschaftsprojekt von KinderUniversität und Collegium musicum, bereitet sich auf sein Weihnachtskonzert am 16. Dezember vor. Für die KölnerJuniorUni für Jugendliche ab Klasse

7 haben wir, neben den zurzeit für Schulklassen stattfindenden Veranstaltungen rund um den Ukraine-Krieg, auch Workshops in Mathematik und Chemie organisiert, die im Dezember und Januar stattfinden. ●

Weitere Informationen zur KölnerKinder- und JuniorUniversität sind erhältlich unter: <https://kinderuni.uni-koeln.de> oder <https://junioruni.uni-koeln.de>



# Fokus Vereinbarkeit 2023

Von Katharina Frank

## Webtalks Pflege

Silke Niewohner, Pflegeexpertin,  
Trainerin & Coach

**14. 03. 2023, 09.30-10.30 Uhr,**  
Angehörige betreuen oder pflegen  
– wie soll das gehen? Übersicht  
über Beratungs- und Entlastungs-  
angebote

**28. 03. 2023, 09.30-10.30 Uhr,**  
Angehörige betreuen oder pflegen  
– wer soll das bezahlen? Leistungen  
der Pflegeversicherung und  
Elternunterhalt

**25. 04. 2023, 09.30-10.30 Uhr,**  
Angehörige betreuen oder pflegen  
– wenn es zu Hause nicht mehr  
geht. Übersicht zu Wohnformen  
und zur Finanzierung

**04. 05. 2023, 09.30-10.30 Uhr,**  
Angehörige betreuen oder pflegen  
– Demenz erkennen, verstehen  
und damit umgehen

**16. 05. 2023, 9.30-10.30 Uhr,**  
Angehörige betreuen oder pflegen  
– wer darf entscheiden? Sicherheit  
durch Vollmacht und Patientenver-  
fügung

**01. 06. 2023, 09.30-10.30 Uhr,**  
Angehörige betreuen oder pflegen  
– und wo bleibe ich? Gelassen  
bleiben in dieser Lebensphase

## Ich und die Pflege

Silke Niewohner, Pflegeexpertin,  
Trainerin & Coach

**3 Termine (19. 10., 26. 10.,  
16. 11. 2023) 14-16 Uhr**

In dem Coaching werden pflegen-  
de Angehörige dabei unterstützt,  
ihre Handlungsspielräume best-  
möglich zu nutzen und auszuwei-  
ten. Eine feste Gruppe ermöglicht  
intensiven Erfahrungsaustausch  
der Teilnehmenden untereinander.  
Jeder Termin wird eingeleitet

durch einen thematischen Input  
(z. B. Pflege und psychischer  
Stress, Veränderungsspielräu-  
me, etc.) und mündet in einem  
moderierten Austausch und/oder  
individueller Fallbesprechung.

## Webtalks Rente

Dr. Christoph Stawinoga, VdK NRW,  
unabhängiger Rentenberater

**19. 09. 2023, 14.30-16.30 Uhr,**  
Die Gesetzliche Rentenversiche-  
rung - Wer? Wann? Wie(viel)?  
(Altersrenten).

**24. 10. 2023, 14.30-16.30 Uhr,**  
Der Übergang vom Berufsleben  
in die Rente - Flexirente und Co.  
(Übergang in die Rente)

**21. 11. 2023, 14.30-16.30 Uhr**  
Die Versorgung bei Invalidität in  
der allgemeinen Rentenversiche-  
rung (Erwerbsminderungsrenten)

## Vorsorgevollmacht, Betreuungsverfügung und Patientenverfügung

Danuta Weßolly, Beratungsdienst  
Geld und Haushalt der Sparkassen

**21. 09. 2023, 13.30-15.00 Uhr**

Ob bei Krankheit oder im Alter,  
gut versorgt möchte jeder sein.  
Damit das auch gewährleistet ist,  
sollte man sich bereits in gesun-  
den Tagen frühzeitig mit seinen  
Wünschen und Bedürfnissen  
im Ernstfall auseinandersetzen.  
Mithilfe von Verfügungen und  
Vollmachten können medizini-  
sche, betreuende und finanzielle  
Regelungen im eigenen Sinne  
festgehalten werden.

## Elternzeit und Elterngeld

Michael Schäfer, Bundesministerium  
für Familie, Senioren, Frauen und  
Jugend

**15. 03. 2023, 13-14.30 Uhr**

Das Elterngeld ermöglicht Eltern,  
sich Zeit für ihr Kind zu nehmen,  
auch neben einer beruflichen  
Tätigkeit. Elterngeld gibt es in den  
Varianten Basiselterngeld, Eltern-  
geldPlus und Partnerschaftsbonus.  
Die Informationsveranstaltung gibt  
einen Überblick über finanzielle  
Hilfen und rechtliche Regelungen.

## Mutterschutz, Elternzeit & wissenschaftliche Kar- riere - rechtliche Grund- lagen und Fallstricke

Dr. Vanessa Adam, Deutscher  
Hochschulverband

**08. 11. 2023, 9.30-12.00 Uhr**

Neben einem Überblick über die  
Grundlagen von Mutterschutz und  
Elternzeit widmet sich die Veran-  
staltung insbesondere wichtigen  
wissenschaftsspezifischen Konstel-  
lationen. Es werden die Auswir-  
kungen von familienbedingten  
Auszeiten und Teilzeittätigkeiten  
auf befristete Verträge nach dem  
Wissenschaftszeitvertragsgesetz  
(WissZeitVG) und auf Beamtenver-  
hältnisse auf Zeit angesprochen.  
Verlängerungsmöglichkeiten und  
-ansprüche sowie deren Grenzen  
werden erläutert. Weitere The-  
menbereiche umfassen u. a. die  
familienbedingte Teilzeittätigkeit  
und den Umgang mit familienbe-  
dingten Fragen bei Vorstellungs-  
gesprächen und Bewerbungen auf  
Professuren sowie die Erläuterung  
weiterer familienbedingter Schutz-  
vorschriften.

## Coaching für Paare aus der Wissenschaft

Dr. Marjana Beckmann, Coach und  
systemische Beraterin, KLARwärts

**Block 1: 16. 03., 20. 04.,  
11. 05.2023 (15.30-17.00 Uhr),  
Block 2: 16. 03., 20. 04.,  
11. 05.2023 (19.30-21.00 Uhr),  
Block 3: 17. 03., 21. 04.,  
12. 05.2023 (09.00-10.30 Uhr)**

Innerfamiliäre Entscheidungs-  
prozesse spielen in der eigenen  
Karriereplanung eine wichtige  
Rolle. In dem Individualcoaching  
können Wissenschaftler\*innen der  
Universität zu Köln zusammen mit  
ihrem\*n Partner\*innen intensiv  
ihre eigene Karriere in den Blick  
nehmen. Verschiedene Karriere-  
konstellationen werden disku-  
tiert. Ziel ist es, eine mit der\*m  
Partner\*in abgestimmte Karri-  
ereplanung vorzunehmen, die die  
Interessen, Bedürfnisse und Ziele  
aller Seiten - ggf. auch die der  
Familie/Kinder - berücksichtigt.

## German School System

Dr. Jan Springob, Centre of  
Teacher Education (Zentrum für  
Lehrer\*innenbildung, ZfL), University  
of Cologne

**May 23 2023, 4:30pm-6pm,**  
What parents need to know about  
the German school system. For  
international scholars, scientists  
and students at the University of  
Cologne with soon to be school  
kids or school kids of all ages.

Aktuelle Informationen unter  
[uni-koeln.de/fokus\\_vereinbarkeit](https://uni-koeln.de/fokus_vereinbarkeit)



## Neue Piktogramme für familienbewusste Infrastruktur

Von Anke Jonatzke

Der Dual Career & Family Support (CFS) hat einheitliche familienbewusste Piktogramme entworfen und in den interaktiven Campusplan integriert



### Neue Piktogramme als einheitliches Leitsystem

Für familienbewusste Angebote wurden einheitliche geschlechtsneutrale Piktogramme für die diversen Angebote auf dem Campus entwickelt. Diese neuen, einheitlichen Piktogramme sollen durch die Aufnahme in die Wegeleitsysteme eine leichtere Auffindbarkeit der diversen Angebote bewirken. In bestehenden Gebäuden wird nach und nach die uneinheitliche Beschilderung ersetzt und in



neuen Gebäuden werden die CFS Piktogramme schon in der Planungsphase für familienbewusste infrastrukturelle Angebote zur Verfügung gestellt.

### Familienbewusste Angebote auf dem Campus finden

Die neuen Piktogramme finden sich nun auch im „Familien-Campus-Plan“, der in den interaktiven Lageplan der Universität zu Köln integriert wurde (<https://lageplan.uni-koeln.de/>). Um alle familienbewussten Angebote auf dem gesamten Campus leichter auffindbar zu machen, erscheinen die Piktogramme auf dem interaktiven Lageplan, sobald ein

Häkchen bei „Familien-Campus-Plan“ gesetzt wird. Unter dem Stichwort „EINRICHTUNGEN“ sind nun auch Raumnummern und Lage der Angebote hinterlegt.

### Bitte um Tipps: Wo fehlen noch Wickelstationen?

Der CFS freut sich über Hinweise, wo (Erneuerungs-)Bedarf an familienbewusster Infrastruktur besteht. Kennen Sie einen Ort auf dem Campus, an dem Ihrer Meinung nach noch ein infrastrukturelles Angebot fehlt (z.B. Wickelmöglichkeit)? Bitte senden Sie uns Ihren Tipp, am besten mit Gebäude- und Raumnummer (gerne auch mit Fotos) an: [cfs@uni-koeln.de](mailto:cfs@uni-koeln.de). ●

Feierliche Preisverleihung beim 10. GenderForum

## Jenny Gusyk-Gleichstellungspreise 2022

Von Marlene Thomas und Annelene Gäckle

Die Universität zu Köln hat im Rahmen des [10. GenderForums](#)<sup>1</sup> die diesjährigen [Jenny Gusyk-Gleichstellungspreise](#)<sup>2</sup> in den Kategorien „Innovation“, „Familienbewusste Führung“ und „Nachwuchs“ verliehen. Das GenderForum wird jährlich als Austausch- und Informationsplattform für alle Akteur\*innen und Interessierte vom Prorektorat für akademische Karriere und Chancengerechtigkeit, dem [Referat Gender und Diversity Management](#)<sup>3</sup> und der zentralen Gleichstellungsbeauftragten veranstaltet.

Den Jenny Gusyk-„Innovationspreis“ in Höhe von 3.000 Euro

erhielten Juniorprofessorin Dr.in Judith Rauscher und Dr.in Johanna Pitetti-Heil (Philosophische Fakultät, Englisch Seminar I) für das Online-Journal [gender forum](#). Als Open Access-Plattform ermöglicht das Journal weltweit auch Personen ohne universitären Zugang die Auseinandersetzung mit Gender und Queer Studies. Das Journal hat sich von Beginn an intersektional und interkulturell mit Fragen der Geschlechterforschung auseinandergesetzt und leistet einen wichtigen Beitrag zur Verbesserung der Chancengerechtigkeit innerhalb der akademischen Welt. Seit Oktober 2022 ergänzt Professorin Dr.in Susanne Gruß das Herausgeber\*innenteam.



Der Jenny Gusyk-Preis in der Kategorie „Familienbewusste Führung“ in Höhe von 1.000 Euro ging in diesem Jahr – auf Vorschlag ihres Teams – an Professorin Dr.in Nadia Kutschner (Humanwissenschaftliche Fakultät, Professur für Erziehungshilfe und Soziale Arbeit) für ihr besonderes Führungsverständnis. Sie betrachtet die Mitarbeitenden an ihrem Lehrstuhl ganzheitlich, bezieht sie auf Augenhöhe ein und berücksichtigt individuelle Biographien. Als Leitung nimmt sie die Verantwortung wahr, aktiv für Entlastungsräume ihrer Mitarbeitenden mit Familien- und Pflegeverantwortung zu sorgen und dies transparent im Gesamtteam einzubetten.

Der Jenny Gusyk-„Nachwuchspreis“ in Höhe von 1.000 Euro

wurde an Esto Mader (Humanwissenschaftliche Fakultät) für die Dissertation „Handlungsfähigkeit in queeren Räumen in Berlin – Eine soziologische Studie über Handlungsfähigkeit in Praktiken der Un\_Bestimmtheit“ verliehen. Die Dissertation besticht vor allem durch die Verschränkung von komplexer theoretischer Rahmung und ihrer sensiblen Annäherung an und empirische Untersuchung von queeren Räumen.

Weitere Informationen zu den Preisen gibt es auf der [Webseite der Zentralen Gleichstellungsbeauftragten](#)<sup>4</sup>. ●

<sup>1</sup> <https://vielfalt.uni-koeln.de/aktuelles/genderforum-der-universitaet-zu-koeln>

<sup>2</sup> [https://gb.uni-koeln.de/jenny\\_gusyk\\_preise/index\\_ger.html](https://gb.uni-koeln.de/jenny_gusyk_preise/index_ger.html)

<sup>3</sup> <https://gedim.uni-koeln.de/ueber-uns>

<sup>4</sup> [https://gb.uni-koeln.de/jenny\\_gusyk\\_preise/preisvergabe\\_2022/index\\_ger.html](https://gb.uni-koeln.de/jenny_gusyk_preise/preisvergabe_2022/index_ger.html)

Mentoringprogramm für internationale Juniorprofessorinnen,  
Postdocs und fortgeschrittene Doktorandinnen

# 10 Jahre IFS-Mentoring

Von Dr.' Phuong Glaser

Das International Female Scholars (IFS) Mentoring an der Universität zu Köln, ein Mentoringprogramm für internationale Juniorprofessorinnen, Postdocs, und fortgeschrittene Doktorandinnen aus dem Ausland, feiert 10-jähriges Jubiläum.

Ziel des IFS-Mentorings ist es, die Teilnehmerinnen individuell in ihrer persönlichen und beruflichen Entwicklung zu unterstützen. Ein besonderes Augenmerk liegt dabei auf Aspekten der Interkulturalität, Inklusion, Geschlechtergerechtigkeit und Chancengleichheit in der Wissenschaft.

Das einjährige Programm begleitet und ermutigt die Teilnehmerinnen, ihre Karrieren in der Wissenschaft fortzuführen und voranzutreiben. Es zielt darauf ab, die Zahl von Frauen, insbesondere in Führungspositionen in der Wissenschaft sowie in anderen Arbeitsfeldern, zu steigern.

Das Programm besteht aus vier Modulen, die nach den Qualitätsstandards des bundesweiten Verbandes für Mentoringprogramme in der Wissenschaft, dem Forum Mentoring e.V., konzipiert sind:

- One-to-One Mentoring
- Trainings für die Erweiterung von Schlüsselkompetenzen
- Networking-Veranstaltungen
- Individuelles Coaching

## Erfolge der letzten 10 Jahre

In den letzten 10 Jahren konnte das IFS-Mentoring insgesamt 131 internationale Wissenschaftlerinnen aus über 35 Ländern fördern. Eine Erhebung in 2022 über aktuelle Positionen und Karrierewege der ehemaligen Mentees zeigt, dass mehr als 73 % der Alumnae



weiterhin in der Wissenschaft tätig sind. Rund 42 % haben eine Postdoc-Stelle, einschließlich Senior Researcher, an einer Universität oder einem Forschungszentrum inne. Insgesamt 12 % wurden auf eine Professur sowohl in Deutschland als auch im Ausland berufen.

Insgesamt haben 128 Mentor\*innen, die die Wissenschaftlerinnen begleiteten, am IFS-Mentoring teilgenommen. 65 % von ihnen sind Professor\*innen oder Gruppenleiter\*innen an Universitäten und Forschungseinrichtungen. Rund 12 % haben sich mindestens zwei Mal ehrenamtlich im Programm engagiert.

Nach einer Erhebung von zugänglichen Evaluationsergebnissen gaben mehr als 90 % der Teilnehmerinnen an, dass sie das Programm anderen Kolleg\*innen und Freund\*innen weiterempfehlen würden und dieses als hilfreich für ihre Karriereplanung und persönliche Entwicklung empfanden.

Das International Female Scholars Mentoring ist eine konstante Maßnahme der Internationalisierungsstrategie der Personalentwicklung Wissenschaft und des Diversity Management der Universität zu Köln. Es ist außerdem Teil der Umsetzung der Rekrutierungsstrategie, der Human Resources Strategy for Researchers (HRS4R) und des Hochschulstrategieplans (HEP).

## Wichtigkeit internationaler Frauenförderung

Während sich in den letzten zehn bzw. fünfzehn Jahren das so genannte "Scherenmuster" in den Statistiken über geschlechtsspezifische Unterschiede in der Wissenschaft zu schließen schien, d. h. es gab mehr Wissenschaftlerinnen in verschiedenen Karrierestufen, insbesondere ab der Promotionsphase, ist diese Gruppe in Spitzenpositionen in der Forschung oder in leitenden Positionen innerhalb und außerhalb der Wissenschaft weitestgehend unterrepräsentiert.

Kooperationen und Projekte auf internationaler Ebene gehören zum akademischen Leben und in die Forschungslandschaft von Wissenschaftler\*innen.

Besonders Wissenschaftlerinnen aus dem Ausland stehen häufig vor Herausforderungen. Diese betreffen zum Beispiel vorhandene Sprachbarrieren, interkulturelle oder soziokulturelle Unterschiede innerhalb des akademischen Systems oder einen Mangel an sozialen Netzwerken und familiärem Rückhalt. Dazu gehören Barrieren in formellen und informellen Strukturen und Informationen im deutschen Hochschulsystem, geschlechterspezifische Benachteiligung oder die Arbeitsplatzsituation und fehlende Selbstsicherheit, aufgrund der immer wachsenden Komplexität der Gesellschaft. Diese Herausforderungen entscheiden in den vielen Fällen darüber, ob sie bei-

ben können oder nicht. Hier setzt das IFS-Mentoring als nachhaltige Maßnahme an, um die Zielgruppe internationaler Wissenschaftlerinnen zu unterstützen - sowohl auf der individuellen Ebene, im Sinne einer Unterstützung der eigenen Karriereplanung, als auch auf der psychosozialen Ebene, im Sinne einer Unterstützung beim Netzwerken, Einholen relevanter Informationen für die eigene Karriere und für das Leben (während ihrer Forschungsaufenthalte) in Deutschland.

## Online Jubiläumsevent zum Thema „Fremd ist die/der Fremde nur in der Fremde“

Am 06. Dezember 2022 feiert das Programm gemeinsam mit den Alumnae und aktuellen Mentees sein 10-jähriges Bestehen. Als Gastrednerin wird Zita Küng – Führungskräftecoach, Trainerin und Aktivistin – einen Vortrag zum Thema „Fremd ist die/der Fremde nur in der Fremde“ (Karl Valentin und Liesl Karlstadt) halten. Alle Interessierten sind herzlich eingeladen. Weitere Informationen finden Sie auf unserer Webseite: [ifs.mentoring.uni-koeln.de](https://ifs.mentoring.uni-koeln.de)



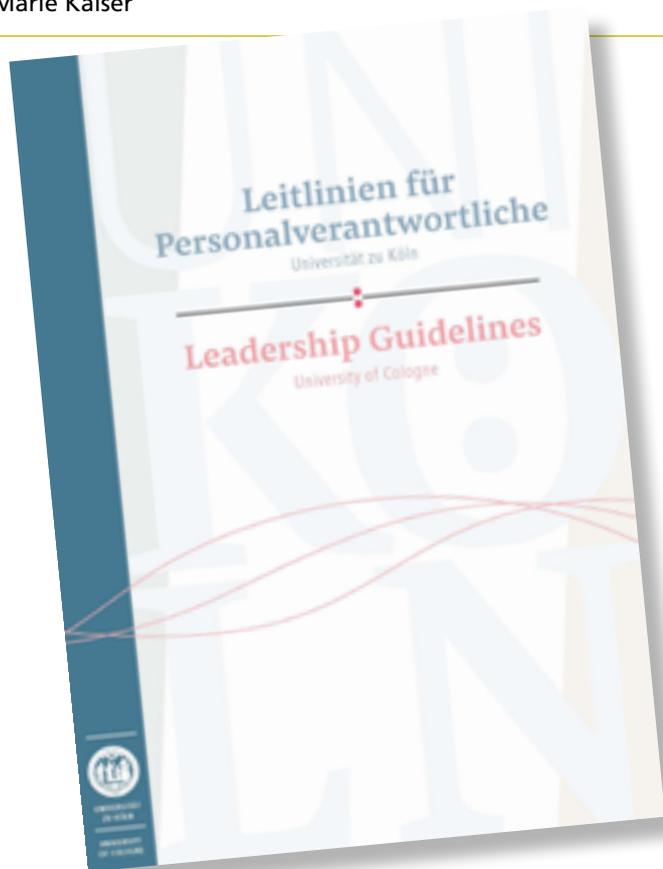
Foto: Monika Nomenmacher

Wenden Sie sich bei Fragen und Anregungen gerne an die Programmkoordinatorin Dr.' Phuong Glaser: [p.glaser@verw.uni-koeln.de](mailto:p.glaser@verw.uni-koeln.de), 0221 470 1368.

Neue universitätsweit gültige Leitlinien für Personalverantwortliche geben Orientierung

# Personalverantwortung in der Universität – eine facettenreiche Aufgabe

Von Marie Kaiser



In der Juni-Ausgabe 2021 der MitUns berichteten wir über den Start der Entwicklung übergreifender Leitlinien für Personalverantwortliche. Mit Freude stellen wir Ihnen nun das Ergebnis vor, an dessen Entstehung viele Kolleg\*innen, Mitarbeitende und Führungskräfte aus Verwaltungseinrichtungen, den Fakultäten und Zentralen Einrichtungen tatkräftig beteiligt waren. Ihnen gilt an dieser Stelle auch unser Dank.

Für Personalverantwortliche in der Zentralverwaltung stellen die Leitlinien eine Aktualisierung bzw. den Ersatz der bislang gülti-

gen Führungsgrundsätze dar; für alle anderen Bereiche sind sie als Orientierungshilfe für das eigene Rollenverständnis ein Novum. Äußerungen zu erwartetem Führungsverhalten existieren dabei schon länger in den verschiedenen Richtlinien und Strategiepapieren unserer Universität. Diese bilden die Grundlage der nun gültigen Leitlinien für Personalverantwortliche.

Ausschlaggebend für den Start des Entwicklungsprozesses war ein Ergebnis der letzten Mitarbeitendenbefragung zur psychischen Gefährdungsbeurteilung 2016, auch bekannt als Bielefelder

Fragebogen<sup>1</sup>. Darin wurde das Belastungsfeld „Führung und Zusammenarbeit“ identifiziert und in den anschließenden Workshops mit den Beschäftigten die Entwicklung universitätsweit gültiger Führungsleitlinien als notwendige Maßnahme herausgearbeitet.

Auch in der Human Resources Strategy for Researchers (HRS4R, siehe auch Infokasten) greift die Universität zu Köln die Notwendigkeit von Leitlinien auf, hier mit Fokus auf personalverantwortli-

<sup>1</sup> Vgl. Universität zu Köln (2022): Bielefelder Fragebogen, in uni-koeln.de, 5. Juli, [https://gesunde.uni-koeln.de/bgm/content/bielefelder\\_fragebogen/index\\_ger.html](https://gesunde.uni-koeln.de/bgm/content/bielefelder_fragebogen/index_ger.html), letzter Zugriff: 15.11.2022.

Die Human Resources Strategy for Researchers (HRS4R) ist ein EU-Audit zu den Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft auf der Basis der European Charter for Researchers (<https://euraxess.ec.europa.eu/jobs/charter/european-charter>) und des Code of Conduct for the Recruitment of Researchers, (<https://euraxess.ec.europa.eu/jobs/charter/code>) einem Verhaltenskodex zur Einstellung von Wissenschaftler\*innen.

Seit 2019 nimmt die Universität zu Köln an diesem Audit teil und trägt das Qualitätssiegel HR Excellence in Research der EU-Kommission.

Die internen Maßnahmen zur Umsetzung der Personalstrategie, die sich über viele Bereiche und Beteiligte der Universität verteilen, sind im sog. Action Plan – dem Maßnahmenkatalog – aufgeführt und werden regelmäßig auf ihren Status hin kontrolliert.

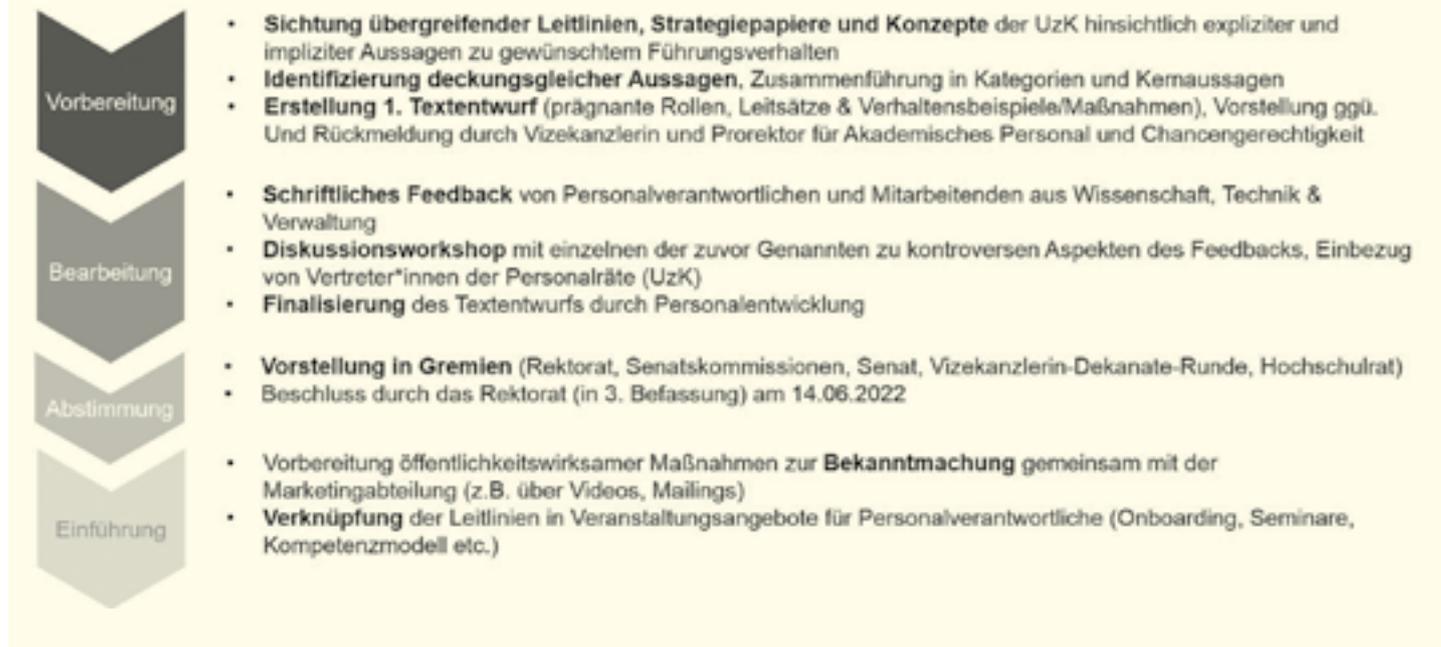
Ansprechpartnerin an der UzK ist Dr. Anabel Kuntz im Prorektorat für Akademische Karriere und Chancengerechtigkeit.

che Wissenschaftler\*innen.<sup>2</sup> Im dazugehörigen Action Plan, dem universitätseigenen Maßnahmenkatalog für die Umsetzung der Personalstrategie, ist diese Maßnahme unter Goal II: Better Support for Personnel Development, Nr. 4 als „Guidelines on responsibilities of academic staff in leadership positions“ aufgeführt.<sup>3</sup>

<sup>2</sup> Vgl. Universität zu Köln (2022): HRS4R: Human Resources Strategy for Researchers, 7. November, <https://portal.uni-koeln.de/karriere/wer-wir-sind/unsere-personalstrategie/hsr4r-human-resources-strategy-for-researchers>, letzter Zugriff: 15.11.2022.

<sup>3</sup> Vgl. Universität zu Köln (2021): HRS4R. Human Resources Strategy for Researchers. 2021. Revised Action Plan, in uni-koeln.de, [https://portal.uni-koeln.de/sites/uni/images/karriere/Personalstrategie/021\\_09\\_HRS4R\\_Revised\\_Action\\_Plan\\_2021\\_01.pdf](https://portal.uni-koeln.de/sites/uni/images/karriere/Personalstrategie/021_09_HRS4R_Revised_Action_Plan_2021_01.pdf), letzter Zugriff: 15.11.2022.

## Die vier Prozessphasen in der Entwicklung



Ein klares Rollenverständnis, wie es in der Zentralverwaltung zudem durch die Funktionsbeschreibungen AKV<sup>4</sup> bereitgestellt wird, hilft sowohl den Personalverantwortlichen selbst als auch den Mitarbeitenden. Für eine gelungene Zusammenarbeit sind schließlich beide Seiten verantwortlich, so dass auch den Mitarbeitenden in der Wahrnehmung ihrer Aufgaben ein essentieller Part zukommt.

### Der Entwicklungsprozess: partizipativ und bedarfsorientiert

In einem Team aus beiden Personalentwicklungsabteilungen (Andreas Böhnke, Christine Jakovlev, Marie Kaiser) wurde der nachfolgende vierstufige Prozess initiiert und unter Beteiligung weiterer Akteur\*innen und Entscheider\*innen von diesen begleitet.

### Die vier Prozessphasen Vorbereitung

- Sichtung übergreifender Leitlinien, Strategiepapiere und Konzepte der UzK hinsichtlich expliziter und impliziter Aussagen zu gewünschtem Führungsverhalten
- Identifizierung deckungsgleicher Aussagen, Zusammenführung in Kategorien und Kernaussagen

- Erstellung 1. Textentwurf (prägnante Rollen, Leitsätze & Verhaltensbeispiele/Maßnahmen), Vorstellung ggü. und Rückmeldung durch Vizekanzlerin und Prorektor für Akademisches Personal und Chancengerechtigkeit

### Bearbeitung

- Schriftliches Feedback von Personalverantwortlichen und Mitarbeitenden aus Wissenschaft, Technik & Verwaltung
- Diskussionsworkshop mit einzelnen der zuvor Genannten zu kontroversen Aspekten des Feedbacks, Einbezug von Vertreter\*innen der Personalräte (UzK)

- Finalisierung des Textentwurfs durch Personalentwicklung

### Abstimmung

- Vorstellung in Gremien (Rektorat, Senatskommissionen, Senat, Vizekanzlerin-Dekanate-Runde, Hochschulrat)
- Beschluss durch das Rektorat (in 3. Befassung) am 14.06.2022

### Einführung

- Vorbereitung öffentlichkeitswirksamer Maßnahmen zur Bekanntmachung gemeinsam mit der Marketingabteilung (z.B. über Videos, Mailings)
- Verknüpfung der Leitlinien in Veranstaltungsangebote für Personalverantwortliche (Onboarding, Seminare, Kompetenzmodell etc.)

Aktuell befinden wir uns in der vierten Phase, in der wir auf verschiedenen Wegen, u. a. mit diesem Artikel, auf die Leitlinien aufmerksam machen und die Inhalte z. B. in unsere Schulungen und Angebote integrieren.

Dank der Expertise aus unserer Marketingabteilung und der

Bereitschaft vieler Führungskräfte, Beispiele aus ihrem Alltag zu benennen, können wir die Textvariante der Leitlinien auch durch kurze Videos lebendig werden lassen. So wird aus den verschiedensten Bereichen unserer Universität anschaulich und greifbar, was das Papier uns in der Theorie vermittelt. Wenn auch Sie positive Beispiele aus Ihrem Team teilen und Kolleg\*innen damit inspirieren möchten, melden Sie sich gerne bei uns.

### Das Ergebnis – Sechs Leitlinien mit Praxisorientierung

In der Zusammenführung der bestehenden Richtlinien und Strategiepapiere (vgl. Phase 1, Vorbereitung) und der darauf aufbauenden Diskussion mit den Beteiligten sind nun sechs Leitlinien entstanden. Jede Leitlinie ist charakterisiert durch eine Überschrift und erläuternde Sätze. Darüber hinaus stellen wir Ihnen online auch Verhaltensbeispiele und Angebote für jede Leitlinie vor. Bei tiefgehendem Interesse und Entwicklungswunsch finden Sie so schnell und unkompliziert passende Angebote zur weiteren Auseinandersetzung.

<sup>4</sup> Vgl. Universität zu Köln (2021): Funktionsbeschreibungen AKV, in uni-koeln.de, 6. September, [https://verwaltung.uni-koeln.de/abteilung42/content/fuehrungsmanagementkompetenz/fuehrungskraefteentwicklung/funktionsbeschreibungen\\_akv/index\\_ger.html](https://verwaltung.uni-koeln.de/abteilung42/content/fuehrungsmanagementkompetenz/fuehrungskraefteentwicklung/funktionsbeschreibungen_akv/index_ger.html), letzter Zugriff: 15.11.2022.

## Neue universitätsweit gültige Leitlinien für Personalverantwortliche geben Orientierung

### Leitlinie 1 | Als Vorbild handeln

Als Personalverantwortliche sind wir uns unserer Vorbildfunktion und Verantwortung bewusst.

Wir handeln im gesamtuniversitären Interesse, kennen unsere Rechte und Pflichten und setzen mit unserem fachlichen und sozialen Handeln Maßstäbe für die (Zusammen-)Arbeit in unseren Teams.

Wir setzen uns engagiert für unsere Teams ein und haben dabei stets einen ganzheitlichen Blick auf die Anforderungen an unseren Wirkungsbereich und die Bedürfnisse der Beschäftigten.

Wir sind aufrichtig, handeln zuverlässig, verbindlich und machen Entscheidungen transparent.

### Leitlinie 2 | Verantwortung übernehmen

Gesundheit und (Arbeits-)Zufriedenheit sind uns wichtig!

Wir kennen und berücksichtigen unsere eigenen physischen und psychischen Grenzen und die unserer Mitarbeitenden. Entsprechend bewusst setzen wir Prioritäten und achten auf regelmäßige Pausen.

Wir gestalten eine familiengerechte Arbeits-, Lehr- und Lernkultur und schaffen flexible Arbeitszeit- und Arbeitsortmodelle unter Berücksichtigung der Bedürfnisse der Beschäftigten sowie der Anforderungen unseres Wirkungsbereiches.

Wir nehmen unsere Fürsorgepflicht wahr und stehen unseren Mitarbeitenden und ggf. Studierenden unterstützend zur Seite. Dabei sind wir sensibel für Belastungen, denen sie ausgesetzt sind und leiten bei Handlungsbedarf unterstützende Maßnahmen ein.

Wir verstehen unsere (über-)fachliche und persönliche Weiterentwicklung als Mehrwert für die UzK und nehmen uns entsprechend Zeit dafür.

### Leitlinie 3 | Teamorientiert arbeiten

Wir haben nur als Einheit mit unseren Mitarbeitenden nachhaltigen Erfolg.

Wir schätzen alle Mitarbeitenden, unabhängig von ethnischen oder sozialem Hintergrund, Geschlecht, Alter, Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, sexueller Identität, ihrer Bildungsbiografie und Position. Wir achten ausnahmslos auf respektvollen Umgang und wertschätzende Kommunikation.

Wir vertreten eine Null-Toleranz-Politik gegenüber Diskriminierung auch über unseren eigenen Verantwortungsbereich hinaus. Unkollegiales oder teamschädigendes Verhalten sprechen wir umgehend an und finden mit den Beteiligten eine Lösung. Wir ziehen zum Schutz des Teams und der Organisation ggf. notwendige Konsequenzen.

Wir leben Partizipation vor, indem wir von unseren Teams aktives Mitwirken bei der Suche nach Lösungen einfordern und sie an Entscheidungsprozessen beteiligen.

Wir besetzen unsere Teams diversitätssensibel und nach transparenten Auswahlkriterien. Wir vertreten eine globale Haltung und sind aufgeschlossen gegenüber Internationalität und Interkulturalität. Wir zeigen uns verantwortlich für die gelungene Integration neuer und einen gebührenden Ausstieg scheidender Mitarbeitender.

### Leitlinie 4 | Entwicklung fördern

Wir fördern die Eigenständigkeit unserer Mitarbeitenden, indem wir zielgerichtet delegieren und Verantwortung und Befugnisse in gleichem Maße übertragen. Dabei berücksichtigen wir die individuelle Leistungsfähigkeit, das Potential sowie die Entwicklungswünsche und bemühen uns, deren Umsetzung zu ermöglichen.

Wir sind uns unserer Verantwortung zur Nachwuchsförderung bewusst und tragen aktiv dazu bei, dass alle unsere Mitarbeitenden sich fortlaufend weiterentwickeln können. Dafür geben wir regelmäßig Feedback und bitten unsere Teams um Rückmeldung zu unserem Führungsverhalten. Im Sinne des Talentmanagements setzen wir uns aktiv für unsere Mitarbeitenden ein und unterstützen Personalwechsel.

Kritisches Denken und fachliche Auseinandersetzungen betrachten wir als Ausgangspunkt für positive Entwicklungen. Konflikte gehen wir proaktiv und konstruktiv an.

Wir setzen uns für eine positive Fehlerkultur ein, bei der die Suche nach Verbesserungsmöglichkeiten im Fokus steht.

### Leitlinie 5 | Verantwortungsbereiche managen

Management ist ein wesentlicher Bestandteil von Personalverantwortung.

Wir leiten unseren Verantwortungsbereich vorausschauend, ergebnisfokussiert und in Einklang mit den Zielen der UzK.

Wir schulen unser systemisches und konzeptionelles Wissen fortlaufend, indem wir uns bewusst mit organisationalen Abläufen und Charakteristika in Wissenschaft, Technik und Verwaltung auseinandersetzen.

Wir identifizieren Handlungsbedarf und setzen uns kontinuierlich für Verbesserungen ein. Dabei vertreten wir unseren jeweiligen Standpunkt bzw. den unserer Mitarbeitenden ggf. auch gegenüber Vorgesetzten und Kolleg\*innen.

Wir gehen verantwortungsvoll mit Personal und Sachressourcen um. Wir sorgen für transparente, effiziente und arbeitsrechtskonforme Prozesse in unserem Verantwortungsbereich.

Wir verantworten Nachfolgeplanungen und den notwendigen Wissenstransfer.

### Leitlinie 6 | Zukunft gestalten

Wir gestalten die Zukunft mit.

Wir sind aufgeschlossen gegenüber neuen Technologien und Methoden der Zusammenarbeit und bereit für die Veränderungen, die mit ihnen einhergehen. Wir begeistern unsere Teams dafür und diskutieren diese mit ihnen.

Wir verstehen unsere Arbeit als gesellschaftlichen Beitrag. Entsprechend setzen wir uns für nachhaltige Ideen, Produkte und Prozesse – auch hinsichtlich des Klimawandels – ein und geben unser Wissen und unsere Erkenntnisse im Sinne des gemeinsamen Fortschritts gerne weiter.

Wir blicken über den Tellerrand der eigenen Organisation auf internationale Entwicklungen und Standards.

### Weitere Informationen

Die Leitlinien, ihre Grundlagen, die Videos und weitere Begleitinfos finden Sie online auf den Seiten der Personalentwicklung Technik und Verwaltung<sup>5</sup> (Abt. 42) bzw. Wissenschaft<sup>6</sup> (Abt. 43), inhaltlich identisch und jeweils auch in englischer Sprache.

Wenn Sie weitere Serviceangebote empfehlen möchten, die wir unter einer bestimmten Leitlinie ergänzen können, lassen Sie es uns wissen. ●

Kontakt: Siegrun Ertinger  
[s.ertinger@verw.uni-koeln.de](mailto:s.ertinger@verw.uni-koeln.de)

<sup>5</sup> Vgl. Universität zu Köln (2022): Leitlinien für Personalverantwortliche, in uni-koeln.de, 14. November, [https://verwaltung.uni-koeln.de/abteilung42/content/fuehrungs\\_\\_\\_managementkompetenz/fuehrungskraeftentwicklung/leitlinien\\_fuer\\_personalverantwortliche/index\\_ger.html](https://verwaltung.uni-koeln.de/abteilung42/content/fuehrungs___managementkompetenz/fuehrungskraeftentwicklung/leitlinien_fuer_personalverantwortliche/index_ger.html), letzter Zugriff: 16.11.2022.

<sup>6</sup> Vgl. Universität zu Köln (2022): Leitlinien für Personalverantwortliche, in uni-koeln.de, 14. November, [https://verwaltung.uni-koeln.de/abteilung43/content/advanced\\_researchers/professorinnen/leitlinien/index\\_ger.html](https://verwaltung.uni-koeln.de/abteilung43/content/advanced_researchers/professorinnen/leitlinien/index_ger.html), letzter Zugriff: 16.11.2022.

Nächste Schritte in Technik & Verwaltung



# Talentmanagement an der UzK

Von Andrea Frank

Das Thema Talentmanagement ist nicht zuletzt aufgrund des zunehmenden Fachkräftemangels in aller Munde und hat auch die Bereiche Technik & Verwaltung in Hochschulen schon lange erreicht.

Unter Talentmanagement verstehen wir dabei alle Aktivitäten, um

- Mitarbeiter\*innen gezielt zu entwickeln und optimal zu platzieren
- Talente und Potenziale unserer Beschäftigten zu erkennen und zu fördern
- Führungs- und andere Schlüsselpositionen zeitnah mit qualifizierten – und wo möglich und sinnvoll – internen Mitarbeiter\*innen zu besetzen
- Mitarbeitende möglichst langfristig an die UzK zu binden

Basis bzw. „Herzstück“ des Talentmanagements ist dabei das jährliche Personalentwicklungsgespräch (PEG) zwischen Mitarbeiter\*in und Führungskraft. Hier können Entwicklungswünsche und -bedarfe besprochen und mögliche Entwicklungsmaßnahmen oder nächste Schritte vereinbart werden. Diese Form des Austausches findet mittlerweile in allen Bereichen der UzK statt und bildet die Grundlage für die gemeinsame Zusammenarbeit und die individuelle Weiterentwicklung unserer Mitarbeitenden.

Welche übergreifenden Wege und Möglichkeiten gibt es ergänzend, wenn Mitarbeitende sich über ihre jetzige Aufgabe und Position hinaus weiterentwickeln möchten? Woher „wissen“ wir als Organisa-

tion um die beruflichen Zielvorstellungen und Potentiale dieser Mitarbeitenden? Wie können wir uns und unsere Mitarbeitenden bestmöglich auf erwartete oder auch unerwartet eintretende Vakanzen vorbereiten? Wie können wir Mitarbeitenden Entwicklungsperspektiven aufzeigen und bereichsübergreifende Wechsel erleichtern?

Dies sind einige der Themen, mit denen wir uns im Rahmen der Weiterentwicklung unseres Talentmanagements in Technik & Verwaltung beschäftigen. Im Rahmen eines Pilotprojektes in den Dezernaten 1 & 7 sind wir mit der Durchführung sog. Personalentwicklungs- und Nachfolgekonferenzen neue Wege an der UzK in der Talentsichtung und -förderung sowie in der Nachfolgeplanung gegangen.

## Bereichsübergreifende Sichtung und Förderung durch Personalentwicklungskonferenzen

Die Personalentwicklungskonferenz verfolgt das Ziel, Mitarbeiter\*innen mit Potenzial für eine weiterführende Fach- oder Führungsaufgabe frühzeitig und abteilungsübergreifend zu identifizieren und zu fördern.

Dazu tauschen sich die Führungskräfte eines Dezernates über Mitarbeiter\*innen mit Weiterentwicklungspotenzial aus. Die Einschätzung des\*der Vorgesetzten wird ergänzt durch die der anderen Führungskräfte und gemeinsam werden Entwicklungsperspektiven und -maßnahmen

diskutiert und nächste Schritte festgehalten.

## Vorausschauende Personal- und Nachfolgeplanung durch Nachfolgekonferenzen

Welche Stellen müssen in absehbarer Zeit nachbesetzt werden? Wie gehen wir mit nicht planbarer Fluktuation in Schlüsselbereichen unseres Dezernates um? Wo haben wir Handlungsbedarfe und wo ergeben sich daraus Entwicklungsmöglichkeiten für Mitarbeitende?

Mit diesen und ähnlichen Fragen rund um das Thema Stellenbesetzung und Nachfolgeplanung beschäftigen sich die Führungskräfte eines Dezernates in der Nachfolgekonferenz. Ziel ist es, frühzeitig Handlungsbedarfe und Möglichkeiten zur Nachbesetzung von (potentiellen) Vakanzen zu identifizieren und - wo möglich - Mitarbeitenden Entwicklungsmöglichkeiten aufzuzeigen.

## Was sind nächste Schritte?

Auf Basis der Erfahrungen im Pilotprojekt findet ab 2023 im Anschluss an die Personalentwicklungsgespräche zukünftig ein regelmäßiger, von der PE organisierter und moderierter Austausch der Führungskräfte über die Potenziale & Nachfolgesituation im jeweiligen Dezernat bzw. der Stabsstelle statt. Mit Blick auf die Abteilungsleitungs- und Dezernat\*innenebene ist eine vergleichbare Gesprächsrunde mit Dezernat\*innen und Verwaltungsleitung vorgesehen.

Nach diesem ersten Schritt in der Zentralverwaltung ist im nächsten Schritt der Austausch mit den Fakultäten und dezentralen Einrichtungen bezüglich deren Bedarfe und einer möglichen Einbindung geplant.

## In Planung: Förderprogramm & individuelle Entwicklungsberatung

Zur Förderung von Mitarbeiter\*innen, deren Ziel eine weiterführende Fach- oder Führungsaufgabe ist, ein gemeinsames Entwicklungsprogramm geplant. Start ist voraussichtlich Ende 2023.

Darüber hinaus arbeiten wir zurzeit an einem Angebot zur individuellen Entwicklungsberatung, das sich an Beschäftigte richtet, die Austausch und Sparring zur ihrer persönlichen Entwicklung und Standortbestimmung suchen. Auch dieses ist für 2023 geplant. ●

## Sie haben Fragen zum Talentmanagement an der UzK? Sprechen Sie uns gerne an.

Ihre Abteilung 42 Personalentwicklung Technik & Verwaltung Kontakt:

Andrea Frank  
[a.frank@verw.uni-koeln.de](mailto:a.frank@verw.uni-koeln.de)  
 0221-470 1864

Heike Pier  
[h.pier@verw.uni-koeln.de](mailto:h.pier@verw.uni-koeln.de)  
 0221-470 4667

Andrea Jackmuth  
[a.jackmuth@verw.uni-koeln.de](mailto:a.jackmuth@verw.uni-koeln.de)  
 0221-470 5461

# Neues aus der PE

Von Personalentwicklung Wissenschaft (Abt. 43) und Technik & Verwaltung (Abt. 42)

## Erasmus & Staff Mobility

Am 20. 10. 2022 fand die Informationsveranstaltung zum internationalen Austauschprogramm für Mitarbeiter\*innen aus Technik und Verwaltung statt. Kolleg\*innen, die sich für einen Kurzaufenthalt an einer ausländischen Hochschule interessieren, können sich noch bis 15. 01. 2023 bewerben. Diese Frist endet vermutlich, bevor ihr Personalentwicklungsgespräch 2023 stattfindet, in dessen Rahmen eine Teilnahme thematisiert werden könnte. Gehen Sie daher ggf. frühzeitig in den Austausch mit Ihrer Führungskraft. Weitere Informationen zum Programm finden Sie auf den Seiten der [Abteilung 42](#) und [Abteilung 93](#).

## Start der Personalentwicklungsgespräche (PEG) 2023

Die [Personalentwicklungsgespräche](#) werden ab 2023 wieder im regulären Zyklus geführt. In der Zentralverwaltung finden die Gespräche im 1. Quartal, in der Universitäts- und Stadtbibliothek im 2. Quartal statt. Allen anderen Bereichen ist der Zeitraum der Durchführung im Kalenderjahr freigestellt.

## Neue Berufe und Formate in der Ausbildung

Ab August/September 2023 wird es weitere Neuerungen im Bereich der Ausbildung geben:

Erstmalig wird die 2-jährige Ausbildung „[Fachlagerist\\*in](#)“ in der USB/Sortierzentrale NRW angeboten. Außerdem wird das 3-jährige [duale Studium „Verwaltungsinspektoranwärter\\*innen“ – Bachelor of Laws \(LL.B.\)](#) eingeführt. Die Anwärter\*innen durchlaufen wechselnd theoretische Studienabschnitte an der HSPV NRW (Standort Köln) sowie Praxismodule (bspw. Personalwesen, Studierenden- und Finanzmanagement) in der Univerwaltung. Während des Studiums sind sie bereits Beamt\*innen auf Widerruf.

Darüber hinaus ist ab September 2024 die Einführung eines weiteren dualen Studiums „Elektrotechnik“ in der Abt. 53 technisches Gebäudemanagement geplant.

So können wir ergänzend zu den bereits erfolgreich eingeführten dualen Studiengängen in der IT ([MATSE & Angewandte Mathematik und Informatik](#)) und im Gebäudemanagement ([Anlagenmechaniker\\*in & Energie- und Gebäudetechnik](#)) unser Ausbildungsspektrum stetig erweitern.

Weitere Informationen zu allen Ausbildungsberufen und dualen Studiengängen sowie zu den aktuellen Ausschreibungen finden Sie auf der [Karriereseite der Universität zu Köln](#).

## Neues Führungskräfteentwicklungsprogramm ab 2023

Ab 2023 startet ein neues Führungskräfteprogramm. Für feste Teilnehmer\*innengruppen vergleichbarer Hierarchieebenen sind vier zweitägige Module geplant. Termine und konkrete Inhalte werden im Januar 2023 kommuniziert.

## Neues Angebot zur Professionalisierung in der Personalauswahl

Wir haben in diesem Jahr unser Qualifizierungsprogramm zur professionellen Personalauswahl weiter ausgebaut. Folgende Formate bieten wir Ihnen an: Basismodul "Grundlagen der professionellen Personalauswahl" (4 Std.) Praxismodul "Bewerbungsgespräche professionell durchführen" (3 Std.) Kurzimpuls "Fragetechniken im Interview" (1 Std.) Kurzimpuls "Digitalisierung in der Personalauswahl: Auswahlverfahren mit Zoom" (1 Std.) Kurzimpuls "Unconscious Bias – Unbewusste Diskriminierung und Lösungsansätze" (1 Std.)

Auf der [Intranetseite der Abt. 42 zur Personalauswahl](#) finden Sie außerdem hilfreiche Vorlagen, Informationen und Dokumente, die Sie bei der Personalauswahl unterstützen. Bei Fragen oder Beratungsbedarf rund um das Thema Personalauswahl wenden Sie sich gerne an Heike Pier [h.pier@verw.uni-koeln.de](mailto:h.pier@verw.uni-koeln.de) oder Andrea Frank [a.frank@verw.uni-koeln.de](mailto:a.frank@verw.uni-koeln.de).

## Erste Generation Promotion Mentoring+

Nach bereits fünf Jahren erfolgreichem Mentoring ist in diesem Herbst ein neuer Jahrgang gestartet. Aufgrund des großen Interesses wurden in diesem Jahr 23 Mentees in das Programm aufgenommen, die nun in zwei Kohorten den einjährigen Zyklus durchlaufen. Erste Generation Promotion Mentoring+ ist ein Angebot für Promovierende und Promotionsinteressierte mit einem nichtakademischen Familienhintergrund.

## Fortbildungsprogramm 2023 für Technik, Verwaltung und die Wissenschaft veröffentlicht

Unter [fortbildung.uni-koeln.de](http://fortbildung.uni-koeln.de) können Sie via Schlagwort, Teilnehmendenkreis oder übergeordneter Themenkategorie nach für Sie passenden Fortbildungen suchen. Auch in 2023 halten wir an vielen Online-Veranstaltungen fest, insbesondere bei Kurzformaten, die sich gemäß Ihrem Feedback sehr gut mit mobiler Arbeit kombinieren lassen. In Veranstaltungen mit hohem Vernetzungscharakter und Übungssequenzen freuen wir uns jedoch nach wie vor, Sie vor Ort in unseren Seminarräumen persönlich zu begrüßen.

Beachten Sie außerdem unsere wachsende Mediathek, in der Sie Online-Kurse und auch Mitschnitte verschiedener Veranstaltungen, wie bspw. des UniTalks zum Nachhören und -sehen finden. ●

## Uniwiese im Sommer 2022

Die Trockenheit des Sommers 2022 hat die Wiesen in selten gesehener Art komplett braun werden lassen. Das konnte man bisher eher von der Vegetation in südlichen Urlaubsländern.



Es gab aber auch Profiteure der Trockenheit. Während alles rundherum darnieder lag, wuchsen die Disteln stolz hervor und blühten sogar.

Fotos: Franz Bauske

Wie die Natur es schafft, sich zu regenerieren, kann man an diesem Bild sehen, das nur wenige Tage später aufgenommen wurde. Nach einem nächtlichen Regenguss zeigte sich die braune Wiese wieder im gewohnten Grün.



Als es wieder was Grünes zu fressen gab, übernahmen die Gänse den Hügel am Aachener Weiher und kackten die Wiese voll.

Eine Überraschung hat uns das Grünflächenamt in den bearbeiteten Streifen eingelegt. In einem Grünaufsteller am Wiesenrand kann man lesen, dass die Fläche vorbereitet worden ist, um dort eine artenreiche Wiese anzulegen: Wie uns der Stadtgärtnermeister Torsten Kunze erklärt funktioniert das so: Um die gesamte Fläche in eine artenreiche Wiese umzuwandeln, wird der Streifen mit dem speziellen Saatgut eingesät. Das soll sich mit der Zeit über die gesamte Fläche verbreiten. Dieser Prozess kann bis zu 5 Jahren dauern. Er sagt uns auch, dass er nicht jede Wiese so umgestalten kann, denn es gibt unterschiedliche Nutzungsansprüche an die städtischen Wiesen. Aber hier entlang einer vielbefahrenen Straße, wie der Bachemer Straße, findet nur eine geringe Nutzung statt – daher kann diese für mehr Klimaschutz umgestaltet werden.



## Sessionsauftakt



Fotos: Franz Bauske

# Mal wieder Feiermeile

Von Franz Bauske

Als wäre die Uniwiese nicht schon ausreichend durch den Sommer gestresst, kommt auch noch Karneval hinzu. Und der beginnt inzwischen schon am 11. 11. ganz heftig. So heftig, dass umfangreiche Maßnahmen zur Lenkung des Geschehens notwendig sind. Wie schon in den letzten Jahren breitet sich das Feierguschehen aus der Zülpicher Straße um die Universität herum bis fast zur Universitätsstraße aus. In diesem Jahr wurde das Veranstaltungskonzept geändert. Es darf nicht mehr auf den Wiesen gefeiert werden, nur noch auf der Zülpicher. Auch eine Bühne, auf der früher Karnevalsbands aufgetreten sind, gibt es nicht mehr. Dadurch erhofft man sich, keinen Anziehungspunkt zu schaffen. Dass dann doch noch auf der Uniwiese gefeiert wurde, sah man am nächsten Tag bei den Reinigungsarbeiten durch die AWB. Die Uninähe übt wohl einen starken Sog auf die jungen Leute aus.

Die Frage ist eigentlich: Wie geht man mit einer Veranstaltung um, die keinen Veranstalter kennt, sondern (erwartbar) einfach so passieren wird? Einen Ticketverkauf, der die Anzahl der Personen begrenzen könnte, gibt es nicht.

Folglich muss man auf alles gefasst sein – darauf, dass nur wenige Leute kommen oder dass es sich stark knubbelt. Aus Sicherheitsgründen muss man mit der letzten Eventualität rechnen, will man nicht am Tag danach dafür verantwortlich gemacht werden, dass etwas passiert ist.

Die Sicherheitsmaßnahmen, die bei solchen Massenansammlungen erforderlich sind, sind extrem aufwendig, zumal man in diesem Falle auch mit irrationalem Verhalten rechnen muss, weil Alkohol im Spiel ist. Keine leichte Aufgabe, alles richtig zu machen.

Hinweisschilder wurden angebracht und zeigen den Weg nach draußen. Fluchtmöglichkeiten (Entfluchtung genannt) ist ein



Mächtige Lautsprecherboxen auf der Zülpicher, neben der Physik. Die Beschallungstechnik ist im Zelt untergebracht und der Generator versteckt sich hinter der Plane.

wichtiges Thema. Die Mensa wurde zu „exterritorialem Gelände“ erklärt und vollständig abgeriegelt, das Hauptgebäude auch. Überall hohe Bauzäune, teilweise doppelreihig. Wege, die über die Wiesen führen, wurden durch Bauzäune eingefasst und mit weißen Bodenplatten belegt, um den Rasen zu schonen. Später lässt sich darauf auch das Glas leichter entfernen.

Die Männer von einer Kölner Firma für Veranstaltungstechnik haben einen 63 Ampere (für ein Privathaus reicht die Hälfte) Stromgenerator hinter Planen versteckt. Man hört ihn kaum. Er versorgt eine Beschallungsanlage auf der Zülpicher in Höhe der Physik mit dem nötigen Strom. Ein bisschen Karnevalsmusik muss sein. ●

Von einer Leserin erreicht uns kurz nach dem Feiertag der folgende Brief:

## Quo vadis Sessionsauftakt?

Man darf sich nach dem diesjährigen „Elften im Elften“ schon fragen, wo die Reise hingehen soll. Eine kurze Bestandsaufnahme aus der Sicht einer Beschäftigten am Institut für Pflanzenwissenschaften: Schon Tage zuvor fällt mir auf, dass die Aufbauarbeiten am Quartier Latäng und rund um meinen Arbeitsplatz ein nicht gekanntes Ausmaß angenommen haben. Blickdichte Absperrzäune wohin man schaut und mir schwant langsam, dass ich besser Urlaub nehmen sollte. Uns „TUVV“ erreicht ein Mail der Geschäftsführung, in dem darum gebeten wird, wenn möglich im Homeoffice zu arbeiten, zudem stünden keine Parkplätze am Biozentrum zur Verfügung. Homeoffice geht aber für Mitarbeitende im Labor nicht, also nehme ich den Tag Urlaub.

Nun erreichen mich Schilderungen von Kolleginnen und Kollegen, die nur mit Mühe per Auto oder Fahrrad überhaupt noch vom Gelände wegkamen. Ich würde mir wünschen, dass die Uni Köln als Arbeitgeber diese unhaltbaren Zustände bei der Stadt Köln zur Sprache bringt. Es kann doch nicht sein, dass ich als Frau gezwungen bin, Urlaub zu nehmen, weil ich Angst davor habe zu meinem Arbeitsplatz zu gelangen. Dieser Meinung sind übrigens fast alle meiner Kolleginnen und Kollegen.

Ich selber feiere auch gerne Karneval, aber die Entwicklung des „Komasaufens“ Minderjähriger auf der Zülpicher Straße hat nichts mehr mit Brauchtum zu tun und sollte endlich gestoppt werden.

Birgit Kernebeck techn. Assistentin Universität zu Köln, Biozentrum Institut für Pflanzenwissenschaften Zülpicher Straße 47b