

mituns



Zeitschrift für die
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
der Universität zu Köln
Juni 2021

mituns verbindet!



Sichere digitale Unterschrift in der Verwaltung
5 Mio Euro Fördermittel für zwei Kölner Forscher
Vorteile und Nachteile der digitalen Lehre
Ein Jahr im Home-Office

Liebe Kolleginnen und Kollegen, liebe Angehörige der Universität zu Köln

Zwei Forscher unserer Universität erhielten für ihre Tätigkeit eine bedeutende Anerkennung aus Brüssel. Dem Ethnologen Prof. Dr. Michael Bollig wie auch dem Physiker Prof. Dr. Stephan Schlemmer wurden für ihre Forschungsprojekte ein ERC Advanced Grant zuerkannt. Die Auszeichnung ist mit jeweils 2,5 Millionen Euro Fördermitteln ausgestattet. Der Europäische Forschungsrat (European Research Council, ERC) finanziert mit seinen Fördergeldern die Grundlagenforschung. Wir berichten in diesem Heft über die Arbeit der ausgezeichneten Wissenschaftler.

Digitalisierung bleibt auch weiterhin ein wichtiges Thema. Nach über einem Jahr Corona sind erste Untersuchungen erfolgt, um die Erfahrungen mit den Arbeitsweisen in der digitalisierten Lehre und im Homeoffice auszuwerten. Lesen Sie über Untersuchungen des ProfessionalCenters zur digitalen Lehre, die Lern-App der Bio-Didaktik und über die Ergebnisse der Umfrage der Verwaltung zu den Erfahrungen der Kolleg*innen mit der Arbeit in Homeoffice.

Am 29. April 2021 hat die Demokratie-Stiftung der UzK gemeinsam mit der Rechtsanwaltskammer Köln und dem Institut für Anwaltsrecht ein Online-Symposium unter dem Titel „Die Corona-Pandemie und der demokratische Rechtsstaat“ veranstaltet. Das Symposium kann auf YouTube miterlebt werden: <https://youtu.be/5nrsfgz5O14>

Unsere gut gefüllte Juni-mituns erwartet Sie mit weiteren spannenden und informativen Beiträgen. Wir wünschen viel Lesefreude!

Susanne Geuer

IMPRESSUM

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

Redaktionsleitung: Susanne Geuer, Andreas Witthaus

Redaktion: Franz Bauske, Dr. Ralf Müller,
Johanna Noelle, Astrid Petermeier, Dr. Christian Preusse,
Sylvia Rakovac
Die Redaktion der mituns besteht aus Mitarbeiter*innen der Universität, die die Zeitschrift neben ihren eigentlichen Aufgaben ehrenamtlich zusammenstellen.

Gestaltung: Wolfgang Diemer

Außerdem haben an dieser Ausgabe mitgewirkt
(in alphabetischer Reihenfolge):
Dr. Oskar Asvany, Tanja Becker, Meike Bredendiek,
Heike Breuer, Ansgar Büschges, Marie Croon-Hoffeld,
Dr. Britt Dahmen, Lars Emmerichs, Prof. Dr. Detlef Fetchen-
hauer, Annelene Gäckle, Alina Hillebrand, Lena Hoffmann,
Dr. Patrick Honecker, Dr. Pamela Kilian, Emilia Kmiolek-
Meier, Dr. Anabel Kuntz, Johanna Lissek, Maren Mardink,
Sandra Miersch, Anna Nicklis, Prof. Dr. Stephan Schlemmer,
Kim Schulz, Dr. Sven Thorwirth.

Druck: Zurzeit erscheint die mituns primär digital.
Auf Wunsch können wir ein gedrucktes Exemplar
zur Verfügung stellen.

Erscheinungsweise: viermal im Jahr

Auflagenhöhe: Online-Ausgabe

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

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

ISSN 1614-564



Nachdem die terrasierte Abfahrt vom Wildwuchs befreit worden war, wurden Wände sichtbar, die Sprayer als Grundlage für ihre Aktivitäten genommen haben. In einer wochenlangen Aktion hat die KASA, die Kölner Anti-Spray Aktion, die ungebetenen Sprays entfernt, wie man auf dem unteren Bild sehen kann.



Fotos: Franz Bauske

Zwei alte, verlassene Baumstümpfe in der Nähe der Chemischen Institute werden/wurden von einem anonymen Bearbeiter verändert. Wir haben ihn aufgespürt! Das große Bild bezeugt, dass diese filigrane Skulptur im öffentlichen Bereich ungeschützt ist. Kurze Zeit nach dieser Aufnahme hat jemand den aufrecht stehenden Vogel abgebrochen und entwendet. Neben diesem „Holzklotz“, der aus vier aufgehenden Bäumen bestand, wurde vorher schon ein anderer Baumstumpf, etwa 40 Meter von diesem entfernt, rundherum bearbeitet. Das zeigt das kleine Bild.

Veränderungsprogramm Verwaltung

- 4 Sichere digitale Unterschrift

Arbeitsleben

- 7 Gender Pay Gap
- 8 Wissenschaftsmanagement & Familie

Wissenschaft

- 10 5 Mio Euro an ECR Fördermittel gehen insgesamt an den Ethnologen Prof. Dr. Michael Bollig und den Physiker Prof. Dr. Stephan Schlemmer
- 13 Inkompetenz und Selbstüberschätzung

Lehre digital

- 15 Lehre digital mit Augmented Reality
- 16 Vor- und Nachteile der digitalen Lehre. Eine Evaluation am ProfessionalCenter

Hochschule

- 18 Gesundheitswoche digital
- 21 Die Corona-Pandemie und der demokratische Rechtsstaat

Arbeitswelt

- 22 Ein Jahr im Homeoffice
- 25 Bedrohungsmanagement
- 26 Neues aus der Personalentwicklung

Wissenswert

- 28 Ein Baumstumpf nimmt Skulptur an
- 30 Graffitibeseitigung an der Unterführung

Pinnwand

- 32 Neue KVB-Räder
Bücherverbrennung
Testzentrum an der Universität

Veränderungsprogramm Verwaltung



Liebe Universitäts-
Angehörige,

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

Kanzler Dr. Michael Stückradt

Fortgeschrittene digitale Signaturen in der Verwaltung

Verlässliche Unterschrift in Zeiten des digitalen Arbeitens

Von Dr. Patrick Honecker

Die weitergehende Digitalisierung von Prozessen und Dienstleistungen ist eine Aufgabe, die in den nächsten Jahren im Zentrum der Veränderungsprojekte der Verwaltung stehen wird. Durch das E-Government-Gesetz (EGovG) und das Onlinezugangsgesetz (OZG) ist für Hochschulen ein Katalog von Verwaltungsdienstleistungen definiert, der zukünftig digital zugänglich gemacht werden muss. Die Digitale Hochschule NRW (DH.NRW) befördert den digitalen Wandel durch ihre Förderprogramme. Zudem haben die Erfahrungen der Corona-Pandemie uns allen die Möglichkeiten und Herausforderungen des digitalen und mobilen Arbeitens vor Augen geführt.

Um diesen Entwicklungen zu begegnen und die Herausforderungen anzugehen, werden im Rahmen des Multiprojektmanagements der Verwaltung zahlreiche Digitalisierungsprojekte umgesetzt. Dies

betrifft beispielsweise die großen E-Akten Projekte für Personal, Drittmittel und Studierende, die in landesweiten und durch die Digitale Hochschule NRW geförderten Konsortien umgesetzt werden, aber auch viele andere Projekte zur schrittweisen Digitalisierung von Prozessen z. B. durch die Einführung neuer Software.

Neben digitalen Einzellösungen gibt es einige Themen, die eine besonders große Hebelwirkung für die Digitalisierung der Verwaltung haben, weil sie nicht einen einzelnen Prozess in den Blick nehmen, sondern grundlegende Voraussetzungen für die Digitalisierung von Prozessen und Dienstleistungen schaffen. Eines dieser Projekte ist das im Rahmen des Multiprojektmanagements der Verwaltung durchgeführte Projekt zur Einführung einer fortgeschrittenen digitalen Signatur.

Ein Interview mit Sandra Miersch, RRZK



Zur Person: Sandra Miersch hat einen Bachelor in Wirtschaftsinformatik. Parallel zur ihrem Masterstudium arbeitet sie im Rechenzentrum. Erst seit August 2017 im RRZK Helpdesk, seit Juni 2020 ist sie mit einer halben Stelle für die Konzeption, Planung, Koordinierung und Umsetzung der elektronischen Signaturlösung zuständig. (Foto Miersch)



Veränderungsprogramm Verwaltung

Vorgehen aus Nutzerperspektive



Honecker: Hallo Frau Miersch, wir haben gerade schon festgestellt, dass ich davon ausgegangen bin, schon ein fortgeschrittenes Zertifikat zu verwenden, weil das ja so schön bei Adobe eingerichtet ist. Ich habe aber soeben mit Ihrer Unterstützung festgestellt, dass es ein nicht so sicheres Zertifikat ist. Was ist denn der Unterschied zwischen dem, was ich jetzt bei Adobe verwende und was künftig bei uns in der Verwaltung eingesetzt werden soll?

Miersch: Fortgeschrittene elektronische Signaturen, wie sie zukünftig

in der Verwaltung eingesetzt werden sollen, ermöglichen eine eindeutige Zuordnung zu einer natürlichen Person, da bei der Zertifikatsvergabe eine Identitätsprüfung durchgeführt wird. Das ist bei der Erstellung eines selbst-signierten Zertifikats nicht der Fall. Dieses kann für jede (Fantasie-)Person ausgestellt und mit Informationen befüllt werden, die nicht verifizierbar sind.

Honecker: Was heißt eine Identitätsprüfung wird durchgeführt? Wie funktioniert das?

Miersch: Das funktioniert so, dass für die fortgeschrittene elektronische Signatur ein Zertifikat bei der Zertifizierungsstelle des Rechenzentrums beantragt und dort die Identität geprüft wird. Aktuell durch ein VideoIdent-Verfahren, sprich man begibt sich in eine Videokonferenz und dort werden die Merkmale des Personalausweises oder des Reisepasses überprüft. Das dauert maximal fünf Minuten. Damit wäre die Identität überprüft.

Honecker: Gehen wir das Verfahren noch mal Schritt für Schritt

durch. Ich stelle mir vor, ich wäre jetzt Verwaltungsmitarbeiter_in der Universität zu Köln und möchte jetzt dieses fortgeschrittene Zertifikat haben. Was muss ich machen?

Miersch: Durch eine Erhebung im August 2020 wurde festgestellt, dass mehrere 100 Personen abgedeckt werden müssen, daher haben wir für das initiale Ausrollen eine vereinfachte Identifizierung eingeführt. Das heißt, wir werden abteilungsweise vorgehen und jede Abteilungsleitung wird informiert. Sie bekommt ein For-

Veränderungsprogramm Verwaltung

mular ausgehändigt, in welches einzutragen ist, welche Personen betroffen sind, wie die entsprechende Emailadresse ist, die später im Zertifikat enthalten sein soll und wie die letzten 5 Zeichen der Personalausweisnummer lauten. Nachdem diese Informationen an mich und somit auch an die Zertifizierungsstelle des Rechenzentrums weitergeleitet sind, wird den Mitarbeitern, die auf diesem Formular gelistet sind, eine Anleitung zur Verfügung gestellt. Mit dieser Anleitung können sie dann die einzelnen Schritte durchgehen. Das wäre: im ersten Schritt genau dieses Zertifikat zu beantragen, sprich ein Onlineformular auszufüllen und abzusenden. Sobald es durch die Zertifizierungsstelle des Rechenzentrums freigegeben wurde, erhält man eine E-Mail mit einem Link, über welchen man eben dieses Zertifikat abholen kann. Danach müssen im Adobe Reader oder Adobe Acrobat verschiedene Sicherheitseinstellungen vorgenommen werden. Im gleichen Zug müssen ebenfalls das Stammzertifikat und der Zeitstempel eingerichtet werden sowie das persönliche Zertifikat. Wenn alle diese Schritte durchgeführt sind, kann man fortgeschritten elektronisch signieren.

Honecker: Wissen Sie denn, wie viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Verwaltung dieses Zertifikat schon haben? Wo sind wir da gerade?

Miersch: Bisher haben wir im Anschluss an kleinere Probeeinführungen mit einer sehr kleinen

Personenzahl von Dezember 2020 bis einschließlich Januar 2021 eine Pilotphase im Sachgebiet 41.5 durchgeführt. Seitdem sind das Dezernat 4 sowie das Prorektorat für Akademische Karriere und Chancengleichheit fast vollständig mit Zertifikaten ausgestattet. Momentan ist das Dezernat 7 an der Reihe. Daher besitzen bereits mehr als 150 Personen ein solches Zertifikat. Eine Erhebung im August 2020 hat ergeben, dass wir aber mehrere 100 Personen abdecken müssen. Das heißt, es ist noch einiges zu tun.

Honecker: Es heißt aber jetzt, die Kolleg_innen müssen nur warten, bis sie von ihren Abteilungsleiter_innen einen Hinweis bekommen?

Miersch: Genau!

Honecker: ... und das läuft dann über Sie? Sie geben das Signal an die Abteilungsleiter_innen und die werden dann entsprechend ihre Mitarbeiter_innen informieren?

Miersch: Richtig. Das liegt daran, dass unsere Zertifizierungsstelle nicht sehr viele Personen fasst und dass die Antragsbearbeitung immer neben den Tagesaufgaben geschehen muss. Dementsprechend versuchen wir die Umsetzung so zu gestalten, dass die Vergabe etwas entzerrt abläuft, um nicht einen Boom an Anträgen zu erhalten.

Honecker: Vielen Dank. Das habe ich jetzt vom Verfahren her verstanden. Jetzt noch mal vom Nutzen dieses fortgeschrittenen

Zertifikats. Was bringt uns das in unserer täglichen Arbeit?

Miersch: Zum einen kann natürlich der Papierverbrauch erheblich gesenkt werden, in dem alles digital abläuft. Die digitalen Workflows können unterstützt werden und dementsprechend auch die Digitalisierung der Verwaltung. Die Bearbeitungs- und Zeichnungsschritte sind verlässlich nachvollziehbar, wie es auf Papier zum Beispiel nicht der Fall ist. Medienbrüche können vermieden werden, welche durch vermehrtes Einscannen von Dokumenten und deren Weiterleitung entstehen. Es ist eine Basistechnologie, die in verschiedenen Anwendungen eingesetzt werden kann, wie beispielsweise im das im Aufbau befindende Dokumentenmanagementsystem.

Honecker: Ich habe dann wirklich eine elektronische Identität, die in den ganzen Verwaltungsabläufen noch eingesetzt werden kann.

Miersch: Genau, um dann die universitätsinterne Dokumentenbearbeitung und -einrichtung insgesamt zu vereinfachen.

Honecker: Sie sagen jetzt, es geht um die internen Abläufe. Nutzt mir denn dieses Zertifikat auch etwas in den äußeren Abläufen?

Miersch: Das müsste in Absprache mit externen Partnern oder Hochschulen geschehen, in wie weit beide Seiten ein solches fortgeschrittenes Zertifikat akzeptieren würden. In der Regel ist es so, wenn eine handschriftliche Unter-

schrift gefordert wird, sprich: dass Schriftformerfordernis besteht, dass eine qualifizierte elektronische Signatur nötig wäre.

Honecker: Was ist der Unterschied zwischen einer fortgeschrittenen und einer qualifizierten elektronischen Signatur?

Miersch: Bei einer qualifizierten elektronischen Signatur ist es laut Art. 25 (2) eIDAS-Verordnung so, dass diese eine handschriftliche Unterschrift ersetzen kann. Eine fortgeschrittene ersetzt nicht die handschriftliche Unterschrift. Es ist so, dass die Zertifikate für eine qualifizierte elektronische Signatur von einem qualifizierten Vertrauensdiensteanbieter erstellt werden. Unsere Zertifizierungsstelle ist kein solcher qualifizierter Vertrauensdiensteanbieter, daher können nur Zertifikate für fortgeschrittene elektronische Signaturen ausgestellt werden.

Honecker: Wir kennen das alle, wenn wir Postident oder ähnliches verwenden, darum geht es ja. Wenn ich zum Beispiel Verträge online abschließe. Wie lange wird es dauern, bis alle Verwaltungsbeschäftigten den für sie notwendigen fortgeschrittenen Signaturweg einschlagen können?

Miersch: Nach der aktuellen Planung wird es bis voraussichtlich zum 3. Quartal 2021 dauern, bis alle Abteilungen einmal durchlaufen sind.

Honecker: Frau Miersch, danke für dieses Gespräch. 🌟



Vielfalt und Chancengerechtigkeit



Verdienstunterschiede bei den Leistungsbezügen von W3-Professorinnen und Professoren

Gender Pay Gap an der Uni Köln

Von Dr. Britt Dahmen, Ansgar Büschges, Annelene Gäckle

Der Gender-Report des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung Nordrhein-Westfalen hat es im Dezember 2019 erstmals öffentlich gemacht: Die Uni Köln verzeichnete im Jahr 2016 bei den durchschnittlichen Leistungsbezügen von W3-Professuren einen Verdienstunterschied (Gender Pay Gap) von 1.353 Euro pro Monat zu Ungunsten der Frauen. Damit lag sie weit über dem Landesdurchschnitt von immerhin 621 Euro bei W3-Professuren aller 14 Universitäten in NRW. Diese Erkenntnis veranlasste den Senat der Uni Köln im Sommer 2020 dazu, eine eigene Arbeitsgruppe mit Vertreter*innen des Rektorats, der Fakultäten und der Verwaltungsleitung damit zu beauftragen, eine umfangreiche Daten- und Prozessanalyse vorzunehmen und einen Handlungskatalog zu erarbeiten, um die außerordentlich hohen Verdienstunterschiede für W3-Professor*innen dauerhaft zu reduzieren. Unter der Leitung des Prorektors für Akademische Karriere und Chancengerechtigkeit, Prof. Dr. Ansgar Büschges, wurden die Analyseergebnisse sowie entsprechende Handlungsvorschläge am 21. April 2021 dem Senat vorgelegt.

Im Kern kommt die Senats-AG zu dem Ergebnis, dass der Gender Pay Gap durch die zusätzlich zum (grundsätzlich gleichen) Grundgehalt gezahlten „besonderen Leistungsbezüge“ bei Professorinnen vorrangig auf W3-Ebene und ab 50 Jahren besonders schwerwiegend

ist. Er ist in allen Fakultäten nachweisbar und somit nicht allein zu erklären mit Geschlechteranteilen oder mit Fachspezifika. Auch das Eintrittsjahr und -alter spielt hier keine Rolle. Und es zeigte sich: Frauen können durch erfolgreiche Bleibeverhandlungen nur in etwa das Gehaltsniveau von Männern ohne erfolgreiche Bleibeverhandlungen erreichen. Als ursächlich für den Gender Pay Gap gelten, neben der geringeren Berücksichtigung von Frauen bei der Vergabe von Leistungsbezügen, möglicherweise auch eine geringere Zahl an Bleibeverhandlungen, bzw. ein geringeres Berufungs- bzw. Bleibeangebot als bei Männern.

Was ist zu tun?

Zum einen wurde die Universitätsleitung aufgefordert, die Situation derjenigen W3-Professorinnen über 50 Jahre mit überdurchschnittlichen, exzellenten Leistungsparametern unmittelbar zu verbessern, die aktuell unterdurchschnittlich verdienen. Sie könnten bspw. in den jährlichen Vergaberunden für „besondere Leistungsbezüge“ besonders berücksichtigt werden. Zum anderen wird es darum gehen, Prozesse und Strukturen in Bezug auf Berufungs- und Bleibeverhandlungen sowie bei der Vergabe von „besonderen Leistungsbezügen“ dahingehend

zu verändern, dass sie fairer und transparenter werden, und somit mittelbar zum Abbau des Gender Pay Gaps beitragen. Dazu gehört z.B. die Überarbeitung der UzK-internen Richtlinie zur Vergabe von Leistungsbezügen (von 2016) mit Blick auf die Definition von Leistungskriterien in Forschung, Lehre, Weiterbildung und Nachwuchsförderung sowie die funktionsbezogenen Zulagen. Es rücken aber auch transparentere Antragsprozedere und die diskriminierungssensible Gestaltung von Verhandlungssituationen in den Blick.

Das Rektorat ist nun aufgefordert, den verabschiedeten Handlungskatalog zu prüfen, zu priorisieren und umzusetzen. Der Senat wird durch einen jährlichen Fortschrittsbericht, vorgelegt durch die hierfür weiterhin bestehende Senat-AG Gender Pay Gap, regelmäßig informiert und hat die Möglichkeit, entsprechend nachzusteuern.

Das Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW kündigte bereits an, auch die Entgeltgleichheiten bei Mitarbeiter*innen im wissenschaftlichen Mittelbau im nächsten NRW-Gender Report im Jahr 2022 zu analysieren. Die Uni Köln wird sich also auch diesem Personalbereich bald genauer widmen. ☀

Leistungsbezüge

Leistungsbezüge sind Bestandteile der Besoldung von W2- und W3-Professor*innen, die

1. aus Anlass von Berufungs- und Bleibeverhandlungen
2. für besondere Leistungen in Forschung, Lehre, Kunst, Weiterbildung und Nachwuchsförderung
3. für die Wahrnehmung von Funktionen oder besonderen Aufgaben im Rahmen der Hochschulselbstverwaltung oder der Hochschulleitung gewährt werden können.

An der Uni Köln regelt dies die Richtlinie zur Vergabe von Leistungsbezügen (AM 81/2016 vom 08. Juli 2016). Sie basiert auf §§ 3-5 der Hochschulleistungsbezügeverordnung (HLeistBVO)

Vielfalt und Chancengerechtigkeit



WiMa-Mentoring Perspektiven in Hochschulverwaltung und Wissenschaftsmanagement

Was das WiMa-Mentoring mit einem Geheimbund gemein hat und warum „gesunde Raumschaffung“ so gut für die Karriere ist.

Von Johanna Lissek

Mentoringprogramme für Wissenschaftlerinnen gibt es viele – besonders an Universitäten hat sich diese Maßnahme zur Karriereförderung für den wissenschaftlichen Nachwuchs in den letzten Jahren durchgesetzt. Das WiMa-Mentoring zielt jedoch auf weibliche Verwaltungsbeschäftigte mit Familienverantwortung, die aus ganz unterschiedlichen Arbeitsbereichen des Wissenschaftsmanagements & der Hochschulverwaltung kommen.

Und ebenso vielfältig wie die titelgebenden Berufsfelder Wissenschaftsmanagement & Hochschulverwaltung sind auch die Karrierewünsche der Teilnehmerinnen, die Positionen, die sie an der UzK innehaben sowie ihre familiäre Situation. So treffen die Berufsrealitäten einer Referentin auf die einer Institutssekretärin, die einer Koordinatorin eines Sonderforschungsbereichs auf die einer Personalmanagerin. Nicht nur dadurch, sondern auch durch unterschiedliche Lebens- und Erfahrungshintergründe, profitieren die Teilnehmerinnen.

Denn obwohl die Teilnehmerinnen von sehr unterschiedlichen Ausgangspositionen und mit vielfältigen Motivationslagen in das Programm starten, ist ihnen gemein, dass sie - trotz Doppelbelastung von Beruf und Familie und Teilzeittätigkeit - ihre Laufbahn aktiv gestalten möchten. Eine Mentee beschreibt die Teilnahme als eine „gesunde Raumschaffung für diese Dinge“, für die sonst



keine Zeit bleibt: beruflicher Austausch, fachliche Qualifizierung und Reflektion über berufliche Ziele.

Die Frauen, die an dem Programm teilnehmen, sollen nicht nur Gelegenheit, sondern auch das nötige Handwerkszeug und die Ressourcen bekommen, um ihre beruflichen Ziele zu definieren. Dafür sorgen drei Programm-Bausteine: (1) das One-to-one Mentoring, (2) Workshops zu verschiedenen Themen rund um Wissenschaftsmanagement und Karriereentwicklung sowie (3) Netzwerktreffen und Peer Mentoring.

Das eigentliche Kernstück des Programms ist das One-to-one Mentoring, bei denen sich Mentee und ein*e durch die Pro-

grammkoordination vermittelte/r Mentor*in zu den Anliegen der Mentee austauschen. Neben Erfahrung, organisationalem und fachlichem Wissen ist es vor allem die Kenntnis über ungeschriebene Regeln und Gepflogenheiten und neue Netzwerke, von der Mentees profitieren können. Daneben vermitteln Workshops Kenntnisse zum Berufsfeld Wissenschaftsmanagement und zur Laufbahnentwicklung. Bei regelmäßigen Netzwerktreffen geben Wissenschaftsmanager*innen einen Einblick in ihren Berufsalltag und es gibt Raum für Diskussionen und Austausch der Gruppe untereinander.

Dass Mentoringprogramme auch digital funktionieren, hat der letzte Durchlauf gezeigt. Die

Digitalisierung der Programmbausteine ermöglichte eine zeitliche und räumliche Flexibilität, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf unterstützt hat. Auch konnten Veranstaltungsformate und -inhalte noch flexibler an den Prozess angepasst werden. Die Möglichkeiten, einen persönlichen Eindruck des beruflichen Umfelds der Mentor*innen zu gewinnen und zu informellem Austausch, sind allerdings stark eingeschränkt. Dafür sind in Zukunft auch Mentor*innen denkbar, die nicht in Köln oder Umgebung ansässig sind. Und natürlich fehlt der persönliche Kontakt mit der Peergroup und den Mentor*innen - so waren die Teilnehmerinnen froh, dass die ersten zwei Veranstaltungen noch in Präsenz stattfinden konnten und so ein solider Grundstein für eine vertrauensvolle Beziehung gelegt war.

Und der Geheimbund? Ähnlich wie bei einem Geheimbund basiert der Erfolg des WiMa-Mentorings vor allem auf einem gut funktionierenden Netzwerk. Zwar ist die Existenz eines Netzwerks von Wissenschaftsmanagerinnen an der UzK weder konspirativ noch geheim, dafür sind die Kontakte mit anderen Mentees, zu den Mentor*innen und zu den Referent*innen von der UzK und außerhalb umso nachhaltiger. Dies erklärt sicher auch das Fazit einer Mentee: „jetzt (bin ich) motiviert, mit dieser Gruppe einen Geheimbund zu gründen!“ ☀

WiMa Facts

Zielgruppe: weibliche Beschäftigte aus Verwaltung und Wissenschaftsmanagement, die Familie und Beruf vereinbaren

Inhalt/Ziele: Qualifikation – Workshops & Mentoring; Austausch - Impulse aus Peergroup & Tandem; Reflektion – Laufbahnplanung & Karriereperspektiven - mit Kind(ern)!

Bausteine: One-to-One Mentoring; Netzwerktreffen und Peer Mentoring; Workshops & Seminare

Laufzeit: Dezember 2021 - Januar 2023

Teilnehmerinnenzahl: 12

Bewerbung (ab Juni 21): www.uni-koeln.de/WiMa-Mentoring

Abteilung 45 Dual Career & Family Support

Programmkoordination: Johanna Lissek (j.lissek@verw.uni-koeln.de)

Web: www.uni-koeln.de/WiMa-Mentoring

Vielfalt und Chancengerechtigkeit

Ankündigungen

New school kids in town - What parents need to know about the German school system, June 14, 2021, 5 p.m. - 6.30 p.m. (online)

The German school system is quite unique and can be a bit of a challenge. This lecture provides you with information about different types of schools within the German educational system and focuses on the peculiarities in Cologne. More information here: [uni-koeln.de/fokus_vereinbarkeit](https://verwaltung.uni-koeln.de/fokus_vereinbarkeit) (https://verwaltung.uni-koeln.de/cfs/content/fokus_vereinbarkeit/index_ger.html)



Dual Career & Family Support

Universität zu Köln

Wie kann ich meine Laufbahnplanung mit den Bedürfnissen meiner Familie vereinbaren?

Wie kann ich meine beruflichen Ziele (auch in Teilzeit) erreichen?

Welche Möglichkeiten der beruflichen Weiterentwicklung habe ich?

Welche Strategien haben sich in der Karriere meines/r MentorIn als erfolgreich erwiesen?

Inwiefern sind derzeitige Arrangements und kurzfristige Planungen zur Erreichung meiner langfristigen Ziele förderlich?

Wer oder was unterstützt mich bei der Erreichung meiner Vorhaben?

WiMa MENTORING Perspektiven in Hochschulverwaltung und Wissenschaftsmanagement

PROGRAMMINFORMATIONEN

ZIELGRUPPE
Weibliche Beschäftigte aus Technik und Verwaltung der UzK sowie im Wissenschaftsmanagement tätige, wissenschaftlich Beschäftigte (insbesondere Teilzeitkräfte) aller Altersstufen, die
(1) private Familienverantwortung (Kinder, Pflege von Angehörigen) mit dem Beruf vereinbaren und
(2) Wunsch nach Klärung und Verbesserung ihrer beruflichen Situation und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie haben.

DAUER
Die Programmlaufzeit beträgt ein Jahr. Aktuelle Termine und Fristen befinden sich auf der Webseite.

KOSTEN
Für die Teilnehmerinnen des Programms fällt eine einmalige Gebühr von 60,- € an.

Jetzt bewerben unter
www.uni-koeln.de/WiMa-Mentoring

BAUSTEINE
(1) One-To-One Mentoring zwischen MentorIn und Mentee
(2) Workshops und Trainings
(3) Netzwerktreffen der Teilnehmerinnen

BEWERBUNGSVERFAHREN
Schriftliche Bewerbung mit Bewerbungsbogen, Motivationsschreiben und Lebenslauf

KONTAKT
Dual Career & Family Support
Johanna Lissek – Programmkoordinatorin | Telefon: 470 2169
Email: j.lissek@verw.uni-koeln.de
www.uni-koeln.de/WiMa-Mentoring

Bildquelle: iStockphoto.com/Andrey Kalashnikov, Fotofest.com/Andreas Weis

JENNY GUSYK PREISE 2021



Gleichstellungspreise der Universität zu Köln
in folgenden Kategorien zu vergeben:

1. Innovation
2. Nachwuchs
3. Familienfreundliche Führung

Bewerben Sie sich gerne bis zum **15. 07. 2021** oder schlagen Sie eine Person bzw. Institution der Universität vor. Ausschreibung und weitere Informationen:

<http://ukoeln.de/U178U>

Zwei Kölner Forscher erhalten umfangreiche Fördermittel

Von Franz Bauske



Foto: Kristin Beringhoff

Elefanten im Mudumu National Park: der Nationalpark, heute Teil des Kavango-Zambezi Transboundary Conservation Area“ wurde 1989 noch durch die koloniale südafrikanische Verwaltung eingerichtet. Wo heute Elefantenherden üppige Savannenvegetation nutzen, lebten bis in die 1970er Jahre Menschen von Ackerbau und Viehhaltung.

Zwei Forscher unserer Universität erhielten eine bedeutende Anerkennung ihrer Forschungstätigkeit aus Brüssel. Dem Ethnologen Prof. Dr. Michael Bollig wie auch dem Physiker Prof. Dr. Stephan Schlemmer wurden für ihre Forschungsprojekte ein ERC Advanced Grant zuerkannt. Bei diesem Grant sind für jedes Projekt 2,5 Mio € Förderung vorgesehen. Die Höhe der Fördermittel ist als herausragend in der Forschungslandschaft anzusehen. Der Europäische Forschungsrat (European Research Council, ERC) ist die Institution der Europäischen Kommission zur Finanzierung von Grundlagenforschung.

Von Michael Bollig wissen wir, dass er seit vielen Jahren in Afrika forscht. Er ist auch Sprecher des Global South Studies Center (GSSC), das bei uns an der Universität angesiedelt ist. Im Süden

und Osten Afrikas kennt er sich besonders gut aus, denn dort hat er viel Zeit mit verschiedenen Forschungsprojekten verbracht und mehrere Jahre mit nomadischen Haushalten gelebt. Sein neues Forschungsprojekt nennt sich Rewilding. Rewilding bedeutet Renaturierung im Sinne von Wiederherstellung von Biodiversität.

In Afrika gibt es derzeit große Umwälzungen, die durch Klimaveränderung und Bevölkerungswachstum induziert sind. Die Klimaveränderung wird als wesentliche Ursache für die sozio-ökologischen Veränderungen gesehen. Es wird auch eine starke Reduzierung der Agrarproduktion und in Folge dessen dramatische Verluste beispielsweise in der Vogelwelt und damit der Biodiversität geben. Durch die Zerstückelung der Landschaft werden die Habitate von Tieren zerstört, die große Flächen für ihre Existenz benötigen. Bekanntlich sind

Elefanten von starker Reduzierung und Nashörner sogar vom Aussterben betroffen. In der riesigen Kavango-Zambezi Conservation Area, die Schutzgebiete in Namibia, Angola, Zambia, Zimbabwe und Botswana umfasst, werden seit einigen Jahren umfassende Maßnahmen ergriffen, um diese Prozesse aufzuhalten. Tatsächlich nehmen hier Wildbestände zu und die ländliche Wirtschaft profitiert einerseits zunehmend von Tourismus, leidet aber andererseits auch vermehrt an Wildschäden.

Als wissenschaftlicher Chronist des Umbruchs und durch die Analyse des Geschehens in dem riesigen afrikanischen Naturschutzgebiet versucht Bollig die sozio-ökologische Transformation durch teilnehmende Beobachtung zu begleiten. Dazu werden die Lebensgrundlagen, die Institutionen, die sozialen Vorstellungen und Einstellungen verglichen, wie sie sich unter den neuen, durch



Foto: Uni Köln Michael Wozniak

Prof. Dr. Michael Bollig hat von 1981 bis 1986 an den Universitäten Bonn und Köln Ethnologie, Geschichte, Afrikanistik und Agrarsoziologie studiert. 1991 wurde er am Institut für Ethnologie der Universität Tübingen promoviert. An der Philosophischen Fakultät der Universität zu Köln hat er sich 1999 habilitiert. Seit 2000 ist er Professor am Institut für Ethnologie. Von 2011 bis 2015 war er Prorektor für Internationales, Akademische Karriere und Diversität an unserer Universität.

Naturschutz geprägten sozio-ökologischen Bedingungen verändern. Rewilding thematisiert auch die sozioökonomischen Auswirkungen der raschen Kommerzialisierung auf die vielfältige Flora und Fauna und für die gesellschaftlichen Konsequenzen des rasch zunehmenden Tourismus.

Das besondere Ziel von Rewilding ist es, durch neue empirische Erkenntnisse wichtige Informationen für die zukünftige Begleitung und Planung großflächiger Naturschutzmaßnahmen zu liefern. 🌟

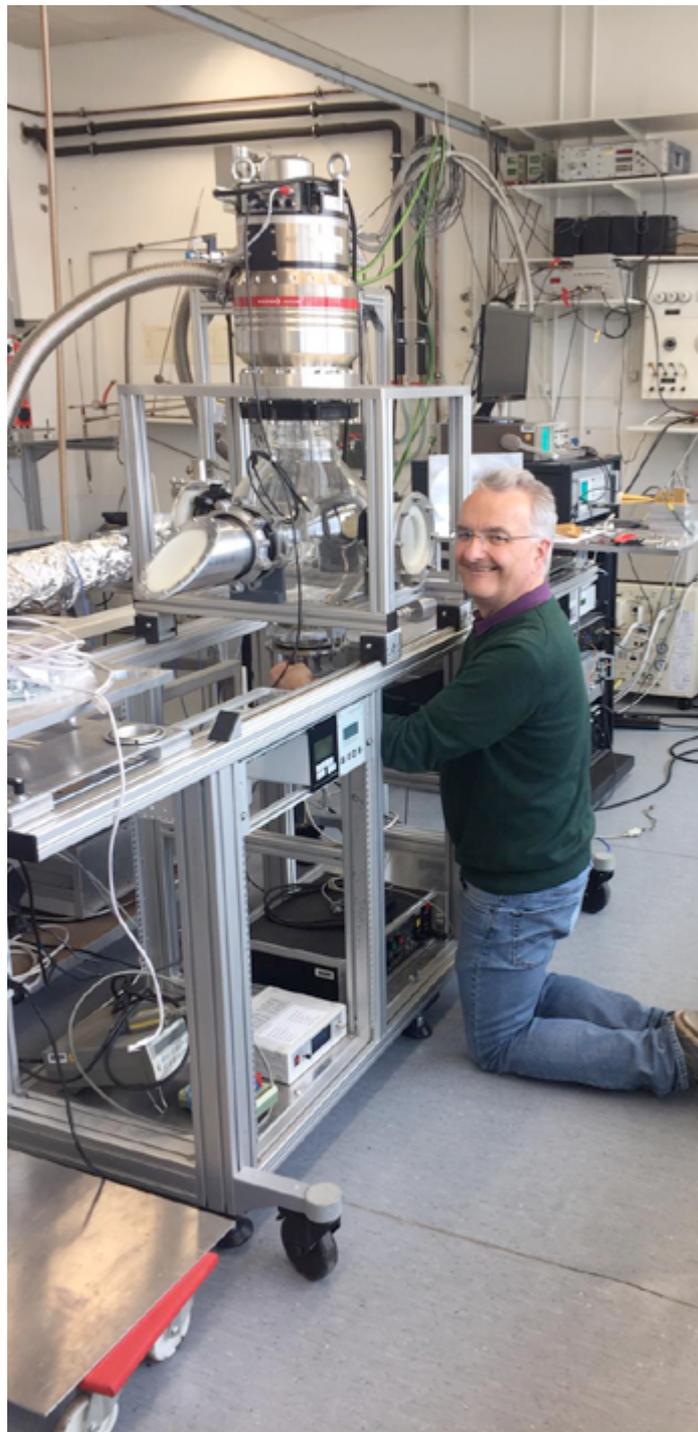
Zwei Kölner Forscher erhalten umfangreiche Fördermittel

Ein Schlemmerland der Moleküle

Von Dr. Oskar Asvany und Dr. Sven Thorwirth

Der Startschuss für die Suche nach chemischen Elementen im Weltraum wurde (unwissentlich) etwa 1814 durch Joseph von Fraunhofer (1787-1826) gegeben, der im Bayerischen Benediktbeuren zum ersten Male die heute nach ihm benannten "Fraunhoferlinien" im sichtbaren Bereich des Sonnenlichts mit Hilfe eines von ihm erfundenen Prismen-Spektroskops beobachtete. Mit dem damaligen Wissen konnte er jedoch noch nicht richtig deuten, was er da gefunden hatte. Eine erste Identifizierung gelang erst etwa 50 Jahre später durch Kirchhoff und Bunsen in Heidelberg, die die Fraunhoferlinien durch Laboruntersuchungen von Farbspektren eindeutig bekannten chemischen Elementen (z.B. Natrium) zuordnen konnten. Dabei sind diese Farbspektren so eindeutig mit den Atomen verbunden wie Fingerabdrücke eindeutig einem Menschen zugeordnet werden können. Dieses Zusammenspiel von spektroskopischen Untersuchungen im Labor und entsprechenden Beobachtungen des Weltalls hat sich seit nunmehr 200 Jahren bewährt und ist eine außerordentliche wissenschaftliche Erfolgsgeschichte, die mittlerweile auf die Suche von komplexen organischen Molekülen bis hin zu ersten Bausteinen des Lebens ausgeweitet wurde, und dies nicht nur in unserer Milchstraße, sondern bis hin zu fernen Galaxien.

Eines der bedeutenden Zentren für die Suche nach Molekülspektren weltweit sind die Labore von Prof. Stephan Schlemmer am I. Physikalischen Institut der Universität zu Köln. Hier werden



Wenn es die Zeit erlaubt, schraubt Stephan Schlemmer gerne selbst im Labor. Das Foto ist nicht gestellt!

hochpräzise Molekülspektren vom Mikrowellenlängenbereich bis hin zum Infraroten gemessen und die gewonnenen Daten schließlich den Astronomen (weltweit und im Hause) zur Verfügung gestellt. Eine wichtige Rolle spielt hierbei ein weltweit einzigartiges Datenrepositorium für Molekülspektren, die Cologne Database for Molecular Spectroscopy (CDMS, <https://cdms.astro.uni-koeln.de>). Eine besondere Herausforderung in der experimentellen laborspektroskopischen Charakterisierung vieler astronomisch relevanter Moleküle besteht u. a. darin, dass sie als transiente Spezies gar nicht auf der Erde existieren können (bzw. sich an der Luft sehr schnell zersetzen) und deshalb im Labor unter Verwendung geeigneter Apparaturen und im Vakuum produziert werden müssen.

Eine besondere Spezialität der Arbeitsgruppe Schlemmer ist die Untersuchung von geladenen Molekülen, sogenannten Molekülionen. Diese werden in den Kölner Labors mit speziellen Apparaturen der Marke Eigenbau erzeugt und untersucht. Herzstück dieser Maschinen sind bis fast zum absoluten Temperaturnullpunkt gekühlte Ionenfallen (siehe Foto). Durch diese sehr kalten Temperaturen und die Fähigkeit der Apparatur, die Massen der Molekülionen vor der Untersuchung zu selektieren, werden die experimentellen Spektren und die sich anschließenden Analysen erheblich vereinfacht. Mit dieser Methode hat die Arbeitsgruppe bereits in der Vergangenheit mehrere Schlüssel-molekülionen in der Astrochemie charakterisieren

Zwei Kölner Forscher erhalten umfangreiche Fördermittel



Foto: Schmid

Aktuelles Gruppenfoto aller Mitarbeiter und Studierenden der Kölner Spektroskopiegruppe (AG Schlemmer) am I. Physikalischen Institut. Es fehlen Carsten Czapczyk, Timo Gaßen, Chiara Leonhardt, Katharina Offermann, Matthias Töpfer und Lise von Rötel. Dr. Ernest Michael (ganz rechts) ist als Gast aus Chile da.

können und durch die erhaltenen spektroskopischen Fingerabdrücke nicht nur die Datengrundlage für anschließende Beobachtungen mit Teleskopen geliefert, sondern auch die Struktur der Moleküle erhellt (beim Menschen ist es hingegen (leider?) nicht möglich, auf den Charakter zu schließen).

Trotz dieser Erfolge gibt es immer noch weitere wichtige Molekülen, die sich der Beobachtung im Labor (und somit auch im Weltall) bisher entzogen haben, insbesondere im radioastronomisch wichtigen Mikrowellenbereich. Beispiele sind Moleküle, an die ein positiv geladener Wasserstoffkern (Proton) angelagert ist, wie bspw. protoniertes Methanol oder auch protoniertes Methan, siehe Abbildung. Besonders das protonierte Methanmolekül, CH_5^+ , ist von großem wissenschaftlichem Interesse, da es keine streng geordnete Struktur besitzt, son-

dern H-Atome, die das zentrale Kohlenstoffatom fortwährend umschwirren. Diese Ionen können ein bedeutender Schlüssel zum Verständnis der Entwicklung des Weltalls und dessen Chemie zwischen den Sternen sein.

Mit Hilfe des ERC Advanced Grants für das Projekt "MissIons" (= missing ions), der Stephan Schlemmer kürzlich verliehen worden ist, soll weiter nach solchen ionischen Molekülen gesucht werden. Dies war bisher für viele fundamentale Molekülen unmöglich, soll aber nun durch das MissIons-Projekt erstmals gelingen. Dazu soll die Trickkiste der innovativen Ionenfallen-Apparaturen und die dazugehörigen Messtechniken deutlich erweitert werden. Das Projekt verbindet also die Welt des Kleinsten (Moleküle) mit der Welt des Größten (Weltall), die beide noch fundamentale Rätsel aufgeben. ☀



Foto: Asvany

Stephan Schlemmer mit einer der Tieftemperatur-Ionenfallen. Im Hintergrund die ehemalige Mitarbeiterin Dr. Sandra Brünken

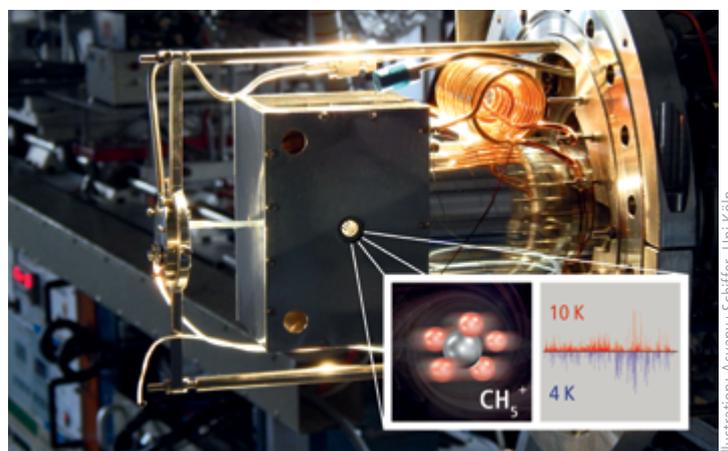


Illustration: Asvany+Schiffer, Uni Köln

Protoniertes Methan, CH_5^+ , ist ein sonderbares Molekül, das keine streng geordnete Struktur besitzt (linke Seite des eingefügten Bildes). Dadurch sind auch die Infrarotspektren, die in der Ionenfalle (großes Bild) gemessen wurden, sehr dicht und chaotisch (rechte Seite, kleines Bild). Das MissIons-Projekt beabsichtigt, das Mikrowellenspektrum dieses Moleküls zu messen

Inkompetenz und Selbstüberschätzung

Von Franz Bauske

Wir erinnern uns an den kürzlich nicht wiedergewählten Staatsmann, der von sich behauptet, er sei das erfolgreichste Staatsoberhaupt aller Zeiten für sein Land gewesen. Man fragt sich, ist das wahrhafte Selbsteinschätzung oder hoffnungslose Selbstüberschätzung? Für das Überschätzen der eigenen Fähigkeiten, gibt es in der Wissenschaft inzwischen eine Bezeichnung: Dunning-Kruger-Effekt.

Ein Bankraub als Initialzündung für eine Forschung

David Dunning (damals Sozialpsychologe an der Cornell University) und sein graduate student Justin Kruger leiteten ihren Beitrag im Journal of Personality and Social Psychology mit einer Episode ein, die sich 1995 in Pittsburgh ereignet hatte: Ein Bankräuber verstand die Welt nicht mehr, als die Polizei ihm das Video aus der Überwachungskamera zeigte, das zu seiner umgehenden Festnahme geführt hatte. Auf die Frage der Polizei, warum er am helllichten Tage sein Gesicht nicht verdeckt habe, antwortete er: „... but I wore the juice“. Er war der festen Überzeugung, dass sein mit Zitronensaft eingeriebenes Gesicht auf Video unsichtbar sei. Denn er habe es vorher getestet. Auf einem Polaroid-Foto, das er von sich gemacht hatte, war er auch nicht zu sehen gewesen (warum auch immer). Dunning erklärte dazu 2010 in der New York Times, was ihm dieses Beispiel klar gemacht habe: “His stupidity protected



Dave Dunning bei einem Besuch in Köln

Foto Franz Bauske

him from an awareness of his own stupidity.“ Das heißt: „Wenn jemand inkompetent ist, kann er nicht erkennen, dass er inkompetent ist.“

Experimentelle Versuchsanordnung

Als empirisch arbeitende Sozialpsychologen gingen Dunning und Kruger die Thematik experimentell an. In ihrer Forschung an der Cornell ließen sie ihre Versuchspersonen ganz unterschiedliche Aufgaben lösen. Da waren beispielsweise Witze, die vorher

von führenden amerikanischen Comedians nach ihrer Qualität eingestuft worden waren, von den Probanden zu bewerten. In einem anderen Experiment sollten Probanden ihre Fähigkeiten in Grammatik einschätzen. Ein weiteres Experiment ging über logisches Denken usw.

Was stellte sich heraus? Gemessen an objektiven Kriterien, schätzten die meisten Probanden ihr Können (zu) hoch ein. Es fiel aber auf, dass diejenigen, die sich im unteren Leistungsbereich befanden, ihre Fähigkeiten besonders deutlich

überschätzten. Die Quintessenz: Inkompetente Menschen neigen dazu, ihr eigenes Wissen und Können zu überschätzen, sie können überlegene Fähigkeiten bei anderen nicht erkennen und das Ausmaß ihrer Inkompetenz nicht richtig einschätzen.

Prof. David Dunning, der jetzt an der University of Michigan arbeitet, hat seit vielen Jahren einen regen wissenschaftlichen Austausch mit dem Lehrstuhl für Wirtschafts- und Sozialpsychologie der Universität Köln durch gegenseitige Forschungsbesuche.

Nicht erkannte Inkompetenz: Der Dunning-Kruger-Effekt

Prof. Dr. Detlef Fetchenhauer über seine Kooperation mit David Dunning

Auf die Frage, seit wann er mit Dunning zusammenarbeitet: „Kennengelernt haben wir uns 2001, während ich als Postdoktorand an der Universität Groningen in den Niederlanden gearbeitet habe. Noch im gleichen Jahr habe ich Dave zum ersten Mal in den USA besucht, seitdem arbeiten wir eng zusammen und sind auch privat gut befreundet. Wir sehen uns ca. zweimal im Jahr, abwechselnd in Deutschland oder den USA. Seit 2006 ist aus unserem Forscherduo durch meinen Mitarbeiter Thomas Schlösser ein Trio geworden.“

mituns: Was ist der Schwerpunkt der aktuellen Forschung?

„In unserer gemeinsamen Forschung geht es tatsächlich um ein ganz anderes Thema, nämlich die Psychologie des Vertrauens.“

mituns: Obwohl die Experimente, wie in der Sozialpsychologie üblich, mit nur wenigen (zwischen 45 und 84) Studierenden durchgeführt wurden, machte der Dunning-Kruger-Effekt seinen Weg um die ganze Welt.

Fetchenhauer: „Mittlerweile ist der Effekt in sehr vielen Studien mit sehr vielen Versuchspersonen repliziert worden.“

mituns: Interessanterweise wird der Effekt Dunning-Kruger genannt, obwohl in der 1999er Veröffentlichung Justin Kruger als erster Autor genannt ist.

Fetchenhauer: „Kruger war damals ein Doktorand von Dave und Dave hat ihm den Vortritt gelassen, wie es in wissenschaftlichen Veröffentlichungen gerne gehandhabt wird. Weil Kruger aber bald die Universität verlassen hat und Dave dieses Phänomen weiter erforscht hat, wird der Effekt heute zumeist mit ihm assoziiert. Dave ist in den USA eine kleine Berühmtheit, jeder

kennt den Effekt und somit seinen Namen.“

mituns: Wenn ich mir das so recht überlege, ist die Kenntnis dieses Effekts eigentlich nicht neu, wenn man es von der anderen (intellektuellen) Seite her denkt. Ich erinnere an den alten Sokrates, der von sich meinte: „Ich weiß, dass ich nichts weiß“.

Fetchenhauer: „Sokrates wusste, dass er nichts wusste – aber nur, weil er so klug war. Der Kern des Effekts ist ja eigentlich nicht die Tatsache, dass Menschen ihre eigenen Fähigkeiten überschätzen. Das wusste man schon lange vorher. Der Effekt besteht darin, dass inkompetente Menschen auch dann ihre Inkompetenz nicht erkennen, wenn man ihnen Informationen über die eigene Leistung gibt. Beispiel: Inkompetenten Menschen werden nach einem Logiktest die Lösungsblätter von objektiv sehr kompetenten Versuchspersonen überreicht. Dies bringt aber die inkompetenten Versuchspersonen nicht dazu, das Urteil über ihre eigene Leistung anzupassen.“

Als man noch reisen konnte

Im Rahmen eines Vortrags im Kölner Institut wurde David Dunning zur internationalen Verbreitung seiner Forschungsergebnisse und der Benennung des Effekts nach den Namen der Forscher gefragt. Weder Kruger noch Dunning hatten den Effekt mit ihren Namen benannt. Ihm ist nicht bekannt, wer das zum ersten Mal tat. Jedenfalls ist der Effekt jetzt mit deren Namen verbunden und im Internet unendlich oft zu finden (allein im englischsprachigen Google haben wir 614.000 Einträge gefunden). Welche Blüten das getrieben hat, konnte Dunning anhand von YouTube-Aufrufen vorführen. Eine amerikanische Opernaufführung oder beispielsweise eine Fernsehdiskussion in der Türkei sprachen vom Dunning-Kruger-Effekt. 🌟



Foto privat

Curriculum vitae Prof. Dr. Detlef Fetchenhauer

Seit 2010 Fellow am Institut der deutschen Wirtschaft (Köln)

Seit 2004 Professor für Wirtschafts und Sozialpsychologie an der Universität zu Köln

2000 - 2004 Post doc an der University of Groningen (The Netherlands)

2002 William Hamilton Postdoc Award der Society for Evolution and Human Behavior

1997 - 1999 Postdoc Forscher an der Universität Bochum

1992 - 1997 Doktorand Universität zu Köln

1986 -1995 Studium Psychologie und Soziologie an der Universität zu Köln

Die Welt der Biologie neu entdecken

Von Alina Hillebrand und Lars Emmerichs

Seit nun mehr als einem Jahr bestimmt die Corona-Pandemie unseren Alltag in allen Lebensbereichen. So macht sie auch vor den Schulen keinen Halt und stellt alle Beteiligten insbesondere aufgrund der Schwächen und Versäumnisse hinsichtlich des digitale(n) Lehrens und Lernens vor neue Herausforderungen. Doch nicht erst seit der Corona-Pandemie spielt die Digitalisierung im Kontext Schule eine Rolle. So zeigte die JIM-Studie 2019, dass ein Großteil der befragten Jugendlichen sich täglich mit digitalen Medien beschäftigt (89 % Internet, 92 % Smartphone). Diese Gewohnheit tragen sie als Schüler*innen in die Schule und den Unterricht. Hier treffen sie jedoch trotz allem weiterhin auf einen vorwiegend analog geprägten Schulalltag.

An diesem Punkt setzt das biologiedidaktische Drittmittelprojekt BioDigiLab (<https://bio-digilab.de>) an. Gegründet wurde BioDigiLab im September 2020 von Lars Emmerichs, abgeordneter Lehrer im Hochschuldienst und Doktorand am Institut für Biologiedidaktik. Gemeinsam mit Wissenschaftler*innen, Lehrkräften, Studierenden sowie Unternehmen setzt er sich mit den Fragen auseinander, wie zeitgemäßer Biologieunterricht im Kontext von Digitalisierung aussieht, was (angehende) Lehrkräfte diesbezüglich wissen müssen und wie konkrete Umsetzungsbeispiele aussehen können. Damit wird einerseits der Notwendigkeit Rechnung getragen, bereits bei der ersten Phase der Lehrkräfteausbildung anzusetzen, um Lehrer*innen von morgen auf die sie erwartenden Herausforderungen vorzubereiten. Andererseits nutzt das Projekt die gebündelten Kompetenzen verschiedener Akteure in Form



Quelle: InnoClass, World of VR

In zeitgemäßem Biologieunterricht mit AR-Anwendungen vielfältige Lernzugänge ermöglichen.

interdisziplinärer Arbeitsgruppen, um Lösungsansätze für die gesamtgesellschaftlichen Herausforderungen in Bezug auf die fortschreitende Digitalisierung sowohl im gegenwärtigen als auch im zukünftigen Kontext zu entwickeln. So wird unter dem Motto "Gemeinsam stärker" in Kooperation mit der deutschen Augmented Reality Lern-App InnoClass eine Möglichkeit für digital gestütztes, interaktives Lernen entwickelt. Bei Augmented Reality handelt es sich um eine Erweiterung der Realität durch virtuelle Lerninhalte. Mithilfe der Kameras von Tablets und Smartphones können virtuelle, dreidimensionale Lernobjekte in den physischen Klassenraum bzw. das physische Zimmer im Homeschooling projiziert werden.

Diese Technologie erweckt die Lerninhalte zum Leben und ermöglicht so einen emotionalen Bezug zu sowie eine immersive Auseinandersetzung mit den Inhalten. Damit stellt diese neue Form des Lernens eine Erweiterung der bisher bekannten unterrichtlichen Gestaltungs-

möglichkeiten dar. Mit Fokus auf den Biologieunterricht der Sekundarstufe 1 werden derzeit Lerninhalte zu verschiedensten Themenschwerpunkten entwickelt - von der Zelle, über menschliche Organe bis hin zur Sexualerziehung. Insbesondere der Biologieunterricht muss sich regelmäßig mit den Herausforderungen der Vermittlung sehr komplexer (z. B. Ökosysteme, in denen unzählige Elemente interagieren und sich gegenseitig beeinflussen) sowie sehr kleiner Lerngegenstände (z. B. Zellen und ihre Bestandteile) beschäftigen. InnoClass möchte sich genau diesen Herausforderungen stellen, indem unter Berücksichtigung der offiziellen Rahmenlehrpläne der Bundesländer sowie fach- und mediendidaktischer Kriterien Augmented Reality Lerninhalte für den Schulunterricht entwickelt und den Schüler*innen damit neue Lernzugänge geboten werden. Die App ist derzeit im Beta-Status im Apple App Store verfügbar und wird im Sommer 2021 in überarbeiteter Version für Schulen in Deutschland verfügbar sein. 🌟



Alina Hillebrand ist Lehramtsstudentin an der Universität zu Köln (M.Ed.) und interessiert sich für eine zeitgemäße Lehre in Schule und Hochschule. Als Werkstudentin bei InnoClass arbeitet sie an der Entwicklung neuer Lehr-Lern-Formate, welche sie u.a. in ihrer Masterarbeit erprobt.



Lars Emmerichs ist abgeordneter Lehrer im Hochschuldienst und Doktorand am Institut für Biologiedidaktik. Seit 2017 promoviert er bei Prof. Dr. Kirsten Schlüter im Kontext von fachspezifischer Digitalität und untersucht dabei Herausforderungen und Gelingensbedingungen.

One man's trash is another man's treasure

Von Meike Bredendiek, Lena Hoffmann, Emilia Kmiotek-Meier, Maren Mardink, Kim Schulz

Das dritte digitale Semester, das Sommersemester 2021, ist in vollem Gange – für die einen eine andauernde Herausforderung, für die anderen eine willkommene Alternative. Ähnlich wie in anderen Bereichen der Universität zu Köln erfolgt das Arbeiten – und vor allem die Lehre – auch am ProfessionalCenter vollständig digital und aus dem Homeoffice. Was sagen unsere Studierenden und Dozierenden zu dieser Situation? Sehen sie schwarz oder doch optimistisch? Antworten auf diese Fragen bieten die Ergebnisse der Evaluationen der digitalen Lehre am ProfessionalCenter, die jeweils am Ende des Sommer-

semesters 2020 und des Wintersemesters 2020/2021 unter Dozierenden und Studierenden der berufsqualifizierenden und studienunterstützenden Formate des ProfessionalCenters durchgeführt wurden.

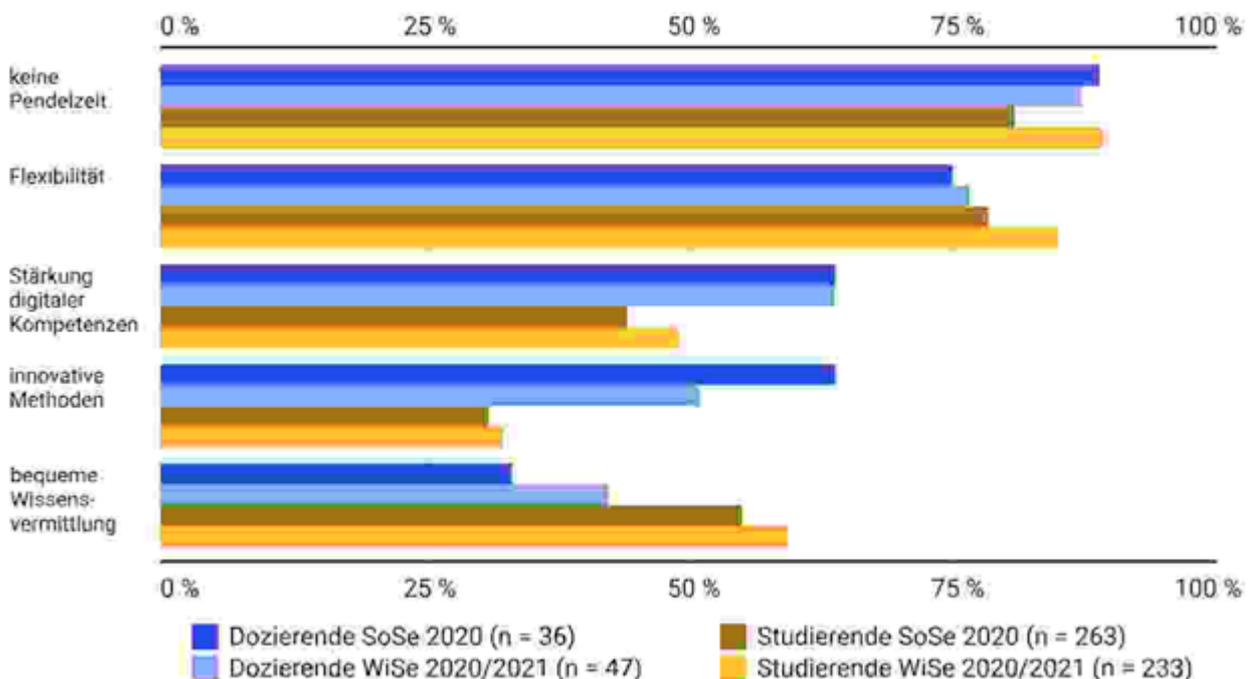
Rückblickend auf die erfolgten digitalen Veranstaltungen hätte gut die Hälfte der Studierenden und zwei Drittel der Dozierenden eine Präsenzvariante bevorzugt. Gleichzeitig befürworten ca. 40% der Studierenden und ca. ein Viertel der Dozierenden die digitale Variante - die restlichen Personen haben keine Präferenz bezüglich der Form der Lehre.

Diese verschiedenen Ansichten spiegeln sich in den Erkenntnissen zu wahrgenommenen Vorteilen und Nachteilen der digitalen Lehre wieder. Bezüglich der Vorteile (Abb. 1) sind sich die Studierenden und die Dozierenden einig: „keine Pendelzeit“ und „Flexibilität“ sind die Gewinne der digitalen Lehre und werden am häufigsten genannt. An dritter Stelle nennen die Dozierenden „Stärkung digitaler Kompetenzen“, die Studierenden „bequeme Wissensvermittlung“. Insgesamt betrachtet, nennen Studierende des Wintersemesters 2020/2021 mehr Vorteile als diejenigen des Sommersemesters 2020 – auf

den ersten Blick eine positive Entwicklung.

Die Einschätzung der Nachteile (Abb. 2) zeigt bei den Studierenden jedoch ein komplementäres Bild – auch hier gibt es im Wintersemester 2020/2021 mehr Nennungen als im Sommersemester 2020. Die Antworten der Dozierenden bezüglich der Nachteile bleiben über die zwei Semester hinweg relativ stabil. Die größten Nachteile der digitalen Formate sind bei den beiden Gruppen im Bereich der sozialen Kontakte zu finden. Die Studierenden vermissen hauptsächlich ihre Kommiliton:innen, aber auch der

Abbildung 1: Vorteile der digitalen Lehre



Vorteile und Nachteile der digitalen Lehre. Einblicke in die Evaluation am ProfessionalCenter

fehlende direkte Kontakt zu Dozierenden wird – in einem kleineren Maße – als störend empfunden. Die Dozierenden sehen den fehlenden direkten Kontakt zu Studierenden ebenfalls als nachteilig. Die zweite Gruppe der wahrgenommenen Nachteile bezieht sich auf das Selbstbefinden: Beide Gruppen werden stärker von „verringertes Konzentration“, „körperlicher Anstrengung“ und „Motivationsproblemen“ im Wintersemester 2020/2021 geplagt; die Studierenden nennen diese Nachteile häufiger als die Dozierenden. Rund ein

Drittel der Befragten berichtet von arbeitsbezogenen Nachteilen, wie „begrenzte Übungsspektrum“ und „erhöhte Arbeitslast“. Die „unzureichende Verbindung zum Internet“ wird von mehr Personen im Wintersemester 2020/2021 als Nachteil benannt.

Die oben geschilderten Zahlen deuten auf eine zweispurige Entwicklung hin. Zum einen kommt in den Antworten eine Ermüdung gegenüber der Isolation und der Distanzlehre zum Vorschein, auch die eigene Infrastruktur

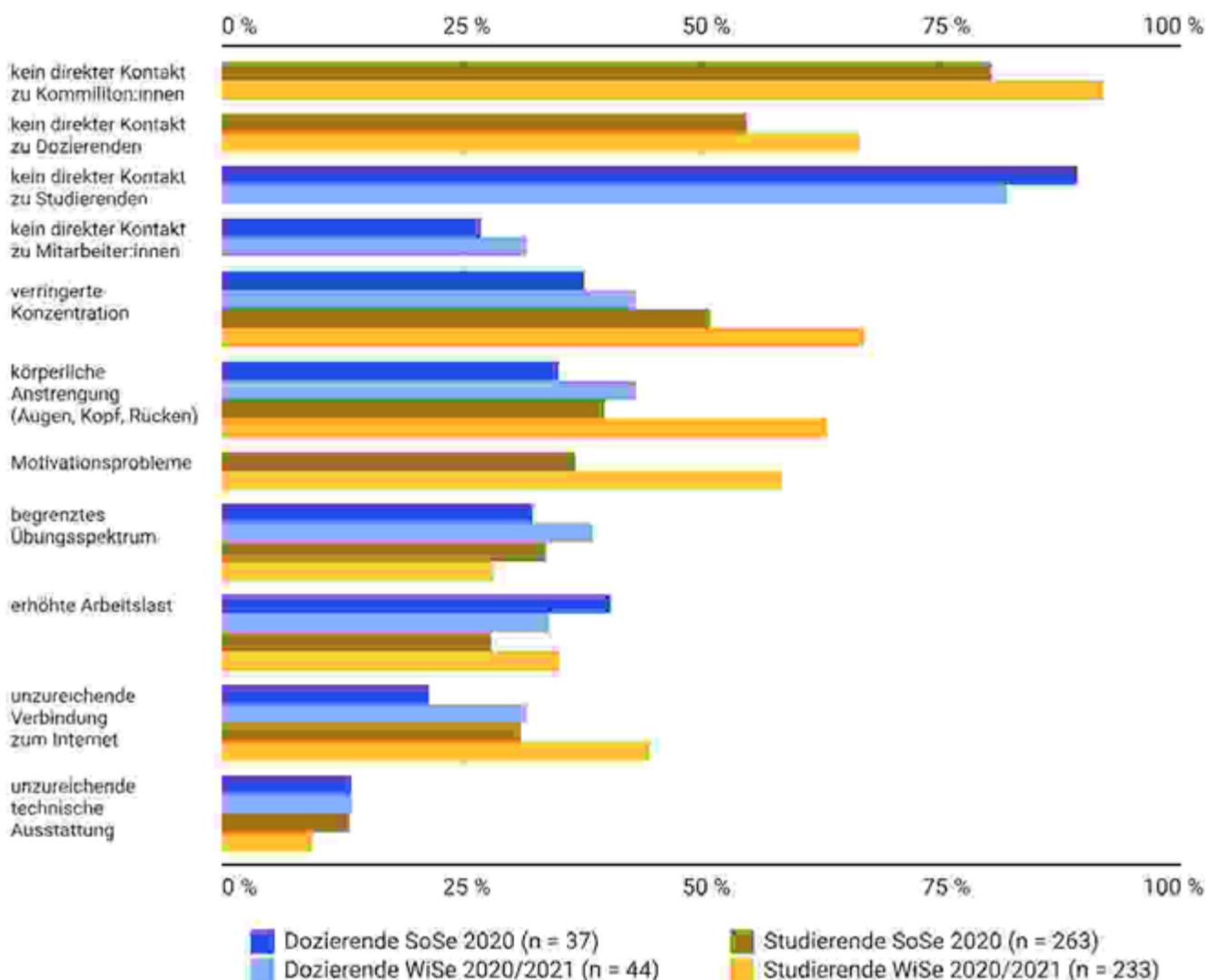
wird angesichts des steigenden Internetbedarfs bemängelt. Zum anderen werden vermehrt positive Seiten der Digitalisierung der Lehre wahrgenommen. Diese werden bezüglich der Zukunftswünsche noch sichtbar: Sind es im Sommersemester 2020 noch ca. 70% der Dozierenden, die sich wünschen, in folgenden Semestern digitale Angebote durchzuführen, so steigt dieser Anteil im Wintersemester auf fast 90%. Auch rund drei Viertel der Studierenden geben an, dass ein digitales Angebot eine

gute Alternative sei.¹ Dies sind wichtige Erkenntnisse, die bei der Planung des künftigen Kursangebots berücksichtigt werden und die Lehre am ProfessionalCenter nachhaltig beeinflussen können.

Weitere spannende Befunde aus unseren Befragungen können Sie in den Ergebnisberichten auf der Website des ProfessionalCenters nachlesen (<https://professional-center.uni-koeln.de/forschung-evaluation/evaluationsberichte>).

¹ Diese Frage wurde nur in der Evaluation des Sommersemesters 2020 gestellt.

Abbildung 2: Nachteile der digitalen Lehre



Ein voller Erfolg

Von Tanja Becker, Heike Breuer, Marie Croon-Hoffeld

Zwei Jahre nach dem Gesundheits-tag 2019 sollte es nach den Plänen der BGM-Projektverantwortlichen wieder ein groß angelegtes, uni-weites Gesundheitsevent geben. Doch im Gegensatz zu damals war wegen der Corona-Pandemie schnell klar: Die Veranstaltung kann nur digital stattfinden und muss angesichts veränderter Rahmenbedingungen am Arbeitsplatz „Homeoffice“ auch hinsichtlich der Themensetzung angepasst werden. Unter diesen Prämissen haben das BGM-Team und der UniSport als Ausrichter*innen das Programm zur Digitalen Gesundheitswoche 2021 (26. 04. – 30. 04. 2021) entwickelt – ein bunter Mix aus Bewegungsangeboten, Impulsvorträgen und Workshops zu den unterschiedlichsten Bereichen von Gesundheit und Wohlbefinden. Die Inhalte der Gesundheitswoche waren dabei

geprägt von den Erfahrungen eines arbeitsintensiven Jahres im Homeoffice und bezogen sich vor allem auf die Gesundheitsaspekte, die jede*r Beschäftigte der UzK selbst beeinflussen kann. Somit hatte die Gesundheitswoche nicht nur zum Ziel, Gesundheitswissen weiter auszubauen, sondern auch Verhaltensoptionen aufzuzeigen, um diversen Risiken der Corona bedingten Homeoffice-Situation entgegenzuwirken – und das gelegentlich mit viel Spaß und einem Augenzwinkern!

Bewegung

Büroarbeit ist Sitzarbeit – das gilt für die Arbeit in Präsenz und noch mehr für das Homeoffice. Gleichzeitig ist die Ergonomie des Mobiliars zuhause eher selten richtlinienkonform und es entfällt für alle diejenigen, die bisher mit dem

Rad oder zu Fuß zur Uni gelangt sind, die gewohnte Bewegung im Arbeitsalltag. Gute Gründe also, in der Gesundheitswoche so viele Bewegungsangebote wie möglich unterzubringen!

In diesem Sinne eröffneten die Trainer*innen des UniSports jeden Tag das Programm mit einem Bewegungsimpuls zu früher Morgenstunde. Unterschiedliche Sportarten wie Yoga, Qi Gong, Rückenfitness oder Pilates wurden mit großer Resonanz aufgenommen und ermöglichten einen aktiven Start in den Tag. Der Klassiker PausenExpress fand in der Mittagszeit ebenfalls Platz. Er sorgte, genauso wie mutige Pilot-Angebote, für neue begeisterte Fans. Der Workshop zum Lach-Yoga fand beispielsweise so viele Interessierte, dass der UniSport diese Sonderform aus der Welt des Yoga

mit in sein Sommerprogramm aufgenommen hat. Viel Lob gab es zudem für das Angebot einer 5-minütigen Bewegungseinheit nach längeren Vorträgen. Über vom UniSport produzierte Videos wurden die Zuhörer*innen von den PausenExpress-Trainer*innen eingeladen, dem langen Sitzen mit einer aktivierenden Bewegungseinheit zu begegnen.

Wissen und Praxis I: Fit@Homeoffice

Die Inhalte der Kategorie „Wissen und Praxis“ hatten zum Ziel, nicht nur Gelegenheiten zur Bewegung und Übung zu geben, sondern gleich auch das Warum dahinter zu liefern – zum besseren Verständnis, zur Erhöhung der Motivation und um das berühmte „Dran-Bleiben“ leichter zu machen. Denn wer



Das Organisationsteam der Digitalen Gesundheitswoche

Die Digitale Gesundheitswoche – ein voller Erfolg

weiß, warum es im Rücken sticht, der Nacken schmerzt oder die Konzentration schwerfällt, welche körperlichen und geistigen Ursachen zu einer solchen Symptomatik führen können, hat die individuelle Gesundheitskompetenz bereits deutlich verbessert. Außerdem wird mit dem Wissen die wahrgenommene Selbstwirksamkeit gestärkt und das Gefühl, den Umständen weniger „ausgeliefert“ zu sein.

Ein Highlight dieser Kombination aus Wissen und Praxis stellte die Veranstaltungsreihe „Fit@Homeoffice“ dar, bei der sich die Präventionstrainerin des Betriebsärztlichen Diensts der Uzk eine Tag für Tag anwachsende Fan-Gemeinde erarbeitete. Besonders hilfreich waren dabei die individuellen Ratschläge bei persönlichen Beschwerdebildern, auf die die Trainerin im Frageforum einging. Der digitale Raum stellte nicht nur hier erfreulicherweise

kein Hindernis für den Erfolg der Veranstaltung dar.

Wissen und Praxis II: Ernährung

Pandemiebedingt hatten zur Zeit der Digitalen Gesundheitswoche sowohl die Mensa als auch viele Bistros und Restaurants seit Monaten geschlossen. Die Notwendigkeit, sich selbst leckere und bekömmliche Mahlzeiten zuzubereiten, hatte den UniSport bereits im Wintersemester dazu bewogen, einen Kochkurs anzubieten – mit großem Erfolg. Und so kamen auch die Mitmachkurse „MealPrep“ und der Kochabend zum Abschluss der Woche sehr gut an.

Eine launige Perspektive auf das mitunter schwierige Thema Essen und Genuss wiederum brachte Preisträger Frédéric Letzner, der mit seinem Vortrag zum Ernährungsverhalten die knapp

ehundert Zuhörer*innen in den Bann zog. Unter dem Titel „Das Wasser von Kölle...“ beleuchtete Dr. Carsten Schmidt im Nachgang zur TrinkH2O-Kampagne (BGM mit Techniker Krankenkasse 2020) unser Trinkwasser. Der Hauptabteilungsleiter der Wasserproduktion bei RheinEnergie erläuterte nicht nur die Bedeutung unseres wichtigsten Lebensmittels für die Gesundheit, sondern stellte auch die Qualität des „Kranenbergers“ aus den Kölner Wasserhähnen heraus.

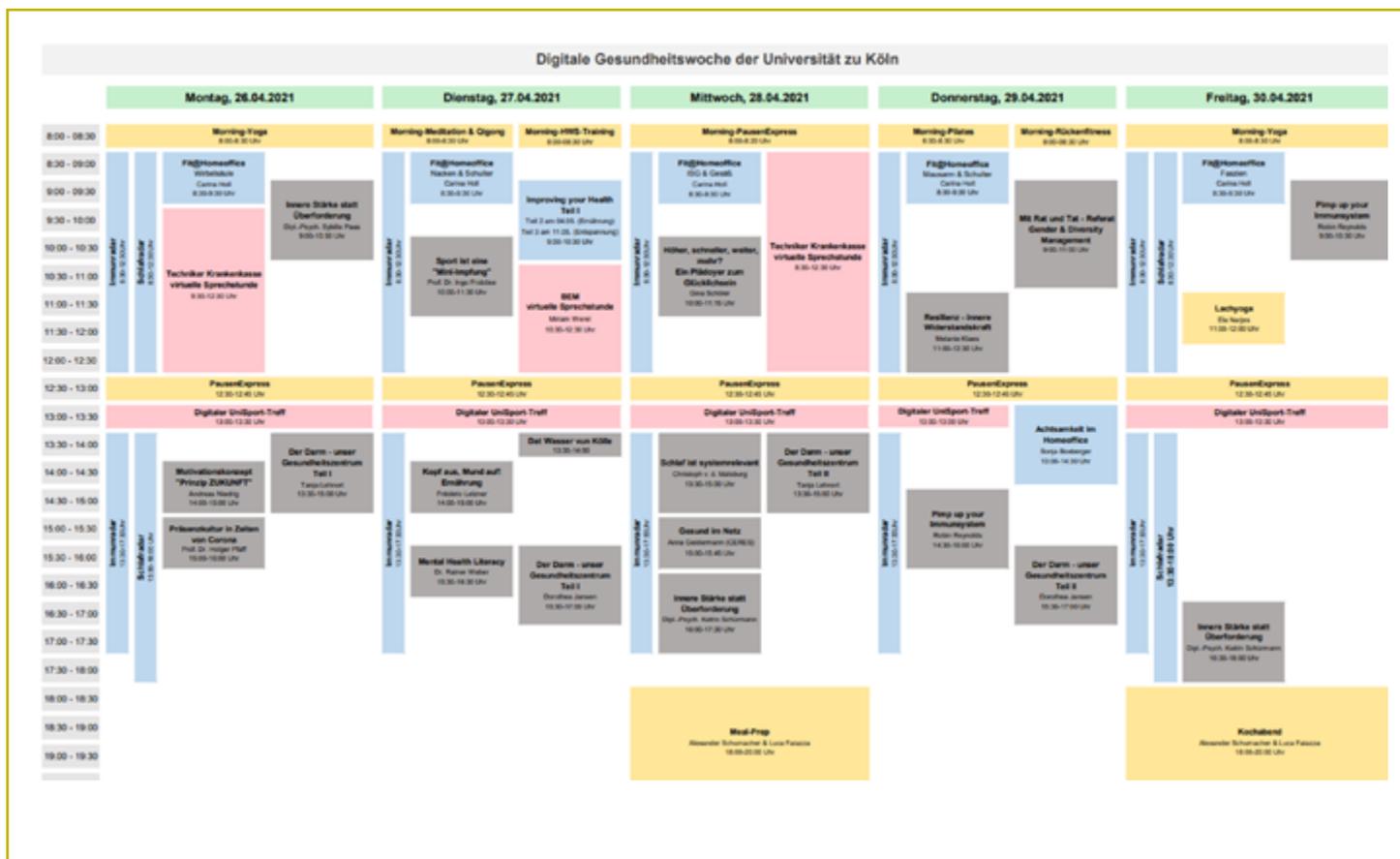
Positive Psychologie: „Well-Being“

Eingeschränkte Funktionen im Homeoffice oder instabiles WLAN sind für viele schon nervraubend genug. Kommen dann noch psychosoziale Belastungen durch Homeschooling, Sorge um Angehörige oder Kinderbetreuung und nicht zuletzt auch die fehlende persönliche Begegnung sowie die

Vereinsamung unter Pandemiebedingungen hinzu, wächst das Risiko für gesundheitliche Probleme.

All dem sollten die Beiträge zu „Well-Being“ und positiver Psychologie entgegenwirken – und der große Zuspruch, mit zum Teil über einhundert Zuhörer*innen, bei den kreativen Impulsen der Glücksministerin Gina Schöler und den Vorträgen der nicht weniger eloquenten Expert*innen zu den Themen Resilienz, Innerer Stärke und Motivation zeigt, dass sich hier viele Kolleg*innen angesprochen fühlten.

Leider kam es ausgerechnet beim Motivationsvortrag „Wer sagt, dass das Leben immer leicht sein muss?“ zu einem kompletten Internetausfall aufseiten des Sprechers – hier wurde dann die Resilienz der Organisator*innen live auf die Probe gestellt. Damit alle Interessierten dennoch erfahren konnten, wie die bewegende



Wochenübersicht

Die Digitale Gesundheitswoche – ein voller Erfolg



Foto: Elmar Witt

Glücksministerin
Gina Schöler



Foto: Frédéric Letzner

Bester Newcomer-Speaker 2020
Frédéric Letzner



Foto: Sebastian Bahr

Fitness- und Gesundheitsexperte
Prof. Dr. Ingo Froböse

Lebensgeschichte des Referenten Andreas Niedrig weitergeht, wurde glücklicherweise mit dem 17. 05. 2021 ein zeitnaher Alternativtermin gefunden.

Körperliche Gesundheit

Im Homeoffice und in Zeiten der Pandemie wurde er verstärkt in den Fokus gerückt: der Körper des Menschen und seine Verletzlichkeit. In diesem Kontext hatte die Gesundheitswoche einerseits das immer aktuelle Thema der Darmgesundheit sowie die Faktoren des allgemeinen Wohlbefindens und ihre Zusammenhänge zum Inhalt. Andererseits lag das Augenmerk auf der Bedeutung der Immunstärkung durch Bewegung, Ernährung (siehe oben) und Schlaf.

Neben dem Impuls-Vortrag des „Fitness-Professors“ Ingo Froböse fanden niederschwellige Angebote des BGF-Instituts eine größere Anzahl von Teilnehmer*innen. Hier konnte auch am Bildschirm gelernt werden, welchen Einfluss

bestimmte Verhaltensweisen auf das Immunsystem haben und wie es dauerhaft unterstützt werden kann.

Beiträge aus der Forschung

Ist Gesundheitsförderung Querschnittsaufgabe einer Organisation und welche Auswirkungen hat die Pandemie langfristig auf die sog. Präsenzkultur? Diesen Fragen geht derzeit eine Projektgruppe von Prof. Holger Pfaff (IMVR) nach. Wie interessant und wichtig die Erkenntnisse dieser Untersuchung sind, zeigte die im Anschluss an die Infoveranstaltung geführte rege Diskussion der Forscher*innen mit den Kolleg*innen nicht nur aus der Personalentwicklung zum Transfer der Ergebnisse in die Arbeits- und Lebenswelt Universität.

Einen spannenden Einblick in die aktuelle Studienlage zu mentaler Gesundheit von Studierenden

gab Dr. Rainer Weber (Uniklinik Köln). Auch sein Thema weckte einen angeregten Austausch der Zuhörer*innen bezüglich denkbarer Maßnahmen zur Unterstützung von Studierenden durch ein zukünftiges Studentisches Gesundheitsmanagement. Und Anna Geldermann (CERES) wiederum nahm ihre Zuhörer*innen mit in die Untiefen des Internets und auf die Suche nach seriösen Gesundheitsinformationen – und wie diese zu erkennen sind.

Fazit

„Digital“ und „Gesundheitswoche“ widersprechen sich nicht, wie die rund 2000 Einzelbuchungen gezeigt haben. Die Digitale Gesundheitswoche hat ihren Zweck mehr als erfüllt und in schwierigen Zeiten für einige Momente des gemeinsamen Zuhörens, Nachdenkens, Diskutierens oder auch Zusammen-Sporttreibens geführt.

Die Fülle der Angebote war nur möglich dank der Förderung der

Techniker Krankenkasse sowie der AOK Rheinland/Hamburg, die i. S. d. Prävention am Arbeitsplatz aktuell die Universität in ausgewählten gesundheitsförderlichen Maßnahmen unterstützen. Wir bedanken uns bei allen Kolleg*innen für die Teilnahme, das überwältigende Feedback und die vielen Impulse, die im Nachgang an uns herangetragen wurden. Wir sind auf dem Weg zu einer „Gesunden Uni Köln“ und freuen uns darauf, diesen gemeinsam mit Ihnen zu gestalten. 🌟

Ihr BGM-Team und das Team des UniSports



Die Corona-Pandemie und der demokratische Rechtsstaat

Von Anna Nicklis



Am 29. April 2021 hat die Demokratie-Stiftung der Universität zu Köln gemeinsam mit der Rechtsanwaltskammer Köln und dem Institut für Anwaltsrecht an der Universität zu Köln ein Online-Symposium unter dem Titel „Die Corona-Pandemie und der demokratische Rechtsstaat“ veranstaltet. Aufgrund der anhaltenden Pandemie, die die gesamte Bevölkerung umtreibt, haben sie es sich gemeinsam zur Aufgabe gemacht, einen Blick auf das große Ganze zu werfen. Abseits der Meinungsbildung durch virtuelle Stammtische und soziale Netzwerke standen insbesondere die Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die rechtsstaatlich-demokratische Ordnung der Bundesrepublik und der Umgang damit in Politik und Gesellschaft im Fokus der Veranstaltung. Um ein möglichst breites, wissenschaftlich fundiertes Meinungsspektrum mit unterschiedlicher Expertise abbilden zu können, hat die Stiftung Expert*innen aus Rechtswissenschaft, Politikwissenschaft, Medizin, Soziologie und Philosophie zusammengebracht. Der Kanzler der Universität zu Köln, Dr. Michael Stückradt eröffnete die Veranstaltung und skizzierte kurz das Ziel des Symposiums. Er wünschte sich einen „Anstoß zu

Überlegungen, wie die Demokratie mit ähnlichen Situationen umgehen kann, für den Fall, dass diese Pandemie nicht das letzte Mal war, dass unser Rechtsstaat in eine ähnlich schwierige Situation kommt und abwägen muss, was verfassungsmäßig möglich ist.“

Nach dem Grußwort vom Präsidenten der Rechtsanwaltskammer Köln, Dr. Thomas Gutknecht, charakterisierte Prof. Dr. Martin Henssler, Direktor des Instituts für Anwaltsrecht an der Universität zu Köln, die Leitlinie der Veranstaltung: Verschwörungstheorien der Coronaleugner seien der Versuch, in einer komplexen und schwer durchschaubaren Lage Erklärungen durch die Zuweisung von Schuld und Urheberchaft anzubieten. Diese Tagung solle ein Gegenmodell anbieten, indem in wissenschaftlicher Sachlichkeit zur Klärung einiger grundlegender Rechtsfragen beigetragen werde. Damit erhoffe er sich einen Realitätsmehrwert in der öffentlichen Diskussion.

Den Anfang der Vortragsreihe machte Prof. Dr. Steffen Augsburg, Professor für öffentliches Recht an der Justus-Liebig-Universität Gießen und Mitglied des Deutschen Ethikrats, mit einem Vortrag zum

„Infektionsschutz und Grundrechtsschutz“. Daran anschließend berichtete Dr. Sebastian Roßner M.A., Rechtsanwalt bei LLR Köln, über „Rechtsschutz und Problembewältigung aus Sicht der Anwaltschaft“. Mit dem Vortrag „Die Covid-19 Pandemie: Wissenschaft, Moral und die Demokratie“ beendete Prof. Dr. Wolfgang Merkel, Politikwissenschaftler und ehemaliger Direktor der Abteilung Demokratie und Demokratisierung am WZB, die Vortragsreihe am Vormittag.

Am Nachmittag folgte eine Diskussionsrunde, die von Dr. Patrick Honecker, Kommunikationsdezernent und offizieller Sprecher der Universität zu Köln, moderiert wurde. Die Diskutanten*innen waren Dr. Lisa Suckert, wissenschaftliche Mitarbeiterin am Max-Planck-Institut für Gesellschaftsforschung in Köln, Prof. Dr. Peter Gaidzik Rechtsanwalt und Direktor des Instituts für Medizinrecht an der Universität Witten/Herdecke, Prof. Dr. Matthias Schrappe, ehem. Direktor des Instituts für Patientensicherheit an der Rheinischen Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn und Prof. Dr. Markus Gabriel, Inhaber des Lehrstuhls für Erkenntnistheorie, Philosophie der Neuzeit und der Gegenwart eben-

falls an der Rheinischen Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn. Für einen lebendigen Diskurs und Austausch der unterschiedlichen Perspektiven und Erkenntnissen, stellten sie sich kritischen Fragen seitens des Moderators und des Onlinepublikums.

Unter <https://youtu.be/5nrsfgz5O14> ist die gesamte Aufzeichnung der Veranstaltung zu sehen. ☀

Die Demokratie-Stiftung wurde 2002 ins Leben gerufen. Sie hat den Zweck, durch Wissenschaft und Bildung einen friedlichen Beitrag zur Verbreitung und Vertiefung demokratischer Ideen zu leisten. Im Zentrum stehen dabei die wissenschaftliche Auseinandersetzung mit der Demokratie, die Verbreitung demokratischer Grundwerte und Verhaltensformen sowie die nationale und internationale Kommunikation. Zur Verfolgung dieser Werte und Ziele verleiht die Demokratie-Stiftung im Zwei-Jahresrhythmus den Stiftungspreis für wissenschaftliche Arbeiten mit Demokratiebezug, organisiert diverse Veranstaltungen wie beispielsweise Symposien, Tagungen und Podiumsdiskussionen und fördert externe Demokratie-Projekte. Daneben berichtet die Demokratie-Stiftung in ihrem halbjährlichen Newsletter über ihre vergangenen und künftigen Veranstaltungen.

Link zur Demokratie-Stiftung: <https://demokratiestiftung.uni-koeln.de>

Umfrage in der Zentralverwaltung ist ausgewertet

Ein Jahr im Home-Office

Von Dr. Pamela Kilian und Dr. Anabel Kuntz



Aufgrund der Maßnahmen zur Bekämpfung der Corona-Pandemie arbeiten seit März 2020 fast alle Beschäftigte der Zentralverwaltung im Home-Office (HO), um den Betrieb der Zentralverwaltung auch unter diesen Bedingungen sicherstellen zu können. Die Umstellung gelang v. a. durch den großen Einsatz der Beschäftigten erstaunlich gut und das, obwohl viele erstmalig im HO arbeiten. Damit der Betrieb auch längerfristig so erfolgreich aufrechterhalten werden konnte, musste sichergestellt werden, dass auch im HO die Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten gut geeignet sind. Die Verwaltungsleitung hat deswegen untersuchen lassen, wie die Ausstattung und der Arbeitsalltag der in der Zentralverwaltung tätigen Mitarbeiter*innen im HO aussehen. Vom 21. 08. bis zum 18. 09. 2020 wurden diese zu ihrer Arbeitssituation während der Corona-Pandemie befragt. 588

von insgesamt 810 Beschäftigten haben teilgenommen (Hilfskräfte ausgenommen).

Insgesamt bewertete die große Mehrheit der Befragten ihre Arbeitssituation im HO positiv und das, obwohl 70% der Befragten vorher noch nie im HO oder mobil gearbeitet hatten. Die meisten, die bereits vorher Erfahrung mit dem HO gemacht hatten, verfügten über einen Telearbeitsplatz. Durchschnittlich würden die Befragten gerne auch nach der Corona-Pandemie die Hälfte ihrer Arbeitszeit im HO verbringen. Der überwiegende Anteil der Befragten wäre auch bereit, den Arbeitsplatz zu teilen und wünschte sich die Möglichkeit, örtlich flexibel zu arbeiten.

Als Vorteile des HO erachteten die Befragten die Flexibilität, die Zeiterparnis, die Ruhe und Konzentration sowie das digitale Arbeiten. Weniger positiv bewertet wurden

die geringe spontane Interaktion, die Ausstattung, die Zeiterfassung und die gesundheitliche Verfassung vieler Befragter.

Wie sah die Arbeitssituation der Beschäftigten aus?

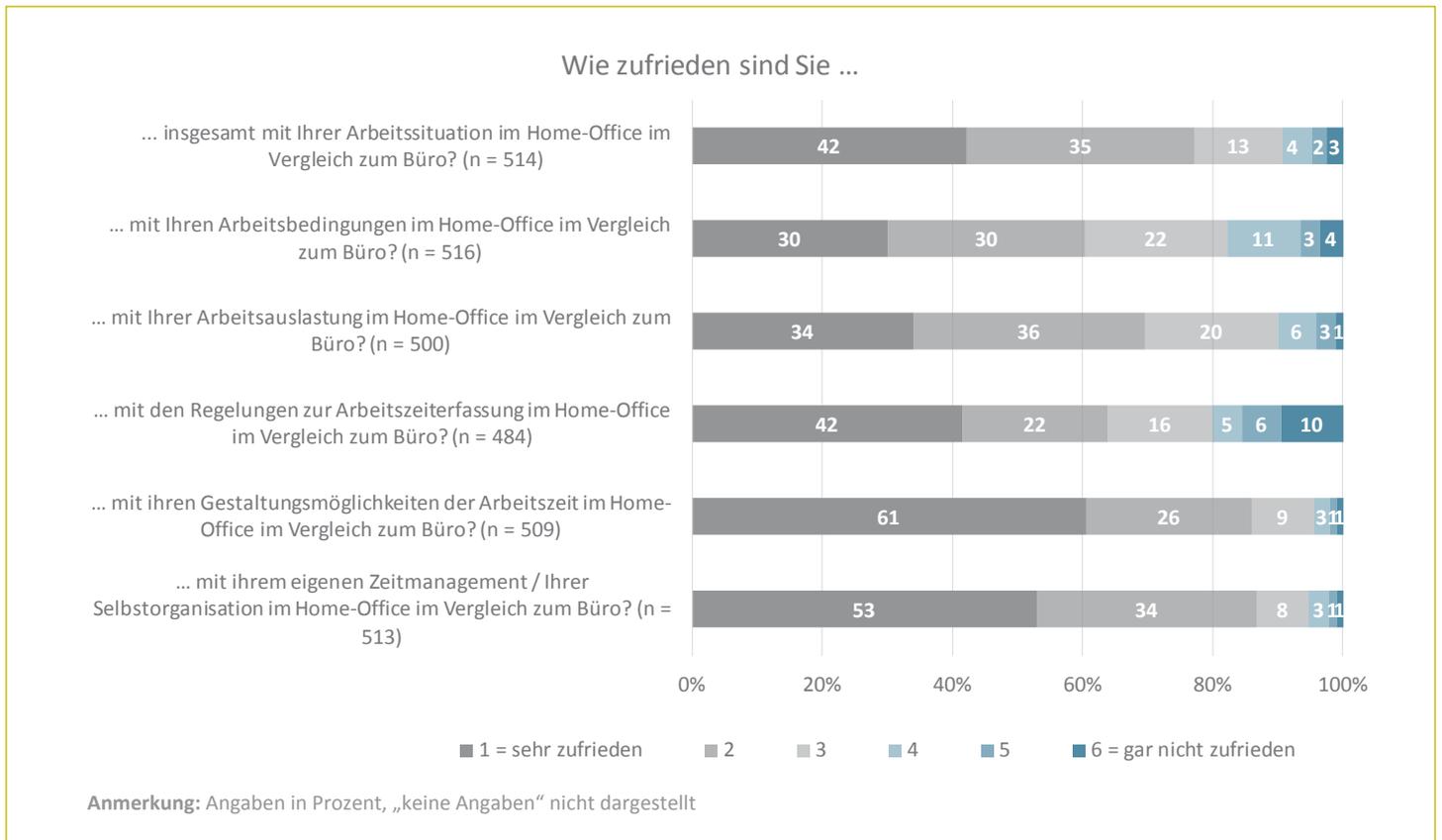
Den größten Anteil der Arbeitszeit verbrachten die befragten Mitarbeitenden zu Hause, gefolgt vom Büro und zuletzt anderen Orten als zu Hause (mobil/ortsunabhängig). Drei Viertel ihrer Aufgaben beurteilten die Befragten im Durchschnitt als HO-geeignet. Die Arbeit im HO gelang den Beschäftigten insgesamt gut, sowohl individuell als auch im Team. Durch das HO verbesserte sich darüber hinaus die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Die meisten Beschäftigten waren insgesamt mit der Arbeitssituation zu Hause zufrieden. Die weniger zufriedenen Personen bemängel-

ten vor allem den Umgang mit geleisteten Mehrarbeitsstunden, die unzureichende Ausstattung und die ungünstige (räumliche) Arbeitsplatzsituation.

Welche Ausstattung stand den Beschäftigten zur Verfügung und wie gut gelang die virtuelle Zusammenarbeit?

Insgesamt ermöglichte die IT-Ausstattung (Hardware, Software, Internet) überwiegend vollständig die Erledigung der Dienstaufgabe; die Hardware allerdings nur mit Einschränkungen. Häufig nutzten die Beschäftigten ihre privaten Geräte. Dies galt für alle Komponenten. An dienstlichen Geräten standen etwa der Hälfte der Befragten Laptops oder Computer zur Verfügung. Eine geringere Zahl der Befragten verfügte über Tastatur

Umfrage in der Zentralverwaltung ist ausgewertet



und Maus (23%) sowie Monitore (20%), die vom Arbeitgeber bereitgestellt worden waren. Dienstliche Headsets waren eher selten vorhanden, und Tablets gab es nur vereinzelt. Ein Viertel der Befragten verfügte über dienstliche Telefone, über die Hälfte leitete die dienstliche Rufnummer auf private Telefone um.

Die Beschäftigten nutzten ein breites Spektrum digitaler Werkzeuge der virtuellen Zusammenarbeit, allen voran Lotus Notes und Zoom (jeweils über 90%). Die Arbeit mit Zoom und den anderen Werkzeugen der virtuellen Zusammenarbeit funktionierte häufig gut. Die Vielfalt digitaler Werkzeuge, der eigene Umgang mit neuen technischen Geräten bzw. digitalen Werkzeugen und die eigene Digitalkompetenz wurden positiv eingeschätzt. Vielen Beschäftigten würden Weiterbildungen zu digitalen Themen helfen, bspw. ein „Überblick zu aktuellen Werkzeugen und Methoden der virtuellen Zusammenarbeit“ und „IT-Sicherheit“.

Insgesamt war die Zufriedenheit mit den digitalen Werkzeugen höher als die mit der Hardware-

Ausstattung. Viele der Verbesserungsvorschläge betreffen folglich die Hardware-Ausstattung inkl. Telefonie, aber auch den Zugang zum Verwaltungsnetz und Alternativen zu Lotus Notes, z. B. Microsoft 365/Teams.

Wie gut gelang die Kommunikation mit Anderen?

Viele bewerteten den Abstimmungsaufwand im HO höher als im Büro. Die Zufriedenheit mit der Kommunikation im HO war dennoch überwiegend hoch. Etwas weniger zufrieden zeigten sich die Befragten mit den Möglichkeiten des informellen Austauschs. Häufige Begründungen für (eher) geringe Zufriedenheit waren der fehlende Face-to-Face-Kontakt, die Dauer von Absprachen und z. T. geringere Erreichbarkeiten. Eine gute Kommunikation gelang häufig durch gute Erreichbarkeit, Zoom, klare und regelmäßige Absprachen sowie die Nutzung von RocketChat. Insgesamt funktionierte die Kommunikation mit verwaltungsexternen Personengruppen gut. Als Hauptinformationsquellen zu den Entwicklungen an

der UzK während der Corona-Pandemie nutzten die Befragten vor allem die Internetseite der UzK und die Vorgesetzten.

Wie beurteilte das Leitungspersonal die Situation im Home-Office?

Fast alle befragten Führungskräfte beurteilten die Aufgaben und Tätigkeiten ihres Verantwortungsbereichs als gut geeignet für das HO. Gut vier Fünftel befürworteten die Arbeit im HO, auch unabhängig von der Corona-Pandemie. Das Arbeiten im HO erleichtere Abstimmungsprozesse, ermögliche häufiger ablenkungsfreies Arbeiten und bringe ein geringeres Konfliktpotenzial mit sich. Die Flexibilisierung der Arbeit erhöhe die Motivation und Zufriedenheit der Mitarbeitenden. Die Mehrheit der Führungskräfte berichtete allerdings auch, dass ein Teil der Mitarbeitenden aufgrund von Care-Aufgaben stark belastet sei. Die meistgenannten Probleme der Arbeit im Home-Office bestanden nach Einschätzung der Führungskräfte in der erhöhten Zeitintensität digitaler Führung und der

erschwerter Wahrnehmung der Stimmungslage der Mitarbeitenden sowie in Technikproblemen und Ausstattungsmängeln.

Insgesamt stellte die Mehrheit der befragten Führungskräfte eine Verbesserung vor allem der Stimmung, aber auch der Motivation und Zufriedenheit im HO im Vergleich zum Büro fest. Positiv dazu beitragen konnte proaktive Kommunikation, die auch einmal ein „Nachhaken“ beinhaltete und die Berücksichtigung der Sichtweisen der Mitarbeitenden. In den Teams gab es für die Arbeit im Home-Office sehr häufig besondere Absprachen, Kommunikationsregeln und Rücksprachen. Regelungen zu Mehrarbeit, Zeiterfassung und informelle Meetings waren jedoch weit aus weniger verbreitet. Hilfreiche Absprachen und Angebote waren die Anpassung von Anwesenheitszeiten, deren Kommunikation via RocketChat sowie die Einrichtung von Möglichkeiten zum informellen Austausch für den Zusammenhalt. Die diversen Bereiche der digitalen Zusammenarbeit wurden häufig gut beurteilt, der Bereich „Regelungen der Arbeitszeiterfassung“ weniger häufig.

Umfrage in der Zentralverwaltung ist ausgewertet

Wie lautet das Fazit der Beschäftigten?

Die Gesamtbewertung der Arbeitssituation fiel sehr gut aus. Insbesondere die Flexibilität, Zeitersparnis, Ruhe und Konzentration sowie das digitale Arbeiten sollten beibehalten werden. Als weniger positiv und verbesserungswürdig wurden die geringe spontane Interaktion, die Ausstattung, die Zeiterfassung und die gesundheitliche Verfassung vieler Befragter erlebt. Hilfreich wären Verbesserungen der Hardware-Ausstattung, der Telefonie, der digitalen Arbeitswerkzeuge und der Ergonomie. Insbesondere nannten die Befragten gesundheitsfördernde Büroausstattung und regelmäßige Bewegung, regelmäßige Gespräche, moderne Hard- und Software, IP-Telefonie, digitale Workflows und Signaturen, eine Lösung für die Post sowie eine IT-Technik-Hotline. In den abschließenden Anmerkungen wurde vielfach der Wunsch nach Verstärkung der flexiblen HO-Möglichkeiten sowie Wertschätzung für die rasch erfolgte Umsetzung des HO geäußert.

Was ist seitdem passiert?

Seit der Befragung hat die Verwaltungsleitung auf viele der hier geschilderten Bedarfe und Anliegen der Beschäftigten bereits reagiert und Maßnahmen eingeleitet. Diese lassen sich folgenden übergeordneten Handlungsfeldern und Zielsetzungen zuordnen:

- Flexibilität zwischen HO und Präsenz ermöglichen
- Arbeitszeiterfassung im HO klar und durchgängig regeln
- Die Ausstattung im HO optimieren
- Digitalkompetenzen und Anwendungswissen ausbauen

- Kommunikation, spontane Interaktion und Gesundheit im HO fördern

Als konkrete Maßnahme zur zukünftigen Regelung und Flexibilisierung des Home-Office ist u. a. eine Dienstvereinbarung „Mobiles Arbeiten“ unter Berücksichtigung der hier berichteten Ergebnisse erarbeitet und verabschiedet worden. Das ebnet uniweit den Weg für eine erhöhte Flexibilität und Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Die Umsetzung befindet sich in Vorbereitung.

Im Bereich der Zeiterfassung können die geleisteten Mehrarbeitsstunden nach Rücksprache mit der Führungskraft erfasst werden. Die Dokumentation erfolgt im Zeiterfassungssystem ATOSS, entweder durch die dezentralen Gleitzeitbeauftragten oder durch Nutzung der Korrekturmöglichkeit des digitalen Workflows.

Des Weiteren konnten die Beschäftigten der Zentralverwaltung zwischenzeitlich weitestgehend mit Dienstlaptops, mit zusätzlichem Bildschirm, Maus und Tastatur sowie teilweise auch Headsets ausgestattet werden.

Außerdem haben die Personalentwicklung ([Link](#)), der Arbeitsschutz ([Link](#)) und das Gesundheitsportal ([Link](#)) ihre Angebote umfassend ausgebaut und auf die Arbeitssituation im Home-Office zugeschnitten. Auf einige dieser Angebote sei an dieser Stelle hingewiesen:

Das gesamte Fort- und Weiterbildungsprogramm wird bereits digital angeboten ([Link](#)). Dies beinhaltet auch modulare Formate mit wiederkehrenden Einheiten wie beispielsweise die Schulungen

zum Projekt- und Prozessmanagement.

Zudem bietet das Regionale Rechenzentrum der UzK sog. Selbstlernprogramme an, mit denen man selbstgesteuert und bedarfsgerecht sein (IT-) Wissen auffrischen oder vertiefen kann ([Link](#)).

Das Personaldezernat aktualisiert laufend gesammelte Tipps zur guten Kommunikation und Teamarbeit im HO auf seiner Website ([Link](#)). Dabei ist es wichtig, dass die Führungskräfte sich selbst einbringen, Teams sensibilisieren, solche Interaktionsformate akzeptieren bzw. fördern und dadurch mithelfen, eine entsprechende Kultur zu schaffen.

Das Angebot „Gesund im veränderten (Arbeits-) Alltag“ ([Link](#)) nimmt eine Vielzahl unterschiedlicher Bedürfnisse in den Blick. Das Angebot umfasst sowohl Handreichungen wie z. B. „Goldene Regeln für ein gesundes und produktives Arbeiten im Homeoffice“ als auch Veranstaltungen wie z. B. das Seminar „Arbeiten im Homeoffice meistern: Herausforderungen, Gefahren, Tipps und Tricks“ (zuletzt 04. 05. 2021).

Beschäftigte können die verschiedenen Akteur*innen der UzK-Arbeitswelt noch besser kennenlernen, indem sie am Uni-Talk „Lasst uns reden“ ([Link](#)) teilnehmen, einem uniweiten Austausch im digitalen Raum. Auch in dem neuen Podcast „And how about you?“ ([Link](#)) erfahren Zuhörer, wie sich der Arbeitsalltag in diversen Bereichen der UzK gestaltet und was sich mit Beginn der Pandemie verändert hat.

Nicht zuletzt steht allen Beschäftigten die aktive Pause „Digitaler

Pausenexpress“ ([Link](#)) dreimal wöchentlich zur Verfügung, bei der Kolleg*innen gemeinsam in Bewegung und in Austausch kommen können.

Mit all diesen und weiteren Maßnahmen wird der extrem beschleunigte Wandel hin zu einer digitalisierten Arbeitswelt interaktiv gestaltet. Aus der raschen Veränderung seit Beginn der Coronapandemie ergibt sich außerdem der Bedarf, auch weiter bzw. wieder die Perspektiven und Erfahrungen der Beschäftigten empirisch zu erfassen. Die nächste Möglichkeit hierzu bietet sich beispielsweise im Rahmen der Aktualisierung der Psychischen Gefährdungsbeurteilung, die eine Folgebefragung zum „Bielefelder Fragebogen“ (durchgeführt 2016) vorsieht. ☀



Pamela Kilian ist Referentin für Hochschulentwicklung



Anabel Kuntz ist Referentin für Evaluation



Bedrohungsmanagement

Die Universität zu Köln hat ein Bedrohungsmanagement etabliert, das bedrohliches Verhalten bewertet und Maßnahmen einleiten kann, um Situationen zu entschärfen oder in der Entstehungsphase präventiv einzudämmen. Das Team des Bedrohungsmanagements besteht aus Beschäftigten verschiedener für diese Aufgabe relevanter Bereiche der Zentralverwaltung und wird im Bedarfsfall von der Vize-Kanzlerin geleitet. Eingebunden sind immer das Infrastrukturelle Gebäudemanagement, das International Office, das Justitiariat und das Personalmanagement.

Was sind Beobachtungen und Verhaltensweisen, die Sie dem Bedrohungsmanagement melden sollten? Informieren Sie bitte das Bedrohungsmanagement-Team der Universität zu Köln:

Bei jeder Form von körperlicher Gewalt

Bei jeder Form von Gewaltandrohungen, sowohl schriftlich, mündlich, telefonisch als auch in den digitalen Medien

Beim sichtbaren Mitbringen oder Zeigen von Waffen

Beim Ausdruck von Gewaltfantasien

Beim Ausdruck von Suizidabsichten

Bei sexuellen Übergriffen

Bei Stalking und Mobbing

Weitere Angaben und Kontaktadressen finden Sie unter

https://verwaltung.uni-koeln.de/abteilung54/content/resources/bedrohungsmanagement/index_ger.html

Neues aus der PE

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

Personalentwicklungsgespräche (PEG) zukünftig auch für Fakultäten und Zentrale Einrichtungen In seiner Sitzung vom 16.

03. 2021 hat das Rektorat die Implementierung von Personalentwicklungsgesprächen (PEG) an den Fakultäten und Zentralen Einrichtungen der UzK beschlossen. Das Gremium folgt damit der Empfehlung zahlreicher Kolleg*innen der betroffenen Bereiche – Mitarbeitende wie Führungskräfte, die sich im Rahmen einer Pilotphase über die letzten eineinhalb Jahre kritisch mit dem Einsatz von PEG auseinandergesetzt haben. Gut zehn Jahre nach Einführung der Mitarbeiter*innengespräche (MAG) in der Zentralverwaltung 2010 steht sein Nachfolgesinstrument PEG zukünftig allen Beschäftigten zur Verfügung. Für die Kolleg*innen aus dezentraler Technik und Verwaltung werden dieselben Materialien zum Einsatz kommen, die auch in der Zentralverwaltung verwendet werden. Die wissenschaftlich Beschäftigten erhalten aufgrund anderer Anforderungen ein etwas modifiziertes Instrument. Das Ziel ist für alle identisch: Die Unterstützung strukturierter jährlicher Gespräche zwischen Mitarbeiter*in und Führungskraft zu allen wichtigen Feldern der Zusammenarbeit.

Das Projekt „PEG in der Wissenschaft“ wurde in Kooperation der beiden PE-Abteilungen durchgeführt. Mit dem Beschluss zur Implementierung ist das Projekt erfolgreich beendet; das Thema wird zur Linienaufgabe.

Im nächsten Schritt gilt es, die entsprechende Dienstvereinbarung mit den Personalräten zu schließen, das Schulungs- und Informationsangebot anzupassen und das Instrument in allen Bereichen der UzK bekannt zu machen.

Lasst uns reden! Der Uni-Talk

Lasst uns reden. Über uns. Über den Arbeitsalltag. Wie gestaltet dieser sich eigentlich in den einzelnen Bereichen der Universität? Was hat sich seit der Pandemie verändert? Und was ist (vielleicht überraschenderweise) gleich geblieben?

Lasst uns reden! Der Uni-Talk lädt alle Beschäftigten zu einem uniweiten Austausch im digitalen Raum ein. Erhalten Sie einen Einblick in den derzeitigen Arbeitsalltag von Kolleg*innen an der UzK und erfahren Sie die eine oder andere Anekdote aus dem Universitätsgeschehen – nicht nur aus der Zeit der Pandemie. Schauen Sie rein, hören Sie zu und reden Sie mit!

Termine im Juni:

10. 06. 21, 12:30 – 13:00 Uhr | Anne Schiffmann - Mitarbeiterin Personalentwicklung Wissenschaft spricht mit: Dr. Johannes Müller - Leitung Internationale Wissenschaft

24. 06. 21, 12:30 – 13:00 Uhr | Dr. Patrick Honecker - Dezernent Kommunikation & Marketing spricht mit: Gesa Diekmann -

Datenschutzbeauftragte Alle weiteren Informationen sowie den Link zur Anmeldung finden Sie [hier](#).

Universität zu Köln richtet die UniNetzPE Jahrestagung 2021 aus

Die Universität zu Köln ist gastgebende Universität für die kommende [UniNetzPE Jahrestagung 2021](#), welche am 20. und 21. September 2021 online stattfinden wird. Der Fokus der Tagung richtet sich auf die zukunftsweisenden Themen der Personalentwicklung. Die anhaltenden Veränderungen des Wissenschaftssystems stellen neue Anforderungen an bestehende Methoden und Ansätze der Personalentwicklung und machen ein professionalisiertes Personalentwicklungskonzept an allen Universitäten erforderlich. Als bundesweites Netzwerk für Personalentwicklung an Universitäten strebt UniNetzPE den hochschulübergreifenden Austausch von Personalentwickler*innen an. Interessierte Akteur*innen im Personalbereich sind im Rahmen der institutionellen Mitgliedschaft zur Tagungsteilnahme eingeladen.

Bildungsgerechtigkeit an der UzK

Studierende und Wissenschaftler*innen mit einem nichtakademischen Familienhintergrund begegnen im Hochschulkontext noch immer unsichtbaren Hürden. Gegen diese Form von

Bildungsgerechtigkeit engagiert sich die Universität zu Köln in besonderem Maße, weshalb wir gerne auf zwei Formate hinweisen möchten:

- Erste Generation Promotion Mentoring+: Aktuell können sich Promovierende und fortgeschrittene Masterstudierende mit einem nichtakademischen Familienhintergrund wieder für den neuen Jahrgang bewerben. Bewerbungsschluss ist der 4. Juli 2021. Alle Infos auf [uni-koeln.de/egg](#).

- Herkunft macht Karrieren: Die virtuelle Tagung findet am 15./16. 06. 2021 statt. Gemeinsam mit Expert*innen und Gäst*innen wird über die Auswirkungen der sozialen Herkunft auf wissenschaftliche Karrieren und Bildungs(un)gerechtigkeit diskutiert. Weitere Informationen finden Sie hier: [www.herkunftmacht-karrieren.de](#)

Alter Wein in neuen Schläuchen? Übergreifende Führungsleitlinien für die UzK

In einem partizipativen Prozess mit Vertreter*innen der Mitarbeitenden- und Führungsebene in Wissenschaft, Technik & Verwaltung sowie der Personalvertretungen entstehen derzeit übergreifende Führungsleitlinien für die UzK. Sie berücksichtigen bestehende, explizit und implizit veröffentlichte Führungsanforderungen und greifen aktuelle Bedarfe auf. Erstmals richten

Neues aus der PE

sich die Leitlinien explizit auch an wissenschaftliche Leitungskräfte. Die Leitlinien sind eine Maßnahme in Folge des identifizierten Belastungsfelds „Führung & Zusammenarbeit“ aus der Beschäftigtenbefragung ([PsyGB](#), 2016) und zugleich ein Ziel der UzK im Rahmen der Human Resources Strategy for Researchers ([HRS4R](#)).

Die Arbeitsgruppe, unter dem Vorsitz von Prorektor Büschges

und Vizekanzlerin Gabriel, organisiert von der PE, beschäftigt sich dabei auch mit der Umsetzung der Leitlinien in die Praxis, um gute Führungskultur erlebbar zu machen. Ergo: Guter Wein für mehr Gäste am Tisch.

Start des neuen Führungskräfteentwicklungsprogramms
Im April fand das erste Modul des neuen Next Level Leadership Programms statt. Führungskräfte unterschiedlicher Hierarchieebe-

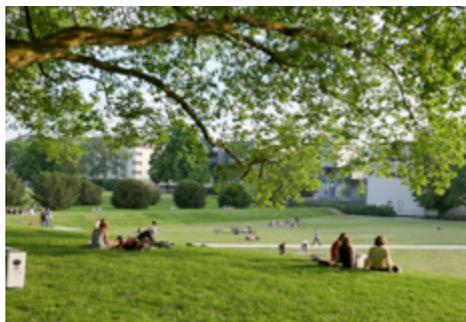
nen aus Technik und Verwaltung sowie Wissenschaftsmanagement arbeiteten gemeinsam sehr praxisnah an Themen rund um die Rolle als Führungskraft. Die gute Übertragbarkeit der Trainingsinhalte auf die Praxis begeisterte die Teilnehmenden besonders. Nach diesem gelungenen Auftakt freuen wir uns sehr auf die kommenden fünf Module und die anderen neuen Formate des Next Level Leadership Programms. Größtenteils gibt es hier auch

noch freie Plätze. Termine und Inhalte der Module finden Sie auf unserer [Homepage](#). Auch die neuen Formate des Next Level Leadership Programms wie Virtual Bites, Digital Learning Nuggets und Peer Mentoring stellen wir dort detailliert vor. ☀

Die Pandemie macht Pause

Urbanes Leben und unsere Studierenden kehren auf die Uniwiese zurück

Fotos: Franz Bauske





Die Arbeit am zweiten Baumstumpf

Ein Baumstumpf nimmt Skulptur an

Von Franz Bauske; Text und Fotos

Bei der Recherche zur Fledermausbehausung (siehe März-Ausgabe von mituns) stolpere ich (nicht real sondern visuell) über einen Baumstumpf, der auf dem Gelände der Universität im Grüngürtel steht. Von einem abgesägten Baum war offensichtlich ein Rest von einem halben Meter stehen geblieben.

Irgendjemand hat sich daran zu schaffen gemacht. Über die Zeit wird der Baumstumpf in eine Art Skulptur verwandelt. Wer macht sich daran zu schaffen? Wer kommt auf die Idee, einen vergessenen Stumpf zu bearbeiten? Wo und wer ist der Urheber?

Holzspäne unterschiedlicher Frische verraten, dass das Projekt noch in Bearbeitung ist. Der Macher muss immer wieder mal hier gewesen sein. Wie komme ich an ihn ran? Seit Oktober bin ich hinter ihm her. Fahre immer

wieder dort vorbei, wenn ich in der Nähe bin. Niemand zu sehen. Schließlich nagele ich meine Visitenkarte an den Stumpf mit der Bitte, der Unbekannte möge sich bei mir melden. Ein wenig Skrupel hatte ich schon, denn er könnte gerade deswegen sauer sein, weil ich sein Werk verunstalte. Aber, keine Antwort, obwohl die Karte irgendwann weg war.

Dann die plötzliche und unerwartete Wende: An einem der ersten sonnigen Abenden im März sehe ich jemanden, der sich an einem weiteren Baumstumpf zu schaffen macht. Der ist nicht weit von dem ersten Objekt entfernt und hat vergleichbare Merkmale: Auch dieser ist beim Baumfällen nicht kurz über dem Boden abgeschnitten worden.

Ein Mann mit Gummihammer und vielen Stechbeiteln ist daran zu Gange. Er bestätigt meine

Vermutung, dass er auch der Schöpfer der Skulptur aus dem anderen Baumstumpf ist. Marcus Schorn heißt er und erzählt mir von seinem Hintergrund. Obwohl er in Brück wohnt, fühlt sich in der Nähe der Universität ein wenig zu Hause. Hier hat er Lehramt studiert und weil er öfter zum AZ, dem Autonomen Zentrum auf der anderen Seite der Luxemburger, kommt, ist dieser Bereich ein Mittelpunkt für ihn geworden. Als Musiker spielt er dort regelmäßig.

Mit einer Flasche Cola und einer Zigarette hat er es sich am Baumstumpf gemütlich gemacht. Der Autodidakt in Sachen Schnitzerei ist auskunftsfreudig. Die Kunstfertigkeit hat er sich an mehreren Objekten erarbeitet. Drei Jahre macht er das jetzt und hat eine Menge Erfahrung gesammelt. Das Holz muss die richtige Konsistenz haben, erfahre ich, damit es sich optimal bearbeiten lässt. Es darf,

nach seiner Erfahrung, nicht zu frisch und nass sein, aber auch nicht zu trocken. Astansätze sind gar nicht einfach. Dann wird es harte Arbeit. Schnitzen ist kontemplativ, meint er, da kann man gut entspannen. Man lernt, sich in Geduld zu üben, denn ein Werk ist nicht ratzfatzt fertig, besonders nicht, wenn es sich um vier Baumansätze handelt, wie beim neuen Objekt.

Was die herausgearbeiteten Motive betrifft, lässt er sich treiben. Gerade, was ihm in den Kopf kommt oder wo der Stumpf ihn hinleitet. Manchmal wird er von Kindern getrieben, die ihn neugierig umringen und bewundern. Sie äußern schon mal Wünsche. So hat er einem Kind die gewünschte Schildkröte geschnitzt.

Ich frage Marcus Schorn, ob er damit zufrieden ist, dass er ein Werk schafft, das viel Mühe

Kunst im öffentlichen Raum



Das Rohmaterial, der zweite Baumstumpf mit vier Ansätzen

kostet, aber nicht verkäuflich ist und einfach da so rumsteht?

„Ja,“ sagt er, "zufrieden beschreibt das Ganze schon ziemlich gut. Die Arbeit mit Hammer und Beitel bereitet mir einfach super viel Freude. In erster Linie ist es die Arbeit an sich, das Herausarbeiten verschiedenster Figuren aus einem Stück Holz, was mich dabei antreibt und den Spaß ausmacht. Das fertige Werk steht für mich weniger im Fokus. Von daher ist es für mich eher von nebenrangiger Bedeutung, ob ich an einem immobilen Baumstumpf im Park arbeite oder an einem mobilen Stück Holz, das ich am Ende verschenken, verkaufen oder zumindest sicher aufbewahren kann. Natürlich ist es auch ein schöner Gedanke, einigen meiner Mitmenschen - zumindest denen, die mit offenen Augen durch die Welt wandeln - mit der entstandenen Skulptur eine kleine Freude bereiten zu können und nicht zuletzt dazu beizutragen, die Stadt ein klein wenig schöner und interessanter zu gestalten. Ich mache das also, weil's Spaß macht, weil es mich zufrieden macht.“

Gibt es Kommentare von Passanten? Wie finden die das?

„Die Kommentare sind durchweg nett. Das Feedback absolut positiv. Ich werde zeitweise echt viel angequatscht; Daumen hoch, ‚gefällt mir‘, Fragen werden gestellt. Von Zeit zu Zeit kommt es auch zu wirklich interessanten, spannenden und überraschenden Begegnungen und Gesprächen.“

Während auf dem neuen Baumstumpf schon ein großer Kopf und

ein stolz aufrecht stehender Vogel erkennbar werden, geht mir der erste Stumpf mit seiner Vielzahl von Gestalten und Motiven durch den Kopf. Neben der besagten Schildkröte gibt es Affen, einen Elefantenrüssel, eine Hand, einen Esel, mehrere Köpfe, Menschen, eine Kobra, usw. Ich bin gespannt, wo es den Meister bei diesem Vierfachstumpf hinführt.

Zu besichtigen für Jedermann. Eintritt frei. Tag und Nacht geöffnet. In der Nähe vom Karnickel-Felsen zwischen Chemie und Physik auf der Parkseite.

PS. Im Mai stelle ich fest, dass der stolz aufrecht stehende Vogel entfernt worden ist. Für mein Empfinden mit großer Gelassenheit kommentiert Marcus Schorn das „... den hat wohl jemand mitgenommen, ich mache hier einen neuen.“ Und so macht er sich daran, einen neuen und größeren Vogel aus dem Baumstumpf herauszuschälen. ☀



Ein Kopf wird erkennbar



Marcus Schorn bei der Arbeit



Stechbeitel, das Werkzeug

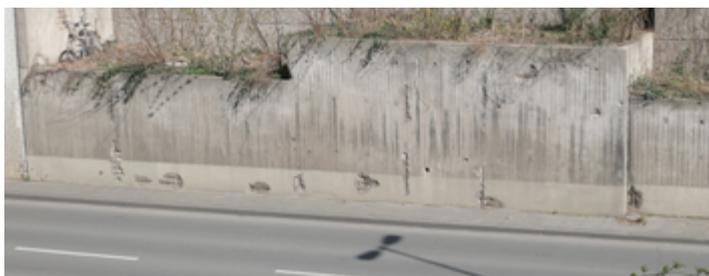


Die Schildkröte

Aufwändige Graffitibeseitigung an der Unterführung

Jetzt frisches Grün

Von Franz Bauske; Text und Fotos



Im unteren Bereich sind Schäden in Form von Abplatzungen zu erkennen, die durch das Rosten der Moniereisen im Beton hervorgerufen werden. Ein Problem, das wir von vielen Bauten aus den 60er Jahren kennen, so z.B. auch am Hörsaalgebäude.



Diese Graffitis an der hohen Wand mussten mit einem Hubsteiger entfernt werden

Die Unterführung des Albertus Magnus-Platzes zeigte seit längerem diverse Graffitis. Im März fuhr die KASA (Kölner Anti-Spray Aktion) mit einem Transit und einem angehängten Kompressor an der Unterführung vor.

Ein Mitarbeiter zieht sich über seine orangefarbige Arbeitskleidung noch einen weißen Overall. Zum Schutz seines Gesichts hat er sich einen Helm übergestülpt, von dem ein Schlauch auf seinen Rücken führt. Dort ist ein Luftfilter befestigt, der ihm durch einen kleinen eingebauten Motor Luft zum Atmen zubläst. Damit hat er einen kompletten Schutz vor Staub und Sprühwasser. Durch den aufgesetzten Gehörschutz ist er auf „Gehörlosensprache“ mit seinem Kollegen eingestellt und die Reinigungsarbeit kann beginnen.

Die Abfahrt zur Untertunnelung des Platzes ist keine glatte senkrechte Wand, sondern durch eine Terrassierung gekennzeichnet. Vermutlich sollte durch eine Bepflanzung der Verkehrslärm reduziert werden. Nachdem der jahrelange Wildwuchs auf den Terrassen beseitigt worden war, ist dieses Konzept der Unterführungswand seit einiger Zeit wieder gut erkennbar geworden. Daraufhin wurden auch Graffitis angebracht bzw. freigelegt.

Um die Graffitis zu erreichen, ist zunächst sportliches Klettern angesagt. Trotz der dicken Verpackung mit Schutzkleidung bewegt sich der Mitarbeiter elegant von Niveau zu Niveau. Im Sandstrahlverfahren wird die Wand mechanisch gereinigt. Dazu wird ein Gemisch aus Quarzsand und Wasser durch



Mühsam muss die Farbe entfernt werden

Aufwändige Graffitibeseitigung an der Unterführung

eine Düse auf die Farbe gesprüht, berichtet mir der Mitarbeiter der KASA. Das Wasser bindet den Staub, sonst wäre die Gegend wie in einen Sandsturm eingehüllt. Mit nur 6 bar löst man die Farbe von der Betonwand. Der geringe Druck überrascht mich ein wenig, denn mein eigener Kärcher drückt über 100 bar. Man muss natürlich auf den Untergrund Rücksicht nehmen, sonst ist der gleich mit weg. Ein besonders großes Graffiti ist ein Schriftzug vom 1. FC Köln gewesen. Allein für dieses hat der Mitarbeiter der KASA mehr als vier Stunden harte Arbeit gebraucht. An dem warmen Märztag ist der Mitarbeiter in der orange-weißen Kombi gehörig ins Schwitzen geraten. Zurück an seinem Transit nutzt er die Kompressorluft, um sich den Staub aus seinen Klamotten zu blasen. Feierabend!

Insgesamt sind die beiden Mitarbeiter der KASA zwei Wochen an der Unterführung beschäftigt, um alle Graffitis auf den Terrassen zu beseitigen. Für die Beseitigung weiterer Graffitis an den hohen senkrechten Wänden, die nicht von den Terrassen aus erreicht werden können, muss von einem Hubwagen aus gearbeitet werden. ☀

Zur Geschichte des Albertus-Magnus-Platzes und der Unterführung

In den 60er Jahren hatte die Studierendenzahl stark zugenommen und eine deutliche Erweiterung des Universitätscampus wurde nötig. Rolf Gutbrod war als erster Preisträger aus dem Wettbewerb für das Hörsaalgebäude hervorgegangen. „Um einen verkehrsfreien Platz zum Flanieren und zum Aufenthalt zu gewinnen, eine Art universitäres „Forum“, wurde die stark befahrene Universitätsstraße abgesenkt und in einen kurzen Tunnel verlegt.“ lesen wir in einer Veröffentlichung des ehemaligen Stadtkonservators Ulrich Krings. Für die Gestaltungselemente der Tunnelabfahrt zeichnete Rolf Gutbrod ebenfalls verantwortlich. Gutbrod ist übrigens mit Adolf Abel, der 1934 das Hauptgebäude fertiggestellt hatte, befreundet gewesen. Manche sagen, Gutbrod sei sein Schüler gewesen, sie spielten jedenfalls gemeinsam Musik. Die Grün- und Landschaftsanlage zwischen Universitätsbibliothek und Hörsaalgebäude wurde vom Gartenarchitekten Gottfried Kühn gestaltet.

Mit dem Bau des Hörsaalgebäudes (1964 - 68) und der USB (1968) hatte die Universität den Sprung über die

Universitätsstraße gemacht. 1965–68 wurde die Universitätsstraße überbrückt und vor dem Hauptgebäude entstand der Albertus-Magnus-Platz.

Die Schaffung eines Universitätsforums war das Bestreben des damaligen Kanzlers Wolfgang Wagner gewesen. Er stellte sich ein Forum als Begegnungsstätte und Fußgängerraum vor. Hauptgebäude, Hörsaalgebäude, USB und später das Philosophikum sollte den Rahmen dazu schaffen.

Die gewünschte Verweilfunktion hat der Platz jedoch nicht wirklich erworben. Dazu fehlte nicht zuletzt eine ansprechende Möblierung, auch wenn es die in Ansätzen gegeben hat. Kürzlich wurde das Thema Möblierung wieder aufgegriffen und ein bewohnbares Kunstwerk von Martin Pfeifle vorgestellt - mituns berichtete darüber in der Ausgabe Juni 2019, Seite 35. Die Plastik müsste aber mit der Bodenplastik des Künstlers Jürgen Hans Grümmer harmonieren, die den gesamten Albertus-Magnus-Platz kennzeichnet und bis durch das Innere des Hörsaalgebäudes führt. Eine stil-

voll eingepasste Möblierung wird nicht einfach zu bewerkstelligen sein.

Vielleicht wird bei der Gelegenheit eine das Kunstwerk von Grümmer nicht respektierende Kennzeichnung beseitigt: Über die kunstvoll angeordneten Bodenplatten hinweg waren irgendwann mal strahlförmige Linien gepinselt worden.

In den letzten Jahren war der Platz - aus der (Raum)Not geboren - zum Fahrradparkplatz verkommen. Die vor der Fertigstellung befindliche Fahrradstation und die kürzlich vorgestellte Idee der Möblierung der Brücke lassen hoffen, dass die ursprüngliche Idee sich doch noch realisieren könnte: einen Platz der Begegnung zu bilden. Der oberirdische Gebäudeteil der Fahrradstation könnte der Kristallisationspunkt für eine gerne genutzte Begegnungsstätte werden. Die Bäckerei oder der Pizzabäcker, die schon „Containererfahrung“ auf dem Platz haben, könnten dort vielleicht einziehen. Sie hatten früher zum Verweilen auf dem Platz geführt. Allerdings in einem unwürdigen Ambiente. Das Provisorium hätte dann ein Ende.



Die Welt ist wieder in Ordnung – die nach wenigen Wochen begrünte Wand.

AWB

Wie wir aus der Homepage der KASA lernen, kämpft die Kölner Anti-Spray Aktion seit 20 Jahren gegen illegale Graffitis in Köln. Die KASA wurde 1998 als sog. Ordnungspartnerschaft gegründet. Sie ist ein Zusammenschluss von insgesamt 37 Behörden, Unternehmen und Institutionen, darunter die Stadt Köln, die Abfallwirtschaftsbetriebe, die Kölner Verkehrsbetriebe, der Kölner Haus- und Grundbesitzerverein, die Deutsche Bahn, die Polizei Köln, die Bundespolizei Köln, die Staatsanwaltschaft Köln und viele mehr. Die AWB reinigt pro Jahr 20.000 Quadratmeter an öffentlichen Gebäuden, Flächen, Plätzen und Parks. Alle Graffitis werden von der AWB zur Anzeige gebracht.



Foto: Franz-Bauske

Neue KVB- Räder

In den letzten Tagen sind 1.500 nagelneue, blitzblanke Räder im neuen Design in Köln bereitgestellt worden. Die alten Räder wurden eingesammelt. Bis Juni kommen dann noch weitere 1.500 Räder dazu. Neu an diesen Rädern ist, dass man sie künftig 15 Minuten im Voraus über die nextbike App reservieren kann. Eine Leuchtdiode am Hinterrad der neuen Räder zeigt nun auch an, ob die Rückgabe an dem gewünschten Abstellort erlaubt ist. Bei Besitz einer VRS-Chipkarte kann man das KVB-Rad - wie bisher - 30 Minuten pro Fahrt kostenlos nutzen. Dies gilt auch für Studierende aller Kölner Hochschulen sowie für Schüler*innen ab 16 Jahre mit einem SchülerTicket. Hier an der Universität ist eine sog. Station. Die wird ständig von nextbike beschickt. Die große Nachfrage an dieser Station führt dazu, dass diese Station häufig ohne Räder ist, wie ich beobachten konnte. Wie mir die Beschicker berichten, fließen die Räder von diesem Ort sehr schnell ab und es werden von den Nutzern nur selten welche an diesen Standort zurückgebracht. Bekanntlich kann man die Räder in der sog. Flexzone in der Stadt abstellen. 🌟 F.B.

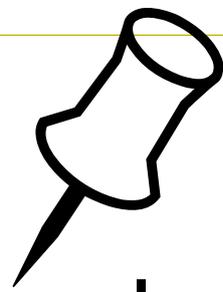
Testen, testen, testen

Sie geht weiter, die Pandemie. Zwar wird im Akkord geimpft, aber es dauert schon ein Weilchen bis 84 Mio Personen zweimal geimpft sind. Da ist noch etwas Geduld erforderlich. Diese Geduld wird allerdings schon recht lange auf eine harte Probe gestellt. Was kann also getan werden, um die Zeit bis zur Impfung so sicher wie möglich über die Runden zu bringen, weil es z. B. nicht möglich ist, von zu Hause aus zu arbeiten? Klar – in allen Bereichen wurden strenge Hygienemaßnahmen und neue Standards eingeführt: Maskenpflicht, Abstand halten, Desinfektionsmittelspender, Plexiglaswände, Schichtarbeit... Es ist aber auch gut zu wissen, möglichst nicht ansteckend zu sein. Auch wenn eine infizierte Person keine Symptome hat, kann sie dennoch das Virus weitergeben. Eine wirklich gute

Möglichkeit, das zu überprüfen, ist der kostenlose, wöchentliche Bürgertest. Dieser Service wird auch an der Uni angeboten und zwar im Seminargebäude. Unter dem Link <https://www.covid-testzentrum.de/koeln-uni> kann unkompliziert ein Termin gebucht werden. Dann gibt es eine Bestätigung an die angegebene Emailadresse mit einem QR-Code. Dieser kann entweder in ausgedruckter Form mitgenommen oder vom Mobiltelefon aus vorgezeigt werden. Bei der Anmeldung wird der QR-Code eingescannt und es wird ein Kärtchen sowie ein Aufkleber mit einem anderen QR-Code ausgehändigt. Das wirklich freundliche Personal verweist einen dann auf die zu nutzende Kabine, in der Platz zu nehmen ist. Eine ebenfalls sehr freundliche, vollvermummte Gestalt nimmt einem den Aufkleber ab und einen Rachen- und Nasenabstrich. Als angenehm kann gewiss etwas anderes bezeichnet werden als der Abstrich, aber es ist

halb so schlimm und ganz schnell vergessen. Alles in allem nimmt es in etwa fünf Minuten in Anspruch. Nach 15 – 20 Minuten kann der QR-Code mittels Mobiltelefon vom Kärtchen gescannt werden, um das Ergebnis abzurufen. Außerdem wird es auch per Email zugestellt. Zack-die-Bohne fertig und wieder ein bisschen mehr Sicherheit für den Tag. (Sollte das Ergebnis positiv ausfallen, ist umgehend das örtliche Gesundheitsamt zu informieren. Außerdem ist man gesetzlich verpflichtet, sich in Quarantäne zu begeben, schließlich geht es darum, niemanden anzustecken.) Die Schnelltests der Testzentren sind zudem auch die Berechtigungen für die Bereiche, in denen ein offizieller Schnelltest gefordert wird, z. B. Friseur. Um auf der sicheren Seite zu sein, ist es besser, zweimal wöchentlich zu testen. Dafür werden allen Beschäftigten, die in Präsenz arbeiten müssen, vom Land NRW als Arbeitgeber Selbsttests zur Verfügung gestellt.

Der Bürgertest und der Selbsttest sollten ein paar Tage auseinanderliegen, so drei bis vier Tage, da sich erst in einer Zeit von bis zu fünf Tagen nach Ansteckung die Viren zur Höchstform entwickeln. Bei aller Testerei sind trotzdem die Hygiene- und Abstandsregeln sowie die Maskenpflicht zu beachten, denn die Tests geben leider keine 100%ige Sicherheit. Aber ein bisschen sicherer ist in diesen unsicheren Zeiten wenigstens ein Lichtblick. 🌟 SR



Pinnwand

Nie wieder brennende Bücher, nie wieder Faschismus, nie wieder Krieg!

Unter dieser Überschrift findet seit vielen Jahren eine vom Arbeitskreis Zivilklausel organisierte Lesung auf dem Campus der UzK statt. (minutens berichtet regelmäßig) Erinnert werden soll an die Bücherverbrennungen von 1933, die sich in diesem Jahr um 88sten Mal jährt.

Am 10. Mai 1933 karren die Nazis in zahlreichen deutschen Universitätsstädten Bücher aus Bibliotheken zusammen und verbrennen sie auf öffentlichen Plätzen. Es sind vor allem Studierende, aber auch Professoren und Rektoren deutscher Universitäten, die sich an dieser Aktion beteiligen. Insgesamt sind Bücher von mehr als 300 Philosophen, Wissenschaftler*innen, Lyriker*innen, Romanciers und politischen Autor*innen betroffen - ein "Holocaust of Books", wie die amerikanische Illustrierte "Newsweek" damals schreibt. Die Lesungen werden am 22. Juni, dem Jahrestag des Überfalls Nazi-Deutschlands auf die Sowjetunion, an der UzK stattfinden. Uhrzeit und genauer Ort standen bei Redaktionsschluss noch nicht fest. 🌟 SG

AUSGEBUCHT

Experimentiercamp Online

In den Sommerferien bieten die *Lehr-Lernlabore der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät* zum 9. Mal das Experimentiercamp an. Die Projektwoche ist vom 5. - 9. Juli (erste Ferienwoche) und steht Kindern von Studierenden und Beschäftigten der Universität zu Köln offen. Zielgruppe sind Kinder, die **AKTUELL** in der 5. - 7. Klasse sind.

Dabei findet das Experimentiercamp zum zweiten Mal in digitaler Form statt. Eine Woche (täglich ab 9 Uhr für ca. 2,5 Stunden) kann experimentiert und geforscht werden.

Das Konzept: Vor Beginn des Camps erhalten die Schülerinnen und Schüler eine Box, die 5 Umschläge enthält, einer für jeden Thementag. Darin befinden sich die unterschiedlichsten Versuchsmaterialien. Experimentiert wird dann zu Hause - im Livechat verbunden via Zoom mit Studierenden und Mitarbeiter*innen der Lehr-Lernlabore. Nebenbei werfen wir jeden Morgen einen Blick in die Forschungslabore der Universität, hier bereiten wir ein paar spannende Showexperimente vor.

Infos unter <https://lernlabore-mnf.uni-koeln.de>.

Kontakt: Markus van de Sand, 0221-4702568, markus.vandesand@uni-koeln.de

AKTUELLE INFORMATION:

Die Veranstaltung ist momentan ausgebucht, Plätze sind ggfs. kurzfristig verfügbar.

