

**uni'kon**

# 73

2020  
Das Magazin der Universität Konstanz  
– uni.kn/unikon

# ARBEIT TBEI

Bitte zügig  
durcharbeiten!



S. 6

## Homeoffice: Hype oder Hoffnungsträger

Wie die Berufswelt neue Wege zwischen „Homeoffice-Euphorie“ und einer Spaltung der Arbeitsgesellschaft erprobt, untersucht der Organisationsforscher Prof. Dr. Florian Kunze.

S. 22

## Arbeit und Familie – das Leben als Kompromiss?

Wie die Vereinbarkeitsproblematik in der zweiten Lebenshälfte aussieht, analysiert die Soziologin Dr. Ariane Bertogg an individuellen Lebenswegen und am sozio-politischen und kulturellen Umfeld.

S. 26

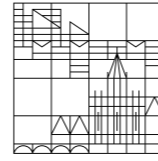
## Schreckgespenste des Arbeitsmarktes

Welche Effekte Automatisierung und Globalisierung der Industrie tatsächlich auf die Entwicklung des Arbeitsmarktes haben, rekonstruiert Prof. Dr. Sebastian Findeisen in einem vielschichtigen Bild.

S. 34

## Warum es an der Spitze ganz schön einsam sein kann

Warum aggressive Führungskräfte die ineffektivsten Mitglieder ihrer Organisation sein könnten, erforscht der Biologe Dr. Alex Jordan mit seinem Team.



# Danke

## safe.together

Es ist eine außergewöhnliche Zeit.  
Danke, dass Ihr für Eure Mitmenschen die  
Maske tragt, dass Ihr Abstand haltet  
und die Hygieneregeln verinnerlicht habt.



## Liebe Frau Unger, wie haben die Beschäftigten die vergangenen acht Monate erlebt?

Die Ereignisse seit dem 16. März 2020, als die Universität Konstanz aufgrund der Corona-Pandemie in den Notbetrieb wechselte, stellen eine immense Herausforderung für alle Beschäftigten und auch Studierende der Universität dar. Alles auf dem Campus war von heute auf morgen völlig anders.

Dass unser Universitätsmagazin uni'kon das Schwerpunktthema „Arbeit“ hat, passt natürlich genau in die Zeit, die verlangt, neu über unsere gegenwärtigen und zukünftigen Arbeitsformen nachzudenken.

Dazu gehört selbstverständlich, nochmals verstärkt die digitalen Möglichkeiten des beruflichen, aber auch des studentischen Arbeitens ins Auge zu fassen. Die Beschäftigten haben die Herausforderung angenommen und – in zahlreichen Fällen zum ersten Mal – ihren Arbeitsplatz zu

Hause vor PC oder Laptop eingerichtet. Erschwerend für viele kam hinzu, dass sie sich auch im familiären Umfeld neu organisieren und neben der Arbeit auch ihre Kinder zu Hause betreuen mussten.

Die vergangenen Monate haben wir den Umständen entsprechend gut gemeistert. Wenn es auch im einen oder anderen Fall Meinungsverschiedenheiten gegeben hat – wie könnte es auch anders sein angesichts einer Situation, die für alle neu ist und die jeder und jedem von uns sehr viel abverlangt – haben wir uns unterm Strich immer wieder einigen können.

Abstands- und Hygieneregeln sowie Mund-Nasen-Bedenkung werden uns noch eine Weile weiter begleiten. Als Vertreterin des Personalrates möchte ich an die Universitätsmitglieder appellieren, weiterhin so diszipliniert darauf zu achten, andere und sich selbst zu schützen, wenn es auch manchmal lästig sein kann. Dass die Universität zu Semesterbeginn eine Danke-Kampagne starten wird, freut uns, weil das heißt, dass wir alle an einem Strang ziehen und der Einsatz aller Beschäftigten gewürdigt wird. Der Personalrat möchte diesen Dank vor allem auch an alle weitergeben, die seit dem 16. März direkt vor Ort dafür gesorgt haben, dass wir nach und nach, wenn auch unter Auflagen, wieder auf den Campus zurück können.

Dass die Präsenz auf dem Campus rein zahlenmäßig eine andere ist als vor dem Notbetrieb und allem, was ihm folgte, hat natürlich nach wie vor mit der Corona-Pandemie zu tun, mit der wir sicherlich noch einige Zeit umzugehen haben. Es hat aber auch mit einem neu entstandenen Verständnis davon zu tun, wie Arbeit in Zukunft aussehen könnte.

Jutta Unger

[Jutta Unger ist Vorsitzende des Personalrates der Universität Konstanz](#)



## Weisungsrecht versus Zeitsouveränität

S. 10/Forschung

Der Arbeitsrechtler Prof. Dr. Christian Picker untersucht die Forderung nach einem einseitigen Rechtsanspruch auf Homeoffice und kommt zum Schluss: Ein solcher würde nicht nur den Unternehmen, sondern letztlich auch der Arbeitnehmerschaft schaden.

## „Ich glaube, dass die Arbeit durch die Erfahrungen der Corona-Zeit einen Flexibilisierungsschub erhält“

S. 14/Interview

Jens Apitz wurde zum vierten Mal zum Kanzler der Universität Konstanz gewählt. Im Interview berichtet er, warum er Homeoffice nun für ein wichtiges Element zukünftiger Arbeitsregelungen hält und welche Themen seine Arbeit in den kommenden Jahren bestimmen werden.



## ADILT: Datenkompetenz mit Blick auf die Gesellschaft

S. 30/Lehre

Mit dem Advanced Data Information and Literacy Track (ADILT) bietet die Universität Konstanz allen ihren Studierenden eine grundlegende Ausbildung zu Themen der Datenkompetenz. Prorektor Prof. Dr. Michael Stürner und ADILT-Koordinatorin Veronika Pöhlner erklären im Interview u.a., wieso der Track gerade in der Corona-Pandemie hochaktuell ist.

## Sechs Visionen für das Forum Konstanz

S. 38/Campus

Das geplante Forum Konstanz wird als „Tor zur Universität“ einen neuen Knotenpunkt für die Universität Konstanz schaffen. Studierende der Hochschule Konstanz Technik, Wirtschaft und Gestaltung (HTWG) entwickelten sechs Entwürfe, wie das visionäre Gebäude architektonisch realisiert werden könnte.

- S. 1 **Editorial**
- S. 4 **Abschied von Kerstin Kriegelstein**
- Titel**
- S. 6 **Transformation der Arbeitswelt durch Homeoffice**
- S. 10 **Rechtsanspruch auf Homeoffice**
- S. 14 **Arbeit und Corona**
- S. 18 **Achtsamkeit in der Arbeitswelt**
- S. 22 **Arbeit und Familie**
- S. 26 **Automatisierung und Globalisierung auf dem Arbeitsmarkt**
- S. 30 **ADILT: Datenkompetenz mit Blick auf die Gesellschaft**
- S. 34 **Dominantes und passives Führungsverhalten**
- S.38 **Forum Konstanz**
- Personalia**
- S. 44 **Dissertationen, Berufungen, Jubiläen**
- S. 48 **Preise und Auszeichnungen**
- S. 51 **AG Nachhaltige Entwicklung**
- S. 52 **Zur Coronavirus-Situation an der Universität Konstanz**
- S. 56 **Impressum**

Online-Version von uni'kon #73 unter:

– [uni.kn/broschueren/unikon/73/](https://uni.kn/broschueren/unikon/73/)

zum Onlinemagazin campus.kn:

– [uni.kn/campus](https://uni.kn/campus)

# Abschied als Freundin der Universität Konstanz

**Prof. Dr. Kerstin Krieglstein war vom 1. August 2018 an  
Rektorin der Universität Konstanz – seit 1. Oktober 2020  
leitet sie die Universität Freiburg**

Sowohl der Anfang als auch das Ende der Amtszeit von Prof. Dr. Kerstin Krieglstein erfolgte in bewegten Zeiten. Als die Naturwissenschaftlerin am 1. August 2018 ihr Amt als Rektorin der Universität Konstanz antrat, lief auf dem Campus bereits die heiße Phase im Exzellenzwettbewerb, die Kerstin Krieglstein mit ihrer ganzen wissenschaftlichen Begeisterung begleitete und im Endspurt zum Erfolg für die Universität Konstanz führte. Sie war es, die am 19. Juli 2019 unter dem Jubel der Universitätsöffentlichkeit bekannt gab, dass die Universität Konstanz im Rahmen der Exzellenzstrategie auch in der Förderlinie Exzellenzuniversitäten überzeugen konnte und damit eine von insgesamt sechs Universitäten war und ist, die seit 2007 durchgängig den Status einer Exzellenzuniversität hat.

Als sie am 27. Mai 2020 zur neuen Rektorin der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg gewählt wurde, war die Welt eine andere. Die Corona-Pandemie zwang die Menschen in ihre vier Wände, die Universität Konstanz befand sich im eingeschränkten Präsenzbetrieb. Hier zeigte sich auf besondere Weise das Wirken von

Kerstin Krieglstein: Ihre Ankündigung bei ihren Antrittsbesuchen, eng mit der Stadt und der Region zusammenzuarbeiten, waren unterdessen Taten gefolgt. Vertrauensvoll wandten sich Landrat und Oberbürgermeister an sie und erhielten schnell Unterstützung. Die Universität Konstanz war auf der Stelle in der Lage, mit wissenschaftlichem Know-how ihren Beitrag zur Bewältigung der Krisensituation zu leisten. Unter der Leitung der Rektorin führte die Universität Konstanz ihre Mitglieder, ob Studierende, Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler oder wissenschaftsunterstützendes Personal, sorgsam durch die Zeit der Pandemie.

Sie selbst drückte es so aus: „Es war eine intensive, ereignisreiche Zeit. Hätte mir jemand vorher gesagt, dass eine Runde Exzellenzwettbewerb, eine Evaluation und Begutachtung zur Nachhaltigkeit auslaufender Exzellenzmaßnahmen, ein Struktur- und Entwicklungsplan, Verhandlungen um den Hochschulfinanzierungsvertrag und eine Pandemie mit nie dagewesenen Konsequenzen für Studium, Forschung und Lehre in eine Spanne von 24 Monaten passen, hätte ich es wahr-

scheinlich nicht geglaubt. Umso besser durfte ich die Universität Konstanz in dieser vergleichsweise kurzen Zeit kennenlernen. Kennenlernen – und damit verstehen, was sie so besonders macht.“

Seit 1. Oktober 2020 ist Kerstin Krieglstein nun Rektorin der Universität Freiburg, von der sie 2018 kam, wo sie Professorin für Anatomie und Leiterin der Abteilung für Molekulare Embryologie sowie hauptamtliche Dekanin der Medizinischen Fakultät gewesen war. „Kerstin Krieglstein hat die Universität Konstanz hervorragend geführt und in ihrer äußerst positiven Entwicklung erfolgreich begleitet“, sagte Prof. Dr. Ute Frevert in ihrer damaligen Funktion als Vorsitzende des Universitätsrates Konstanz anlässlich der Wahl Kerstin Krieglsteins zur neuen Freiburger Rektorin. An der Universität Konstanz war Kerstin Krieglstein die erste weibliche Rektorin an einer baden-württembergischen Universität. Nun ist Freiburg die vierte Universität im südwestdeutschen Bundesland mit einer Frau an ihrer Spitze.

| msp.

„Es war eine intensive, ereignisreiche Zeit. Umso besser durfte ich die Universität Konstanz in dieser vergleichsweise kurzen Zeit kennenlernen. Kennenlernen – und damit verstehen, was sie so besonders macht.“

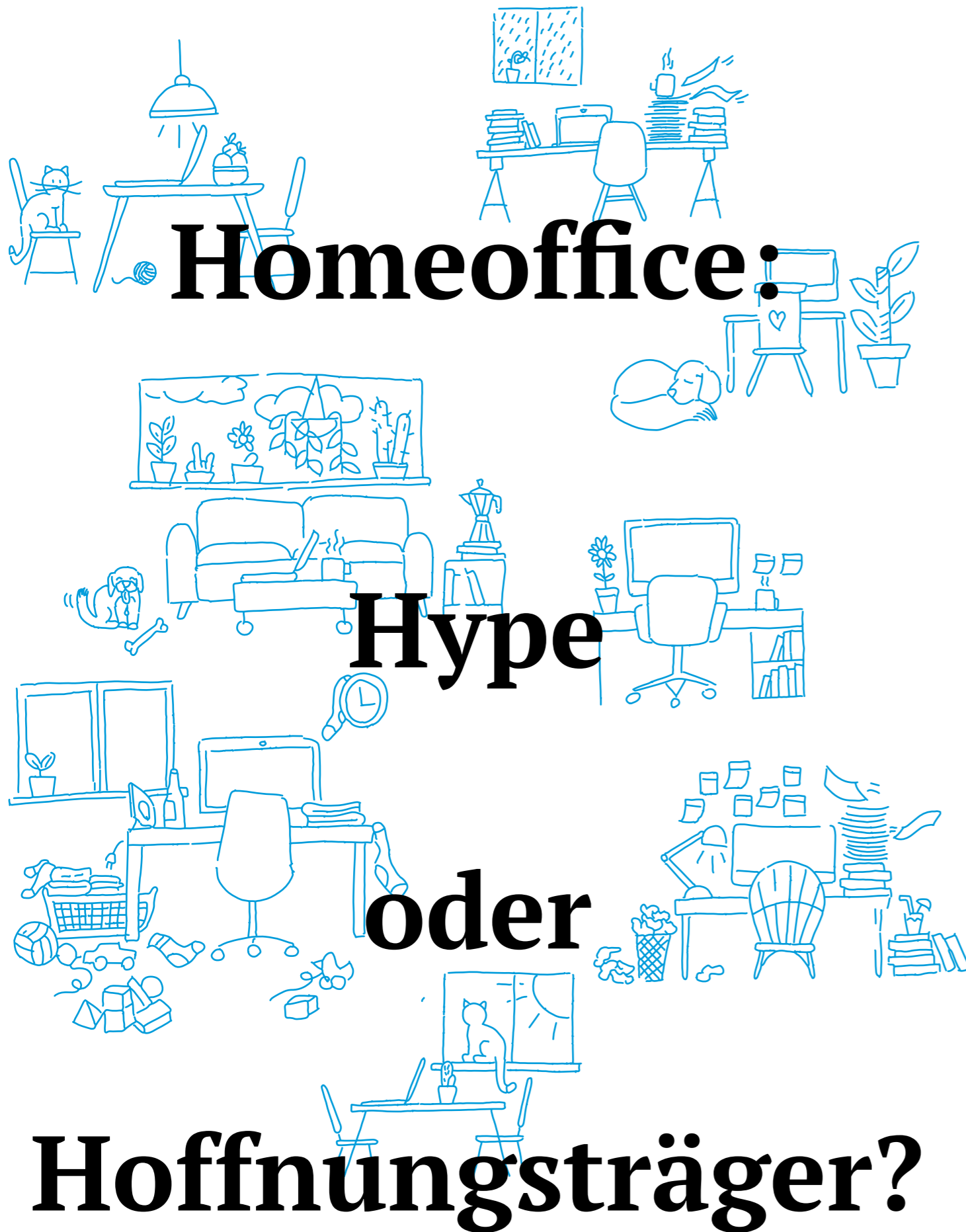
Prof. Dr. Kerstin Krieglstein



Bevor **Kerstin Krieglstein** Konstanz in Richtung Freiburg verließ, verabschiedete sie sich in einem Videobeitrag von den Mitgliedern der Universität Konstanz. Hier können Sie sie auf ihrem Weg über den Campus begleiten:



Zum Video-Beitrag:  
– [youtu.be/l\\_ylQ5qDx14](https://youtu.be/l_ylQ5qDx14)



Homeoffice ist eines der Buzzwords des Corona-Jahres 2020. War es früher eine Arbeitsform, die nur Wenigen offenstand, ist das Arbeiten in den eigenen vier Wänden durch die Erfordernisse des Notbetriebs für rund ein Drittel der Beschäftigten in Deutschland zumindest vorübergehend Realität geworden. Der Konstanzer Organisationsforscher Prof. Dr. Florian Kunze untersucht, wie die Berufswelt neue Wege erprobt: Zwischen „Homeoffice-Euphorie“ und einer Spaltung der Arbeitsgesellschaft.

März 2020: In der Pandemie wird auf einmal alles anders. Inmitten täglich steigender Infektionszahlen, Grenzschließungen, Kontaktbeschränkungen und umfassender Unsicherheit stehen zehntausende Unternehmen, Ämter und Einrichtungen in Deutschland vor der Frage, wie sie ihren Betrieb aufrechterhalten sollen. Möglichst wenig die Wohnung verlassen, möglichst kein physischer Kontakt zu anderen Menschen, möglichst wenig Begegnungen gerade in Innenräumen – und trotzdem produktiv arbeiten? Das geht nicht, hätte man früher gesagt.

In einer Digitalgesellschaft wie der unseren aber heißt die Lösung: Homeoffice. Bis dahin stand dieses Arbeitsmodell hauptsächlich Selbständigen und Freischaffenden offen. In den meisten Arbeitskontexten herrschte dagegen eine ausgeprägte Präsenzkultur. Für die besonderen Erfordernisse der akuten Pandemie-Situation aber scheint das Homeoffice nun die perfekte Lösung zu sein. Und nicht nur das: Viele Beschäftigte haben die Vorzüge des Arbeitens von zu Hause aus schätzen gelernt. Jetzt möchten sie gar nicht mehr zurück ins Büro – zumindest nicht wieder jeden Tag.

#### **Homeoffice in Zeiten des Coronavirus: Eine Studie**

Prof. Dr. Florian Kunze, Organisationsforscher an der Universität Konstanz und Principal Investigator am Exzellenzcluster „The Politics of Inequality“, beobachtet diese Entwicklung genau. Bereits im März 2020 setzte er mit seiner Arbeitsgruppe eine repräsentative Befragung der Erwerbsbevölkerung zum Thema Homeoffice mit 700 Beschäftigten um. Bis in den Mai standen die Befragten den Forschenden neunmal Rede und Antwort. So gewannen Kunze und sein Team detaillierte

Einsichten, wie das aktuelle Arbeiten im Homeoffice funktioniert, wie es sich entwickelt und wie nachhaltig die Transformation der Arbeitswelt durch Corona ist. Jetzt im Herbst möchten sie die Studie mit einer weiteren Befragungswelle fortsetzen.

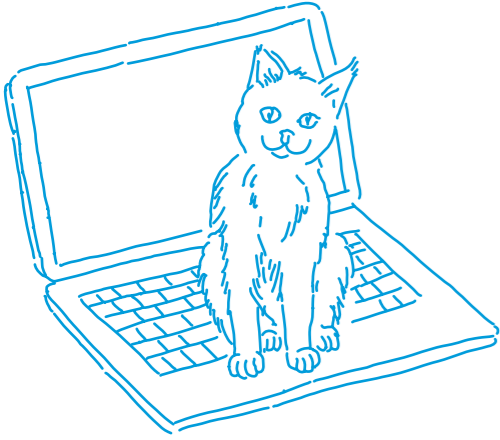
„Aktuell herrscht sowohl bei den Beschäftigten als auch bei den Betrieben eine regelrechte Homeoffice-Euphorie“, fasst Kunze zusammen. „Wir sehen das in unserer aktuellen Studie sehr deutlich. Fast 80 Prozent der teilnehmenden Personen berichten, dass sie im Homeoffice engagiert und produktiv arbeiten. Und die meisten wünschen sich, dass ihnen das Homeoffice erhalten bleibt: Zumindest einige Tage pro Woche, sagt die Mehrheit der Befragten, würden sie gern auch über die Corona-Zeit hinaus mobil arbeiten.“

Wenn die Mitarbeiter im Homeoffice engagiert arbeiten, ist das natürlich auch für die Unternehmen sehr vorteilhaft. Für diese geht es jetzt darum, mittelfristig die richtigen Rahmenbedingungen zu schaffen, damit eine nachhaltige und effiziente Transformation gelingt: Weg vom klassischen Präsenzarbeitsplatz, hin zu neuen flexibleren Arbeitsarrangements.

Florian Kunze erklärt, was es dafür braucht: „Nach unseren Daten sind mehrere verschiedene Faktoren entscheidend für die Produktivität und das Engagement im Homeoffice, materielle wie immaterielle: Die Beschäftigten benötigen nicht nur eine gute IT-Ausstattung und räumliche Ressourcen, sondern auch eine gutes Selbstmanagement, außerdem eine gute Unterstützung durch Führungskräfte, besonders die direkten Vorgesetzten.“

#### **Chancen im Homeoffice**

Ein grundsätzlicher Wandel hin zu ei-



ner verteilten, individuellen Arbeitskultur bietet vielen Beschäftigten große Vorteile. Fast 80 Prozent der durch Kunze und seine Arbeitsgruppe Befragten gibt an, im Homeoffice eine bessere Work-Life-Balance zu wahren. Und immerhin die Hälfte der Befragten berichtet, dass sie sogar effektiver arbeiten. Besondere Vorteile bietet sicher der Gewinn an Autonomie in der Gestaltung des Arbeitstages, der durchaus auch mit privaten Aktivitäten kombiniert werden kann. Die strikte Trennung zwischen Arbeit tagsüber und Freizeit am Nachmittag und Abend dürfte durch das stärkere mobile Arbeiten zum Teil aufgebrochen werden. Zusätzlich entfällt für viele im Homeoffice Beschäftigte ein Pen-

delweg, der oft ein großer Zeitfresser war und als belastend wahrgenommen wurde. Durch die reduzierten Pendelfahrten hat verbreitetes Homeoffice sogar das Potenzial, Emissionen einzusparen und einen Beitrag zur Bekämpfung des Klimawandels zu leisten.

Und wie stehen die Unternehmen der Entwicklung gegenüber? In vielen Unternehmen sei eine starke Präsenzkultur besonders durch die Führungskräfte gefördert worden, die über die Präsenz Kontrolle ausüben konnten, erklärt Kunze. Tatsächlich lag Deutschland im Vergleich der OECD-Länder im unteren Drittel der Verbreitung von mobilen Arbeitsformen – das dürfte sich jetzt ändern, meint der Organisationsforscher: „Das Argument, dass mobiles Arbeiten für viele Bürotätigkeiten nicht möglich oder förderlich sei, wurde jetzt entkräftet. Und ebenso wichtig: Mobiles Arbeiten dürfte auch zu einem zentralen Aspekt der Arbeitgeberattraktivität werden.“

Vielleicht unter anderem aus dieser Überlegung heraus haben nicht nur Beschäftigte, sondern auch Unternehmen Homeoffice-Arrangements schätzen gelernt. Nach Befragungen des IFO-Instituts wollen zwei Drittel der Unternehmen mobiles Arbeiten auch über die Zeit Corona-bedingter Einschränkungen hinaus fortsetzen. Dahinter stehen natürlich nicht zuletzt auch betriebswirtschaftliche Kostensparnisse, die durch die Reduktion von Büroraum gewonnen werden können. Die Einsparungspotenziale bei größeren Büro- und Dienstleistungsunternehmen sind hier sehr groß.

„Das Argument, dass mobiles Arbeiten für viele Bürotätigkeiten nicht möglich oder förderlich sei, wurde jetzt entkräftet. Und ebenso wichtig: Mobiles Arbeiten dürfte auch zu einem zentralen Aspekt der Arbeitgeberattraktivität werden.“

Prof. Dr. Florian Kunze

#### Risiken des mobilen Arbeitens

Ganz so einfach wird sich die goldene Zukunft, die sich Befürworter des flächendeckenden Homeoffice ausmalen, aber nicht ergeben. „Auf der anderen Seite sehen wir auch Risiken des mobilen Arbeitens, nämlich Einsamkeit und psychische Belastung“, warnt Florian Kunze. „Davon berichten zwischen 20 und 25 Prozent der Befragten in unserer Studie. Das kann daher kommen, dass manche Beschäftigten mit der Strukturierung ihres Arbeitstages zu Hause überfordert sind und subjektiv deutlich mehr als sonst arbeiten. Mittel- und langfristig ist das natürlich nicht gesund.“ Deshalb, so folgern die Forschenden, bedarf es dringend aktualisierter Leitlinien zu Arbeits- und Verfügbarkeitszeiten, die auch das mobile Arbeiten zu Hause regeln.

die richtige Mischung zwischen Homeoffice und Präsenztätigkeit zu gestalten.“ Das sehen die Beschäftigten in der aktuellen Studie ganz ähnlich und wünschen sich Homeoffice zumeist nicht in Vollzeit, sondern am liebsten zwei bis drei Tage in der Woche.

#### Goldene Arbeitszeiten – aber längst nicht für alle

Eine ganz andere Gefahr betrifft die Unternehmen und Beschäftigten, für die das Arbeiten von zu Hause aus nicht in Frage kommt. Die Nachteile, die dort entstehen, wo Homeoffice keine Option ist, könnten sich zu einer Herausforderung für den Arbeitsmarkt und die Gesellschaft als Ganzes entwickeln. Die Möglichkeit, im Homeoffice zu arbeiten, hängt eng mit Ausbildung und Einkommen zusammen. Gerade für viele Tätigkeiten, die während der Krise als systemrelevant eingestuft wurden, etwa in der Pflege oder im Verkauf, ist Homeoffice unmöglich. „Deshalb ist es besonders wichtig“, findet Kunze, „dass man diese Gruppen in den zentralen Debatten nicht ausgrenzt, beispielsweise in der Diskussion um ein generelles Recht auf Homeoffice. Gerade in Organisationen, in denen Präsenzarbeit und Homeoffice beide vorhanden sind, ist eine hohe Wertschätzung gegenüber denjenigen, die in Präsenz arbeiten, von großer Bedeutung.“

Kunze und sein Team halten die Corona-Krise für einen möglichen Wendepunkt. Sie dürfte der Transformation der Arbeitswelt eine massive Beschleunigung

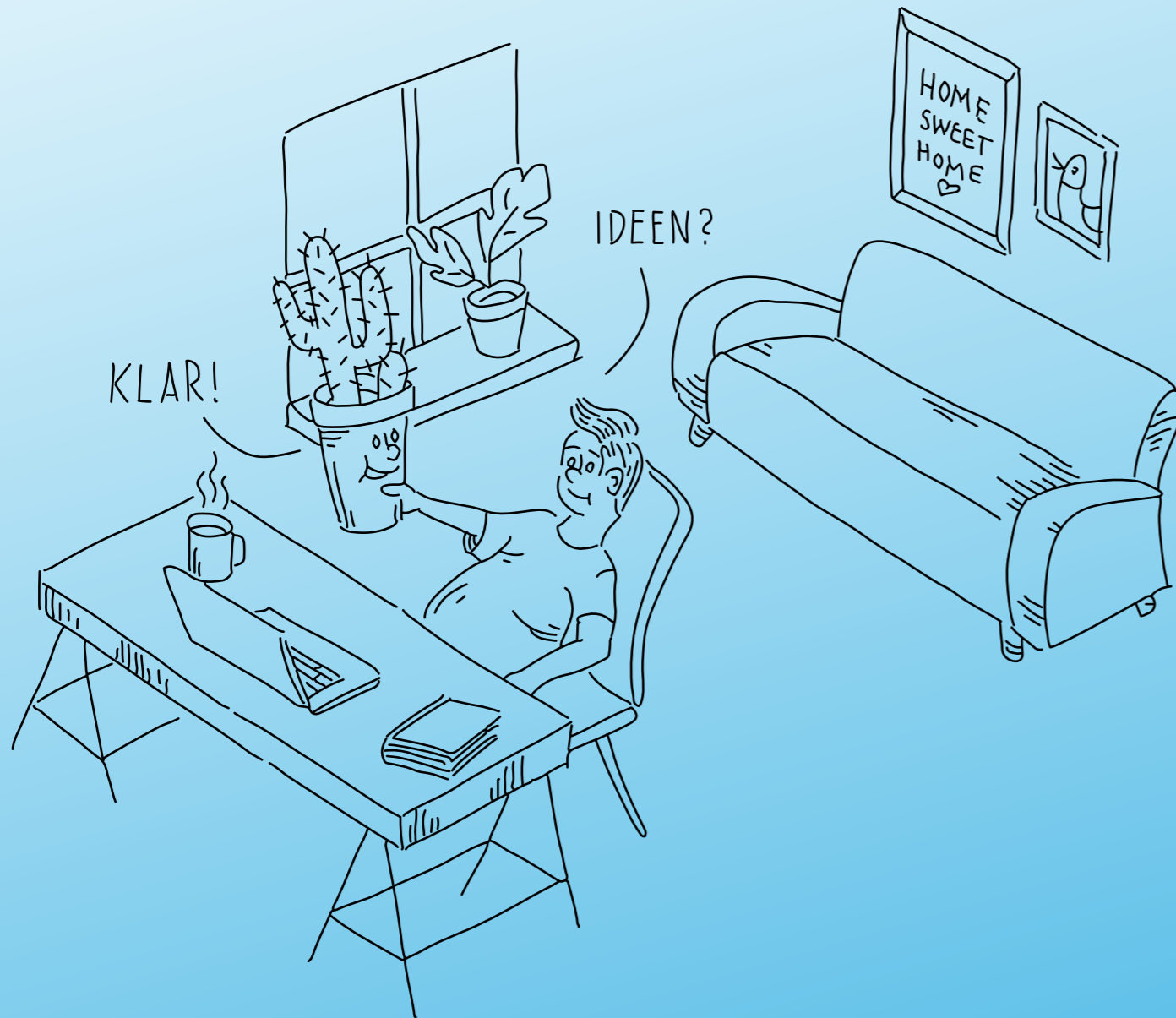
verleihen. Würden dabei aber nicht alle Berufsgruppen berücksichtigt und mitgedacht, bestehe eine nicht zu unterschätzende Gefahr: Die einer grundsätzlichen Spaltung der Berufswelt in die Beschäftigten, die privilegiert von daheim arbeiten und es so auch leichter haben könnten, Familie und Karriere zu vereinen, und die, denen das verwehrt ist. „Ja, diese Gefahr besteht durchaus“, vermutet Kunze. „Insbesondere dürften Tätigkeiten, die kein mobiles Arbeiten ermöglichen, in einem schrumpfenden Arbeitsmarkt im Zuge des demographischen Wandels noch stärker an Attraktivität verlieren.“

Insgesamt aber zieht der Organisationsforscher ein positives Fazit: „Unter dem Strich denke ich, dass die Chancen durch das mobile Arbeiten für Beschäftigte, Unternehmen und auch die Gesellschaft als Ganzes klar überwiegen.“

| pt.



**Prof. Dr. Florian Kunze** ist Professor für Organizational Studies an der Universität Konstanz und Mitglied des Exzellenzclusters „The Politics of Inequality“ der Universität. Er forscht zu Generationenmanagement, erfolgreicher Führung, Digitalisierung in der Arbeitswelt und Arbeiten im Homeoffice.



# Weisungsrecht vs. Zeitsouveränität

## Der Arbeitsrechtler Prof. Dr. Christian Picker untersucht die Forderung nach einem einseitigen Rechtsanspruch auf Homeoffice und kommt zum Schluss: Ein solcher würde nicht nur den Unternehmen, sondern letztlich auch der Arbeitnehmerschaft schaden.

„Homeoffice ist ja nichts wirklich Neues.“ – Prof. Dr. Christian Picker begegnet der Euphorie in der aktuellen Diskussion um den Arbeitsplatz zu Hause mit nüchterner Analyse. Als ein großer Teil der deutschen Arbeitnehmerschaft sich im März 2020 aufgrund der Corona-Pandemie den Arbeitsplatz in den eigenen vier Wänden einrichtete, war das ein erzwungenes Experiment mit, nach allgemeiner Sichtweise, weitgehend positivem Ausgang. Das virtuelle Arbeitsverhältnis wird mehr denn je als Arbeitsform der Zukunft gehandelt.

Christian Picker bekennt sich zum Homeoffice. Alles andere wäre im Fall eines wissenschaftlich arbeitenden Menschen, für den es selbstverständlich ist, auch zu Hause seine Arbeit zu erledigen, überraschend. Er sieht die vielen Chancen und Vorteile, die Homeoffice bietet: Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verfügen über mehr Zeitsouveränität und damit Freiräume für eine individuelle Planung von Arbeitsabläufen. So lassen sich Arbeit und Familie besser in Einklang bringen, eventuell weite Anfahrten zum Arbeitsplatz fallen weg, was insbesondere für „schutzwürdige Gruppen“ wie schwerbehinderte Menschen von entscheidender Bedeutung sein kann, um überhaupt ihre Arbeit ausüben zu können.

### **Ein ambivalentes Bild von Homeoffice**

Christian Picker ist aber auch Rechtswissenschaftler, und als solcher vertritt er an der Universität Konstanz den Bereich Bürgerliches Recht, Arbeitsrecht und Unternehmensrecht. Wenn er darauf hinweist, dass Homeoffice etwas nicht ganz Neues ist, möchte er damit sagen, dass es bereits aus Vor-Corona-Zeiten einige Erfahrungen mit dieser Arbeitsform gibt, die durchaus auch negativ ausfallen. Ergebnisse wissenschaftlicher Untersuchungen „zeichnen insgesamt ein sehr ambivalentes Bild“, schreibt der Jurist in seinem Aufsatz „Rechtsanspruch auf Homeoffice?“. So sind die großen Technologie- und Internetkonzerne, die Pioniere des Homeoffice, über die Jahre wieder dazu übergegangen, ihre Mitarbeiterschaft zurück ins betriebliche Büro zu holen. „Bei Yahoo zu sein, das ist nicht nur ein Job, den man von Tag zu Tag erledigt. Es geht um eine Zusammenarbeit, die nur in unseren Büros möglich ist“, ließ die damalige Yahoo-Chefin Marissa Mayer laut Online-Ausgabe der Süddeutschen Zeitung vom 25. Februar 2013 der Belegschaft ausrichten.

Der Grund für den Rückzieher in puncto Telearbeit, worunter im Wesentlichen Homeoffice und mobile Arbeit von unterwegs zu verstehen ist, war neben der verminderten Kontrolle über die Arbeitsleistung der Mitarbeitenden die fehlende Betriebsgemeinschaft

„Mir haben die Studierenden im Sommersemester eminent gefehlt. Ich hätte nie gedacht, dass eine Vorlesung, das physische Gegenüber, so etwas Essentielles, sogar Existenzielles für meine Tätigkeit ist.“

Prof. Dr. Christian Picker

und schwindendes Zusammengehörigkeitsgefühl. Dahinter steht die Überzeugung, dass durch die Kommunikation vor Ort viel mehr Ideen entstehen als allein und isoliert am heimischen Arbeitsplatz. Der Hochschullehrer Christian Picker macht aktuell eine ganz ähnliche Erfahrung: Er vermisst den Austausch im Seminarraum oder Hörsaal. „Mir haben die Studierenden im Sommersemester eminent gefehlt. Ich hätte nie gedacht, dass eine Vorlesung, das physische Gegenüber, so etwas Essentielles, sogar Existenzielles für meine Tätigkeit ist.“ Für den Juristen lautet eines der Hauptargumente, weshalb er die Forderung nach einem Recht auf Homeoffice, das vom SPD-geführten Bundesministerium für Arbeit und Soziales vorgebracht wird, ablehnt: „Das grundsätzliche Bestimmungsrecht, welche Arbeitsform unternehmerisch sinnvoll ist, muss hier beim Arbeitgeber liegen.“ Homeoffice soll auf Freiwilligkeit beruhen – auf beiden Seiten.

#### Ein „weiser Spruch im Arbeitsrecht“

Der Wissenschaftler beruft sich auf „einen weisen Spruch im Arbeitsrecht“, wonach der Gesetzgeber das Notwendige und die Arbeitsvertragsparteien, insbesondere vertreten durch ihre Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände, das Angemessene selbst regeln sollen. Vor dem Hintergrund, dass Homeoffice sowohl Chancen als auch Risiken birgt,

bedeutet das für ihn: „Die Risiken und Chancen können nur individuell zwischen den Betroffenen und damit im konkreten Arbeitsverhältnis geklärt werden. Ein genereller, einseitiger Rechtsanspruch würde der Vielfalt unserer Arbeitswelt überhaupt nicht gerecht werden.“

Hinzu kommt für den Arbeitsrechtler, dass ein allgemeiner Rechtsanspruch auf Homeoffice der Tatsache unberücksichtigt lässt, dass viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht in der Lage sind, dauerhaft im Homeoffice zu arbeiten. Geschätzt wird, dass 60 Prozent aller Stellen orts- und tätigkeitsgebunden sind. Tatsächlich kann Christian Picker auch nicht erkennen, dass dem Wunsch nach Homeoffice aktuell von Arbeitgeberseite mehrheitlich nicht entsprochen werden würde. Er ist überzeugt: „Homeoffice ist ein zentraler Wettbewerbsparameter. Arbeitgeber, die sich ohne wirtschaftliche Zwänge Homeoffice verweigern, werden dauerhaft an Akzeptanz verlieren. Wir müssen der Arbeitswelt aber eine Zeit des Umdenkens geben.“

Wobei er durchaus gewichtige Gründe für eine solche Verweigerung sieht. Das Thema Ungleichbehandlung muss für ihn in einer Arbeitswelt wie der deutschen, in der die produzierende Branche stark vertreten ist, berücksichtigt werden. Menschen, die Autos zusammenbauen,

können dies nicht im Homeoffice. Das gleiche gilt für Pflegeberufe, Polizistinnen und Polizisten oder Menschen etwa im Bäckerhandwerk. „Nehmen Sie einen Betrieb, in dem die einen im Homeoffice arbeiten dürfen, während die anderen in den Betrieb kommen müssen. Das kann zu einer unglücklichen Zweiteilung der Belegschaft führen und den Betriebsfrieden gefährden, der für ein Unternehmen eminent wichtig ist“, so der Jurist. Im erwähnten Aufsatz schreibt er darüber hinaus: „Auch wenn eine solche Ungleichbehandlung regelmäßig sachlich gerechtfertigt ist, werden die benachteiligten ‚einfachen‘ Arbeitnehmer diese nicht selten als einseitige Privilegierung der ‚Premiumarbeitnehmer‘ empfinden.“

Vor allem aber wird für Christian Picker mit dem Recht auf Homeoffice unzulässigerweise die grundlegende Bedeutung des Arbeitsvertrags relativiert, wobei er hier insbesondere das Weisungs- oder Direktionsrecht, „das Königsrecht des Arbeitgebers“, im Auge hat. Der Arbeitsrechtler fasst es so zusammen: „Der Arbeitsvertrag sagt, dass die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer weisungsabhängig Dienste erbringt. Im Gegenzug haben die Arbeitgeber erhebliche arbeitnehmerschutzrechtliche und sozialversicherungsrechtliche Pflichten ihren Arbeitnehmern gegenüber zu tragen. Ein Arbeitgeber kann einem An-



Prof. Dr. Christian Picker forscht an der Universität Konstanz im Bereich Bürgerliches Recht, Arbeitsrecht und Unternehmensrecht. Seine aktuellen Forschungsthemen sind politischer Extremismus und die Arbeitswelt.

„Homeoffice ist ein zentraler Wettbewerbsparameter. Arbeitgeber, die sich ohne wirtschaftliche Zwänge Homeoffice verweigern, werden dauerhaft an Akzeptanz verlieren.“

Prof. Dr. Christian Picker

gestellten zum Beispiel typischerweise nicht grundlos entlassen. Dass er ihm sagen kann, wie er im Rahmen des Arbeitsvertrags arbeitet, ist der Ausgleich für diese Pflichten.“ Dieses Direktionsrecht umfasst jedoch nicht nur den Inhalt der Tätigkeit, „sondern grundsätzlich auch Ort und Zeit“. Ein Recht auf Homeoffice würde entsprechend „eine schleichende Denaturierung“ dieser Essenz eines Arbeitsvertrags bedeuten.

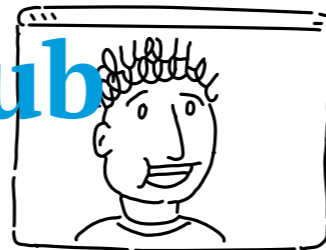
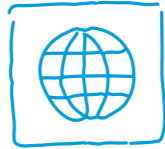
#### Der schleichende Verlust der Arbeitnehmereigenschaft

Christian Picker sieht für den Fall, dass sich die Sozialdemokraten mit ihrer Forderung nach einem Rechtsanspruch auf Homeoffice durchsetzen, die Gefahr, dass sich die Arbeitgeberschaft dieser Pflicht vermehrt entzieht, indem sie statt auf Angestellte mit allen arbeitsrechtlichen Konsequenzen auf (Solo-)

Selbstständige und (externe) Crowdworker zurückgreift. „Die zunehmende ‚Entgrenzung der Weisungsmacht‘ wird zwangsläufig den schleichenden Verlust der Arbeitnehmereigenschaft nach sich ziehen“, ist im Aufsatz „Rechtsanspruch auf Homeoffice?“ nachzulesen.

Die Verhandlung über Homeoffice gehört, so die Schlussfolgerung des Arbeitsrechtlers, zum Angemessenen, und das ist Sache der Vertragsparteien, nicht des Staates: „Die (kollektive) Selbsthilfe hat hier Vorrang vor der staatlichen Fremdhilfe.“ | msp.





# „Ich glaube, dass die Arbeit durch die Erfahrungen der Corona-Zeit einen Flexibilisierungsschub erhält“

**Jens Apitz wurde zum vierten Mal zum Kanzler der Universität Konstanz gewählt. Im Interview berichtet er über seine Erfahrungen im Homeoffice, warum er Homeoffice nun für ein wichtiges Element zukünftiger Arbeitsregelungen hält und welche Themen seine Arbeit in den kommenden Jahren bestimmen werden.**

**uni'kon:** Herr Apitz, herzlichen Glückwunsch zur Wiederwahl als Kanzler der Universität Konstanz. Die Wahl fand am 17. Juli 2020 statt, mitten in der Corona-Situation. Auf was liegt in Zeiten der Pandemie das besondere Augenmerk des Kanzlers der Universität Konstanz? Was war und ist Ihnen als oberster Personalchef in solch einer Krisensituation wichtig?

**Jens Apitz:** Ich hoffe, es wurde und wird deutlich, dass mir persönlich und auch dem gesamten Rektorat die Gesundheit aller Mitglieder der Universität besonders am Herzen liegt. Und dass wir unsere Entscheidungen zuallererst am Gesundheitsschutz der Universitätsmitglieder ausgerichtet haben. Ich bin überzeugt, dass die Entscheidung, am 16. März in den Notbetrieb überzugehen, richtig gewesen ist. Es bedeutete im Wesentlichen eine Zugangsbeschränkung zur Universität, um mögliche Infektionswege auf dem Gelände der Universität zu unterbrechen.

**Wie ist der Universitätsbetrieb während des Notbetriebs, was die Erledigung der anfallenden Arbeiten betrifft, verlaufen?**

Aus meiner Sicht haben die Abläufe überraschend gut funktioniert. Unmittelbar nach dem 16. März gab es Verzögerungen bei Einstellungs- und Beschaffungsanträgen. Wir haben ja zunächst alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ins Homeoffice geschickt, und nicht alle Aufgaben konnten vom Homeoffice aus erledigt werden. Wir haben aber darauf reagiert und einzelne Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeiter – selbstverständlich unter Wahrung der Schutzmaßnahmen – vor Ort geholt, die die Anträge erledigt haben. Jetzt hat sich das eingependelt. Wir haben in der Verwaltung auf weiten Strecken wieder Präsenzbetrieb, der allerdings noch eingeschränkt ist durch Vorgaben, was Abstand und die maximale Belegung von Räumen betrifft. Die meisten Büros dürfen nur durch eine Person belegt sein. Das ist alles gut organisiert.

**Jens Apitz** ist seit 1999 Kanzler der Universität Konstanz. Er ist Jurist und Betriebswirt. Rechtswissenschaften studierte er an den Universitäten Marburg und Tübingen. Während seines Referendariats absolvierte er zudem ein juristisches Ergänzungsstudium an der Hochschule für Verwaltungswissenschaften Speyer und danach ein berufsbegleitendes Studium der Betriebswirtschaftslehre an der Württembergischen Verwaltungs- und Wirtschaftsakademie.

Vor seiner Zeit in Konstanz war Jens Apitz zunächst Referent im Rechtsamt und in der Abteilung Bauplanung und Liegenschaften an der Eberhard-Karls-Universität in Tübingen und später Leiter der Abteilung Studienangelegenheiten und des Dezernats Akademische Angelegenheiten. Dazwischen arbeitete er als Referent im Medizinreferat des Ministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg.

Jens Apitz war ehrenamtlicher Richter beim Arbeitsgericht Lörrach. Aktuell ist er Beisitzer des Disziplinarsenats beim Verwaltungsgerichtshof Baden-Württemberg.

Aber es war ja nicht nur die Verwaltung von den Zugangsbeschränkungen betroffen. Der Zugang etwa zur Bibliothek und zu den Forschungslaboren war zu Anfang ebenfalls stark eingeschränkt. Es bedurfte einiger Überlegungen im Rektorat, bis wir Wege gefunden haben, den Zugang zu den Laborarbeitsplätzen wieder zu ermöglichen. Da waren die Naturwissenschaften natürlich in ganz besonderem Maß betroffen.

**Machen Sie auch Homeoffice?**

Ja, ich mache Homeoffice. Am Anfang des Notbetriebs habe ich fast zu hundert Prozent Homeoffice gemacht und bin nur selten an die Universität gekommen, um das, was nur im Büro möglich war, zu erledigen. Ansonsten habe ich mich an die Regelungen des Notbetriebs gehalten und habe von zu Hause aus gearbeitet.

**Und wie lief es im Homeoffice?**

Das ging gut. Ich habe mich zuerst natürlich eingewöhnen müssen in die technischen Möglichkeiten, die unsere Kolleginnen und Kollegen vom KIM sehr rasch bereitgestellt haben, und habe schnell gelernt, meine Besprechungen mit Telefon- und Videokonferenz zu führen.

**Sie haben in Ihrer Rede bei der gemeinsamen Sitzung des Universitätsrates und des Senats der Universität Konstanz zur Kanzlerwahl das Thema Homeoffice angesprochen. Sie sagten bei dieser Gelegenheit sinngemäß, sie hätten ihre**

**Auffassung zu diesem Thema während der Notbetrieb-Zeit der Universität geändert. Was war Ihre alte und was ist Ihre neue Überzeugung dazu?**

Wir haben seit etlichen Jahren eine Dienstvereinbarung mit dem Personalrat zum Thema Telearbeit. Im letzten Jahr vor der Corona-Krise hatte ich den Eindruck, dass wir zu freizügig mit den Möglichkeiten, zu Hause zu arbeiten, umgegangen sind. Ich habe die Anträge dann etwas restriktiver beschieden, das heißt, ich habe ihnen in der Regel entsprochen, aber nicht in vollem Umfang. Tatsächlich hatte ich auch ein Problem damit, einem Teil der Kolleginnen und Kollegen deutlich mehr Flexibilität einzuräumen als anderen, deren Arbeit, wie wir damals überzeugt waren, vor Ort erledigt werden muss. Das betraf in meiner Vorstellung auch Serviceeinrichtungen, die wir geschaffen haben, um für unser wissenschaftliches Personal und unsere Studierenden besondere Unterstützungs- und Beratungsangebote zu bieten. Durch die Bedingungen der Corona-Krise haben wir alle viel gelernt. Viele Dinge, die man sich zuvor nicht vorstellen konnte, sind selbstverständlich geworden: Zum Beispiel, dass Teambesprechungen und Beratungsgespräche keine physische Präsenz erfordern, sondern genauso gut – mit anderen Vorteilen und anderen Nachteilen – als Videokonferenz stattfinden können.

Meine Auffassung von Homeoffice hat sich durch die eigenen Erfahrungen

grundlegend geändert. Ich glaube, dass wir viel mehr Vertrauen haben können. Außerdem bin ich inzwischen der Meinung, dass man zu Hause sehr wohl konzentriert arbeiten kann. Auch über Dienstreisen denke ich heute ganz anders. Ich konnte mir vor einem halben Jahr nicht vorstellen, dass es eine andere Möglichkeit gibt, an einer Kanzlerarbeitskreis-Sitzung in Berlin teilzunehmen, als morgens in aller Herrgottsfrühe nach Zürich zu fahren, dort in den Flieger zu steigen, in Berlin die Sitzung abzuhalten und abends wieder zurückzufliegen, um gegen 23 Uhr zu Hause anzukommen. Inzwischen finden diese Sitzungen per Videokonferenz statt, die mich anstatt eines ganzen Tages gerade mal zwei Stunden kosten.

**Sie sagten, es gäbe eine Dienstvereinbarung zum Thema Telearbeit mit dem Personalrat. Wird diese Dienstvereinbarung an die neuen Erkenntnisse angepasst werden?**

Die geltende Dienstvereinbarung zur Telearbeit haben wir ohnehin während der Corona-Zeit weitgehend ausgesetzt. Das Rektorat hat mit dem Personalrat vereinbart, dass wir zu diesem Thema eine neue Dienstvereinbarung abschließen werden, die deutlich über die bisherige mit dem Personalrat vereinbarte Regelung hinausgehen wird.





### Können Sie dazu schon ein paar Punkte nennen?

Bisher durfte Homeoffice nur bis zu einem bestimmten Prozentsatz der Arbeitszeit vereinbart werden. Wir wollen es künftig deutlich flexibler handhaben. Es gibt Überlegungen, dass man eventuell ganz von zu Hause aus arbeiten kann. Warum sollte es zum Beispiel nicht möglich sein, dass die Universität Konstanz eine Person beschäftigt, die ihren Wohnsitz in Hamburg hat und von dort aus arbeitet? Zumindest muss man darüber nachdenken. Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter kann dann allerdings nicht mehr darauf zählen, dass sie bzw. er an der Universität einen festen Schreibtisch hat.

### Zurück zu Ihrer Wiederwahl als Kanzler der Universität Konstanz. Was werden Schwerpunktthemen Ihrer vierten Amtszeit sein?

Was mich natürlich zuvorderst interessiert, ist, wen wir als neue Rektorin oder neuen Rektor bekommen.

Wir haben etliche Bauvorhaben in der Pipeline. Relativ rasch werden wir zunächst das neue VCC-Gebäude für das Center for Visual Computing of Collectives beziehen können. Weitere größere Bauvorhaben sind dann zum Beispiel die Erweiterung der Universität um ein neues X-Gebäude, gleich im räumlichen Anschluss an das V-Gebäude. Eigentlich werden es zwei Gebäude sein, in denen sich sowohl Büro- als auch Seminarräume und

ein größerer Hörsaal befinden werden. Sie sind auch als Ersatzfläche notwendig, um in die dringende Sanierung der Gebäude C, D und E einsteigen zu können. Ein weiteres Bauvorhaben ist ein Modulbau für die BiSE, die Binational School of Education. Und dann steht natürlich das große Bauvorhaben an, auf das wir alle warten, das Forum Konstanz (siehe auch S. 38 bis S. 43). Dieses Gebäude ist ja eines der zentralen Leuchtturmprojekte unserer Exzellenzstrategie und wird einen großen Gewinn für die Universität Konstanz bedeuten. Daneben verhandeln wir mit dem Land über eine neue Sporthalle, ein Ersatzgebäude für die Tierforschungsanlage, wir wollen ein neues Gebäude für Forschungslabore der Geistes- und Sozialwissenschaften und viele weitere Umbau- und Sanierungsmaßnahmen. Und dann wird ja auch die Max-Planck-Gesellschaft noch ein eigenes Gebäude für das Max-Planck-Institut für Verhaltensbiologie auf unserem Campus errichten.

Internationalisierung ist ein weiteres großes Thema. Die Verwaltung kann gar nicht international genug aufgestellt sein angesichts dessen, dass Studierende und Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler inzwischen von überall auf der Welt zu uns kommen. Die Verwaltung verfügt in weiten Teilen über die entsprechenden Kompetenzen, um mit ihnen gut zu kommunizieren. Wir brauchen aber noch mehr englische Sprachkurse. Mit dem Lehrgang zur Verbesserung der interkulturellen Kompetenz haben wir schon ein tolles Instrument, das unter anderem auch einen internationalen Austausch beinhaltet.

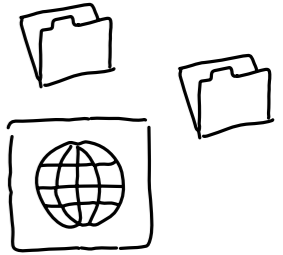
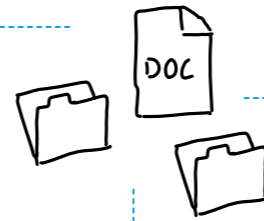
### Zum Schluss würde ich gern noch auf das Thema Zukunft der Arbeit kommen. Werden wir in Zukunft zum Beispiel angesichts zunehmender Digitalisierung der Arbeitsplätze weniger arbeiten?

Ich glaube nicht, dass die Arbeit weniger wird. Ich kann mir aber vorstellen, dass es in Zukunft viel mehr flexiblere Arbeitsmodelle geben wird. Alle Erfahrung aus der Vergangenheit zeigt, dass

selbst mit so tollen Hilfsmitteln wie dem Computer die Arbeit deutlich mehr statt weniger geworden ist. Die Arbeit wird einfach anders werden. Mit einer flexiblen Homeoffice-Regelung werden zum Beispiel bestimmte Kernarbeitszeiten nicht mehr vereinbar sein, das heißt, ob man tagsüber, in der Nacht, an den Werktagen oder am Sonntag arbeitet. Wir haben ja die technischen Hilfsmittel, die uns die Arbeit überall und jederzeit ermöglichen. Ich glaube, dass die Arbeit durch die Erfahrungen der Corona-Zeit einen Flexibilisierungsschub erhält. Umso wichtiger wird der Schutz vor der ständigen Erreichbarkeit sein. Das ist auch für unseren Personalrat ein sehr wichtiges Anliegen.

Lassen Sie mich noch eine Anmerkung zur Gegenwart machen. Vielen Universitätsmitgliedern sind die einschränkenden Maßnahmen, die das Rektorat im Notbetrieb ergriffen hat, entweder nicht weit genug oder zu weit gegangen. Diese Kritik zu äußern ist selbstverständlich ihr Recht. Dabei ist mir manchmal aber etwas zu kurz gekommen: Wir sollten bedenken, in welcher Lage wir als Beschäftigte des Öffentlichen Dienstes sind. Niemand von uns musste sich Sorgen um seinen Arbeitsplatz und um sein Gehalt machen, im Gegensatz zu vielen Menschen, die ihre Arbeit verloren haben, weil ihren Betrieben die Nachfrage weggebrochen ist, oder die in Kurzarbeit geschickt wurden. Ich möchte gern daran erinnern, dass wir hier an der Universität Grund haben, dankbar zu sein.

| Das Interview führte Maria Schorpp.



## Renate Pfeifer, Leiterin der Abteilung Personal und Recht, zum Thema Homeoffice

**uni'kon:** *Frau Pfeifer, Sie machen seit fünf Jahren Homeoffice. Wie oft in der Woche haben Sie vor den Corona-Zeiten von Ihrem heimischen Schreibtisch aus gearbeitet?*

**Renate Pfeifer:** Vor Corona habe ich zwei bis dreimal pro Woche von zu Hause aus gearbeitet. Ich war ja fast jeden Tag im Büro, bin aber öfter wegen der Kinderbetreuung früher nach Hause gegangen und habe dann am Nachmittag oder Abend noch von zu Hause aus gearbeitet.

**Aus Ihrer eigenen Erfahrung und aus Ihrer Erfahrung als Leiterin der Abteilung Personal und Recht: Was sind die Vorteile und was sind die Nachteile von Homeoffice?**

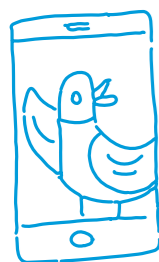
Die Vorteile von Homeoffice sind die Flexibilität – ich kann die Arbeit kurzzeitig unterbrechen, um beispielsweise eine Frage der Kinder zu beantworten. Die haben wiederum die Gewissheit, dass jemand zu Hause ist. Dieser Vorteil lässt sich sicherlich auch auf Beschäftigte mit Pflegeaufgaben übertragen. Dann kann man zu Hause auch oft konzentrierter arbeiten, da es weniger Unterbrechungen gibt. Viele Beschäftigte schätzen es auch, dass der lange Anfahrtsweg wegfällt.

Der Nachteil kann sein, dass es manchen schwerfällt, zu Hause ein Ende zu finden; dass es belastend

sein kann, wenn Arbeit und Freizeit nicht räumlich getrennt sind und man meint, immer wieder mal kurz an den Rechner gehen zu müssen. Man verliert auch ein wenig den Kontakt zu den Kolleginnen und Kollegen sowie zu den Informationen in seinem Arbeitsbereich und in der Universität. Nachteilig empfinde ich ebenfalls, dass man für andere schlechter zu erreichen ist – das möchten wir zukünftig besser regeln.

**Jens Aplitz, der Kanzler der Universität Konstanz, hat eine neue Dienstvereinbarung mit dem Personalrat angekündigt, die größere Flexibilität in Sachen Homeoffice ermöglichen soll (siehe Interview S. 14). Was ist nach Ihrer Auffassung die richtige Balance zwischen heimischem Arbeitsplatz und Büro an der Universität?**

Die richtige Balance ist meines Erachtens diejenige, die wir derzeit in der Dienstvereinbarung bereits geregelt haben: Mindestens die Hälfte der eigenen individuellen Arbeitszeit vor Ort zu sein, um den Kontakt zu den Kolleginnen und Kollegen sowie zu den Informationen nicht zu verlieren. Und dann hängt es natürlich von der Art der Arbeit ab: Manche Arbeit kann nicht von zu Hause aus erledigt werden, insbesondere die mit viel Service- und Beratungscharakter. Auch wenn dies in Corona-Zeiten zum Teil anders geregelt ist, denke ich, dass wir nach Corona wieder zu Präsenzberatung zurückkehren werden.



# Anfänger- geist schlägt Routine

**Der Soziologe Dr. Frank Oberzaucher forscht zu Achtsamkeitspraktiken und zu Berufen bzw. Tätigkeiten, in denen Achtsamkeit eine tragende Rolle spielt.**



Im Hier und Jetzt sein, frei von Wertung und offen gegenüber dem sein, was ist – noch vor wenigen Jahrzehnten wurden solche Zustandsbeschreibungen belächelt und in die Esoterik-Ecke geschoben. Das hat sich inzwischen unter dem Stichwort „Achtsamkeit“ geändert. Achtsamkeit lässt sich lernen, mittels meditativer Praktiken, aber auch über in den Alltag integrierte Handlungen. Auch Universitäten machen ihren Mitgliedern heute Angebote, Achtsamkeit einzuüben. Mehr noch: Zen, Yoga, Kontemplation, Tai Chi, Qigong und Co. werden erforscht, um zu entschlüsseln, worauf ihre Wirkung beruht, die nicht zuletzt den Arbeitsalltag der Menschen entscheidend zum Besseren zu verändern vermag.

Dr. Frank Oberzaucher, Lecturer und wissenschaftlicher Mitarbeiter im Fachbereich Geschichte und Soziologie und zuständig für qualitative Forschungsmethoden, untersucht, wie Achtsamkeitspraktiken vermittelt und angeeignet werden. Insbesondere interessiert ihn ihre Integrierbarkeit in Psychotherapieformen und ihre praktische Anwendung. Gerade in der Psychotherapie ist ein erhöhtes Maß an Unterscheidungsfähigkeit von Wahrnehmungen, Empfindungen und Gefühlen notwendig, damit die therapierende Person diese richtig zuordnen kann, die die Patientin/der Patient bei ihr auslöst. Die Frage der therapierenden Person lautet: Gehören die Wahrnehmungen zu mir und meiner Biografie oder zu meinem Gegenüber?

#### Zur Feldforschung ins Schweigekloster

Als qualitativ forschender Soziologe begibt sich Frank Oberzaucher mitten hinein in sein Forschungsgebiet, was in dem Fall bedeutet: Er begibt sich an die Orte, an denen Achtsamkeit vermittelt und eingeübt wird. „Damit ich zu Achtsamkeit forschen kann, muss ich sie erlernen und regelmäßige Achtsamkeitspraxis betreiben. Ich muss mich selbst mit diesem Kompetenzsystem vertraut machen und gleichzeitig herausarbeiten, wie diese Praxis in psychotherapeutischen oder beraterischen Kontexten eingesetzt wird“, sagt er. So zieht er sich für



Dr. Frank Oberzaucher ist Lecturer und wissenschaftlicher Mitarbeiter im Fachbereich Geschichte, Soziologie, Sportwissenschaft und empirische Bildungsforschung. Seine aktuellen Hauptforschungsgebiete sind qualitative Methoden, Kommunikation im institutionellen Kontext sowie achtsame Berufe.

seine Feldforschung etwa in ein Meditationszentrum zurück, das kann auch ein Schweigekloster sein, und er praktiziert regelmäßig Zen und Qigong.

Er versteht Achtsamkeit als soziale Praxis. Achtsamkeit ist demzufolge kein rein innerpsychisches und egologisches Phänomen, sondern eine soziale, verkörperte und zu vollziehende Tätigkeit. In seinem kürzlich erschienenen Aufsatz „Das Selbst kultivieren – Praktiken der Achtsamkeit in spirituellen und psychotherapeutischen Handlungsfeldern“, den er gemeinsam mit dem Konstanzer Kultursoziologen Dr. Clemens Eisenmann geschrieben hat, wird das Problem der Beobachtung und Beschreibung von Praktiken der Achtsamkeit expliziert und mittels des soziologischen Ansatzes namens Ethnomethodologie empirisch untersucht. Ziel ist dabei auch, das „Wie-es-gemacht-wird“ im Vollzug sowie die diesen Tätigkeiten – hier: Psychotherapie – zugrunde liegenden praktischen Kompetenzen herauszuarbeiten. Schließlich sind das Kunstfertigkeiten, die gerade nicht in Ausbildungsmateri-

alien und Lehrbüchern zu finden sind. Das Datenspektrum der Analysen umfasst dabei auch Audio- und Videoaufzeichnungen, Beobachtungsprotokolle, Tagebucheinträge sowie ethnografische Interviews.

#### Nach zwei Bissen geht der Geist auf Wanderschaft

Achtsamkeit als soziale Praxis zu verstehen, betont auch ihren Übungscharakter in alltäglichen Handlungen. Beispiel Essen. „Ich habe mir ein Essen zubereitet. Nun setze ich mich hin und versuche, zehn Minuten lang mein Essen zu essen. Die Übung besteht darin, jeden Bissen bewusst wahrzunehmen und zu schmecken, in dem, was er ist.“ Der Achtsamkeitslaie wird schnell feststellen: Nach spätestens zwei Bissen geht der Geist auf Wanderschaft. Entweder legen sich Bewertungen auf das reine organische Aufnehmen. Der Geschmack wird eingeordnet und bewertet. Oder er richtet seine Aufmerksamkeit auf Zukünftiges, indem die Gedanken schon vielleicht bei der Person sind, die man nach dem Essen treffen möchte. Oberzaucher:

„Die meisten von uns sind relativ selten am Tag im Augenblick, im Hier und Jetzt. Zudem fällt es uns nicht einmal auf, höchstens wenn die Kürbissuppe nicht im Mund landet, sondern das frisch gebügelte Hemd verziert.“ Durch das ständige Einüben von Achtsamkeitspraktiken wird deutlich, dass Bewußtheit im Alltag durchaus steigerbar zu sein scheint und dass das Leben (mit Achtsamkeit) nicht besser oder schlechter, aber dafür tiefer wahrgenommen werden kann.

„Wir stolpern durch den Tag, weil wir gedanklich eigentlich immer schon irgendwo anders sind“, meint der Soziologe. „Man kann sagen, einen Großteil unseres Vermögens schöpfen wir gar nicht aus. Wir sind teilbewusste Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.“ Achtsamkeit hat positive Auswirkungen auf die Gesundheit, das zeigen eine Reihe von naturwissenschaftlichen Studien. Allerdings gehört es zum Wesen uralter Achtsamkeitspraktiken, die sich – ob Christentum, Buddhismus, Hinduismus oder Islam – in jeder Religion wiederfinden, völlig absichtslos zu sein. Selbstverständlich geht es auch nicht darum, mit dieser Technik Arbeitgebern eine weitere Optimierungsstrategie zur Verfügung zu

stellen, indem etwa die gesamte Belegschaft in den Zen-Kurs geschickt wird. Eine kritische Lesart des Achtsamkeitsbooms sieht Oberzaucher durchaus geboten, indem er betont, dass „Achtsamkeit im Zuge der westlichen Aneignung der buddhistischen Spiritualität entfremdet“ worden sei und sich so mehr und mehr einer Kommerzialisierung im Dienste einer „neoliberalen Leidideologie“ verschrieben hätte.

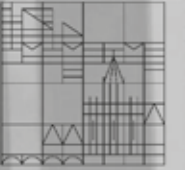
#### **Kenne ich schon, ich weiß, wie es geht**

Was sich im Arbeitsalltag zwischen den Menschen und den gegenwärtigen Moment schiebt, ist häufig die Routine. So sehr sie entlasten kann, so sehr birgt sie die Gefahr zu erstarren – nach dem Motto: „Kenne ich alles schon, mache ich schon seit zehn Jahren, ich weiß, wie es geht und bin schließlich Experte oder Expertin.“ In heilenden Berufen wie dem psychotherapeutischen Bereich ist solch eine Einstellung besonders fatal. Anstatt Frau X aufgrund von Symptomen gleich eine Depression zu attestieren, gilt es, offen für alternative Diagnosen oder

Lesarten zu sein. Es gilt, dass das, was sich zeigt, immer wieder neu ist.

Gegen den routinierten Blick auf die Welt stellt beispielsweise das Zen den sogenannten „Anfängergeist“ und die Grundüberzeugung, dass es nichts im Leben gibt, das sich wiederholt. Jeder Moment ist potenziell neu. Es ist nur der menschliche Geist, der etwas als bekannt behandelt. Etwas zugespitzt formuliert sagt Oberzaucher, „dass man die wahren Kenner psychotherapeutischen Handelns daran erkennt, dass sie so handeln, als ob sie Anfänger wären, ohne zu versuchen, etwas als besonders gewandt und kunstvoll zu machen“.

| msp.



# Call for Applications: Senior Fellowships at the Zukunftskolleg

- ✓ The Zukunftskolleg is an Institute for Advanced Studies for early career researchers.
- ✓ The Senior Fellowship programme of the Zukunftskolleg is designed to bring together excellent scholars from all countries and disciplines, and to strengthen the intergenerational scientific dialogue and collaboration between postdoctoral and established researchers.
- ✓ With this call we invite applications for the 2021–22 cohort of Senior Fellows from experienced researchers in the natural sciences, humanities and social sciences.

## Award Details

- Fellowship duration of 3 to 12 months in residence
- The fellowships may begin as early as 1 April 2021, but no later than 1 June 2021
- **More information:** [uni-konstanz.de/zukunftskolleg/fellowships/senior-fellowship/](https://uni-konstanz.de/zukunftskolleg/fellowships/senior-fellowship/)

## Application deadline:

- ✓ 15 December 2020 at 11:59 PM (CET)
- ✓ All applications and required documents must be submitted in English and in single-PDF file to: [zukunftskolleg.seniors@uni.kn](mailto:zukunftskolleg.seniors@uni.kn)



Adobe Stock 132264066 Waldbach.



„Ich kann zeigen, dass intensive Pflege oder Betreuung schon dazu führt, dass die Teilnahme am Arbeitsmarkt eher verfrüht aufgegeben wird – und zwar von Frauen wie von Männern!“

Dr. Ariane Bertogg



– [uni.kn/ungleichheit-arbeitsmarkt](https://uni.kn/ungleichheit-arbeitsmarkt)

# Arbeit und Familie – das Leben als Kompromiss?

Dr. Ariane Bertogg forscht seit April 2020 am Zukunftskolleg der Universität Konstanz zur Vereinbarkeit von Arbeit und familiärer Betreuung. Ihr sowohl mikro- als auch makrosoziologischer Ansatz betrachtet die individuellen Lebenswege sowie das sozio-politische und kulturelle Umfeld der Menschen. uni'kon hat mit ihr über neue Vereinbarkeits Herausforderungen in der zweiten Lebenshälfte gesprochen.

**uni'kon: Frau Bertogg, wir werden immer älter, also arbeiten wir immer länger. Stimmt das?**

**Dr. Ariane Bertogg:** Ja und nein. Einerseits wurde in den allermeisten europäischen Ländern das offizielle Rentenalter erhöht. Dies ist eine sozialpolitische Reaktion auf die gestiegene Lebenserwartung. Hauptzweck einer solchen Reform ist, das Rentensystem zu entlasten. Andererseits liegt das durchschnittliche effektive Rentenalter in nicht wenigen Ländern einige Jahre unter dem offiziellen. Zum Beispiel Deutschland: Seit den 1970er-Jahren bis Anfang der 2000er-Jahre ist das effektive Rentenalter kontinuierlich gesunken, die Trendwende kam vor zirka 15 Jahren. Sprich: Wer es sich leisten kann, in Frührente zu gehen, tut dies auch oft. Hinzu

kommt, dass es teilweise für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer schwierig ist, eine neue Stelle zu finden, wenn sie arbeitslos oder via Frührente zum Gehen aufgefordert werden.

**Demographisches Altern stellt sowohl den Wohlfahrtsstaat als auch jeden Einzelnen vor neue Herausforderungen. Vor welche konkret?**

Die demografische Alterung setzt sich aus mehreren Komponenten zusammen, unter anderem der gestiegenen Lebenserwartung, der gesunkenen Geburtenrate und dem nach hinten verschobenen Erstgeburtensalter. Dies hat vielfältige Folgen, beispielsweise die, dass wir in den letzten Jahren unseres Lebens mit hoher Wahrscheinlichkeit auf umfassende

Pflege angewiesen sein werden. Für den Wohlfahrtsstaat bedeutet das, neue und situationsgerechte Pflegemodelle bereitzustellen und zu finanzieren. Über die Pflegeversicherung finanzieren wir diese schon heute mit. Das finanzielle Volumen in diesen Töpfen reicht aber bereits heute nicht aus, um den Pflegebedarf im benötigten Umfang zu decken. Für Individuen bedeutet das daher, dass informelle – also privat organisierte – Hilfe- und Pflegearrangements die staatlichen Leistungen komplementieren müssen. Eine informelle Pflegebeziehung verändert aber die Macht- und Abhängigkeitskonstellationen innerhalb von Familien. Dies sind ganz individuelle biografische Herausforderungen, denen sich Pflegenden und Gepflegte stellen müssen, die psychisch

und zwischenmenschlich sehr belastend sein können. Nimmt man zudem zu den Konsequenzen der demografischen Alterung noch die Verlängerung des aktiven Arbeitsmarktlebens und die gestiegene Frauenerwerbstätigkeit hinzu, stellt dies ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vor neue Vereinbarkeitsprobleme, etwa, wenn sie Eltern pflegen, Enkelkinder betreuen und am Arbeitsmarkt produktiv sein müssen. Diesen „neuen“ Vereinbarkeitsproblemen in der zweiten Lebenshälfte gehe ich in meiner Forschung nach.

### **Lassen sich Familie und Beruf überhaupt gut vereinbaren, oder geht man immer Kompromisse ein?**

Ganz pragmatisch würde ich sagen: Das Leben besteht immer aus Kompromissen. Also auch im Supermarkt vor der Gemüseauslage oder in der Partnerschaft – oder in der Vereinbarkeit von Forschung, Lehre, Familie und Hobbys. Zur Vereinbarkeitsproblematik von Personen mit kleinen Kindern gibt es schon sehr viel Forschung, mich interessiert daher eher, ob wir bei

### **„Wer es sich leisten kann, in Frührente zu gehen, tut dies auch oft“**

Dr. Ariane Bertogg

Menschen im Alter von über 50 ähnliche Muster wie bei jungen Eltern erkennen – oder ob sich neue, andere Vereinbarkeitsstrategien finden lassen. Ich stütze mich dabei hauptsächlich auf einen großen Datensatz mit 20 europäischen Ländern, der quantitativ erhoben wurde. Das heißt, ich habe keine detaillierten Informationen dazu, wie beispielsweise Personen, die jemanden pflegen und gleichzeitig erwerbstätig sind, ganz individuell ihre Situation wahrnehmen und wo sie subjektiv gesehen Abstriche machen müssen. Ich kann aber zeigen, dass intensive Pflege oder Betreu-

ung schon dazu führt, dass die Teilnahme am Arbeitsmarkt eher verfrüht aufgegeben wird – und zwar von Frauen wie von Männern! Wenn man rein vom Kenntnisstand über Elternschaft und Arbeitsmarktteilnahme ausgegangen wäre, hätten wir dieses Ergebnis nicht erwartet. Insofern kann man schon von Kompromissen sprechen, vor allem, weil ein verfrühter Arbeitsmarktaustritt das verfügbare Renteneinkommen verringern kann. Aus anderer Forschung weiß man zudem auch, dass die Pflege von Familienangehörigen mit einem nicht unerheblichen Risiko für gesundheitliche Probleme einhergehen kann – und dass Großeltern, die stark in die Betreuung ihrer Enkelkinder eingebunden sind, tendenziell eher weniger Hobbys haben oder außerfamiliäre Kontakte pflegen.

### **Historisch betrachtet: Ist die Vereinbarkeit heute besser als zum Beispiel vor zehn Jahren?**

Wenn es um die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und der Betreuung seiner Kinder geht: ja. Ob und wie die wohlfahrtsstaatlichen Angebote von jungen Eltern auch genutzt werden, ist eine andere Frage. Und was jungen Eltern, die eine gleichberechtigte Aufteilung anstreben, nicht selten dabei im Wege steht, sind starre, unzeitgemäße oder am „male worker“-Modell orientierte Unternehmenskulturen und Arbeitsmodelle. Wenn wir uns die Vereinbarkeit in der zweiten Lebenshälfte anschauen, stehen wir gesellschaftlich, politisch und akademisch gesehen eher am Beginn einer langen Reise mit unklarem Ausgang.

### **Und im europäischen Vergleich: Wie steht Deutschland da in Relation zu anderen europäischen Ländern?**

In Sachen Kinderbetreuung und Anreize für egalitäre Familienmodelle hat Deutschland in den letzten dreizehn Jahren einen großen Sprung Richtung Skandinavien gemacht. Und auch in Sachen Pflegepolitik steht Deutschland im euro-

päischen Mittelfeld. Die Frage bei solchen politischen Reformen ist eher: Nehmen die Bürgerinnen und Bürger die neuen Möglichkeiten und Angebote auch wahr und nutzen sie diese? Steigen Mütter wieder in den Beruf ein, oder bleiben sie von ihren Partnern finanziell abhängig? Nehmen ältere Menschen Hauspflegedienste in Anspruch, getrauen sich pflegende

### **„Deutschland, die Schweiz, Österreich und Luxemburg können sich den Luxus einer Hausfrauenehe als Familienmodell der Mittelschicht noch leisten. Andere Länder nicht mehr.“**

Dr. Ariane Bertogg

Partnerinnen und Partner und Kinder zu sagen „Ich kann das nicht mehr, wir brauchen professionelle Hilfe“? Da bin ich noch etwas skeptisch, ob das Potenzial ausgereizt wird. Das „Hausfrauenmodell“ ist nach wie vor Teil unserer Kultur, entsprechend ist zum Beispiel auch Pflegearbeit noch immer stark weiblich konnotiert. Andere Gesellschaften sind vielleicht etwas fortschrittlicher, was eine gerechtere Aufteilung von Sorge- und Erwerbsarbeit anbelangt; nicht nur in den skandinavischen, sondern teilweise auch in den postsozialistischen Staaten. In Letzteren sind Doppelverdienerpaare aber auch deshalb häufiger anzutreffen, weil die finanzielle Notwendigkeit für zwei Einkommen besteht. Anders gesagt: Deutschland, die Schweiz, Österreich und Luxemburg können sich den Luxus einer Hausfrauenehe als Familienmodell der Mittelschicht noch leisten. Andere Länder nicht mehr.

### **Was hat die Politik getan bzw. was versäumt, um die Vereinbarkeit zu verbessern?**

Gute Frage! Getan: Einiges würde ich sagen. Versäumt: Vielleicht am ehesten, dass einzelne Herausforderungen des demografischen Wandels isoliert mit sehr spezifischen Maßnahmen angegangen wurden, statt diese im Kontext der gleichzeitig verlaufenden anderen Veränderungen zu adressieren. Generell sind politische Systeme etwas träge, und hinken den aktuellen gesellschaftlichen Debatten und Veränderungen oft hinterher. Von Erfolgen und Versäumnissen kann man daher meist erst mit einer gewissen zeitlichen Verzögerung sprechen.

Ein weiterer Punkt: Politische Maßnahmen, die in Privat- und Familienleben oder Geschlechterverhältnisse eingreifen, sind oft nicht so erfolgreich wie erhofft. Das liegt unter anderem auch daran, dass neben finanziellen Anreizen wie Elterngeld oder staatlichen Serviceangeboten wie Heimpflegediensten auch kulturelle Vorstellungen eine Rolle spielen. Menschen orientieren sich in ihren Lebenslaufentscheidungen auch an normativen Erwartungen anderer. Sie versuchen, sich angemessen zu verhalten und soziale Sanktionen zu vermeiden. Eine politische Maßnahme zur Vereinbarkeit kann daher nur auf fruchtbaren Boden fallen, wenn die Gesellschaft, in der sie implementiert wird, kulturell dafür empfänglich ist. Diese Verschränkung von Normen und Politik schaue ich mir ebenfalls in meiner Forschung an. Das ist aber laufende Forschung, eine abschließende Handlungsempfehlung an die Politik kann ich leider zum jetzigen Zeitpunkt noch nicht geben.

### **Betrifft das Vereinbarkeitsproblem hauptsächlich Frauen – wegen der Kinderbetreuung – oder in gleichem Maße Männer – wegen der Pflege von Angehörigen?**

Wenn wir gesamthaft die Anteile an Pflegenden und betreuenden Großeltern betrachten, sind die Geschlechterunterschiede gar nicht mehr so riesig. Sobald wir aber etwas genauer hinschauen, zum

Beispiel schauen, wie oft jemand pflegt oder betreut, ob die Person dies alleine tut oder gemeinsam mit anderen Pflegenden (oder dem anderen Großelternanteil), welche Arten der Unterstützung geleistet werden (körperliche Pflege oder praktische Hilfe in Haushalt und Garten), sind es nach wie vor die Frauen, die den aufwändigeren und physisch und mental anstrengenderen Teil der Sorgearbeit leisten.

### **Ziel Ihrer Forschung ist herauszufinden, unter welchen Umständen die Vereinbarkeit erfolgreich ist. Was könnten solche Erfolgsfaktoren sein?**

„Erfolg“ ist in erster Linie natürlich stark subjektiv, und auch als Soziologinnen und Soziologen können wir leider nicht direkt in die Köpfe der Menschen hineinschauen. Meine Forschung fokussiert daher momentan eher auf die Fragen: Welche typischen Verhaltensmuster können wir beobachten, wenn Pflegebedarf oder Großelternschaft mit Erwerbstätigkeit zusammentreffen? Wie unterscheiden sich die Verhaltensmuster zwischen Menschen mit unterschiedlichen Lebenssituationen und Familienkonstellationen und zwischen Personen in diversen sozialpolitischen und kulturellen Kontexten?



**Dr. Ariane Bertogg** Forschungsschwerpunkte liegen im Bereich Altern und Lebenslauf, Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und unbezahlter Familienarbeit, Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern, soziale Normen und Wohlfahrtspolitik. Seit April 2020 ist sie mit dem Forschungsprojekt „Time, Space, and Ties. Multi-Dimensional Contextual Influence on Older Europeans? Participation in Employment and Family Caregiving“ Postdoctoral Fellow am Zukunftskollegs der Universität Konstanz.

Wenn wir auf das Individuum schauen, dann sind gute Gesundheit, einen Partner zu haben und finanzielle Ressourcen tendenziell eher Faktoren, die es begünstigen, die Erwerbstätigkeit trotz Sorgearbeit aufrechtzuerhalten. Wenn wir auf die Ebene des Wohlfahrtsstaates schauen, dann können wir mit dem momentanen Stand des Wissens eher identifizieren, was eine Arbeitsmarktteilnahme für Pflegende weniger attraktiv macht: Eine Pflegepolitik, die vor allem daran orientiert ist, Familien die Pflege selber organisieren zu lassen, und dabei der pflegenden Personen einen finanziellen Ausgleich zuzahlt.

### **Sie arbeiten am Zukunftskolleg der Universität Konstanz, an dem der interdisziplinäre Austausch gefördert wird. Wie nutzen Sie dieses interdisziplinäre Umfeld für Ihr Projekt?**

Ich bin sehr dankbar dafür, dass ich Kolleginnen und Kollegen aus der ganzen Welt habe, die mit ihren unterschiedlichen Lebenserfahrungen und kulturellen Hintergründen einen ganz eigenen Blick auf soziale Zusammenhänge mitbringen. Dies erweitert den subjektiven und akademischen Horizont ungemein.

| Das Gespräch führte Sigrid Elmer.

# Schreckgespenste des Arbeitsmarktes

**Die Automatisierung und Globalisierung der Industrie gelten als Ursache für den Verlust von Arbeitsplätzen. Doch welche Effekte hatten sie tatsächlich auf die Entwicklung des Arbeitsmarktes seit Mitte der 1970er-Jahre? Der Konstanzer Wirtschaftswissenschaftler Prof. Dr. Sebastian Findeisen zeichnet ein vielschichtiges Bild – und betont den Wert des Kündigungsschutzes.**

Die Roboter kamen in den 1980er- und 1990er-Jahren in die Fabriken – und mit ihnen kam die Angst um den Arbeitsplatz: Industrieroboter arbeiten schneller, präziser, unermüdlicher und vor allem günstiger als Menschen – und verdrängen sie auf dem Arbeitsmarkt, so die Befürchtungen. „Das kann passieren, und in einigen Ländern geschah dies auch“, sagt Prof. Dr. Sebastian Findeisen, Professor für Volkswirtschaftslehre, insbesondere Politische Ökonomik, an der Universität Konstanz sowie Principal Investigator des Exzellenzclusters „The Politics of Inequality“ der Universität. Der sogenannte „Rust Belt“, ein gewaltiger Landstrich im Nordosten der USA, liefert ein Zeugnis hierfür – ein gewaltiger Landstrich, der De-Industrialisierung, ökonomischen Rückgang und Populationsverlust erlebte, mit Fol-

gen bis in die Gegenwart hinein. Doch die Automatisierung der Industrie muss nicht zwangsläufig in Kündigungen münden, wie Beispiele aus anderen Ländern zeigen: „Weltweit haben die Länder sehr unterschiedliche Erfahrungen mit den Effekten der Automatisierung sowie der Globalisierung gemacht“, erklärt Findeisen. Diese unterschiedlichen Verläufe, wie sich Automatisierung und Globalisierung seit Mitte der 1970er-Jahre auf die internationalen Arbeitsmärkte niedergeschlagen haben, erforscht der Wirtschaftswissenschaftler anhand administrativer Arbeitsmarktdaten – mit einem besonderen Blick auf Deutschland.

## **Der Wert des Kündigungsschutzes**

„Deutschland ist ein interessanter Fall“, schildert Sebastian Findeisen in Bezug auf

die Auswirkungen der Automatisierung. „Wir haben hier recht starke Arbeitsmarktinstitutionen, die Arbeitnehmer vor der Kündigung schützen. In Deutschland ist es für die Unternehmen gar nicht so leicht, Personen zu entlassen.“ Als die Roboter in den Fabrikhallen Einzug hielten, wurden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Deutschland daher in der Regel nicht auf die Straße gesetzt, sondern umgeschult und in anderen Arbeitsbereichen eingesetzt. „Die Daten zeigen, dass dies für die betroffenen Personen im Schnitt – finanziell gesehen – von Vorteil war. Die Arbeitnehmer wurden innerhalb der Firmen in der Regel in Jobs versetzt, in denen die Löhne moderat höher sind. Von der Automatisierung profitiert haben folglich diejenigen Arbeitnehmer, die vor einer Kündigung geschützt waren.“

Der Kündigungsschutz ist für den Wirtschaftswissenschaftler daher ein entscheidender Faktor für einen positiven Verlauf der Automatisierung: „Das deutsche Beispiel zeigt, dass Institutionen des Arbeitnehmerschutzes, die zeitweise als ‚old school‘ galten, alles andere als ver-

kehrt sind – weil sie Unternehmen zwingen, Gewinne gleichmäßiger zu verteilen“, schlussfolgert Findeisen. „Als der deutsche Arbeitsmarkt 2004/2005 in der Krise war, dachten viele, dass sich ein starker Kündigungsschutz negativ auf die Wirtschaft auswirke. Rückblickend zeigt uns aber die Entwicklung des deutschen Arbeitsmarktes, wie wirkungsvoll ein starker Kündigungsschutz ist.“

## **Der „unsichtbare“ Verlust von Arbeitsplätzen**

Trotzdem: Irgendjemand muss ja die Jobs verlieren, die nun die Maschinen machen. Im Fall von Deutschland waren dies in der Summe jedoch nicht die bestehenden Beschäftigten, sondern die Arbeitnehmer von morgen. „Die Folge war, dass Neueinstellungen ausgeblieben sind – es gab einfach weniger neue Jobs im verarbeitenden Gewerbe. Dieser Effekt ist für die Betroffenen jedoch weniger bemerkbar als direkte Kündigungen“, so Findeisen. Ein gekündigter Arbeitnehmer hat nun einmal ein sehr viel stärkeres Bewusstsein dafür, seinen Job an eine Maschine verloren zu haben, als ein junger Mensch, der

**„Der Aufstieg Chinas, der Fall des Eisernen Vorhangs und die damit einhergehende Handelsliberalisierung haben zwischen Anfang der 1990er-Jahre und 2015 nach Schätzungen ungefähr 450.000 Arbeitsplätze im verarbeitenden Gewerbe in Deutschland geschaffen.“**

Prof. Dr. Sebastian Findeisen



**Titel**  
**Automatisierung und Globalisierung auf dem Arbeitsmarkt**



„In Deutschland ist die Anzahl der Jobs im verarbeitenden Gewerbe seit Mitte der 1990er-Jahre von rund acht Millionen auf rund sechs Millionen gefallen.“

Prof. Dr. Sebastian Findeisen

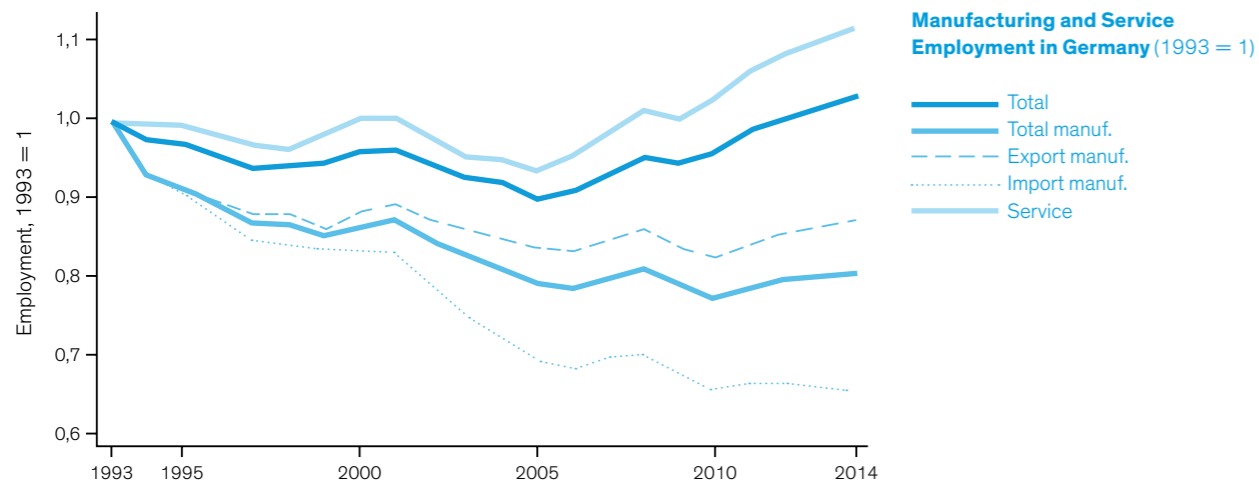
**Prof. Dr. Sebastian Findeisen** ist Professor für Volkswirtschaftslehre, insbesondere Politische Ökonomie, an der Universität Konstanz sowie Principal Investigator des Exzellenzclusters „The Politics of Inequality“ der Universität. Zu seinen Forschungsschwerpunkten zählen die Effekte von Automatisierung und Globalisierung auf den Arbeitsmarkt, Förderinstrumente in der Bildungspolitik, Steuerpolitik sowie regionale Ungleichheiten.

nicht eingestellt wird. Die Reduzierung von Arbeitsplätzen durch Automatisierung verlief in Deutschland gewissermaßen unsichtbar – und schleichend. Im internationalen Vergleich kommt Findeisen dennoch zum Schluss: „Der deutsche Arbeitsmarkt ist netto ein Gewinner der Automatisierung und Globalisierung.“

**Globalisierung: Die Verlierer unter den Gewinnern**

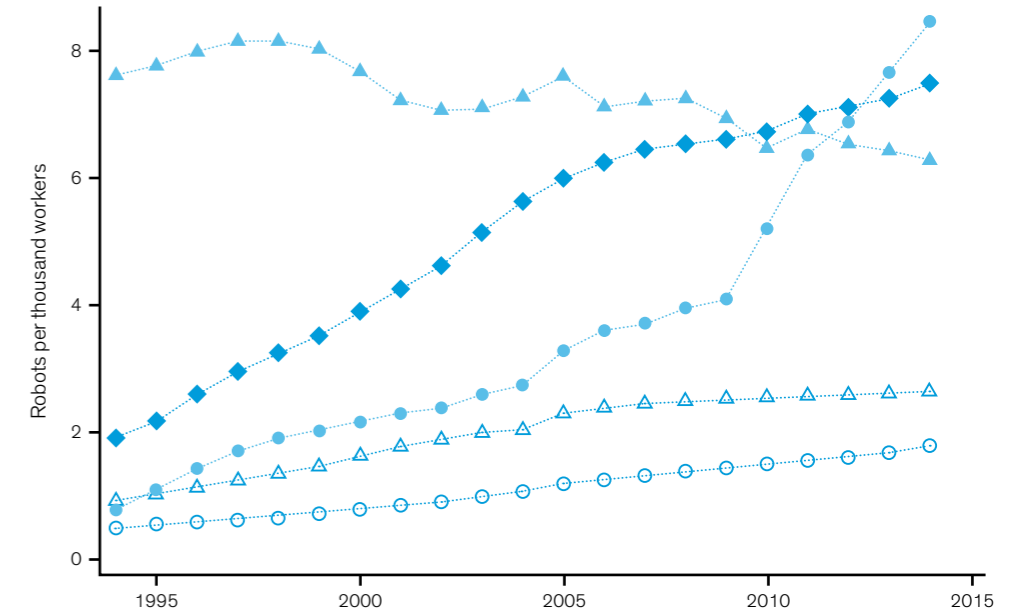
Die Globalisierung gilt – neben der Automatisierung – als weiteres Schreckgespenst des Arbeitsmarktes und wird häufig für den Verlust von Arbeitsplätzen verantwortlich gemacht. Unbestreitbar ist, dass sie ein wesentlicher Einflussfaktor für die Entwicklung des Arbeitsmarktes in den vergangenen Jahrzehnten

war. Dass die Einteilung in Gewinner und Verlierer der Globalisierung nicht so einfach ist, zeigt die Auswertung von Sebastian Findeisen. „Bis Ende der 2000er-Jahre wurde unter Ökonomen gedacht, dass entwickelte Länder wie die USA von der Globalisierung profitieren. Inzwischen zeichnet sich ein vielschichtigeres Bild ab: Auch unter Globalisierungsgewinnern haben bestimmte Industrien und bestimmte Regionen massiv durch die Globalisierung verloren“, erläutert Findeisen. Die betroffenen Gruppen stellten zwar eine Minderheit dar, aber eine sehr laute und politisch entscheidende, führt der Wirtschaftswissenschaftler aus: Denn auch wenn die Globalisierung für das Land im Gesamten von Vorteil ist, so seien ihre Gewinne doch weit über die Gesellschaft hinweg verteilt



**Robot Penetration**

- ◆ Germany
- ▲ Europe
- USA
- South Korea
- ▲ Japan



und dadurch politisch wenig sichtbar. Für die Verlierer seien die Effekte aber umso drastischer und deutlich spürbar, was in politisch relevanten Protestbewegungen münden könne. „Das kann politisch ausgenutzt werden. Im US-amerikanischen Wahlkampf 2015 setzten sowohl Donald Trump als auch Bernie Sanders auf Präsenz bei diesen Gruppen“, so Findeisen.

Mit Blick auf die weltweite Entwicklung der Arbeitsmärkte sieht Sebastian Findeisen insgesamt positive Effekte durch die Globalisierung. „Durch globalen Handel hat sich die Ungleichheit zwischen den Ländern reduziert – aber nicht unbedingt innerhalb der Länder“, differenziert der Wirtschaftsforscher. „Die Vorteile im Gesamten werden häufig nicht gesehen, weil Globalisierung sehr oft innerhalb der Länder die Ungleichheit erhöht.“ Eine Herausforderung für die Staaten ist daher, die Verteilung innerhalb des Landes besser zu steuern.

**Deutschland in der Globalisierung**

„Deutschland gilt als Globalisierungsgewinner. Die Erfolgsgeschichte von Deutschland der letzten 20 Jahre beruht auf den Exporten“, führt Sebastian Findeisen aus. Ein entscheidender Faktor dieser Erfolgsgeschichte ist für Findeisen, dass Deutschland in wichtigen Produktionsbereichen die Konkurrenz durch Niedriglohnländer umschiffte. „Viele der Waren, die später weltweit fast ausschließlich in Niedriglohnländern produziert wurden –

zum Beispiel in der Textilindustrie –, wurden schon vorher nicht mehr in Deutschland produziert. Worin Deutschland in der Produktion stark ist, sind relativ komplexe, hochentwickelte Güter aus dem verarbeitenden Gewerbe. Diese werden bis jetzt noch nicht in diesem Maße in Niedriglohnländern produziert“, fasst Findeisen zusammen. „Mild optimistisch“ sieht er daher die wirtschaftliche Entwicklung Deutschlands in den kommenden zehn Jahren – trotz des Corona-Notbetriebs: „Auch wenn die wirtschaftlichen Folgen der Corona-Krise spürbar sind, so hat sie in Deutschland zumindest noch keine irreversiblen Schäden für die Gesamtwirtschaft verursacht.“

| gra.

**Wie geforscht wurde:**

Grundlage des Forschungsprojektes sind administrative Arbeitsmarktdaten. „Wir arbeiten mit der Bundesagentur für Arbeit zusammen“, schildert Sebastian Findeisen. Die Agentur stellt anonymisierte Datensätze zur Verfügung, anhand derer die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler die Entwicklung der Beschäftigungssituation innerhalb von Industriezweigen nachvollziehen können. Die Forscherinnen und Forscher verglichen Branchen, die eine starke Automatisierung erlebten, mit anderen Industrien, die ein geringeres Maß oder keine Automatisierung erfuhren. Sie werteten hierfür Daten aus dem Zeitraum seit Mitte der 1970er-Jahre bis 2014 aus.



# ADILT: Datenkompetenz mit Blick auf die Gesellschaft

Mit dem „Advanced Data Information and Literacy Track“ (ADILT) bietet die Universität Konstanz all ihren Studierenden, über alle Fächer und sämtliche Studiengänge hinweg, eine grundlegende Ausbildung zu Themen der Datenkompetenz, mit einem starken Fokus auf die Reflexion gesellschaftlicher Aspekte der Digitalisierung – in dieser Ausprägung eine bundesweite Besonderheit. Prof. Dr. Michael Stürner, Prorektor für Lehre an der Universität Konstanz, und Veronika Pöhl, Koordinatorin des ADILT, schildern im Interview, warum Programmierkenntnisse allein für eine solide Datenkompetenz noch nicht ausreichen und wieso der Track gerade in der Corona-Pandemie hochaktuell ist.



**uni'kon: Warum ist das Thema der Daten- und Informationskompetenz für die Universität Konstanz so wichtig, dass sie es mit dem ADILT als flächendeckendes Ausbildungsprogramm einrichtet?**

**Prof. Dr. Michael Stürner:** Wir leben in einer digitalisierten Gesellschaft. Es gibt kaum noch Lebens- und Arbeitsbereiche, die nicht von der Digitalisierung berührt werden. Das gilt für die wissenschaftliche Forschung und Lehre ebenso wie für den Arbeitsmarkt: Längst spielen datenbasierte Methoden sowie der kompetente Umgang mit digitalen Inhalten in sämtlichen Wissenschaftsgebieten und nahezu allen Berufsfeldern eine wichtige Rolle. Wir möchten unseren Studierenden in allen Fächern ein grundlegendes Wissen für einen kompetenten Umgang und eine kritische Auseinandersetzung mit Datenprozessen bieten. Deshalb haben wir uns entschlossen, unseren „Advanced Data Information and Literacy Track“ fachübergreifend für alle Studierenden – über wirklich alle Studiengänge hinweg – einzurichten.

Grundlegende Kenntnisse der Datenerhebung und -verarbeitung sind nicht nur „als berufliches Handwerkszeug“ wichtig. Der informierte Umgang mit Daten und eine gewisse „digital literacy“ sind entscheidende Faktoren, um gesellschaftliche Prozesse und Entscheidungen, die auf Daten basieren, richtig einschätzen zu können. Wer die zunehmende Digitalisierung als unzugängliches Dickicht erlebt, bekommt deutlich zu spüren, dass ein zumindest grundlegendes Verständnis von Datenprozessen zu einer Grundvoraussetzung für die gesellschaftliche Teilhabe geworden ist.

**Veronika Pöhl:** Im ADILT geht es nicht allein um technische Kompetenzen. Es geht vielmehr um ein Verständnis von gesellschaftlichen Prozessen, die von der Digitalisierung durchdrungen sind. Inwiefern etwa künstliche Intelligenz unser aller Leben beeinflussen kann und darf, oder wie rechtlich mit automatisierten Entscheidungsprozessen umgegangen werden muss, bis hin zu Fragen zum richtigen Verhalten, das wir im Umgang mit unseren Daten an den Tag legen. Die Diskussion

dieser Fragen muss technisch informiert sein oder sie verläuft im Ungefähren, erzeugt Angst oder wird von falschen Vorstellungen getrieben.

Andererseits müssen auch spezialisierte Datenwissenschaftler und -ingenieure die rechtliche, ethische und gesellschaftliche Tragweite ihres Vorgehens erkennen. Sie müssen neue Technologien umsichtig einsetzen und ihre Verfahren gegenüber teils sehr unterschiedlichen Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträgern sowie Betroffenen darlegen können. Der ADILT soll daher sowohl die technischen und methodischen Grundlagen als auch die rechtlichen, philosophischen und ästhetischen Dimensionen der Digitalisierung vermitteln und Studierende in fachübergreifenden Veranstaltungen – in der gemeinsamen Arbeit an konkreten Projekten – in die Diskussion bringen. Diese Verknüpfung eines Kompetenzprogrammes mit einem starken Fokus auf die Reflexion gesellschaftlicher Aspekte von Digitalisierungsprozessen ist bundesweit eine Besonderheit.

**Welche Leitlinien hatten Sie bei der Konzeption des ADILT?**

**Veronika Pöhl:** Bei der Konzeption des ADILT war uns wichtig, dass er mehr als ein bloßes Ausbildungsprogramm zur Vermittlung von Zusatzkompetenzen ist. In erster Linie wollten wir von Anfang an kein „Zusatzprogramm Informatik“ schaffen, sondern – ganz im Geiste unserer Strategie in der Förderlinie Exzellenzuniversitäten in der Exzellenzstrategie creative.together – mit dem ADILT einen universitätsweiten, gemeinsamen Raum zur Entwicklung und Bearbeitung von Fragen rund um Daten- und Informationskompetenz sowie Digitalisierung bieten. Grundlagenkompetenzen in der Informatik und Methoden der Datenverarbeitung sind dafür zwar unabdingbar und somit ein Bestandteil des ADILT, Kompetenzen im rechtlichen und gesellschaftlichen Umgang mit Fragen der Digitalisierung aber ein ebenso wesentliches Element.

**Michael Stürner:** Richtig, der ADILT ist in gleichen Maßen als ein universitätsweites Forum zur Digitalisierung zu

verstehen, einem Think Tank nicht ganz unähnlich. Er ist forschungsorientiert und ergebnisoffen, stets auf den kritischen Diskurs zwischen den Teilnehmenden ausgerichtet, und er scheut nicht das Experiment. Er gibt zudem auch Impulse für die universitäre Weiterentwicklung. Der ADILT kann in diesem Sinne durchaus auch als Reflexionsrahmen für die Entwicklung und Weiterentwicklung spezifischer, datenintensiver Lehrformate und -methoden sowie beruflicher Weiterbildungsangebote dienen.

#### Wie ist der ADILT strukturell in die Universität integriert?

**Michael Stürner:** Der ADILT ist ein strukturelles Kernprojekt der Universität Konstanz. Er ist Teil unserer umfassenden E-Science-Strategie, einem der drei Schlüsselvorhaben unserer Gesamtstrategie „Universität Konstanz – creative.together“ im Rahmen der Exzellenzstrategie des Bundes und der Länder. Wichtig war uns ferner die Anbindung des Tracks einerseits an die Forschungsschwerpunkte der Universität, andererseits aber auch die tiefe Einbettung des Tracks in die Studienverläufe aller Fachrichtungen sowie eine flexible Struktur.

**Veronika Pöhl:** Innerhalb der drei vorgegeben Themenblöcke „Grundlagen – Anwendung – Reflexion“ können jeweils Veranstaltungen aus den Fachstudiengängen sowie speziell für den Track entwickelte, fachübergreifende und transferorientierte Veranstaltungen angerechnet werden. Somit können Studierende sowohl eine fachliche Spezialisierung vertiefen als auch mit Studierenden anderer Fächer in Kontakt kommen, fachübergreifend arbeiten und diskutieren. Außerdem kann der Track so der hohen Dynamik des Themas gerecht werden: Über die forschungsnahen und jeweils aktuellen Veranstaltungen der verschiedenen Fächer werden neue Entwicklungen und Erkenntnisse aus der Forschung direkt in den Track eingespeist, ohne dass er eigens daraufhin angepasst werden müsste.

#### Der ADILT startete im Sommersemester 2020, bedingt durch die Corona-Bestimmungen, als digitale Lehrveranstaltung. Wie waren Ihre Erfahrungen aus dem ersten Semester des ADILT?

**Michael Stürner:** Sehr positiv! Der Ausbau digitaler Lehr- und Lernumgebungen ist ohnehin eine wichtige Säule der E-Science Strategie, der ADILT spielt hier durch seine thematische Orientierung auch strukturell eine wichtige Rolle: Digitalisierung in ihren Ansprüchen und die zu ihrer Bewältigung notwendigen Kompetenzen können nicht nach Schema F gelehrt werden. Das digitale Semester hat unsere Planungen zu digital unterstützten Lehrangeboten noch beschleunigt und dafür gesorgt, dass bereits die Pilotrunde der einführenden Ringvorlesung im Sommersemester 2020 unter reger Beteiligung von Studierenden vollständig online stattgefunden hat.

**Veronika Pöhl:** Unsere Vortragenden haben sich schon vor der Ankündigung des allgemeinen Online-Semesters sehr spontan zur Teilnahme am Onlineformat bereit erklärt und mit ihrer Experimentierfreude dazu beigetragen, eine über das gesamte Semester hinweg gut besuchte Online-Veranstaltung vorausschauend zu planen und mittlerweile erfolgreich abschließen zu können. Die sehr guten Rückmeldungen der über 60 Teilnehmerinnen und Teilnehmer, die nun die ersten Credits im ADILT erworben haben, ermutigen uns, den Ausbau digitaler und digital unterstützter Lernumgebungen schnell voranzutreiben und das weitere Programm so weit wie möglich auch als Online-Veranstaltung anzubieten.

#### Erhält das Thema des ADILT, die Datenkompetenz, durch die Corona-Situation eine zusätzliche Bedeutung?

**Veronika Pöhl:** Die gesamte Digitalisierung wird durch die Corona-Situation gerade insgesamt erheblich beschleunigt und erlebt in der aktuellen Krisensituation eine besondere Dynamik. Thematisch ist die Pandemie – wie im Übrigen auch der Klimawandel – ein hervorragendes Beispiel für weltweite Phänomene mit schwerwiegenden Konsequenzen für uns alle, die sich in der öffentlichen Wahrnehmung zunächst vorwiegend in der Erhebung und Auswertung von Daten – und ihrer Diskussion! – vollziehen. Solche und andere Prozesse, die jetzt schon im Begriff sind, unsere Welt langfristig und folgenreich zu verändern, sowie die Methoden, um sie darzustellen und daraus Handlungskonsequenzen abzuleiten, erfordern zu ihrer wissenschaftlichen und gesellschaftlichen Bewältigung genau die Kompetenzen, die der ADILT vermittelt.



Die Ringvorlesung zum Advanced Data and Information Literacy Track im Wintersemester 2020/2021 startet am 5. November 2020 mit dem öffentlichen Online-Vortrag „Digitalisierung war gestern“ von Prof. Dr. Claus Pias, Professor für Medientheorie und Mediengeschichte am Institut für Kultur und Ästhetik Digitaler Medien (ICAM) an der Leuphana Universität Lüneburg.

Zum Inhalt des Vortrags: Debatten um die sogenannte „Digitalisierung“ sind vor allem durch die Möglichkeitsbedingung des Vergessens gekennzeichnet. Nur weil sich niemand mehr erinnert, kann Digitalisierung seit mehr als fünfzig Jahren in einer Wiederholungsschleife von Aufregtheiten um nur geringfügig variierende Motive laufen. Die mit ihr verbundenen Zumutungen, Forderungen und Maßnahmen scheinen einer paradoxen Zukunftssemantik zu entspringen: Denn einerseits beschwören sie eine offene Zukunft und imaginieren deren radikale Differenz durch technologische Innovation – und andererseits versichern sie, dass eine unausweichliche Zukunft bereits begonnen habe und nach sofortiger Reaktion verlange, um dramatische Konsequenzen zu vermeiden. Diese Denkfigur soll zunächst im Kontext des Kalten Krieges historisiert werden, um im Anschluss zu fragen, welche wissens- und wissenschaftspolitischen Chancen sich für die Geisteswissenschaften ergeben könnten, wenn sie nicht von der Zukunft, sondern von der Gegenwart digitaler Kulturen ausgehen würden.

Weitere Informationen auf – [uni.kn/adilt](https://uni.kn/adilt)



**Veronika Pöhl**, Koordinatorin des Advanced Data and Information Literacy Track (ADILT) der Universität Konstanz.



**Prof. Dr. Michael Stürner**, Prorektor für Lehre an der Universität Konstanz.

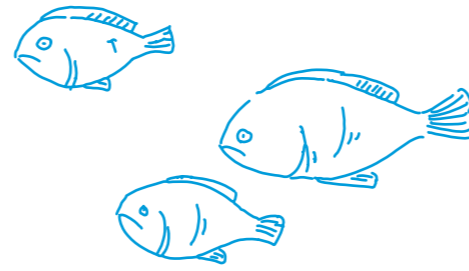
# Warum es an der Spitze ganz schön einsam sein kann

Wissenschaftler brachten einer Fischgruppe bei, für eine Belohnung eine Aufgabe zu lösen – und fanden dabei heraus, warum aggressive Führungskräfte die ineffektivsten Mitglieder ihrer Organisation sein könnten.

Fast jeder, der schon einmal in einer Organisation gearbeitet hat, kennt folgende Situation: Man muss dringend eine Aufgabe erledigen, aber ein Detail fehlt zur Lösung. Das könnte eine Excel-Funktion sein, die man nicht kennt, oder vielleicht mangelndes Wissen, wie die Kaffeemaschine funktioniert. Auf jeden Fall wird Hilfe benötigt.

**Frage: Klopfen Sie a) an die Tür Ihres dominanten Chefs und fragen ihn nach Rat? Oder fragen Sie b) die ruhige Janice oder den hilfsbereiten Joe in der Buchhaltung, die immer freundlich lächeln, wenn man hereinkommt?**

Wenn Sie b) gewählt haben, sind Sie nicht alleine.



„Intuitiv vermeiden wir es, eine einschüchternde Person zu fragen, vor allem, wenn wir eine Wahl haben“, sagt Dr. Alex Jordan, Gruppenleiter am Konstanzer Max-Planck-Institut für Verhaltensbiologie und Principal Investigator am Exzellenzcluster Centre of the Advanced Study of Collective Behaviour der Universität Konstanz. „Aber im Laufe der Menschheitsgeschichte waren es typischerweise die stärksten und aggressivsten Individuen, die in Führungspositionen aufsteigen, auch wenn sie oft negative soziale Züge aufweisen.“

Dies wirft eine Frage für die Arbeitskultur auf: Wenn aggressive Individuen oft die mächtigsten sind, wie sie aber intuitiv meiden, wie mächtig sind sie dann wirklich?

Jüngst fanden Jordan und seine Kolleginnen und Kollegen am Centre for the Advanced Study of Collective Behaviour mit einer Studie, die das Gleichgewicht zwischen Macht, Dominanz und Einfluss untersucht, Antworten auf diese Frage. Ihre Ergebnisse, die im Wissenschaftsjournal „Proceedings of the National Academy of Sciences“ (PNAS) veröffentlicht wurden, deckten ein überraschendes Paradoxon auf: Die Charakterzüge, die zur sozialen Dominanz eines Individuums führen, können gleichzeitig ihren Einfluss verringern.

„Einfluss ist ein komplexes Merkmal, das sich auf viele Arten zeigen kann“, erklärt Jordan. „Aber die Prozesse, durch die Individuen normalerweise an Machtpositionen kommen und damit an das größte Einflusspotenzial, basieren in der Regel auf Dominanzeigenschaften wie Aggression. Unsere Studie zeigt, dass durch diesen Prozess die am wenigsten effektiven Einflussnehmer in Machtpositionen kommen können.“

Angesichts der eindeutigen Parallelen, die die Studie zu der menschlichen Orga-

nisationskultur aufweist, wäre es naheliegender anzunehmen, dass die Untersuchung an Arbeitskräften in einem Büro durchgeführt wurde. Diese Entdeckung wurde jedoch an Individuen gemacht, die in einer ganz anderen Gesellschaft leben, nämlich an Bewohnern in der gnadenlosen Jeder-gegen-jeden-Welt eines Aquariums.

## Fische als Metapher für schlechte Führungskräfte

Der 1,90 Meter große Australier Jordan stellt sich schon beim Anblick einer leeren Getränkeflasche einen Miniatur-Lebensraum im Wasser vor. Seit er denken kann, hält er Fische und kann die Anzahl an Aquarien, die er schon hatte, gar nicht mehr zählen. Bei Platzmangel landen die Aquarien regelmäßig in seinen Küchenschränken zu Hause oder auf seinem Schreibtisch.

Die vielen Stunden, in denen er in die Wasserwelt der Fische startete und ihre Machtkämpfe beobachtete, haben ihn eines gelehrt: „Dominante Individuen zerstören Gemeinschaften“, sagt er. „Wenn man sie nicht genau im Auge behalten würde, würden sie innerhalb weniger Tage andere Fische getötet, ein riesiges Territo-

rium in der Mitte des Aquariums besetzt und alle anderen an den Rand gedrängt haben.“

Für Jordan war es bereits vor seiner neuen Studie offensichtlich, dass dominante Individuen der Funktion von Gruppen schaden können. Dies brachte ihn auf die Idee, die Informationsflüsse in Gruppen zu untersuchen, die von aggressiven Individuen dominiert werden. Schließlich ist „effektive Informationskommunikation eine der Hauptaufgaben in jeder Organisation“, erklärt er. Jordan fragte sich, ob die dominanten Fische eine zentrale Rolle für den Informationsfluss spielen. „Nur wenige von uns würden mit einem Fiesling verkehren wollen, wenn sie die Wahl hätten. Deshalb dacht ich mir, dass die Bedeutung von dominanten Fischen geringer sein müsste, wenn es um Lernen und Informationsvermittlung geht.“

## Portrait eines dominanten Fisches

Für die Studie wählten Jordan und sein Forschungsteam eine Buntbarschart, *Astatotilapia burtoni*, die einen Mikrokosmos dessen darstellt, was in einem von einem herrischen Chef geführten Büro passiert. Die Art bildet Gruppen

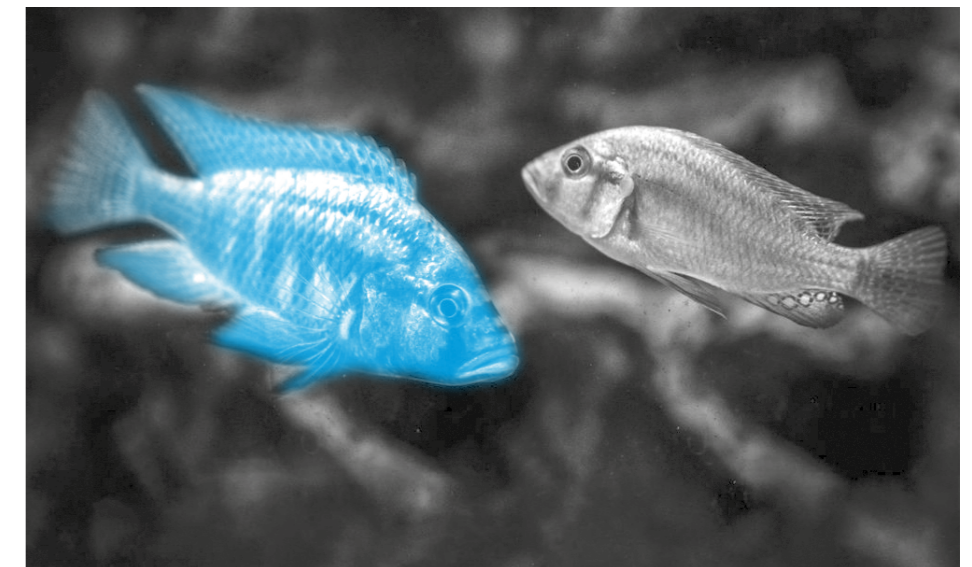


Bild: Jordan Lab, Max-Planck-Institut für Verhaltensbiologie.



mit strengen sozialen Hierarchien. Bunte, dominante Männchen kontrollieren Ressourcen, Territorium und Raum, während gräuliche, kleinere, untergeordnete Männchen an den Rand gedrängt werden.

„Man muss nur ihr Verhalten beobachten, und es wird klar, dass die dominanten Männchen andere Fische verjagen“, sagt Jordan. Für was sich das Team aber eigentlich interessierte, war für das bloße Auge nicht erkennbar. Um den Informationsfluss sichtbar zu machen, musste das unsichtbare Interaktionsnetzwerk der Fische aufgedeckt werden.

Für das Tiertracking, das auf maschinellem Lernen basiert, setzte das Team modernste Computertechnologien ein. Die von Doktorand Paul Nührenberg mit Hilfe des Labors des Computergrafikexperten Prof. Dr. Oliver Deussen entwickelte Software trainiert künstliche neuronale Netze zur Erkennung von Fischen und ermöglicht es so, die Bewegungen und Interaktionen aller Gruppenmitglieder zu verfolgen.

Sie filmten Gruppen mit dominanten und untergeordneten Fischen, die frei im Becken schwammen – was Jordan als „routinemäßige“ soziale Situationen bezeichnet – und wandten die auf maschinellem Lernen basierende Analyse zur Aufschlüsselung der Verhaltensunterschiede zwischen dominanten und untergeordneten Männchen an. „Selbst wenn wir die Fische jahrelang beobachtet hätten, hätten wir nie in diesem Genauigkeitsgrad quantifizieren können, was genau dominante und untergeordnete Männchen unterscheidet“, sagt Jordan.

Die Forschenden stellten fest, dass dominante Männchen häufig mit anderen interagierten – verhaltensmäßig spielten sie eine zentrale Rolle in sozialen Netzwerken –, aber von den anderen gemieden wurden. Was räumliche Netzwerke angeht, befanden sie sich an der Periphe-

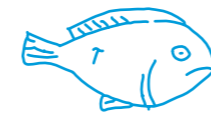
rie. Untergeordnete Fische waren dagegen räumlich stärker vernetzt, das heißt, sie waren über längere Zeiträume nahe bei anderen. „Das kann man vergleichen mit einem gemeinsamen Mittagessen mit Kollegen oder der Zeit, in der man mit anderen am Wasserspender plaudert“, erzählt Jordan.

Er hatte die Vermutung, dass diese passiven Verbindungen unter den untergeordneten männlichen Fischen in Einflussnetzwerken die größte Stärke sein könnten. „In Routinesituationen war der Einfluss der dominanten Männchen größer, weil sie die anderen Fische zwingen konnten, sich zu bewegen“, sagt er. „Was würde aber passieren, wenn wir die Fische aus diesem Zwangsgefängnis freiließen? Was, wenn sie eine Wahl hätten? Wem würden die Fische dann folgen?“



#### Wem würden Sie folgen?

Um dieser Frage auf den Grund zu gehen, musste das Team eine schwierige Aufgabe für die Fische entwickeln, bei der diese Fische wählen konnten, wohin sie schwammen. Die Aufgabe, die sich die Forschenden ausgedacht haben, bestand darin, den Fischen beizubringen, ein farbiges Licht mit einer Futterbelohnung zu assoziieren. In der Tierverhaltensforschung ist es eine gängige Methode, die Tiere in sorgfältig regulierten Umgebungen unter Verwendung von Futterbelohnungen zu trainieren, bestimmte Aufgaben zu erledigen. „Eine Gruppe brauchte etwa vier Tage, um zu lernen, auf dieses farbiges Licht zu reagieren und zu dieser Seite des Beckens zu schwimmen, um Nahrung zu holen“, beschreibt Jordan den Anfang.



**Alex Jordan** ist Leiter der Forschungsgruppe „Evolution of Social Behaviour“ am Max-Planck-Institut für Verhaltensbiologie und Principal Investigator am Exzellenzcluster Centre of the Advanced Study of Collective Behaviour der Universität Konstanz.

Von diesen trainierten Fischen, „Trainer“ genannt, wurde ein dominantes oder untergeordnetes Männchen in eine neue Gruppe untrainierter Fische gesetzt. Die Forschenden wollten wissen, wie schnell diese Gruppe nun auf das Licht reagieren würde.

In Gruppen mit einem untergeordneten Trainer einigten sich die Fische schnell darauf, welchem Licht sie folgen sollten, bewegten sich zusammen dorthin und lösten die Aufgabe. Wenn der Trainer ein dominantes Männchen war, erzielte die Gruppe viel langsamer einen Konsens – wenn es ihnen überhaupt gelang.

„Dominante Männchen sind am einflussreichsten, wenn sie die Gruppe jagen und herumschubsen, wahrscheinlich weil die Gruppenmitglieder ihnen ausweichen“, meint Jordan. „Bei der anspruchs-

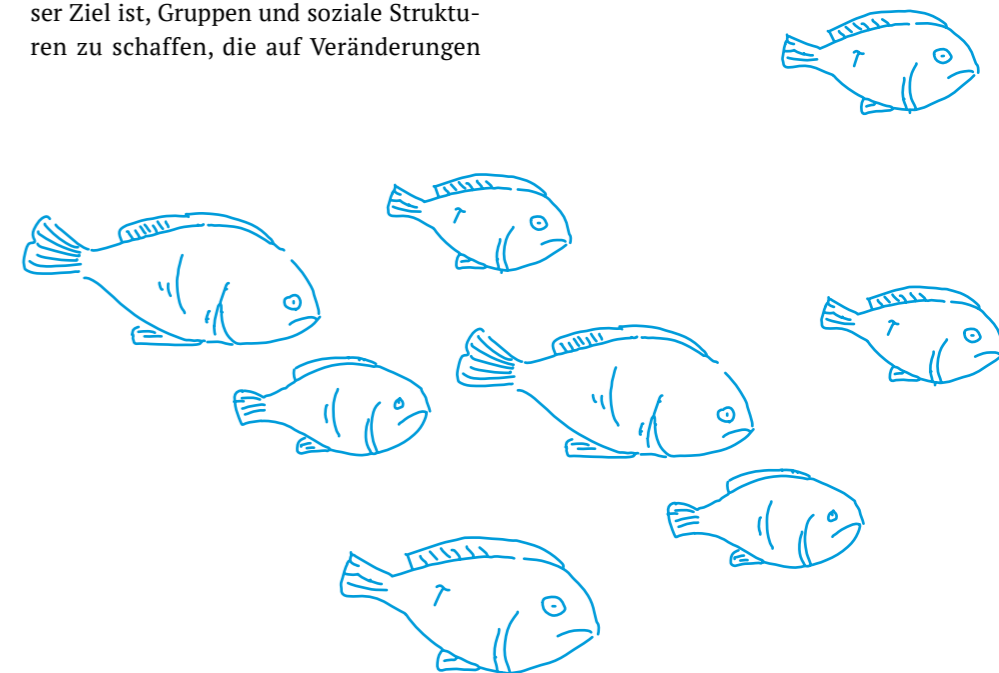
vollen Aufgabe haben jedoch schwächere Männchen den größten Einfluss. Dies zeigt, dass der Einfluss kontextabhängig ist und unterschiedliche Wertigkeiten haben kann. Dominante männliche Fische haben einen negativen Einfluss, während untergeordnete männliche Fische in ihren Gruppen einen positiven Einfluss haben.“

#### Führung neu denken

Dieses Ergebnis betrifft sowohl die Entwicklung von Tiergesellschaften als auch die Führungsstrukturen in Organisationen. „In vielen Gesellschaften, egal ob Tier oder Mensch, weisen Individuen in Machtpositionen alle eine ähnliche Reihe von Merkmalen auf: Aggression, Einschüchterung und Zwang“, sagt Jordan.

Und abschließend: „Aber wenn es unser Ziel ist, Gruppen und soziale Strukturen zu schaffen, die auf Veränderungen

reagieren und in denen sich neue Informationen schnell und effektiv verbreiten, wollen wir dann wirklich die aggressivsten Personen in Machtpositionen? Für effektive Kommunikation ist eine Vielfalt von Stimmen nötig, nicht nur die lautesten. Unsere Ergebnisse aus einem natürlichen System zeigen, dass es sehr nützlich sein kann, alternative Wege zu Machtpositionen zu ermöglichen, um stärkere Beratungs-, Regierungs- und Bildungsstrukturen zu schaffen.“  
| ca. (Der Text wurde aus dem Englischen übersetzt)



# Sechs Visionen für das Forum Konstanz

**Ein offenes Haus für Wissenschaft und Gesellschaft: Das geplante Forum Konstanz wird als „Tor zur Universität“ einen neuen Knotenpunkt für die Universität Konstanz schaffen. Studierende der Hochschule Konstanz Technik, Wirtschaft und Gestaltung (HTWG) entwickelten sechs Entwürfe, wie das visionäre Gebäude architektonisch realisiert werden könnte.**

## Was ist das Forum Konstanz?

Das Forum Konstanz ist die bauliche Umsetzung der Gesamtstrategie „Universität Konstanz – creative.together“ der Universität in der Förderlinie Exzellenzuniversitäten der Exzellenzstrategie des Bundes und der Länder sowie eines von drei Schlüsselprojekten ihres bewilligten Konzeptes. Als „Tor zur Universität“ wird ein offenes Haus für Wissenschaft und Gesellschaft entstehen. Dieses neue Campuszentrum ist ein Ort des Austausches zwischen Forschenden, Studierenden sowie Bürgerinnen und Bürgern. Innovative Ideen werden hier gemeinsam diskutiert und umgesetzt. Forschungsergebnisse werden öffentlich präsentiert. Spezialisierte Infrastruktur steht allen Universitätsmitgliedern zur Verfügung, um neue Ideen anzugehen, Wissenschaftsprojekte umzusetzen und „einfach mal etwas auszuprobieren“.

Im Forum Konstanz wird die Universität ihre Gäste und Partner aus Wissenschaft und Gesellschaft, ihre Freunde und Förderer, Bürgerinnen und Bürger aus Stadt, Region und darüber hinaus, sowie nicht zuletzt die Universitätsmitglieder und alle Wissenschaftsinteressierten in einer offenen Forschungsumgebung empfangen, in der Wissenschaft sichtbar wird, die zum Diskutieren und Verweilen einlädt und in der die charakteristische Konstanzer „Kultur der Kreativität“ zu spüren sein wird.

## In einer offenen Architektur sollen im Forum Konstanz unter anderem folgende Bereiche miteinander verbunden werden:

- flexible Räumlichkeiten für interdisziplinäre Forschung in einem neuen Core Facility-Hub sowie Laborflächen für Nachwuchsforscherinnen und -forscher
- Flächen für Veranstaltungen, Ausstellungen und weitere Formate der Wissenschaftskommunikation
- Räume für Ausgründungsprojekte, Beratung für Gründerinnen und Gründer durch das University of Konstanz Innovation Centre (UKIC) sowie weiteren Technologietransfer
- ein Fabrication Laboratory (Fab Lab), ein Mitmachlabor für die Naturwissenschaften, sowie ein Filmstudio
- eine Gastronomie sowie weitere Orte für spontane Begegnungen und Austausch

## Wie könnte ein solches Zentrum für Wissenschaft und Gesellschaft aussehen?

In einem Entwurfsprojekt in Kooperation mit der Hochschule Konstanz Technik, Wirtschaft und Gestaltung (HTWG) im Sommersemester 2020 haben Studierende aus den Studiengängen Architektur und Kommunikationsdesign erste Ideen entwickelt, wie das Forum Konstanz architektonisch umgesetzt werden könnte. Diese Gestaltungsideen und Entwürfe der Studierenden werden im Folgenden präsentiert. Geleitet wurde das Seminar von Prof. Eberhard Schlag, Professor für Architektur und Design an der HTWG, sowie Prof. Valentin Wormbs, Professor für Image Design an der HTWG.

**BITTE BEACHTEN SIE:** Für die tatsächliche Umsetzung des Forum Konstanz wird voraussichtlich 2021 ein offener Architekturwettbewerb ausgeschrieben werden. Auf dessen Grundlage wird das Forum Konstanz in den kommenden Jahren realisiert werden. Die im Folgenden präsentierten Entwürfe stellen Gestaltungsideen und Visionen für das Forum Konstanz dar, sind aber in keiner Weise für die reale architektonische Umsetzung des Gebäudes verbindlich.  
| gra.

Weitere Impressionen der sechs Entwürfe sind veröffentlicht in campus.kn, dem Online-Magazin der Universität Konstanz, unter:

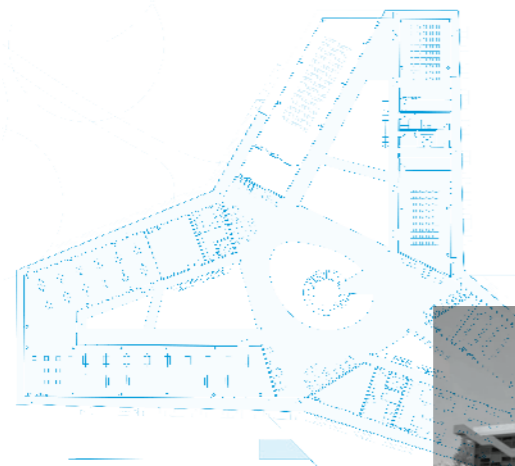
– [uni.kn/vision-forum-konstanz](https://uni.kn/vision-forum-konstanz)

## Entwurf 1: Das Forum Konstanz als Waldlandschaft



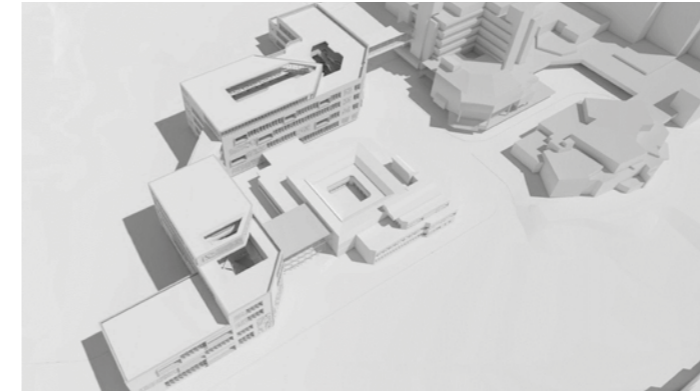
### Daniel Loh, Hannah Klopstock, Pauline Klafke

Im Entwurf von Daniel Loh, Hannah Klopstock und Pauline Klafke geht das Forum Konstanz nahtlos in den benachbarten Wald über. Nur eine gläserne Außenfassade trennt das Gebäude vom Wald, der sich sogar im Inneren des Gebäudes fortsetzt: Der als Canyon gestaltete Innenbereich, der vielfältige Begegnungen auf mehreren Ebenen ermöglicht, ist selbst mit Bäumen bepflanzt und vermittelt den Eindruck, mitten in der Natur zu sitzen. Die Teilgebäude des Forum Konstanz sind durch einen Baumwipfelpfad auf acht Metern Höhe verbunden; das auf Pfeilern stehende Ausstellungsgebäude „schwebt“ zwischen Baumkronen. Der Entwurf greift bestehende architektonische Elemente der Universität Konstanz wie das Glasdach und die Pfeiler des Gebäudes V auf und bringt sie in einen neuen Kontext.



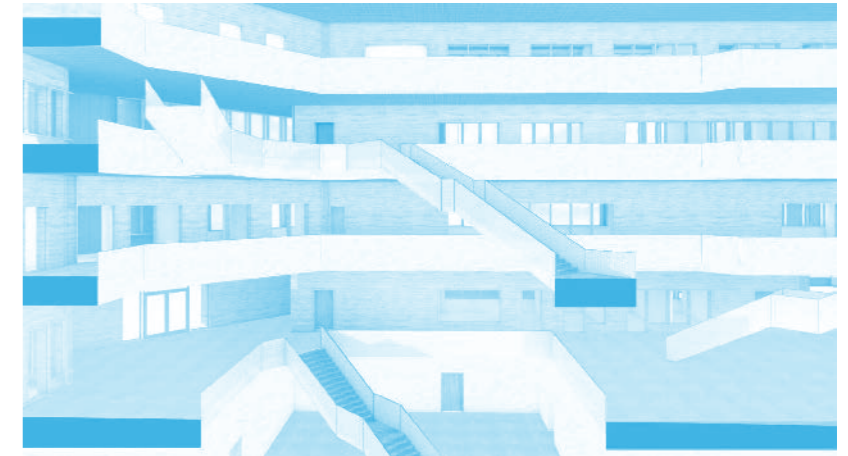
## Entwurf 2: Das Forum Konstanz als Nervensystem

## Entwurf 3: Das Forum Konstanz als Spiel der versetzten Ebenen



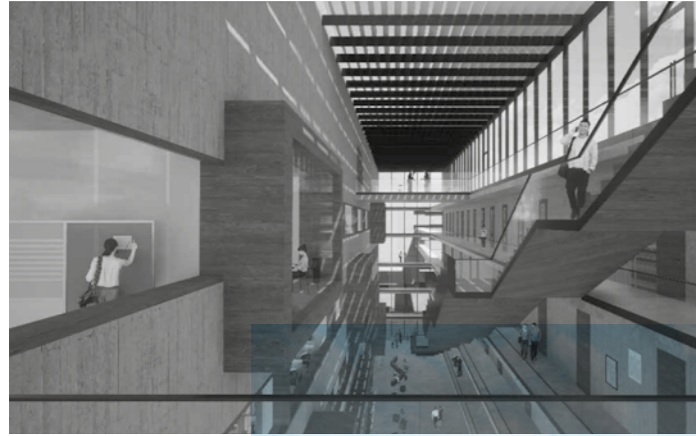
### Ina Janetschek, Ronja Schumacher

Ina Janetschek und Ronja Schumacher greifen in ihrem Entwurf die bestehende Formsprache der universitären Architektur auf und führen sie weiter, so dass sich das Forumsgebäude nahtlos in das Gesamtbild der Universität Konstanz eingliedert. Die Grundstrukturen des Gebäudes bauen sich sukzessive in Form von versetzten Ebenen auf, wodurch der Bau trotz seiner Größe verspielt und nicht massig wirkt. Der Innenbereich wird von zwei luftigen Atrien mit sich kreuzenden Treppen geprägt, große Fenster im Inneren ermöglichen von dort aus Einblicke in Forschungsbereiche und weitere Räumlichkeiten. Der Entwurf integriert das bestehende Werkstattgebäude W in das Forum Konstanz und schafft ein gemeinsames Wegenetz. Eine matte, goldbraune Außenfassade aus Kupfer und Aluminium repräsentiert das Gebäude nach außen.

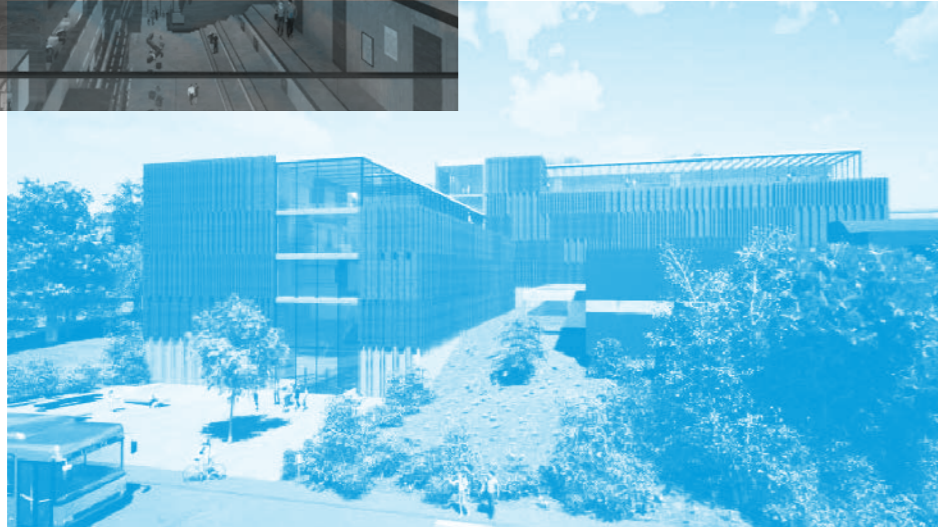


## Isabel Ohorn, Eduard Schmidt, Calliope Trouillet

Der Entwurf von Isabel Ohorn, Eduard Schmidt und Calliope Trouillet greift das Bild eines biologischen Organismus auf und gestaltet das Forum Konstanz als einen lebendigen Kreislauf des gegenseitigen Austausches, als ein Nervensystem der zirkulierenden Informationen. Drei Gebäudeflügel verschmelzen organisch miteinander, ihren Knotenpunkt erfüllt ein großes, luftiges Atrium als Ort der Begegnung. Eine Treppenspirale, die an einen DNA-Strang erinnert, zieht sich im Mittelpunkt durch alle Etagen und verbindet offene Begegnungsräume mit Nutzungseinheiten. Der Entwurf legt ein besonderes Augenmerk auf die Einbindung des Forums in das Wege- und Verkehrsnetz – sozusagen das „Nervensystem“ – der Universität sowie auf die Anbindung des bestehenden Werkstattgebäudes W. Der Außenbereich ist durch eine markante Treppe gestaltet, die in Sitzstufen auf einer Grünfläche als Aufenthaltsbereich ausläuft.

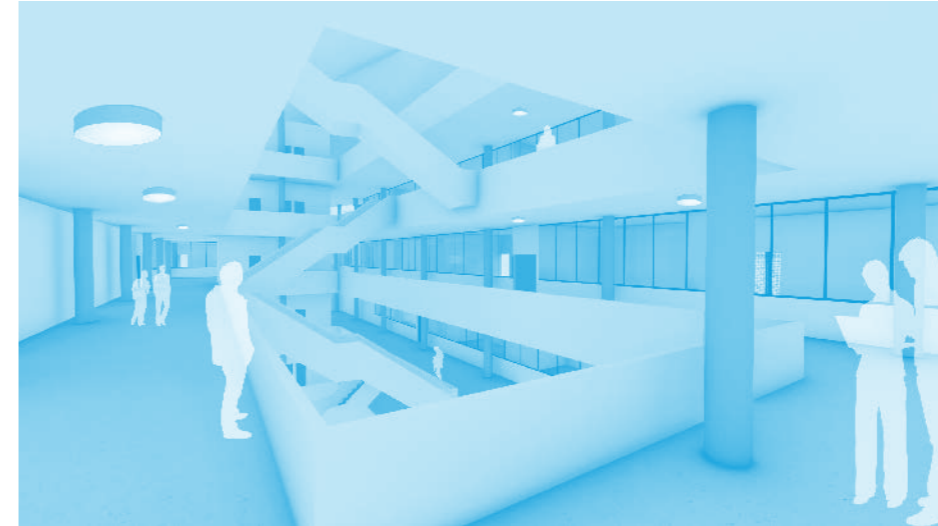


## Entwurf 4: Das Forum Konstanz als große Weite des Austauschs



Kira Wunderlich,  
Jana Suppes,  
Tamara Brandies

Der Entwurf von Kira Wunderlich, Jana Suppes und Tamara Brandies zieht den Blick in die Weite, in einem großflächigen, transparenten Innenraum für Begegnung und Austausch. Zwei ineinander geschobene Rechtecke bilden die Grundfläche des Gebäudes, von ihrem Kreuzungspunkt aus eröffnet sich eine immense Begegnungsfläche. Gestaffelte Ebenen in einem sonst freien, weiten Atrium öffnen das Gebäude von unten nach oben. Eine gewaltige, frei schwebende Treppe zieht sich längs durch das gesamte Gebäude und verbindet alle Ebenen bis hin zu den großzügigen Dachterrassen. Blickfreiheit ist in alle Richtungen gegeben, gläserne Wände verstärken die Transparenz. Nach außen hin wird das Gebäude von einer Lamellenfassade aus Cortenstahl geprägt, die innen in den offenen Begegnungsräumen eine warme, angenehme Atmosphäre schafft.

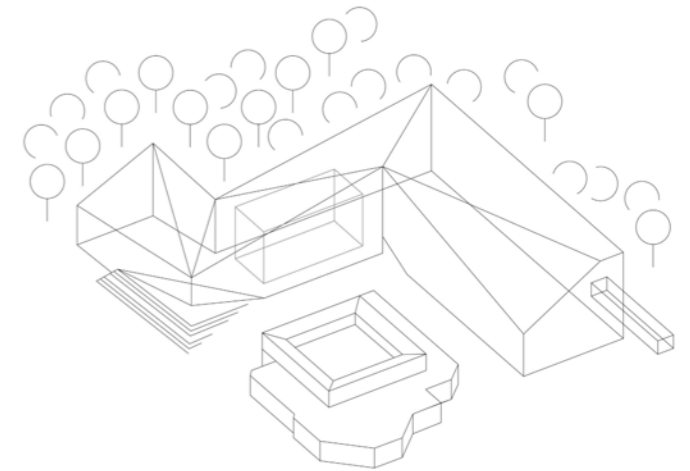


Alexandra Bläsi,  
Melina Enzmann,  
Christian Witt

## Entwurf 5: Das Forum Konstanz als Dachlandschaft

Ausgangspunkt von Alexandra Bläsi, Melina Enzmann und Christian Witt ist die Dachlandschaft der Universität Konstanz. Entsprechende polygonale Dachlandschaften bestimmen auch in ihrem Entwurf die eindrucksvolle Außenstruktur des Forumsgebäudes. Die verwinkelten, spitz zulaufenden Formen machen im Inneren einem geordneten, regelmäßigen Aufbau der Etagen Platz. Ein weiteres zentrales Element des Entwurfes ist das Platzieren und Herausnehmen von „Raum-im-Raum“.

So eröffnen die freien Treppenträume vielfältige Wege und Begegnungsorte. Eine Besonderheit des Entwurfes ist das kupferfarbene „Haus-im-Haus“, das einen Verbindungspunkt in dem Z-förmigen Gebäude schafft und zugleich einen großzügigen Ausstellungsbereich bietet, auf dessen Dach sich die Cafeteria mit Galeriebereich und freiem Blick nach unten befindet. Für die Fassade wurden Glasfenster sowie ein semitransparentes Streckmetall gewählt, das lichtdurchlässig und von innen transparent ist, aber dennoch die Fassade von außen als Ganzes wirken lässt.



Haus im Haus

## Entwurf 6: Das Forum Konstanz als Tor zur Universität

Benedikt Bischler,  
Patrick Fies, Roman Kreuzer,  
Yasamin Poornasr

Den Gedanken des „Tors zur Universität“ nehmen Benedikt Bischler, Patrick Fies, Roman Kreuzer und Yasamin Poornasr wörtlich: In ihrem Entwurf „Der Rahmen des Möglichen“ verlegen sie den Bauort des Forum Konstanz und errichten es als Tor zum Campus direkt über der Hauptzugangsstraße. Wie eine Brücke aus Dreieckssegmenten umrahmt es die Straße. Der Verkehr fließt direkt unter dem Gebäude hindurch. Wer den Campus betritt, durchschreitet zunächst das Forum Konstanz. Vom Campus aus gesehen wird wiederum der Blick auf den umliegenden Wald durch das Gebäude gerahmt. Organische Dreiecksstrukturen mit spitz zulaufenden Winkeln prägen auch die Innenarchitektur sowie das Wegenetz und geben dem Gebäude ein futuristisches Ambiente. Innen wie außen prägen weiße Flächen und Glaswände das Bauwerk.

## Promotionen

### Doktor der Naturwissenschaften:

**Dr. rer. nat. Anna Alperovich**  
Variational and Deep Learning Approaches for Intrinsic Light Field Decomposition.

**Dr. rer. nat. Rola Alseidi**  
Matrices which are Sign-Regular of a Given Order.

**Dr. rer. nat. Christina Brugger**  
Hochgenaue optische Strahlkontrolle für den weltraum-gestützten Einsatz in Gravitationswellendetektoren.

**Dr. rer. nat. Anna Georga Burrichter**  
Novel bacterial degradation pathways for organosulfonates.

**Dr. rer. nat. Zongkun Chen**  
Simple Preparation and Formation Mechanism of Two-Dimensional Nanomaterials at Room Temperature.

**Dr. rer. nat. Michael Dantlgraber**  
Analyzing and visualizing correlated factors in self-reports and psychometric tests.

**Dr. rer. nat. Alessandro David**  
Tunable spin-orbit coupling in 2D materials.

**Dr. rer. nat. Basanta Dhodary**  
Chemistry of microbial players in the microcosmos of leaf-cutting ants.

**Dr. rer. nat. Thomas Dietz**  
Multipass-Scheibenlaserverstärker für ultrakurze Laserimpulse mit flexiblen Parametern zur Materialbearbeitung.

**Dr. rer. nat. Jeremias Dold**  
Untersuchung zum metabolischen Glykoengineering (MGE).

**Dr. rer. nat. Martin Georg Fillinger**  
Effects of perceptual balance on aesthetic appreciation.

**Dr. rer. nat. Philipp Graus**  
Laser-induced manipulation of magnetic domains.

**Dr. rer. nat. Jessica Hassenrück**  
Cyclopropene-Modified Carbohydrates for Metabolic Glycoengineering.

**Dr. rer. nat. Tobias Held**  
ISG15 in proteasomal degradation and MHC class I restricted antigen processing and development of a high-throughput assay for antigen presentation.

**Dr. rer. nat. Sandra Katharina Heß**  
Engineering and Catalytic Functionalization of Multiunsaturated Microalgal Lipids.

**Dr. rer. nat. Andreas Imhof**  
Health Communication and risk perception: A neuroscientific perspective.

**Dr. rer. nat. Peter Irmeler**  
Mono- and Dichromophoric Platinum Complexes with Multiple Emissions.

**Dr. rer. nat. Sebastian Knorr**  
Novel insights into amino acid catabolism and the characterisation of a ncRNA regulating BCAA biosynthesis in bacteria.

**Dr. rer. nat. Yipeng Liang**  
Molecular and cellular bases of color pattern evolution in cichlid fishes.

**Dr. rer. nat. Joachim Lutz**  
Identification of linkage- and length-selective ubiquitin binding proteins.

**Dr. rer. nat. Markus Maier**  
Triazatruxenes with peripheral redox sites: Improved synthetic strategies and control of chemical and physical properties.

**Dr. rer. nat. Ignas Safari Mng'anya**  
Evolution of sex-roles in black coucals *Centropus grillii* and white-browed coucals *C. superciliosus*.

**Dr. rer. nat. Yitzchak Ben Mocha**  
Social cognition and social behavior in cooperatively breeding Arabian babblers (*Turdoides squamiceps*) and humans (*Homo sapiens*): a case of convergent evolution?

**Dr. rer. nat. Simon Müller**  
Quasi-Ordered Rings: a uniform Study of Orderings and Valuations.

**Dr. rer. nat. Jana Isanta Navarro**  
Life history responses to changes in food quality within *Daphnia* populations.

**Dr. rer. nat. Fabian Offensperger**  
Characterization of the ubiquitin ligase E6AP by small molecules.

**Dr. rer. nat. Mathias Ostergaard**  
Diagnostics and Interventions for Dual Diagnosis: Advancements for Early Phases of Alcohol Treatment.

**Dr. rer. nat. Jinme Park**  
Stress, mental disorders, and its treatment approach for North Korean refugee youth: A special focus on treatment of PTSD, depression, and insomnia.

**Dr. rer. nat. Oliver Sampson**  
Widened Machine Learning with Application to Bayesian Networks.

**Dr. rer. nat. Sabine Schmidt**  
New structural and functional insights into late maturation of the large ribosomal subunit in *Escherichia coli*.

**Dr. rer. nat. Stephan Siroky**  
Biomineralisation: Struktur und Wirkung von SiO<sub>2</sub>-Silica in Poaceae und ihr Vorbild für die Werkstofftechnik.

**Dr. rer. nat. Maxim Skripnik**  
Charge Carrier Mobilities and Thermoelectric Properties from First Principles.

**Dr. rer. nat. Susanne Sprenger**  
Interplay between Charging effects and multi-particle transport in superconducting single electron transistors with tunable junctions.

**Dr. rer. nat. Jonathan Steffens**  
Dependencies Between poly-Si Composition and Solar Cell Performance of poly-Si/SiO<sub>x</sub> Passivating Contacts.

**Dr. rer. nat. Manuel Stein**  
Visual Analytics for Cooperative and Competitive Behavior in Team Sports

**Dr. rer. nat. Patrick Winter**  
Deep Learning als Virtual-High-Throughput-Screening-Methode unter Verwendung von gerasterten Molekülstrukturen.

**Dr. rer. nat. Dinesh Yadav**  
Ab-initio studies of phonon mediated photocarrier thermalization in two-dimensional materials.

**Dr. rer. nat. Fan Yang**  
Investigation of the Interaction, Nonlinear and Dissipation Effects in Nano-Membrane Resonators by Optical Interferometry.

**Dr. rer. nat. Hong Zheng**  
Scanning tunneling microscope study of the superconductor-insulator transition in molybdenum nitride.

**Dr. rer. nat. Maike Sabel**  
Resilience of littoral food webs to oligotrophication and neozoa invasion.

**Dr. rer. nat. Yachang Cheng**  
Migration and survival in a changing world: Insights on a long-distance avian migrant.

**Dr. rer. nat. Laurence O'Neill**  
Physical Causal Cognition in Parrots.

**Dr. rer. nat. Hermann Szymczak**  
Perception matters: Perceived behavior change and trust in domains of health risk.

**Dr. rer. nat. Andreas Liehl**  
Rauscheigenschaften und Anwendungen passiv phasenstarrer Femtosekunden-Frequenzkämme.

**Dr. rer. nat. Felix Gaisbauer**  
Distributed Choice Problems.

**Dr. rer. nat. Annika Nadine Böhm**  
Molecular investigations of the pathogenesis of Leber congenital amaurosis.

### Doktor der Philosophie:

**Dr. phil. Pedro Fior Mota de Andrade**  
A Study of Hume's Theory of Justice: Evolution, Utilitarianism, and the Social Contract.

**Dr. phil. Naoya Fujikawa**  
Bimorality and Feet in Japanese.

**Dr. phil. Arno Goebel**  
Interpreting if-Constructions: A Pragmatic Account of Biscuit Conditionals.

**Dr. phil. Jonas Kellermann**  
"Thou canst not speak of that thou dost not feel": Dramaturgies of Amorous Emotion in *Romeo and Juliet*.

**Dr. phil. Philipp Lammers**  
Erzählen in der Nachhut – Stendhals Zeitgeschichten als Arbeit an den Memoiren.

**Dr. phil. Anika Lloyd-Smith**  
Heritage bilingualism and the acquisition of English as a third language.

**Dr. phil. Nicole Rettig**  
Statische Moderne. Zum Begriff der Statik in bildender Kunst, Literatur, Photographie und Architektur in der ersten Hälfte des 20. Jahrhunderts.

**Dr. phil. Nadine Viermann**  
Der schwitzende Kaiser. Krise und Transformation oströmischer Monarchie im frühen 7. Jahrhundert.

**Dr. phil. Ali Zolfagharian**  
Formal Representations of Suspended Judgement.

**Dr. phil. Viktor Jakob Konitzer**  
Geschichten zerstören. Antinarrative Prosa in der österreichischen Literatur des 20. Jahrhunderts.

### Doktor der Sozialwissenschaften:

**Dr. rer. soc. Sebastian Thilo Brand**  
Ökonomische Welterzeugung und ökologische Ressourcenübernutzung. Fallstudie zur empirisch begründeten Theoriebildung am Beispiel der "Bürger AG".

**Dr. rer. soc. Tobias Maier**  
Die Anwendbarkeit des Erlernten in den wandelnden Bildungs- und Arbeitslandschaften der 1970er bis 2000er Jahre.

**Dr. rer. soc. Clara Neupert-Wentz**  
Local Customary Institutions and Conflict.

**Dr. rer. soc. Max Valentin Reinwald**  
Putting Workplace Demography in Context: A Cross-Level Perspective.

**Dr. rer. soc. Nicolai Ruh**  
"Trust the Math – Encryption is Your Friend". Strategien im Umgang mit lebensweltlichen Problemen des Nichtwissens in der politisierten Crypto-Community.

**Dr. rer. soc. Sandra Walzenbach**  
Enhancing Data Quality in Sensitive Question Research: Empirical Evidence on the Crosswise Model and the Factorial Survey Experiment.

### Doktor der Rechtswissenschaft:

**Dr. jur. Christian Krüger**  
Europäischer Rechtskraftbegriff – Überlegungen zu Existenz, Reichweite und Erforderlichkeit



**Dr. jur. Rosa Lafer**

Der digitale Erwerb eines E-Books. Eine vertragstypologische Untersuchung auf der Schnittstelle zwischen Nutzungsrechteinräumung und Bereitstellung eines immateriellen Gegenstands.

**Dr. jur. Lukas Mitsch**

Das Wissensproblem im Asylrecht: Zwischen materiellen Steuerungsdefiziten und Europäisierung.

**Dr. jur. Laura Victoria Moser-Lange**

Mieterschutz beim Verkauf einer vermieteten Immobilie in Deutschland, der Schweiz und Spanien – rechtsvergleichende Darstellung und Analyse des §566 BGB.

**Dr. jur. Stefan Jäkel**

Die Steuerung einer GmbH mittels Generalvollmacht und Weisungsbefugnis durch einen Interim Manager.

**Doktor der Wirtschaftswissenschaften:**
**Dr. rer. pol. Dominik Bertsche**

Three Essays on Identification and Dimension Reduction in Vector Autoregressive Models.

**Dr. rer. pol. Michael Jüttler**

Wer studiert Wirtschaft – erfolgreich? Der Einfluss der am Ende der Sekundarstufe II vorliegenden ökonomischen Kompetenzen auf die Studienaspiration, -fachwahl und den -erfolg.

**Dr. rer. pol. Xiangyu Li**

Three Essays on Financial Frictions and Macroeconomic Dynamics.

**Dr. rer. pol. Timm Marc Prein**

Essays on Sovereign Debt Crises.

**Dr. rer. pol. Maurizio Daniele**

Three Essays on Regularization Methods in High-Dimensional Factor Models.

**Dr. rer. pol. Liang Tong**

Three Essays in Quantitative Macroeconomics.

**Lehrbefugnis:**
**Dr. jur. Christoph Alexander Wendelstein**

hat die Lehrbefugnis für die Fächer Bürgerliches Recht, Internationales Privatrecht, Rechtsvergleichung und Zivilverfahrensrecht erhalten.

**PhD Maria Infusino**

hat die Lehrbefugnis für das Fach Mathematik erhalten.

## Berufungen

**Einen Ruf nach Konstanz hat angenommen:**
**Prof. Dr. Johannes Huwer,**

Pädagogische Hochschule Weingarten, auf die W3-Professur für Fachdidaktik der Naturwissenschaften.

**Einen Ruf nach Konstanz haben erhalten:**
**Dr. Markus Dertwinkel-Kalt,**

Frankfurt School of Finance & Management, auf die W3-Professur für Applied Microeconomics.

**Dr. Judith Beyer,**

Universität Konstanz, auf die W3-Professur für Ethnologie mit Schwerpunkt Politische Anthropologie.

**Dr. Miriam Unterlass**

Universität Wien, auf die W3-Professur für Festkörperchemie.

**Dr. Patrick Müller**

Universität Tübingen, auf die W3-Professur für Entwicklungsbiologie.

**Einen externen Ruf haben erhalten:**
**Prof. Dr. Julia Schüler,**

Sportwissenschaft, hat einen Ruf an die Universität Hamburg erhalten.

**Einen Ruf nach Konstanz haben abgelehnt:**
**Dr. Iris Kesternich,**

University of Leuven, auf die W3-Professur für Applied Microeconomics.

**Dr. Heiner Schumacher,**

KU Leuven, auf die W3-Professur für Applied Microeconomics.

**Einen externen Ruf haben abgelehnt:**
**Prof. Dr. Ines Mergel,**

FB Politik- und Verwaltungswissenschaft, an die TUM School of Governance.

**Einen externen Ruf haben angenommen:**
**Prof. Dr. Eva Weig,**

FB Physik, hat einen Ruf an die TU München angenommen.

**Prof. Dr. Matthias Armgardt,**

FB Rechtswissenschaft, hat einen Ruf an die Universität Hamburg angenommen.



## Jubiläum

**25-jähriges Dienstjubiläum**
**Birgit Fischer,**

FB Philosophie (01.07.2020)

**Ina Kunze,**

KIM/Benutzung (02.05.2020)

**Peter Seige,**

FB Biologie (04.08.2020)

**Dr. Ulrich Wacker,**

Abteilung Studium und Lehre (05.06.2020)

**Prof. Dr. Claudia Diehl,**

Professur für Mikrosoziologie (02.11.2020)

**Christina Bächler,**

Abteilung für Akademische und Internationale Angelegenheiten (20.09.2020)

**Christine Wünsch,**

FB Biologie (16.10.2020)

**40-jähriges Dienstjubiläum**
**Ingrid Gutmann,**

Tierforschungsanlage (23.08.2020)

**Jürgen Haug,**

KIM (07.09.2020)

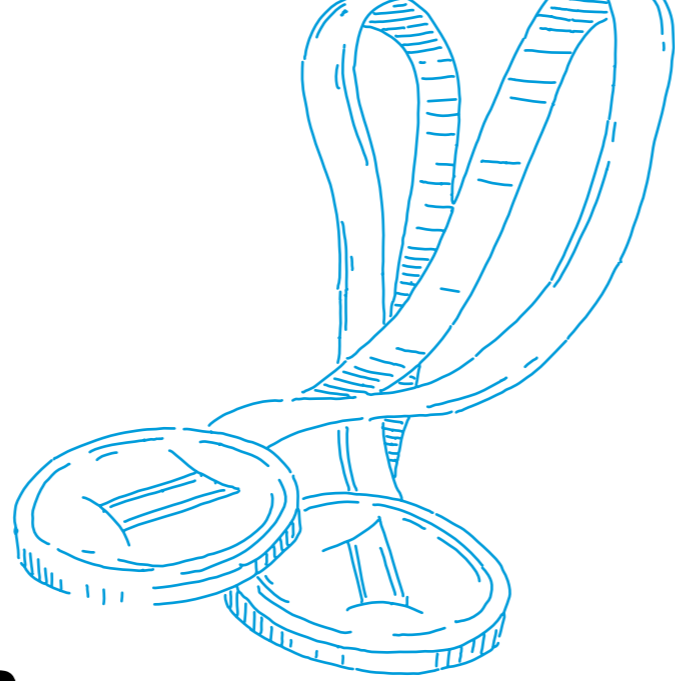
**Dr. Uwe Jochum,**

KIM (02.07.2020)

**Rudi Schienmann,**

Facility Management (01.04.2020)

# Preise und Auszeichnungen



## Tierschutzpreis für Marcel Leist und Thomas Hartung

Auszeichnung für das Lebenswerk: Prof. Dr. Marcel Leist von der Universität Konstanz und Prof. Dr. Thomas Hartung von Universität Konstanz und Johns Hopkins University, USA, erhalten den Ursula M. Händel-Tierschutzpreis 2020 der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG).

– [uni.kn/tierschutzpreis-2020](https://uni.kn/tierschutzpreis-2020)

## Forschungspreis Walter Enggist für Michael Basler

Mit dem Forschungspreis Walter Enggist 2020 wird eine wissenschaftliche Arbeit ausgezeichnet, die einen neuen Weg zur Behandlung von Autoimmunerkrankungen aufzeigt. Sie stammt von Dr. Michael Basler, der am Biotechnologie-Institut Thurgau (BITg) forscht, einem An-Institut der Universität Konstanz.

– [uni.kn/forschungspreis-walter-enggist-2020](https://uni.kn/forschungspreis-walter-enggist-2020)

## Gisela Kopp in die Junge Akademie aufgenommen

Die Biologin Dr. Gisela Kopp vom Zukunftskolleg der Universität Konstanz wurde in die Junge Akademie der Berlin-Brandenburgischen Akademie der Wissenschaften (BBAW) und der Nationalen Akademie der Wissenschaften Leopoldina berufen.

– [uni.kn/junge-akademie-2020](https://uni.kn/junge-akademie-2020)

## Heisenberg-Förderung für Martin Rempe

PD Dr. Martin Rempe aus dem Fachbereich Geschichte und Soziologie der Universität Konstanz erhält eine Heisenberg-Förderung. Das Programm der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) ermöglicht herausragenden Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, sich auf eine wissenschaftliche Leitungsfunktion vorzubereiten und in dieser Zeit weiterführende Forschungsthemen zu bearbeiten.

– [uni.kn/heisenberg-foerderung-2020](https://uni.kn/heisenberg-foerderung-2020)

## KlarText-Preis der Klaus Tschira Stiftung für Michaela Prothiwa

Die Konstanzer Chemikerin Dr. Michaela Prothiwa wurde mit dem KlarText-Preis für Wissenschaftskommunikation der Klaus Tschira Stiftung ausgezeichnet: Der KlarText-Preis würdigt Artikel von herausragenden jungen Forscherinnen und Forschern, die Themen ihrer Doktorarbeiten in besonders verständlicher Weise vermitteln und ein nicht-fachliches Publikum für die Wissenschaft begeistern.

– [uni.kn/klaus-tschira-stiftung-2020](https://uni.kn/klaus-tschira-stiftung-2020)

## Umweltpreis 2020 geht an die Juristin Annika Schreiber

Für ihre interdisziplinäre Forschungsarbeit zur Mediation im öffentlichen Bereich erhält die Juristin Annika Schreiber den Umweltpreis 2020 der Stiftung Umwelt und Wohnen an der Universität Konstanz. Annika Schreiber belegt in ihrer Dissertationsarbeit, dass Mediation geeignet ist, um Vertrauen und Akzeptanz für öffentliche Planungsentscheidungen zu schaffen.

– [uni.kn/umweltpreis-2020](https://uni.kn/umweltpreis-2020)

## Universität Konstanz setzt sich im Wettbewerb „Eine Uni – Ein Buch“ durch

Die Universität Konstanz wurde mit ihrem Antrag im Wettbewerb „Eine Uni – Ein Buch“ von Stifterverband und Klaus Tschira Stiftung ausgewählt. Mit einer Förderung in Höhe von 10.000 Euro wird die Universität in verschiedenen Formaten gemeinsam den Roman „Die Jakobsbücher“ der Literaturnobelpreisträgerin Olga Tokarczuk lesen, diskutieren und erleben.

– [uni.kn/unser-buch-2020](https://uni.kn/unser-buch-2020)

## Koselleck-Projekt für Andreas Marx

Der Konstanzer Chemiker Prof. Dr. Andreas Marx wird mit einem Reinhart Koselleck-Projekt der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) in Höhe von einer Million Euro zusätzlich Programmpauschale ausgezeichnet. Dies ermöglicht ihm die Erforschung der strukturellen Grundlagen des Schreibens und Lesens von synthetischen genetischen Polymeren, sogenannten Xeno-Nukleinsäuren (XNA).

– [uni.kn/koselleck-projekt-2020](https://uni.kn/koselleck-projekt-2020)

## Karl-Deutsch-Preis 2020 für Nils Weidmann

Prof. Dr. Nils Weidmann, Professor für Politikwissenschaft am Fachbereich Politik- und Verwaltungswissenschaft der Universität Konstanz und Co-Sprecher des Exzellenzclusters „The Politics of Inequality“, erhält den Karl-Deutsch-Preis 2020. Ausgezeichnet wird sein Beitrag zur Forschung im Bereich internationale Beziehungen und Friedensforschung.

– [uni.kn/karl-deutsch-preis-2020](https://uni.kn/karl-deutsch-preis-2020)



## Forschungsinstitut Gesellschaftlicher Zusammenhalt kann in die Hauptphase starten

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) hat entschieden, das neue Forschungsinstitut Gesellschaftlicher Zusammenhalt (FGZ) unter Beteiligung der Universität Konstanz für zunächst vier Jahre zu fördern. Das Forschungsinstitut ist ein Verbund aus elf Hochschul- und Forschungsinstituten, die in zehn verschiedenen Bundesländern angesiedelt sind.

– [uni.kn/foerderung-fgz](https://uni.kn/foerderung-fgz)

## Carl-Zeiss-Stiftung fördert Forschung an der Universität Konstanz

Im Forschungsprojekt „Intelligente nicht-persistente Polyethylen-artige Werkstoffe (INPEW)“ untersuchen Arbeitsgruppen aus den Fachbereichen Chemie und Biologie der Universität Konstanz unter Federführung des Chemikers Prof. Dr. Stefan Mecking, ob und wie abbaubare Werkstoffe möglich sind. Dafür werden sie ab Januar 2021 über einen Zeitraum von bis zu fünf Jahren von der Carl-Zeiss-Stiftung im Rahmen des Programms „Perspektiven“ mit rund zwei Millionen Euro gefördert.

– [uni.kn/aktuelles/intelligente-kunststoffe](https://uni.kn/aktuelles/intelligente-kunststoffe)

## Schmalenbach-Preis 2020 an Max Reinwald

Dr. Max Reinwald, Postdoktorand am Exzellenzcluster „The Politics of Inequality“ und Mitarbeiter in der Arbeitsgruppe für Organisational Studies am Fachbereich Politik- und Verwaltungswissenschaft der Universität Konstanz, erhält den Schmalenbach-Preis 2020.

– [uni.kn/schmalenbachpreis-2020](https://uni.kn/schmalenbachpreis-2020)

## Universität Konstanz wird „Europäische Universität“

Gemeinsam mit vier Projektpartnern in Bulgarien, Dänemark, Frankreich und Griechenland ist die Universität Konstanz in der „European Universities Initiative“ (EUI) der Europäischen Kommission erfolgreich. In den kommenden drei Jahren wird der gemeinsame transnationale Hochschulverbund mit dem Titel „European Reform University Alliance“ (ERUA) Förderung in Höhe von knapp fünf Millionen Euro für den Aufbau eines paneuropäischen Hochschulnetzwerkes erhalten.

Gemeinsam mit der Roskilde University (Dänemark), der Université Paris 8 Vincennes-Saint-Denis (Frankreich), der Neuen Bulgarischen Universität (Bulgarien) und der Universität der Ägäis (Griechenland) hat die Universität Konstanz erfolgreich an der zweiten Runde der Erasmus+-Initiative „European Universities Initiative“ teilgenommen. Ab Herbst 2020 werden die Projektpartner als „European Reform University Alliance“ (ERUA) gemeinsam mit 23 weiteren Verbänden europaweit für eine Dauer von zunächst drei Jahren von der Europäischen Kommission gefördert werden.

### Aufbau einer europäischen Universität

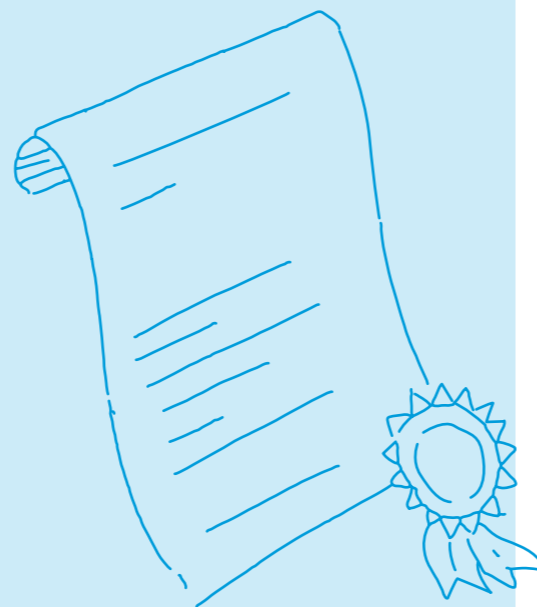
Die „European Reform University Alliance“ besteht aus fünf jungen europäischen Reformuniversitäten, die sich zu einem transnationalen Universitätsnetzwerk mit gemeinsamen Werten und Zielen in Forschung, Lehre und institutioneller Weiterentwicklung zusammenschließen. „Ein Ziel der European Universities Initiative ist, eine Blaupause für eine ideale europäische Hochschule zu entwickeln“, erklärt Prof. Dr. Silvia Mergenthal, Prorektorin für Internationales und Chancengerechtigkeit an der Universität Konstanz. „Ich bin überzeugt, dass unsere Allianz mit ihrem von allen fünf Projektpartnern getragenen gemeinsamen Narrativ der permanenten inneren Erneuerung einen entscheidenden Beitrag auf dem Weg dorthin leisten kann.“

### Forschung, Lehre und strategische Entwicklung

Auf Forschungsebene wird neben punktuellen Kooperationen zwischen den an der ERUA beteiligten Einrichtungen insbesondere die Reflexion über Reformprozesse eine maßgebliche Rolle spielen. Das Hauptaugenmerk der Allianz wird jedoch auf der Lehre liegen: Flexibilisierte und europaweit studierbare Studiengänge sollen eine bessere Studierendenmobilität gewährleisten, innovative Lehr- und Lernformen sollen ausgetauscht und Initiativen in den Bereichen Staff Exchange, Staff Mobility und Best Practice intensiviert werden. Capacity-Building-Projekte und Transferinitiativen, die in die Gesellschaft hineinstrahlen, werden neue Impulse bei der Positionierung und gesellschaftlichen Verortung der beteiligten Universitäten setzen.

### Über die European Universities Initiative (EUI)

Die European Universities Initiative (EUI) gehört zu den Leitinitiativen der Europäischen Union (EU) zum Aufbau eines europäischen Bildungsraumes. Ziel ist die Stärkung strategischer Partnerschaften zwischen Hochschuleinrichtungen in der gesamten EU und die Herausbildung von 41 „Europäischen Hochschulen“ bis 2024.



## Hohe Priorität für nachhaltige Entwicklung



Das Thema Nachhaltigkeit wird die zukünftige Ausrichtung der Universität Konstanz entscheidend mitbestimmen. Um diesen Prozess zu unterstützen, wurde vom Senat der Universität die Arbeitsgruppe Nachhaltige Entwicklung initiiert.

Diese hat sich im April 2020 mit einer Kickoff-Veranstaltung konstituiert. Ihre rund 30 Mitglieder haben erste Schwerpunktthemen identifiziert, die von sechs Sub-Teams bearbeitet werden. Im Laufe des Wintersemesters 2020/2021 werden erste Handlungsempfehlungen und Maßnahmenbündel zur Erreichung von Zielen, die in der Arbeitsgruppe diskutiert und vereinbart wurden, in den Senat zur Abstimmung eingebracht.

Den Rahmen der sechs Schwerpunktthemen liefern die 17 Nachhaltigkeitsziele der UN. Die definierten Schwerpunktthemen „Treibhausgas-Monitoring und Bilanzierung“, „Kommunikation und Lehre“, „Mobilität mit dem Fokus Flugreisen“, „studentisches und universitäres Engagement“, „Ernährung“ sowie „Bauen und Energie“ fokussieren auf die institutionelle Nachhaltigkeit der Universität.

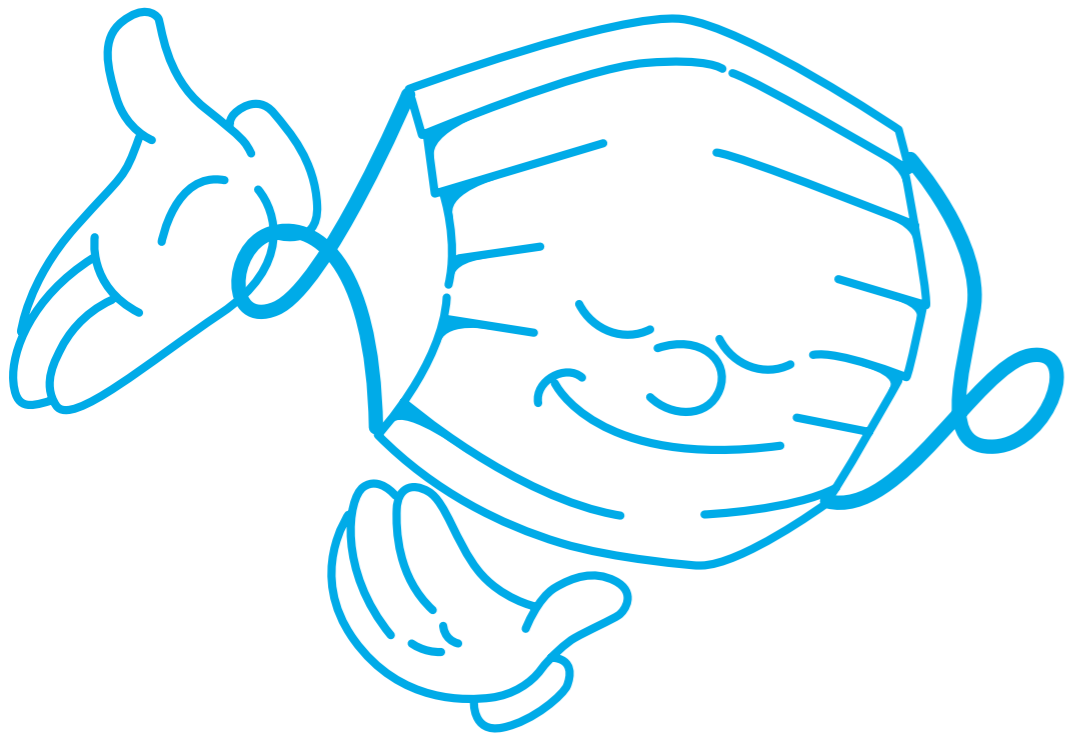
Vertreten in der Arbeitsgruppe sind sämtliche Statusgruppen der Universität, konkret aus den Bereichen Lehre, Forschung, Verwaltung und Betrieb. Explizit eingebunden ist auch das studentische Green

Office und der Bereich Schlüsselqualifikationen. Ziel ist eine integrative Zusammenarbeit mit allen Akteurinnen und Akteuren, die nachhaltige Entwicklung an der Universität Konstanz gestalten. Es ist möglich und gewünscht, weitere interessierte Personen aus der Universität in die Sub-Teams einzubinden. Die Arbeitsgruppe versteht sich nicht nur als beratende, sondern aktiv wirkende Gruppe, die nachhaltige Entwicklung an der Universität Konstanz umsetzt.

Koordinator der Arbeitsgruppe ist Dr. Hilmar Hofmann, der neue Referent für Strategisches Projektmanagement an der Universität Konstanz. Der studierte Umweltingenieur und Verfahrenstechniker kam 2004 für seine Promotion an das ansässige Limnologische Institut. Hier forschte er ab 2009 als Nachwuchsgruppenleiter zu Themen der aquatischen Umweltphysik (zum Beispiel Treibhausgasemissionen). Im April 2020 wechselte er auf seine neue Stelle.

Darüber hinaus hat sich ein Team aus Sprecherinnen und Sprechern der Arbeitsgruppe gebildet. Dazu gehören: **Prof. Dr. Claudia Diehl** (Soziologie), **Fabian Geml** (Physik, Vertreter der Promovierenden), **Prof. Dr. Christine Peter** (Chemie), **Klaus Schrodin** (Facility Management) und **Maik Siegel** (Vertreter der Studierenden).

# Die Universität Konstanz in Zeiten der Corona-Pandemie



**Die Gesellschaft ist in einer „neuen Normalität“ angekommen: Abstand zueinander halten, Mund-Nasenschutz tragen, Hygienemaßnahmen beachten und sich informieren über die Regeln, die immer wieder dem aktuellen Infektionsgeschehen angepasst werden. Auch an der Universität Konstanz beeinflusst die Entwicklung der Corona-Pandemie die Art, wie der Betrieb auf dem Campus im Einzelnen abläuft.**

Inwieweit einschränkende Maßnahmen getroffen werden, hängt entscheidend davon ab, wie die Universitätsmitglieder diese „neue Normalität“ annehmen und sich nach ihren Vorgaben richten. Was die unmittelbare Vergangenheit seit dem 16. März 2020 jedenfalls betrifft, als die Universität in den Notbetrieb wechselte, kann gesagt werden: Die Universität Konstanz und ihre Mitglieder haben die Situation bislang gut gemeistert – vor allem dank der vielen sehr disziplinierten Menschen auf dem Gießberg. Sie ermöglichen es, dass der Präsenzbetrieb nach und nach mit Auflagen wieder zugelassen werden kann und damit Forschung, Lehre und Studium unter den Bedingungen der „neuen Normalität“ weitergehen können.

Vier Daten haben das Jahr 2020 im Zeichen der Corona-Pandemie für die Universität Konstanz geprägt: Am 16. März ging die gesamte Universität in den Notbetrieb über. Am 27. April wurde der Notbetrieb etwas gelockert, indem wieder mehr Zugang zum Campus ermöglicht wurde. Am 14. Mai wurde der eingeschränkte Präsenzbetrieb eingeführt. Seit 20. Juli befindet sich die Universität Konstanz im Präsenzbetrieb unter Auflagen.

Was bedeutet(e) das für Forschung, Lehre und Studium an der Universität Konstanz, und was bedeutet(e) es für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Universität Konstanz?

## Die Forschung

Ein Großteil der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler befand sich von heute auf morgen im Homeoffice. Für Forschende in den Laborwissenschaften hatte dies ganz besondere Folgen: Sie konnten mehrheitlich nicht auf ihre Labore zurückgreifen. Aber auch Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aus den nicht-experimentellen Bereichen mussten neue Arbeitsroutinen für ihre Forschung entwickeln, zumal wenn sie gleichzeitig Erzieher bzw. Lehrerin ihrer Kinder sein mussten. Umso bemerkenswerter, dass Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aus allen drei Sektionen sofort ans Werk gingen und ihr Know-how zur Bewältigung der Krisensituation zur Verfügung stellten – ob es sich dabei um ein neuartiges COVID-19-Schnelltestverfahren handelte oder darum, welche Chancen die Digitalisierung für die öffentliche Verwaltung bereithält. Seit der Erweiterung des Notbetriebs sind sie als Forschende wieder auf dem Campus präsent, als Lehrende sind sie weitgehend noch digital unterwegs.

## Studium und Lehre

Die Lehre musste im zurückliegenden Sommersemester 2020 quasi von heute auf morgen in den digitalen Modus wechseln. Die Lehrenden sind mit großem Engagement in ihr erstes digitales Sommersemester gestartet. Von Seiten der Universität wurde massiv in Hard- und Software investiert, wobei sie natürlich nicht ganz unvorbereitet war. Die neuen Digitalisierungsmaßnahmen gliedern sich in die umfassende E-Science-Strategie für Forschung, Lehre und Verwaltung ein, die im Rahmen der Exzellenzstrategie entwickelt wurde. Die neuen im Schnelldurchgang gewonnenen Erkenntnisse werden verstetigt, auch durch eine Evaluation der digital unterstützten Lehre, um zu sehen, was gut war und wo noch Verbesserungen nötig sind.

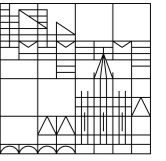
Ziel des aktuellen Wintersemesters 2020/2021 ist, so viel Präsenzlehre zu ermöglichen, wie unter den jeweils geltenden Maßgaben möglich ist. Unter den aktuellen Gegebenheiten wird es ein hybrides Semester aus Online-, Präsenz- und Mischformaten sein, um den Bedürfnissen und Möglichkeiten der einzelnen Fächer und Studiengängen so nahe wie möglich zu kommen. Im Einklang mit den Landesvorgaben soll wieder mehr Normalität ins Studium einziehen. Vor allem hat die Universität dabei Studienanfängerinnen und -anfänger im Auge, bei denen, wo immer möglich, Präsenzveranstaltungen bevorzugt werden, damit sie die wichtige Bindung zur Universität und ihrem Fachbereich aufbauen können.

## Mitarbeitende

Nachdem Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Universität Konstanz ab dem 16. März 2020 mehrheitlich im Homeoffice weiterarbeiteten, waren einige bereits während des Notbetriebs an der Universität, um Arbeiten zu erledigen, die nur vor Ort geleistet wer-

Die Universität informiert regelmäßig mit Sonderausgaben des Newsletters EINBLICK und auf ihrer Website über die aktuellen Entwicklungen und Regelungen, was das Verhalten in der „neuen Normalität“ angeht.

Für den schnellen Überblick:  
Die Corona-Regeln zusammengefasst  
– [uni.kn/safe-together](https://uni.kn/safe-together)  
– [uni.kn/en/safe-together](https://uni.kn/en/safe-together)



den konnten. Sie und auch ihre Kolleginnen und Kollegen im Homeoffice sind engagiert und flexibel mit der Situation umgegangen und haben kreative Lösungen gefunden, um den Betrieb aufrecht zu erhalten. Viele sind mittlerweile wieder an ihren Arbeitsplatz auf dem Campus zurückgekehrt. Auch aufgrund der Einschränkung, sich möglichst allein in einem Büro aufzuhalten, arbeiten jedoch nach wie vor etliche Beschäftigte mehrere Tage die Woche im Homeoffice. Die Universität wird wegen der weitgehend guten Erfahrungen mit dieser Form der Arbeit mit dem Personalrat eine neuen Dienstvereinbarung abschließen, die mehr Flexibilität, was mobiles Arbeiten betrifft, ermöglichen wird (siehe Interview mit Kanzler Jens Apitz, S. 14).

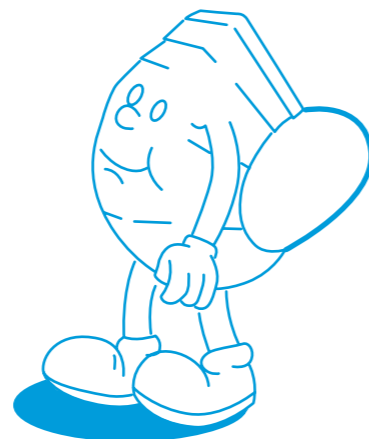
Dabei werden diejenigen nicht vergessen, die aufgrund ihrer Aufgaben nicht ins Homeoffice konnten. Sie waren es, die dafür sorgten, dass der Betrieb auf dem Campus aufrechterhalten werden konnte, und die aktuell ein Auge darauf haben, dass das Campus-Leben unter den neuen Normalitätsbedingungen funktioniert. Darunter sind auch Kolleginnen und Kollegen, die es bis heute ermöglichen, dass Studierende, Lehrende, Forschende sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus dem wissenschaftsunterstützenden Bereich weiterhin ihre Aufgaben in Form von digitalem Studium und digitaler Lehre bzw. von zu Hause aus erledigen konnten.

#### „Neue Normalität“

Zwar sind die Kindergärten und Schulen wieder offen, doch kommt es nicht selten vor, dass einzelne Kindergartenkinder oder gar ganze Schulklassen in Quarantäne geschickt werden. Auch bei pflegebedürftigen Angehörigen kann es sein, dass die Pflegeeinrichtung zeitweise schließen muss. Nach wie vor leiden somit etliche Universitätsmitglieder unter der Doppelbelastung im Homeoffice, neben Arbeiten bzw. Studieren auch Betreuungs- und Pflegetätigkeiten erledigen zu müssen. Die Universität stellt sich im Hinblick auf das Wintersemester 2020/2021 flexibel auf verschiedene Szenarien ein, um den Umständen aller ihrer Mitglieder so gerecht wie möglich werden zu können.

Um weiterhin die Gesundheit der Beschäftigten der Universität Konstanz zu sichern, wird es wichtig sein, die bisherige Disziplin aufrechtzuerhalten, was die Regeln zur Corona-Eindämmung betrifft. Mit einer im aktuellen Wintersemester startenden Kommunikations-Kampagne zum Corona-Virus begleitet die Universität ihre Mitglieder in der „neuen Normalität“. Ihr Dank gilt all ihren Mitgliedern, die dazu beigetragen haben und weiterhin dazu beitragen werden, dass sich alle auf dem Campus sicher fühlen können. Die Corona-Pandemie stellt eine Herausforderung dar, die nur gemeinsam bewältigt werden kann, und Gemeinsamkeit wurde an der Universität Konstanz schon immer groß geschrieben. Auf ihr beruhen zu einem großen Teil ihre Erfolge in der Vergangenheit. Der Spirit der Universität Konstanz – neu gedacht.  
| msp.

 [uni.kn/coronavirus](https://uni.kn/coronavirus)




**stronger.  
together**

## Gemeinsam durch die Krise

### Unterstützung für Studierende in Corona-Krisenzeiten

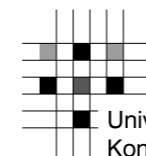
#### Schnell, unbürokratisch und individuell.

Seit April 2020 unterstützt die Universität Konstanz gemeinsam mit ihren Fördervereinen, dem Verein der Ehemaligen der Universität Konstanz und der Universitätsgesellschaft Konstanz, ihre Studierenden mit der Initiative *stronger.together*.

Wir sind **stronger.together!**



Weitere Informationen unter  
[uni.kn/stronger.together](https://uni.kn/stronger.together)



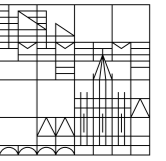
Universitätsgesellschaft  
Konstanz e.V.

VEUK – Der Alumni-Verein  
der Universität Konstanz

#### Kontakt

Universität Konstanz  
Stabsstelle Kommunikation  
und Marketing

[stronger.together@uni.kn](mailto:stronger.together@uni.kn)



# Impressum

## Herausgeber

Jens Apitz,  
Kanzler der Universität Konstanz

## Verantwortlich

Julia Wandt, Leitung Kommunikation  
und Marketing, Pressesprecherin

## Redaktion

Dr. Maria Schorpp (msp., Leitung),  
Carla Avolio (ca.), Helena Dietz (hd.), Sigrid Elmer,  
Dr. Tullia Giersberg (tg.), Dr. Jürgen Graf (gra.),  
Dr. Paul Töbelmann (pt.)

## Druck

raff media group

## Bildmaterial

Ines Janas, Inka Reiter,  
Kommunikation und Marketing, Goldstudios (S. 1),  
Adobe Stock (S. 22, S. 30), Simon Gingins (S. 37),  
Seminar „Design und Raum Forum Konstanz“,  
HTWG (S. 38-41)  
Illustrationen: dreisatz

## Gestaltung

dreisatz – büro für gestaltung, Fellbach

Online-Version uni'kon #73

– [uni.kn/broschueren/unikon/73](https://uni.kn/broschueren/unikon/73)



# Willkommen zum Wintersemester 2020/2021

## Online-Veranstaltung zur Begrüßung, Einführung und Ehrung

Montag, 19. Oktober 2020, 10.00–12.00 Uhr

Das Wintersemester 2020/2021 an der Universität Konstanz wird mit einem feierlichen Auftakt eröffnet: Studierende, Beschäftigte, Professorinnen und Professoren sowie Freunde, Förderer, externe und internationale Gäste der Universität sind herzlich zu dieser virtuellen Willkommensveranstaltung eingeladen.

Das Rektorat der Universität wird zum Auftakt der zweiwöchigen Einführungswochen (19. bis 30. Oktober 2020) alle Mitglieder der Universität (zurück) begrüßen.

### **Die Live-Übertragung aus dem Audimax hat folgende Programmpunkte:**

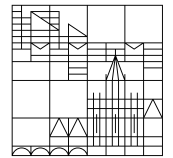
- 10.00 Uhr Begrüßung der Erstsemester und aller weiteren Studierenden
- 10.30 Uhr Begrüßung der internationalen Gäste und englischsprachigen Universitäts-Mitglieder
- 10.45 Uhr Begrüßung der Beschäftigten der Universität
- 11.00 Uhr Rückblick auf das Universitätsjahr 2019/2020
- 11.30 Uhr Preisverleihungen

Parallel dazu besteht im virtuellen Café die Möglichkeit, Informationsseiten vieler Bereiche der Universität zu besuchen und über Videokonferenzen in den direkten Austausch mit Kommiliton\*innen, Kolleg\*innen oder Interessensgruppen zu kommen. Ebenso erwarten Sie virtuelle Rundgänge über den Campus und durch die Bibliothek.

Wir freuen uns auf Sie!

online unter

– [willkommen.uni-kn](https://willkommen.uni-kn)



Wintersemester  
2020/2021

# Studium Generale Online

**Livestream auf Youtube**, montags 18.15 – 19.45 Uhr

**02.11.2020**

**„Data and Information Literacy Track“ (ADILT) der Universität Konstanz: Warum uns Digitalisierung alle betrifft und wie wir uns gemeinsam fit dafür machen!**

Prof. Dr. Isabell Otto, Prof. Dr. Michael Grossniklaus, Prof. Dr. Peter Selb, Universität Konstanz

**09.11.2020**

**Welt der Quantentechnologie: Sollte ich einen Quantencomputer kaufen?**

Prof. Dr. Guido Burkard, Universität Konstanz

**16.11.2020**

**Sind Gesetzliche Kranken- und Pflegeversicherung dauerhaft finanzierbar?**

Prof. Dr. Friedrich Breyer, Universität Konstanz

**23.11.2020**

**Enter the King. Kunst und Krise des politischen Auftritts**

Prof. Dr. Juliane Vogel, Universität Konstanz

**30.11.2020**

**Tierschwärme in der realen und der virtuellen Welt**

Prof. Dr. Oliver Deussen, Universität Konstanz

**07.12.2020**

**Biotechniken im Spannungsfeld von Anthropologie und Ethik**

Prof. Dr. Eve-Marie Engels, Universität Tübingen

**14.12.2020**

**Forstwirtschaft und Klimawandel als Treiber einer Waldkrise**

Prof. Dr. Pierre Ibisch, Hochschule für nachhaltige Entwicklung Eberswalde

**11.01.2021**

**Die wirtschaftliche Entwicklung in Zeiten von Corona – Die Prognose des Sachverständigenrates**

Prof. Dr. Lars Feld, Walter Eucken Institut Freiburg

**18.01.2021**

**Wohnungs- und Stadtentwicklungspolitik: Wohnen neu denken?**

Prof. Dr. Tilman Harlander, Universität Stuttgart

**25.01.2021**

**Green Deal und Landwirtschaft: Was ist zu tun?**

Prof. Dr. Folkhard Isermeyer, Johann-Heinrich von Thünen-Institut, Braunschweig

**01.02.2021**

**Was ist ein Fotoalbum? Eine Spurensuche im 19. Jahrhundert**

Prof. Dr. Bernd Stiegler, Universität Konstanz

**08.02.2021**

**Zwischen Autonomie und Souveränität: Die balancierte EU**

Prof. Dr. Udo Di Fabio, Universität Bonn

