

# Karrier@

LETTER 03 2014

04 | 04 | 2014

# duz

DEUTSCHE  
UNIVERSITÄTS  
ZEITUNG

## Liebe Leserinnen und Leser,

ganz unten oder ganz oben? Nur wenige werden sich auf einer dieser beiden Positionen der Karriereleiter befinden. Viele stecken dazwischen, müssen den Ansprüchen der Vorgesetzten und den Erwartungen des Teams gerecht werden. Beschäftigte auf Sandwich-Positionen haben Druck von allen Seiten. Mit ihm umzugehen, lässt sich lernen ▶ Es gibt dafür genauso Techniken, wie es Hilfen zur Erkundung der eigenen Stärke gibt. Auswahlverfahren mit Persönlichkeitstests gehören dazu. Richtig angewendet, profitieren Kandidaten und Personalentscheider davon ▶ Fachwissen bleibt natürlich entscheidend, und ist das Rüstzeug gerade in der Wissenschaft. Seinen Wert gewinnt es aber erst mit und durch Persönlichkeiten. Die freilich brauchen Raum und Zeit zur Regeneration. Jetzt gibt es auch ein wissenschaftliches Programm zur Fitness ▶

## holen & halten

**Druck von allen Seiten** ▶ Wie Sie Sandwich-Positionen meistern

**Achtsam im Alltag** ▶ Das Geheimnis der regenerativen Fitness

**Recht so** ▶ Darf ich mein neues Buch zur Pflichtlektüre erheben?



## suchen & finden

**Was ist Ihre Stärke?** ▶ Worum es bei Persönlichkeitstests wirklich geht und wie Sie sich darauf vorbereiten

**Wählen: duz-Stellenmarkt**  
▶ Nationale und internationale Ausschreibungen für Ihre Karriere in Forschung, Lehre und Management

## kommen & gehen

**Karrierebremse Engagement** ▶ Was bei Personalratskandidaturen zu bedenken ist

**Publizieren** ▶ Der gute Weg ins internationale Zitierkartell

**Unter vier Augen** ▶ Tipps für eine realistische Selbsteinschätzung



Foto: 123 RF

# Druck von allen Seiten: Wie Sie Sandwich-Positionen meistern

Das erste Team, die erste Personalverantwortung: Der Aufstieg in Hochschule und Wissenschaft beginnt meist mit einer Stelle im mittleren Management. Die birgt jede Menge Stolperfallen.

Benjamin Haerdle



Foto: 123RF.com

Es ist eine schwierige Aufgabe: Auf der einen Seite die Erwartungen der eigenen Mitarbeiter erfüllen und sich ihnen gegenüber loyal verhalten; auf der anderen Seiten die Vorgaben des Chefs umsetzen und nach unten weitergeben. Ein solcher

Job im mittleren Management wird für viele Beschäftigte an einer Hochschule zum Alltag, wenn sie an einem Institut eine Arbeitsgruppe oder als Dezernent eine Abteilung leiten. „Dieser Job ist eine permanente Gratwanderung“, sagt Prof. Dr. **Susanne Weissman**. Sie ist Psychologin und als Vize-Präsidentin an der Technischen Hochschule Nürnberg zuständig fürs Personalmanagement. Der Job verlangt insbesondere Nachwuchskräften sehr viel ab: hohe Eigenmotivation, Kommunikationsstärke, Kreativität und einen professionellen Umgang mit Konflikten.

Wie können junge Nachwuchskräfte diese Herausforderungen am besten meistern? Wichtig ist vor allem, sich die Anforderungen des Umfelds und die eigenen Ziele deutlich zu machen. Den Job zur vollsten Zufriedenheit des Vorgesetzten als auch der eigenen Mitarbeiter zu machen, ist unrealistisch. Um so entscheidender ist eine eigene Strategie. „Je klarer ich meine Erwartungen formulieren kann, umso eher bin ich in der Lage, die Ziele meinem Team zu vermitteln“, sagt Prof. Dr. **Michael Krämer**, Psychologe an der Fachhochschule Münster.

Für viele Wissenschaftler, die erstmals Teamverantwortung und Personalführung übernehmen, ist es Neuland, Entscheidungen zu treffen und sie zu kommunizieren. „In Sandwich-Positionen muss ich immer auch unangenehme Entscheidungen treffen, das ist Teil der Führungsaufgabe“, sagt Krämer, der auch Präsident des Berufsverbands

[weiterlesen](#) ►

## VON OBEN ANLEITEN

### Regel 1

Vermitteln Sie Führungskräften im mittleren Management das Gefühl, dass Sie ein offenes Ohr für sie haben und ihnen in Zweifelsfällen den Rücken stärken. Das Angebot, zu schwierigen Gesprächen hinzuzukommen, gibt Sicherheit.

### Regel 2

Die Rolle und das Aufgabenfeld der Mitarbeiter im mittleren Management muss klar definiert und kommuniziert sein. Ansonsten herrscht Unsicherheit.

### Regel 3

Unterstützen Sie Ihren Mitarbeiter bei seiner Führungsaufgabe, indem Sie ihm regelmäßig Informationen weitergeben und Abstimmungsgespräche führen zu Zielen der Hochschule.

### Regel 4

Regelmäßiges Feedback zu Stärken und Schwächen bei der Bewältigung der Führungsaufgabe ist wichtig. Es dient der Orientierung und hilft, die erforderlichen Kompetenzen weiterzuentwickeln.

### Regel 5

Vorgesetzte sollten die hohe Wichtigkeit der mittleren Führungsebene für den Erfolg der Hochschule durch entsprechende Wertschätzung verdeutlichen.

### Literatur/Buch

David Ryback: Emotionale Intelligenz im Management. GwG Verlag, Köln 2000, 224 S., 29,90 Euro

Peter McCaffery: The Higher Education Manager's Handbook. Routledge Farmer, New York 2010, 404 S., 26 Euro

**Psychologentipp:**  
Je klarer Sie sind, desto besser lassen sich Ziele ans Team vermitteln

## ☆☆☆ Studie zur Resilienz

Wer mental stark ist, lässt sich von Stress im Job weniger beeindrucken und ist eher gegen einen Burn-out gewappnet. Dieses Fazit ziehen Wissenschaftler in der **Studie „Führung, Gesundheit, Resilienz“** der Bertelsmann Stiftung. Auch Forschungen zeigen, dass widerstandsfähige Menschen beruflich eher erfolgreich sind.



Foto: 123 RF

## ► Druck von allen Seiten: Sandwich-Position

Deutscher Psychologen ist. Erschwert wird das, weil manch Forschungsgruppenleiter zuvor noch einfaches Mitglied des Teams war. Um die Akzeptanz und das Vertrauen in der Gruppe nicht zu verlieren, müssen Entscheidungen deshalb begründet und nachvollziehbar werden. „Sie dürfen nicht als willkürlich erscheinen“, rät Kramer.

Damit die Zusammenarbeit im Team funktioniert, sollte man sich auch Zeit für Gespräche nehmen. „Die Kommunikati-

## Vorsicht, Kontrollwahn! Fördern Sie Mitarbeiter und delegieren Sie Aufgaben

on muss flexibel sein, mal macht ein Einzelgespräch mehr Sinn, mal eine Teamsitzung“, sagt Krämer. Ein Meeting nach dem anderen einzuberufen, bringt nichts. „Eine gute Führungskraft kann zuhören, um Interessen aufzunehmen und nach unten weiterzuvermitteln.“ Allerdings sollte man sich nicht auf endlose Diskussionen einlassen. „Wichtig ist, Leitplanken zu setzen, sodass nicht mehr über das bereits gesetzte Ziel diskutiert wird, sondern nur darüber, wie sich die aus dem Ziel folgende Aufgabe am besten umsetzen lässt“, sagt Weissman.

Dass der Druck auf die Beschäftigten in solchen Sandwich-Positionen grundsätzlich groß ist, belegen Studien wie beispielsweise die Studie der Jürgen Meyer Stiftung. Vermeiden lässt sich ein gewisses Maß an Stress nicht. Führungskräfte sollten in der Lage sein, damit umzugehen und den Druck möglichst klein zu halten. Sie müssen lernen, Verantwortung abzugeben. Das fällt vielen schwer. Krämer: „Schenken Sie Ihren Mitarbeitern Vertrauen und überlegen Sie, welche Aufgaben Sie delegieren können.“ Der Wunsch nach absoluter Kontrolle überfordere Führungskräfte und demotiviere Mitarbeiter. Besser also: Man entlastet nicht nur sich selbst, sondern fördert als vertrauensbildende Maßnahme die Atmosphäre im Team.



# „Stärken ansprechen“

Der Wirtschaftspsychologe Prof. Dr. Uwe Kanning von der Hochschule Osnabrück erklärt, woran man gute Teamleiter erkennt, und was zu tun ist, wenn die nötigen Kompetenzen fehlen.

Interview: Benjamin Haerdle

**duz:** *Woran erkennt man, ob Arbeitsgruppenleiter die Fähigkeiten haben, auch größere Teams zu führen?*

**Kanning:** *Das sieht man zum Beispiel daran, ob der Vorgesetzte in der Lage ist, Konflikte im Team in den Griff zu bekommen. Bei länger andauernden Konflikten oder gar Mobbing in der Arbeitsgruppe muss die Führungskraft erkennen, dass da etwas nicht stimmt. Sie muss dann eingreifen und darf sich weder vor ihnen drücken noch sie schüren. Zudem unterstützt ein guter Teamleiter seine Mitarbeiter bei deren Karrieremöglichkeiten. Er spricht deren Stärken und Schwächen an, gibt Ratschläge zur beruflichen Perspektive und kümmert sich darum, dass die Mitarbeiter sich weiterqualifizieren können.*

**duz:** *Nicht jeder wagt es, seinem Chef offen zu sagen, wenn die Mitarbeiterführung nicht funktioniert.*

**Kanning:** *Ob ich mich traue, Missstände meiner Führungskraft gegenüber auszusprechen, sagt etwas über das Führungsverhalten aus. Kann ich eigene Fehler nicht offen und ehrlich zugeben, liegt offenbar keine gute Beziehung vor.*



Foto: privat

## Uwe Kanning Der Wirtschaftspsychologe weiß, wie man kompetente Chefs erkennt

**duz:** *Woher weiß ein Vorgesetzter, ob er sein Team gut führt?*

**Kanning:** *Wenn die Mitarbeiter nur das Nötigste mit ihrem Chef reden, wenn in seiner Anwesenheit häufig schlecht über andere Mitarbeiter gesprochen wird oder Arbeitsabläufe nicht mehr so reibungslos funktionieren, sollte man merken, dass etwas schief läuft. Eine andere Möglichkeit sind anonyme formalisierte Befragungen, sogenannte 360-Grad-Feedbacks. Dabei werden die Mitarbeiter in regelmäßigen Abständen befragt, was sie von den Führungsfähigkeiten ihres Chefs halten. Diese Methode ist vor allem in größeren Unternehmen anzutreffen.*

**duz:** *Wie können sich Vorgesetzte fehlende Kompetenzen aneignen?*

**Kanning:** *Gute Führungsarbeit wie etwa durch Mitarbeitergespräche lässt sich am besten über Verhaltenstraining lernen. Rollenspiele und Videofeedback helfen, neue Routinen aufzubauen. Damit die Trainingseffekte im Berufsalltag nicht zu schnell verpuffen, sollte ein Trainer diesen Prozess begleiten und nach ein paar Wochen für einen Erfahrungsaustausch bereitstehen. Coachings sind auch sinnvoll, kosten aber viel.*



RECHT SO

**Darf ich mein neuestes Buch meinen Studierenden als Pflichtlektüre empfehlen?** fragt ein Professor.

**Christian von Coelln antwortet**  
Auch wenn es viele Kollegen ungern hören werden: Im Normalfall nicht. Das rechtliche Problem liegt nicht darin, dass es um ein eigenes Buch geht. Die Frage ist vielmehr, ob beziehungsweise wann bestimmte Bücher überhaupt zur „Pflichtlektüre“ erklärt werden dürfen. In Hochschulprüfungen geht es allein darum, bestimmte Kenntnisse und Fähigkeiten nachzuweisen. Diese können (zunächst) unmittelbar in einer Veranstaltung vermittelt worden sein. Den Studenten darf aber auch von vornherein aufgegeben werden, sich Themen durch eigene Lektüre anzueignen. Dabei dürfen Werke des Dozenten durchaus empfohlen werden. Als richtige Antwort aber muss in jedem Fall alles akzeptiert werden, was wissenschaftlich vertretbar ist. Zur „Pflichtlektüre“ darf ein Buch – unabhängig davon, ob es vom Dozenten oder von einem Dritten stammt – daher nur erklärt werden, wenn eine bestimmte Frage allein in ihm behandelt oder nur dort vertretbar beantwortet wird. Das dürfte sehr selten vorkommen.



Foto: privat

**Prof. Dr. Christian von Coelln** forscht und lehrt an der Universität Köln. Der Rechtswissenschaftler ist Experte für Wissenschaftsrecht und Mitglied des Vereins zur Förderung des Wissenschaftsrechts. Der Verein ist Kooperationspartner von duz – Deutsche Universitätszeitung.

**Internet**  
www.verein-wissenschaftsrecht.de

# Energie tanken: achtsam im Alltag

Spitzenleistungen sind nur mit ausgeruhtem Geist und Körper möglich. Ein Forscherteam der Uni Oldenburg hat ein Konzept zur regenerativen Fitness entwickelt und an Führungskräften erprobt.

von Tina Bauer

Ein belegtes Brot neben der Tastatur ver-spiesen oder die Mittagspause zur Vorbereitung für das folgende Meeting nutzen: Regeneration sieht anders aus. „Wer dauerhaft Spitzenleistung bringen will, muss auch auf Spitzenleistung in der Erholung setzen“, sagt Dr. Johann Böltz. Der Pädagoge vom Centrum für lebenslanges Lernen der Universität Oldenburg hat zusammen mit Dr. Jens Dehrmann vom Institut Führung und Gesundheit Köln ein Programm zur regenerativen Fitness entwickelt. BurnON statt BurnOut lautet das Motto. Das Konzept hat es bis auf die Nominierungsliste für den Deutschen Weiterbildungspreis 2013, verliehen vom Haus der Technik in Essen, geschafft.

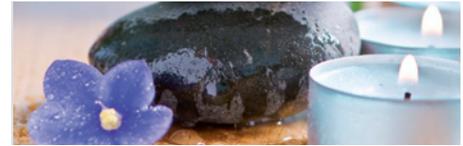


Foto: fotolia

Die Belastung im Job wächst: Arbeitsabläufe werden komplexer, alles muss schneller gehen, man soll ständig und überall erreichbar sein. „Die meisten reagieren darauf nach dem Motto: wie bisher – nur mehr“, sagt Johann Böltz. Ihr Problem: „Sie nutzen Pausen nicht strukturiert, nicht weil sie es nicht wollen, sondern weil sie es nicht können.“ Das Programm BurnON gibt Übungen an die Hand. Das Neue daran: „Unsere Routinen werden in Bezug zu unserem eigenen Körperempfinden gebracht“, sagt Böltz, „und wir lernen Techniken, sie zu durchbrechen.“

## Tabu am Mittagstisch Reden Sie beim Essen nicht über die Arbeit, das ist nicht erholsam

Ein Beispiel: Zwar gehen wir in die Mittagspause, aber mit den Kollegen reden wir die ganze Zeit nur über den Job. „Das ist nicht erholsam, das ist eine Verlagerung des Arbeitsplatzes“, sagt Böltz. Er schlägt einen Spaziergang vor oder einen Abstecher nach Hause zum Essen mit der Familie. „Jeder muss für sich herausfinden, was das Beste ist“, sagt Böltz. Aber auch schon das Fünf-Minuten-Programm von BurnOn kann offenbar helfen. Das zumindest hat eine Pilotstudie von Böltz und Dehrmann unter Führungskräften aus mittelständischen Unternehmen ergeben.

„Anfangs war die Skepsis groß. Als die Teilnehmer am eigenen Leib erfahren haben, dass die Übungen guttun, wenn sie sich darauf einlassen, war die Resonanz positiv“, sagt Johann Böltz. „Das Erspüren ist entscheidend, nicht allein das Wissen, dass etwas richtig ist und guttut.“ Das BurnON-Training basiert auf Übungen aus dem Qigong, einem Verfahren der chinesischen Medizin zur Gesundheitspflege. „Diese Übungen ermöglichen vollständige Regeneration“, sagt Böltz, „gleichzeitig fördern sie den achtsamen Umgang mit sich und anderen.“

Das Programm geht über sechs Wochen, mit Schulungen alle 14 Tage. „Die Zeit dazwischen ist zum Erfahren und Trainieren der Übungen wichtig“, sagt Böltz. Die drei Schulungstage beinhalten die Themen Transparenz, Handlungsspielräume und Wertschätzung als Führungsaufgabe, denn Irritationen vergeuden Energie. „Belastung und Beanspruchung geht in Verschleiß über, wenn dauerhaft Verausgabung und Erholung unausgewogen sind und den Personen, aber auch der Organisation keine Regeneration ermöglicht wird“, sagt Johann Böltz.



Foto: 123 RF

## Bewerbung: mit Charakter

Was ist Ihr Alleinstellungsmerkmal? Diese Frage gehört zu den Klassikern im Vorstellungsgespräch. Warum Entscheider die Persönlichkeit von Bewerbern unter die Lupe nehmen.

Rita Spatscheck



Foto: 123RF.com

Wie verhalten Sie sich, wenn Sie anderer Meinung als Ihr Vorgesetzter sind? Was sind Ihre Stärken und Schwächen? Wo sehen Sie noch persönliches Entwicklungspotenzial? Arbeitgeber durchleuchten immer häufiger die Persönlichkeit ihrer Bewerber. Dafür setzen sie verstärkt standardisierte, das heißt vergleichbare, Fragen oder Persönlichkeitsfragebögen ein, die meist vor dem Auswahlverfahren ausgefüllt werden müssen. Die Fragebögen enthalten in der Regel Aussagen, denen die Bewerber dann zustimmen oder nicht zustimmen sollen.

„Ziel ist es, herauszufinden, wie gut sich Bewerber selbst einschätzen und sich im Vergleich zu den anderen Bewerbern in bestimmten beruflichen Situationen verhalten“, erklärt Prof. Dr. Martin Kleinmann, Arbeitsorganisationspsychologe an der Uni Zürich. Er erforscht Personalauswahlverfahren und ist Autor eines [Buches über Assessment-Center](#). Aus den Antworten ziehen Personalentscheider dann Rückschlüsse auf die Eigenschaften, Interessen und Einstellungen der potenziellen Mitarbeiter: Wie durchsetzungsfähig sind sie? Wie entscheidungsfreudig? Wie gewissenhaft? Wie einfühlbar?

Für Kleinmann machen Fragen zur Persönlichkeit Sinn: „Für jede berufliche Aufgabe benötigt man nicht nur bestimmte fachliche Qualifikationen, sondern auch bestimmte Eigenschaften.“ In Wirtschaft und Verwaltung setze sich diese Erkenntnis langsam durch. In Forschung und Lehre würden Personalentscheidungen noch viel zu oft auf Basis von Prüfungsergebnissen, Veröffentlichungen und Referenzen getroffen. „Das greift zu kurz, weil auch in der Wissenschaft bestimmte Eigenschaften wie Gewissenhaftigkeit, emotionale Stabilität oder Kontaktfreude den beruflichen Erfolg und die Berufszufriedenheit beeinflussen“, sagt Kleinmann. Aber liefern die bisher eingesetzten Verfahren wirklich stichhaltige Auskünfte? Gerade Personalfragebögen stehen

**Durch Fragebögen wird die Selbsteinschätzung der Bewerber getestet**

weiterlesen ►

## ★★★ Tests auf dem Prüfstand

Das Diagnostik- und Testkuratorium des Leibniz-Instituts für Psychologische Information (ZPID) hat [Standards für Persönlichkeitstests](#) entwickelt, die einzuhalten sind, wenn Qualität versprochen wird. Auf der Internetseite sind Testrezensionen elektronisch zugänglich, und es gibt Literatur zum Testbeurteilungssystem.

### DER WEG ZUM RICHTIGEN JOB

#### Eigene Stärken kennen

Wer sich selbst reflektiert, seine Stärken, Werte und Interessen kennt, ist gut gewappnet für persönliche Fragen im Vorstellungsgespräch. Holen Sie sich auch Einschätzungen von Freunden und Verwandten ein.

#### Anforderungen prüfen

Überprüfen Sie vor der Bewerbung, ob die ausgeschriebene Position Ihren persönlichen und fachlichen Qualitäten entspricht. Firmenkontaktmessungen sind eine gute Gelegenheit, sich über Anforderungsprofile zu informieren.

#### Berufsbezogen denken

Überlegen Sie bei Antworten auf Fragen zur Persönlichkeit immer, welche Ihrer Fähigkeiten und Einstellungen für die Stelle wichtig sind, für die Sie sich gerade bewerben.

#### Auf Augenhöhe auftreten

Gehen Sie als gleichberechtigter Partner ins Interview oder Assessment-Center. Denken Sie nicht nur daran, sich gut zu verkaufen. Achten Sie auch darauf, ob Stellenangebot und Arbeitgeber wirklich zu Ihrer Persönlichkeit passen.

#### Bewerbungstrainings

Hochschulen und private Einrichtungen oder Personalberater veranstalten Bewerbertrainings. Dort können Sie Vorstellungsgespräche im Rollenspiel üben.

#### Quellen

**Bewerbungsexperten Prof. Dr. Martin Kleinmann, Universität Zürich, und Prof. Dr. Martin Kersting, Universität Gießen.**



Foto: 123 RF

## ► Bewerbung: mit Charakter

ja immer wieder in der Kritik. Prof. Dr. Martin Kersting, Psychologie-Professor an der Universität Gießen, sagt: „Die Ergebnisse sind aussagekräftig, wenn die Verfahren wissenschaftlich fundiert sind, die Fragen auf ein konkretes Anforderungsprofil Bezug nehmen und von gut geschulten Mitarbeitern interpretiert werden. Und dies ist meist der Fall.“ Aber es seien auch wissenschaftlich veraltete und unseriöse Fragebögen im Umlauf. „Bewerber können leider nicht immer erkennen, wie seriös ein Verfahren ist“, sagt Kersting.



Foto: 123rf.com

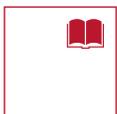
**Der Ausdruck**  
hinterlässt Eindruck:  
Gelangweilt sollten  
Bewerber nicht auftreten

Da wundert es nicht, wenn sich manche Bewerber Fragen zur Persönlichkeit hilflos ausgeliefert fühlen. Zu Recht? Kersting: „Die gängigen Verfahren sind keine Tests. Sie bitten lediglich um eine Selbsteinschätzung. Ich kann gut steuern, welchen Eindruck ich hinterlasse, zumal die meisten Fragen leicht zu durchschauen sind.“ Ist es daher manchmal angebracht, zu schwindeln? Experten raten, selektiv authentisch zu sein. Das bedeutet zum Beispiel, sich bei Fragen nach den eigenen Schwächen auf Lernfelder zu konzentrieren, die man verändern kann, oder Fragen, die man als unseriös empfindet, gar nicht erst zu beantworten. „Bei relevanten, berufsbezogenen Fragen empfiehlt es sich jedoch, möglichst ehrlich zu sein“, sagt Kleinmann, „denn auch als Bewerber profitiere ich von einem stimmigen Ergebnis.“ Je besser der Bewerber zur zukünftigen beruflichen Aufgabe passt, und das sollen Fragen zur Persönlichkeit ja herausfinden, umso höher sind die Chancen, die Probezeit gut zu überstehen und langfristig Erfolg zu haben.

Nur einen Klick entfernt   
Der akademische Stellenmarkt  
der deutschen Universitätszeitung

mit Chancen für  
Forscherinnen und Forscher

mit Chancen für  
Hochschulmanagerinnen und -manager



## Buchtipps: fit getestet

Sätze vervollständigen, Zahlen merken: Wer Denksport liebt, kann viel Spaß haben mit dem [Buch „Testtraining 2000plus“](#). Darin haben die [Bewerbungsexperten](#) Jürgen Hesse und Hans Christian Schrader zahlreiche unterschiedliche Tests zusammengestellt. Genug zu üben gibt es mit Intelligenztests, Leistungs-Konzentrations-tests, Kreativitätstests sowie Persönlichkeits- und Assessment-Center-Tests. Dem Buch liegt eine CD bei, über die interaktiv die eigene Intelligenz und Persönlichkeit auf den Prüfstand gestellt werden kann. Das beste Training für Bewerbungsgespräche, versprechen die Autoren.



## Stellenübersicht

### GEISTESWISSENSCHAFTEN

Didaktik: Literaturen und Kulturen der anglophonen Welt	S. 12
Economics: Behavior & Design	S. 12
Entrepreneurship und Familienunternehmen	S. 13
Finanzmanagement und Corporate Venturing	S. 13
Operations Management/Prozessinnovation	S. 13
Personal- und Talentmanagement	S. 13
Romanische Literaturwissenschaft	S. 11
Systemstabilität und Unternehmensüberwachung	S. 10
Unternehmensgründung	S. 13
Volkswirtschaftslehre	S. 16
Wirtschaftsmathematik	S. 11
Wirtschaftsrecht	S. 13

### BIOWISSENSCHAFTEN

Anatomie und Zellbiologie	S. 16
---------------------------	-------

### NATURWISSENSCHAFTEN

Allgemeine Chemie und Analytik	S. 12
Didaktik der Mathematik	S. 14
Polymere Werkstoffe	S. 12

### INGENIEURWISSENSCHAFTEN

Cyber-Mechanical Systems	S. 14
Elektronische Bauelemente/Elektronik	S. 9
Grundlagen der Programmierung	S. 9
Informatik: Data und Software Engineering	S. 12
Wirtschaftsinformatik	S. 15

### WISSENSCHAFTLICHE MITARBEIT

Organisation, Technologiemanagement	S. 15
Research and Teaching Assistant/PhD Candidate	S. 9

### ADMINISTRATION

Präsident/-in	S. 8
---------------	------

### WEITERE AUSSCHREIBUNGEN

Applikationsingenieur/-in	S. 15
Bauleiter/-in/Richtmeister/-in	S. 15
Biometriker/-in	S. 15
Doktorand/-in Entwicklung integrierter Sensoren	S. 15
Forschungsingenieur/-in	S. 15
Hardware-Entwickler/-in Funktionale Sicherheit	S. 15
Ingenieur/-in modellbasierte Entwicklung	S. 15
Leiter/-in Forschungslabor Integrierte Bausysteme	S. 12
Mitarbeiter/-in Informationstechnologie	S. 15
Optik-Ingenieur/-in für d. Innovationsmanagement	S. 15
Programm zur Förderung der Rückkehr	S. 11

Projectmanager/-in	S. 15
Project Leader Virology	S. 15
Studienarzt/-ärztin	S. 15
Systemdesigner/-in	S. 15
Testingenieur/-in	S. 15
Trainee Forschung und Entwicklung	S. 12
Usability Expert	S. 15
Wissenschaftler/-in im Bereich Werkstoffmechanik	S. 15
	S. 15

### AKTUELLE BEWERBUNGSFRISTEN

Alle vakanten Stellen im Überblick	S. 17
------------------------------------	-------

Sie suchen hochqualifizierte Fachkräfte für Ihre Hochschule?  
Dann inserieren Sie doch in der **duz!**  
Anke Weltzien berät Sie gern unter  
**+49 (0)30 21 29 87 31.**

An der Katholischen Universität Eichstätt-Ingolstadt ist zum nächstmöglichen Zeitpunkt die Stelle der/des

**Präsidentin/Präsidenten**  
(Bes.-Gr. W 3 mit Funktions-Leistungsbezügen)  
zu besetzen.



Die Katholische Universität Eichstätt-Ingolstadt bietet ihren 5.000 Studierenden an derzeit acht Fakultäten eine Vielfalt an Studienmöglichkeiten. Als einzige katholische Universität im deutschen Sprachraum ist sie sowohl der universitären wie auch der katholischen Tradition verpflichtet. Sie wird von einer kirchlichen Stiftung des öffentlichen Rechts getragen und ist staatlichen Hochschulen gleichgestellt.

Gesucht wird eine Persönlichkeit mit hoher Führungs- und Organisationskompetenz sowie Überzeugungskraft und Integrationsfähigkeit, die diese Fähigkeiten in ihrem beruflichen Werdegang erfolgreich unter Beweis gestellt hat. Die Präsidentin/Der Präsident muss der katholischen Kirche angehören und aufgrund ihrer/seiner Identifikation mit der katholischen Kirche bereit und in der Lage sein, den besonderen Charakter der Katholischen Universität überzeugend zu fördern.

Voraussetzungen, Aufgaben und Rechtsstellung der Präsidentin/des Präsidenten ergeben sich aus der Grundordnung der Katholischen Universität ([www.ku.de/grundordnung](http://www.ku.de/grundordnung)), der Verfassung der Stiftung Katholische Universität Eichstätt-Ingolstadt ([www.ku.de/stiftungsverfassung](http://www.ku.de/stiftungsverfassung)) sowie aus Art. 21 Bayerisches Hochschulgesetz. Die Präsidentin/Der Präsident wird zur Beamtin/zum Beamten auf Zeit ernannt oder in einem befristeten privatrechtlichen Dienstverhältnis beschäftigt. Die Amtszeit beträgt fünf Jahre; zweimalige Wiederwahl ist möglich.

Die Universität strebt eine Erhöhung des Anteils von Frauen auch in Führungspositionen an und bittet deshalb entsprechend qualifizierte Frauen nachdrücklich um ihre Bewerbung. Schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber werden bei im Wesentlichen gleicher Eignung bevorzugt.

Wir bitten, Bewerbungen mit den üblichen Unterlagen bis **10. Mai 2014** an die **Vorsitzende des Senats, Frau Prof. Dr. Gabriele Gien, z. H. Geschäftsführung des Senats, Katholische Universität Eichstätt-Ingolstadt, Ostenstraße 26, 85072 Eichstätt**, zu senden.





TECHNISCHE HOCHSCHULE NÜRNBERG  
GEORG SIMON OHM

Die Technische Hochschule Nürnberg Georg Simon Ohm ist mit rund 12.500 Studierenden bundesweit eine der größten Hochschulen und ist bekannt für das breite Studienangebot, die interdisziplinäre Forschung, die anwendungsorientierte Lehre und die internationale Ausrichtung.

An der **Fakultät Elektrotechnik Feinwerktechnik Informationstechnik (efi)** sind zum **1. Oktober 2014** oder später folgende Stellen zu besetzen:

**Professur der BesGr. W2 für das Lehrgebiet**

## Elektronische Bauelemente und Elektronik

Es wird eine Persönlichkeit gesucht, die das Berufsgebiet in der Lehre und angewandten Forschung vertreten kann. Hierzu verfügt der Bewerber/ die Bewerberin über umfassende Kenntnisse der Elektronik. Von diskreten Bauelementen bis zum Schaltungsentwurf hin müssen Prinzipien, Techniken und Entwicklungsmethoden in Theorie und Praxis beherrscht werden. Wünschenswert sind vertiefte Kenntnisse und praktische Erfahrungen auf mindestens einem der Arbeitsfelder:

- Medizintechnik
- Audiologie
- Sensortechnik
- Microcomputer

**Professur der BesGr. W2 für das Lehrgebiet**

## Grundlagen der Programmierung und mobile Internet-Programmierung

Es wird eine Persönlichkeit gesucht, die das neu zu definierende Vertiefungsmodul „Mobile Internettechnologien in der Medizin“ in Lehre und angewandter Forschung vertreten kann. Zum Aufgabengebiet gehört vor allem auch die Wahrnehmung der Lehre im Grundstudium, speziell die didaktische Fähigkeit zur Vermittlung von Informatik-Grundlagen. Es werden insbesondere theoretische Kenntnisse und vertiefte praktische Erfahrungen mit aktuellen objektorientierten Programmiersprachen und Programmierertechniken vorausgesetzt.

Der Bewerber/Die Bewerberin besitzt umfangreiche praktische Erfahrungen auf einem ingenieurwissenschaftlichen oder informations-technischen Fachgebiet. Wünschenswert sind vertiefte Kenntnisse und praktische Erfahrungen in möglichst vielen der folgenden Bereiche:

- server- und clientseitige Internet-Anwendungen
- Entwicklung von Enterprise-Software
- Mobile Computing
- Secure Internet Programming
- Elektronische Patientenakte

Für beide Professuren sollen die Bewerber/ die Bewerberinnen gute didaktische Fähigkeiten besitzen und bereit sein, Lehrveranstaltungen aus dem Grundlagen-Bereich der Fakultät, ggf. auch in fachlich benachbarten Gebieten, zu übernehmen.

Darüber hinaus werden die aktive Mitarbeit sowohl an den Selbstverwaltungsaufgaben der Hochschule im Allgemeinen als auch bei der Weiterentwicklung des Studiengangs Medizintechnik erwartet sowie die Bereitschaft zu anwendungsbezogenen Forschungs- und Entwicklungsaktivitäten.

Bewerbungen sind mit den üblichen Unterlagen (Lebenslauf, Zeugnisse, Nachweise über den beruflichen Werdegang und die wissenschaftlichen Arbeiten) bis **10. Mai 2014** bei dem **Dekan der Fakultät Elektrotechnik Feinwerktechnik Informationstechnik der Technischen Hochschule Nürnberg Georg Simon Ohm, Herr Prof. Dr. Frank Pöhlau, Postfach 21 30 20, 90121 Nürnberg**, einzureichen. Rückfragen unter Tel. 0911 5880-1234.

Nähere Einzelheiten, insbesondere zu den Einstellungs-voraussetzungen, finden Sie auf der Homepage unter Jobs/Stellenangebote der Technischen Hochschule Nürnberg unter: [www.th-nuernberg.de](http://www.th-nuernberg.de)



**Corporate Publishing im Raabe Verlag**

Ihre Ansprechpartnerin:  
Michaela Thele, [m.thele@raabe.de](mailto:m.thele@raabe.de)



UNIVERSITÉ  
DE GENÈVE

GENEVA SCHOOL OF ECONOMICS  
AND MANAGEMENT

## Open Position: Research and Teaching Assistant/PhD Candidate (70-100%)

Prof. Dr. Sebastian Raisch, University of Geneva

**The Working Environment:** Founded in 1559, the University of Geneva (UNIGE) is Switzerland's second largest university with 16'000 students of more than 140 nationalities. Just like the city of Geneva itself, the university enjoys a strong international reputation, both for the quality of its research (it ranks among the top institutions in the League of European Research Universities) and the excellence of its educational programs. This acclaim has been won in part due to its strong ties to the many national and international Geneva-based organizations.

The Geneva School of Economics and Management (GSEM) offers comprehensive university education covering all areas of economics and management studies. Around 1,600 students are enrolled across all programs of the Faculty, which employs a total of two hundred people. The teaching body, supported by almost sixty assistants, includes around forty professors, who also undertake research in their specialist fields. The Strategy team works on different research streams such as organizational ambidexterity, corporate growth, innovation processes, and leadership. We strive for high quality academic publications and teaching excellence.

### Description of the position

a) Research and Teaching Assistance: We are looking for a candidate who enthusiastically supports our Bachelor, Master, and MBA courses in the area of strategy and management. This includes the course preparation and support, coaching students, and helping with the administrative work.

b) PhD Thesis: The candidate works on research projects in the areas of management and organization theory.

**Qualifications:** The applicant must hold a Master in Management with a minimum grade of 5.0 (2.0 (D), 15 (F), B+ (GPA)). Moreover, the applicant should have a special interest in management and organization theory. Excellent oral and written skills in English and sound knowledge of French are required, German is preferable.

**Personal qualities and skills:** Analytical skills, self-discipline, strong motivation and commitment, good collaborative skills, and the ability to work independently are important for a successful PhD project. Furthermore, the candidate should communicate easily and like the exchange with students.

### The application documentation must include:

- An application letter describing relevant back-ground, skills and personal qualifications, and the candidate's specific motivation for starting a PhD and working as research and teaching assistant at GSEM.
- Curriculum vitae.
- Copies of educational certificates.
- Two references or recommendations explaining why, in the referee's opinion, the candidate is qualified for this position. Please also provide the referees' contact details.

**Conditions:** Normal employment conditions for state employees apply to the position. The employment will preferably start in July 2014. Please apply **exclusively** through the following link ([https://jobs.unige.ch/www/wd\\_portal.show\\_job?p\\_web\\_site\\_id=1&p\\_web\\_page\\_id=14528](https://jobs.unige.ch/www/wd_portal.show_job?p_web_site_id=1&p_web_page_id=14528)).

The process will be open until **April 15, 2014** (or until position is filled).

### Further information:

For any further inquiries, please contact Jonathan Schad ([jonathan.schad@unige.ch](mailto:jonathan.schad@unige.ch)).



JOHANNES KEPLER  
UNIVERSITÄT LINZ | JKU

An der Sozial- und Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät der Johannes Kepler Universität Linz ist

## **eine Professur für Systemstabilität und Unternehmensüberwachung**

**am Institut für Unternehmensrechnung und Wirtschaftsprüfung gemäß § 99 UG 2002**

in Form von einem befristeten Angestelltenverhältnis (Vollzeit) auf fünf Jahre ehestmöglich zu besetzen.

Aufgabe des Stelleninhabers bzw. der Stelleninhaberin wird es sein, am Institut für Unternehmensrechnung und Wirtschaftsprüfung in Lehre und Forschung zu unterstützen.

Im Bereich Lehre wird von dem Stelleninhaber bzw. der Stelleninhaberin die Teilnahme an der Ausbildung im Grundstudium des Bakkalaureatstudiums Wirtschaftswissenschaften sowie im Schwerpunktfach Unternehmensrechnung und Wirtschaftsprüfung erwartet. Ferner wird die Mitwirkung im Bereich der Lehrveranstaltungen des Instituts für Unternehmensrechnung und Wirtschaftsprüfung im Diplomstudium Wirtschaftswissenschaften vorausgesetzt. Im Schwerpunktfach soll insbesondere der Themenbereich Wirtschaftsprüfung praxisnahe vertreten werden. Darüber hinaus wird die Einbindung in das Masterstudium Finance and Accounting erwartet.

Im Bereich Forschung wird erwartet, dass der Stelleninhaber bzw. die Stelleninhaberin das Forschungsgebiet Wirtschaftsprüfung und Unternehmensüberwachung aus österreichischer und europäischer Sicht mit Bezug zur Praxis vertritt; der Forschungsarbeit der ausgeschriebenen Stelle wird daher im Rahmen der Systemstabilität zum Ziel gesetzt, einen Beitrag zur aktuellen Diskussion auf europäischer Ebene (z. B. Überarbeitung der Abschlussprüfer-Richtlinie, Überwachung von Ratingagenturen und Ausgestaltung einer europäischen Aufsicht) zu leisten. Dabei sollen sowohl die empirischen als auch die normativen Forschungsmethoden zur Anwendung gelangen. Ferner ist die Einbindung in internationalen Forschungseinheiten und die Teilnahme an internationalen einschlägigen wissenschaftlichen Tagungen erwünscht.

Erwartet wird die Bereitschaft zur Übernahme administrativer Aufgaben der universitären Selbstverwaltung.

Bewerbungsvoraussetzung ist eine Habilitation oder habilitationsäquivalente Qualifikation im Bereich Betriebswirtschaftslehre. Erwünscht sind Erfahrungen in (a) der Lehre im Bereich der Unternehmensrechnung und Wirtschaftsprüfung, (b) internationalen Vortragstätigkeiten, (c) der Betreuung von Bakkalaureatsarbeiten, Diplomarbeiten und Dissertationen, (d) der Forschung aus dem Bereich Wirtschaftsprüfung und/oder Unternehmensüberwachung, (e) der internationalen Zusammenarbeiten mit Universitäten, (f) der Einwerbung von Drittmitteln und (g) der Zusammenarbeit mit der Unternehmenspraxis.

Für weitere Informationen kontaktieren Sie bitte Univ.-Prof. Dr. Roman Rohatschek, Vorstand des Instituts für Unternehmensrechnung und Wirtschaftsprüfung unter +43 -732-2468-9488 oder E-Mail: roman.rohatschek@jku.at.

Das kollektivvertraglich vorgesehene Jahresmindestgehalt beträgt brutto € 65.769,20, das tatsächliche Bruttogehalt obliegt der Verhandlung durch den Rektor.

Die Johannes Kepler Universität strebt eine Erhöhung des Anteils an Frauen im wissenschaftlichen Personal an und fordert deshalb qualifizierte Frauen nachdrücklich auf, sich zu bewerben. Bei gleicher Qualifikation wird bevorzugt eine Frau berufen. Begünstigt behinderte Bewerber/innen werden bei entsprechender Eignung besonders berücksichtigt.

Interessent/inn/en werden gebeten, ihre Bewerbung (inkl. aller relevanten Dokumente, Lebenslauf, Liste der Publikationen und abgehaltenen Lehrveranstaltungen etc.) bis zum 9. Mai 2014 an den Rektor der Johannes Kepler Universität Linz (bewerbung@jku.at) zu senden. Falls die Übersendung der Anlagen in elektronischer Form nicht möglich ist, sind diese in dreifacher Ausfertigung derart zu übersenden, dass diese längstens innerhalb einer Nachfrist von einer Woche nach Ende der Bewerbungsfrist beim Rektor einlangen.

**Rektor Prof. Dr. Richard Hagelauer**

Johannes Kepler Universität Linz

A-4040 Linz, Österreich



**Westsächsische Hochschule Zwickau**  
University of Applied Sciences

## WHZ - Wissen hat Zukunft

Die **Fakultät Wirtschaftswissenschaften** sucht zum nächstmöglichen Zeitpunkt eine

### Professorin für Wirtschaftsmathematik, Operations Research, W2

Die Professur wird finanziert aus dem Professo-  
rinnenprogramm II des Bundes und der Länder  
zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und  
Männern in Wissenschaft und Forschung an deut-  
schen Hochschulen. Die Stellenbesetzung erfolgt  
unter dem Vorbehalt der Finanzierungszusage.



Kenn-Nr.: Zw WW 181 PP  
Detailliertere Informationen unter  
<http://www.fh-zwickau.de/index.php?id=stellen>

Ihr Portal für Ihren nächsten Karriereschritt:

[www.duz-wissenschaftskarriere.de](http://www.duz-wissenschaftskarriere.de)

An der **Sprach- und Literaturwissenschaftlichen Fakultät**  
der **Katholischen Universität Eichstätt-Ingolstadt** ist zum  
1. April 2015 eine

## Professur (W 2) für Romanische Literaturwissenschaft



zu besetzen. Die Stelle ist vorerst befristet auf sechs Jahre.

Die Stelleninhaber/Inhaberin soll die Teilgebiete Frankoromanistik,  
Hispanistik und Lateinamerikanistik in Forschung und Lehre (Lehr-  
amtsstudiengänge sowie Bachelor- und Masterstudiengänge) vertreten.  
Erwartet wird ferner die Bereitschaft, am Studiengang Europastudien  
und im Studium generale mitzuwirken. Mit der Professur verbunden ist  
die Beteiligung an der Leitung des Zentralinstituts für Lateinamerika-  
Studien (ZILAS). Voraussetzung sind die Habilitation (oder gleich-  
wertige wissenschaftliche Leistungen) und pädagogische Eignung.  
Die Stelleninhaber/Inhaberin sollte in der Lage sein, Lehrveranstal-  
tungen in französischer und spanischer Sprache zu halten.

Die Katholische Universität Eichstätt-Ingolstadt ist eine vom Freistaat  
Bayern gewährleistete und anerkannte nichtstaatliche Hochschule in  
kirchlicher Trägerschaft.

Gemäß Art. 10 Abs. 4 Stiftungsverfassung berücksichtigt die Katholische  
Universität Eichstätt-Ingolstadt bei der Berufung von Professorinnen  
und Professoren das kirchliche Profil der Universität und ist an auch  
in dieser Hinsicht auskunftstarken Bewerbungen sehr interessiert.  
Die Verfassung der Stiftung Katholische Universität Eichstätt-  
Ingolstadt, des Rechtsträgers der Universität, steht auf der Home-  
page der Katholischen Universität Eichstätt-Ingolstadt unter  
<http://www.ku.de/unsere-ku/traeger/> zum Download bereit.

Die Katholische Universität Eichstätt-Ingolstadt misst einer intensiven  
Betreuung der Studierenden und Promovierenden große Bedeutung zu  
und erwartet deshalb von den Lehrenden ein entsprechendes Engage-  
ment und hohe Präsenz.

Die Hochschule strebt eine Erhöhung des Anteils von Frauen im  
Professorenamt an. Deshalb werden entsprechend qualifizierte  
Wissenschaftlerinnen ausdrücklich um ihre Bewerbung gebeten.  
Bewerbungen von Schwerbehinderten werden bei im Wesentlichen  
gleicher Eignung vorrangig berücksichtigt. Zum Zeitpunkt der  
Ernennung darf die Bewerberin/der Bewerber das 52. Lebensjahr  
noch nicht vollendet haben. In begründeten Fällen können hiervon  
Ausnahmen zugelassen werden (vgl. Art. 10 Abs. 3 BayHSchPG).

Bewerbungen mit den aussagekräftigen Unterlagen (Lebens-  
lauf, Zeugnisse, Schriftenverzeichnis, Verzeichnis der Lehr-  
veranstaltungen) sind bis zum **30. April 2014** einzureichen  
an das **Dekanat der Sprach- und Literaturwissenschaftlichen  
Fakultät der Katholischen Universität Eichstätt-Ingolstadt,  
Universitätsallee 1, 85072 Eichstätt, Telefon: 08421/93-21517,  
E-Mail: [dekanat-slf@ku.de](mailto:dekanat-slf@ku.de).**



## Programm zur Förderung der Rückkehr des hochqualifizierten Forschungsnachwuchses aus dem Ausland

Ministerium für Innovation,  
Wissenschaft und Forschung  
des Landes Nordrhein-Westfalen



Sie stehen am Anfang Ihrer Forscherkarriere und möchten mit ihren herausragenden  
Ideen zur Bewältigung der großen gesellschaftlichen Herausforderungen auf den  
Feldern „Energie und Ressourceneffizienz - Gesundheit und Ernährung“ beitragen?  
Der Forschungsstandort Nordrhein-Westfalen bietet Ihnen die Chance zum Aufbau  
und zur Leitung einer selbstständigen Nachwuchsgruppe an einer Hochschule Ihrer  
Wahl in Nordrhein-Westfalen.

Im Falle einer erfolgreichen Bewerbung sind dafür über einen Zeitraum von fünf  
Jahren bis zu 1,25 Mio. EUR vorgesehen. Die Leitungsposition ist mit Entgeltgruppe  
15 TVL – vergleichbar W2 – dotiert. Sie erhalten eine personengebundene  
Finanzierungszusage und etablieren Ihre Nachwuchsgruppe an einer Hochschule  
Ihrer Wahl in Nordrhein-Westfalen, welche Ihnen die beste Zukunftsperspektive  
und eventuell auch Tenure-Track bietet.

Der Beginn dieser Förderung ist für 2015 vorgesehen und steht unter Vorbehalt  
der Freigabe durch den Haushaltsgesetzgeber des Landes Nordrhein-Westfalen.

Sie forschen derzeit außerhalb Deutschlands und verfügen über eine Promotion,  
die zwischen zwei bis sechs Jahre zurückliegt (bei Medizinerinnen und  
Medizinern zwei bis neun Jahre). Ihr Lebensmittelpunkt lag vor dem  
Auslandsaufenthalt in Deutschland, und Sie können insgesamt mindestens  
12 Monate erfolgreicher wissenschaftlicher Forschung außerhalb Deutschlands  
vorweisen? Wenn dies alles auf Sie zutrifft, freuen wir uns auf Ihre  
Bewerbung unter

[http://www.wissenschaft.nrw.de/forschung/foerderung/  
wissenschaftlichen-nachwuchs-foerdern/rueckkehrerprogramm/](http://www.wissenschaft.nrw.de/forschung/foerderung/wissenschaftlichen-nachwuchs-foerdern/rueckkehrerprogramm/)

Nähere Informationen zu Bewerbungsunterlagen sowie eine detaillierte  
Beschreibung des Programms finden Sie auf der angegebenen  
Internetseite.

Bitte reichen Sie Ihre Bewerbungsunterlagen bis zum **15. Juni 2014 (Deadline)**  
online ein.

Das Land Nordrhein-Westfalen fördert die berufliche Entwicklung von Frauen.  
Bewerbungen von Frauen werden daher besonders begrüßt. Bewerbungen  
geeigneter schwerbehinderter Menschen sind erwünscht.

**WISSEN SCHAFFT  
CHANCEN.NRW**

[www.wissenschaft.nrw.de](http://www.wissenschaft.nrw.de)

Am Englischen Seminar II der Philosophischen Fakultät der Universität zu Köln ist zum nächstmöglichen Termin folgende Professur zu besetzen:

## W1-Professur Didaktik: Literaturen und Kulturen der anglophonen Welt (mit Tenure Track)

Der Stelleninhaber/Die Stelleninhaberin soll den genannten Bereich in Lehre und Forschung vertreten. Didaktisch innovative Konzepte u. a. zum Einsatz neuer Medien in der Schule sind erwünscht. Erwartet werden die Einwerbung und die erfolgreiche Durchführung von Drittmittelprojekten.

Einstellungsvoraussetzungen sind gemäß § 36 HG NRW: Abgeschlossenes Hochschulstudium und eine herausragende Promotion oder der Nachweis gleichwertiger wissenschaftlicher Leistungen und pädagogische Eignung.

Bewerbungen schwerbehinderter Menschen sind besonders willkommen. Schwerbehinderte Menschen werden bei gleicher Eignung bevorzugt. Bewerbungen von Frauen sind ausdrücklich erwünscht. Frauen werden bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt berücksichtigt, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

Bewerbungen mit den üblichen Unterlagen (Wissenschaftlicher Werdegang, Schriften- und Lehrveranstaltungsverzeichnis, Urkunden über akademische Prüfungen und Ernennungen) sind bis zum **23.05.2014** zu richten an den

Dekan der Philosophischen Fakultät  
der Universität zu Köln,  
Albertus-Magnus-Platz, 50923 Köln

www.uni-koeln.de



Am Institut für Informatik der Rheinischen Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn und am Fraunhofer-Institut für Intelligente Analyse- und Informationssysteme (Fraunhofer IAIS) ist eine

## W3-Professur für Informatik: Data- und Software Engineering

nach dem Berliner Modell baldmöglichst zu besetzen. Dabei sollen einer oder mehrere der folgenden Schwerpunkte international ausgewiesen vertreten werden:

- Verarbeitung, Analyse und Management großer Daten- und Informationsmengen
- Software Engineering und Architekturen für datenintensive Systeme
- Modellierung und Analyse großer Systeme
- Nutzung von Datenströmen vernetzter Objekte
- Großskalige intelligente Inferenzsysteme

Die Stelleninhaberin/Der Stelleninhaber vertritt das Gebiet in Forschung und Lehre und soll gleichzeitig eine neue Arbeitsgruppe oder Abteilung im Fraunhofer-Institut IAIS aufbauen und verantwortlich leiten. Die Einwerbung von Drittmitteln und Industrieaufträgen für Forschungsvorhaben und die Pflege kooperativer Beziehungen mit der Wirtschaft werden erwartet. Bei Interesse und Eignung besteht die Möglichkeit zur Übernahme von weitergehenden Leitungsaufgaben am Fraunhofer IAIS.

Die Einstellungsvoraussetzungen richten sich nach § 36 HG (NRW). Die Stelle ist in der Regel zunächst auf fünf Jahre befristet und kann danach von der Universität Bonn in Abstimmung mit der Fraunhofer-Gesellschaft entfristet werden.

Chancengleichheit ist Bestandteil unserer Personalpolitik. Schwerbehinderte werden bei gleicher Eignung bevorzugt.

Bewerbungen mit den üblichen Unterlagen sind ausschließlich in elektronischer Form mit Kopien der drei wichtigsten Publikationen bis zum **30. April 2014** zu richten an den **Vorsitzenden der Fachgruppe Informatik (fachgruppe@informatik.uni-bonn.de)**. Weitere Informationen über die Position können auch bei Prof. Dr. Stefan Wrobel (Universität Bonn und Institutsleiter Fraunhofer IAIS) erfragt werden (wrobel@cs.uni-bonn.de).



## Jobware – der Stellenmarkt für Fach- und Führungskräfte

Trainee (m/w) Forschung & Entwicklung  
Merz Pharma GmbH & Co. KGaA  
Frankfurt am Main

18-monatiges Trainee-Programm in den Bereichen  
Galenik, Medizinische Wissenschaft und Qualitätskontrolle

Leiter/-in Forschungslabor Integrierte Bausysteme

BASF Construction Solutions GmbH Trostberg  
Integration von Baustoffzusatzmitteln, Materialien und Komponenten in Systemlösungen

W 2-Professur (m/w) Allgemeine Chemie und Analytik / Prozesstechnologie

Hochschule Reutlingen, Reutlingen  
Lehrveranstaltungen aus dem Bereich der industriellen bzw. technischen Chemie

W3-Professur – Polymere Werkstoffe, Kunststoffprüfung, Kolloide

Hochschule Reutlingen, Reutlingen  
Übernahme von Lehrveranstaltungen aus dem Bereich der Herstellung und Charakterisierung polymerer Werkstoff

Diese und weitere Stellenanzeigen aus freier Wirtschaft, Hochschule und Wissenschaft finden Sie auf [www.jobware.de](http://www.jobware.de)

[www.jobware.de](http://www.jobware.de)

The Faculty of Management, Economics and Social Sciences at the University of Cologne seeks to appoint

## One Assistant or Associate Professor with tenure track (W1/2) in Economics: Behavior & Design

The position is created as a result of the University's successful application in the excellence initiative of the German government, and will be integrated into the University's key profile area "Behavioral Economic Engineering and Social Cognition".

In recent years, the University of Cologne has built up expertise both in Behavioral and Experimental Economics as well as in Social Cognition. In parallel to this position, the University of Cologne is hiring one new full professor in the same field, and two new professors in psychology (social and economic cognition). The successful candidates are expected to contribute to the further expansion of this research area.

For the present position, we seek a candidate with an economics or related background, a research focus in behavioral and experimental economics, design economics, or related fields, and an interest to connect to social cognition research. Successful candidates will have demonstrated excellence in research as well as teaching.

Salaries are based on the German W-scheme, with supplementary allowances competitive with international salaries, contingent on academic achievements and teaching experience. There is no teaching load initially, but some teaching is welcome. If successfully evaluated, the candidate will be tenured. Candidates are expected to be willing to learn the German language.

The University of Cologne is one of Germany's largest universities. The Faculties offer B.A., M.A. and doctoral degrees. Courses are taught either in English or German.

The University of Cologne is an equal opportunity employer in compliance with the German disability laws. Women and persons with disabilities are therefore strongly encouraged to apply.

Please submit your electronic application including the typical materials (vita, list of publications and teaching experiences, diplomas) **no later than May 2<sup>nd</sup>, 2014** to the **dean of the Faculty of Management, Economics and Social Sciences of the University of Cologne, Albertus-Magnus-Platz, 50932 Cologne, Germany. E-Mail: [bewerbung@wiso.uni-koeln.de](mailto:bewerbung@wiso.uni-koeln.de)**

All application materials shall be submitted as one PDF or Word document. Acknowledgments of receipt will be sent out within one week. For further information, please contact Axel Ockenfels ([ockenfels@uni-koeln.de](mailto:ockenfels@uni-koeln.de)) or Thomas Mussweiler ([thomas.mussweiler@uni-koeln.de](mailto:thomas.mussweiler@uni-koeln.de)).

www.uni-koeln.de



# into our academic Research

Die GGS German Graduate School of Management and Law ist eine innovative staatlich anerkannte Hochschule am Standort Heilbronn. Verwurzt in einer der wirtschaftlich stärksten Regionen Deutschlands, streben wir nach einer führenden Position als deutsche Business School. Im Rahmen dieser Wachstumsstrategie sind zum **1. September 2014** oder nach Vereinbarung die folgenden Professuren zu besetzen:

## Professur (w/m) für Entrepreneurship und Familienunternehmen

## Professur (w/m) für Operations Management und Prozessinnovation

(gefördert durch die Audi AG über den Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft)

## Professur (w/m) für Finanzmanagement und Corporate Venturing

## Professur (w/m) für Personal- und Talentmanagement

## Professur (w/m) für öffentliches Wirtschaftsrecht, Regulierungsrecht und Europarecht

## Post-Doc/Assistant-Professor (w/m) für Unternehmensgründung

Detaillierte Informationen zu den ausgeschriebenen Stellen finden Sie unter:  
[www.ggs.de/professuren](http://www.ggs.de/professuren)

Als Professor/-in der GGS sollten Sie Ihr jeweiliges Fachgebiet in Wissenschaft und Praxis national und international vertreten. Wir erwarten ein klares Bekenntnis zu relevanter Forschung auf Spitzenniveau sowie Begeisterung für eine exzellente Lehre für Führungsnachwuchskräfte, Manager und Unternehmer im Rahmen unserer berufsbegleitenden Masterstudiengänge und in der GGS Executive Education.

Einstellungsvoraussetzungen sind eine exzellente Promotion, Publikationen in führenden nationalen und internationalen Wissenschafts- und Transferzeitschriften sowie erfolgreiche Lehrerfahrung im Kernbereich der Professur, auch in englischer Sprache. Mehrjährige Praxiserfahrung und/oder Habilitation oder habilitationsäquivalente Leistungen ergänzen Ihr Profil.

Für die Post-Doc-/Assistant-Professor-Position suchen wir junge Nachwuchswissenschaftler mit Promotion und Ambitionen zu Spitzenleistungen in einer akademischen Karriere.

### ■ WEITERE INFORMATIONEN

Prof. Dr. Tomás Bayón,  
Academic Dean  
Tel.: +49 7131 645636-31,  
E-Mail: [tomas.bayon@ggs.de](mailto:tomas.bayon@ggs.de)

### ■ BEWERBUNGSUNTERLAGEN

Ihre aussagekräftige Bewerbung senden Sie in elektronischer Form bis zum 31.05.2014 (Professur öffentliches Wirtschaftsrecht bis zum 31.03.2014) an den Präsidenten der GGS German Graduate School of Management and Law gGmbH Prof. Dr. Dirk Zupancic, [professors2014@ggs.de](mailto:professors2014@ggs.de)

GGS  
GERMAN GRADUATE SCHOOL  
OF MANAGEMENT AND LAW  
GGMBH  
BILDUNGSCAMPUS 2  
74076 HEILBRONN

[www.ggs.de](http://www.ggs.de)



RUHR-UNIVERSITÄT BOCHUM



Die Ruhr-Universität Bochum (RUB) ist eine der führenden Forschungsuniversitäten in Deutschland. Als **reformorientierte Campusuniversität** vereint sie in einzigartiger Weise die gesamte Spannweite der großen Wissenschaftsbereiche an einem Ort. Das **dynamische Miteinander** von Fächern und Fächerkulturen bietet den Forschenden wie den Studierenden gleichermaßen **besondere Chancen** zur interdisziplinären Zusammenarbeit.

### W1-PROFESSUR (MIT TENURE TRACK) FÜR CYBER-MECHANICAL SYSTEMS

In der **Fakultät für Maschinenbau** der Ruhr-Universität Bochum ist zum **01.10.2014** im Institut Product and Service Engineering eine W1-Professur (mit Tenure Track) für Cyber-Mechanical Systems zu besetzen.

Die zukünftige Stelleninhaberin/der zukünftige Stelleninhaber soll in Forschung und Lehre Grundlagen und Anwendungen intelligenter, informationstechnisch vernetzter mechatronischer Systeme vertreten. Die Anwendungsschwerpunkte dieser Systeme sollen vorzugsweise in einem der Bereiche Fahrzeugtechnik, Medizintechnik, Robotik oder Energietechnik liegen. Innerhalb des Instituts und der Fakultät bestehen zahlreiche Anknüpfungsmöglichkeiten zu den Themenfeldern Regelungs- und Automatisierungstechnik, Fahrzeugantriebstechnik, Product-Service-Systeme, Energietechnik sowie Maschinenbauinformatik.

Von der Stelleninhaberin/dem Stelleninhaber wird der Aufbau eines Forschungsgebietes mit hoher internationaler Sichtbarkeit bei gleichzeitigem Bezug zur industriellen Praxis erwartet.

Eine Promotion, zusätzliche wissenschaftliche Leistungen sowie Nachweise besonderer Eignung für die akademische Lehre sind Einstellungsvoraussetzungen. Ein hohes Engagement in der Lehre der Studiengänge Maschinenbau, Umwelttechnik und Ressourcenmanagement sowie Sales Engineering and Product Management, die Bereitschaft zur Mitwirkung in der akademischen Selbstverwaltung sowie die Bereitschaft und die Fähigkeit zu interdisziplinärem wissenschaftlichen Arbeiten und zur Einwerbung von drittmittelgeförderten Forschungsprojekten werden vorausgesetzt.

Wir wollen an der Ruhr-Universität besonders die Karrieren von Frauen in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, fördern und freuen uns daher sehr über Bewerberinnen. Auch die Bewerbungen geeigneter Schwerbehinderter und gleichgestellter Bewerberinnen und Bewerber sind herzlich willkommen.

Aussagekräftige Bewerbungen werden bis zum **15.05.2014** erbeten an den **Dekan der Fakultät für Maschinenbau der Ruhr-Universität Bochum, 44780 Bochum**. Elektronische Bewerbungen sind ausdrücklich erwünscht ([dekanat-mb@rub.de](mailto:dekanat-mb@rub.de)).



RUHR-UNIVERSITÄT BOCHUM



Die Ruhr-Universität Bochum (RUB) ist eine der führenden Forschungsuniversitäten in Deutschland. Als **reformorientierte Campusuniversität** vereint sie in einzigartiger Weise die gesamte Spannweite der großen Wissenschaftsbereiche an einem Ort. Das **dynamische Miteinander** von Fächern und Fächerkulturen bietet den Forschenden wie den Studierenden gleichermaßen **besondere Chancen** zur interdisziplinären Zusammenarbeit.

### W2-PROFESSUR FÜR DIDAKTIK DER MATHEMATIK

In der **Fakultät für Mathematik** der Ruhr-Universität Bochum ist zum **01.10.2014** eine W2-Professur für Didaktik der Mathematik zu besetzen.

Die zukünftige Stelleninhaberin/der zukünftige Stelleninhaber soll in Forschung und Lehre das Fachgebiet Didaktik der Mathematik vertreten. Die Fakultät für Mathematik der Ruhr-Universität Bochum ist einer der Standorte des Deutschen Zentrums für Lehrerbildung Mathematik (DZLM). Von der künftigen Stelleninhaberin bzw. dem künftigen Stelleninhaber wird eine aktive Mitarbeit in der Gestaltung und Leitung des DZLM erwartet. Zum Aufgabenbereich gehört auch die Beteiligung an den Serviceaufgaben der Fakultät für Mathematik.

Positiv evaluierte Juniorprofessur, Habilitation oder gleichwertige wissenschaftliche Leistungen sowie der Nachweis besonderer Eignung für die akademische Lehre werden ebenso vorausgesetzt wie die Bereitschaft zur Mitwirkung in der akademischen Selbstverwaltung. Weiterhin werden erwartet:

- ein hohes Engagement in der Lehre;
- die Bereitschaft zu interdisziplinärem wissenschaftlichen Arbeiten;
- die Bereitschaft und Fähigkeit, Drittmittel im Rahmen von Forschungsprojekten einzuwerben;
- die Bereitschaft, sich in Verbundforschungsprojekten der Fakultät zu engagieren.

Wir wollen an der Ruhr-Universität besonders die Karrieren von Frauen in den Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, fördern und freuen uns daher sehr über Bewerberinnen. Auch die Bewerbungen geeigneter schwerbehinderter und gleichgestellter Bewerberinnen und Bewerber sind herzlich willkommen.

Bewerbungen mit üblichen Unterlagen (Lebenslauf, Kopien der Zeugnisse, Schriftenverzeichnis, Nachweise besonderer Eignung für die akademische Lehre sowie Angaben der Forschungsinteressen) werden, möglichst auch in digitalisierter Form, bis zum **25.04.2014** erbeten an den **Dekan der Fakultät für Mathematik der Ruhr-Universität Bochum, 44780 Bochum**. Weiterführende Informationen finden Sie auf unserer Homepage unter <http://www.ruhr-uni-bochum.de/ffm/>



[www.duz-wissenschaftskarriere.de/personalia](http://www.duz-wissenschaftskarriere.de/personalia)

Neue Personalien? Teilen Sie uns online Ihre aktuelle Meldung mit.

Das nächste **duz** MAGAZIN erscheint am **25.04.2014**.

Druckunterlagenschluss: **15.04.2014**



## Jobware – der Stellenmarkt für Fach- und Führungskräfte

### Bauleiter/-in/Richtmeister/-in für Kraftwerks- und Industrieservice

BORSIG Service GmbH Berlin  
*Abwicklung von Montage- und Serviceleistungen  
im Kraftwerkskesselbau*

### Ingenieur/-in modellbasierte Entwicklung / Embedded Programmierung

dSPACE GmbH Böblingen (bei Stuttgart)  
*Organisation und Durchführung von Projekten  
zur Integration von TargetLink in aktuelle Entwick-  
lungsprozesse*

### Hardware-Entwickler/-in im Bereich Funktionale Sicherheit

MESCO Engineering GmbH Lörrach, Freiburg  
*Hardwareentwicklung und Systemkonzeption,  
Durchführung von Machbarkeitsstudien*

### Optik-Ingenieur/-in für das Innovationsma- nagement

FARO Europe GmbH & Co. KG Korntal-  
Münchingen bei Stuttgart  
*Erforschung neuer Technologien u. Möglichkeiten  
im Bereich optische/bildgebende Messverfahren*

### Testingenieur/-in

GIGATRONIK Stuttgart GmbH Stuttgart  
*Erstellung von Systemtest-Spezifikationen sowie  
von Testskripten*

### Wissenschaftliche/-r Mitarbeiter/-in - Lehrstuhl für Organisation, Technologie- management und Entrepreneurship

Universität Passau  
*Quantitative-empirische Forschung, Betreuung von  
Veranstaltungen*

### Wissenschaftler/-in im Bereich Werkstoff- mechanik

Deutsch-Französische Forschungsinstitut  
Saint-Louis (ISL) Weil am Rhein  
*Analyse des dynamischen Verhaltens von inno-  
vativen Materialien und Strukturen*

### Project Leader (m/f) Virology

Lohmann Animal Health GmbH Cuxhaven  
*Management of the project „Research and Deve-  
lopment of Viral Poultry Vaccines“*

### Applikationsingenieur/-in

SICK AG Freiburg  
*Analyse und Erarbeitung von Applikations-  
lösungen im Bereich der optischen Gasanalyse*

### Studienarzt/-ärztinnen- Arbeitsgruppe Kinder- infektiologie & Impfungen

Charité - Universitätsmedizin Berlin  
*GCP-konforme Durchführung und Planung von  
klinischen Studien*

### Mitarbeiter/-in Informationstechnologie im Projekt IBIS Demand & Project Management

Daimler AG Stuttgart  
*Betreuung der IBIS-Länderinstanzen, Steuerung  
von Design und Spezifikation IT-technischer  
Lösungen*

### Professur (W 2) für Wirtschaftsinformatik, insbesondere Business Intelligence (BI)

Hochschule Furtwangen  
*Forschung und Lehre im Bereich Wirtschafts-  
informatik*

### Projectmanager/-in with a focus on medical writing

DKMS Deutsche Knochenmarkspenderdatei  
gemeinnützige Gesellschaft mbH Dresden  
*Responsibility for the overall coordination and ma-  
nagement of clinical trials from startup to closeout*

### Biometriker/-in

Winicker Norimed GmbH Nürnberg  
*Planung, Leitung und Durchführung biometrischer  
Projekte im Umfeld klinischer Studien*

### Doktorand/-in für die Entwicklung integrierter Sensoren in elektrostatischen Aktoren

Fraunhofer-Institut für Photonische Mikros-  
systeme IPMS Dresden, Cottbus  
*Aufstellung, Bewertung und Überprüfung von  
Konzepten integrierter Sensoren*

### Forschungsingenieur/-in

Vallourec Deutschland GmbH Riesa  
(bei Dresden)  
*Betreuung, Weiterentwicklung und Planung von  
Forschungsprojekten zur Herstellung von nahtlo-  
sen Rohren*

### Usability Expert (m/w)

QIAGEN GmbH Hilden (bei Düsseldorf)  
*Analyse des Nutzungskontexts und Erstellung von  
Nutzungsanforderungen*

### Systemdesigner/-in für HV-Leistungselektronik im Bereich Hybrid- und Elektrofahrzeuge

Continental AG Nürnberg  
*Erstellung und Beschreibung der Systemarchitektur  
auf logischer und technischer Ebene*

Diese und weitere Stellenanzeigen aus freier Wirtschaft, Hochschule und Wissenschaft finden Sie auf [www.jobware.de](http://www.jobware.de)

[www.jobware.de](http://www.jobware.de)



Am Lehrstuhl für Anatomie und Zellbiologie II (Inhaber: Prof. Dr. Süleyman Ergün) der Medizinischen Fakultät der Universität Würzburg ist

## eine Universitätsprofessur der BesGr. W2 für Anatomie und Zellbiologie

im Beamtenverhältnis auf Zeit für 5 Jahre ab sofort zu besetzen.

Bei positiver Evaluation und Vorliegen der beamtenrechtlichen Voraussetzungen besteht die Möglichkeit, ein Beamtenverhältnis auf Zeit nach frühestens drei Jahren in ein Beamtenverhältnis auf Lebenszeit umzuwandeln (Art. 8 Abs. 2 BayHSchPG). War der Professor oder die Professorin bei der Berufung bereits Mitglied der Hochschule, ist die Umwandlung nur in besonderen Ausnahmefällen zulässig (Art. 8 Abs. 2 Satz 5 BayHSchPG). Sollte sich der/die zu berufende Bewerber/in bereits in einem unbefristeten Beschäftigungsverhältnis befinden, so kann bei Vorliegen der beamtenrechtlichen Voraussetzungen die Einstellung / Ernennung im Beamtenverhältnis auf Lebenszeit erfolgen.

Die Bewerberin/Der Bewerber darf zum Zeitpunkt der Ernennung das 52. Lebensjahr noch nicht vollendet haben (Ausnahmen sind in dringenden Fällen gem. Art. 10 Abs. 3 Satz 2 BayHSchPG möglich).

Zu den Aufgaben der/des zukünftigen StelleninhaberIn/Stelleninhabers gehört die Vertretung des Faches Anatomie und Zellbiologie in Forschung und Lehre. Eine international ausgewiesene Forschungstätigkeit auf dem Gebiet der Zellbiologie und/oder der kardiovaskulären Forschung wird erwartet. Komplementarität zum bestehenden biomedizinischen Forschungsprofil des Instituts und Anbindung an bestehende Forschungseinrichtungen der Universität werden erwartet. Einstellungsvoraussetzungen sind ein abgeschlossenes Hochschulstudium, pädagogische Eignung, Promotion sowie zusätzliche wissenschaftliche Leistungen, die durch eine Habilitation bzw. gleichwertige wissenschaftliche Leistungen, welche auch außerhalb des Hochschulbereiches oder im Rahmen einer Juniorprofessur erbracht worden sein können, nachgewiesen werden. Ein abgeschlossenes Medizinstudium ist erwünscht, jedoch keine Voraussetzung. Die Qualifikation als „Fachanatom“ oder eine äquivalente Erfahrung in der anatomischen Lehre ist jedoch erforderlich für Bewerberinnen und Bewerber mit einem abgeschlossenen Hochschulstudium in Biologie, Chemie oder Biochemie.

Die Universität Würzburg strebt eine Erhöhung des Anteils von Frauen in Forschung und Lehre an und bittet deshalb entsprechend qualifizierte Wissenschaftlerinnen ausdrücklich um ihre Bewerbung.

Schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber werden bei ansonsten im Wesentlichen gleicher Eignung bevorzugt eingestellt.

Die Universität Würzburg misst einer intensiven Betreuung der Studierenden und Promovierenden große Bedeutung zu und erwartet von den Lehrenden ein entsprechendes Engagement.

Bewerbungen sind mit den im „Merkblatt zu Berufungsverfahren“ (Download unter <http://www.dekanat.medizin.uni-wuerzburg.de/>) geforderten Unterlagen bis zum 11.04.2014 zu richten an den

Dekan der  
Medizinischen Fakultät  
der Universität Würzburg  
Herrn Professor Dr. M. Frosch  
Josef-Schneider-Straße 2, Haus D7  
D-97080 Würzburg



Universität Regensburg



An der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften der Universität Regensburg ist im Rahmen einer gemeinsamen Berufung mit dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung eine

## W 3-Professur für Volkswirtschaftslehre, insbesondere Arbeitsmarktforschung

zu besetzen.

Die StelleninhaberIn/Der Stelleninhaber soll in der Forschung einen Schwerpunkt im Bereich der empirischen Arbeitsmarktökonomik aufweisen und sich dabei mit Themen wie betriebliche Suchprozesse und Arbeitskräftebedarf, Arbeitsmarktdynamik und Arbeitsmarktwirkungen institutioneller Regelungen befassen. Fundierte Kenntnisse in modernen Methoden der Mikroökonomie und im Umgang mit repräsentativen Befragungsdaten werden erwartet.

In der Lehre im Umfang von in der Regel zwei Semesterwochenstunden gehört die Mitwirkung im Studienschwerpunkt „Empirische Wirtschaftsforschung“ der Bachelor- und Masterstudiengänge der Fakultät (v. a. in Volkswirtschaftslehre und Internationaler Volkswirtschaftslehre) zu den Aufgaben der zukünftigen StelleninhaberIn/des zukünftigen Stelleninhabers. Ebenso werden ein Engagement in der Doktorandenausbildung der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften sowie die Bereitschaft, englischsprachige Lehrveranstaltungen anzubieten, vorausgesetzt.

Die StelleninhaberIn/Der Stelleninhaber nimmt gleichzeitig die Leitung des Forschungsbereichs A1 „Arbeitsmarktprozesse und Institutionen“ im Schwerpunkt „Gesamtwirtschaftliche Arbeitsmarktforschung“ des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit in Nürnberg wahr und wird für diesen Zweck vom Freistaat Bayern beurlaubt. Tätigkeitsschwerpunkt ist deshalb Nürnberg. Die Berufung auf die Professur und die Übernahme der Leitung des Forschungsbereichs erfolgt gemeinsam im Rahmen eines Kooperationsvertrages zwischen der Universität Regensburg und dem IAB.

Die Beschäftigung soll zunächst befristet für die Dauer von sechs Jahren im Angestelltenverhältnis erfolgen.

Einstellungsvoraussetzungen sind ein abgeschlossenes Hochschulstudium, pädagogische Eignung, Kommunikations- und Führungsfähigkeit, Promotion, zusätzliche wissenschaftliche Leistungen (Habilitation, Juniorprofessur oder gleichwertige wissenschaftliche Leistungen).

Die Universität und das IAB streben eine Erhöhung des Anteils der Frauen in Forschung und Lehre an und bitten deshalb qualifizierte Wissenschaftlerinnen nachdrücklich um ihre Bewerbung. Schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber werden bei ansonsten im Wesentlichen gleicher Eignung bevorzugt eingestellt.

Zum Angebot des IAB zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie können Sie sich auch informieren unter: <http://www.iab.de/de/ueberblick/vereinbarkeit-von-familie-und-beruf.aspx>

Bewerbungen mit den üblichen Unterlagen (Lebenslauf, Kopien von Zeugnissen und Urkunden, Schriftenverzeichnis sowie Kopien der wichtigsten Veröffentlichungen und Evaluationsergebnisse der gehaltenen Lehrveranstaltungen) sind bis zum **22. April 2014** an den **Dekan der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften der Universität Regensburg, 93040 Regensburg**, zu richten. Eine elektronische Kopie des Anschreibens, des Lebenslaufs und des Schriftenverzeichnisses (PDF oder Word Format) wird zusätzlich per E-Mail an [verwaltung@wiwi.uni-regensburg.de](mailto:verwaltung@wiwi.uni-regensburg.de) erbeten.

### ERSCHEINUNGSTERMINE 2014

duz MAGAZIN 05/14	25.04.14
duz Karrier@ LETTER 04/14	09.05.14
duz MAGAZIN 06/14	23.05.14
duz Karrier@ LETTER 05/14	13.06.14
duz MAGAZIN 07/14	27.06.14
duz Karrier@ LETTER 06/14	11.07.14
duz MAGAZIN 08/14	25.07.14
duz MAGAZIN 09/14	22.08.14

### ANZEIGENSCHLUSSTERMINE 2014

duz MAGAZIN 05/14	15.04.14
duz Karrier@ LETTER 04/14	30.04.14
duz MAGAZIN 06/14	14.05.14
duz Karrier@ LETTER 05/14	04.06.14
duz MAGAZIN 07/14	18.06.14
duz Karrier@ LETTER 06/14	02.06.14
duz MAGAZIN 08/14	16.07.14
duz MAGAZIN 09/14	13.08.14

# Aktuelle Bewerbungsfristen

Übersicht über die in der duz veröffentlichten Stellenausschreibungen, deren Bewerbungsfristen noch laufen. Die vollständigen Anzeigentexte finden Sie auch im Internet unter [www.duz-wissenschaftskarriere.de](http://www.duz-wissenschaftskarriere.de).

STELLE	INSTITUTION	BEWERBUNGSFRIST	ERSTVERÖFFENTLICHUNG
Allgemeine Betriebswirtschaftslehre (W2)	TU Bergakademie Freiberg	28.05.2014	duz Karrier@LETTER 02/2014
Empirische Hochschulforschung (W3)	Leibniz Universität Hannover	21.05.2014	duz MAGAZIN 02/2014
Fast Track: Exzellenz und Führungskompetenz	Robert Bosch Stiftung	k. A.	duz MAGAZIN 02/2014
Ingenieurgeologie (W2)	TU Bergakademie Freiberg	30.04.2014	duz Karrier@LETTER 02/2014
Integrierte Qualitätsgestaltung	Johannes Kepler Universität Linz	08.04.2014	duz Karrier@LETTER 02/2014
Lebenszyklus von Bausystemen	Universität für Bodenkultur Wien	15.04.2014	duz Karrier@LETTER 02/2014
Lehrkraft für besondere Aufgaben	Otto-Friedrich-Universität Bamberg	01.05.2014	duz Karrier@LETTER 02/2014
Operations Management	WHU – Otto Beisheim School of Management	02.05.2014	duz Karrier@LETTER 02/2014
Organization Design	Wirtschaftsuniversität Wien	23.04.2014	duz Karrier@LETTER 02/2014
Urologie (W3)	Universitätsklinikum Köln	18.04.2014	duz Karrier@LETTER 02/2014
Weiterbildung	Helmut-Schmidt-Universität Hamburg	15.04.2014	duz Karrier@LETTER 02/2014
Wissenschaftliche Geschäftsführung	Leibniz Universität Hannover	21.05.2014	duz MAGAZIN 02/2014
Zivilrecht	Johannes Kepler Universität Linz	08.04.2014	duz Karrier@LETTER 02/2014

suchen, finden, präsentieren.....

## Ihr Kontakt, unsere Kompetenz

**ANKE WELTZIEN** verfügt über langjährige Erfahrung im akademischen Stellenmarkt. In der DEUTSCHEN UNIVERSITÄTSZEITUNG ist sie für Anzeigen und Marketing der Print-Ausgaben ebenso verantwortlich wie für das Karriere-Portal [duz-wissenschaftskarriere.de](http://duz-wissenschaftskarriere.de)

**MICHAELA THELE** verantwortet seit 2009 die duz SPECIALs. Mit diesen Sonderpublikationen können Akteure aus Wissenschaft, Forschung, Politik oder Wirtschaft ihre Arbeit der wissenschaftlichen Zielgruppe vorstellen.

**ILONKA OPITZ** unterstützt seit dem Jahr 2010 die duz-Anzeigenabteilung. Sie ist Ansprechpartnerin für Kunden im Bereich der Stellen- wie auch Imageanzeigen.



**Telefon**  
+49 (30) 212-987-31

**E-Mail**  
[duz-anzeigen@raabe.de](mailto:duz-anzeigen@raabe.de)

**Internet**  
[www.duz.de](http://www.duz.de)  
[www.duz-wissenschaftskarriere.de](http://www.duz-wissenschaftskarriere.de)

**Telefon**  
+49 (30) 21-2987-12

**E-Mail**  
[m.thele@raabe.de](mailto:m.thele@raabe.de)

**Internet**  
[www.duz.de](http://www.duz.de)  
[www.duz-wissenschaftskarriere.de](http://www.duz-wissenschaftskarriere.de)

**Telefon**  
+49 (30) 21-2987-31

**E-Mail**  
[i.opitz@raabe.de](mailto:i.opitz@raabe.de)

**Internet**  
[www.duz.de](http://www.duz.de)  
[www.duz-wissenschaftskarriere.de](http://www.duz-wissenschaftskarriere.de)



# Betriebsrat: das Karriere-Aus?

Bundesweit finden derzeit Betriebs- und Personalratswahlen statt, auch an Hochschulen und Forschungseinrichtungen. Schadet das Engagement dem beruflichen Weiterkommen?

Von Harald Olkus



Foto: colourbox.com

Alle vier Jahre ist diese Frage plötzlich wieder da: Soll ich mich für die Wahl zum Betriebs- oder Personalrat aufstellen lassen? Dr. Christiane Scholz hat sie für sich beantwortet: „Ich trete an und hoffe, dass ich wiedergewählt werde“, sagt die Betriebsratsvorsitzende der DMT Gesellschaft für Lehre und Bildung, der Trägerin der Technischen Fachhochschule Georg Agricola und des Deutschen Bergbau-Museums in Bochum. Als Betriebsratsvorsitzende ist sie von ihrer beruflichen Tätigkeit freigestellt. Falls die Wiederwahl scheitert, kann sie ihre unbefristete Stelle als wissenschaftliche Mitarbeiterin wieder aufnehmen. Nachteile aufgrund ihrer Betriebsrats Tätigkeit erwartet sie nicht: „Zwar gibt es immer wieder Konflikte mit der Hochschulleitung, das liegt in der Natur des Amtes“, sagt sie, „aber die Geschäftsführer der Hochschule sind wie ich Mitglied in der Gewerkschaft. Da ist es immer wieder recht fruchtbar, sie an die Leitsätze der eigenen Gewerkschaft zu erinnern.“

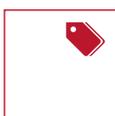
So viel Einvernehmen herrscht jedoch nicht an allen Hochschulen. Aus rechtlicher Sicht dürfen die Personalräte an den öffentlich-rechtlichen Hochschulen beziehungsweise die Betriebsräte an den privaten Hochschulen (s. Kasten rechts) zwar keine Nachteile erleiden. Doch in der Praxis gibt es Probleme, die mit einer solchen Tätigkeit einhergehen können. Eines benennt Dr. Andreas Keller, Leiter des Vorstandsbereichs Hochschule und Forschung der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW): „Ob ein Personalrat einen Karriereknick befürchten muss, hängt zum Beispiel davon ab, ob es tatsächlich eine Entlastung für die mit dem Engagement verbundene Mehrarbeit gibt“, sagt Keller. Nicht für alle Vorgesetzten sei das selbstverständlich.

Dieses Problem betrifft vor allem Wissenschaftler mit befristeten Verträgen. Im Bereich der wissenschaftlichen Angestellten sind mittlerweile 90 Prozent der Wis-

.....

**Auf dem Papier  
ist alles geregelt. In der  
Praxis gibt es jedoch  
zahlreiche Probleme**

[weiterlesen](#) ►



## Ein Lesetipp zum Thema

Die Mitbestimmung. Das monatliche [Magazin](#) der Hans-Böckler-Stiftung informiert über Fragen der Arbeitsgestaltung, Betriebspolitik und Unternehmenskultur und bietet neben Hintergrundinformationen auch Fachwissen aus Recht und Technik für Betriebs- und Personalräte.

## WISSENSWERT

Während in öffentlich-rechtlichen Hochschulen Personalräte die Mitarbeitervertretung übernehmen, sind in privaten Hochschulen Betriebsräte dafür zuständig.

### Die Rechtsform macht den Unterschied

Die Rechtsform der Hochschule entscheidet darüber, welche Mitarbeitervertretung zum Zuge kommt. Im Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) wird die Beziehung zwischen den Arbeitnehmern und dem privaten Betrieb geregelt, während in den Personalvertretungsgesetzen das Verhältnis der Arbeitnehmer zum öffentlichen Arbeitgeber beschrieben wird. Wie Arbeitnehmervertretung und Arbeitgeberseite konkret zusammenarbeiten, ist meist auch eine Frage der über Jahre hinweg gewachsenen betrieblichen Kultur und Routine.

### Weder bevorzugt noch benachteiligt

Die Zahl der Mitglieder in der Personalvertretung hängt von der Zahl der in der Dienststelle Beschäftigten ab. Ähnlich wie beim Betriebsrat müssen ab einer bestimmten Zahl von Beschäftigten einzelne Mitglieder der Personalvertretung vom Dienst freigestellt werden, sodass sie sich ganz der Personalratsarbeit widmen können. In der Regel wird der Vorsitzende des Personalrats freigestellt. Ansonsten ist die Personalrats Tätigkeit eine ehrenamtliche Betätigung, die in der Regel während der Arbeitszeit stattfindet. Personalratsmitglieder dürfen wegen ihrer Tätigkeit weder bevorzugt noch benachteiligt werden.



Foto: 123 RF

## ► Betriebsrat: das Karriere-Aus?

senschaftler befristet beschäftigt, sagt Andreas Keller. Rund die Hälfte von ihnen habe Verträge mit Laufzeiten von unter einem Jahr. Allein das macht schon eine vierjährige Personalratszugehörigkeit unmöglich. Gerade diese prekär Beschäftigten sind in der Interessenvertretung folglich unterrepräsentiert. „Es ist schwer, aus diesem Bereich jemanden zu finden, der sich für den Betriebs- oder Personalrat aufstellen lässt“, sagt auch Christiane Scholz, „für die meisten Betriebsratsmitglieder ist das Engagement eine Belastung, die zur normalen Arbeit hinzukommt.“ Das sei in dieser beruflichen Phase oft nicht zu leisten.



Ein weiterer Grund, sich nicht zu engagieren, liegt in der Abhängigkeit von den Professoren. „Viele befürchten, dass ihre Verträge nicht verlängert werden, wenn sie sich in der Mitbestimmung engagieren“, sagt Keller. Darum macht sich die GEW für einen Rechtsanspruch auf Vertragsverlängerung für Beschäftigtenvertreter stark.

Gerade für wissenschaftliche Mitarbeiter an staatlichen Hochschulen liegt auch bei den Mitbestimmungsrechten einiges im Argen. So dürfen Personalräte in vielen Bundesländern bei Einstellungen und Entlassungen von Wissenschaftlern nicht mitentscheiden – dies sei eine Besonderheit an Hochschulen, die mit der akademischen Freiheit begründet wird, sagt Keller. In diesem Fall dürfen Wissenschaftler Personalräte zwar wählen und sich auch zur Wahl aufstellen lassen, aber sie dürfen sich nicht von ihnen vertreten lassen. „Wir fordern deshalb eine uneingeschränkte Vertretung aller wissenschaftlichen Mitarbeiter durch gewählte Personalräte, wie dies neuerdings zum Beispiel in Nordrhein-Westfalen geregelt ist“, sagt Keller.

## Das nächste duz Magazin

### Die Auserwählten

Wie Hochschulen über die Deans List die Besten fördern

### Europa wählt

Was das EU-Parlament für die Wissenschaft entscheidet

## Impressum

### 70. Jahrgang

Gegründet 1945 als ‚Göttinger Universitätszeitung‘.

#### Herausgeber:

Dr. Wolfgang Heuser, Tel.: 030 212987-29, E-Mail: w.heuser@raabe.de

#### Redaktion:

Leitende Redakteurin: Christine Prußky (py), Tel.: 030 212987-37, E-Mail: c.prussky@raabe.de

Roland Koch (rk), Tel.: 030 212987-34, E-Mail: r.koch@raabe.de

Bernd Kramer (bk), Tel.: 030 212987-36, E-Mail: b.kramer@raabe.de

Tina Bauer (tb), Tel.: 030 212987-32, E-Mail: t.bauer@raabe.de

Redaktionsassistent: Anne-Katrin Jung (akj), Tel.: 030 212987-39, E-Mail: a.jung@raabe.de

#### Adresse der Redaktion:

Kaiser-Friedrich-Straße 90, 10585 Berlin  
Tel.: 030 212987-0, Fax: -30

E-Mail: duz-redaktion@raabe.de

Internet: www.duz.de

Grundlayout: aseptDESIGN, Berlin

Satz und Grafik: ESM Berlin

#### Druck:

Kessler Druck + Medien, Bobingen

#### Ständige Autoren und Mitarbeiter:

Benjamin Haerdle (hbj), Eva Keller (eke), Marion Koch

(mk), Gesa Coordes (gc), Sepp Buchegger

Titelbild: 123RF.com

#### Verantwortlich gemäß Pressegesetz:

Christine Prußky, Berlin (für den redaktionellen Inhalt)

#### Anzeigenabteilung und Verlag:

RAABE Fachverlag für Wissenschaftsinformation

Anke Weltzien / Ilonka Opitz

Kaiser-Friedrich-Straße 90, 10585 Berlin

Tel.: 030 212987-31, Fax: -30,

E-Mail: duz-anzeigen@raabe.de

Es gilt die Anzeigenpreisliste Nr. 52 vom 01.01.2014.

#### Kundenservice und Unternehmenssitz:

Dr. Josef Raabe Verlags-GmbH

Ein Unternehmen der Klett-Gruppe

Rotebühlstraße 77, 70178 Stuttgart

Postfach 103922, 70034 Stuttgart

Tel.: 0711 62900-16, Fax: 0711 62900-10

Geschäftsführerin: Anneliese Grünzinger;

Stuttgart HRB 726594

Ust.-IdNr.: DE 813031443

#### Bezugsbedingungen:

Ein duz-Abonnement beinhaltet 22 Ausgaben im Jahr

(12 x duzMAGAZIN, 10 x duzKarriere). Der Jahres-

bezugspreis beträgt 144 Euro, der Halbjahresbezugspreis

78 Euro (für Studierende, Promovenden und Referendare

41 Euro). Alle Preise verstehen sich inklusive 7 %

Mehrwertsteuer und Versandkosten, Inland. Zusätzlich

gibt es die Möglichkeit, ausschließlich die duz Karriere

zu abonnieren. Der Jahresbezugspreis beträgt 54 Euro

(für Studierende, Promovenden und Referendare 28

Euro). Ermäßigte Abonnements können nur direkt beim

Verlag bestellt werden. Die Abonnementrechnung wird Bezugs-, nicht Kalenderjahr bezogen gestellt. Bei Lieferungsausfall durch Streik oder höhere Gewalt erfolgt keine Rückvergütung. Die Abo-Kündigung muss 6 Wochen vor Ende des Bezugsjahres/-halbjahres beim Verlag eingegangen sein.

ISSN 2198 – 607X

© Die Zeitschrift und alle in ihr enthaltenen Beiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Mit Ausnahme der gesetzlich zugelassenen Fälle ist eine Verwertung ohne Einwilligung des Verlages strafbar. Beiträge, die mit Namen oder Initialen des Verfassers gekennzeichnet sind, stellen nicht in jedem Fall die Meinung der Redaktion oder des Verlages dar. Für unverlangt eingesandte Manuskripte sowie Meinungsbeiträge von Autoren, die nicht der Redaktion angehören, kann keine Haftung übernommen werden. Der Verlag behält sich vor, Beiträge lediglich insoweit zu kürzen, als das Recht zur freien Meinungsäußerung nicht betroffen ist.

Trotz sorgfältiger inhaltlicher Kontrolle übernehmen wir keine Haftung für die Inhalte externer Links. Für den Inhalt der verlinkten Seiten sind ausschließlich deren Betreiber verantwortlich. Herausgeber und Redaktion übernehmen keinerlei Haftung für die dort angebotenen Informationen.

Haftungsausschluss für Anzeigeninhalte:

Für die Inhalte von Stellenangeboten und Werbeanzeigen sind die jeweiligen Inserenten verantwortlich.



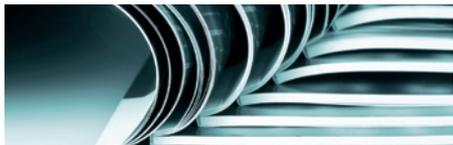
Foto: 123 RF

# Publizieren: rein ins Zitierkartell

Sie sind Treibstoff der Karriere: Publikationen und Zitierungen. Studien zeigen, dass Frauen genau hier im Nachteil sind. Was tun? Ein Projekt an der Universität Tübingen legt Antworten nahe.

von Benjamin Haerdle

Foto: 123 RF



Der Kreislauf ist bekannt: Je renommierter ein Fachjournal, desto häufiger werden die darin veröffentlichten Artikel zitiert und desto stärker steigert sich die Reputation der jeweiligen Autoren. Von diesem Mechanismus profitieren Männer

und Frauen jedoch nicht gleichermaßen, wie ein von Prof. Dr. Cassidy Sugimoto von der Indiana University in Bloomington geleitetes Forscherteam unlängst offenbarte. Dessen **Studie** zufolge werden Artikel, die Frauen als Hauptautorinnen führen, weniger zitiert als solche mit Männern an gleicher Stelle. Gezeigt hat die Studie auch, dass Forscherinnen im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen eher über nationale und seltener über internationale Forschungsprojekte berichten. Was könnte zur Verbesserung beitragen?

Ein möglicher Ansatzpunkt ergibt sich aus Forschungen eines Wissenschaftlerinnen-Teams am Lehrstuhl Personal und Organisation der Universität Tübingen. Die Forscherinnen gehen unter anderem der Frage nach, ob und inwieweit Publikationserfolge mit Auslandsaufenthalten und den damit einhergehenden Netzwerken in Zusammenhang stehen. Ergebnis: Mit der internationalen Mobilität steigt der Publi-



Foto: Privat

**Mentorin Kerstin Pull:**  
Schon ein kurzer  
Auslandsaufenthalt steigert  
Publikationserfolge in  
renommierten Zeitschriften

kationserfolg. „Wer für mindestens einen Monat zum Forschen ins Ausland geht, publiziert mit höherer Wahrscheinlichkeit in höherwertigeren Zeitschriften“, sagt Prof. Dr. Kerstin Pull. Die Betriebswirtschaftlerin ist Mentorin der Tübinger Nachwuchsgruppe, die für das **Forschungsprojekt** Wirtschaftswissenschaftler im deutschsprachigen Raum befragte. Durch den Aufenthalt an ausländischen Forschungseinrichtungen bekommen Wissenschaftler Zugang zu anderen sozialen Netzwerken. „Das wirkt sich offenbar positiv auf die Veröffentlichungen aus“, sagt Pull.

Belegt sehen die Tübinger Wissenschaftler auch, dass ein Mentor oder ein Wechsel an eine größere Institution den Publikationserfolg erhöht. Je größer das Wissenschaftler-Netzwerk ist, in das man sich einklinken kann, um so größer die Chance, in renommierten Magazinen zu veröffentlichen.

## UNTER VIER AUGEN

**Die anderen sind viel erfolgreicher. Bin ich eigentlich richtig in der Wissenschaft?**  
fragt eine Postdoktorandin.

**Coach Mirjam Müller antwortet**  
Lieber Fragestellerin, viele Nachwuchswissenschaftler/innen sind unsicher, wie ihre wissenschaftliche Leistung zu bewerten ist. Vor allem Frauen neigen dazu, diese zu unterschätzen. Sie vergleichen sich mit besonders erfolgreichen Peers und werten das, was sie selbst erreicht haben, ab. Ihre Erfolge sehen sie als Zufälle oder als etwas, das ihnen eigentlich nicht zusteht. Daher sprechen sie nicht gern

darüber und bekommen weniger positives Feedback. Vergewöhnen Sie sich für eine realistische Selbsteinschätzung, was Sie erreicht haben an Publikationen, Vorträgen, Lehre, Gremienarbeit, Drittmitteln usw. Notieren Sie Ihre Leistungen so konkret wie möglich, wo es sinnvoll ist, auch numerisch. Auf was sind Sie besonders stolz? Gerade für Nachwuchswissenschaftlerinnen kann es entlastend sein zu sehen, was sie bereits geleistet haben. Tragen Sie dann zusammen, welches positive Feedback Sie aus der Fach-Community zu Ihrer Forschung bekommen haben, z. B. Rückmeldungen zu Vorträgen oder von Mentor/innen. Apropos: Mentor/innen und Netzwerke spielen für Ihre Karriere eine entscheidende Rolle. Sprechen Sie mit Unterstützer/innen über Ihre Pläne. Holen Sie sich Rückmeldungen ein. So können Sie nächste Karriereschritte planen.

**Mirjam Müller**  
ist Personalentwicklerin und Coach für Postdocs, Nachwuchsgruppenleiter/innen und Juniorprofessor/innen an der Universität Konstanz. Im Herbst 2014 erscheint ihr Karriereratgeber für Postdocs bei Campus.

[www.coachingnetz-wissenschaft.de](http://www.coachingnetz-wissenschaft.de)



Foto: privat