Karriere
LETTER 10 2014 05 | 12 | 2014

duz
DEUTSCHE UNIVERSITÄTS ZEITUNG

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

abwesend, unbeteiligt, verstummt – kennen Sie Kollegen, auf die das zutrifft? Dann könnte es sein, dass diese Mitarbeiter innerlich längst gekündigt haben. Den Arbeitsalltag wollen sie nur noch so schnell wie möglich hinter sich bringen, das Team kann ihnen mal den Buckel runterrutschen. Doch man kann die Verlorenen wiedergewinnen. Wie Vorgesetzte Vorzeichen der inneren Kündigung erkennen und ihre Mitarbeiter neu motivieren, erfahren Sie in dieser Ausgabe. ▶ Vielleicht ist Ihnen aber auch das Gegenteil vertraut: engagierte, zuverlässige und sympathische Mitarbeiter – die Sie jedoch ziehen lassen müssen, weil diese eine neue Arbeitsstelle antreten. Ein Arbeitszeugnis ist ohnehin Pflicht. Manche Arbeitgeber setzen noch ein Referenzschreiben ▶ für den Kollegen auf. Doch dabei gibt es einiges zu beachten.

holen & halten

Führung ▶ Über Alarmsignale der inneren Kündigung

IT im Büro ▶ Was die Einführung von IT-Technik für Hochqualifizierte bedeutet

Recht so ▶ Haben Uni-Mitarbeiter Anspruch auf Heimarbeitsplätze?

suchen & finden

Referenzschreiben ▶ Das Plus zum herkömmlichen Arbeitszeugnis – worauf Chefs achten sollten, wenn sie Referenzen für ehemalige Mitarbeiter abgeben.

duz-Stellenmarkt ▶ Nationale und Internationale Ausschreibungen

kommen & gehen

Schnelllesen ▶ Wer forscht, muss viel Information bewältigen. Seminare und Apps wollen die Lesefähigkeit verbessern.

Floskeln im Büro ▶ Sprachforscher Hermann Ehmann erklärt, was sich hinter rhetorischem Bluff im Büro verbirgt.

Das Recht zur Nutzung dieses PDF liegt bei: . Jegliche weitere Nutzung ist widerrechtlich.

Innere Kündigung: Erst hoch motiviert, dann tief frustriert

Es ist auch im Wissenschaftsbetrieb zu beobachten: Beschäftigte sitzen ihre Stunden im Büro nur noch ab, sind unzufrieden und machen lediglich Dienst nach Vorschrift. Was können Chefs tun?

von Klaus Heimann

Foto: colourbox.com

In Japan nennt man sie Madogiwa Zoku: Fensterhocker. Mitarbeiter, für die es nichts mehr zu tun gibt, die aber nicht gekündigt werden können – und ihre Arbeitszeit sprichwörtlich damit verbringen, aus dem Fenster zu schauen.

Zu den bekannten deutschen Fensterhockern zählt wohl Dr. Thilo Sarrazin. 2009 wechselte der damals noch viel beschäftigte, aber umstrittene Berliner Finanzsenator in den Vorstand der Bundesbank – und langweilte sich zu Tode. „Als Bundesbanker war die Arbeit der Woche nach eineinhalb Tagen dienstagmittags getan“, sagte er. „Am Montag gibt man Anweisungen und bereitet sich ein bisschen vor, am Dienstagvormittag diskutiert man intelligent in der Vorstandssitzung mit und am Dienstagnachmittag fragt man sich, was man den Rest der Woche tun soll.“ Sarrazin wusste sich zu helfen. Er schrieb seinen Bestseller „Deutschland schafft sich ab“. Ein Buch mit fragwürdigem Inhalt – aber guter Verkaufsbilanz.

Acht von zehn Mitarbeitern sind laut einer Umfrage nicht mehr mit Vollblut bei der Sache

Bei Thilo Sarrazin war es die Langeweile auf der Arbeit, die dazu führte, dass er sich anderen Aufgaben widmete. Viele andere Beschäftigte kündigen dagegen von sich aus innerlich und orientieren sich weg von der Arbeit. Das Ergebnis ist aber ganz ähnlich: Sie suchen nach neuen Aufgaben in Vereinen und in der Freizeit. Die Stunden im Büro sitzen sie ab. Die Psychologen Prof. Dr. Ralf Brinkmann und Prof. Dr. Kurt H. Stapf beschreiben das in ihrem Standwerk „Innere Kündigung – Wenn der Job zur Fassade wird“ als den „Entschluss eines Arbeitnehmers, seine Leistungsbereitschaft und seinen Arbeitseinsatz bewusst, aber stillschweigend zurückzunehmen“. „Diesen

weiterlesen ▶

Die innere Wiedereinstellung

Die Businesssprache nennt sie „Low Performer“: Mitarbeiter, die nicht mehr das leisten, was sie leisten könnten. In seinem Buch „Low Performance“ beschreibt der Berater Reinhold Haller die Ursachen und zeigt, wie Mitarbeiter neu motiviert werden können (Haufeverlag, 2014, 233 Seiten, auch als E-Book).

KÜNDIGEN ODER REDEN?

Ein Mitarbeiter leistet weniger als gewöhnlich – doch Vorgesetzte sollten sich gut überlegen, wie schnell sie zu arbeitsrechtlichen Maßnahmen greifen. Am Ende sind womöglich alle unzufrieden. Der Arbeitnehmer, weil er sich von seinem Arbeitgeber schlecht behandelt fühlt. Der Arbeitgeber, weil es eben doch viel schwieriger ist als angenommen, wegen schlechter Arbeitsleistung zu kündigen.

Schwierige Rechtslage

Eine Abmahnung wegen schlechter Leistung ist noch einfach. Eine gerichtsfeste Begründung für eine Kündigung ist allerdings ein kleines Kunstwerk. Die Rechtsprechung hat als Maßgabe vorgegeben, dass der Arbeitnehmer seine durchschnittliche Leistung dauerhaft um ein Drittel unterschreiten muss, ehe ihm gekündigt werden darf. Den entsprechenden Nachweis zu führen, ist allerdings nicht ganz so einfach.

Durchschnitt reicht

Zudem schulden Mitarbeiter grundsätzlich „nur“ eine durchschnittliche Leistung, sagt das Bundesarbeitsgericht. Der Arbeitsvertrag ist eben kein Werkvertrag. Es gibt keine „Erfolgshaftung“. Der Mitarbeiter schuldet das „Wirken“, nicht das „erfolgreiche Werk“.

Lieber nachfragen

Allemal besser als Gerichtsprozesse ist es, zu klären: Wie und warum konnte das passieren? Welchen Anteil haben die Vorgesetzten? Diese Fragen beantwortet kein Anwalt oder Arbeitsgericht.

Internet
http://kündigungsschutz112.de/Checkliste/Check-MinderleistungVergleich/index.html

Das Recht zur Nutzung dieses PDF liegt bei: . Jegliche weitere Nutzung ist widerrechtlich.

▶ Innere Kündigung: Erst hoch motiviert...

Prozess“, heißt es darin, „vollzieht der Betroffene möglichst unauffällig, da er seine Arbeitsstelle behalten möchte.“

Und das machen nicht wenige so. 67 Prozent der Beschäftigten in Deutschland leisten Dienst nach Vorschrift und 17 Prozent sind „emotional ungebunden und haben innerlich bereits gekündigt“. Diese Zahlen ermittelte das Beratungsunternehmen Gallup in seinem „Engagement Index 2013“. „Acht von zehn Mitarbeitern sind nicht mit Herz, Hand und Verstand bei der Arbeit“, erklärte Marco Nink, Senior Practice Consultant bei Gallup.

Die Schuld der Chefs: Wenn sie nicht begeistern, droht die innere Kündigung

Gibt es frühe Signale für eine drohende innere Kündigung? Ja – etwa hohe Fehlzeiten, ein in sich gekehrtes, passives Verhalten im Team oder in Diskussionen um die Arbeit, reduzierte Arbeitsleistungen. Wenn diese Merkmale häufig und in Summe auftreten, dann ist was passiert.

In der Regel ist der Chef zumindest mit schuld, wenn Mitarbeiter innerlich kündigen. Defizite in der Personalführung sind die häufigsten Ursachen für geringe Mitarbeiterbindung. Das Personal ist nicht in Entscheidungen eingebunden, es weiß nicht genau, was erwartet wird, hat das Gefühl, nur ein Rädchen im System zu sein. Das Problem, sagt Kommunikationstrainer Michael Ehlers in seinem Buch „Der Fisch stinkt vom Kopf“, sind nicht die Arbeitnehmer, sondern die Führungskräfte, die es nicht schaffen, zu motivieren.

Der Berater Dr. Reinhold Haller empfiehlt, die ersten Anzeichen von Minderleistung und deren Ursachen nicht zu ignorieren. Gerade für Organisationen mit ausgeprägtem Exzellenz-Anspruch geht es um „einen permanenten Dialog, der auf Fairness, Verständnisbemühen und Lösungsorientierung beruht“.

Einmal Flow, bitte

Wie kann man die Leidenschaft im Team neu entfachen? Die Motivationsforscherin Prof. Dr. Michaela Brohm von der Uni Trier sagt: Auf die Aufgaben kommt es an und auf ein gutes Vorbild.

Interview: Klaus Heimann

duz: *Frau Brohm, viele Beschäftigte haben innerlich gekündigt. Wie kommt es dazu?*
Brohm: *Die Psyche will Fehlbelastungen wie Überforderung oder Unterforderung und deren Folge wie etwa eine Depression vermeiden. Durch den inneren Rückzug versuchen Beschäftigte, das Gleichgewicht wieder herzustellen.*

duz: *Was können Teamleiter gegen die innere Kündigung tun?*
Brohm: *Sie sollten das Gespräch suchen und die Ursachen ergründen. Wichtig ist auch, dass die Mitarbeiter Arbeitsaufträge erhalten, die angemessen sind, sie also weder über- noch unterfordern. Das fördert das Flow-Erleben ...*

duz: *... damit wird das Gefühl der völligen Vertiefung und des Aufgehens in einer Tätigkeit bezeichnet. Ist Flow die verbreitete Arbeitseinstellung an den Hochschulen?*
Brohm: *Wir kommen oft in den Flow, wenn Fähigkeiten und Anforderungen optimal passen. Wenn Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer sich in Ruhe dem widmen können, wofür sie ausgebildet und berufen wurden, ist Flow möglich. Also dann, wenn sie ruhig und tief forschen und lehren können. In der Praxis aber übernehmen Hochschullehrer immer mehr Verwaltungsaufgaben. Das sind Fehlbelastungen.*

Foto: privat

Michaela Brohm: Wir gehen in unserer Arbeit auf, wenn Fähigkeiten und Anforderungen optimal passen.

duz: *Sie sagen, man muss das „Ich“ der Mitarbeiter stärken, damit sie motiviert bleiben. Was meinen Sie damit?*
Brohm: *Die sogenannte Selbstwirksamkeitserwartung ist eine wichtige Grundvoraussetzung der Motivation. Damit ist gemeint, dass man Vertrauen in sich und seine Fähigkeiten hat, eben überzeugt ist von der eigenen Wirksamkeit.*

duz: *Was können die Chefs dafür tun, damit ihre Leute motiviert bleiben?*
Brohm: *Emotionen sind hoch ansteckend. Sie sollten selbst ein motivierendes Leistungsmodell sein, transparente und herausfordernde Ziele vereinbaren und ein möglichst hohes Maß an Freiheit gewähren. Dazu gehören auch regelmäßige Besprechungstermine, hohe Leistungserwartungen und vor allem Wertschätzung.*

Das Recht zur Nutzung dieses PDF liegt bei: . Jegliche weitere Nutzung ist widerrechtlich.

Foto: 123 RF

RECHT SO

Haben Universitätsbeschäftigte einen Anspruch auf einen Heimarbeitsplatz?
fragt eine wissenschaftliche Mitarbeiterin.

Hans-Joachim Völz antwortet:
Beschäftigte haben ihre Arbeit an einem Arbeitsplatz zu erbringen, den ihnen die Hochschule zur Verfügung stellt. Ein Anspruch, den Arbeitsplatz an einen Ort außerhalb der Hochschule zu verlegen, besteht nicht. Gleichwohl kann es für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie gute Gründe geben, die Arbeit teilweise oder vollständig an einem häuslichen Arbeitsplatz erledigen zu wollen. Um dies zu ermöglichen, empfiehlt sich der Abschluss einer Dienstvereinbarung. Besteht im Einzelfall der Wunsch nach Heimarbeit, dann ist zu fragen, ob das Aufgabengebiet dafür geeignet ist. Weitere Punkte sind zu bedenken: Ist der häusliche Arbeitsplatz mit Blick auf den Arbeits- und Datenschutz ausreichend sicher? Lässt sich die Arbeitsleistung objektiv bemessen? Und ein Drittes: Soziale Kontakte im

Foto: Michael Kirsten

Beruf, der fachliche Austausch und die Einbindung in ein Arbeitsteam sind Teil unserer Arbeitskultur. Darauf zu verzichten, sollte sorgfältig überlegt werden, damit die Heimarbeit nicht am Ende in die Vereinsamung führt.

Hans-Joachim Völz
ist Kanzler der Hochschule für Musik Hanns Eisler Berlin und Mitglied des Vereins zur Förderung des Wissenschaftsrechts. Der Verein ist Partner der duz.

Internet
www.verein-wissenschaftsrecht.de

IT im Büro: Angst vor dem Absturz

Mitarbeiter sind heute überall erreichbar, Meetings finden online statt: Die Digitalisierung verändert auch die Arbeitswelt von Hochqualifizierten nachhaltig. Damit werden sie austauschbar.

von Katja Gartz

Die vielen Vorteile einer digitalen Arbeitswelt erschöpfen sich längst nicht im schnellen Verschicken von E-Mails oder im Erstellen bunter Präsentationen. Meetings finden immer öfter online statt, Wissenschaftler können dank moderner Technik auf der ganzen Welt nahezu parallel zusammenarbeiten. Die schöne neue Computerwelt hat aber auch Schattenseiten – und die bekommen Hochqualifizierte zu spüren.

Der Soziologe Dr. Andreas Boes vom Institut für sozialwissenschaftliche Forschung (ISF) in München beschäftigt sich seit Jahren mit den Veränderungen der Arbeitswelt. Neue Zeiten, sagt er, seien durch die Digitalisierung nun auch für Hochqualifizierte angebrochen. „Zum Kern der Zeitenwende im Büro wird ein veränderter Umgang der Unternehmen mit den Angestellten, die in der Folge ihre besondere, mitunter privilegierte Position im Unternehmen verlieren“, erklärt Andreas Boes, der zahlreiche Gespräche mit Beschäftigten führt. In seinen Untersuchungen hat er sich mit sogenannten Kopfarbeitern etwa aus der Software-Entwicklung, bei IT-Dienstleistern und in Forschungsabteilungen von Unternehmen beschäftigt.

Digitale Zeitenwende: Auch Kopfarbeit wird durch die neue Technik zur Fließbandtätigkeit

Ihnen bringen die neuen Informationstechniken nicht nur Vorteile, sagt Boes. Viele würden ihre Arbeit vor allem durch eine neue Art der Standardisierung eingeengt sehen. Hochqualifizierte werden mit ihrer Kopfarbeit nur noch zum Glied einer Zulieferkette. Die eigenen Handlungsspielräume werden kleiner, Selbstständigkeit und Eigenverantwortung spielen eine immer geringere Rolle.

Der Grund dieser Veränderungen liegt Boes zufolge darin, dass neu eingeführte IT-Systeme eine konsequente Prozessorientierung von Hochqualifizierten verlangen: Die Technik führt gewissermaßen dazu, dass nun auch Kopfarbeit zu einer Fließbandtätigkeit wird. Den Unternehmen ginge es darum, so Boes, einerseits die Poten-

weiterlesen ▶

Der IT-Gipfel

Der diesjährige IT-Gipfel stand unter dem Motto „Arbeiten und Leben im digitalen Wandel – gemeinsam, innovativ, selbstbestimmt“. Die digitale Wirtschaft als Wirtschaftszweig mit über 91 000 Unternehmen und gut 900 000 Beschäftigten soll mit zahlreichen Programmen und Maßnahmen unterstützt werden. Das Bundeswirtschaftsministerium will dafür bis 2018 etwa 430 Millionen Euro aufwenden. Zum IT-Gipfel in Hamburg kamen Ende Oktober Vertreter aus Politik, Wirtschaft und Wissenschaft zusammen.

Das Recht zur Nutzung dieses PDF liegt bei: . Jegliche weitere Nutzung ist widerrechtlich.

▶ IT im Büro: Angst vor dem Absturz

ziale einzelner Mitarbeiter optimal auszunutzen. Andererseits soll ihre Individualität reduziert werden. Das heißt: Das Fachwissen einzelner soll durch neue Technologien systematisch mit anderen geteilt und für das Unternehmen hinterlegt werden. Damit würden die Experten als Individuen und als Arbeitskraft austauschbar.

Wo früher in den Entwicklungsetagen Kreativität gefragt war und es genügend Freiräume gab, herrscht heute ungebremster Leistungsdruck: Zielvorgaben, die Anforderungen der Märkte, die sich in Zahlen ausdrücken, sind das Maß aller Dinge. „Nicht nur als Mensch, sondern auch in ihrer Rolle als Experten und Fachkräfte fühlen sich viele Beschäftigte nicht mehr anerkannt und wertgeschätzt“, berichtet Boes. Dies werde als eine umfassende Erfahrung der Entwertung beschrieben. Die Folgen bleiben nicht aus: Frustration, Desillusionierung, Sinnverlust und Burn-out.

Foto: privat

Soziologe Andreas Boes: „Hat der Chef um 22 Uhr einen Auftrag zu vergeben, ruft er zehn Mitarbeiter an.“

Teil des Wandels ist auch eine neue Form der Kontrolle. Mitarbeiter müssen ihre Arbeit und ihre Ergebnisse für Kollegen transparent und für ihre Vorgesetzten so dokumentieren, dass diese die Leistungen kontrollieren können. Sogar Kollegen untereinander sind zunehmend dazu angehalten, sich gegenseitig zu kontrollieren. Verstärkt wird der Druck zudem durch eine vorausgesetzte permanente Verfügbarkeit und Erreichbarkeit der Mitarbeiter. „Wenn der Chef um 22 Uhr oder am Wochenende noch eine Aufgabe zu vergeben hat, ruft er zehn Mitarbeiter auf dem Smartphone an. Derjenige, der reagiert, bekommt einen Pluspunkt“, berichtet Boes. Die Beschäftigten müssen sich also permanent bewähren.

„Immer mehr Menschen haben Angst vor dem Absturz.“ Bisher sind viele Menschen davon ausgegangen, dass sie nach einem erfolgreichen Studium und als Hochqualifizierte mit einer guten Position in einem internationalen Unternehmen ihre Karriere weiterentwickeln können. Der Wandel in der Arbeitswelt rühre an einem Selbstverständnis: Das Studium ist keine Garantie für einen sicheren Arbeitsplatz.

Die Arbeit wird grenzenlos

Das Smartphone oder der Tablet-PC sind längst zum ständigen Begleiter geworden. „So erreichbar wie im Privatleben wollen die Menschen heute auch im Berufsleben sein“, erklärt Bernd Bienzeisler vom Fraunhofer-Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation. Neu sei, dass privates Kommunikationsverhalten auf die Arbeit übertragen werde. Die gleichen Technologien würden privat wie beruflich genutzt. Wichtig sei, dass jeder für sich einen Umgang damit finde: Für einige sei es durchaus positiv, ein paar Tage offline zu sein, anderen gehe es besser, wenn sie auch im Urlaub täglich ihre E-Mails abrufen könnten.

suchen & finden

Nur einen Klick entfernt
Der akademische Stellenmarkt der deutschen Universitätszeitung

mit Chancen für Forscherinnen und Forscher

mit Chancen für Hochschulmanagerinnen und -manager

Das Recht zur Nutzung dieses PDF liegt bei: . Jegliche weitere Nutzung ist widerrechtlich.

Referenz: So empfiehlt man andere

Viele Bewerber fügen ihren Unterlagen Referenzen bei oder nennen Ansprechpartner. Sind Sie als Chef gefragt, über einstige Mitarbeiter Auskunft zu geben, gibt es einiges zu beachten.

von Thomas Trappe

Foto: 123RF.com

Sie müssen einen guten Mitarbeiter gehen lassen und wollen ihm neben einem guten Zeugnis zusätzlich eine Referenz schreiben. Das ist gar nicht so einfach. Nur jedes zweite Referenzschreiben in Deutschland gelingt, schätzt Dr. Thorsten Knobbe. Der Medien- und Kommunikationswissenschaftler verdient sein Geld damit, als Coach in Sachen Referenzschreiben zu beraten. Daher weiß er, wie viel Hilfestellung nötig ist. „Referenzschreiben sind noch eher unüblich, in Deutschland hat eben das klassische Arbeitszeugnis Tradition“, sagt er. Knobbe ist Partner in der Agentur Leaderspoint und Autor mehrerer Ratgeberbücher zum Thema (siehe unten). Er weiß, dass bei Referenzschreiben vor allem folgende Regel gilt: nicht zu viele Regeln zu beachten.

Denn eine Nebenwirkung der Arbeitszeugnisbrille, die in Deutschland auch im akademischen Bereich gerne aufgesetzt wird, ist einerseits das Formulieren mit bekannten Codes wie „zur vollsten Zufriedenheit“. Zum anderen besteht allzu oft die Befürchtung, eben wegen jener Floskeln etwas Verfängliches zu schreiben. Eine unnötige Angst, wie Knobbe betont: „Im Referenzschreiben kann sehr frei formuliert werden, und das sollte man auch tun.“ Maßgeblich sei dabei immer der Zweck der Referenz, sagt der Experte. Geht es um eine Stelle mit starkem Forschungsfokus, sollte daher eher die akademische Laufbahn des Referenznehmers im Mittelpunkt stehen. Soll er als Teamleiter einer Forschungsgruppe ins Spiel gebracht werden, ist es sinnvoll, als Referenzgeber die Persönlichkeit als erstes einzuschätzen. „Wichtig ist, dass Einschätzungen mit Beispielen untermauert werden“, sagt Knobbe.

Im Referenzschreiben kann sehr frei formuliert werden, und das sollte man auch tun

Daraus ergibt sich auch, wer der beste Referenzschreiber ist: derjenige, der die wissenschaftliche Arbeit beurteilen kann und einen höheren akademischen Rang hat.

weiterlesen ▶

Formulierhilfe

Berater Dr. Thomas Knobbe hat mit Kollegen das Ratgeberbuch „Ausbildungszeugnisse und Referenzschreiben“ im Haufe Verlag veröffentlicht. Darin liefern sie Vorgesetzten Textbausteine für Empfehlungsschreiben. Sie bieten außerdem zur Anregung mehr als 90 Musterzeugnisse und Referenzen – auch auf Englisch.

GUT GELOBT

Was ist bei Referenzschreiben zu beachten? Eine Checkliste des Bewerbungsberaters Gerhard Winkler hilft weiter:

Zielgruppe ansprechen

Das Referenzschreiben ist ein Leistungsnachweis. Richten Sie es auf akademische Forscher und Lehrende oder auf Arbeitgeber aus.

Erfahrungen weitergeben

Lassen Sie sich vom Referenznehmer über seine Leistungen briefen. Schreiben Sie nur über das, was Sie aus eigener Erfahrung und Erkenntnis darlegen können.

Leistungen sortieren

Notieren Sie zuerst die erbrachten Lern-, Projekt-, Forschungs- oder sonstigen Leistungen. Ordnen Sie diese ein und verweisen Sie auf deren Relevanz im größeren Kontext. Werden Sie nicht summarisch. Würdigen Sie gemeisterte Schwierigkeiten, gelöste Probleme, erzielte Erfolge, erbrachte Sonderleistungen.

Nichts verwässern

Vermischen Sie nicht Leistungsbeschreibung und Würdigung des Charakters. Auch ein allgemeines und unspezifisches Lob sollte unterbleiben – Sie verwässern damit nur die Referenz.

Empfehlung abgeben

Ziehen Sie am Ende ein Resümee und sprechen Sie eine besondere Empfehlung aus – am besten, wofür der Referenznehmer im Besonderen einsetzbar ist.

Internet
www.jova-nova.com

Das Recht zur Nutzung dieses PDF liegt bei: . Jegliche weitere Nutzung ist widerrechtlich.

▶ Referenz: So empfiehlt man andere

In aller Regel wird das ein Professor oder ein Forschungsgruppenleiter des Referenznehmers sein.

Trotz aller Freiheit: Einen kleinen Leitfaden gibt es dann doch für Referenzgeber, erstellt vom Berater und Ratgeber-Autor Gunnar Szymaniak. Die Grundregel lautet: Ein Empfehlungsschreiben muss persönlich, authentisch und glaubwürdig sein. Deshalb sollte dargestellt werden, in welchen akademischen Bereichen und wie lange der Referenzgeber den zu Beurteilenden erlebt hat und mit welchen Fähigkeiten dieser sich hervorgetan hat. Auch Charaktereigenschaften können beurteilt werden, im Zusammenspiel mit akademischen Leistungen kann so auch eine Aussage über das künftige Leistungspotenzial getroffen werden.

Empfehlungsschreiben sollten persönlich, authentisch und glaubwürdig sein

Angeboten werden kann in dem Schreiben auch, dass der potenzielle neue Arbeitgeber sich beim alten telefonisch meldet. Allerdings sollte vorher ausdrücklich darüber gesprochen werden, welche Informationen über den Referenznehmer weitergegeben werden können – und welche nicht. Auch bei der telefonischen Referenzauskunft gilt: wahrheitsgetreu und sachlich informieren, Hinweise über Krankheiten, psychische Leiden oder Parteimitgliedschaften sind tabu. Wichtig ist: Wer trotz vorheriger Zusicherung eine Referenzauskunft am Telefon verweigert, dem könnten unter Umständen Schadenersatzansprüche entstehen. Darauf weist die Fachschule für Management und Personalwesen in Bern in einem Telefon-Leitfaden hin.

Wichtig ist auch, dass die telefonische mit der schriftlichen Referenz übereinstimmt. Eigentlich selbstverständlich, möchte man denken. Doch angesichts der Tatsache, dass viele Referenzschreiben dann doch von demjenigen formuliert werden, der sie einholt, ist es das eben nicht. Es sei völlig in Ordnung, sagt Experte Knobbe, die Schreibarbeit an den Referenznehmer auszulagern. „Es gibt ja auch Professoren und Dozenten, die nicht so gut formulieren können, dann ist dieses Verfahren zum Nutzen beider Seiten“, sagt Knobbe, „oft fehlt ja auch einfach der Überblick, was der Referenznehmer alles schon gemacht hat. Wobei die angeführten Qualitäten so gut wie möglich zu den Anforderungen der neuen Stelle passen sollten.“ Änderungen könnte man an dem Entwurf ja immer noch vornehmen.

Das nächste duz Magazin

Karrierefalle Wissenschaft
Mit Kettenverträgen zur Professur? Es geht auch anders.

Und Sie waren nochmal ...?
Namen merken leicht gemacht. Ein Profi gibt Tipps.

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
Redaktionsassistenz: 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: axeptDESIGN, 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: fotolia.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 duz MAGAZIN, 10 x duz Karriere). Der Jahresbezugspreis 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.

Das Recht zur Nutzung dieses PDF liegt bei: . Jegliche weitere Nutzung ist widerrechtlich.

Foto: 123 RF

Mobilität: Ein EU-Pensionsfonds sichert Bezüge

Wissenschaftler, die für eine Stelle Grenzen überschreiten, haben oft Nachteile in der Pensionsberechnung. Brüssel hat deshalb die Schaffung eines gemeinsamen Fonds für die betriebliche Altersversorgung empfohlen. Im nächsten Jahr könnte es damit losgehen.

von Klaus Heimann

Foto: fotolia.de

Europa ist ein Flickenteppich bei der Regelung der betrieblichen Altersversorgung von Wissenschaftlern. Wenn diese grenzüberschreitend ihren Arbeitgeber wechseln, riskieren sie den Verlust oder doch zumindest eine Minderung ihrer zusätzlichen Altersbezüge. Um die Mobilität von klugen Köpfen innerhalb Europas zu befördern, ist Abhilfe also unerlässlich. Ein europäischer Pensionsfonds soll die Lösung für die 28 EU-Mitgliedsstaaten sein. Renten-Experten in Brüssel basteln derzeit an diesem EU-weiten Pensions-System. Es heißt kurz Resaver (The Retirement Savings Vehicle for European Research Institutions).

Die Idee dahinter ist, dass sich Hochschulen freiwillig an dem Fonds beteiligen können. Werben sie Wissenschaftler aus dem Ausland an, erhalten diese Ansprüche auf betriebliche Altersbezüge aus dem Fonds. Dr. Paul Jankowitsch arbeitet an dem Projekt mit. Der Vizerektor für Finanzen der Technischen Universität Wien ist auch Vorsitzender der Resaver Task Force. Er will Wissenschaftlern, die sich im europäischen Bildungsraum bewegen wollen, „alle Möglichkeiten geben und das lästige Hemmnis der nur regional gültigen zweiten Säulenversorgung in der Pension beseitigen“. Die Arbeiten für das Projekt Resaver laufen bereits seit drei Jahren. „Die Vorbereitungen einer so komplexen Materie haben einige Zeit gedauert, aber das Vorhaben steht nun auf einer realistischen Basis und das Commitment der Europäischen Kommission und besonders des Bereiches für Forschung und Innovation ist eindeutig“, sagt Jankowitsch. Wenn alles wie geplant läuft, könnte der selbstständige Pensionsfonds für die betriebliche Altersvorsorge 2015 an den Start gehen. Jetzt sind erst einmal Informationsseminare geplant, um Arbeitgeber über das Projekt zu informieren (s. auch Kasten).

Thomas Ekman Jørgensen:
„Wenn das cost-benefit-Verhältnis für die Unis attraktiv wird, haben wir ganz sicher ein gutes Instrument.“

In Deutschland sind die Betriebsrenten für Wissenschaftler in Tarifverträgen festgeschrieben. Deshalb ist Resaver zunächst keine Option für die Hochschulen. Zuvor müssen sich die Tarifparteien mit dem europäischen Pensionsfonds beschäftigen. Die Resaver Task Force glaubt vielmehr, dass der Pensionsfonds vor allem dort auf Interesse stößt, wo es noch keine betriebliche Altersversorgung gibt. Das seien vorrangig Länder in Ost- und Südeuropa. Resaver soll „nicht unbedingt bereits bestehende Pläne ersetzen“, sondern „eher die Lücken füllen“, so die Task Force. Dr. Thomas Ekman Jørgensen von der European University Association (EUA) findet, dass die Initiative „im Großen und Ganzen gut ausgedacht ist und dass sie ein echtes Problem lösen könnte“. Allerdings ist für ihn offen, ob die Universitäten ihre Wissenschaftler hier versichern. Denn: Noch immer sei unklar, wie viel die einzelnen Universitäten für die administrativen Kosten ausgeben müssen.

STECKBRIEF

Infos für Arbeitnehmer und Arbeitgeber

Informationen über die Alterssicherung von Wissenschaftlern sind in Europa schwer zu finden. Das will die Internetseite www.find-your-pension.eu ändern. Sie bietet kurze und verständliche Erläuterungen über die Alterssicherung in 15 europäischen Staaten. Die Forscher lernen hier, sich besser in ihren Rentenbiografien zurechtzufinden und die Bausteine ihrer Altersversorgung zusammenzufügen. Auch für die Arbeitgeber im öffentlichen Sektor ist das Portal ein nützliches Wissenssystem.

Foto: EUA

Infos zu Resaver gibt es für Arbeitgeber auch in speziellen Seminaren. Die Kontaktstelle (s. unten) gibt die Termine bekannt.

Internet
www.findyourpension.eu
Resaver-Sekretariat:
RTD-PENSION-FUND@ec.europa.eu

Das Recht zur Nutzung dieses PDF liegt bei: . Jegliche weitere Nutzung ist widerrechtlich.

Stellenübersicht

GEISTESWISSENSCHAFTEN

American Cultural Studies S. 16
Betriebswirtschaftslehre/Finanz- und Rechnungswesen S. 10
Betriebswirtschaftslehre/Personal und Marketing S. 10
British Cultural Studies S. 16
Germanistik/Didaktik der deutschen Sprache u. Literatur S. 11
Wirtschaftspädagogik S. 15

BIOWISSENSCHAFTEN

Biotechnologie und Enzymkatalyse S. 17

INGENIEURWISSENSCHAFTEN

Information Service Engineering S. 14

WISSENSCHAFTLICHE MITARBEIT

Informatik S. 13
Lebensmittelanalytik S. 13
Verwundbarkeit S. 13

ADMINISTRATION

Leitende/-r Universitätsverwaltungsdirektor/-in S. 15

WEITERE AUSSCHREIBUNGEN

Doktorand/-in Molekular-Dynamik-Simulationen S. 13
Entwickler/-in Hochtemperatur Schmierstoffe S. 17
Entwicklungsingenieur/-in S. 13
Forschungsmanagement S. 12
Internationales S. 12
Leiter/-in der Mikrobiologischen Analytik S. 13
Medical Advisor Onkologie S. 13
Mitarbeiter/-in in der Kundenberatung S. 13
Pflegepädagoge/-in S. 13
Projektassistenz Music und Creative Industries S. 13
Projektleiter/-in Berechnung NVH S. 13
Projektmanager/-in Cyber Security S. 13
Promotionsstipendiat Vulnerabilität S. 13
Qualitätsmanagement S. 11
Studienkoordinator/-in S. 17
Systemingenieur/-in S. 13
Werkstoffexperte/-in/Projektleiter/-in S. 13

AKTUELLE BEWERBUNGSFRISTEN

Alle vakanten Stellen im Überblick S. 18

duz wissenschaftskarriere

Das große Karriereportal der duz

mit allen wichtigen Stellen aus Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft

Ihre Vorteile:

- speziell für Forscher, Wissenschaftsmanager, wissenschaftliche Mitarbeiter und Hochschullehrer
- gezielte, einfache Suche nach Ihrer Wunschstelle
- aktuelle Tipps rund um Ihre Wissenschaftskarriere
- 14-täglicher Jobletter mit den neuesten Ausschreibungen - auf Basis Ihres individuellen Suchprofils
- **www.duz-wissenschaftskarriere.de**

Das Recht zur Nutzung dieses PDF liegt bei: . Jegliche weitere Nutzung ist widerrechtlich.

HOCHSCHULE
HAMM-LIPPSTADT

Nah dran an der Zukunft

Die 2009 gegründete staatliche Hochschule Hamm-Lippstadt steht für interdisziplinär ausgerichtete Studiengänge mit klarer Orientierung auf aktuelle und künftige Anforderungen des Marktes. Praxisbezug, Kreativität, Offenheit, Toleranz und Teamorientierung sind unser Anspruch in Forschung, Lehre und Organisation.
Wir leben Modernität in allen Bereichen und freuen uns auf exzellente Querdenker und engagierte Kolleginnen und Kollegen, die im Team am Aufbau und an der Entwicklung einer der zukunftsfähigsten Hochschulen im ingenieurwissenschaftlichen Bereich – mitten in Nordrhein-Westfalen – mitarbeiten wollen.

Zum nächstmöglichen Zeitpunkt besetzen wir folgende Stellen:

W2-Professur „Betriebswirtschaftslehre mit Schwerpunkt Finanz- und Rechnungswesen“
(Standort Lippstadt/Kennziffer 14-99)

Die zukünftige Stelleninhaberin/Der zukünftige Stelleninhaber wird beim Start und Aufbau des Studiengangs „Betriebswirtschaftslehre“ in Lehre und Forschung maßgeblich beteiligt sein. Gesucht wird eine herausragend qualifizierte Persönlichkeit, die das Fachgebiet „Betriebswirtschaftslehre mit Schwerpunkt Finanz- und Rechnungswesen“ an der Hochschule Hamm-Lippstadt in der Lehre (Bachelor- und Masterstudiengänge) und der angewandten Forschung vertritt. In diesem Zusammenhang wird die Bereitschaft verlangt, Lehrveranstaltungen zu den Grundlagen des Finanz- und Rechnungswesens abzudecken.

Seitens der Hochschule werden der Abschluss eines Hochschulstudiums im Bereich Betriebswirtschaftslehre, Wirtschaftswissenschaften oder eines vergleichbaren Faches und eine überdurchschnittliche wissenschaftliche Qualifikation vorausgesetzt. Darüber hinaus soll die Stelleninhaberin/der Stelleninhaber über umfangreiche Kenntnisse und Praxiserfahrungen in einer einschlägigen Vertiefungsrichtung im Bereich Finanz- und Rechnungswesen (z. B. Buchführung/Bilanzierung, Kosten- und Leistungsrechnung, Finanzierung oder Controlling) verfügen. Da die Hochschule Hamm-Lippstadt bei der Ausbildung ihrer Studierenden besonderen Wert auf Soft Skills legt, wird ergänzend die Bereitschaft erwartet, Inhalte in Bereichen wie Projektmanagement, Präsentationstechniken etc. zu vermitteln.

W2-Professur „Betriebswirtschaftslehre mit Schwerpunkt Personal und Marketing“
(Standort Lippstadt/Kennziffer 14-100)

Die zukünftige Stelleninhaberin/Der zukünftige Stelleninhaber wird beim Start und Aufbau des Studiengangs „Betriebswirtschaftslehre“ in Lehre und Forschung maßgeblich beteiligt sein. Gesucht wird eine herausragend qualifizierte Persönlichkeit, die das Fachgebiet „Betriebswirtschaftslehre mit Schwerpunkt Personal und Marketing“ an der Hochschule Hamm-Lippstadt in der Lehre (Bachelor- und Masterstudiengänge) und der angewandten Forschung vertritt. In diesem Zusammenhang wird die Bereitschaft verlangt, Lehrveranstaltungen zu den Grundlagen des Personalmanagements und des Marketings durchzuführen. Eine internationale Ausrichtung ist dabei erforderlich.

Seitens der Hochschule werden der Abschluss eines Hochschulstudiums im Bereich Betriebswirtschaftslehre, Wirtschaftswissenschaften oder eines vergleichbaren Faches und eine überdurchschnittliche wissenschaftliche Qualifikation vorausgesetzt. Darüber hinaus soll die Stelleninhaberin/der Stelleninhaber über umfangreiche Kenntnisse und Praxiserfahrungen in einer einschlägigen Vertiefungsrichtung im Bereich Personalmanagement oder Marketing verfügen. Da die Hochschule Hamm-Lippstadt bei der Ausbildung ihrer Studierenden besonderen Wert auf Soft Skills legt, wird ergänzend die Bereitschaft erwartet, Inhalte in Bereichen wie Projektmanagement, Präsentationstechniken sowie wissenschaftliches Arbeiten etc. zu vermitteln.

Allgemeines zu den W2-Professuren:
Vorausgesetzt werden ein hohes Maß an didaktischer Erfahrung, eine ausgeprägte Dienstleistungsmentalität sowie die Fähigkeit zum interdisziplinären Arbeiten. Aufgrund einer internationalen Ausrichtung des Studiengangportfolios an der Hochschule Hamm-Lippstadt ist die Bereitschaft zur Durchführung englischsprachiger Veranstaltungen obligatorisch.

Die Mitwirkung an der akademischen Selbstverwaltung und Unterstützung bei der Erweiterung des Studienangebots werden als selbstverständlich erachtet.

Die Stelleninhaberin/Der Stelleninhaber soll zur aktiven Akquirierung und Durchführung von Drittmittelprojekten beitragen und die fachliche Expertise auch in Forschung und Transfer einsetzen, um im Team mit den Kolleginnen und Kollegen den Unternehmen in der Region wissenschaftliche Impulse zu geben.

Die Einstellungsvoraussetzungen für Professorinnen und Professoren richten sich nach § 36 HG NRW. Die Besoldung erfolgt nach W2 BesO. Von auswärtigen Bewerberinnen und Bewerbern wird der Umzug in den Einzugsbereich der Hochschulorte erwartet. Die Hochschule hat sich zum Ziel gesetzt, den Anteil an Frauen in Lehre und Forschung zu erhöhen und fordert entsprechend qualifizierte Frauen ausdrücklich zur Bewerbung auf. Aufgeschlossenheit in genderspezifischen Fragen wird erwartet. Schwerbehinderte werden bei gleicher Eignung vorrangig eingestellt.

Klingt das nach einer ansprechenden Perspektive für Sie? Dann senden Sie uns Ihre Bewerbungsunterlagen nebst dem ausgefüllten Formular zu Ihrem beruflichen Werdegang, das Sie auf unserer Internetseite www.hshl.de finden, unter Angabe der jeweiligen Kennziffer bis zum **23. Dezember 2014** an:

Präsident der Hochschule Hamm-Lippstadt
Sachgebiet 3.3 - Frau Sandra Unland
Marker Allee 76-78, 59063 Hamm
oder sandra.unland@hshl.de

MEINE ZUKUNFT

Das Recht zur Nutzung dieses PDF liegt bei: . Jegliche weitere Nutzung ist widerrechtlich.

BERGISCHE UNIVERSITÄT WUPPERTAL

„Forschen und Studieren mit Perspektive“

Die Bergische Universität Wuppertal ist eine moderne, dynamische und forschungsorientierte Campusuniversität mit interdisziplinär ausgerichteten Profillinien in Forschung und Lehre. Gemeinsam stellen sich hier mehr als 21.000 Forschende, Lehrende und Studierende den Herausforderungen in den Bereichen Gesellschaft, Kultur, Bildung, Ökonomie, Technik, Natur und Umwelt.

Die Bergische Universität Wuppertal hat zum Wintersemester 2014/15 die Studiengänge Bachelor of Education und Master of Education „sonderpädagogische Förderung“ mit den Förderschwerpunkten „Lernen“ und „emotionale und soziale Entwicklung“ eingerichtet.

Im **Fachbereich A - Geistes- und Kulturwissenschaften** ist zum 01.10.2015 eine

Universitätsprofessur für Germanistik „Didaktik der deutschen Sprache und Literatur“

Bes.-Gruppe: W 3 ÜBesG NRW (gem. § 36 HG NRW)

zu besetzen.

Die Bewerberin/Der Bewerber sollte Qualifikationen in folgenden Bereichen von Forschung und Lehre aufweisen: Konzepte der Deutschdidaktik (Theorie und Empirie), Schriftspracherwerb, Schreib- und Lesedidaktik mit einem Schwerpunkt in Diagnose und Förderung auch bzgl. Kindern mit Förderbedarfen in den Bereichen der sozial-emotionalen und der Lernentwicklung.

Zu den Aufgaben der Professorin/des Professors gehört die Vertretung des Faches Didaktik der deutschen Sprache und Literatur in Forschung und Lehre in der gebotenen Breite. Der zentrale Aufgabenbereich umfasst die Lehrerbildung im Fach Germanistik im Rahmen der konsekutiven Studiengänge, vornehmlich für die Lehrämter in der Sonderpädagogik (Bachelor of Education und Master of Education Sonderpädagogische Förderung) sowie an Grundschulen (Bachelor of Arts und Master of Education für das Lehramt Grundschule). Die Mitwirkung in der akademischen Selbstverwaltung und an der Forschung im Fach Germanistik wird vorausgesetzt. Erwartet werden Erfahrungen in der interdisziplinären Forschung und/oder in der Drittmitteleinwerbung.
Unterrichtspraxis und/oder wissenschaftlich reflektierte Erfahrungen im Deutschunterricht müssen nachgewiesen werden. Erwartet werden weiterhin Lehrerfahrungen in sonder- oder grundschulpädagogischen Studiengängen. Erfahrungen im integrativen oder inklusiven Unterricht sind wünschenswert.

Der vollständige Ausschreibungstext einschließlich der Einstellungsvoraussetzungen ist unter www.stellen.uni-wuppertal.de zu finden.

Kennziffer: P14008

Bewerbungen sind mit Lebenslauf, Zeugniskopien, Schriftenverzeichnis und ggf. Verzeichnis der bisherigen Lehrveranstaltungen unter **Angabe der Kennziffer** zu richten an den **Dekan des Fachbereichs A, Herrn Univ.-Prof. Dr. Gerrit Walther, Bergische Universität Wuppertal, 42097 Wuppertal.**

Auf elektronischem Wege übermittelte Bewerbungen können nicht berücksichtigt werden.

Frauen werden nach Maßgabe des Landesgleichstellungsgesetzes bei gleicher Qualifikation bevorzugt berücksichtigt. Die Rechte der Schwerbehinderten, bei gleicher Eignung bevorzugt berücksichtigt zu werden, bleiben unberührt.

Bewerbungsfrist: 16.01.2015

UNIVERSITÄT HOHENHEIM

An der Fakultät Wirtschafts- und Sozialwissenschaften ist zum 15. Januar 2015 eine

50%-Stelle (TV-L E 13) im Bereich Qualitätsmanagement (Elternzeitvertretung)

im Dekanat zu besetzen.

Das Aufgabenfeld umfasst den Aufbau eines Qualitätsmanagements für die Geschäftsprozesse des Dekanats, die Aufbereitung von Daten für Rankings, die Unterstützung bei der laufenden Akkreditierung der Master-Studiengänge der Fakultät und die Vorbereitung einer internationalen Akkreditierung.

Für diese interessante und abwechslungsreiche Tätigkeit suchen wir eine Persönlichkeit, die sich auszeichnet durch

- einschlägige Erfahrungen im Hochschul- und Projektmanagement
- Erfahrungen mit nationalen und internationalen Akkreditierungsverfahren
- sehr gute englische Sprachkenntnisse
- sicheres Auftreten
- ausgeprägte Kommunikations- und Teamfähigkeit

Die Stelle ist als Angestelltenverhältnis in der Vergütungsgruppe TV-L E 13 ausgestattet und zunächst auf ein Jahr befristet. Eine befristete Weiterbeschäftigung ist möglich.

Bei gleicher Eignung werden Schwerbehinderte bevorzugt eingestellt. Frauen werden ausdrücklich zur Bewerbung aufgefordert.

Bitte schicken Sie Ihre Bewerbungsunterlagen (Anschreiben, Lebenslauf, Kopien von Zeugnissen und Urkunden, ggf. Arbeits- und Qualifikationsnachweise) bis zum 14. Dezember 2014 ausschließlich per E-Mail (wiso@uni-hohenheim.de) an:

Dr. Sascha Becker
Geschäftsführer
Fakultät Wirtschafts- und Sozialwissenschaften (500)
Universität Hohenheim
70593 Stuttgart

Zertifikat seit 2004 audit berufundfamilie

www.uni-hohenheim.de

Wissenschaft kommunizieren und mediengerecht positionieren

Wissenschaftliche Themen gezielt und gelingend in Öffentlichkeit und spezifische Zielgruppen hineintragen: die kompakte E-Book-Reihe zu Grundlagen, Werkzeugen und Gestaltungsmöglichkeiten.

Alle wichtigen Fragen rund um den Dialog zwischen Wissenschaft und Gesellschaft beantworten Kommunikationsexperten wie Wissenschaftsjournalisten, Öffentlichkeitsarbeiter, Wissenschaftsmanager und Medienmacher aus der wissenschaftlichen Community.

Expertenwissen digital nutzen!

www.wissenschaftsexperten.de

Das Recht zur Nutzung dieses PDF liegt bei: . Jegliche weitere Nutzung ist widerrechtlich.

UNIVERSITÄT HOHENHEIM

An der Fakultät Wirtschafts- und Sozialwissenschaften ist zum 1. Februar 2015 eine

100%-Stelle (TV-L E 13) im Bereich Forschungsmanagement (Elternzeitvertretung)

im Dekanat zu besetzen.

Das Aufgabenfeld umfasst die Unterstützung des Prodekans für Forschung und wissenschaftlichen Nachwuchs in seinen Aufgaben. Hierzu gehört u.a. die Koordination von Berufungs- und Promotionsverfahren, die Betreuung des Promotionsstudiengangs „Wirtschaftswissenschaften", die Koordination und Pflege des „Datenlabor Hohenheim" sowie die Entwicklung und Anfertigung von Konzept- und Positionspapieren.

Für diese interessante und abwechslungsreiche Tätigkeit suchen wir eine Persönlichkeit, die sich auszeichnet durch

- ein erfolgreich abgeschlossenes Studium der Wirtschaftswissenschaften
- einschlägige Erfahrungen im Hochschul- und Projektmanagement
- sehr gute englische Sprachkenntnisse
- ausgeprägte Kommunikations- und Teamfähigkeit

Eine abgeschlossene Promotion ist von Vorteil.

Die Stelle ist als Angestelltenverhältnis in der Vergütungsgruppe TV-L E 13 ausgestattet und zunächst auf ein Jahr befristet. Eine befristete Weiterbeschäftigung und die Weiterqualifikation im Rahmen einer Promotion sind möglich.

Bei gleicher Eignung werden Schwerbehinderte bevorzugt eingestellt. Frauen werden ausdrücklich zur Bewerbung aufgefordert. Vollzeitstellen sind grundsätzlich teilbar, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegensprechen.

Bitte schicken Sie Ihre Bewerbungsunterlagen (Anschreiben, Lebenslauf, Kopien von Zeugnissen und Urkunden, ggf. Arbeits- und Qualifikationsnachweise) bis zum 31. Dezember 2014 ausschließlich per E-Mail (wiso@uni-hohenheim.de) an:

Dr. Sascha Becker
Geschäftsführer
Fakultät Wirtschafts- und Sozialwissenschaften (500)
Universität Hohenheim
70593 Stuttgart

Zertifikat seit 2004 audit berufundfamilie

www.uni-hohenheim.de

UNIVERSITÄT HOHENHEIM

An der Fakultät Wirtschafts- und Sozialwissenschaften ist zum nächstmöglichen Termin eine

100%-Stelle (TV-L E 13) im Bereich Internationales

im Dekanat neu zu besetzen.

Das Aufgabengebiet umfasst die Koordination der „Hohenheim Summer School", Auf- und Ausbau der Asien-Partnerschaften und die Unterstützung der weiteren Hochschulpartnerschaften der Fakultät.

Für diese interessante und abwechslungsreiche Tätigkeit suchen wir eine Persönlichkeit, die sich auszeichnet durch

- einschlägige Erfahrungen im internationalen Hochschulbereich
- sehr gute englische Sprachkenntnisse
- gute Kenntnisse einer weiteren Fremdsprache (idealerweise Chinesisch)
- interkulturelle Kompetenz (insbesondere für den asiatischen Raum mit Schwerpunkt China)
- sicheres Auftreten
- ausgeprägte Kommunikations- und Teamfähigkeit

Die Bereitschaft zu Dienstreisen wird vorausgesetzt.

Die Stelle ist als Angestelltenverhältnis in der Vergütungsgruppe TV-L E 13 ausgestattet und zunächst auf ein Jahr befristet. Eine befristete Weiterbeschäftigung ist möglich.

Bei gleicher Eignung werden Schwerbehinderte bevorzugt eingestellt. Frauen werden ausdrücklich zur Bewerbung aufgefordert. Vollzeitstellen sind grundsätzlich teilbar, soweit zwingende dienstliche Belange nicht entgegensprechen.

Bitte schicken Sie Ihre Bewerbungsunterlagen (Anschreiben, Lebenslauf, Kopien von Zeugnissen und Urkunden, ggf. Arbeits- und Qualifikationsnachweise) bis zum 14. Dezember 2014 ausschließlich per E-Mail (wiso@uni-hohenheim.de) an:

Dr. Sascha Becker
Geschäftsführer
Fakultät Wirtschafts- und Sozialwissenschaften (500)
Universität Hohenheim
70593 Stuttgart

Zertifikat seit 2004 audit berufundfamilie

www.uni-hohenheim.de

Neue Personalien?
Teilen Sie uns online Ihre aktuelle Meldung mit:
www.duz-wissenschaftskarriere.de/de/personalia

Ihr Kontakt:

Anne-K. Jung
Fon: 030/212987 39 • Fax: 030/212987 30 • E- Mail: a.jung@raabe.de

Das Recht zur Nutzung dieses PDF liegt bei: . Jegliche weitere Nutzung ist widerrechtlich.

Jobware
ERSTKLASSIGE JOBS. ERSTKLASSIGE BEWERBER.

Medical Advisor Onkologie (m/w)
BERLIN-CHEMIE AG
Bewerten von Lizenzangeboten im Hinblick auf medizinische Leitlinien und Versorgungssysteme

Promotionsstipendiat (m/w)
Universitätsmedizin der Johannes Gutenberg-Universität Mainz
Forschungsprojekte im Bereich Vulnerabilität und Resilienz bei Anpassungsstörungen

Projektmanager (m/w) wissenschaftliche Weiterbildung „Cyber Security"
Hochschule Albstadt-Sigmaringen
Übernahme der Gesamtverbundprojektkoordination und Projektmanagement

Entwicklungsingenieur (m/w) als Funktionsentwickler Fahrerassistenzsysteme
GIGATRONIK Ingolstadt GmbH
Entwicklung von komfort- und sicherheitserhöhenden Fahrerassistenzsystemen

Wissenschaftlicher Mitarbeiter Verwundbarkeit (m/w)
IABG Industrieanlagen-Betriebsgesellschaft mbH Ottobrunn bei München
Analyse und Bewertung von Waffenwirkung und Zielverwundbarkeit mit Schwerpunkt Infrastrukturziele

Mitarbeiter in der Kundenberatung (w/m)
FIZ Karlsruhe Leibniz-Institut für Informationsinfrastruktur Karlsruhe
Kundenberatung zu allen Produkten und Dienstleistungen von FIZ Karlsruhe

Entwicklungsingenieur (m/w) im Bereich Faseroptik
LASER COMPONENTS GmbH Olching (bei München)
Planung und Entwicklung optischer Komponenten, Bewertung und Optimierung von Prozessen und Applikationen

Wissenschaftlicher Mitarbeiter/in (Doktorand/in) im Fachbereich ‚'Lebensmittelanalytik"
BAM - Bundesanstalt für Materialforschung und -prüfung Berlin-Adlershof
Untersuchungen zur Bildung, Identifizierung und Vorkommen von Transformationsprodukten

Pflegepädagogin / Pflegepädagoge
medbo - KU Regensburg
Konzeption, Organisation und Leitung einer Klasse

Jobware – der Stellenmarkt für Fach- und Führungskräfte

Leiter Mikrobiologische Analytik (m/w)
B. Braun Melsungen AG
Aufbau, Strukturierung und Planung einer Labororganisation

Projektleiter Berechnung NVH (m/w)
MBtech Group GmbH & Co. KGaA Sindelfingen bei Stuttgart
Verantwortung der Berechnungsergebnisse, Übernahme von repräsentativen Aufgaben

Wissenschaftliche Mitarbeiterin / Wissenschaftlicher Mitarbeiter am Lehrstuhl für Informatik
Universität Passau
Betreuung von Lehrveranstaltungen, Mitwirkung an Forschungsprojekten

Entwicklungsingenieure (m/w) für die Applikations-Entwicklung
TRW Airbag Systems GmbH Aschau am Inn
Auslegung und Anpassung von Gasgeneratoren für die verschiedenen Airbagsysteme

Projektassistenz (w/m) Music and Creative Industries
Popakademie Baden-Württemberg GmbH Mannheim
Planung, Organisation und Realisierung des Lehrbetriebs, Planung und Ausgestaltung von Kursen und Fächern

Werkstoffexperte / Projektleiter (m/w)
Hydro Aluminium Rolled Products GmbH Bonn
Initiierung, Planung, Koordination und Durchführung von F&E-Projekten

Entwicklungsingenieur (m/w) thermo-mechanische Modellierung
OSRAM Opto Semiconductors GmbH Regensburg
Implementierung von neuen Materialmodellen und Auswertungsverfahren für Zuverlässigkeitsprognosen

Systemingenieurin / Systemingenieur Funktionale Sicherheit von Elektronik
Fraunhofer-Institut für Kurzzeitdynamik, Ernst-Mach-Institut, EMI Efringen-Kirchen
Entwicklung und sicherheitstechnische Beurteilung von Systemen

Doktorand (m/w) im Bereich Molekular-Dynamik Simulationen
Continental AG Hannover
Aufbau des Simulationssystems und Optimierung der Ergebnisanalysen

Diese und weitere Stellenanzeigen aus freier Wirtschaft, Hochschule und Wissenschaft finden Sie auf www.jobware.de

www.jobware.de

Das Recht zur Nutzung dieses PDF liegt bei: . Jegliche weitere Nutzung ist widerrechtlich.

KIT
Karlsruher Institut für Technologie

FIZ Karlsruhe
Leibniz-Institut für Informationsinfrastruktur

W3-Professur für Information Service Engineering

Das Karlsruher Institut für Technologie (KIT) ist aus der Fusion von Universität Karlsruhe und Forschungszentrum Karlsruhe hervorgegangen. Am KIT arbeiten und studieren mehr als 9.400 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen und über 24.000 Studierende.

FIZ Karlsruhe – Leibniz-Institut für Informationsinfrastruktur GmbH ist eine international führende Adresse für wissenschaftliche Information und Dienstleistung und die größte außeruniversitäre Informationsinfrastruktureinrichtung in Deutschland. Aufgabe ist die Versorgung von Wissenschaft und Wirtschaft mit Forschungs- und Patentinformationen. Dazu betreibt FIZ Karlsruhe angewandte Forschung und Entwicklung. Ca. zwei Drittel des Jahresbudgets werden in Eigenleistung am internationalen Informationsmarkt erwirtschaftet.

Das KIT und FIZ Karlsruhe sind durch langjährige Kooperation und gemeinsame Forschungsvorhaben verbunden. Zur Stärkung dieser Kooperation und zum Ausbau der angewandten Forschung und Entwicklung bei FIZ Karlsruhe ist in einem gemeinsamen Berufungsverfahren von KIT und FIZ Karlsruhe am Institut für Angewandte Informatik und Formale Beschreibungsverfahren (AIFB) im Bereich II – Informatik, Wirtschaft und Gesellschaft des KIT zum nächstmöglichen Zeitpunkt eine W3-Professur für Information Service Engineering nach dem Jülicher Modell zu besetzen.

Entsprechend Jülicher Modell wird der/die zu Berufende in einem zunächst befristeten privat-rechtlichen Arbeitsverhältnis in einer wissenschaftlichen Leitungsposition bei FIZ Karlsruhe angestellt. Die Beteiligung an der Lehre der KIT-Fakultät für Wirtschaftswissenschaften für die Studiengänge Wirtschaftsingenieurwesen, Technische Volkswirtschaftslehre, Informationswirtschaft und Wirtschaftsmathematik umfasst 2 Semesterwochenstunden.

Gesucht wird eine international hervorragend ausgewiesene Persönlichkeit, die dieses Gebiet in Forschung und Lehre vertritt.

Die Professur soll an Modellen und Methoden zum systematischen Engineering dezentraler Informationsdienste in heterogenen Systemlandschaften forschen. Ein Schwerpunkt der Forschungsarbeiten soll die effiziente semantische Erschließung, Aggregation, Analyse und das Retrieval großer und heterogener Quellen in verteilten Umgebungen sein. Die Ergebnisse sollen in innovative, professionelle und kundenorientierte Informationsdienste von FIZ Karlsruhe einfließen. Bei der Gestaltung stehen die Anforderungen der Nutzer im Fokus, wie z. B. höchste Qualität der Services sowie die Einbettung in Geschäfts- und Arbeitsprozesse.

Vorausgesetzt werden eine herausragende wissenschaftliche Qualifikation, nachgewiesen durch Habilitation oder äquivalente Leistungen und didaktische Eignung. Erwartet wird der nachgewiesene Erfolg im Einwerben von Drittmitteln und Industrieaufträgen. Gleichzeitig werden erwartet: nachgewiesene Führungserfahrung, fachübergreifendes analytisches und strategisches Denken und die Bereitschaft, im Leitungsteam von FIZ Karlsruhe aktiv die Weiterentwicklung dieses weltweit erfolgreich agierenden Unternehmens mitzugestalten.

Es gelten die Einstellungsvoraussetzungen gemäß § 47 LHG.

KIT und FIZ Karlsruhe streben die Erhöhung des Anteils an Professorinnen an und begrüßen deshalb die Bewerbung von Frauen. Schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber werden bei entsprechender Eignung bevorzugt berücksichtigt.

Bewerbungen mit den üblichen Unterlagen (Lebenslauf, wissenschaftlicher Werdegang, Schriftenverzeichnis) sind bis zum **28. Dezember 2014** schriftlich zu richten an **FIZ Karlsruhe – Leibniz-Institut für Informationsinfrastruktur GmbH, Hermann-von-Helmholz-Platz 1, 76344 Eggenstein-Leopoldshafen** sowie elektronisch an: **GF@fiz-karlsruhe.de**

KIT – Universität des Landes Baden-Württemberg und nationales Forschungszentrum in der Helmholtz-Gemeinschaft.
FIZ Karlsruhe – Leibniz-Institut für Informationsinfrastruktur GmbH

duz SPECIAL: Ihr Magazin im Magazin

Das duz SPECIAL bietet Akteuren aus der Wissenschaft eine besonders effektive Möglichkeit, PR in eigener Sache zu machen.

Ihre Ansprechpartnerin:
Michaela Thele
Fon 030/21 29 87 12
E-Mail m.thele@raabe.de

Das Recht zur Nutzung dieses PDF liegt bei: . Jegliche weitere Nutzung ist widerrechtlich.

Die Technische Universität Berlin sucht für die zentrale Verwaltung zum nächstmöglichen Zeitpunkt eine/n

Leitende/r Universitätsverwaltungsdirektor/in - BesGr. A 16 als Leiter/in des Studierendenservice

Die Stelle kann auch mit einer/einem Tarifbeschäftigten besetzt werden. Die Vergütung erfolgt außertariflich.

Die TU Berlin ist mit derzeit ca. 32.000 Studierenden eine der größten technischen Universitäten Deutschlands. Ihr Studierendenservice mit ca. 100 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist die zentrale Anlaufstelle für alle Fragen rund um das Studium. Das Aufgabenspektrum umfasst sämtliche Studierendenangelegenheiten der TU Berlin von der Bewerbung und Einschreibung über die Prüfungen, ggf. einem Auslandsstudium und Studienberatung bis hin zum Studienabschluss. Dabei versteht sich die Abteilung als Dienstleister für Studierende und Fakultäten gleichermaßen.

Kennziffer: ZUV-428/14 (Bewerbungsfristende 12.12.2014)

Aufgabengebiet: Leitung des Studierendenservice der TU Berlin, bestehend aus den Bereichen: Zulassung und Immatrikulation, Prüfungsamt, Studienkolleg, International Office, Allgemeine Studienberatung (inkl. Schulbüro und Psychologischer Beratung), Career Service sowie den Stabsstellen Studien-Info-Service (inkl. Campus Center und Telefonservice-Express) und Anwendungsbezogene Datenverarbeitung.

Personalverantwortung für die o.g. ca. 100 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Unterstützung und Beratung der Hochschulleitung sowie der Fakultäten und Gremien in Studienfragen, Vertretung der Abteilung in Fachgremien und gegenüber der Öffentlichkeit nach Maßgabe der Richtlinien des Präsidiums.

Anforderungen: Erfüllung der beamten- und laufbahnrechtlichen Voraussetzungen für das 2. Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2 (ehem. Höherer Dienst) der Laufbahnfachrichtung allg. Verwaltungsdienst, 2. juristisches Staatsexamen oder ein mit einem Master oder gleichwertigem Abschluss abgeschlossenes wissenschaftliches Hochschulstudium in einer einschlägigen Fachrichtung sowie eine mehrjährige entsprechend einschlägige hauptberufliche Tätigkeit. Ausgewiesene Führungskompetenz auch auf dem Gebiet der Mitarbeiterförderung und -entwicklung. Mehrjährige, einschlägige Personalführungserfahrung in einer vergleichbaren Leitungsposition mit Bezug auf die besonderen Anforderungen des Wissenschaftsbereichs sowie Erfahrungen im Umgang mit Instrumenten der Personalorganisation, -steuerung und -entwicklung. Sehr gute Kenntnisse sowie berufliche Erfahrung im Verwaltungs- und Hochschulrecht. Kenntnisse und berufliche Erfahrung in den Bereichen Aufbau, Funktionsweise und Aufgaben von Hochschulen sowie hochschulpolitischer und -strategischer Entscheidungsabläufe. Kenntnisse sowie einschlägige berufliche Erfahrung im Hochschulzulassungsrecht, der Immatrikulationsvorschriften sowie im Prüfungsrecht. Sehr gute Englischkenntnisse. Erwartet werden zudem ein situativer und personenbezogener Führungsstil, der den Aspekten der Vereinbarkeit von Familie und Beruf Rechnung trägt, Belastbarkeit, Organisationsfähigkeit, Ziel- und Ergebnisorientierung, Selbständigkeit, ausgeprägte Dienstleistungsorientierung, herausragende kommunikative Fähigkeiten sowie Konflikt- und Kooperationsfähigkeit gleichermaßen.

Das ausführliche Anforderungsprofil für diese Stelle können Sie im Internet unter **http://www.personalabteilung.tu-berlin.de/menue/jobs/** nachlesen.

Für eine Einstellung im Beamtenverhältnis sind bei der Auswahlentscheidung die aktuellen dienstlichen Beurteilungen (nicht älter als ein Jahr) sämtlicher Bewerber/innen zu berücksichtigen. Eine Kopie dieser dienstlichen Beurteilung bitten wir beizufügen bzw. umgehend nachzureichen.

Wir weisen darauf hin, dass das ausgeschriebene Amt gemäß § 97 LBG zunächst im Beamtenverhältnis auf Probe übertragen wird. Die Probezeit beträgt zwei Jahre. Bei Tarifbeschäftigten erfolgt die Übertragung der Führungsposition gemäß § 31 Abs. 1 TV-L Berliner Hochschulen für die Dauer von zwei Jahren.

Ihre **schriftliche** Bewerbung richten Sie bitte unter **Angabe der Kennziffer** mit den üblichen Unterlagen an die **Technische Universität Berlin, Die Kanzlerin, Frau Prof. Dr. Gutheil, Sekr. K, Straße des 17. Juni 135, 10623 Berlin.**

Zur Wahrung der Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern sind Bewerbungen von Frauen mit der jeweiligen Qualifikation ausdrücklich erwünscht. Schwerbehinderte werden bei gleicher Eignung bevorzugt berücksichtigt. Ausdrücklich erwünscht sind auch Bewerbungen von Menschen mit Migrationshintergrund, welche die Voraussetzungen erfüllen.

Eine Besetzung der Stelle mit Teilzeitbeschäftigten ist grundsätzlich möglich. Bereitschaft zur flexiblen Arbeitszeitgestaltung gemäß den dienstlichen Erfordernissen wird vorausgesetzt.

Aus Kostengründen werden Bewerbungsunterlagen nur zurückgesandt, wenn ein ausreichend frankierter Rückumschlag beigefügt ist.

Die Stellenausschreibung sowie das Anforderungsprofil sind auch im Internet unter **http://www.personalabteilung.tu-berlin.de/menue/jobs/** abrufbar.

Otto-Friedrich-Universität Bamberg

An der Fakultät Sozial- und Wirtschaftswissenschaften ist ab dem Sommersemester 2016 folgende Stelle für eine Universitätsprofessorin / einen Universitätsprofessor der BesGr. W3 (Nachfolge Prof. Dr. Detlef Sembill) zu besetzen:

Wirtschaftspädagogik

Die Stelleninhaberin bzw. der Stelleninhaber soll das Fach Wirtschaftspädagogik in Forschung und Lehre vertreten. Die Tätigkeit umfasst die Lehre im Masterstudiengang Wirtschaftspädagogik und den wirtschaftspädagogischen Schwerpunkten des betriebswirtschaftlichen Studiums in der Fakultät Sozial- und Wirtschaftswissenschaften. Sie beinhaltet die Ausbildung des Lehrernachwuchses für die kaufmännischen berufsbildenden Schulen. Darüber hinaus wird eine Mitwirkung an dem von der Fakultät Wirtschaftsinformatik und Angewandte Informatik angebotenen Studiengang der Wirtschaftspädagogik mit dem Schwerpunkt Wirtschaftsinformatik erwartet. Zu den von der Professur wahrzunehmenden Aufgaben gehört außerdem die Weiterentwicklung des Universitätsschulprogramms.

Die Mitwirkung an den laufenden Studiengängen, insbesondere den Bachelor- und Masterstudiengängen, der Fakultät und an der Entwicklung neuer Studiengangkonzepte ist Bestandteil der Dienstaufgaben. Erwartet wird die Unterstützung bei der Profilbildung der Studiengänge der Fakultät in Forschung und Lehre, die Beteiligung an Aufgaben der akademischen Selbstverwaltung und an internationalen Kooperations- und Austauschprogrammen sowie an der weiteren Internationalisierung der Studiengänge. Fremdsprachige Lehrangebote sind erwünscht, ebenso die Beteiligung an der wissenschaftlichen Weiterbildung.

Einstellungsvoraussetzungen sind ein abgeschlossenes Hochschulstudium, pädagogische Eignung, Promotion und Habilitation oder gleichwertige wissenschaftliche Leistungen. Die zusätzlichen wissenschaftlichen Leistungen können auch im Rahmen einer Juniorprofessur oder im Rahmen einer Tätigkeit außerhalb der Hochschule erbracht worden sein. Bei einer Berufung in das Beamtenverhältnis dürfen Bewerberinnen / Bewerber zum Zeitpunkt der Ernennung das 52. Lebensjahr noch nicht vollendet haben (zu begründeten Ausnahmen vgl. Art. 10 Abs. 3 Satz 2 BayHSchPG).

Die Fakultät strebt eine Erhöhung des Anteils von Frauen in Forschung und Lehre an und begrüßt deshalb die Bewerbung von Wissenschaftlerinnen. Schwerbehinderte Bewerberinnen / Bewerber werden bei ansonsten im Wesentlichen gleicher Eignung bevorzugt berücksichtigt. Die Otto-Friedrich-Universität wurde von der Hertie-Stiftung als familiengerechte Hochschule zertifiziert. Sie setzt sich besonders für die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbsleben ein. Die Otto-Friedrich-Universität ist Mitglied im regionalen Dual Career Netzwerk (DCNN). Sie unterstützt Partnerinnen und Partner von neu berufenen Professorinnen und Professoren. Ausführliche Informationen finden Sie auf den Seiten des Dual Career Netzwerk Nordbayern (http://www.dualcareer-nordbayern.de/).

Bewerberinnen und Bewerberi aus dem Ausland, die in ihrem Land die Voraussetzungen für die unbefristete Anstellung als Professorin oder Professor erfüllen, werden ausdrücklich ermutigt, sich zu bewerben. Grundsätzlich sind deutsche Sprachkenntnisse Voraussetzung für die Einstellung; im Einzelfall können Lehrveranstaltungen in den ersten beiden Jahren auch ausschließlich in englischer Sprache angeboten werden.

Die üblichen Bewerbungsunterlagen in deutscher oder englischer Sprache sind bis zum **30. Januar 2015** an den Dekan der Fakultät Sozial- und Wirtschaftswissenschaften der Otto-Friedrich-Universität Bamberg, Feldkirchenstraße 21, 96045 Bamberg zu richten und **zusätzlich** an folgende **E-Mail**-Adresse zu senden: dekanat.sowi@uni-bamberg.de

WIR SIND FÜR SIE DA

Ihre Ansprechpartnerin: Anke Weltzien

Fon 030/212987 31 • Fax 030/212987 30 • E-Mail duz-anzeigen@raabe.de

• online www.duz-wissenschaftskarriere.de

Das Recht zur Nutzung dieses PDF liegt bei: . Jegliche weitere Nutzung ist widerrechtlich.

Julius-Maximilians-
UNIVERSITÄT
WÜRZBURG

Philosophische Fakultät
Dekanat

An der Universität Würzburg ist in der Philosophischen Fakultät (Historische, Philologische, Kultur- und Geographische Wissenschaften) eine Stelle für eine Universitätsprofessorin / einen Universitätsprofessor der Besoldungsgruppe W2

für British Cultural Studies

im Beamtenverhältnis auf Lebenszeit

zum nächstmöglichen Zeitpunkt zu besetzen.

Die Stelleninhaberin / der Stelleninhaber soll in Forschung und Lehre das Gebiet der *British Cultural Studies* in seiner ganzen Breite vertreten. Von der Bewerberin / dem Bewerber wird die Bereitschaft zur Mitwirkung an allen Studiengängen (Lehrämter, B.A., M.A.) sowie an deren Weiterentwicklung erwartet. Des Weiteren ist die Mitarbeit an projektierten Graduiertenprogrammen und Forschungsverbünden erforderlich, insbesondere im Hinblick auf die Profilierung der Fakultät im Bereich der Kulturwissenschaften und der *Environmental Humanities*. Die Bewerberin / der Bewerber soll zudem Forschungsschwerpunkte in mindestens einem, möglichst mehreren der folgenden Bereiche nachweisen können: neuere Ansätze der Kulturhermeneutik und ethischen Literaturkritik; literarische Entwürfe von Subjektivität; *queer theory*; *disability studies* bzw. *medical humanities*.

Einstellungsvoraussetzungen sind ein abgeschlossenes Hochschulstudium, pädagogische Eignung, Promotion sowie zusätzliche wissenschaftliche Leistungen, die durch eine Habilitation oder gleichwertige wissenschaftliche Leistungen, die auch außerhalb des Hochschulbereichs erbracht sein können, nachgewiesen werden oder im Rahmen einer Juniorprofessur erbracht sein können.

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).

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

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

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

Bewerberinnen oder Bewerber, die durch wissenschaftliche Arbeiten entsprechend ausgewiesen sind, werden gebeten, die üblichen Unterlagen (datierter, unterschriebener Lebenslauf, Schulabschlusszeugnisse, Zeugnisse über akademische Prüfungen, Schriftenverzeichnis, Verzeichnis der akademischen Lehrveranstaltungen, Verzeichnis über bisherige Drittmittelprojekte) bis zum 15.01.2015 einzureichen an den Dekan der Philosophischen Fakultät der Universität Würzburg, Am Hubland, 97074 Würzburg. Es wird gebeten, einen Bewerbungsbogen auszufüllen und diesen, bitte als Word-Dokument, per E-Mail (berufungsverfahren.phil@uni-wuerzburg.de) an das Dekanat zu senden.

Die Bewerbung beinhaltet das Einverständnis der Bewerber/innen zur elektronischen Erfassung der Bewerbungsunterlagen, der Erstellung von Kopien, der Aufbewahrung und der eventuellen Weitergabe der Bewerbungsunterlagen an die Gutachter sowie der Rückgabe der Bewerbungsunterlagen erst nach Abschluss des Verfahrens.

Bewerbungsbogen und weitere Informationen zur Bewerbung unter
www.phil.uni-wuerzburg.de/berufungen/

Zertifikat seit 2008 audit familiengerechte hochschule

Julius-Maximilians-
UNIVERSITÄT
WÜRZBURG

Philosophische Fakultät
Dekanat

An der Universität Würzburg ist in der Philosophischen Fakultät (Historische, Philologische, Kultur- und Geographische Wissenschaften) eine Stelle für eine Universitätsprofessorin / einen Universitätsprofessor der Besoldungsgruppe W2

für American Cultural Studies

im Beamtenverhältnis auf Lebenszeit

zum nächstmöglichen Zeitpunkt zu besetzen.

Die Stelleninhaberin / der Stelleninhaber soll in Forschung und Lehre das Gebiet der *American Cultural Studies* in seiner ganzen Breite vertreten. Von der Bewerberin / dem Bewerber wird die Bereitschaft zur Mitwirkung an allen Studiengängen (Lehrämter, B.A., M.A.) sowie an deren Weiterentwicklung erwartet. Des Weiteren ist die Mitarbeit an projektierten Graduiertenprogrammen und Forschungsverbünden erforderlich, insbesondere im Hinblick auf die Profilierung der Fakultät im Bereich der Kulturwissenschaften und der *Environmental Humanities*. Die Bewerberin / der Bewerber soll zudem Forschungsschwerpunkte in mindestens einem, möglichst mehreren der folgenden Bereiche nachweisen können: Amerikanische Ideengeschichte; Kultur- und Literaturgeschichte des Reisens und der Mobilität; Erinnerungs- und Traumaforschung; Visuelle Kultur; Kulturtheorie.

Einstellungsvoraussetzungen sind ein abgeschlossenes Hochschulstudium, pädagogische Eignung, Promotion sowie zusätzliche wissenschaftliche Leistungen, die durch eine Habilitation oder gleichwertige wissenschaftliche Leistungen, die auch außerhalb des Hochschulbereichs erbracht sein können, nachgewiesen werden oder im Rahmen einer Juniorprofessur erbracht sein können.

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).

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

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

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

Bewerberinnen oder Bewerber, die durch wissenschaftliche Arbeiten entsprechend ausgewiesen sind, werden gebeten, die üblichen Unterlagen (datierter, unterschriebener Lebenslauf, Schulabschlusszeugnisse, Zeugnisse über akademische Prüfungen, Schriftenverzeichnis, Verzeichnis der akademischen Lehrveranstaltungen, Verzeichnis über bisherige Drittmittelprojekte) bis zum 15.01.2015 einzureichen an den Dekan der Philosophischen Fakultät der Universität Würzburg, Am Hubland, 97074 Würzburg. Es wird gebeten, einen Bewerbungsbogen auszufüllen und diesen, bitte als Word-Dokument, per E-Mail (berufungsverfahren.phil@uni-wuerzburg.de) an das Dekanat zu senden.

Die Bewerbung beinhaltet das Einverständnis der Bewerber/innen zur elektronischen Erfassung der Bewerbungsunterlagen, der Erstellung von Kopien, der Aufbewahrung und der eventuellen Weitergabe der Bewerbungsunterlagen an die Gutachter sowie der Rückgabe der Bewerbungsunterlagen erst nach Abschluss des Verfahrens.

Bewerbungsbogen und weitere Informationen zur Bewerbung unter
www.phil.uni-wuerzburg.de/berufungen/

Zertifikat seit 2008 audit familiengerechte hochschule

ERSCHEINUNGSTERMINE 2014/2015

duz MAGAZIN 01/15	19.12.14
duz MAGAZIN 02/15	23.01.15
duz Karrier@LETTER 01/15	06.02.15
duz MAGAZIN 03/15	20.02.15
duz Karrier@LETTER 02/15	06.03.15
duz MAGAZIN 04/15	20.03.15

ANZEIGENSCHLUSSTERMINE 2014/2015

duz MAGAZIN 01/15	10.12.14
duz MAGAZIN 02/15	14.01.15
duz Karrier@LETTER 01/15	28.01.15
duz MAGAZIN 03/15	11.02.15
duz Karrier@LETTER 02/15	25.02.15
duz MAGAZIN 04/15	11.03.15

Das Recht zur Nutzung dieses PDF liegt bei: . Jegliche weitere Nutzung ist widerrechtlich.

Perspektive Lehramt

Über das Hospitieren zum Unterrichten – Ein Leitfaden für Studierende, Referendare und Mentoren

Empfehlen Sie ihnen doch mal unser Studienbuch für angehende und junge Lehrerinnen und Lehrer!

Dieses Buch ist Studierenden, aber auch Referendaren, eine Orientierungshilfe und Praxisratgeber - von der Wahl einer geeigneten Ausbildungsschule über Kriterien für Unterrichtsbeobachtungen und Hilfen zur Reflexion der ersten Hospitationen bis hin zu Ratschlägen zur Vorbereitung und Durchführung des Unterrichts.

224 Seiten, € 15,90 zzgl. Versand
Direkt über www.raabe.de:
Artikelnr. R0141-001190

ERNST MORITZ ARNDT UNIVERSITÄT GREIFSWALD

Wissen lockt. Seit 1456

Am Institut für Biochemie der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät der Ernst-Moritz-Arndt-Universität Greifswald ist zum Sommersemester 2015 folgende Professur zu besetzen:

W3-Professur für Biotechnologie & Enzymkatalyse

In der Lehre hat die Professur das Fachgebiet der Biotechnologie, speziell Enzymkatalyse, in voller Breite zu vertreten. Das Institut ist für den Studiengang Biochemie (B.Sc. und M.Sc.) verantwortlich. Außerdem ist das Institut an Studiengängen der Biologie, Humanbiologie, Umweltwissenschaften, Geologie, Staatsexamen Medizin und Pharmazie beteiligt.

In der Forschung soll der/die zu Berufende auf dem Gebiet der Enzymkatalyse und Biotechnologie international ausgewiesen sein, um den Schwerpunkt Biowissenschaften (Molekulare Biologie/Molekulare Medizin, Biotechnologie) durch Kooperation mit den Arbeitskreisen des Institutes (http://www.chemie.uni-greifswald.de), der Fakultät, der Universität und Institutionen der Region zu ergänzen und thematisch zu erweitern. Der derzeitige Stelleninhaber ist Mitbewerber.

Der/Die Bewerber/in muss die Bereitschaft zur Mitarbeit in Gremien der akademischen Selbstverwaltung mitbringen.

Die Einstellungsvoraussetzungen ergeben sich aus § 58 Landeshochschulgesetz Mecklenburg-Vorpommern: abgeschlossenes Hochschulstudium, Promotion, pädagogische Eignung sowie darüber hinaus zusätzliche wissenschaftliche Leistungen, die in der Regel im Rahmen einer Juniorprofessur, durch eine Habilitation oder durch gleichwertige Leistungen erbracht werden. Gemäß § 61 Landeshochschulgesetz Mecklenburg-Vorpommern wird die Professur im Beamtenverhältnis auf Lebenszeit oder, wenn sich der/die Bewerber/in nicht auf Dauer zur Verfügung stellt, im Beamtenverhältnis auf Zeit oder entsprechend im Angestelltenverhältnis besetzt.

Die Universität will die Erhöhung des Frauenanteils dort erreichen, wo Frauen unterrepräsentiert sind, deshalb sind Bewerbungen von Frauen besonders willkommen und werden bei gleichwertiger Qualifikation vorrangig berücksichtigt, sofern nicht in der Person des Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen. Schwerbehinderte werden bei gleicher fachlicher und persönlicher Eignung bevorzugt eingestellt.

Bewerbungskosten werden vom Land Mecklenburg-Vorpommern nicht übernommen.

Nähere Auskünfte erteilt Prof. Dr. Klaus Fesser, Dekan der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät.

Bewerbungen mit den üblichen Unterlagen (Lebenslauf, aus dem der wissenschaftliche Werdegang hervorgeht, Schriftenverzeichnis, akademische Zeugnisse, Nachweis von Lehrerfahrung, Drittmitteleinwerbung) sind bis zum **5. Dezember 2014** zu richten an die **Ernst-Moritz-Arndt-Universität Greifswald, Dekan der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät, Friedrich-Ludwig-Jahn-Straße 17a, 17487 Greifswald, Telefon: 03834 86-4000, E-Mail: dekanmnf@uni-greifswald.de.**

FAMILIE IN DER HOCHSCHULE

charta der vielfalt

Jobware
ERSTKLASSIGE JOBS. ERSTKLASSIGE BEWERBER.

Jobware – der Stellenmarkt für Fach- und Führungskräfte

Entwickler/in Hochtemperatur-Schmierstoffe
Chemische Fabrik Budenheim KG
Budenheim
Produktentwicklung im Bereich Schmierstoffe für die Heißumformung von Metallen

Studienkoordinator (m/w)
DKMS Deutsche Knochenmarkspenderdatei gemeinnützige Gesellschaft mbH
Tübingen
Planung, Vorbereitung und Initiierung von klinischen Studien, Erstellung von Genehmigungsanträgen

Diese und weitere Stellenanzeigen aus freier Wirtschaft, Hochschule und Wissenschaft finden Sie auf www.jobware.de

www.jobware.de

Das Recht zur Nutzung dieses PDF liegt bei: . Jegliche weitere Nutzung ist widerrechtlich.

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.

STELLE	INSTITUTION	BEWERBUNGSFRIST	ERSTVERÖFFENTLICHUNG
Alfried Krupp-Förderpreis	Alfried Krupp von Bohlen und Halbach-	27.02.2015	duz MAGAZIN 11/2014
Chirurgie und Klinikleitung (W3)	Uniklinik Köln	k.A.	duz MAGAZIN 11/2014
Direktor/-in	Friedrich-Alexander Universität Erlangen-	03.01.2015	duz Karrier©LETTER 09/2014
Financial Accounting	Otto Beisheim School of Management	k. A.	duz Karrier©LETTER 08/2014
Georg Foster-Forschungspreis	Alexander von Humboldt Stiftung	15.01.2015	duz MAGAZIN 11/2014
Marga- und Walter Boll-Stiftungsprofessur	Uniklinik Köln	05.12.2014	duz MAGAZIN 11/2014
Mathematik (W1)	Universität Würzburg	k.A.	duz MAGAZIN 11/2014
Neue Medien (W2)	Filmuniversität Babelsberg Konrad Wolf	05.01.2015	duz Karrier©LETTER 09/2014
Persönliche/-r Referent/-in	Hochschule Hamm-Lippstadt	k.A.	duz MAGAZIN 11/2014
Präsident/-in	Fachhochschule Bielefelds	05.12.2014	duz Karrier©LETTER 09/2014
Quallitätsmanagement (W2)	Westsächsische Hochschule	k.A.	duz Karrier©LETTER 09/2014
Rechnungslegung (W1)	Ruhr-Universität Bochum	05.12.2014	duz MAGAZIN 11/2014
Rektor/-in	Technische Universität Bergakademie Freiberg	15.12.2014	duz MAGAZIN 11/2014
Wissenschaftliche/-r Mitarbeiter/-in	Universität Kassel	05.12.2014	duz Karrier©LETTER 09/2014

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

Telefon
+49 (30) 21-2987-31

E-Mail
duz-anzeigen@raabe.de

Internet
www.duz.de
www.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 wissenschafltichen Zielgruppe vorstellen.

Telefon
+49 (30) 21-2987-12

E-Mail
m.thele@raabe.de

Internet
www.duz.de
www.duz-wissenschaftskarriere.de

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) 21-2987-31

E-Mail
i.opitz@raabe.de

Internet
www.duz.de
www.duz-wissenschaftskarriere.de

Das Recht zur Nutzung dieses PDF liegt bei: . Jegliche weitere Nutzung ist widerrechtlich.

Foto: 123 RF

Schnelllesen: Tempo, Tempo

Bücher, Aufsätze, Studien, Gutachten: Wer forscht, muss eine Menge lesen. Seminare und neuerdings auch Apps versprechen, dass jeder seine Lesefähigkeit steigern kann. Klappt das?

von Susanne Rytina

Foto: colourbox.com

Flink rasen die Wörter auf dem Handydisplay dahin. Die App „Spritz" verspricht: Mit ein bisschen Übung könne man sein Lesetempo steigern – einfach nur, indem man die Wörter auf dem Bildschirm immer schneller an sich vorbeiziehen lässt. Die Trainingsgeschwindigkeit lässt sich von 100 Wörtern bis auf maximal 700 Wörter pro Minute erhöhen. Doch lernt man so wirklich das Schnelllesen? Forscher winken ab. „Keine gute Idee", sagt Experte Prof. Dr. Ralph Radach, der Psychologie an der Bergischen Universität Wuppertal lehrt. Die Methode, die die App verspricht, bringe nicht viel.

Denn wir verlieren den Sinn des Gelesenen, wenn die Wörter wie ein Hochgeschwindigkeitszug an uns vorbeirauschen. Auch das Argument des Spritz-Erfinders, man erspare sich Zeit, weil die Augen sich nicht bewegen müssen, hält Radach für wissenschaftlich nicht haltbar. Die Verarbeitung des Gelesenen im Gehirn läuft auch während der blitzschnellen Augenbewegungen weiter, die Augenbewegungen sind also an sich noch keine Lesebremse.

Experte Ralph Radach:
„Unterdrücken Sie das innere Mitsprechen beim Text"

Sind Apps wie Schnelllese-Apps nur ein Hype? „Spritz" etwa wurde ursprünglich entwickelt, um Texte auf engem Raum darzustellen, auf einem Smartphone oder einer Smart-Watch. Dafür mag sich die App auch eignen, meint Radach.

Doch der Traum vom Schnelllesen muss nicht platzen. „Mit geeigneten Techniken kann man seine Lesegeschwindigkeit um das Doppelte steigern", sagt Leseforscher Radach. 600 Wörter pro Minute bei gleichbleibendem Verständnis seien dabei kein

weiterlesen ▶

Buchtipp

Ein höheres Lesetempo ist möglich und fördert gleichzeitig Textverständnis und Konzentration, sagt Lesetrainer Wolfgang Schmitz. Den Weg dorthin weist dieser Ratgeber. Wolfgang Schmitz: Schneller lesen – besser verstehen. 304 Seiten. Rowohlt.

WISSENSCHAFT VOM LESEN

Kulturtechnik

Die Kulturtechnik Lesen verwenden Menschen erst seit wenigen tausend Jahren. In den meisten Ländern hat die Bevölkerung erst vor 100 Jahren oder später lesen gelernt. Unser Hirn ist evoutionsbiologisch nicht fürs Lesen gemacht. Vielmehr werden Hirnareale für das Lesen rekrutiert, die für Bildverarbeitung und gesprochene Sprache eine Rolle spielen.

Leseprozess

Beim Lesen springen unsere Augen mit ruckhaften Bewegungen von einem Punkt zum nächsten, pro Sekunde etwa drei bis vier

Foto: privat

Mal – auch wenn wir den Eindruck fließender Bewegungen haben. Während der Ruhephasen wird die Textinformation aufgenommen und auch während der Bewegungen weiterverarbeitet.

Abspeichern

Wir können mehrere Wörter parallel verarbeiten, bis zu 15 Buchstaben auf einmal. Zunächst wird das Gelesene im Arbeitsgedächtnis gespeichert und dann ins Langzeitgedächtnis verschoben. Wenn das Gehirn nicht genug Zeit hat, das Gelesene zu konsolidieren, kann der Sinn verloren gehen.

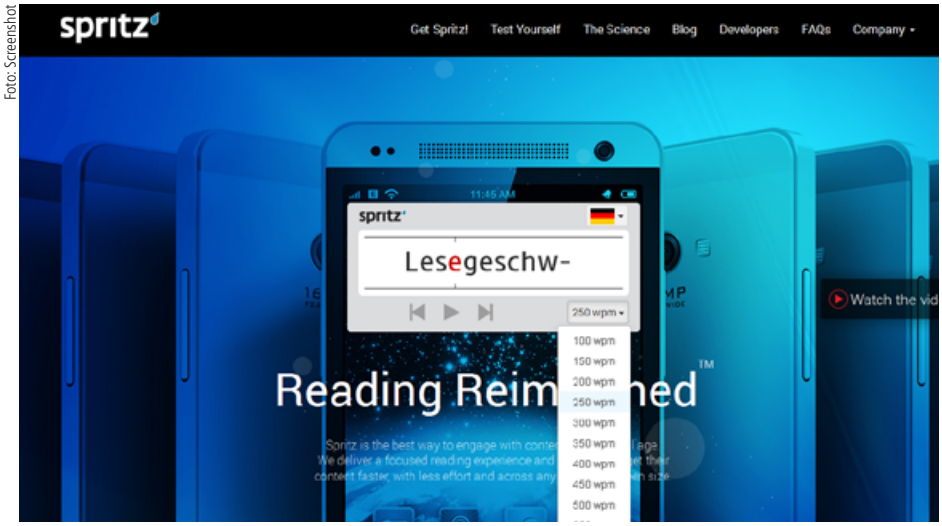
Das Recht zur Nutzung dieses PDF liegt bei: . Jegliche weitere Nutzung ist widerrechtlich.

▶ Schnelllesen: Tempo, Tempo

zu hoch gegriffenes Ziel. Auch Thomas Wunderberg, Schnelllese-Trainer beim Kursanbieter „Improved Reading“, bestätigt dies aus seiner Praxis. Die beiden Lese-Experten geben fünf Tipps, mit denen wir das Tempo erhöhen können.

Erster Tipp: Vermeiden Sie Regressionen. Nichts kostet mehr Zeit als das ständige Zurücklesen im Text, weil man vielleicht an einem Fremdwort hängen bleibt. Wahrscheinlich wird der Sachverhalt ohnehin noch im Text erklärt. Wenn nicht, kann man nach dem Lesen nachschlagen. Das Zurückspringen im Text lässt sich abtrainieren. So ließen Radach und sein Forscherteam in einer Studie lesende Probanden jedes Mal mit einem hässlichen Beep-Ton bestrafen, wenn sie im Text zurückgesprungen sind. Resultat: Sie vermieden die Regression und lasen doppelt so schnell bei gleich-

Foto: Screenshot



Apps wie „Spritz“ werben mit einem Lesetempo-Training für Smartphone und Tablet. Experten sind skeptisch.

bleibendem Verständnis. Ihr Ergebnis verbesserte aber auch die Gruppe, der die Forscher einfach nur sagten: „Konzentriert euch und lest schneller“.

Zweiter Tipp: „Unterdrücken Sie das innere Mitsprechen beim Text“, sagt Radach. Es ist eine Tempobremse, wenn wir uns den Text selber vorlesen, jeden Vokal dehnen und jedes Wort in Gedanken ausformulieren. Denn dabei werden zusätzlich mentale Prozesse aktiviert, die für das Verstehen des Textes in der Regel gar nicht nötig sind. „Das sind Ressourcen, bei denen eventuell gespart werden kann.“

Daraus ergibt sich die dritte Strategie: „Lesen Sie in Wortgruppen und Sinneinheiten“, empfiehlt Lesetrainer Thomas Wunderberg. Wer den Satzteil „der schöne Baum“ als eine Einheit erfasst, ist schneller als jemand, der die Wörter nacheinander liest. Wunderbergs Rat: „Akzentuieren Sie die wenigen wichtigen Wörter, sogenannte Sinnsignale, die einem Sinn und Inhalt des Textes näherbringen, wie etwa Substantive, Verben, Hervorhebungen, Überschriften, Interpunktion, Absätze und Bilder oder Darstellungen jeder Art.“

Vierte Technik: „Machen Sie an den Enden längerer Sätze mindestens eine halbe Sekunde Pause“, rät Leseforscher Radach. So kann der Sinn besser verarbeitet werden und das Gedächtnis hat Zeit, den Gedankengang logisch nachzuvollziehen und ihn zu konsolidieren, indem er vom Arbeitsgedächtnis in das Langzeitgedächtnis überführt wird.

Schließlich die fünfte Methode: „Machen Sie vor dem Lesen eine Vorausschau, was Sie erwartet“, sagt Wunderberg. Man sollte sich beim Durchblättern und Anschauen des Textes die Frage stellen, ob das Lesematerial sein Ziel erfüllt. Auch das planvolle Nichtlesen spart Zeit.

Das Recht zur Nutzung dieses PDF liegt bei: . Jegliche weitere Nutzung ist widerrechtlich.

Foto: 123 RF

Floskeln: Das Blabla im Büro

Jeder nutzt sie, jeder hasst sie: Floskeln sind im Arbeitsleben nicht wegzudenken. Auch in der Wissenschaft blüht der rhetorische Bluff. Der Sprachforscher Dr. Hermann Ehmann über Phrasen.

Interview: Harald Olkus

Foto: colourbox.com

duz: *Herr Ehmann, Sie haben ein Lexikon über Floskeln geschrieben („Ich bin da ganz bei Ihnen", C.H.Beck). Ist die Wissenschaft besonders anfällig?*
Ehmann: *Ich weiß nicht, ob das grundsätzlich gilt, aber für die Betriebswirtschaft ist das ganz sicher zutreffend. Die Jungdynamiker kommen schon floskelgeschädigt aus der Uni heraus und später im Büro wird es dann noch schlimmer.*

duz: *Haben Sie da ein paar Beispiele?*
Ehmann: *Es gibt da Dinge wie „Performancemanagement", „sich committen", „Shareholder Value", all diese denglischen Floskeln, die angesagt klingen, für die es aber gute deutsche Entsprechungen gibt. Viele Wendungen kommen auch aus dem Lateinischen und erfahren jetzt eine Renaissance. Schön finde ich da Exemplare wie „suboptimal".*

duz: *Warum benutzt man solche Phrasen?*
Ehmann: *Häufig, um sich aufzuplustern und sich wichtig zu machen. In vielen Firmen reicht es schon, wenn man die richtigen Floskeln kann, um auf der Karriereleiter voranzukommen. „Auf der Überholspur challengen" nennt man das dann. Sie werden aber auch verwendet, um Sachverhalte zu verschleiern oder zu verharmlosen. „Gesundschrumpfen" oder „den Personalstand bereinigen" sind hierfür Beispiele.*

Foto: privat

Hermann Ehmann: Häufig benutzen wir Floskeln, um uns aufzuplustern.

duz: *Aber Floskeln sind doch nicht ausschließlich negativ?*
Ehmann: *Der Begriff kommt vom lateinischen Flosculus, Blümchen, und bedeutet ursprünglich ausschmücken. Floskeln dienen auch dazu, Gespräche in Gang zu halten oder Vorträge zu verschönern. Man kann damit auch während des Redens Zeit gewinnen, um darüber nachdenken zu können, in welche Richtung das Gespräch weitergehen soll.*

duz: *Wie sind Sie dazu gekommen, sich mit Floskeln zu beschäftigen?*
Ehmann: *Ich hatte festgestellt, dass einer meiner Nachbarn ganz komisch redete, nachdem er in einer neuen Firma angefangen hatte. Der Karriere willen hatte er eine ganz neue Sprache adaptiert und selbst seine Partnerin verstand ihn nicht mehr.*

UNTER VIER AUGEN

Ich bin wie gelähmt, wenn mir jemand öffentlich eine Frage stellt, die ich eigentlich beantworten können müsste ... aber nicht kann. Helfen Sie mir bitte!
sagt ein Mediziner.

Coach Boris Schmidt antwortet:
Als erste Hilfe empfehle ich Ihnen:
- „Politikerinterview": Antworten Sie etwas Allgemeines, worin Sie sicher sind, und tun Sie so, als ob dies genau zur Frage passt. Während Sie Ihre nicht ganz passende Antwort geben, fällt Ihnen vielleicht etwas zur eigentlichen Frage ein.
- „Privataudienz": Zeigen Sie sich beeindruckt von der Substanz der gestellten Frage. Machen Sie sich eine Notiz und geben Sie zu verstehen, dass Sie sich gerne im Anschluss mit der Person treffen möchten, um alles im Detail zu erörtern.

Foto: privat

- „Publikumsjoker": Geben Sie die Frage ans Publikum, etwa mit der Einleitung: „Bevor ich hierzu Stellung nehme, möchte ich gerne von Ihnen ein paar Ideen sammeln". Bestimmt kommt etwas, woran Sie anknüpfen können.

Diese Erste-Hilfe-Ideen bringen Sie aus der Schusslinie, ohne das Problem dauerhaft zu kurieren. Vielleicht haben Sie hinderliche Überzeugungen (etwa: „Wer vorne steht, muss immer alles wissen!"). Oder Sie haben sich einmal fürchterlich blamiert und bekommen die Erinnerung nicht aus dem Kopf. Oder oder oder. Wenn Sie Lust haben, kommen Sie zum Coaching – dieses Leiden ist heilbar.

Dr. Boris Schmidt
Der Psychologe und Wirtschaftswissenschaftler ist Mitglied im Coachingnetz Wissenschaft. Das Netzwerk ist Partner der duz.

Internet
www.coachingnetz-wissenschaft.de
www.thema31.de

Das Recht zur Nutzung dieses PDF liegt bei: . Jegliche weitere Nutzung ist widerrechtlich.