

Karrier@

LETTER 02 2015

06 | 03 | 2015

duz

DEUTSCHE
UNIVERSITÄTS
ZEITUNG

Liebe Leserin, lieber Leser,

gut gelaunt lässt sich nicht nur besser arbeiten, sondern auch besser motivieren. Wer als Führungskraft die Leistungsbereitschaft der Mitarbeiter fördern möchte, kann mit positiver Stimmung mehr erreichen als mit manchem Anreizsystem. Natürlich müssen Sie dazu erstmal selbst in der entsprechenden Verfassung sein – eine Frage des Selbstmanagements, wie Sie in dieser Ausgabe lesen können. ▶ Eine andere Herausforderung für die Selbstorganisation ist eine Promotion, erst recht, wenn man sie aus familiären oder karrieretechnischen Gründen unterbrechen musste. Mithilfe eines Stipendiums können Promovierende ihre Dissertation wieder aufnehmen. ▶ Wenn es mit der Kommunikation nicht klappt, könnte es an der Körpersprache liegen, verrät die Gestenforschung. Dieses Wissen hilft auch beim Einstieg in den neuen Job. ▶

holen & halten

Qualifizierung ▶ Frauen sollen Karriere im Hochschulmanagement machen

Büro ▶ Wenn der Kollege zum Stressfaktor wird

Recht so ▶ Welche Geschenke darf ich annehmen?



suchen & finden

Führung ▶ Mit guter Laune das Team mitreißen

Dissertation ▶ Ein Stipendium verhilft der unterbrochenen Promotion zum Happy End

duz-Stellenmarkt ▶ Nationale und internationale Ausschreibungen

kommen & gehen

Interview ▶ Was die Gestenforschung über nonverbale Kommunikation weiß

Wirkung ▶ Wie Sie mit Körpersprache überzeugen

Unter vier Augen ▶ Visionen für die Karriere entwickeln



Foto: 123 RF

Auf dem Weg zur Kanzlerin

Die Universität Münster qualifiziert exklusiv 15 ihrer eigenen Wissenschaftlerinnen für Aufgaben im Hochschulmanagement. Aber nicht alle träumen vom Job als Hochschul-Kanzlerin.

von Klaus Heimann



Foto: colourbox.com

Für den Wissenschaftsrat sind die Karrierewege wissenschaftlicher Mitarbeiter, die keine Professur anstreben, alles andere als transparent. In ihren Empfehlungen zu Karrierezielen und -wegen an Universitäten analysieren die Experten:

„In der Vergangenheit scheinen sich die Karrieren eher zufällig ergeben zu haben und nicht systematisch verfolgt worden zu sein.“ Für Personalentwicklungskonzepte fühlt sich der Wissenschaftsrat allerdings nicht zuständig. Das ist nach seiner Vorstellung Aufgabe der Universitäten.

Ähnlich sieht das Professorin Dr. Maïke Tietjens von der Universität in Münster. Sie setzt auf Eigeninitiative. Und betont selbstbewusst: „Hochschulmanagement ist wichtig und Frauen können hier Karriere machen.“ Zusammen mit der Personalabteilung hat die Gleichstellungsbeauftragte und Sportpsychologin das Weiterbildungskonzept „Frauen managen Hochschulen“ für die Universität Münster entwickelt, finanziert aus dem Weiterbildungsetat der Hochschule und Mitteln der Deutschen Forschungsgemeinschaft. Der Praxislauf für dieses Vorhaben startete im November vergangenen Jahres. Seitdem lernen 15 handverlesene Wissenschaftlerinnen, wie Management an Hochschulen funktioniert. „Es ist schon jetzt erkennbar, dass sich die Teilnehmerinnen über die Inhalte miteinander stark vernetzen. Das ist uns auch sehr wichtig“, sagt Tietjens. Um den Gedanken des „kollegialen Coaching“ zu stärken, seien gegenseitige Hospitationen geplant. Dass sich dabei ein schlagkräftiges Frauen-Netzwerk entwickelt, findet Tietjens großartig: „Schließlich bin ich die Gleichstellungsbeauftragte.“

„Hochschulmanagement ist wichtig und Frauen können hier Karriere machen“

Dabei sind die Interessen der Teilnehmerinnen, für die die Weiterbildung kostenlos ist, durchaus unterschiedlich, wie die Wissenschaftlerin berichtet. „Die eine Gruppe erwirbt neue zusätzliche Qualifikationen, um sich gezielt um Stellen im zen-

[weiterlesen](#) ►

★★★ Netz für Uni-Manager

Rund 3000 Wissenschaftsmanager und Managerinnen aus 600 Organisationen haben sich auf der Internetplattform Wissenschaftsmanagement online vernetzt. Hier gibt es aktuelle Stellenangebote, Bücher-Tipps sowie Veranstaltungsankündigungen zu Themen wie Mediation, Zertifizierung und Prüfungsverwaltung.

BAUSTEINE DER WEITERBILDUNG

Wer sich an der Uni Münster in 18 Monaten zur Hochschulmanagerin weiterbilden will, muss zahlreiche Verwaltungsthemen in mehreren Lernbausteinen büffeln:

Baustein 1

Die 15 Teilnehmerinnen starten mit einer Kick-Off-Veranstaltung.

Baustein 2

Es folgen acht Seminare und drei Hospitationen. Als Referenten stehen externe Experten zur Verfügung. Sie konzentrieren sich auf Themen wie Buchführung und Kostenmanagement, Hochschule als Staat und Unternehmer, langfristig erfolgreich verhandeln, Einführung in das Arbeits- und Tarifrecht, Personalauswahlverfahren, Forschungs- und Qualitätsmanagement, Projektorganisation, Fundraising für Hochschulen.

Baustein 3

In sechs Praxisforen treffen die Seminarteilnehmerinnen auf die Führungskräfte der Hochschule in Münster. Diese gewähren einen tiefen Einblick in die Verwaltungsabläufe und die anstehenden Probleme. Da geht es dann um die internationalen Beziehungen der WWU oder um Tools für die Öffentlichkeitsarbeit.

Baustein 4

Zwei Workshops zum Erfahrungsaustausch.

Baustein 5

Als Hausarbeit gilt es abschließend ein Themen-Poster zu erstellen.

Baustein 6

Teilnahmezertifikat

Internet

www.uni-muenster.de/Gleichstellung/FmH.html



Foto: 123 RF

► Weiterbildung: Frauen managen Uni

tralen Hochschulmanagement zu bewerben“, sagt Tietjens. In den Dezernaten der Hochschulen finden sich zahlreiche Aufgaben von der Unterstützung der Hochschulleitung über die Forschungsförderung, Drittmittelkoordination oder Veranstaltungsorganisation bis hin zum Unimanagement als Kanzlerin.

Andere Teilnehmerinnen sind dagegen fest in ihrem Fachbereich verankert. „Bei ihnen geht es insbesondere um eine persönliche Weiterqualifizierung und um

Große Nachfrage:
„Wir hätten mit mehr als einer Gruppe starten können“

die Stärkung ihrer schon erworbenen Position“, berichtet Maïke Tietjens. Die Bedarfsanalyse, durchgeführt von der Abteilung Personalentwicklung der Uni Münster, verschaffte Klarheit über die Bedürfnisse der Teilnehmerinnen.

Für die Frauen ist die Qualifikation – obwohl sie am Arbeitsort in der eigenen Hochschule stattfindet – mit Zusatzanstrengungen verbunden. Die Arbeitsbelastung im Beruf bleibt ja, und viele haben Familie und Kinder. Die Zeit für die Weiterbildung kommt noch obendrauf. „Wir verlangen von den Dekanaten ein ausgeprägtes commitment in der Annahme, dass sie dann um die dreifach Belastung ihrer Mitarbeiterinnen wissen und sie für die Zeit der Weiterbildung von der Arbeit freigestellt sind oder in ihren Aufgaben entlastet werden“, sagt Tietjens.

Trotzdem hat das keine Teilnehmerin abgeschreckt: Über mangelnde Nachfrage können die Initiatoren sich nicht beschweren. Die Werbung in den Fachbereichen war problemlos. Jeder konnte nur eine Kandidatin nominieren. „Wir hätten mit mehr als einer Gruppe starten können, so groß war das Interesse“, sagt Tietjens, „es ist klar, dass wir dieses Programm fortsetzen.“ Und freimütig gesteht sie: „Ich bin schon ein bisschen neidisch. Am liebsten würde ich bei jeder Sitzung auch dabei sein.“



„Der Austausch ist wichtig“

Dr. Maja Malik, Akademische Rätin am Institut für Kommunikationswissenschaft der Uni Münster, ist eine der 15 Teilnehmerinnen des Programms „Frauen managen Hochschule“. Ihre Bilanz.

Interview: Klaus Heimann

duz: Welche Zielgruppen hat das Projekt ‚Frauen managen Hochschule‘?

Malik: Die Teilnehmerinnen sind überwiegend Wissenschaftlerinnen, die wie ich in der Lehre und Forschung arbeiten, aber inzwischen auch Managementaufgaben übernehmen. Systematisch haben wir unsere Fachdisziplin erlernt, aber nicht das Basiswissen für die manchmal sehr spezielle Arbeit im Hochschulmanagement. Deshalb das Weiterbildungsprogramm.

duz: Was managen Sie in Ihrem Institut?

Malik: Ich übernehme Aufgaben in der Geschäftsführung des Instituts, vor allem im Bereich der Finanz- und Personalplanung, Kommunikation und Koordination. So bin ich zum Beispiel mit zuständig für die Planung und Bewirtschaftung eines Budgets von rund 2,5 Millionen Euro oder die Ausgestaltung von Arbeitsverträgen. Und das, obwohl ich keine Betriebswirtin oder Juristin bin.



Foto: privat

Maja Malik
ist Akademische Rätin
und qualifiziert sich als
Hochschulmanagerin

duz: Sind Sie die Einzige mit einem fachwissenschaftlichen Hintergrund in der Weiterbildung?

Malik: Keineswegs. Mit mir im Kurs sind Kolleginnen aus fast allen Fachrichtungen der Universität. Wir alle jonglieren gut mit unseren vielseitigen Aufgaben, aber jetzt bekommen wir noch einen systematischen Zugang dazu vermittelt.

duz: Funktioniert der Austausch mit den Kolleginnen?

Malik: Der ist besonders wichtig. Wir kannten uns bislang überwiegend nicht und sind mit unseren Management-Aufgaben oft eher allein. Jetzt können wir uns im Arbeitsalltag schneller mal austauschen. Das ist viel wert.

duz: Wie wollen Sie das neue Wissen nutzen?

Malik: Erstmal vor allem, indem ich es in meiner Arbeit einsetze.

duz: Kanzlerin wollen Sie nicht werden?

Malik: Ich bin zur Zeit sehr zufrieden mit meiner Position und in meinem Institut.



Foto: 123 RF

RECHT SO

Was darf ich mir schenken lassen, ohne in Korruptionsverdacht zu geraten?

fragt ein Hochschul-Angestellter.

Frank Nolden antwortet:

Für Beamte und Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes definiert ein Erlass Belohnungen und Geschenke als „Zuwendungen in Bezug auf das Amt, auf die die Beamtin oder der Beamte keinen Rechtsanspruch hat und die sie oder ihn materiell oder auch immateriell objektiv besserstellen (Vorteil)“. Beispiele können Vergünstigungen bei Privatgeschäften wie zinslose oder zinsgünstige Darlehen, Karten für ein Fußballspiel, Reisen oder Rabatte sein. Die Bestechlichkeit ist dabei genauso strafbar wie die Bestechung.

Derartige Zuwendungen dürfen nur angenommen werden, wenn die Zustimmung im Einzelfall erteilt wird oder eine allgemeine Zustimmung vorliegt. Als ungefährer Grenzwert werden Beträge bis maximal 20 Euro gesehen. Aufmerksamkeiten wie Kalender, Kugelschreiber oder Schokolade können angenommen werden. Um sicherzugehen, können Sie sich die mittlerweile an vielen Hochschulen erlassenen Compliance-Regelungen anschauen.



Foto: privat

Dr. Frank Nolden

ist Jurist, Rektor der Fachhochschule der Sächsischen Verwaltung Meißen und Mitglied im Verein zur Förderung des deutschen und internationalen Wissenschaftsrechts. Der Verein ist Kooperationspartner von duz – Deutsche Universitätszeitung.

Internet

www.verein-wissenschaftsrecht.de

Der Kollege als Stress-Faktor

Nicht immer ist es der Druck vom Chef, der zur Belastung bei Mitarbeitern führt. Auch Tratsch im Büro kann gehörig auf die Nerven gehen.

von Katja Gartz

In jedem Unternehmen gibt es Mitarbeiter, die Intrigen spinnen, Feindschaften pflegen und Kollegen zur Weißglut bringen. Wann ein Mitarbeiter zum Stressfaktor wird, entscheidet die Sichtweise. „Den einen ärgert unhöfliches Verhalten, den anderen Essen am Arbeitsplatz und den nächsten, dass ein Kollege ständig Entschuldigungen parat hat, damit andere seine Arbeit machen“, sagt die Psychologin und Arbeitswissenschaftlerin Dr. Dagmar Siebecke vom [BurnOn-Zentrum der TU Dortmund](#), das sich dem Thema Burnout am Arbeitsplatz widmet.



Foto: fotolia.de

Für fast ein Drittel der Personalleiter zählen unangenehme Kollegen und Büroklatsch zu den wichtigsten Stressfaktoren neben dem Druck vom Vorgesetzten, den beinahe jeder Zweite als Hauptursache für eine Belastung bei der Arbeit nennt. Das geht aus einer [Studie des Personaldienstleisters Robert Half](#) hervor, für die 200 Personalmanager in Deutschland 2013 befragt wurden. Die Befragten betrachten die personelle Unterbesetzung als Hauptgrund für Stress im Büro, gefolgt von Überstunden und Mehrarbeit. Fast jeder zweite Arbeitnehmer fühlt sich beruflich überfordert. Das geht aus dem [Stressreport Deutschland 2012](#) der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin hervor. Befragt wurden rund 20000 Erwerbstätige in Deutschland. 58 Prozent der Befragten geben an, dass ihre Tätigkeit häufig die gleichzeitige Betreuung verschiedenartiger Aufgaben verlangt. Damit steht Multitasking auf Platz eins, gefolgt von starkem Termin- und Leistungsdruck bei der Arbeit.

Unsere Wahrnehmung bewertet die Welt, anstatt sie eins zu eins abzubilden

Der Karriereberater Martin Wehrle weist darauf hin, dass die menschliche Wahrnehmung kein Spiegel ist, der die Welt eins zu eins abbildet, sie ist eine Lupe, die sich bestimmte Details herauspickt und bewertet. So wird ein Mitarbeiter, dessen Lieb-

[weiterlesen](#) ►

Buchtipps

Damit der Büroflur nicht zur Sackgasse wird, beschreibt Karrierecoach Martin Wehrle den Umgang mit Aufschneidern und Ideendieben in [„Am liebsten hasse ich Kollegen: Wie man den Büroalltag überlebt“](#), Knauer: München 2012, 224 S., 8,99 Euro.



Foto: 123 RF

► Der Kollege als Stress-Faktor

lingskollegin ihn um einen Gefallen bittet, gerne mit „Ja“ antworten und ihre Gründe dafür ohne Weiteres akzeptieren. Bittet der Lieblingsfeind, ihm etwas abzunehmen, sieht das ganz anders aus. Schnell gilt dieser als unverschämt, seine Erklärung nur als Vorwand für das Abwälzen von Arbeit. „Wer Fehler sucht, wird Fehler (er)finden“, erklärt Wehrle. Obwohl es sein könne, dass der Kollege nicht in böser Absicht kam. Wird der Kollege zum Stressfaktor, gibt es für sein Gegenüber viele offensichtliche Gründe, die den täglichen Gang ins Büro verleiden.

Dagmar Siebecke, Initiatorin des Burn-Out-Präventionsnetzwerkes und wissenschaftliche Mitarbeiterin an der TU Dortmund, rät, aktiv zu werden: sich nicht klein zu machen, sondern dem „Gegner“ freundlich, auf Augenhöhe, fair und mit Respekt zu begegnen. Vermutlich wird dieser erst skeptisch reagieren, aber sich nach einer Weile ebenfalls kooperativer verhalten. Um Stress zu vermeiden, müssen Kollegen keine Freunde werden, sollten aber einen zivilisierten Umgang pflegen.

Wenn das offene Gespräch nicht hilft, sollte der gestresste Mitarbeiter sich selbst fragen, warum er beleidigt und verärgert auf das Verhalten reagiert. „Ist jemand an einem bestimmten Punkt besonders verletzlich, ist das Selbstbewusstsein angeknackst“, erklärt die Psychologin Siebecke. Gründe dafür können schlechte Erfahrungen oder Erlebnisse sein. Helfen können ein Coaching sowie Gespräche mit vertrauten Personen aus dem privaten Umfeld. Innere Distanz schaffen, den nervigen Kollegen einfach nicht mehr so wichtig nehmen, kann ebenfalls die Situation verbessern.

Verhält sich jemand unangemessen, können laut Siebecke auch unbefriedigte Bedürfnisse dahinterstecken. Dann empfiehlt es sich ebenfalls, das Gespräch zu suchen und dem anderen mit Empathie zu begegnen. „Ich habe Verständnis dafür, dass es dir nicht gut geht, mir geht es auch nicht gut“, so könnte ein Gespräch beginnen. Wichtig sei es, anschließend eigene Wünsche zu äußern, konkrete Situationen ohne Vorwurf zu benennen und die Bedürfnisse des anderen herauszukitzeln. Wenn das nicht hilft, sollten Gespräche mit dem direkten Vorgesetzten oder einem Mediator die Situation entschärfen oder einer von beiden sollte das Team wechseln.

Experte Wehrle:
„Wer Fehler sucht,
wird Fehler
(er)finden“

suchen & finden

Nur einen Klick entfernt 
Der akademische Stellenmarkt
der deutschen Universitätszeitung

mit Chancen für
Forscherinnen und Forscher

mit Chancen für
Hochschulmanagerinnen und -manager



Seminare

Ein eintägiges Praxisseminar zum Umgang mit schwierigen Mitarbeitern bietet der Verlag Dashöfer an: [So bekommen Sie Nörgler, Low Performer und Verhinderer in den Griff.](#) Schwerpunkte liegen auf Ursachenforschung, Führungstools, Persönlichkeitstypen und Fehlervermeidung. Kosten: 650 Euro; Termine: 16.4. Köln, 19.5. Stuttgart, 9.6. Leipzig und 3.9. Berlin.

Mit schwierigen Zeitgenossen beschäftigt sich ebenfalls ein zweitägiges Seminar, das der Managementtrainer International Faculty of Management Education aus Düsseldorf anbietet: [Besserwisser, Querulanten und Störenfriede durchschauen und ausbremsen.](#) Selbstanalyse, Verhaltensstrategien und die Steuerung von Problemcharakteren sind die Schlüsselbegriffe. Kosten: 1999 Euro; Termine: 16.–17.4. Düsseldorf, 21.–22.9. Hamburg.



Foto: 123 RF

Gut gelaunt gewinnt

Wer mit positiver Grundhaltung seine Mitarbeiter führt, wird fröhliche, motivierte Kollegen vorfinden. Doch wie kommt man zu so einem heiteren Führungsstil, und was ist Launologie?

von Susanne Rytina



Foto: Boston / fotolia.de

Erst die Arbeit – dann das Vergnügen, heißt es gemeinhin. Doch warum nicht beides gleichzeitig haben? „Eine gute Stimmung am Arbeitsplatz ist wichtig, damit auch Begeisterung für die Arbeit aufkommt. Begeisterte Mitarbeiter liefern

auch eine gute Arbeit ab“, meint jedenfalls der Führungskräfte-Coach Dr. Helmut Fuchs, Gründer der [Gute-Laune-Akademie](#) in Berlin.

Seiner Ansicht nach sollten sich Führungskräfte vor allem als „Stimmungsmanager“ verstehen. Denn wer um die besten Köpfe ringt, muss als Arbeitgeber auch attraktiv sein und ein gutes Betriebsklima bieten. „Das bedeutet nicht, dass der Chef zum Stand-up-Comedian werden soll, sondern dass er lernt, positive Emotionen in seinem Team zu wecken und mit einer vorbildlichen heiteren Gelassenheit dieses anzuführen“, sagt Fuchs. „Launologie“ nennt er dieses Konzept. Hierfür gründete er 2007 das „Wissenschaftliche Institut für angewandte Launologie“ und entwickelte zusammen mit der Technischen Universität München ein Programm zur Schulung für Lehramtsanwärter sowie einen Persönlichkeitstest mit der Justus-Liebig-Universität Gießen.

Helmut Fuchs:
„Heitere Menschen können sich selbst in gute Stimmung bringen“

Auch aus zahlreichen US-Studien kann man folgern: Institutionen sollten sich Führungskräfte suchen, die eine gute Portion Humor haben. Denn dies wirkt sich positiv auf die Jobzufriedenheit der Teammitglieder aus. Solche Personen gewinnen eher das Vertrauen ihrer Mitarbeiter, weil ein heiterer Umgang miteinander die soziale Distanz reduziert. Außerdem wächst der Zusammenhalt, die interne Kommunikation verbessert sich und Wissensverluste kommen seltener vor. Auch auf das Immunsystem und die Psyche hat Humor positive Auswirkungen: Die Mitarbeiter sind seltener krank und besser vor Burn-out geschützt.

[weiterlesen](#) ►

Buchtipp

Lässt sich Charisma erlernen? Und wie verführt man auf faire Weise seine Mitarbeiter zu guter Leistung? Diesen Fragen widmen sich Helmut Fuchs und Petra Sinn in „[Vom Manager zum charismatischen Leader](#)“. Das Buch erscheint im Verlag Frankfurter Allgemeine Buch im April 2015.

FREUNDLICHKEIT AUSSTRAHLEN

Gesichtsausdruck

Lächeln Sie! rät Coach Helmut Fuchs. Lächeln steckt an und kann die Stimmung verbessern. So starten Sie mit mehr Selbstbewusstsein und Freude in den Tag.

Kommunikation

Überprüfen Sie Ihre Sprach- und Denkmuster auf negative, destruktive Wortteile und vermeiden Sie Verabsolutierungen wie „immer“, „jeder“, „keiner“, „nie“ oder „alle“. Lenken Sie Ihren Blick auf die Stärken der Mitarbeiter und vermeiden Sie, sich auf die Fehler zu fixieren.

Körperhaltung

Nehmen Sie eine aufrechte und offene Haltung ein, in der Sie sich Ihrem Gegenüber zuwenden. Suchen Sie den Blickkontakt zu Ihrem Gesprächspartner.

Innerer Dialog

Nehmen Sie sich morgens drei Minuten Zeit für Ihre Psyche – ein Zähneputzen für die Seele – und schauen Sie in den Spiegel: Worauf freue ich mich heute? Wem will ich eine Freude machen? Worauf bin ich stolz in meinem Leben? Was habe ich erreicht? Wer nämlich denkt: „Welchen Mist kriege ich wohl heute wieder auf den Tisch?“, für den wird es absehbarerweise kein guter Tag.

Distanz herstellen

Vermeiden Sie es, in Stress-Situationen Katastrophenszenarien zu entwerfen, und stellen Sie den nötigen inneren Abstand her, den es zur heiteren Gelassenheit als Führungskraft braucht. Taucht ein größeres Problem auf, stehen Sie vom Schreibtisch auf und gehen erst einmal eine Runde um den Block.



Foto: 123 RF

► Gut gelaunt gewinnt

Doch wie erkennen Arbeitgeber, dass eine Führungskraft ein Potenzial für heitere Gelassenheit mitbringt? „Solche Menschen können sich vor allem selbst in eine gute Stimmung bringen“, meint Fuchs. Wenn der Druck und Stress im Arbeitsumfeld größer wird, gelingt es ihnen ferner, einen emotionalen Schutzschild aufzubauen und die nötige Distanz zum Problem zu bewahren. Eine Distanz, die nötig ist, um lösungsorientiert zu denken und den Überblick zu behalten. Menschen mit diesen Fähigkeiten seien emotional belastbar und mental äußerst stabil, meint Fuchs. „Das Gegenteil davon sind Negaholiker, Fehlerfixierer und Stimmungsterroristen. Die wirken eher als Brandbeschleuniger“, warnt er.

Heitere, gelassene Chefs hingegen hätten einen wohlwollenden Blick auf ihre Mitarbeiter und Spaß daran, sie zu begeistern. Unter dem Motto „Shit happens“ könnten sie auch akzeptieren, dass Fehler und Missgeschicke passieren. So reagierten sie bei-



Foto: Syda Productions / fotolia.de

Gute Stimmung
ist ansteckend
und motiviert
das ganze Team

spielsweise auf einen Absturz des Computers eher mit Galgenhumor als andere Menschen: Gut, dass das jetzt passiert, wo ich gerade da bin. Will meinen: Es gibt halt so Tage, da klappt nichts, und morgen wird es wieder besser.

„Jedes Team kann sich glücklich schätzen, wenn es solche Leute hat, weil gute Stimmung einfach ansteckend ist“, sagt Fuchs. Wer als Lebensgrundstimmung die heitere Gelassenheit mitbringe, habe dies oftmals schon in der Familie gelernt. Doch jeder, der möchte, kann dies trainieren. Wichtig sei die positive Grundstimmung und den Fokus auf positive Emotionen zu legen.



Seminar: Führen mit Humor

Nur wer selbst guter Dinge ist und über eine gehörige Portion Gelassenheit verfügt, kann andere motivieren. Dazu gehört unter anderem, Stress erzeugenden Gedankenketten Einhalt zu gebieten. Diese Fähigkeiten und das Rüstzeug für das Selbstmanagement, das man für motivierende Führung braucht, will das „**Chefseminar: Führen mit Humor**“ an der Gute-Laune-Akademie vermitteln.



Foto: 123 RF



STIPENDIUM IN ZAHLEN

Das gilt es für Wiedereinsteigerinnen zu beachten, die ein Landesstipendium beantragen wollen:

Geld

Doktorandinnen erhalten 1000 Euro, für die Habilitation gibt es 1300 Euro pro Monat.

Zuschläge

Wissenschaftlerinnen mit Kindern bekommen mehr Geld. Für das erste Kind gibt es 150 Euro zusätzlich, für zwei Kinder 200 Euro, für drei 250 Euro und für vier Kinder und mehr 300 Euro extra pro Monat.

Dauer

Das Stipendium läuft über ein Jahr. In begründeten Fällen ist eine Verlängerung um ein halbes Jahr möglich. Darüberhinaus kann in persönlichen Härtefällen eine Abschlussförderung von bis zu sechs Monaten gewährt werden.

Arbeitszeit

Von der Stipendiatin wird erwartet, dass sie sich hauptberuflich ihrem Projekt widmet. Möglich ist auch, ein Teilzeitstipendium zu beantragen. Dies kann die Laufzeit des Stipendiums verdoppeln.

Kontrolle

Die Stipendiatin muss dem Wissenschaftsministerium nach 6 Monaten einen Bericht vorlegen, wie die Arbeit voranschreitet.

Fristen

Beantragt werden kann das Stipendium zum 1. Februar und zum 1. August.

Internet

<http://www.mbwwk.rlp.de/wissenschaft/hochschulen/frauenfoerderung-in-der-wissenschaft/wiedereinstiegsstipendien>

Wiedereinstieg: Geld fürs Happy End

Viele Promotionen und Habilitationen bleiben unvollendet. Die Universität Trier will Unterbrechern helfen: Sie bietet Wiedereinstiegsstipendien für Wissenschaftlerinnen an.

von Benjamin Haerdle

Arbeitsvertrag oder Stipendium laufen aus, ein Kind kündigt sich an, ein Job in der Wirtschaft lockt oder die Wissenschaftskarriere des Partners erfordert einen Umzug – Gründe, warum Wissenschaftlerinnen bei der Dissertation eine Pause einlegen, hat Claudia Winter schon einige gehört. „Es sind vor allem Doktorandinnen und weniger Habilitandinnen, die sich für die Wiedereinstiegsstipendien bewerben“, sagt die Frauenreferentin der Universität Trier. Sie unterstützt Forscherinnen bei Anträgen für das Förderprogramm.

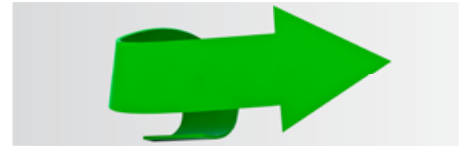


Foto: colourbox.com

Seit 1991 bieten das Land Rheinland-Pfalz sowie einige andere Hochschulen bundesweit solche Stipendien für Wissenschaftlerinnen an. Die Universität Trier macht damit gute Erfahrungen. „Ich bin sehr froh über dieses Instrument, weil wir damit Wissenschaftlerinnen wieder an die Hochschule locken können“, sagt Winter.

„Mit den Stipendien können wir wieder Wissenschaftlerinnen an die Hochschule locken“

Eine abgeschlossene Promotion bietet ihnen eine Perspektive. Der Karriere der Stipendiatinnen half das immer wieder auf die Sprünge: Eine von ihnen wurde zum Beispiel Professorin an der Universität Luxemburg, eine andere an einer Pädagogischen Hochschule in Baden-Württemberg.

Zwei bis drei Anträge pro Bewerbungsfrist gehen bei der Trierer Frauenreferentin im Durchschnitt ein. Über den Antrag entscheidet eine Fachabteilung des Wissenschaftsministeriums, das jährlich zwischen 80 000 Euro und 90 000 Euro in das Programm investiert. Die Chancen einer Zusage sind hoch: Die Erfolgsquote liegt bei 80 bis 90 Prozent. An der Universität Trier bewerben sich vor allem Doktorandinnen aus den Geistes- und Sozialwissenschaften, die als Externe nicht so eng an den Lehrstuhl angebunden sind. „Die Bewerberinnen sind in der Regel hoch motiviert und haben einen starken Willen, die Dissertation abzuschließen“, sagt Winter. Für einen erfolgreichen Antrag müssen die Bewerberinnen zwei Gutachten von Professoren vorlegen. Diese sollen die Förderwürdigkeit des Projekts belegen. Die Gutachten sollen zudem die Doktorandin stärker an einen Lehrstuhl oder eine Professur binden. „Als Nachwuchsforscherin sollte man an der Universität präsent sein und einen starken Mentor haben“, sagt Winter. Dies erhöhe die Chancen, nach der Promotion die wissenschaftliche Karriere fortsetzen zu können.

1000 Euro bekommt die Stipendiatin im Monat, um ihre Promotion zu beenden. Das ist nicht allzu üppig – und sorgte auch schon für Unmut. Zum einen sehen manche Kritiker die Wissenschaftlerinnen dabei als zu billige Forschungskraft ausgenutzt; zum anderen reicht das Geld zum Beispiel Alleinerziehenden kaum aus, zumal die Stipendiatinnen noch die Krankenversicherung zahlen müssen. Die Trierer Frauenreferentin weiß um das Manko. Claudia Winter sagt aber auch: „Offenbar gibt es Bedarf, denn die Nachfrage ist da.“ Solange die strukturellen Hürden der Vereinbarkeit von Familie und Beruf noch so hoch seien, wolle man daran festhalten.



Stellenübersicht

GEISTESWISSENSCHAFTEN

| | |
|-----------------------------------|-----------|
| Altes Testament | S. 15 |
| Angewandte Museologie | S. 9 |
| Besitz- und Verkehrssteuer | S. 10 |
| Komparatistik | S. 13 |
| Liturgiewissenschaft | S. 13 |
| Management Accounting and Control | S. 19 |
| Praktische Theologie | S. 15 |
| Soziologie, Soziologische Theorie | S. 12 |
| Wirtschaftspädagogik | S. 13, 19 |
| Wirtschaftswissenschaften | S. 13 |

BIOWISSENSCHAFTEN

| | |
|---|-------|
| Neurobiologie | S. 18 |
| Translationale Experimentelle Pädiatrie | S. 11 |

INGENIEURWISSENSCHAFTEN

| | |
|--|-------|
| Angewandte technisch-kognitive Systeme | S. 18 |
| IT-basierte Fahrzeuginnovationen | S. 10 |
| Product Development | S. 15 |

NATURWISSENSCHAFTEN

| | |
|-------------------------------|-------|
| Raumforschung und Raumplanung | S. 16 |
|-------------------------------|-------|

ADMINISTRATION

| | |
|--|-------|
| Kanzler/-in | S. 17 |
| Leitung Stabsstelle Forschung | S. 11 |
| Präsident/-in | S. 10 |
| Qualitätsmanagement und Organisationsentwicklung | S. 17 |

WISSENSCHAFTLICHE MITARBEIT

| | |
|--|-------|
| Doktorand/-in Machine Learning | S. 14 |
| Geschäftsmodelle in der digitalen Welt | S. 14 |

WEITERE AUSSCHREIBUNGEN

| | |
|---|-------|
| Dozent/-in für das Lehrgebiet Betriebswirtschaft-Handel | S. 14 |
| Entwicklungsingenieur/-in Elektrische Maschinen | S. 14 |
| Entwicklungsingenieur/-in LED | S. 14 |
| Entwicklungsingenieur/-in Modellentwicklung | S. 14 |
| Fachgebietsleiter/-in für Strahlenschutz und Umwelt | S. 14 |
| Global Industrial Engineer (m/w) | S. 14 |
| Juristin/Jurist | S. 14 |
| Konzeptentwickler/-in | S. 14 |
| Lehrbeauftragte/-r französische Sprache | S. 12 |
| Leiter/-in Produktionsintegrierte Prüfsysteme | S. 14 |

| | |
|--|-------|
| Medical Advisor Oncology (m/w) | S. 14 |
| Projektingenieur/-in Automatisierungstechnik | S. 14 |
| Projektleiter/-in HLSK | S. 14 |
| Referent/-in für Grundsatzfragen | S. 12 |
| Senior Scientist/Engineer (m/w) | S. 14 |
| Studienmanager/-in | S. 12 |
| Systemingenieur/-in Hochvolt-Sicherheit | S. 14 |

AKTUELLE BEWERBUNGSFRISTEN

| | |
|------------------------------------|-------|
| Alle vakanten Stellen im Überblick | S. 20 |
|------------------------------------|-------|



An der Philosophischen Fakultät der Eberhard Karls Universität Tübingen ist im Kunsthistorischen Institut zum 1. September 2015 eine

W 3-Professur für Angewandte Museologie

zu besetzen.

Die Stelle ist verbunden mit der Direktion des Museums der Universität Tübingen MUT. Das Museum betreut eine der größten deutschen Universitäts-sammlungen und umfasst bedeutende Bestände an Graphiken und Gemälden, an archäologischen und kulturwissenschaftlichen Sammlungen sowie umfangreiche wissenschaftshistorische Konvolute – auch aus den Naturwissenschaften und der Medizin. Der Stelleninhaber/die Stelleninhaberin soll auf der Grundlage einer primär kunsthistorischen Kompetenz die weitere Entwicklung des Museums leitend gestalten und die damit verbundenen museologischen Aspekte in Forschung und Lehre vertreten, insbesondere auch in Zusammenarbeit mit anderen Fachdisziplinen.

Einstellungsvoraussetzungen sind die Habilitation oder eine gleichwertige Qualifikation sowie nachgewiesene didaktische Eignung im Fach Kunstgeschichte, breite universitäre Lehr- und Publikationserfahrung in den Bereichen Kunstgeschichte und Museologie sowie ausgewiesene Erfahrung mit der Betreuung, wissenschaftlichen Aufarbeitung und öffentlichen Präsentation kunst-, kultur- und wissenschaftsgeschichtlicher Sammlungen sowie dem Ausbau musealer Strukturen an Universitäten. Erwartet werden weiterhin mehrjährige Erfahrungen in der Leitung eines größeren Museums und mit der Vertretung museologischer und wissenschaftsbezogener Perspektiven in Politik und Gesellschaft sowie substantielle Erfolge in der Einwerbung von Drittmitteln.

Der Stelleninhaber/die Stelleninhaberin sollte zudem eine Expertise auf dem Feld der praktischen Umsetzung, der szenographischen Konzeption und der öffentlichen Kommunikation von großen Ausstellungen zur Kultur- und Wissenschaftsgeschichte, aber auch zur Regionalgeschichte, insbesondere Baden-Württembergs nachweisen können.

Die Universität Tübingen strebt eine Erhöhung des Anteils von Frauen in Forschung und Lehre an und bittet entsprechend qualifizierte Wissenschaftlerinnen nachdrücklich um ihre Bewerbung. Schwerbehinderte werden bei gleicher Eignung bevorzugt berücksichtigt.

Bewerbungen sind mit den üblichen Unterlagen (CV, Verzeichnis der Publikationen, Zeugnisse, Darstellung der bisherigen museumspraktischen Tätigkeit, Auflistung der universitären Lehrveranstaltungen) sowie einer Auswahl von Publikationen in elektronischer Form (selbstverfasste Monografien, 5 repräsentative wissenschaftliche Publikationen, ggf. bis zu 5 aussagekräftige Publikationen aus dem museumspraktischen Bereich) bis zum **17.04.2015** zu richten an den Dekan der Philosophischen Fakultät, Keplerstraße 2, D-72074 Tübingen (dekanat@philosophie.uni-tuebingen.de).



Die 1966 gegründete **Hochschule für Fernsehen und Film München** (HFF München) zählt zu den renommiertesten Filmhochschulen im deutschsprachigen Raum und darüber hinaus. Regelmäßig ist die HFF München im Ranking der weltweit besten Filmhochschulen von „The Hollywood Reporter“ vertreten und die Filme der Studierenden laufen jährlich auf nationalen und internationalen Festivals. Seit 2011 befindet sich die HFF München in einem modern ausgestatteten Neubau inmitten des Münchner Kunstareals.

In fünf Studiengängen sind 400 Studierende eingeschrieben: Kino- und Fernsehfilm, Dokumentarfilm und Fernsehpublizistik, Produktion und Medienwirtschaft, Drehbuch sowie Kamera. Zusätzliche Bereiche und Lehrstühle runden das Studienangebot der HFF München ab. Hierzu zählen, neben dem für alle Studierenden verpflichtenden Lehrangebot der Abteilungen Medienwissenschaft und Technik, Montage, VFX, Werbung, Fernsehjournalismus oder Creative Writing.

Den aktiven Austausch mit der Filmbranche garantieren u. a. die externen Abteilungsleiter der HFF München sowie zahlreiche namhafte Gastdozenten.

An der staatlichen HFF München ist **ab 01.09.2015** die Position der/des hauptamtlichen

Präsidentin/en

neu zu besetzen.

Aufgaben und Rechtsstellung des Präsidentenamtes ergeben sich aus Art. 21 des Bayerischen Hochschulgesetzes.

Zur/Zum Präsidentin/en kann bestellt werden, wer der Hochschule als Professor/in oder Abteilungsleiter/in angehört. Bestellt werden kann auch, wer eine abgeschlossene Hochschulausbildung besitzt und aufgrund einer mehrjährigen verantwortlichen beruflichen Tätigkeit insbesondere in Wissenschaft, Kunst, Wirtschaft, Verwaltung oder Rechtspflege erwarten lässt, dass er oder sie den Aufgaben des Amtes gewachsen ist (Art. 21 Absatz 2 Bayerisches Hochschulgesetz).

Gesucht wird eine Persönlichkeit, die in der Leitung einer kulturellen, wissenschaftlichen oder wirtschaftlichen Einrichtung ausgeprägte Managementkompetenz erworben hat, national und international vernetzt ist und über Kreativität, Integrationsfähigkeit, Kooperationserfahrung und Kommunikationskompetenz nach innen und außen verfügt. Sie sollte die Ausbildungslandschaft im Bereich Film und Fernsehen kennen und die Hochschule konzeptionell weiterentwickeln.

Der/Die Präsident/in wird vom Hochschulrat gewählt und vom Bayerischen Staatsminister für Bildung und Kultus, Wissenschaft und Kunst für eine Amtsdauer von vier Jahren bestellt. Wiederwahl ist zulässig, dabei kann die Amtszeit über die Dauer von insgesamt zwölf Jahren hinausgehen. Die Vergütung erfolgt nach W3; zuzüglich können Funktionsleistungsbezüge nach der Bayerischen Hochschulleistungsbezügeverordnung gewährt werden.

Die Hochschule strebt eine Erhöhung des Anteils von Frauen in Leitungspositionen an und bittet qualifizierte Frauen ausdrücklich um ihre Bewerbung. Schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber werden bei gleicher Eignung bevorzugt berücksichtigt.

Bewerbungen mit den üblichen Unterlagen werden

bis zum 13. April 2015

erbeten an die **Wahlleiterin Frau Ingrid Baumgartner-Schmidt, Kanzlerin der Hochschule für Fernsehen und Film München, Bernd-Eichinger-Platz 1, 80333 München (Postweg oder E-Mail: kanzlerin@hff-muc.de).**



Zum 1. September 2015 sind an der Hochschule für öffentliche Verwaltung und Finanzen Ludwigsburg, Fakultät Steuer- und Wirtschaftsrecht, folgende zwei Stellen für

Professoren/Professorinnen (Bes.Gr. W 2)

zu besetzen:

- Besitz- und Verkehrsteuern mit dem Schwerpunkt in den Studienfächern Ertragsteuern sowie Bewertungsrecht und Vermögensbesteuerung**
- Besitz- und Verkehrsteuern mit dem Schwerpunkt in den Studienfächern Besteuerung der Gesellschaften sowie Bilanzsteuerrecht, Betriebliches Rechnungswesen und Außenprüfung**

Die Einstellungsvoraussetzungen sind in § 47 LHG geregelt. Auf die Regelungen des § 4 Abs. 2 Ausbildungs- und Prüfungsordnung für die Steuerbeamten (StBAPO) und des § 57 Abs. 3 Nr. 4 Steuerberatungsgesetz wird hingewiesen. Bei der ersten Berufung in ein Professorenamt können Professoren/Professorinnen zu Beamten auf Probe ernannt werden. Die Probezeit beträgt drei Jahre. Bei Vorliegen der Voraussetzungen erfolgt anschließend die Übernahme in das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit.

Die Hochschule strebt eine Erhöhung des Anteils der Professorinnen an und sieht daher Bewerbungen von Frauen mit besonderem Interesse entgegen.

Bewerbungen mit den üblichen, aussagekräftigen Unterlagen werden bis zum 31. März 2015 an die **Hochschule für öffentliche Verwaltung und Finanzen Ludwigsburg, Reuteallee 36, 71634 Ludwigsburg**, erbeten. Informationen zu diesen Stellen erhalten Sie von Prof. Hottmann, Dekan, Tel. 07141 140-471, E-Mail: hottmann@hs-ludwigsburg.de. Zusätzliche Informationen finden Sie im Internet unter: www.hs-ludwigsburg.de/aktuelles/index.php

www.duz-wissenschaftskarriere.de



An der Technischen Universität Berlin - Fakultät IV - Elektrotechnik und Informatik - ist am Institut für Telekommunikationssysteme eine durch den Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft e.V. und dem Daimler-Fonds im Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft gestiftete

Juniorprofessur - BesGr. W1

für das Fachgebiet „IT-basierte Fahrzeuginnovationen“ zu besetzen.

Kennziffer: IV-49/14 (besetzbar ab sofort für 3 Jahre; nach erfolgreicher Evaluation Verlängerung für weitere 3 Jahre möglich)

Aufgabengebiet: Forschung und Lehre im Bereich IT-basierter Fahrzeugsysteme. Dazu gehören insbesondere die Themenfelder: Fahrerassistenz- und Fahrerregelsysteme, Autonome Fahrzeugsysteme, Kooperative Fahrzeugsysteme, Simulation und Absicherung dieser Systeme, Entwicklungswerkzeuge und -methoden für die standardkonforme Spezifikation und Entwicklung dieser Systeme.

Mitwirkung an der Forschung im DCAITI (Daimler Center for Automotive Information Technology Innovations an der TU Berlin).

Mit der Professur sind Lehraufgaben in den Masterstudiengängen Technische Informatik, Automotive Systems, Informatik und Elektrotechnik verknüpft.

Anforderungen: Erfüllung der Berufungsvoraussetzungen gem. § 102a BerlHG. Promotion und Kompetenz auf mehreren der oben genannten Forschungsfelder, ausgewiesen durch einschlägige Veröffentlichungen. Erfahrungen in der Projektakquisition und in der Forschungskoordination sind wünschenswert.

Die Technische Universität Berlin strebt eine Erhöhung des Anteils von Frauen in Forschung und Lehre an und fordert deshalb qualifizierte Bewerberinnen nachdrücklich auf, sich zu bewerben. Schwerbehinderte werden bei gleicher Eignung bevorzugt berücksichtigt.

Wir sind als familiengerechte Hochschule zertifiziert und bieten Ihnen und Ihrer Familie mit dem Dual Career Service Unterstützung beim Wechsel nach Berlin an.

Ihre **schriftliche** Bewerbung richten Sie bitte **bis zum 03.04.2015** unter **Angabe der Kennziffer** mit den üblichen Unterlagen an die Technische Universität Berlin - Der Präsident -, **Dekan der Fakultät IV - Elektrotechnik und Informatik -**, Prof. Dr. Völker, Sekr. MAR 6-1, Marchstraße 23, 10587 Berlin.

Aus Kostengründen werden die Bewerbungsunterlagen nicht zurückgesandt. Bitte reichen Sie nur Kopien ein.

Die Stellenausschreibung ist auch im Internet unter <http://www.personalabteilung.tu-berlin.de/menue/jobs/> abrufbar.





UNIVERSITÄT ZU LÜBECK
STIFTUNGSUNIVERSITÄT
SEIT 2015

Die Stiftungsuniversität zu Lübeck, vor 50 Jahren gegründet, ist eine junge, innovative Campus-Universität. An der Schnittstelle von Medizin, Naturwissenschaften sowie Informatik und Technik ist ihr Profil durch internationale Forschung, Transfer und hohe Qualität in der akademischen Lehre gekennzeichnet. Seit dem 1. Januar 2015 ist die Universität in eine Stiftung des öffentlichen Rechts umgewandelt, um ihr so mehr Autonomie und Effizienz zu ermöglichen.

Zur Unterstützung des Präsidiums suchen wir zum nächstmöglichen Zeitpunkt eine/einen

Referentin/Referenten des Präsidenten/ Leitung Stabsstelle Forschung (Entgeltgruppe E13/E14 TV-L)

in Vollzeitbeschäftigung. Die zunächst auf zwei Jahre befristete Stelle bietet gute Möglichkeiten einer anschließenden Entfristung.

Zum Aufgabenbereich der mit einer/einem Bewerberin/Bewerber mit wissenschaftlichem Bildungsabschluss zu besetzenden Stelle gehört u.a. die Unterstützung des Präsidenten bei wissenschaftspolitischen und administrativen Fragestellungen in enger Zusammenarbeit mit den Leitern der Stabsstellen Kommunikation und Fundraising. Das zweite Standbein der zu besetzenden Stelle liegt auf dem Gebiet der Forschungsförderung mit Leitung der Stabsstelle. Neben den Leitungsfunktionen gehört die Unterstützung des Präsidiums bei der strategischen Entwicklung eines universitätsweiten Forschungsportfolios zu einem der Schwerpunkte dieses Aufgabenbereichs.

Wir suchen eine kreative, teamfähige Persönlichkeit mit der Kompetenz, komplexe Vorgänge in ihrer Gesamtheit zu erfassen und Lösungen selbstständig zu erarbeiten. Die Position erfordert darüber hinaus Verhandlungssicherheit, Kommunikationsgeschick und Überzeugungskraft. Wir erwarten praktische Erfahrungen im Rahmen von Forschungsprojekten und möglichst fundierte Kenntnisse in der Forschungsförderungslandschaft mit deren Förderungsmechanismen und -kriterien. Idealerweise liegen zudem umfangreiche Erfahrungen in der Hochschulgremienarbeit vor. Ein hohes Maß an Selbstständigkeit, Flexibilität und Einsatzbereitschaft sowie interdisziplinäres Denken runden Ihr Profil ab.

Die Stiftungsuniversität zu Lübeck setzt sich für die Beschäftigung schwerbehinderter Menschen ein. Daher werden schwerbehinderte Bewerberinnen/Bewerber bei entsprechender Eignung bevorzugt eingestellt.

Ausdrücklich begrüßen wir es, wenn sich Menschen mit Migrationshintergrund bei uns bewerben. Auf die Vorlage von Lichtbildern/Bewerbungsfotos verzichten wir und bitten, hiervon abzusehen.

Bewerbungen mit den üblichen Unterlagen richten Sie bitte bis zum **31. März 2015** (Posteingang) unter Angabe der **Kennziffer 1004/15** an:

**Stiftungsuniversität zu Lübeck • Der Präsident • Dezernat Personal
Ratzeburger Allee 160 • 23562 Lübeck**

www.duz.de



UNIKLINIK
KÖLN

An der Medizinischen Fakultät der Universität zu Köln ist unter den Voraussetzungen des § 36 des Hochschulgesetzes des Landes Nordrhein-Westfalen (HG) zum nächstmöglichen Zeitpunkt eine

W1-Professur für Translationale Experimentelle Pädiatrie (tenure track auf W2)

zu besetzen.

Die W1-Professur wird an der Klinik und Poliklinik für Kinder- und Jugendmedizin der Medizinischen Fakultät der Universität zu Köln eingerichtet. Die Professur soll insbesondere die translationale Forschung der Klinik gestalten und weiter entwickeln. Der wissenschaftliche Schwerpunkt liegt in der Erforschung der Pathogenese von Erkrankungen im frühen Kindesalter mit dem Ziel ihrer Übertragung in die klinische Forschung. Ein besonderer Schwerpunkt ist hier die Ergründung der molekularen Mechanismen von perinatalen geprägten Erkrankungen. Die Stelleninhaberin/der Stelleninhaber soll eigene und neue Schwerpunkte setzen und sich gleichzeitig in die bestehenden Strukturen und Forschergruppen der Klinik integrieren. Dabei soll insbesondere das wissenschaftliche Profil der Klinik verstärkt auf die Schwerpunkte der Medizinischen Fakultät hin weiterentwickelt werden.

Die Bewerberin/der Bewerber sollte wissenschaftliche Erfahrungen auf den Gebieten molekulare Pädiatrie und der Etablierung tierexperimenteller Modelle zur Evaluierung klinischer Fragestellungen mitbringen und durch internationale Publikationen ausgewiesen sein. Ihr/sein Forschungsschwerpunkt sollte hierbei im Bereich pädiatrisch relevanter Krankheitsbilder liegen. Es wird erwartet, dass das Methodenspektrum der neuen Arbeitsgruppe u. a. Arbeit mit transgenen Tieren, Zellkulturen und humane Untersuchungsmethoden umfasst.

Weitere Voraussetzungen für eine Bewerbung sind die Approbation als Ärztin/Arzt, die Promotion, sowie Erfahrungen im Unterricht von Medizinstudierenden und die Bereitschaft zur aktiven Mitgestaltung des Modell-Studiengangs Medizin und anderer Studiengänge, an denen sich die Medizinische Fakultät beteiligt.

Die Juniorprofessur ist zunächst befristet auf drei Jahre mit der Möglichkeit einer Verlängerung um weitere drei Jahre nach erfolgreicher Zwischenevaluation im Verlauf des dritten Jahres. Eine zweite Evaluation erfolgt am Ende des fünften Jahres. Die Lehrverpflichtung liegt in der ersten Anstellungsphase bei 4 SWS, in der zweiten bei 5 SWS. Verläuft die zweite Evaluation erfolgreich, wird die Stelleninhaberin/der Stelleninhaber auf einer W2-Professur verstetigt.

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 von schwerbehinderten Menschen sind uns besonders willkommen. Schwerbehinderte Menschen werden bei gleicher Eignung bevorzugt.

Die Ausschreibung richtet sich an wissenschaftlich orientierte Ärztinnen/Ärzte. Eine klinische Tätigkeit an der Klinik und Poliklinik für Kinder- und Jugendmedizin mit ca. 20% der Arbeitszeit ist vorgesehen.

Bewerbungen sind mit den üblichen Unterlagen (Lebenslauf mit beruflichem und wissenschaftlichem Werdegang, Publikationsverzeichnis, Sonderdrucke der fünf wichtigsten Publikationen, Lehrkonzept, Aufstellung der Lehrtätigkeit, Forschungskonzept, Konzept der klinischen Tätigkeit Kopien von Zeugnissen und Urkunden) bis zum **03.04.2015** an den **Dekan der Medizinischen Fakultät der Universität zu Köln, 50924 Köln**, zu richten.

Internationale Publikationen beim Raabe Fachverlag für Wissenschafts- information

- Trends und Entwicklungen im europäischen Hochschulraum
- Hochschulleitung im internationalen Vergleich
- Experten- und Praktiker-Know-how für die Internationalisierung

Internationalisation of Higher Education

An EAIE Handbook



www.handbook-internationalisation.com



In der Universitätsverwaltung ist zum nächstmöglichen Zeitpunkt die Stelle einer/eines

Referentin/Referenten für Grundsatzfragen

zu besetzen. Die Eingruppierung erfolgt bei Erfüllung der tariflichen Voraussetzungen bis Entgeltgruppe 14 des Tarifvertrags des Landes Hessen. Bei Vorliegen der beamtenrechtlichen Voraussetzungen ist eine Übernahme in ein Beamtenverhältnis grundsätzlich möglich.

Zu den Aufgaben gehören die Bearbeitung strategischer Angelegenheiten der Hochschulentwicklung, wie z. B. die Zielvereinbarungen zwischen dem Land Hessen und der Universität, Fragen der Strukturentwicklung, die Unterstützung bei der Vorbereitung komplexer Förderanträge und die Geschäftsführung zentraler Gremien. Die Stelle ist als Stabsstelle direkt dem Präsidium zugeordnet.

Vorausgesetzt werden ein abgeschlossenes wissenschaftliches Hochschulstudium (Diplom, Master oder vergleichbar, eine Promotion ist erwünscht) sowie hervorragende analytische Kompetenz und die Fähigkeit, sich mündlich und schriftlich sehr gut auszudrücken und die eigene Position überzeugend zu vertreten. Wir suchen Bewerber/-innen mit umfangreichen Erfahrungen in der Wissenschaftsadministration sowie einem ausgeprägten Interesse an Hochschulpolitik und an strategischen Fragen im Wissenschaftsbereich. Berufliche Erfahrungen sollten sich sowohl auf Bereiche der Natur-/Lebenswissenschaften als auch auf Felder der Sozial-/Geisteswissenschaften erstrecken. Sehr gute Englischkenntnisse werden erwartet. Die Universität erwartet von ihren Beschäftigten die Bereitschaft und Fähigkeit, sich ggf. in andere Aufgabenfelder einzuarbeiten und sie zu übernehmen.

Für Rückfragen steht Ihnen der Kanzler der Universität, Herr Dr. Friedhelm Nonne (06421/2826100, kanzler@uni-marburg.de) zur Verfügung.

Wir fördern Frauen und fordern sie deshalb ausdrücklich zur Bewerbung auf. In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden Frauen bei gleicher Eignung bevorzugt berücksichtigt. Bewerberinnen und Bewerber mit Kindern sind willkommen - die Philipps-Universität bekennt sich zum Ziel der familiengerechten Hochschule. Die Teilung von Vollzeitstellen (§ 8 Abs. 2 Satz 1 HGIG) sowie eine Reduzierung der Arbeitszeit sind grundsätzlich möglich. Bewerberinnen/Bewerber mit Behinderung im Sinne des SGB IX (§ 2, Abs. 2, 3) werden bei gleicher Eignung bevorzugt.

Wir bitten darum, Bewerbungsunterlagen nur in Kopie vorzulegen, da diese nach Abschluss des Verfahrens aus Kostengründen nicht zurückgesandt werden. Bewerbungs- und Vorstellungskosten werden nicht erstattet.

Bewerbungsunterlagen sind bis zum 27.03.2015 unter Angabe der Kennziffer ZV-0022-stab-ref-2015 an die Präsidentin der Philipps-Universität Marburg, Biegenstraße 10, 35037 Marburg oder per E-Mail an bewerbung@verwaltung.uni-marburg.de zu richten.



Jobware – der Stellenmarkt
für Fach- und Führungskräfte

Lehrbeauftragte / Lehrbeauftragter für die
französische Sprache
Universität Passau, Passau
Erteilung von Französischunterricht auf dem Niveau A1 bis B2 des Europäischen Referenzrahmens

Studienmanager (m/w) klinische und
translationale Studien
Universitätsmedizin der Johannes Gutenberg-
Universität Mainz, Mainz
Erstellung von Entscheidungsvorlagen für die
Studienkoordination und Berichterstattung

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

www.jobware.de

Otto-Friedrich-Universität Bamberg



An der Fakultät Sozial- und Wirtschaftswissenschaften ist ab dem Wintersemester 2015 folgende Stelle im Beamtenverhältnis auf Lebenszeit für eine Universitätsprofessorin bzw. einen Universitätsprofessor der BesGr. W3 zu besetzen:

Soziologie, insbesondere Soziologische Theorie

Die Stelleninhaberin bzw. der Stelleninhaber soll neben der Allgemeinen Soziologie einen oder mehrere Arbeitsschwerpunkte in folgenden Bereichen haben: Gesellschaftsvergleich und Gesellschaftstheorie, Wohlfahrtsstaats- und Sozialpolitikforschung. Erwünscht sind Anschlüsse an die empirische Forschung und Kooperationsbezüge zu den Schwerpunkten des Faches Soziologie und eventuell auch anderer Fachgebiete innerhalb der Universität Bamberg. Die Professur ist auch für Nachwuchskräfte mit hohem wissenschaftlichem Potenzial geeignet.

Die Mitwirkung an den laufenden Studiengängen, insbesondere den Bachelor- und Masterstudiengängen der Fakultät, und an der Entwicklung neuer Studiengangskonzepte 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. Ein aktives Engagement in der Bamberg Graduate School of Social Sciences (BAGSS) ist erwünscht.

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 Otto-Friedrich-Universität Bamberg ist bestrebt, den Anteil von Frauen in Forschung und Lehre zu erhöhen, und fordert deshalb entsprechend qualifizierte Frauen nachdrücklich zur Bewerbung auf. 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 Bewerber 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 10. April 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

Der nächste **duz** Karrier@LETTER
erscheint am 02.04.2015
Anzeigenschluss: 25.03.2015



Die Philosophische Fakultät und der Fachbereich Theologie besetzen im Department Germanistik und Komparatistik zum 1.4.2016 eine

**W2-Professur für Komparatistik
(Vergleichende Literaturwissenschaft)**

mit dem Schwerpunkt nordeuropäische Literaturen/Skandinavistik

Zu den Aufgaben gehört, das Fachgebiet in Forschung und Lehre angemessen zu vertreten, mit einem ausgewiesenen Schwerpunkt im Bereich der nordeuropäischen Literaturen/der Skandinavistik. Erwartet werden die verantwortliche Leitung des Bereichs Nordische Philologie, entsprechende Sprachkenntnisse in mindestens einer nordgermanischen Sprache, die Mitarbeit an den im Department angebotenen Lehramts-, Bachelor- und Master-Studiengängen, insbesondere der Nordischen Philologie, sowie die Beteiligung an interdisziplinären Forschungsprojekten und an der Konzeption und Weiterentwicklung der Studiengänge des Fachs Komparatistik.

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

Die Friedrich-Alexander-Universität (FAU) besitzt das Berufsrecht. Die beamtenrechtlichen Voraussetzungen für eine Ernennung richten sich nach Art. 10 BayHSchPG.

Die FAU erwartet die Teilnahme an der akademischen Selbstverwaltung, das Engagement zur Einwerbung von Drittmitteln und eine hohe Präsenz an der Universität zur intensiven Betreuung der Studierenden.

Die FAU verfolgt eine Politik der Chancengleichheit unter Ausschluss jeder Form von Diskriminierung. Bewerbungen von Wissenschaftlerinnen werden ausdrücklich begrüßt.

Die FAU trägt das Zertifikat „audit familiengerechte hochschule“ und bietet Unterstützung für Dual-Career-Paare an.

Bewerbungen mit den üblichen Unterlagen (tabellarischer Lebenslauf, Verzeichnis der Schriften, Vorträge und Lehrveranstaltungen sowie Kopien von Zeugnissen und Urkunden) werden in gedruckter und elektronischer Form bis zum **17.4.2015** an den Dekan der Philosophischen Fakultät und Fachbereich Theologie der Universität Erlangen-Nürnberg, Herrn Prof. Dr. Rainer Trinczek, Hindenburgstraße 34, 91054 Erlangen, E-Mail: phil-dekanat@fau.de, erbeten.



www.fau.de



An der Theologischen Fakultät Paderborn ist zum 01. Oktober 2015

der Lehrstuhl für Liturgiewissenschaft

neu zu besetzen.

(Besoldung gemäß der Besoldungsordnung für die Theologische Fakultät Paderborn, vergleichbar der Besoldungsgruppe W3)

Voraussetzung für die Bewerbung sind Promotion und Habilitation oder der Habilitation gleichwertige wissenschaftliche Leistungen in Katholischer Theologie im Bereich der Liturgiewissenschaft.

Aufgrund der bestehenden rechtlichen Vorgaben ist die Besetzung des Lehrstuhls möglichst mit einem Priester vorgesehen. Die Theologische Fakultät Paderborn vertritt das Konzept der intensiven Betreuung der Studierenden und erwartet deshalb eine hohe Präsenz der Lehrenden an der Hochschule.

Bewerbungen mit den üblichen Unterlagen (tabellarischer Lebenslauf, Urkunden der akademischen Abschlüsse, Verzeichnis der Publikationen) werden erbeten bis zum **31. März 2015** an den

**Rektor der Theologischen Fakultät Paderborn
Kamp 6
33098 Paderborn**

Otto-Friedrich-Universität Bamberg



An der Fakultät Sozial- und Wirtschaftswissenschaften ist ab dem Sommersemester 2015 folgende Stelle im Beamtenverhältnis auf Lebenszeit für eine Universitätsprofessorin bzw. einen Universitätsprofessor der BesGr. W2 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. Der Schwerpunkt liegt in der beruflichen Bildung. Darüber hinaus wird eine Mitwirkung an dem von der Fakultät Wirtschaftsinformatik und Angewandte Informatik angebotenen Studiengang der Wirtschaftspädagogik mit dem Schwerpunkt Wirtschaftsinformatik erwartet.

Die Mitwirkung an den laufenden Studiengängen, insbesondere den Bachelor- und Masterstudiengängen der Fakultät, und an der Entwicklung neuer Studiengangskonzepte 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 Otto-Friedrich-Universität Bamberg ist bestrebt, den Anteil von Frauen in Forschung und Lehre zu erhöhen, und fordert deshalb entsprechend qualifizierte Frauen nachdrücklich zur Bewerbung auf. 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 Bewerber 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 **10. April 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

**Journal of the
European Higher Education Area**
Policy, Practice, and Institutional Engagement

www.ehea-journal.eu



Jobware – der Stellenmarkt für Fach- und Führungskräfte

Projektingenieur / Systemingenieur

Automatisierungstechnik (m/w)

BEUMER Maschinenfabrik GmbH & Co. KG
Beckum (Raum Münster, Dortmund, Bielefeld)
Erstellung individueller logistischer Automatisierungskonzepte

Entwicklungsingenieur (m/w) LED

Chipentwicklung Nitride

OSRAM Opto Semiconductors GmbH,
Regensburg
Entwicklung neuer oder Verbesserung bestehender Chipplattformen

Senior Scientist / Engineer (m/f) Power

Electronics

ABB AG Ladenburg
Initiate and coordinate research projects for industrial power electronics solutions

Global Industrial Engineer -

Injection Moulding (m/w)

HARTING Electric GmbH & Co. KG, Espelkamp
Technische Abwicklung der Prozessentwicklung im Rahmen von Neuprojekten

Doktorand (m/w) Machine Learning,

Klassifikation

Robert Bosch GmbH, Hildesheim
Architekturentwicklung, Design und Erforschung von Bildverarbeitungsalgorithmen

Medical Advisor Oncology (m/f)

Fresenius Kabi Deutschland GmbH,
Bad Homburg
First point of contact for all medical and scientific questions with focus on oncology

Konzeptentwickler (m/w) für Bildqualität von

Röntgensystemen

Siemens AG, Erlangen
Identifikation und Evaluation neuer Technologien zur Quantifizierung und Verbesserung der Bildqualität

Wissenschaftliche Mitarbeiterin / Wissenschaftlicher Mitarbeiter im Bereich „Geschäftsmodelle in der digitalen Welt“

Fraunhofer-Institut für Integrierte Schaltungen IIS, Bamberg
Entwicklung von betriebswirtschaftlichen Beratungsansätzen zur Digitalisierung von Industrieunternehmen

Entwicklungsingenieur (m/w) Modellentwicklung für Echtzeit-Fahrdynamiksimulation

Elektronische Fahrwerksysteme GmbH,
Ingolstadt
Entwicklung fahrdynamischer Modellelemente wichtiger Fahrzeugkomponenten

Leiterin / Leiter der Abteilung Produktionsintegrierte Prüfsysteme

Fraunhofer-Institut für Integrierte Schaltungen IIS, Fürth
Strategische, fachliche und personelle Führung der Abteilung Produktionsintegrierte Prüfsysteme

Juristin / Jurist

Staatliche Toto-Lotto GmbH, Stuttgart
Beratung der Geschäftsleitung, der Abteilungen im Unternehmen sowie der Tochtergesellschaften

Fachgebietsleiter/-in im Fachbereich

Strahlenschutz und Umwelt

Bundesamt für Strahlenschutz, Freiburg
Überwachung geringster Mengen radioaktiver Spurenstoffe

Entwicklungsingenieur/in Elektrische Maschinen

Dr. Ing. h.c. F. Porsche AG, Weissach
Baureihenübergreifende Entwicklung von elektrischen Maschinen

Systemingenieur Hochvolt-Sicherheit (m/w)

MBtech Group GmbH & Co. KGaA,
Sindelfingen
Erstellung und Anpassung der technischen und funktionalen Sicherheitskonzepte

Entwicklungsingenieur (m/w) für EMV-gerechtes Schaltungsdesign

Continental AG, Regensburg
Erstellung und Implementierung der EMC-Konzepte

Dozent/in für das Lehrgebiet

Betriebswirtschaft-Handel

Berufsakademie Sachsen
Dresden
Durchführung von Lehrveranstaltungen in den Gebieten der Betriebswirtschaftslehre mit dem Schwerpunkt Handelsbetriebslehre

Projektleiter (m/w) HLSK

Drees & Sommer AG, Stuttgart
Erstellung von innovativen Gebäudetechnikkonzepten und deren planerische Umsetzung

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

UNIVERSITÄT BASEL

An der Theologischen Fakultät der Universität Basel ist auf den 1. Februar 2017 eine

Professur für «Altes Testament»

zu besetzen.

Von der Bewerberin/dem Bewerber wird erwartet, dass sie/er das Gebiet in Forschung und Lehre vertritt. In der Forschung sind Schwerpunkte in einem oder mehreren der folgenden Bereiche erwünscht: a) Semitistik, b) biblische Archäologie/materielle Kulturgeschichte, c) Auslegungsgeschichte.

Die Stelle wird entsprechend der Qualifikation der künftigen Stelleninhaberin/des künftigen Stelleninhabers auf der Stufe Tenure-Track-Assistenzprofessor/in, Associate Professor/in oder Professor/in besetzt.

Die Universität Basel steht für Exzellenz durch Diversität und setzt sich für Chancengleichheit und Familienfreundlichkeit ein. Im Bestreben, den Frauenanteil in akademischen Führungspositionen zu erhöhen, ist die Universität an Bewerbungen von Frauen besonders interessiert.

Bewerbungen mit den üblichen Unterlagen (insbesondere curriculum vitae, Publikationsliste, kurze Aufstellung geplanter Vorhaben in Forschung und Lehre) sind bis zum 31. März 2015 elektronisch an das Dekanat einzureichen: dekanat-theol@unibas.ch.

An der Theologischen Fakultät der Universität Basel ist auf den 1. August 2016 eine

Professur für «Praktische Theologie» (50 – 100 %)

zu besetzen.

Von der Bewerberin/dem Bewerber wird erwartet, dass sie/er das Gebiet in Forschung und Lehre vertritt. In der Forschung wird ein Schwerpunkt in einem oder mehreren der folgenden Bereiche erwünscht: a) interkulturelle Theologie, b) Religion/Kirche/Gesellschaft, c) religiöse Kommunikation.

Die Stelle wird entsprechend der Qualifikation der künftigen Stelleninhaberin/des künftigen Stelleninhabers auf der Stufe Tenure-Track-Assistenzprofessor/in, Associate Professor/in oder Professor/in besetzt.

Die Universität Basel steht für Exzellenz durch Diversität und setzt sich für Chancengleichheit und Familienfreundlichkeit ein. Im Bestreben den Frauenanteil in akademischen Führungspositionen zu erhöhen, ist die Universität an Bewerbungen von Frauen besonders interessiert.

Bewerbungen mit den üblichen Unterlagen (insbesondere curriculum vitae, Publikationsliste, kurze Aufstellung geplanter Vorhaben in Forschung und Lehre) sind bis zum 31. März 2015 elektronisch an das Dekanat einzureichen: dekanat-theol@unibas.ch.



The TUM Department of Mechanical Engineering invites applications for a position as

Full Professor for Product Development, Design Systematics and Lightweight Design

commencing in April 2016. The salary will consist of a base salary according to Bayerische Besoldungsgesetz (Bavarian Remuneration Act, payscale grade W3); candidates might be eligible for additional premiums.

We are looking for a scholar of distinction with a high international reputation in product development, design systematics and lightweight design. The successful candidate will have demonstrated an internationally recognized research program as well as outstanding academic records and will be expected to perform cutting-edge research in product development, systematic procedures, systems engineering, integrated engineering as well as mechatronic principles. They should also substantiate in integrating aspects and methods of neighboring disciplines during the design process, as needed in the context of lightweight design. Experience of implementing innovative development or research projects in industry or in cooperation with industry is desirable. A proven ability to attract competitive national and international funding is expected.

In addition to providing strong, committed leadership and inspiration in research, the candidate will also be expected to actively contribute to the ongoing development of the university's research and teaching program, support the promotion of young scientists and participate in university boards and committees. The regulations according to "TUM Faculty Recruitment and Career System" (<http://www.tum.de/faculty-tenure-track>) apply.

Teaching assignments include courses in the subject area and the basic courses offered by the department as well as courses for other academic TUM departments.

Prerequisites for this position are an university degree, a doctoral degree, teaching skills at university level, and additional academic achievements (according to Art. 7 and Art. 10 III BayHSchPG). Candidates for this position should be aged 51 or under at the time of appointment; exceptions to this rule might be possible. The ability to teach in English is a prerequisite for TUM Professors.

As part of the Excellence Initiative of the German federal and state governments, TUM is pursuing the strategic goal of substantially increasing the diversity of its faculty. As an equal opportunity and affirmative action employer, TUM explicitly encourages nominations of and applications from women as well as from all others who would bring additional diversity dimensions to the university's research and teaching strategies. Preference will be given to disabled candidates with essentially the same qualifications. The TUM Munich Dual Career Office provides support for dual career couples and families.

Applications accompanied by supporting documentation in English (CV, certificates, credentials, list of publications, 3 selected reprints and a short statement with a max. of 1,000 characters describing their novelty impact, list presentation of research strategy, list of courses taught, statement on teaching strategy and teaching philosophy, third-party funding, as well as the names and addresses of at least 3 references) should be submitted by **March 31, 2015** to:

Dean, Department of Mechanical Engineering
Technische Universität München
Boltzmannstr. 15, 85748 Garching (Germany)
E-Mail: Dekan@mw.tum.de





Universität für Bodenkultur Wien

(University of Natural Resources and Life Sciences Vienna)

Ausschreibung der Stelle
einer Universitätsprofessorin / eines Universitätsprofessors für

Raumforschung und Raumplanung

(Nachfolge O.Univ.-Prof.in Dipl.-Ing.in Dr.in Gerlind Weber)

Am Institut für Raumplanung und Ländliche Neuordnung des Departments für Raum, Landschaft und Infrastruktur der Universität für Bodenkultur Wien (BOKU) ist die Universitätsprofessur für „**Raumforschung und Raumplanung**“ nachzubeseetzen. Die Stelle wird gemäß § 98 Universitätsgesetz 2002 in Form eines zeitlich unbefristeten vertraglichen Dienstverhältnisses voraussichtlich ab 1.10.2015 besetzt.

In der **Lehre** ist das gesamte Fachgebiet der Raumplanung und seine Anschlussstellen zu anderen raumrelevanten Fachgebieten an der Universität für Bodenkultur Wien abzudecken. Die Lehre orientiert sich am Leitbild der Nachhaltigkeit und ist praxisorientiert und forschungsgeleitet ausgerichtet.

Die Lehre berücksichtigt die spezifischen Erfordernisse insbesondere der BOKU-Studienrichtungen Landschaftsplanung und Landschaftsarchitektur, Kulturtechnik und Wasserwirtschaft sowie Umwelt- und Bioressourcenmanagement.

Das Leitthema der **Forschung** ist die nachhaltige Raumentwicklung. Die Forschungsfelder sind dementsprechend auszurichten und umfassen zumindest

- die Reflexion und Weiterentwicklung der Methoden, Instrumente und Verfahren der überörtlichen und örtlichen Raumplanung sowie der Abschätzung von Raum- und Umweltverträglichkeit,
- die Reflexion und Weiterentwicklung von Planungstheorien und Planungsleitbildern einschließlich partizipativer Steuerungsformen zwischen Ordnungs- und Entwicklungsplanung,
- die Analyse von räumlichen Auswirkungen des Klimawandels, der Energie- und Ressourcenwende, des demographischen Wandels und weiterer raumrelevanter Entwicklungen.

Die Forschung umfasst verschiedene Raumtypen und deren Wechselbeziehungen zueinander. Sie hat jedenfalls den ländlichen Raum als einen Schwerpunkt zu berücksichtigen.

ANFORDERUNGSPROFIL

- Eine an einer österreichischen Universität erworbene oder gleichwertige ausländische Lehrbefugnis (venia docendi) oder eine der universitären Lehrbefugnis gleich zu haltende wissenschaftliche Befähigung auf dem Gebiet der Raumplanung.
- Einschlägige Erfahrung und Befähigung in der Lehre, der Anleitung zum wissenschaftlichen Arbeiten sowie der Betreuung von Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern.
- Abhaltung von Lehrveranstaltungen in deutscher und englischer Sprache.
- Facheinschlägige Forschungserfahrung mit nationaler und internationaler Reputation sowie Fähigkeit zur Netzwerkbildung.
- Erfahrung in der erfolgreichen Akquisition, Abwicklung und Leitung von Forschungsprojekten.
- Zusammenarbeit mit nationalen und internationalen Forschungseinrichtungen sowie mit relevanten PartnerInnen aus der öffentlichen Verwaltung und Wirtschaft.
- Management- und personelle Führungskompetenz, Kommunikations- und Teamfähigkeit.
- Mitarbeit bei einschlägigen Schwerpunkt- und Kooperationsprogrammen der Universität.
- Beteiligung an der Selbstverwaltung der Universität für Bodenkultur Wien.

Ihr Bewerbungsschreiben richten Sie bitte in 6-facher Ausfertigung bis spätestens **31.03.2015** (Datum des Poststempels) an den Rektor der Universität für Bodenkultur Wien, Peter-Jordan-Straße 70, 1190 Wien.

Bitte schließen Sie folgende Unterlagen Ihrer Bewerbung bei:

- Lebenslauf mit ausführlicher Darstellung der Berufs-, Lehr- und Forschungstätigkeit.
- Verzeichnis der Publikationen (referiert, nicht referiert), Vorträge, Lehr- und Forschungstätigkeit.
- Kopien von 6 Publikationen neueren Datums, die Sie als besonders wichtigen Beitrag zu Raumforschung und Raumplanung einstufen.
- Konzept zur Ausrichtung von Forschung und Lehre; Darstellung von geplanten fachlichen Schwerpunkten.
- Kurze Begründung, warum Sie der Ansicht sind, für diese Position geeignet zu sein (max. 1 A4-Seite).

Mit der Abgabe der Bewerbung stimmen Sie gleichzeitig der Mitwirkung einer Personalberatung im Rahmen des Auswahlverfahrens zu.

Die Universität für Bodenkultur Wien strebt eine Erhöhung des Frauenanteils in ihrem Personalstand an und lädt daher facheinschlägig qualifizierte Wissenschaftlerinnen ausdrücklich zur Bewerbung ein. Bei gleicher Qualifikation werden Frauen vorrangig aufgenommen, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

Das Arbeitsverhältnis ist in die Verwendungsgruppe A1 des Kollektivvertrages für die Arbeitnehmer/innen der Universitäten eingereicht. Eine Überzahlung des kollektivvertraglichen monatlichen Mindestentgelts (4.697,80 14x jährlich) ist vorgesehen.

Weitere Informationen zu dieser Ausschreibung, über das Institut, das Department und die Universität für Bodenkultur Wien können Sie dem Web entnehmen (www.boku.ac.at/professuren-ausschreibungen.html; www.rali.boku.ac.at/irub.html) oder im Department für Raum, Landschaft und Infrastruktur bzw. am Institut für Raumplanung und Ländliche Neuordnung erhalten.

Der Rektor

Univ.-Prof. Dipl.-Ing. Dr.nat.techn. Dr.h.c.mult. Martin H. Gerzabek

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

www.duz-wissenschaftskarriere.de/de/personalia/



Die Julius-Maximilians-Universität Würzburg sucht zum nächstmöglichen Zeitpunkt einen/eine

Referatsleiter/in für das Qualitätsmanagement und die Organisationsentwicklung in Vollzeit.

Die Universität Würzburg ist eine international renommierte Universität mit einem breiten Fächerspektrum. Um auch künftig durch exzellente Forschung und Lehre national und international sichtbar zu sein, ist eine leistungsfähige Verwaltung erforderlich. Dabei ist ein Prozess- und Qualitätsmanagement als Steuerungsinstrument der Universitätsleitung unerlässlich.

Ihre Aufgaben

Sie übernehmen die Leitung eines neu einzurichtenden Referats für Qualitätsmanagement und Organisationsentwicklung in der Zentralverwaltung. Zu Ihren Aufgabenschwerpunkten gehören die Weiterentwicklung des universitären Prozess- und Qualitätsmanagements mit dem Ziel der Etablierung eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses. Der Schwerpunkt der von Ihnen zu planenden und zu koordinierenden Projekte liegt zunächst im Bereich von Studium und Lehre. In diesem Kontext führen Sie mit Ihrem Team Prozessoptimierungen durch, von der Aufsetzung des Projektdesigns bis zur Implementierungsphase. Die Überprüfung der Nachhaltigkeit der Projektergebnisse rundet ihr Tätigkeitsspektrum ab.

Ihr Profil

Für uns sind Sie ein/e geeignete/r Bewerber/in, wenn Sie neben einem abgeschlossenen Universitätsstudium über eine mehrjährige Leitungserfahrung in der Organisationsentwicklung, insbesondere in der Konzeption und Durchführung von Projekten sowie der Konzeption und Implementierung von Prozess- und Qualitätsmanagementsystemen verfügen. Idealerweise sind Sie mit der Arbeit einer Universität vergleichbarer Größenordnung bereits vertraut oder verfügen über Erfahrungen in Wissenschaftseinrichtungen.

Persönlich überzeugen Sie durch eine selbständige Arbeitsweise, Flexibilität und hohe Belastbarkeit. Unternehmerisches Denken und Durchsetzungsvermögen sowie Kreativität und Teamfähigkeit zeichnen Sie aus.

Unser Angebot

Wir bieten Ihnen eine zunächst auf zwei Jahre befristete Stelle, bei der ein dauerhaftes Beschäftigungsverhältnis und eine Übernahme in ein Beamtenverhältnis bei Erfüllung der beamtenrechtlichen Voraussetzungen möglich sind. Die Vergütung richtet sich nach dem TV-L. Auf Wunsch kann ggf. eine Teilzeitbeschäftigung ermöglicht werden. Ihr Arbeitsplatz befindet sich an einer traditionsreichen Universität, die als familiengerechte Hochschule zertifiziert ist. Stadt und Region sind geprägt von einer hohen Lebensqualität.

Schwerbehinderte Bewerberinnen oder Bewerber werden bei ansonsten im Wesentlichen gleicher Eignung bevorzugt eingestellt. Die Universität Würzburg strebt eine Erhöhung des Frauenanteils an. Qualifizierte Frauen werden deshalb nachdrücklich aufgefordert, sich zu bewerben.

Wenn Sie die beschriebene Aufgabe als Chance für sich erkennen, senden Sie bitte Ihre vollständigen Bewerbungsunterlagen bis zum 6. März 2015 per E-Mail mit einem PDF-Dokument unter Angabe Ihres frühestmöglichen Eintrittsdatums an den Leiter der Personalabteilung der Universität Würzburg, Herrn Enno Kruse, enno.kruse@zv.uni-wuerzburg.de.



Bitte übersenden Sie ausschließlich Kopien. Aus Kostengründen können die Bewerbungsunterlagen nicht zurück geschickt werden. Sie werden zeitnah nach Abschluss des Auswahlverfahrens vernichtet. Sofern Sie einen Freiumschlag beifügen, werden Ihnen die Bewerbungsunterlagen zwei Monate nach Abschluss des Auswahlverfahrens zurückgesandt.

www.duz.de



FILMUNIVERSITÄT
BABELSBERG
KONRAD WOLF

Die **Filmuniversität Babelsberg KONRAD WOLF** ist die älteste Filmhochschule Deutschlands und die einzige mit Universitätsstatus. Mit ihrem einzigartigen gewerke- und teamorientierten Ausbildungsprofil, den erfolgreichen Produktionen und innovativen Forschungsprojekten trägt die Filmuniversität zur Zukunft der Bewegtbildmedien bei. Sie ist integraler Bestandteil der Babelsberger Medienstadt mit organischer Anbindung an Berlin. An keinem Ort in Deutschland finden sich Filmgeschichte, -gegenwart und -zukunft so konzentriert beieinander.

Die Hochschulverwaltung ist der optimalen Unterstützung der Prozesse des Studierens, Lehrens und Forschens verpflichtet. Sie wird von der Kanzlerin/ dem Kanzler geleitet. Zum nächstmöglichen Zeitpunkt ist die Stelle

Kanzlerin/Kanzler

(BesGr. A 15 BbgBesG bzw. Entgeltgruppe 15 TV-L) für die Amtszeit von 6 Jahren zu besetzen.

Die Kanzlerin/der Kanzler wird von der Präsidentin oder dem Präsidenten bestellt. Eine erneute Bestellung ist möglich. Die dienstrechtliche Stellung der Kanzlerin bzw. des Kanzlers ergibt sich aus § 67 BbgHG.

Die Kanzlerin/der Kanzler leitet die Verwaltung der Hochschule unter Verantwortung und in enger Abstimmung mit der Präsidentin/dem Präsidenten. Sie/er ist Beauftragte/r für den Haushalt gemäß der Landeshaushaltsordnung Brandenburg. Zu ihren/seinen Aufgaben zählen insbesondere:

- die Haushaltsplanung und -steuerung sowie die Beaufsichtigung der Haushaltsausführung,
- die Vertretung der Hochschulbauinteressen und -anliegen gegenüber der Landesregierung und dem zuständigen Landesbetrieb,
- Grundsatzangelegenheiten (z. B. Rechtsangelegenheiten, Grundsatzfragen aus dem Bereich der Personalangelegenheiten)
- die Mitarbeit im Präsidium bei allen leitungsrelevanten Themen inkl. Mitwirkung bei der Hochschulentwicklungsplanung.

Das Profil sowie die weitere Entwicklung der Filmuniversität begründet die Suche nach einer starken Führungspersönlichkeit mit Überzeugungskraft, Integrations-, Kooperations- und Kommunikationsfähigkeit, die aufgrund mehrjähriger verantwortlicher Tätigkeit in der Verwaltung, der Rechtspflege oder der Wirtschaft sowohl mit Verwaltungsabläufen als auch mit betriebswirtschaftlichen Prozessen sowie der Steuerung mit Hilfe von IT-basierten Systemen, auch im Bereich des Campusmanagements, bestens vertraut ist. Erwartet werden vielseitige Erfahrungen in Leitungs- und Führungsaufgaben, idealerweise an einer wissenschaftlichen oder künstlerischen Hochschule oder Einrichtung.

Die Kanzlerin oder der Kanzler muss einen wissenschaftlichen Hochschulabschluss, einen gleichwertigen Abschluss oder die Befähigung für eine Laufbahn des höheren Dienstes besitzen. Internationale Arbeitserfahrungen sowie sehr gute Englischkenntnisse sind von Vorteil.

Für Rückfragen steht Ihnen die Dezernentin für Personal- und Rechtsangelegenheiten, Frau Berg unter 0331-6202530 gerne zur Verfügung.

Wir sind bemüht, den Anteil von Frauen in leitenden Positionen zu erhöhen und fordern daher qualifizierte Frauen nachdrücklich auf, sich zu bewerben. Schwerbehinderte werden bei ansonsten gleicher Eignung bevorzugt berücksichtigt. Bitte weisen Sie gegebenenfalls bereits in der Bewerbung auf Ihre Schwerbehinderung hin.

Bewerbungen richten Sie bitte unter Angabe der Kennziffer **01/15** bis zum **18.03.2015** (Posteingang) an die

Präsidentin der

Filmuniversität Babelsberg **KONRAD WOLF**

Dezernat 1 – Personal- und Rechtsangelegenheiten

Marlene-Dietrich-Allee 11, 14482 Potsdam

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



Am **Biozentrum der Universität Würzburg** ist zum 1. April 2016 eine Stelle für

eine **Universitätsprofessorin/einen Universitätsprofessor der BesGr. W2 für**

Neurobiologie

im Beamtenverhältnis auf Lebenszeit zu besetzen.

Die Stelle ist am Lehrstuhl für Verhaltensphysiologie und Soziobiologie (Zoologie II) am Biozentrum der Universität Würzburg angesiedelt. Gesucht werden Bewerberinnen/Bewerber, die in einem aktuellen Forschungsgebiet zu den neuronalen Mechanismen und/oder der Evolution des Verhaltens von Insekten international ausgewiesen sind und vorhandene Arbeitsgebiete thematisch und methodisch sinnvoll ergänzen. Hierzu zählen auch Aspekte von inner- und zwischenartlichen Interaktionen und/oder zeitliche Komponenten der Verhaltenssteuerung. Forschungsschwerpunkte, die mit dem im Aufbau befindlichen „Center for Computational and Theoretical Biology“ (CCTB) interagieren können, sollen bevorzugt berücksichtigt werden. Die aktive Beteiligung am Sonderforschungsbereich 1047 „Insect Timing: Mechanisms, Plasticity and Interactions“ und die Mitwirkung bei der Gründung neuer Forschungsverbünde werden erwartet.

Zu den Aufgaben der W2-Professur gehören die Beteiligung an der Lehre für Bachelor, Master und Lehramt Biologie in den Bereichen Tierphysiologie, Verhaltensphysiologie, Neurobiologie und Evolutionsbiologie. Das Biozentrum der Universität Würzburg bietet ein exzellentes wissenschaftliches Umfeld mit vielen Möglichkeiten zur interdisziplinären Kooperation.

Einstellungsvoraussetzungen sind ein einschlägiges abgeschlossenes Hochschulstudium, pädagogische Eignung, Promotion und Habilitation oder der Nachweis gleichwertiger wissenschaftlicher einschlägiger Leistungen, die auch im Rahmen einer Juniorprofessur oder außerhalb des Hochschulbereichs erbracht worden 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 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.

Bewerbungen sind mit den üblichen Unterlagen (beachten Sie hierzu bitte die Hinweise auf unserer Internetseite <http://www.dekanat.biozentrum.uni-wuerzburg.de>)

bis zum **03.04.2015**

schriftlich und in elektronischer Form einzureichen beim

**Dekan der Fakultät für Biologie
Biozentrum, Am Hubland
97074 Würzburg.**



Das Karlsruher Institut für Technologie (KIT) vereint als selbstständige Körperschaft des öffentlichen Rechts die Aufgaben einer Universität des Landes Baden-Württemberg und eines nationalen Forschungszentrums in der Helmholtz-Gemeinschaft. Seine drei strategischen Felder Forschung, Lehre und Innovation verbindet das KIT zu einer Mission.

Im Bereich 2 „Informatik, Wirtschaft und Gesellschaft“ ist an der KIT-Fakultät für Wirtschaftswissenschaften zum nächstmöglichen Zeitpunkt eine

W3-Professur für Angewandte technisch-kognitive Systeme

zu besetzen.

Gesucht wird eine international hervorragend ausgewiesene Persönlichkeit, die dieses Gebiet in Forschung und Lehre vertritt. Sie soll in der kollegialen Leitung des Instituts für Angewandte Informatik und Formale Beschreibungsverfahren (AIFB) mitwirken und insbesondere auf den Gebieten Servicerobotik, autonome mobile Systeme sowie angewandtes maschinelles Lernen ausgewiesen sein.

Die Beteiligung an der Lehre für die Studiengänge Wirtschaftsingenieurwesen, Technische Volkswirtschaftslehre, Informationswirtschaft und Wirtschaftsmathematik (insbesondere in den Pflichtveranstaltungen der Bachelorstudiengänge) sowie die Bereitschaft zur aktiven Mitwirkung an der akademischen Selbstverwaltung wird erwartet.

Eine Habilitation oder eine vergleichbare wissenschaftliche Leistung sowie didaktische Eignung werden vorausgesetzt. Die Bereitschaft zu Kooperationen innerhalb des Bereichs „Informatik, Wirtschaft und Gesellschaft“ ist erwünscht, ebenso wie das Interesse an einer Zusammenarbeit mit dem FZI Forschungszentrum Informatik auf dem Gebiet des Technologietransfers. Einschlägige Drittmittelaktivitäten werden erwartet.

Das KIT strebt die Erhöhung des Anteils an Professorinnen an und begrüßt deshalb die Bewerbung von Frauen. Schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber werden bei entsprechender Eignung bevorzugt berücksichtigt. Es gelten die Einstellungsvoraussetzungen gemäß § 47 LHG.

Bewerbungen mit den üblichen Unterlagen (Lebenslauf, wissenschaftlicher Werdegang, Schriftenverzeichnis) sind bis zum **31. März 2015** schriftlich und elektronisch zu richten an das **Karlsruher Institut für Technologie (KIT), Dekanat der KIT-Fakultät für Wirtschaftswissenschaften, Schlossbezirk 12, 76131 Karlsruhe (schriftlich) und dekan@wiwi.kit.edu (elektronisch).**

KIT - Universität des Landes Baden-Württemberg und nationales Forschungszentrum in der Helmholtz-Gemeinschaft

ERSCHEINUNGSTERMINE 2015

| | |
|--------------------------|----------|
| duz MAGAZIN 04/15 | 20.03.15 |
| duz Karrier@LETTER 03/15 | 02.04.15 |
| duz MAGAZIN 05/15 | 24.04.15 |
| duz Karrier@LETTER 04/15 | 08.05.15 |
| duz MAGAZIN 06/15 | 29.05.15 |
| duz Karrier@LETTER 05/15 | 12.06.15 |
| duz MAGAZIN 07/15 | 26.06.15 |

ANZEIGENSCHLUSSTERMINE 2015

| | |
|--------------------------|----------|
| duz MAGAZIN 04/15 | 11.03.15 |
| duz Karrier@LETTER 03/15 | 25.03.15 |
| duz MAGAZIN 05/15 | 15.04.15 |
| duz Karrier@LETTER 04/15 | 29.04.15 |
| duz MAGAZIN 06/15 | 19.05.15 |
| duz Karrier@LETTER 05/15 | 03.06.15 |
| duz MAGAZIN 07/15 | 17.06.15 |



UNIVERSITÄT PADERBORN
Die Universität der Informationsgesellschaft

An der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften ist zum nächstmöglichen Zeitpunkt eine

Universitätsprofessur (W 3) für Wirtschaftspädagogik

zu besetzen. Es wird eine Persönlichkeit gesucht, die das Profil der Paderborner Wirtschaftspädagogik bereichert und mitgestaltet. Das Department für Wirtschaftspädagogik ist eine national und international ausgewiesene Forschungseinrichtung.

Bewerberinnen/Bewerber sollen die Wirtschaftspädagogik in der Breite vertreten können und zugleich in mindestens einem der nachfolgenden Schwerpunkte der (internationalen) Berufsbildungsforschung

- selbstgesteuertes Lernen
- Bildungsgangarbeit
- individuelle Förderung in der beruflichen Bildung
- Gestaltung komplexer Lehr-/Lernumgebungen
- Übergangssystem
- duale Ausbildung
- Hochschulentwicklung

ausgewiesen sein. Sie sollen darüber hinaus aus dem bestehenden Forschungs- und Lehrkonzept heraus ein Angebot für die Studiengänge der Fakultät entwickeln.

Einstellungsvoraussetzungen: § 36 Abs. 1 Ziff. 1 bis 4 HG NW (abgeschlossenes Hochschulstudium der Berufs- und Wirtschaftspädagogik, pädagogische Eignung, Promotion und zusätzliche wissenschaftliche Leistungen).

Die Universität Paderborn strebt eine Erhöhung des Anteils der Frauen als Hochschullehrerinnen an und fordert daher qualifizierte Wissenschaftlerinnen nachdrücklich zur Bewerbung auf. Frauen werden gem. LGG bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt berücksichtigt, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen. Ebenso ist die Bewerbung geeigneter Schwerbehinderter und Gleichgestellter im Sinne des Sozialgesetzbuches Neuntes Buch (SGB IX) erwünscht.

Bei Rückfragen wenden Sie sich bitte an Herrn Prof. Dr. Peter F. E. Sloane (lehrstuhl.sloane@wiwi.upb.de).

Bewerbungen mit den üblichen Unterlagen werden bis zum **31.03.2015** unter Angabe der **Kennziffer 2167** erbeten an den:

Dekan der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften
Herrn Prof. Dr. Martin Schneider
Universität Paderborn
Warburger Str. 100
33098 Paderborn



www.upb.de



WHU – Otto Beisheim School of Management is a privately funded business school based in Vallendar/Koblenz and in Düsseldorf. It is a leading business school in Germany and is continuously ranked among the top business schools in Europe. WHU's academic degree programs and executive education programs provide excellent educational opportunities for every career stage.

As part of its growth strategy, WHU's Institute of Management Accounting and Control is seeking applications for the position of

Assistant Professor (m/f) in the area of Management Accounting and Control

located at the WHU Campus Vallendar, starting in May 2015 or later. The position will remain open until it is filled.

Research and Academic Programs at WHU

WHU is committed to excellence in management education concerning both learning and knowledge creation. Our commitment to excellence in research is based on three principles: quality, international orientation, and relevance for research and business practice. In this context, WHU offers a stimulating international environment. Our commitment to learning involves educating first-rate graduates and providing life-long learning opportunities.

Job Description

- Conducting high quality research in the relevant field
- Collaborating closely with other researchers at the institute
- Teaching in English-language WHU programs

Job Qualifications

- Completed or nearly-completed relevant PhD degree or equivalent academic qualification
- An empirical research orientation and familiarity with quantitative research methods
- Ideally, first publications in top tier journals and/or promising high quality working papers

The appointment is initially for 3 years and can be extended for another 3 years conditional upon a positive mid-term review. Moreover, WHU offers the opportunity for tenure track, if the WHU requirements and frameworks for a tenure track are met.

Salary is competitive on an international level. WHU is an equal opportunity employer. We welcome applications from international candidates.

Further information can be obtained at: www.w hu.edu/controlling. For informal inquiries about the position, please contact Professor Utz Schäffer (utz.schaeffer@whu.edu).

Please send your application via email to:

WHU – Otto Beisheim School of Management
Attn: Prof. Dr. Utz Schäffer
Burgplatz 2, 56179 Vallendar, Germany
utz.schaeffer@whu.edu
www.w hu.edu/controlling

duz SPECIAL Ihr Magazin im Magazin



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

Das eigenständige Themenheft ist Plattform für Ihre umfassende Ansprache der Scientific Community.

Kontakt:

Stefanie Kollenberg
Fon 030/21 29 87 12
s.kollenberg@raabe.de

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 |
|---|---|-----------------|----------------------------|
| Altes Testament | Universität Basel | 31.03.2015 | duz MAGAZIN 03/2015 |
| Analytische Chemie (W3) | TU Bergakademie Freiberg | 20.03.2015 | duz MAGAZIN 01/2015 |
| Angewandte technisch-kognitive Systeme (W3) | KIT | 31.03.2015 | duz MAGAZIN 03/2015 |
| Experimentelle Pädiatrie (W1) | Universität zu Köln | 03.04.2015 | duz MAGAZIN 03/2015 |
| Forschen und Studieren mit Perspektive | Universität Wuppertal | 13.03.2015 | duz Karrier@LETTER 01/2015 |
| Kanzler/Kanzlerin | FernUniversität Hagen | 15.03.2015 | duz Karrier@LETTER 01/2015 |
| Kanzler/Kanzlerin | Universität Magdeburg | 15.03.2015 | duz Karrier@LETTER 01/2015 |
| Kanzler/Kanzlerin | Filmuniversität Babelsberg | 18.03.2015 | duz MAGAZIN 03/2015 |
| Management Accounting | WHU-Otto Beisheim School of Management | k.A. | duz MAGAZIN 03/2015 |
| Neurobiologie (W2) | Universität Würzburg | 03.04.2015 | duz MAGAZIN 03/2015 |
| Physikalischen Chemie (W2) | TU Bergakademie Freiberg | 20.03.2015 | duz MAGAZIN 01/2015 |
| Praktische Theologie | Universität Basel | 31.03.2015 | duz MAGAZIN 03/2015 |
| Product Development | Technische Universität München | 31.03.2015 | duz MAGAZIN 03/2015 |
| Professur für Physiologie | Paracelsus – Medizinische Privatuniversität | 08.03.2015 | duz Karrier@LETTER 01/2015 |
| Prorektor/-in für Forschung und Innovation | FH Aachen | 06.03.2015 | duz Karrier@LETTER 01/2015 |
| Prorektor/-in für Hochschulentwicklung | FH Aachen | 06.03.2015 | duz Karrier@LETTER 01/2015 |
| Prorektor/-in für Studium und Lehre | FH Aachen | 06.03.2015 | duz Karrier@LETTER 01/2015 |
| Qualitätsmanagement | Universität Würzburg | 06.03.2015 | duz MAGAZIN 03/2015 |
| Raumforschung und Planung | Universität für Bodenkultur Wien | 31.03.2015 | duz MAGAZIN 03/2015 |
| Rektor/Rektorin | FernUniversität Hagen | 15.03.2015 | duz Karrier@LETTER 01/2015 |
| Translationale Forschung (W2) | Universität Würzburg | 06.03.2015 | duz Karrier@LETTER 01/2015 |
| Wirtschaftspädagogik (W3) | Universität Paderborn | 31.03.2015 | duz MAGAZIN 03/2015 |

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) 212987-31

E-Mail
duz-anzeigen@raabe.de

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

STEFANIE KOLLENBERG übernimmt nach Ablauf ihrer Elternzeit die Koordination und das Marketing der duz SPECIALs.

Mit diesen Sonderpublikationen können Akteure aus Wissenschaft, Forschung, Politik oder Wirtschaft ihre Arbeit der wissenschaftlichen Zielgruppe vorstellen.



Telefon
+49 (30) 212987-12

E-Mail
s.kollenberg@raabe.de

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



„Hände am häufigsten im Einsatz“

Jeder produziert täglich zahlreiche Gesten, etwa um seinen Worten Nachdruck zu verleihen. Andere Gesten wie „Daumen hoch“ sprechen für sich, sagt Forscherin Ellen Fricke von der TU Chemnitz.

Interview: Josefine Janert



Foto: colourbox.com

duz: Das Interview ist zwei Mal verschoben worden. Welche Geste würde passen, wenn ich mich dafür entschuldigte?

Fricke: Eine Geste zu machen, das bedeutet, dass ich mich Ihnen zuwende und eine bestimmte Bewegung ausführe, während

ich rede. Von allen Körperteilen kommen dabei die Hände am häufigsten zum Einsatz. Um sich zu entschuldigen, legen manche Menschen ihre Handflächen vor dem Oberkörper aneinander. Die Geste ist jedoch nicht konventionalisiert. Um fundierte Aussagen zu treffen, müsste man Videoaufnahmen machen und Entschuldigungen genauer untersuchen: In welchen Kontexten werden Gesten ausgeführt? Welche Bewegungen sind zu beobachten?



Foto: Ulf Dahl

Ellen Fricke

Die Wissenschaftlerin untersucht, wie Gesten und Rede zusammenwirken

duz: Was meinen Sie mit konventionalisiert?

Fricke: Dass es eine stabile Form-Bedeutungs-Beziehung für diese Geste gibt. Schließen Sie einmal Ihre rechte Hand zur Faust. Ihr Daumen zeigt senkrecht nach oben. Können Sie diese Geste deuten?

[weiterlesen](#) ▶



Handbuch: Weltweite Gesten

Handzeichen ist nicht gleich Handzeichen: Die Journalistinnen Judith Reker und Julia Grosse haben in rund eineinhalbjähriger Recherche in dem [Buch „Versteh mich nicht falsch“](#) Gesten aus knapp 50 Ländern zusammengetragen. Entstanden ist ein Handbuch mit rund 80 Farbfotografien.

WELCHE GESTE SAGT WAS?

Andere Länder, andere Sitten – und Gesten. Wer in internationalen Teams richtig verstanden werden will, muss nicht nur die gesprochene Sprache lernen, sondern auch im wahrsten Sinne das „Hand-Werkzeug“ beherrschen:

Hörner aufgesetzt

Seit mehr als 2000 Jahren ist im Mittelmeerraum die Hörnergeste verbreitet. Mit ausgestrecktem Zeigefinger und kleinem Finger der rechten Hand ahmt man die Hörner eines Stiers nach. Das versteht das Gegenüber als Beleidigung („gehörnter Ehemann“) oder als Schutzgeste gegen den bösen Blick.

In den USA signalisiert dieselbe Geste, dass die Person zur University of Texas gehört. Diese führt die „Longhorns“ (Rinder) als Logo. Außerdem ist die Hörnergeste in Europa und Nordamerika bei Heavy-Metal-Konzerten zu beobachten, wo sie für die Hörner des Teufels steht.

V mit drei Bedeutungen

Im Zweiten Weltkrieg wurde die Victory-Geste populär: Mit Zeige- und Mittelfinger der rechten Hand bildet man ein V. Die Handfläche zeigt vom Körper weg. Ist sie dem Körper zugewandt, gilt diese Geste in Großbritannien als beleidigend. In Deutschland bedeutet sie „für zwei Personen“.

Nicken für Ja und Nein

Wenn Deutsche „Ja“ sagen, nicken sie mit dem Kopf. In Griechenland und Bulgarien bedeutet dieselbe Geste „Nein“.



Foto: 123 RF

► Gesten: Hände im Einsatz

duz: Ja. Ich finde etwas gut.

Fricke: Allein aufgrund der Form können Sie also auf die Bedeutung schließen. Sie merken: Es ist komplizierter, diese Geste zu beschreiben, als sie auszuführen. Für bestimmte Kommunikationszwecke sind Gesten deshalb effizienter als die Lautsprache. Für andere Zwecke eignet sich die Sprache besser. So wäre es schwierig, mit einer redbegleitenden Geste die Farbe Gelb darzustellen.

duz: Welche Funktionen haben Gesten?

Fricke: Unterschiedliche. Das Kendonsche Kontinuum der Gesten unterteilt sie in mehrere Typen. Stellen Sie sich eine Linie mit zwei Polen vor. Ganz rechts sind die Gebärdensprachen der Gehörlosen, voll ausgebildete Sprachen mit eigener Grammatik, die ohne Laute funktionieren. Ganz links sind Gesten, die man nur in Zusammenhang mit dem gesprochenen Wort versteht. Mein Team und ich untersuchen vor allem Gesten, die das Sprechen begleiten. Sie eignen sich beispielsweise dafür, Handlungen nachzuahmen, Form und Größe von Objekten zu beschreiben, auf Orte hinzuweisen: Sie reden von einem runden Platz und zeichnen mit den Händen einen Kreis. Wenn Sie den Kreis formten, ohne darüber zu sprechen, könnte Ihr Gegenüber das kaum einordnen. Diese Typen von Gesten fangen meist kurz vor denjenigen Wörtern an, auf die sie sich beziehen. Wie alle Gesten haben sie eine zeitliche und räumliche Dimension.

duz: Womit beschäftigt sich Ihre Gestenforschung?

Fricke: Wie wirken Gesten und Rede zusammen? Wie können wir Gesten grammatisch beschreiben? Welche Bedeutungen haben sie? Wie können wir konventionalisierte Gesten in einem Lexikon erfassen? Diese und ähnliche Fragen bewegen uns.

duz: Werden unsere Gesten durch das viele Mailen und Telefonieren heutzutage ärmer?

Fricke: Nein, denn das ist eine andere Art der Kommunikation. Während ich mit Ihnen telefoniere, gestikuliere ich natürlich weniger. Das ändert sich sofort, wenn wir uns gegenüber sitzen.

Die Rede ist von einem runden Platz – die Hände formen einen Kreis

Das nächste duz Magazin

Flexi-Studium

Individuelle Angebote für individuelle Bedürfnisse.

Haltung einnehmen

Ein gewisser Habitus hilft, sich in der Uniwelt wohlfühlen.

Impressum

71. 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

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

Dr. Anja Pascale Dannenberg (pad), Tel.: 030 212987-36, E-Mail: p.dannenberg@raabe.de

Gudrun Sonnenberg (gs), Tel.: 030 212987-34, E-Mail: g.sonnenberg@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: MK-Photo / fotolia.de

Verantwortlich gemäß Pressegesetz:

Christine Prußky, Berlin (für den redaktionellen Inhalt)

Anzeigenabteilung und Verlag:

RAABE Fachverlag für Wissenschaftsinformation

Anke Weltzien

Kaiser-Friedrich-Straße 90, 10585 Berlin

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

E-Mail: duz-anzeigen@raabe.de

Es gilt die Anzeigenpreisliste Nr. 53 vom 01.01.2015.

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 Karrier®).

Der Jahresbezugspreis beträgt 144 Euro, der

Halbjahresbezugspreis 78 Euro (für Studierende,

Promovenden und Referendare 41 Euro). Alle Preise

verstehen sich inklusive 7 % Mehrwertsteuer bzw. 19 %

Mehrwertsteuer für die elektronischen Bestandteile des

Abonnements und Versandkosten, Inland. Ermäßigte

Abonnements können nur direkt beim Verlag bestellt

werden. Zusätzlich gibt es die Möglichkeit, die duz Karrier®

zu abonnieren. Der Jahresbezugspreis beträgt 12 Euro. Die

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

ISSN 1613 – 1290

© 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 von Links, auf die wir

verweisen. Für den Inhalt dieser 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.



Die Haltung eines Königs

Wer als Neuankömmling in einer Wissenschaftsinstitution oder einem Unternehmen von sich überzeugen will, sollte an seine Körpersprache denken, rät Karriereberaterin Dr. Eva Brandt.

von Susanne Rytina

Foto: fotolia.de



Will man einen guten Eindruck hinterlassen, sollte man sich zwei Fragen zum Selbst- oder Fremdbild stellen: Wie, glaube ich, wirke ich auf andere? Welchen Eindruck habe ich von mir selbst? Häufig überlegt man sich, was man sagen wird. Doch das fällt beim ersten Eindruck am

wenigsten ins Gewicht. „Wesentlich sind die Körpersprache und die Stimme“, sagt die [Karriereberaterin Dr. Eva Brandt](#).

In Bezug auf das Selbstbild sollte man sich fragen: Wie will ich bei anderen Menschen ankommen? Und dieses Bild trainieren. Mit der Führungskraft eines großen Unternehmens, die vom Typ her sehr bescheiden sei, hat Eva Brandt eine Rede vor der Belegschaft geübt. Der Mann habe gelernt, die Haltung eines Königs, hoch erhobenen Hauptes und aufrechten Gangs, einzunehmen, dessen Seniorität noch bis in die letzte Reihe ausgestrahlt habe. „Das bedeutet aber nicht, dass er diese Person durchgängig sein muss“, betont Brandt. Wir könnten, fährt die Beraterin fort, für kurze Zeit andere, eher in uns schlummernde Anteile wecken, auch wenn dies nicht hauptsächlich unsere Persönlichkeit ausmache: der Macher sein, der sofort zur Tat schreitet, der Analytiker, der lieber zuerst die Situation beobachtet, bevor er handelt, oder der Gesellige, der das Team braucht und es zugleich zu motivieren versteht.

Das Fremdbild steht hingegen direkt in Abhängigkeit von anderen. „Es gibt nicht nur ein einziges Fremdbild, sondern viele unterschiedliche – je nachdem, welcher Person ich begegne“, sagt Brandt. „Bin ich ein leiser, eher introvertierter Mensch, findet mich ein eher temperamentvoller Mensch sehr leise. Betrachtet mich aber ein anderer stiller Mensch, dann empfindet er mich auf seiner Wellenlänge, angenehm, unaufdringlich und ansprechend.“ Es ist ein Gesetz der Biologie: Menschen finden andere Menschen sympathisch, die ihnen ähneln. Wer uns schnell ein vertrautes Gefühl vermittelt, zu dem können wir auch schneller Vertrauen fassen.

Eva Brandt gibt den Ratschlag, um einen guten Eindruck zu hinterlassen, das Gegenüber in der Körperhaltung zu spiegeln. Wenn sich Menschen sympathisch sind, dann spiegeln sie unbewusst die Körpersprache, Mimik, das Blickverhalten und die Sprachform des anderen, um das Signal zu schicken: Wir verstehen uns.

Leicht zu spiegeln sei es, wenn sich der Gesprächspartner locker mit dem Rücken gegen die Stuhllehne lehne und seine Hände offen auf dem Tisch liegen. Wenn er Interesse zeige und sich ein wenig nach vorne neige, während er sich bei Nachdenklichkeit oder Desinteresse wieder mit dem Oberkörper zurückziehe, könne man dies drei bis vier Sekunden versetzt spiegeln, sagt Eva Brandt. „Ich sollte aber den anderen nur so weit spiegeln, dass ich meine Authentizität nicht verlasse und noch natürlich wirke“, betont die Karriereberaterin.

**Den Gesprächspartner
in seinen Gesten zu
spiegeln, schafft Sympathie
und Verständnis**

UNTER VIER AUGEN

Wie finde ich heraus, was ich beruflich machen möchte?
fragt eine Doktorandin.

Coach Silke Oehrlein-Karpi antwortet:

Liebe Fragestellerin – spätestens bei Abschluss der Promotion sollten Sie die Weichen für Ihre Zukunft aktiv stellen, weshalb ich Ihnen empfehle, sich genau mit Ihrer Biografie zu beschäftigen. Was war und ist Ihnen wichtig? Was gibt Ihrem Leben einen Sinn? Welche Begebenheiten waren Schlüsselerlebnisse und zu welchen Erkenntnissen haben sie Ihnen verholfen? Welche Werte, Motive und

Sehnsüchte stecken hinter Ihren bisherigen Entscheidungen? Es bedarf der intensiven Reflexion, um sich diese Fragen umfassend und aufrichtig zu beantworten. Unerlässlich ist eine Bestandsaufnahme Ihrer Fähigkeiten und Stärken. Ihr Kompetenzprofil gibt den Rahmen für Ihre zukünftigen beruflichen Tätigkeiten vor. Es gilt ebenfalls zu überlegen, was Sie künftig nicht (mehr) tun möchten und was nicht zu Ihrem Lebenskonzept passt. Entwickeln Sie aus all diesem Wissen eine Vision, wo Sie sich in den nächsten fünf bis zehn Jahren sehen. Formulieren Sie innerhalb dieser Vision ein konkretes mittelfristiges Karriereziel und definieren Sie einzelne Schritte und Meilensteine auf dem Weg dorthin. Dies ist Ihr Plan A. Ein parallel entwickelter Plan B sollte annähernd genauso kompatibel mit Ihrer Vision sein wie Ihr Plan A und damit eine vergleichsweise attraktive Karrierealternative darstellen.

Dr. Silke Oehrlein-Karpi, K.T.E.-Coaching, Mainz

Die zertifizierte Coach und Diplom-Biologin ist Mitglied im Coachingnetz Wissenschaft. Das Netzwerk ist Partner der duz.

Internet

www.coachingnetz-wissenschaft.de



Foto: privat