

Karrier@

LETTER 02 2016

11 | 03 | 2016

duz

DEUTSCHE
UNIVERSITÄTS
ZEITUNG

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

stehen die Hochschulen für Angewandte Wissenschaften am Wendepunkt? Die Diskussionen um das Promotionsrecht jedenfalls nehmen zunehmend Gestalt an. Warum dieser Schritt wichtig ist, erläutert im Interview Constance Engelfried. Die promovierte Sozialwissenschaftlerin ist Professorin an der Hochschule München und hat zusammen mit einem Kollegen in diesem Monat ein Buch vorgelegt, das die Debatte zu dem wissenschaftspolitischen Dauerbrenner, dem Promotionsrecht für Fachhochschulen, bereichern dürfte. Mindestens genauso brisant ist die Frage der Anerkennung beruflicher Kompetenz im Studium. Politische Rahmenbeschlüsse dazu liegen seit mehr als einem Jahrzehnt vor. Längst versuchen Hochschulen, sie umzusetzen – und erfinden das Rad dabei immer wieder neu. In Baden-Württemberg soll jetzt eine Datenbank für Transparenz und Orientierung sorgen.

holen & halten

„Die Bedingungen passen nicht“ Experteninterview zum Fachhochschul-Promotionsrecht

Das Aushängeschild ▶ Kodex für Personalentwicklung an Unis

Recht so Kolumne des Vereins Wissenschaftsrecht



suchen & finden

Was gute Arbeitgeber tun Hochschulen sind gut beraten, im Wettbewerb um Talente ihre Bewerbungsverfahren und ihre Arbeitskultur zu optimieren

duz-Stellenmarkt Nationale und internationale Ausschreibungen für Ihre Karriere

kommen & gehen

Anerkennen mit System In Baden-Württemberg soll bis Jahresende eine Datenbank an den Start gehen zur Anrechnung beruflicher Leistungen fürs Studium

Unter vier Augen Wie die Karriereplanung gelingt trotz befristeter Arbeitsverträge



Foto: 123 RF



„Die Bedingungen passen nicht“

Politiker und Wissenschaftsfunktionäre haben bislang die Debatte zum Promotionsrecht von Fachhochschulen geprägt. Jetzt schalten sich Forschende ein und legen ein Buch vor. Fragen an die Autorin.

Interview: Benjamin Haerdle



Foto: 123 RF

duz Frau Dr. Engelfried, Sie sind Professorin an der Hochschule München und haben zusammen mit Ihrem Kollegen von der Hochschule Eberswalde, Professor Dr. Pierre Ibisch, ein Buch zur aktuellen Debatte über das Promotionsrecht an Hochschulen für Angewandte Wissenschaften

(HAW) herausgegeben. Sehen Sie die Fachhochschulen vor einem Wendepunkt? Im Titel des Buches wird das zumindest angedeutet.

Engelfried Früher standen die Fachhochschulen in erster Linie für Lehre, in jüngster Zeit engagieren sie sich zunehmend in der Forschung. Professorinnen und Professoren koordinieren Forschungsprojekte, schreiben Stellen aus und betreuen den Nachwuchs. Es gibt kooperative Promotionsverfahren und immer mehr Graduiertenkollegs mit den Universitäten – nur noch nicht das Promotionsrecht für die HAWs.

duz Warum ist das so wichtig?

Engelfried An den Hochschulen für Angewandte Wissenschaften in Deutschland gibt es rund 930 000 Studierende. Wer fachlich die Voraussetzungen erfüllt, sollte das Recht haben, zu promovieren. Das macht auch die Freiheit von Forschung und Lehre aus. Viele Studierende an den HAWs wollen promovieren, etwa über Promotions- und Graduiertenkollegs oder eben an einer HAW. Wir wollen unsere Absolventinnen und Absolventen nicht im Regen stehen lassen.

duz Können HAWs mit ihren Ressourcen überhaupt Promotionen stemmen?

Engelfried Prinzipiell schon, aber die Rahmenbedingungen passen noch nicht: Es fehlen oft Räumlichkeiten für Promovierende, Professorinnen und Professoren erfahren keine Hilfe etwa über ein Sekretariat, haben keine Ansprüche auf wissenschaftliche Hilfskräfte – das sind grundsätzlich andere Voraussetzungen als an einer Universität. Zudem ist das Lehrdeputat an einer HAW höher als an einer Universität.

duz Wie stark ist Ihrer Einschätzung nach eigentlich die Bereitschaft innerhalb der

[weiterlesen](#) ►



Promovieren an Hochschulen

„Promovieren an und mit Hochschulen für Angewandte Wissenschaften. Am Wendepunkt?“ heißt das [Buch](#), das Professorin Dr. Constance Engelfried (Hochschule München) und Professor Dr. Pierre Ibisch (Hochschule für nachhaltige Entwicklung Eberswalde) am 7. März herausgegeben haben. Die Beiträge reflektieren den aktuellen Diskussionsstand in den Bundesländern zum Promotionsrecht für Fachhochschulen. Auch Kritiker kommen darin zu Wort.

suchen & finden

Nur einen Klick entfernt 
Der akademische Stellenmarkt
der deutschen Universitätszeitung

mit Karrierechancen für
Forscherinnen und Forscher

mit Karrierechancen für
Hochschulmanagerinnen und -manager





Foto: 123 RF

BEISPIELE

Promotionsmöglichkeiten für Fachhochschul-Absolventen am Beispiel zweier Bundesländer

Hessen

Ende 2015 hat Hessen ein Hochschulgesetz verabschiedet, das den Hochschulen für Angewandte Forschung (HAW) ein eigenes Promotionsrecht ermöglicht. Es soll nur für forschungsstarke Fachbereiche gelten, in denen die Hochschulen „eine ausreichende Forschungsstärke“ etwa über eine bestimmte Anzahl von Professoren nachwei-



Foto: privat

sen können. Zudem soll es nur befristet verliehen und an Bedingungen geknüpft werden.

Baden-Württemberg

Wissenschaftsministerin Theresia Bauer hat Ende 2015 Maßnahmen vorgelegt, die die Kooperation von Universitäten und HAWs stärken sollen. Sie hat für zehn weitere kooperative Promotionskollegs acht Millionen Euro bereitgestellt. Bislang gab es landesweit sieben Kollegs. Zudem finanziert das Land erstmals 40 Stipendien für HAW-Individualpromotionen.

„Die Bedingungen passen nicht“

HAW-Professorenschaft ausgeprägt, Promovenden zu betreuen?

Engelfried Es gibt immer mehr Kolleginnen und Kollegen, die Promovierende betreuen. Die strukturellen Rahmenbedingungen müssen aber noch verbessert werden, damit die HAW-Professorinnen und -Professoren eine weniger selbstausbeutende und private Betreuung während der Promotion leisten können.

duz Was fehlt, sind auch Karrierewege an der Hochschule. Universitäten können Doktoranden eine solche Perspektive geben, HAWs dagegen kaum.

Engelfried Wir brauchen andere Strukturen, damit HAWs etwa einen Mittelbau etablieren können. Das fehlt vielerorts noch. Wir müssen dem Nachwuchs auch deshalb eine bessere Perspektive bieten, weil es an den HAWs interessante Studiengänge gibt, die die Universitäten nicht haben. Wir verlieren sonst exzellente Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sowie Menschen, die die Institution HAW bestens kennen.

duz Glauben Sie, dass ein Promotionsrecht die Abwanderungsprozesse stoppt?

Engelfried Das Problem ist doch jetzt: HAW-Professorinnen und Professoren investieren viel Zeit und Energie in Studierende, die danach möglicherweise an einer Universität promoviert werden. Das ist ärgerlich. Allerdings gibt es jetzt erste Änderungen. Nicht nur in Hessen tut sich Neues in Richtung eigenständiges Promotionsrecht, sondern zum Beispiel auch in Bayern. Dort wird bei Doktorandinnen und Doktoranden im Rahmen einer kooperativen Promotion auf der Promotionsurkunde auch die betreffende HAW erwähnt. Das ist ein wichtiger Schritt.

duz In Ihrem Buch kommen auch Gegner des Promotionsrechts für FHs zu Wort. Können Sie deren Argumente nachvollziehen?

Engelfried Nein, aber historisch betrachtet sind die Hochschulsysteme fest in Machtstrukturen verankert, nicht nur in Sachen Promotion. Universitäten und HAWs treten auch immer noch bei vielen Tagungen separat auf. Hinzu kommt, dass in den Universitäten oft noch ein falsches Bild von HAWs vorherrscht. Verdrängt wird, dass nahezu alle Kolleginnen und Kollegen an HAWs universitäre Karrieren absolviert haben. Es fehlt an Informationen über die HAWs, weil es immer noch nicht genug Kooperationen zwischen den beiden Hochschultypen gibt. Würden wir mehr in Forschungsverbänden zusammenarbeiten, wäre das förderlich. Zudem müssen wir mehr miteinander reden. Ein erster Schritt wäre, neue Formen der Zusammenarbeit zu finden.

Constance Engelfried
fordert neue Formen der
Zusammenarbeit von
HAWs und Unis

duz Wie könnten diese aussehen?

Engelfried In Bayern gibt es zum Beispiel das Fachforum Verbundpromotion, an dem Universitäten und HAWs beteiligt sind. Das Gremium versucht, Zielvorgaben für Verbundpromotionen auszumachen, die für alle Hochschulen in Bayern gelten. Ein Beispiel ist, dass ein Master an einer HAW als gleichberechtigt angesehen wird wie ein Masterabschluss an einer Universität. HAW-Absolventinnen und -Absolventen können damit sofort an einer Uni promovieren, Eingangsprüfungen fallen weg.

duz Welche besonderen Karrierechancen sehen Sie eigentlich für diejenigen, die an Fachhochschulen promoviert wurden?

Engelfried Wir werden immer Menschen brauchen, die sich auf einem hohen Niveau mit einem bestimmten Thema beschäftigt haben. HAW-Promovendinnen und -Promovenden können das nachweisen, und sie haben einen ausgeprägten Praxisbezug, das ist wichtig.



Foto: 123 RF

Das Aushängeschild

Mit guten Arbeitsbedingungen wollen Personalentwickler ihre Hochschulen gegenüber Geldgebern profilieren. Manche müssen intern noch um Anerkennung ringen.

von Alexandra Straush



Foto: 123RF

Für Personalentwickler an Hochschulen gibt es einiges zu tun. Da sind Professoren, die Coaching brauchen, weil sie Teams führen, ohne je dafür ausgebildet worden zu sein. Oder Nachwuchswissenschaftler, die Beratung zu ihren beruflichen

Perspektiven brauchen, weil sie vergeblich auf eine Professorenstelle gewartet haben. Und wenn Beschäftigte in der Verwaltung sinnvoll fortgebildet werden, spart sich die Hochschule bei so mancher Stellenbesetzung eine externe Suche. Um die Möglichkeiten, die die Personalentwicklung bietet, besser auszuschöpfen, schlossen sich Personaler von fünf Hochschulen Ende 2014 zum bundesweiten Netzwerk für Personalentwicklung an Universitäten ([Uninetzpe](#)) zusammen. Seitdem sind noch zwölf weitere Mitglieder hinzugekommen.

Einer der Neuzugänge ist die Universität Rostock, Personaldezernent Andreas Tesche sitzt seit Dezember im Steuerungskreis des Netzwerks. An seiner Uni in Rostock ist er für die Personalentwicklung zuständig. Er gibt offen zu, dass andere Mitglieder im Netzwerk schon viel weiter sind. Während er die Personalentwicklung noch allein stemmt, haben die Vorkämpfer-Unis ganz andere Ressourcen und stehen auch in Sachen Exzellenz besser da. „Exzellenz geht nicht ohne einen Personalentwicklungsplan“, sagt Tesche. Umgekehrt setzt er auf einen Rückkopplungseffekt: „Da erwarte ich mir Rückendeckung aus dem Netzwerk in die Hochschule hinein.“ Denn selbstverständlich ist Personalentwicklung an deutschen Hochschulen noch nicht.

Personaler
hoffen auf Rückendeckung
für die Ressourcenkämpfe
in ihrer Hochschule

Derzeit gibt es laut Uninetzpe rund 40 Universitäten in Deutschland, die eine etablierte Personalentwicklung im Hause haben. Aber Selbstverständnis, Aufgabenbereiche und Instrumente sind noch nicht klar umrissen. Deshalb hat das Bündnis 2015 einen Kodex aufgestellt. Unter zehn Punkten wird definiert, wie Personalarbeit im

[weiterlesen](#) ▶

Spielraum ungenutzt

Online nachzulesen ist, was der Wissenschaftsrat von der Personalentwicklung an den Hochschulen hält: Ihre Möglichkeiten würden unzureichend genutzt, attestierte er vor zwei Jahren in seinen „[Empfehlungen zu Karrierezielen und -wegen an Universitäten](#)“. Unter anderem liege das an den vielen Befristungen.

RECHT SO

🗨️ Darf ich Vorhaben in Forschung und Lehre von Sponsoren finanzieren lassen?

fragt eine Wissenschaftlerin.

🗨️ Gerhard Möller antwortet:

Bei der Auftragsforschung wird für eine Forschungsleistung eine finanzielle Gegenleistung vereinbart. Beim Sponsoring schuldet der gesponserte Partner die werbende Nennung und Sichtbarmachung des Sponsors. Der bloße Hinweis auf eine finanzielle Förderung ist noch kein Merkmal für Sponsoring, sondern für Spenden, die ohne Erwartung einer Gegenleistung gegeben werden.

Sponsoring und Spenden haben beide ihr Betätigungsfeld typischerweise im Umfeld von Forschung und Lehre (F&L), zum Beispiel bei der Finanzierung von Kongressen oder Preisen.

Spenden und andere Zuwendungen sind grundsätzlich auf Hochschulkonten zu führen. Sie sind rechtlich der Hochschule zuzuordnen, denn nur sie kann wirksame Verträge abschließen. Hochschule und geförderte Einrichtung haben darauf zu achten, dass ihre Freiheit und Unabhängigkeit gewahrt bleiben. Ist das der Fall, sind Spenden und Sponsorengelder ein gutes Instrument der Wissenschaftskommunikation.

i Gerhard Möller

ist Kanzler a. D. der Ruhr-Universität Bochum und Mitglied im Verein zur Förderung des deutschen und internationalen Wissenschaftsrechts. Der Verein ist Kooperationspartner der duz.

🌐 Internet

www.verein-wissenschaftsrecht.de



Foto: RUB / Neile



Foto: 123 RF

Das Aushängeschild

Wissenschaftsbetrieb aussehen sollte, in dem die Strukturen eher dezentral sind, oft projektbezogen finanziert wird und im Mittelbau ein ständiges Kommen und Gehen herrscht. Wichtigster Punkt ist die strategische Ausrichtung. Das heißt, nicht nach dem Gießkannen-Prinzip – hier eine Fortbildung, da mal ein Coaching – vorzugehen, sondern gebündelte Aktionen durchzuführen, orientiert an den Entwicklungszielen der Universität mit anschließender Auswertung der Ergebnisse.

Der Kodex soll ein Aushängeschild sein, mit dem die Netzwerkmitglieder zeigen können, dass sie beim Thema Personalentwicklung vorne mit dabei sind. Das gilt zum einen für mögliche Bewerber: „Immer mehr Berufene fragen nicht nur nach Besoldung und Sachmitteln, sondern auch nach den Arbeitsbedingungen“, meint Andreas Tesche. Zum anderen spiele ein Personalentwicklungsplan auch für Drittmittelgeber wie die Deutsche Forschungsgemeinschaft eine wachsende Rolle, sagt Tesche. Die Standards von Uninetzpe sollen die Hochschulen hier besser dastehen lassen.

Dabei scheint es die Mitglieder nicht zu stören, dass sich über den Kodex hinaus im Netzwerk bisher noch nicht sehr viel getan hat. Es gab die Jahrestagung und drei bis vier jährliche Treffen der Steuerungsgruppe. Netzwerk-Sprecherin Elke Karrenberg räumt ein, dass Uninetzpe im ersten Jahr damit beschäftigt war, sich institutionell aufzustellen. 2016, sagt die Personalentwicklerin der Johannes Gutenberg Universität Mainz, soll es in Arbeitsgruppen auch um Inhalte gehen. Die sollen die Mitglieder liefern: So haben an der Uni Rostock im April 2015 der Rektor und der Personalratsvorsitzende eine Dienstvereinbarung unterzeichnet, die Promotionskandidaten Arbeitsverträge über mindestens drei Jahre garantiert. Außerdem planen sie, Drittmittelbeschäftigten eine längere Perspektive über mehrere Projekte hin anzubieten. Die Universität Hamburg setzt für alle W3-Professuren in den Bewerbungsgesprächen Verfahren aus der Management-Diagnostik ein. Dazu fragt ein externer Personaldienstleister in der Fakultät die Anforderungen ab, übersetzt sie in ein Assessment und berichtet der Berufungskommission über die Ergebnisse.

Von solchen Erfahrungen sollen über das Netzwerk nun auch andere Mitglieder profitieren. Das ist jedenfalls der wohlklingende Plan. Jetzt muss er bloß noch mit Leben gefüllt werden.

Andreas Tesche:
„Immer mehr Berufene fragen nach den Arbeitsbedingungen“

Nachwuchs befragt

Fühlen sich Nachwuchswissenschaftler durch Personalentwicklung gut unterstützt? 2013 bejahten dies nur 14 Prozent der Befragten in einer Studie des Deutschen Zentrums für Hochschul- und Wissenschaftsforschung ([DHZW](#)) und des [Stiftersverbands für die Deutsche Wissenschaft](#).

Jetzt gibt es eine Neuauflage dieser Untersuchung. Die aktuelle [Studie](#) erfasst einerseits die Situation auf Arbeitgeberseite, und zwar bei allen Hochschulen mit Promotionsrecht und bei den vier großen Forschungseinrichtungen. Auf der anderen Seite sind 2015 die Nachwuchswissenschaftler selbst zu ihren Erfahrungen mit Personalentwicklungsmaßnahmen und ihrem Bedarf in diesem Bereich befragt worden. Die Ergebnisse sollen Mitte 2016 veröffentlicht werden.



Foto: 123 RF

Was gute Arbeitgeber tun

Der Fachkräftemangel heizt den Wettbewerb um Talente an. Unternehmen haben längst reagiert und bieten Anreize für Bewerber. Was könnten Hochschulen davon für sich lernen?

von Sonja Dietz



Foto: 123 RF

Das Arbeitsumfeld bei Google ist legendär: Beschäftigte können im hauseigenen Pool schwimmen, von Etage zu Etage rutschen, in der Sterne-Kantine einkehren oder sich ein Gericht an den Arbeitsplatz liefern lassen. Hinzu kommen freie

Zeiteinteilung, Weiterbildungsmöglichkeiten und viele weitere Angebote für Beschäftigte. Google, das ist die Botschaft nach innen wie nach außen, kümmert sich um seine Angehörigen – und versucht, sie zu halten.

Employer Branding nennt sich neudeutsch das, was Google beispielhaft betreibt. Gemeint ist der Aufbau einer Arbeitgebermarke. Deren Bedeutung ist in Zeiten des Fachkräftemangels nicht zu unterschätzen. Zusätzlichen Handlungsdruck erfahren Firmen in Deutschland durch die demografischen Prognosen. Nach Angaben des [Statistischen Bundesamts](#) schrumpft die Zahl der Menschen im Erwerbsalter bis 2030 auf 44 bis 45 Millionen, das sind etwa fünf Millionen weniger als 2013. Im Wettbewerb um Talente beantworten Firmen Bewerbungen möglichst zügig, gestalten Vorstellungsrunden respektvoll im Blick auf die sich Bewerbenden und bieten neben Aufstiegschancen nicht selten flexible Arbeitszeiten.

Olaf Bartz:
„Bekannte Fallstricke sind
ausgedehnte Leerlauf- und
Wartephasen“

Was können Hochschulen daraus für sich lernen? Ob im mittleren Wissenschaftsmanagement oder in Forschung und Lehre: Talente sind immer weniger bereit, sich von einem befristeten Arbeitsvertrag zum nächsten zu hangeln in der Hoffnung, eines Tages eine feste Position zu bekommen. „Bekannte Fallstricke sind ausgedehnte Leerlauf- und Wartephase, etwa, wenn eine Berufungskommission die vorlesungsfreie Zeit nicht zur Entscheidungsfindung nutzt, Sitzungstermine nicht abgestimmt werden oder Gutachten über Bewerber erst eingeholt werden, dann aber nicht nachgehakt wird, wenn diese ausbleiben“, sagt Dr. [Olaf Bartz](#), Geschäftsführer der Stif-

[weiterlesen](#) ►

Buch

Unter der Herausgeberschaft von Professor Dr. [Armin Trost](#) geht der Band „Employer Branding: Arbeitgeber positionieren und präsentieren“ anhand von 25 Beiträgen der Frage nach, wie eine attraktive Arbeitgebermarke (weiter-)entwickelt werden kann. Das Buch ist bei Luchterhand Köln erschienen (2. Auflage, 2013).

SCHRITTE ZUM WERTEKATALOG

Worauf kommt es beim Etablieren einer Arbeitgebermarke an?

Zustandsanalyse

Für ein nachhaltiges Employer Branding ist eine Zustandsanalyse das A und O. Um eine Arbeitgebermarke aufbauen zu können, müssen die vorhandenen Beschäftigungsbedingungen für Mitarbeiter des Unternehmens, der Institution geprüft werden. Erst, wenn der Ist-Zustand festgehalten ist, kann der Soll-Zustand definiert werden.

Mitbestimmung

Eine Arbeitgebermarke kann nicht angeordnet werden, sie muss von Führungskräften und Personal gemeinsam gelebt werden. Das setzt einerseits die Identifikation mit den Werten des Unternehmens, der Institution voraus und im Wechselspiel andererseits die Einbeziehung aller Mitarbeiter an Entscheidungsprozessen mittels Befragungen oder Workshops. Wichtige Weichenstellungen für das Unternehmen oder die Institution sollten gemeinsam betrieben werden, auch hinsichtlich des Aufbaus einer Arbeitgebermarke.

Umsetzung

Sind die Rahmenbedingungen beim Employer Branding festgesteckt, hilft ein Wertekatalog, den Umgang miteinander unter den Aspekten von Wertschätzung, Respekt und Gemeinschaft für das Unternehmen, für die eine Institution näher zu beschreiben. Diese Umgangskultur sollte bei der internen Kommunikation ebenso beherrzt werden wie bei externen Auftritten. Auch der Auftritt im Internet, in den Sozialen Medien, in Stellenanzeigen sollte diese Werte widerspiegeln.



Foto: 123 RF

Was gute Arbeitgeber tun

tung zur Akkreditierung von Studiengängen in Deutschland. Optimierungsbedarf besteht an Hochschulen allerdings nicht nur im Hinblick auf die Auswahlverfahren und den Umgang mit potenziellen Beschäftigten. Ändern müsse sich an Hochschulen die Arbeitskultur insgesamt, betont Hochschulberaterin Dr. **Ute Symanski**. „Professoren sollten ihre Führungskompetenz weiterentwickeln und sich klar machen, wie wichtig regelmäßiges Feedback und wertschätzende Kommunikation für die Motivation ihrer Mitarbeiter ist“, meint sie. Und: „Viele Prozesse könnten vereinfacht werden, wenn man nicht aneinander vorbei kommunizierte, sondern miteinander.“

„Ich denke, dass die Hochschulen sehr wohl erkannt haben, dass gute Beschäftigungsbedingungen für ihre Mitarbeiter zunehmend wichtig sind und es unabdingbar ist, sich in vielfältiger Hinsicht um die Angelegenheiten der Mitarbeiter zu kümmern“, setzt Professor **Ulf Pallme König**, Vorsitzender des Vereins zur Förderung des deutschen und internationalen Wissenschaftsrechts, dagegen. Dafür spreche die Vielzahl bereits angestoßener Bemühungen wie häufigere Entfristungen und unbefristete Einstellungen, eine Straffung und Professionalisierung der Berufungsverfahren bis hin zur Schaffung einer Willkommenskultur sowie die von Bund und den Ländern unterstützten Angebote für wissenschaftliche Mitarbeiter in Karrierefragen. Verpflichtet seien Arbeitgeber zu all dem aber nicht. Der Umgang könne, von wenigen Grundsätzen und Einzelheiten abgesehen, nicht verordnet werden. Das bestätigt auch Dr. **Alfred Mikschl**, Mitglied des Personalrats an der Uni Oldenburg, und erklärt dies an einem Beispiel: „Die Universität als Arbeitgeber muss etwa Postdoktoranden, die einen befristeten Vertrag erfüllen, nicht für eventuelle Vorstellungsgespräche freistellen. Der Arbeitnehmer hat einen Vertrag angenommen und diesen muss er auch erfüllen.“ Nach Paragraph 629 des Bürgerlichen Gesetzbuches hat ein Arbeitnehmer nur Anspruch auf Freistellung für die Wahrnehmung von Vorstellungsgesprächen, wenn er die Kündigung seines unbefristeten Arbeitsvertrags erhalten hat und bis Ende seiner Kündigungsfrist nicht von der Arbeit freigestellt wird. Auch nicht verpflichtet seien Arbeitgeber, Fahrtkosten für anreisende Bewerber zu erstatten, ergänzt die Gewerkschaft Verdi. Employer Branding hingegen setzt auf Wertschätzung, eine Haltung jenseits von Paragraphen.

Ute Symanski:
„Professoren sollten ihre Führungskompetenz weiterentwickeln“

Das nächste duz Magazin

Berufung im Express Wie Hochschulen Spitzenkräfte auch unter Druck richtig rekrutieren

Leitbild oder Leidbild Worauf es bei sogenannten Mission Statements ankommt

Impressum

72. Jahrgang

Gegründet 1945 als ‚Göttinger Universitätszeitung‘

Herausgeber:

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

Redaktion:

Redaktionsleiterin: Christine Prußky (py),
Tel.: 030 212987-37, Mail: c.prusky@duz-medienhaus.de
Dr. Pascale Anja Dannenberg (pad), Tel.: 030 212987-36,
E-Mail: p.dannenberg@duz-medienhaus.de
Franziska Langhammer (fla), Tel.: 030 212987-32,
Mail: f.langhammer@duz-medienhaus.de
Gudrun Sonnenberg (gs), Tel.: 030 212987-34
E-Mail: g.sonnenberg@duz-medienhaus.de
Redaktionsassistentin: Anne-Katrin Jung (akj),
Tel.: 030 212987-39, E-Mail: a.jung@duz-medienhaus.de

Adresse der Redaktion:

Kaiser-Friedrich-Straße 90, 10585 Berlin
E-Mail: duz-redaktion@duz-medienhaus.de
Internet: www.duz.de

Grundlayout: aseptDESIGN, Berlin

Satz und Grafik: ESM Berlin

Druck:

SDL Digitaler Buchdruck, Berlin

Ständige Autoren und Mitarbeiter:

Gesa Coordes (gc), Benjamin Haerdle (hbj), Eva Keller (eke), Lutz Steinbrück (lut), Sepp Buchegger (Zeichnung)

Titelbild: Orlando Rosu/123 RF

Verantwortlich gemäß Pressegesetz:

Christine Prußky, Berlin (für den redaktionellen Inhalt)

Anzeigenabteilung

Theresa Lück (Leitung)
Tel.: 030 212987-31, Fax: -30,
Mail: anzeigen@duz-medienhaus.de
Es gilt die Anzeigenpreisliste Nr. 54 vom 01.01.2016.

Corporate Publishing und duz SPECIAL

Stefanie Kollenberg
Tel.: 030 212987-12, Fax: -30,
Mail: s.kollenberg@duz-medienhaus.de

Kundenservice

Simone Ullmann (Leitung)
Tel.: 030 212987-51, Fax: -30,
Mail: s.ullmann@duz-medienhaus.de
Aleksandra Pendo Tel.: 030 212987-52, Fax: -30,
Mail: a.pendo@duz-medienhaus.de

Verlag, Unternehmenssitz und Geschäftsführung

DUZ Verlags- und Medienhaus GmbH
Kaiser-Friedrich-Straße 90, 10585 Berlin
Tel.: 030 212987-0; Fax: 030 212987-20
Internet: www.DUZ-medienhaus.de

Geschäftsführer: Dr. Wolfgang Heuser
Berlin-Charlottenburg HRB 168239
Umsatzsteuer-ID-Nr.: DE301227734

Bezugsbedingungen:

Ein duz-Abonnement beinhaltet 22 Ausgaben im Jahr (12 x duzMAGAZIN, 10 x duzKarriereLETTER). 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. Es besteht auch

die Möglichkeit, den duzKarriereLETTER separat zu abonnieren. Der Jahresbezugspreis beträgt 34 Euro, der ermäßigte Jahresbezugspreis (für Studierende, Promovenden, Referendare) 19 Euro. Die Abonnementrechnung wird Bezugs-, nicht Kalenderjahr bezogen gestellt. Bei Lieferungsausfall durch Streik oder höhere Gewalt erfolgt keine Rückvergütung. Die Abo-Kündigung muss 6 Wochen vor Ende des Bezugsjahres/halbjahres beim Verlag eingegangen sein. ISSN 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 ausschließliche 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.

Stellenübersicht

GEISTESWISSENSCHAFTEN

Betriebswirtschaftslehre	S. 13
Digitale Gesundheitswirtschaft	S. 16
Pädagogische Psychologie	S. 19
Philosophie	S. 14
Systematische Theologie / Ökumene Dogmatik	S. 9
Technologiemanagement	S. 13
Vertriebs- und Kundenmanagement	S. 20
Volkswirtschaftslehre, insbes. Makroökonomik	S. 15
Wirtschaftsinformatik	S. 17

NATURWISSENSCHAFTEN

Food Chemistry	S. 20
Geoinformatik und Geomathematik	S. 15
Landeskulturelle Wasserwirtschaft und Bodenphysik	S. 10
Pharmakologie	S. 22

INGENIEURWISSENSCHAFTEN

Digital Industrial Service Systems	S. 8
Statik und Dynamik der Tragwerke	S. 19
Technische Gebäudeausrüstung	S. 16
Umformtechnik	S. 22

WISSENSCHAFTLICHE MITARBEIT

Referent/-in Qualitätssicherung und -entwicklung	S. 11
--	-------

ADMINISTRATION

Geschäftsführer/-in	S. 9
Präsident/-in	S. 14, 18

WEITERE AUSSCHREIBUNGEN

Akustiker/-in für Ultraschallsensoren	S. 12
Anwendungsentwickler/-in	S. 12
Entwickler/-in SiC-MOSFETs	S. 14
Entwicklungsingenieur/-in Elektronik	S. 12
Entwicklungsingenieur/-in für automatisiertes Fahren	S. 12
Gesamtleiter/-in Forschung & Entwicklung	S. 12
Ingenieur/-in Elektro- und Automatisierungstechnik	S. 12
Ingenieur/-in Elektrotechnik/Hochfrequenztechnik	S. 12
Manager/-in Application Support	S. 12
Marketing- und Produktmanager/-in	S. 12
MEMS Accelerometer Designer/-in	S. 12
Optikentwickler/-in für Fahrbeobachtungskameras	S. 14
Project Manager IT Infrastructure (m/w)	S. 12
Projektleiter/-in Leuchtenentwicklung	S. 12

Projektleiter/-in Prüfanlagenbau	S. 12
Psychologin/Psychologe	S. 12
Sales Controller (m/w)	S. 12
Senior Harz-Entwickler/-in	S. 12
Software-Testingenieur/-in	S. 12
Teamleiter/-in Automatisierungstechnik	S. 12

AKTUELLE BEWERBUNGSFRISTEN

Alle vakanten Stellen im Überblick	S. 21
------------------------------------	-------



Die Rechts- und Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät besetzt am Fachbereich Wirtschaftswissenschaften (Institut für Wirtschaftsinformatik mit geplanter Zweitmitgliedschaft in der Technischen Fakultät im Department Informatik) zum frühestmöglichen Zeitpunkt eine

W3-Professur (Lehrstuhl) für Digital Industrial Service Systems

Die Ausschreibung und Besetzung dieser Professur erfolgt im Rahmen des Zentrums Digitalisierung.Bayern (ZD.B), dem zentralen Element der Digitalisierungsstrategie BAYERN DIGITAL. Von den Bewerberinnen und Bewerbern wird erwartet, dass sie mit der Geschäftsstelle des ZD.B in Garching bei München (Webauftritt: <http://www.zentrum-digitalisierung.bayern/>) zusammenarbeiten und ihre Forschungsarbeit in die Projekte und Aktivitäten des ZD.B einbringen.

Zu den Aufgaben gehört, das Fachgebiet in Forschung und Lehre angemessen zu vertreten. Die Forschungsschwerpunkte der Professur liegen im Bereich des Service Systems Engineering. Im Zentrum steht die systematische Entwicklung, Modellierung und Pilotierung industrieller Produkt-Service-Systeme für die Digitale Produktion im Schnittbereich technischer und betriebswirtschaftlicher Fragestellungen. In der Lehre ist die Professur in die Bachelor- und Master-Studiengänge des Fachbereichs Wirtschaftswissenschaften sowie die gemeinsamen Studiengänge mit der Technischen Fakultät (insbes. Wirtschaftsinformatik, Wirtschaftsingenieurwesen) eingebunden. Die aktive Mitwirkung an der weiteren Internationalisierung dieser Studiengänge sowie fremdsprachige Lehrangebote werden erwartet. Neben der überwiegenden Tätigkeit an der Heimathochschule und der dortigen Erbringung der Lehrverpflichtung erwartet die FAU die intensive Mitwirkung an Aktivitäten und Unterstützung der Ziele des ZD.B sowie die enge Zusammenarbeit mit den einschlägigen Kollegen des ZD.B und eine zeitweise Präsenz am Standort der Geschäftsstelle des ZD.B in Garching.

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.

Einstellungsvoraussetzungen sind ein abgeschlossenes Hochschulstudium, pädagogische Eignung, die besondere Befähigung zu wissenschaftlicher Arbeit, die in der Regel durch die Qualität einer Promotion nachgewiesen wird, und darüber hinaus 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 FAU besitzt das Berufsrecht. Die beamtenrechtlichen Voraussetzungen für eine Ernennung richten sich nach Art. 10 BayHSchPG.

Die FAU verfolgt eine Politik der Chancengleichheit unter Ausschluss jeder Form von Diskriminierung. Bewerbungen von Wissenschaftlerinnen werden ausdrücklich begrüßt. Schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber werden bei ansonsten im Wesentlichen gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt eingestellt. Die FAU trägt das Zertifikat „audit familiengerechte hochschule“ und bietet Unterstützung für Dual-Career-Paare an.

Bewerbungen mit den üblichen Unterlagen (CV, Schriftenverzeichnis, Lehrererfahrung, Drittmitteleinwerbungen, beglaubigte Kopien von Zeugnissen und Urkunden) werden bis zum **15.4.2016** an den Sprecher des Fachbereichs Wirtschaftswissenschaften der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg, Fintelgasse 7/9, 90402 Nürnberg, erbeten. Bitte senden Sie Ihre Bewerbung auch elektronisch an: wiiw-sprecher@fau.de.



RUHR-UNIVERSITÄT BOCHUM

RUB

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

W3-PROFESSUR FÜR SYSTEMATISCHE THEOLOGIE / ÖKUMENE UND DOGMATIK

In der **Evangelisch-Theologischen Fakultät** der Ruhr-Universität Bochum ist zum **1. April 2017** eine W3-Professur für Systematische Theologie / Ökumene und Dogmatik (Nachfolge Weinrich) zu besetzen.

Die Professur beinhaltet die Leitung des Ökumenischen Instituts der Fakultät und ist mit der Aufgabe verbunden, die Systematische Theologie im interdisziplinären Gespräch zur Geltung zu bringen und die Studierenden in der Lehre in dogmatische, ökumenische, interkulturelle und konfessionskundliche Themenstellungen einzuführen. Im Blick auf die Forschung wird eine deutliche Schwerpunktsetzung in den Bereichen der interkonfessionellen und interreligiösen Dialoge sowie der institutionellen Ökumene erwartet. Erwartet werden die Bereitschaft zur aktiven Zusammenarbeit mit der Religionswissenschaft, v.a. mit dem Center of Religious Studies/CERES, sowie der weitere Ausbau internationaler Kontakte und Kooperationen. Ein Engagement zur Einwerbung von Drittmitteln wird vorausgesetzt.

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

Weiterhin werden erwartet:

- ein hohes Engagement in der Lehre;
- die Bereitschaft zu interdisziplinärem wissenschaftlichen Arbeiten;
- der Nachweis substantieller Erfolge bei der Einwerbung drittmittelgeförderter Forschungsprojekte.

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

Bewerbungen mit den üblichen Unterlagen (Anschreiben, wissenschaftlicher Werdegang, Publikationsliste, Zeugnissen/Urkunden, Auflistung der Drittmittelinwerbungen) werden bis zum **08.04.2016** erbeten an die **Dekanin der Evangelisch-Theologischen Fakultät der Ruhr-Universität Bochum, Frau Prof. Dr. Ute Gause, GA 8/135, 44780 Bochum.**



Das nächste **duz** MAGAZIN
erscheint am 24.03.16

Anzeigenschluss: 15.03.16

Zentrum für Osteuropa- und internationale Studien

Der Bundestag hat Mittel zur Stärkung der Russland- und Osteuropakompetenz in Deutschland zur Verfügung gestellt. Auf dieser Basis bereitet die Bundesregierung die Gründung des Zentrums für Osteuropa- und internationale Studien (ZOiS) als Stiftung des bürgerlichen Rechts vor. Das Zentrum soll seine Tätigkeit als unabhängige, außeruniversitäre Forschungseinrichtung mit Sitz in Berlin zur Mitte des Jahres 2016 aufnehmen. Es wird die Aufgabe haben, anwendungsbezogene Grundlagenforschung zu betreiben, die Ausbildung des wissenschaftlichen Nachwuchses zu fördern, sowie für Politik, Wirtschaft und Öffentlichkeit Osteuropakompetenz bereitzustellen. Die Zielregionen der wissenschaftlichen Tätigkeit sind das östliche Europa, der Kaukasus und Zentralasien.

Das Zentrum wird über ein Jahresbudget von 2,5 Mio. Euro verfügen können.

Zum 1. Juli 2016 ist die Stelle eines/einer

administrativen Geschäftsführers/in

zu besetzen.

Als Beauftragte(r) für den Haushalt sind Sie für den kaufmännischen und administrativen Geschäftsbereich (u.a. Personalwesen, Finanzen/Controlling, Einkauf, IT sowie allgemeine Verwaltung) zuständig und unmittelbare/r Vorgesetzte(r) für die nichtwissenschaftlichen Beschäftigten. Die administrative Steuerung des Institutsaufbaus umfasst die Grundlegung von Strukturen, die Organisation aller Abläufe, die Koordination der Gremien sowie die administrative und juristische Begleitung von nationalen und internationalen Kooperations- und Finanzierungsvereinbarungen.

Gesucht wird eine Persönlichkeit, möglichst mit Erfahrungen aus dem Bereich öffentlich finanzierter Forschungseinrichtungen und/oder Hochschulen, die politisch interessiert, menschlich zugewandt und gegenüber der kulturellen und gesellschaftlichen Vielfalt des interdisziplinären und internationalen Forschungsumfeldes aufgeschlossen ist. Gestaltungsvermögen, ausgeprägte kommunikative Fähigkeiten und Durchsetzungskraft zählen zu den gewünschten persönlichen Merkmalen.

Erforderlich sind ausgewiesene Kenntnisse im kaufmännischen Rechnungswesen sowie im öffentlichen Haushalts-, Zuwendungs- und Personalrecht.

Für die Aufgabe kommen vor allem Bewerber/innen mit juristischer und/oder wirtschaftswissenschaftlicher Qualifikation und einer mehrjährigen, einschlägigen Berufserfahrung in Betracht. Eine Bewerbung von Personen mit vergleichbarem Qualifikations- und Erfahrungsprofil ist möglich.

Sehr gute Englischkenntnisse sind erforderlich, Kenntnisse einer osteuropäischen Sprache von Vorteil.

Die Anstellung erfolgt zunächst für die Dauer von bis zu fünf Jahren und kann entfristet werden. Die Stelle wird nach E 14 TVöD vergütet.

Bitte richten Sie Ihre Bewerbung elektronisch in einer PDF-Datei bis zum **20. März 2016** an:

bewerbung@zois-berlin.org.

Für Auskünfte steht Dr. Falk Fabich (kommiss. GF) falk.fabich@yahoo.de zur Verfügung.



Universität für Bodenkultur Wien
Ausschreibung einer Universitätsprofessur für

Landeskulturelle Wasserwirtschaft und Bodenphysik

An der Universität für Bodenkultur Wien (BOKU) ist ab 1. Juli 2016 am Institut für Hydraulik und landeskulturelle Wasserwirtschaft (IHLW), Department Wasser-Atmosphäre-Umwelt, die Universitätsprofessur für Landeskulturelle Wasserwirtschaft und Bodenphysik nachzubesetzen. Die Stelle wird gemäß §98 Universitätsgesetz 2002 in Form eines zeitlich unbefristeten vertraglichen Dienstverhältnisses besetzt.

Die Universität für Bodenkultur Wien, die „Universität des Lebens“, versteht sich als Lehr- und Forschungsstätte für erneuerbare Ressourcen, die eine Voraussetzung für das menschliche Leben sind. Aufgabe der BOKU ist es, durch die Vielfalt ihrer Fachgebiete zur Sicherung dieser Lebensgrundlagen für zukünftige Generationen entscheidend beizutragen. Durch die Verbindung von Naturwissenschaften, Technik und Sozial- und Wirtschaftswissenschaften mehrt sie das Wissen um die ökologisch und ökonomisch nachhaltige Nutzung der natürlichen Ressourcen. Mit mehr als 12.000 Studierenden und über 2.500 MitarbeiterInnen ist die BOKU eine der führenden Universitäten des Life-Sciences-Bereichs in Europa.

Aufgaben und Schwerpunkte:

Die Professur gilt als zentrale Position im Ausbildungs- und Forschungsfeld der Kulturtechnik und Wasserwirtschaft.

In der Lehre ist – zusammen mit den übrigen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern am Institut – das gesamte Gebiet der landeskulturellen Wasserwirtschaft und Bodenphysik abzudecken. Das Lehrangebot ist mit den relevanten Curricula an der Universität für Bodenkultur Wien sinnvoll abzustimmen.

Die Forschungsschwerpunkte des Institutes liegen derzeit in der Hydromelioration, in der Bodenphysik, in der Agrarhydrologie und im Bodenwasser- und Erosionsschutz; seine wesentlichsten Kompetenzfelder betreffen die systemhafte Betrachtung von Interaktionen im Bereich Boden-Wasser-Pflanze-Atmosphäre, und zwar von der Feldmessung bis hin zur Modellierung und Simulation. Das Alleinstellungsmerkmal des IHLW in Österreich sind die bodenphysikalischen und landeskulturellen Aufgaben im ländlichen Raum.

Eine Neuregelung der Forschungsschwerpunkte kann zukünftig die Institutsentwicklung noch maßgeblich ergänzen.

Das Institut verfügt über eine Außenstation an der Versuchswirtschaft Groß-Enzersdorf, an der angewandte Fragestellungen in den oben genannten Disziplinen bearbeitet werden. Die Universitätsleitung und das Department werden den Weiterbetrieb eines langjährigen Monitorings dort unterstützen.

In der Forschung soll der Aufgabenbereich der Professur schwerpunktmäßig die landeskulturelle Wasserwirtschaft im Allgemeinen und speziell in sich entwickelnden Ländern umfassen. BewerberInnen sollten innerhalb folgender Bereiche ihre Forschungsschwerpunkte setzen und Erfahrungen in einem oder mehreren dieser Bereiche aufweisen:

- Quantifizierung und Modellierung von Wasser und Stofftransportvorgängen, etwa im System Boden-Wasser-Pflanze (z. B. Migrationsprozesse von Stoffen, Erfassung der potenziellen und aktuellen Evapotranspiration, Versickerung und Speicherung)
- Optimierung der Landnutzung in Hinblick auf Boden-, Bodenwasser- und Erosionsschutz
- Hydromelioration (Regelung des Bodenwasserhaushaltes; Be- und Entwässerung, Versalzung)
- Methoden der Hydrogeophysik z.B. GPR, ERT und/oder der Tracerhydrologie

Für die Wahrnehmung dieser Aufgaben ist die Fähigkeit zur interdisziplinären Forschung auf Basis technisch-naturwissenschaftlicher Grundlagen erforderlich.

Anforderungsprofil:

- Eine an einer österreichischen Universität erworbene oder gleichwertige ausländische, facheinschlägige Lehrbefugnis (venia docendi) oder eine der universitären Lehrbefugnis gleich zu haltende wissenschaftliche Befähigung.
- Einschlägige Erfahrung und Befähigung in der Lehre, der Anleitung zum wissenschaftlichen Arbeiten sowie der Betreuung von Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern. Es wird erwartet, dass der/die KandidatIn ein Lehrportfolio vorlegt.
- Abhaltung von Lehrveranstaltungen in deutscher und englischer Sprache.
- Breite Forschungserfahrung mit internationaler Reputation sowie der Fähigkeit zur Netzwerkbildung auch im nationalen Bereich.
- Erfahrungen in sich entwickelnden Ländern erwünscht.
- 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 Personalführungskompetenz, Kommunikations- und Teamfähigkeit.
- Bereitschaft zur Mitwirkung an der Öffentlichkeitsarbeit.
- Bereitschaft zur Mitarbeit bei einschlägigen Schwerpunkt- und Kooperationsprogrammen der Universität.
- Bereitschaft zur Beteiligung an der Selbstverwaltung der Universität für Bodenkultur Wien.

Für weitere inhaltliche Informationen zu dieser Professur kontaktieren Sie bitte Prof. Dr. Herwig Waidbacher, Department Wasser-Atmosphäre-Umwelt, per Telefon +43-1-47654-5222, oder per E-Mail herwig.waidbacher@boku.ac.at

Ihr Bewerbungsschreiben richten Sie bitte elektronisch an rektorat@boku.ac.at sowie in einfacher Ausfertigung bis spätestens **10. April 2016** (Datum des Poststempels) an das Rektorat der Universität für Bodenkultur Wien, Gregor-Mendel-Straße 33, A 1180 Wien.

Folgende Unterlagen schließen Sie bitte Ihrer Bewerbung bei:

- Lebenslauf mit ausführlicher Darstellung der Berufs-, Lehr- und Forschungstätigkeit (inkl. Darstellung des Lehrportfolios – Informationen dazu unter http://www.boku.ac.at/fileadmin/data/H05000/H17100/Qualifizierungsvereinbarung/Lehrportfolio - Leitfaden_zur_Erstellung.pdf)
- Verzeichnis der Publikationen (referiert / nicht referiert), Vorträge und Projekte
- Kopien von 5 Publikationen neueren Datums, die von Ihnen als besonders wichtig erachtet werden
- Grobkonzept zur Forschung und Lehre; Darstellung von geplanten fachlichen Schwerpunkten
- Kurze Begründung, warum Sie der Ansicht sind, für diese Stelle besonders geeignet zu sein (max. 1 Seite A4)

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 ArbeitnehmerInnen der Universitäten eingereiht. Eine Überzahlung des kollektivvertraglichen monatlichen Mindestentgelts (4.782,40 Euro 14x jährlich) ist vorgesehen.

Weitere Informationen zu dieser Ausschreibung und über die BOKU bzw. das Department können dem Web entnommen werden: www.boku.ac.at bzw. www.wau.boku.ac.at/ihlw



Die Hochschule München als eine der größten Hochschulen ihrer Art in Deutschland sieht ihre Herausforderung und Verpflichtung in einer aktiven und innovativen Zukunftsgestaltung von Lehre und Forschung und Weiterbildung.

Im Rahmen des Fortsetzungsprojektes „ZUG II – Für die Zukunft gerüstet“ (www.hm.edu/lehre/zug), das durch das „Bund-Länderprogramm für bessere Studienbedingungen und mehr Qualität in der Lehre“ (Qualitätspakt Lehre) gefördert wird, werden Maßnahmen zur Verbesserung der Lehrqualität und der Studienbedingungen an der Hochschule München durchgeführt.

Zur Mitarbeit im Projektleitungsteam mit dem Aufgabengebiet Konzeption und Umsetzung von projektbezogenen Maßnahmen zur Qualitätssicherung und -entwicklung sucht die Abteilung Hochschulentwicklung zum nächstmöglichen Zeitpunkt eine/einen:

Wissenschaftliche/-n Referentin/ Referenten Qualitätssicherung und -entwicklung in Teilzeit (70 %)

Kennziffer: P-02-16

Zu Ihrem Aufgabengebiet gehören:

- Konzeptionelle Weiterentwicklung und operative Umsetzung eines Evaluationskonzepts für das Gesamtprojekt in Orientierung an dem zugrundeliegenden Wirkungsmodell für Studienerfolg
- Entwicklung und Bereitstellung von Instrumenten zur Lehrveranstaltungsevaluation, Evaluation von Studiengangskonzepten, Erhebung von Kennzahlen (z. B. Reichweite einer Maßnahme)
- Monitoring und formative Evaluation zur kontinuierlichen Qualitätsverbesserung
- Datenauswertung und Aufbereitung der Evaluationsergebnisse für die interne und externe Berichterstattung
- Begleitforschung zu projektrelevanten, übergreifenden Fragestellungen
- enge Zusammenarbeit mit der Projektleitung, allen Projektmitarbeitern/-innen und dem zentralen Qualitätsmanagement der Hochschule München

Neben einem sehr gut abgeschlossenen Hochschulabschluss (Diplom (Univ.), Master (akkreditiert) oder vergleichbar), vorzugsweise in den Sozialwissenschaften, erwarten wir umfassende Kenntnisse sowie erste praktische Erfahrungen im Bereich der Evaluation. Desweiteren erwarten wir einen Nachweis der Fähigkeit zum wissenschaftlichen Arbeiten i. d. R. erbracht über eine Promotion. Der/Die Stelleninhaber/-in sollte mit sozialwissenschaftlichen Evaluationsmethoden (sowohl qualitative als auch quantitative Verfahren) vertraut sein und möglichst Vorerfahrungen mit Evaluation und Wirkungsmessung im Bildungssektor haben. Ferner werden Kenntnisse der Software SPSS und EvaSys erwartet. Für die Stelle suchen wir eine Person mit strukturiertem Denkvermögen, einer selbstständigen und effizienten Arbeitsweise sowie sehr guter schriftlicher und mündlicher Ausdrucksfähigkeit. Eine sichere Beherrschung der englischen Sprache und der gängigen Kommunikations- und Textverarbeitungsprogramme wird vorausgesetzt.

Wenn Sie Freude an einer selbstständigen und abwechslungsreichen Tätigkeit in einem engagierten Team haben, können wir Ihnen einen modernen Arbeitsplatz mit flexiblen Arbeitszeiten in zentraler und verkehrsgünstiger Lage Münchens bieten.

Die Stelle ist zunächst bis **30.09.2016** befristet und in Teilzeit (28,07 Wochenstunden) zu besetzen. Vorbehaltlich der Genehmigung des Projektträgers ist eine Weiterbeschäftigung bis **31.12.2020** in Vollzeit (40,1 Wochenstunden) vorgesehen. Das Beschäftigungsverhältnis richtet sich nach den Bestimmungen des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst der Länder (Entgeltgruppe 13 TV-L). Bitte informieren Sie sich z. B. unter <http://www.lff.bayern.de/bezuege/arbeitnehmer/#entgelt> über die Entgelttabelle des TV-L.

Bewerbungen von Schwerbehinderten sind ausdrücklich erwünscht. Diese werden bei ansonsten im Wesentlichen gleicher Eignung bevorzugt eingestellt.

Sind Sie interessiert? Dann freuen wir uns auf Ihre aussagekräftige Bewerbung, die Sie **unter Angabe der Kennziffer P-02-16** bis zum **20.03.2016** an die Hochschule München senden. Im Fall der schriftlichen Bewerbung bitten wir Sie, uns lediglich Kopien einzureichen, da wir Ihre Bewerbungsunterlagen nach Abschluss des Verfahrens leider nicht zurücksenden können.

Bewerbungen in elektronischer Form sind erwünscht. Bitte senden Sie hierfür Ihre Unterlagen in einer Datei im PDF-Format an: jobs-bewerbung@hm.edu

Postanschrift: Hochschule München, Personalgewinnung, Lothstr. 34, 80335 München

Fachliche Fragen an: Frau Dr. Lödermann, Tel.: 089/1265-1167

Bewerberhotline Personalabteilung: Tel.: 089/1265-4845

Servicezeiten: Mo, Di, Do, Fr: 9 - 12 Uhr und Di: 13 - 15 Uhr



Jobware – der Stellenmarkt für Fach- und Führungskräfte



Gesamtleiter Forschung & Entwicklung (m/w)

über Dr. Heinzl & Cie Unternehmer- und Personalberatung Osnabrück
Optimierung der vorhandenen Produktpalette sowie Entwicklung neuer Produktwelten

Ingenieur (w/m) Elektrotechnik/Hochfrequenztechnik

KHS Plasmax GmbH Hamburg
Optimierung und Neuentwicklung von Mikrowellenplasmaquellen für Dünnschichtprozesse in der Verpackungstechnik

Psychologe (m/w)

Universitätsmedizin der Johannes Gutenberg-Universität Mainz
Fortführung und Modifikation von Elementen des Lehrangebotes sowie eigenständiges wissenschaftliches Arbeiten

Akustiker/in für Ultraschallsensoren

Robert Bosch GmbH Leonberg
Akustische Auslegung von Ultraschallsensoren für Fahrerassistenzsysteme

Project Manager IT Infrastructure (w/m)

TUI Cruises GmbH Hamburg
Operative Planung, Steuerung und Kontrolle von IT-Projekten oder IT-Teilprojekten

Software-Testingenieur (m/w)

e.solutions GmbH Ingolstadt
Erstellung neuer Testfallspezifikationen mit Hilfe von Whitebox- und Blackbox-Testmethoden

Manager Application Support (m/w)

Hapag-Lloyd AG Hamburg
Geschäftliche Analyse von Applikations-Problemen in der eigenentwickelten Hauptgeschäftsanwendung

Sales Controller (m/w)

Melitta Europa GmbH & Co. KG Minden
Überwachung der Einhaltung der Jahresvereinbarungen sowie der Kunden- und WKZ-Budgets

Bosch: Entwicklungsingenieur/in für automatisiertes Fahren

Bosch über access KellyOCG GmbH Abstatt
Entwicklung von Systemen der Fahrerassistenz und des automatisierten Fahrens

Projektleiter/in Prüfanlagenbau

Schaeffler Technologies AG & Co. KG Herzogenaurach
Auftragsannahme, Prüfanlagenabnahme, Erstellung von Lasten- und Pflichtenheften

Ingenieur (m/w) Elektro- und Automatisierungstechnik

Continental AG Hannover
Entwurf, Konstruktion und Berechnung der elektro- und steuerungstechnischen Ausrüstung von Fertigungsanlagen

Marketing- und Produktmanager (w/m)

ADAC TruckService GmbH & Co. KG Laichingen
Planung, Ausarbeitung und Weiterentwicklung von Marketing-, Kommunikations- und Vertriebsstrategien

MEMS Accelerometer Designer/in

Robert Bosch GmbH Reutlingen
Simulationen für MEMS Sensoren, insbesondere mit dem Fokus auf Beschleunigungs-Sensorik

Entwicklungsingenieur Elektronik (m/w)

SICK AG Reute bei Freiburg im Breisgau
Entwicklung von Elektronik-Hardware für optische Sensoren

Senior Harz-Entwickler (m/w)

Bollig & Kemper GmbH & Co KG Köln
Neu- und Weiterentwicklung von Lackbindemitteln

Projektleiter Leuchtenentwicklung (m/w)

MBtech Group GmbH & Co. KGaA Böblingen, Ingolstadt, München
Problemmanagement sowie Identifikation und Bewertung von Risiken

Anwendungsentwickler (m/w)

HARTING IT Services GmbH & Co. KG Espelkamp
Steuerung von SAP ERP MM, PP, QM Teilprojekten

Teamleiter (m/w) Automatisierungstechnik

BEUMER Maschinenfabrik GmbH & Co. KG Beckum (Raum Münster, Dortmund, Bielefeld)
Verantwortung für die PLC-Programmierung von Gurtfördersystemen im Bereich Airport & Logistik

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

RUHR-UNIVERSITÄT BOCHUM



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

W3-PROFESSUR FÜR BETRIEBSWIRTSCHAFTSLEHRE, INSB. CORPORATE GOVERNANCE, AUDITING AND ACCOUNTING

In der **Fakultät für Wirtschaftswissenschaft** der Ruhr-Universität Bochum ist zum nächstmöglichen Zeitpunkt eine W3-Professur für Betriebswirtschaftslehre, insb. Corporate Governance, Auditing and Accounting zu besetzen.

Die künftige Stelleninhaberin/der künftige Stelleninhaber soll die Fachgebiete in Forschung und Lehre vertreten. Neben exzellenten Leistungen in der empirischen Forschung wird eine Beteiligung an den von der Fakultät angebotenen Bachelor- und Masterstudiengängen in deutscher und englischer Sprache vorausgesetzt. Darüber hinaus wird die Bereitschaft erwartet, an den von der Fakultät angebotenen Weiterbildungsstudiengängen (§ 8a WPO-Masterstudiengang usw.) mitzuwirken.

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

Weiterhin werden erwartet:

- ein hohes Engagement in der Lehre;
- die Bereitschaft zu interdisziplinärem wissenschaftlichen Arbeiten;
- die Bereitschaft und Fähigkeit, drittmittelgeförderte Forschungsprojekte einzuwerben.

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

Bewerbungen mit Lebenslauf, Zeugnissen, Verzeichnissen der Publikationen, Lehrveranstaltungen und eingeworbenen Drittmitteln werden bis zum

15.04.2016 erbeten an den **Dekan der Fakultät für Wirtschaftswissenschaft der Ruhr-Universität Bochum, 44780 Bochum.**



Die Rechts- und Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät besetzt im Nuremberg Campus of Technology (NCT) und im Fachbereich Wirtschaftswissenschaften zum frühestmöglichen Zeitpunkt eine

W3-Professur für Technologiemanagement

Diese Professur ist integraler Bestandteil des in Nürnberg neu einzurichtenden „Center for Management, Technology & Society (CMTS)“, das in enger Kooperation mit der Technischen Fakultät und der Philosophischen Fakultät und Fachbereich Theologie der FAU sowie dem Nuremberg Campus of Technology (NCT) hervorragende technologieorientierte wirtschafts- und sozialwissenschaftliche Forschung und Lehre erbringen soll. Das CMTS soll unter maßgeblicher Mitwirkung der ausgeschriebenen Professur zur Deckung des gesellschaftlichen Bedarfs an relevanten Forschungsergebnissen und hochqualifizierten Arbeitskräften beitragen und die beteiligten Fakultäten der FAU stärker miteinander und mit der Praxis vernetzen.

Die W3-Professur für Technologiemanagement soll in diesem Zusammenhang die Wechselwirkung zwischen der Entwicklung und dem Einsatz innovativer Technologien einerseits und den ökonomischen und sozialen Systemen andererseits untersuchen, wobei die betriebswirtschaftliche Perspektive im Vordergrund stehen soll. Die Bereitschaft zur Kooperation mit den Professuren der beteiligten Fakultäten wird ebenso erwartet wie die aktive Mitwirkung an der weiteren Internationalisierung der Studiengänge der FAU, insbesondere durch das Angebot englischsprachiger Lehrveranstaltungen. Eine Beteiligung an den Weiterbildungsstudiengängen der FAU ist erwünscht.

Zu den Aufgaben der Professur gehört, das Fachgebiet des Technologiemanagements in Forschung und Lehre (Bachelor- und Masterstudiengänge) angemessen zu vertreten. Die erwarteten Forschungsleistungen der Professur liegen im Bereich des betriebswirtschaftlichen Technologiemanagements und weisen idealerweise in mehreren der folgenden Felder Schwerpunkte auf:

- Strategisches Technologiemanagement
- Technologievorausschau, -identifikation und -bewertung
- Technologiekommunikation und -marketing
- IP-Management
- Technologieorientierte Gründungen

Erwartet wird eine international herausragende Forschung im Bereich des Technologiemanagements, ebenso eine Anbindung an die Forschungsschwerpunkte des Fachbereichs Wirtschaftswissenschaften sowie an die (geplanten) Arbeitsfelder des CMTS.

Die FAU erwartet die Teilnahme an der akademischen Selbstverwaltung, das Engagement zum Einwerben von Drittmitteln und eine hohe Präsenz an der Universität zur intensiven Betreuung der Studierenden. Eine hohe Bereitschaft zum Aufbau und zur Pflege von Kooperationen mit der Praxis ist wünschenswert.

Einstellungsvoraussetzungen sind ein abgeschlossenes Hochschulstudium, pädagogische Eignung, die besondere Befähigung zu wissenschaftlicher Arbeit, die in der Regel durch die Qualität einer Promotion nachgewiesen wird und darüber hinaus 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 FAU besitzt das Berufsrecht. Die beamtenrechtlichen Voraussetzungen für eine Ernennung richten sich nach Art. 10 BayHSchPG.

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

Schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber werden bei ansonsten im Wesentlichen gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt eingestellt.

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

Bewerbungen mit den üblichen Unterlagen (CV, Schriftenverzeichnis, Lehrerfahrung, Drittmittelinwerbungen, beglaubigte Kopien von Zeugnissen und Urkunden) werden bis zum **31.3.2016** an den Sprecher des Fachbereichs Wirtschaftswissenschaften der FAU, Fintelgasse 7/9, 90402 Nürnberg, erbeten. Bitte senden Sie Ihre Bewerbung auch elektronisch an wivi-sprecher@fau.de.



www.fau.de

duz Dossier "Doktorandenausbildung"

Die Doktorandenausbildung liegt in Deutschland im Argen. Was tun?
Ein duz Dossier über alte und neue Ansätze zur Reform der Promotion.

www.duz.de/dossiers

duz Dossier "Frauen in der Forschung"

Allen Fördermaßnahmen zum Trotz, sind Frauen in der Wissenschaft nach wie vor in der Minderheit.
Ein duz Dossier über den großen Unterschied zwischen Mann und Frau im Hochleistungsbetrieb Wissenschaft.

www.duz.de/dossiers

Braunschweig University of Art

Hochschule für Bildende Künste Braunschweig

Die Hochschule für Bildende Künste Braunschweig sucht zum nächstmöglichen Termin eine Persönlichkeit für das Amt

der Präsidentin/des Präsidenten

(BesGr. W 3 NBesO W zzgl. Funktions-Leistungsbezüge)

Die Präsidentin oder der Präsident vertritt die Hochschule nach außen, führt den Vorsitz im Präsidium und legt die Richtlinien für das Präsidium fest (§ 38 Abs. 1 NHG).

Die Hochschule für Bildende Künste Braunschweig/University of Art hat ein einzigartiges Profil mit der Verknüpfung von Freier Kunst, Design, Kunstwissenschaft, Medienwissenschaften sowie Lehramtsstudiengängen. Sie ist eine international orientierte künstlerisch-wissenschaftliche Hochschule mit Promotions- und Habilitationsrecht. Mit 1.100 Studierenden, 50 Professuren und 126 Beschäftigten sowie 13 Studiengängen gehört die HBK zu den großen Kunsthochschulen in Deutschland.

Gesucht wird eine Persönlichkeit, die die Hochschule mit ihren Bereichen Kunst, Design und Wissenschaft und deren Vernetzung weiterentwickelt.

Die HBK erwartet von der Bewerberin/dem Bewerber Leitungserfahrung, Führungskompetenz und integrative Fähigkeiten. Die Vertrautheit mit künstlerisch-wissenschaftlichen Hochschulen ist wünschenswert.

Die Ernennung oder Bestellung erfolgt in ein Beamtenverhältnis auf Zeit für eine Amtsdauer von sechs und bei Wiederwahl von acht Jahren oder in ein entsprechend befristetes Angestelltenverhältnis (§ 38 Abs. 4 S. 1 NHG). Vorgesprochen werden kann, wer nach dem Hochschulabschluss mindestens fünf Jahre in einer Stellung mit herausgehobener Verantwortung in Wissenschaft, Kultur, Wirtschaft, Verwaltung oder Rechtspflege tätig war (§ 38 Abs. 3 NHG).

Da die Hochschule beabsichtigt, den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu erhöhen, werden Frauen nachdrücklich zur Bewerbung aufgefordert. Bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung werden Bewerbungen von Frauen nach Maßgabe der einschlägigen Vorschriften bevorzugt berücksichtigt.

Bewerbungen schwerbehinderter Personen werden in gleicher Weise bevorzugt berücksichtigt. Die Behinderung sollte zur Wahrung der Interessen bereits im Bewerbungsschreiben angezeigt werden.

Ausführliche Bewerbungen mit den üblichen Unterlagen werden bis zum 23.03.2016 erbeten mit dem Vermerk „Persönlich – Vertraulich“ an die

**Vorsitzende der Findungskommission, Frau Prof. Dr. Barbara Welzel
Hochschule für Bildende Künste Braunschweig
Johannes-Selenka-Platz 1, 38118 Braunschweig**



An der **Katholisch-Theologischen Fakultät der Universität Augsburg** ist **ab sofort** die Stelle für eine/einen

Universitätsprofessorin/Universitätsprofessor der BesGr. W 2 für Philosophie

im Beamtenverhältnis auf Lebenszeit zu besetzen.

Die Stelleninhaberin/Der Stelleninhaber hat das Fach umfassend in Forschung und Lehre zu vertreten, wobei ein Schwerpunkt im Bereich der Religionsphilosophie erkennbar sein soll. Sie/Er soll die Bereitschaft mitbringen, sich am laufenden interdisziplinären Forschungsprojekt „Analytic Theology“ zu beteiligen.

Die Bereitschaft zur Mitwirkung an interdisziplinären Studiengängen der Katholisch-Theologischen Fakultät und an den Fachstudiengängen des Instituts für Philosophie an der Philosophisch-Sozialwissenschaftlichen Fakultät sowie Drittmittelwerbung werden erwartet.

Einstellungsvoraussetzungen sind ein abgeschlossenes Hochschulstudium der katholischen Theologie, pädagogische Eignung, besondere Befähigung zu wissenschaftlicher Arbeit, die in der Regel durch die Qualität einer Promotion nachgewiesen wird, sowie zusätzliche wissenschaftliche Leistungen, die durch eine Habilitation oder gleichwertige wissenschaftliche Leistungen nachgewiesen oder im Rahmen einer Juniorprofessur erbracht werden.

Bewerberinnen/Bewerber dürfen das 52. Lebensjahr zum Zeitpunkt der Ernennung noch nicht vollendet haben. Ausnahmen von dieser Altersgrenze sind gemäß Art. 10 Abs. 3 Satz 2 BayHSchPG nur in dringenden Fällen möglich.

Die Universität Augsburg strebt eine Erhöhung des Anteils von Frauen in Forschung und Lehre an und bittet Wissenschaftlerinnen nachdrücklich, sich zu bewerben.

Für alle Fragen der Gleichstellung wenden Sie sich an Frau Prof. Dr. Kerstin Schlögl-Flierl, kerstin.schloegl-flierl@kthf.uni-augsburg.de.

Schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber werden bei ansonsten im Wesentlichen gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt eingestellt.

Bei allgemeinen Fragen zur Bewerbung wenden Sie sich an Herrn Dekan Prof. Dr. Peter Hofmann, peter.hofmann@kthf.uni-augsburg.de.

Bewerbungen sind mit den üblichen Unterlagen (Lebenslauf, Zeugnisse, Urkunden, Schriftenverzeichnis, Nachweis über die bisherige Lehrtätigkeit) bis **22. April 2016** zu richten an das **Dekanat der Katholisch-Theologischen Fakultät der Universität Augsburg, Universitätsstraße 10, 86159 Augsburg**.



Jobware – der Stellenmarkt für Fach- und Führungskräfte

Entwickler/in SiC-MOSFETs

Robert Bosch GmbH Reutlingen
Entwicklung neuartiger SiC-MOSFET Bauelemente

Optikentwickler/in für Fahrerbeobachtungskameras

Robert Bosch GmbH Leonberg
Auslegung, Simulation und Spezifikation von Optiken für Kamerasysteme

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

www.jobware.de

WIR SIND FÜR SIE DA!

duz-Anzeigen

Theresa Lück

Fon 030/212987 31

Fax 030/212987 30

E-Mail: anzeigen@duz-medienhaus.de

Personalia

Anne-Katrin Jung

Fon 030/212987 39

Fax 030/212987 30

E-Mail: a.jung@duz-medienhaus.de



An der Fakultät für Geowissenschaften, Geotechnik und Bergbau, Institut für Geophysik und Geoinformatik, ist zum frühestmöglichen Zeitpunkt (WS 2016/17) die



W2-Professur „Geoinformatik und Geomathematik“ (Nachfolge Univ. Prof. Dr. rer. nat. Helmut Schaeben)

zu besetzen.

Das Alleinstellungsmerkmal der Geoinformatik an der TU Bergakademie Freiberg im deutschen Sprachraum ist ihre explizite Ausrichtung auf Geowissenschaften und Geo-Ingenieurwissenschaften mit der Vision, digitale Geomodelle als Standard-Kommunikationsmittel zu etablieren.

Im Fokus steht daher die informatische Modellierung von räumlich-zeitlich indizierten multidimensionalen Geodaten im Hinblick auf effizienten Zugriff, Analyse und Kommunikation, und die Entwicklung mathematischer Methoden zur 3D Geomodellierung des Untergrundes als Funktion der Zeit mit dem Ziel der numerischen Identifikation und Vorhersage relevanter Geophänomene und -prozesse (Geosimulation, Geowissenschaftliches Rechnen, Unsicherheitsquantifizierung).

Der/Die Stelleninhaber/-in kooperiert mit den benachbarten Fachgebieten in Lehre und Forschung an der eigenen Universität sowie im In- und Ausland. Er/Sie lehrt im Rahmen der Bachelor-/Masterausbildung und nimmt am allgemeinen Lehrangebot des Instituts, bei Bedarf auch für benachbarte Fachgebiete und in englischer Sprache, teil. Auslandserfahrung ist wünschenswert. Er/Sie wird aktiv an der Entwicklung und Akquisition von Forschungsprogrammen teilnehmen, an der akademischen Selbstverwaltung mitwirken und in ein breites Umfeld geowissenschaftlicher Aktivitäten in der Fakultät eingebunden sein (<http://www.fak3.tu-freiberg.de/index.html>).

Der/Die Bewerber/-in muss die allgemeinen Berufungsvoraussetzungen für Professoren gemäß § 58 des Sächsischen Hochschulfreiheitsgesetzes vom 15.01.2013 (Sächs. Gesetz- und Verordnungsblatt Jahrgang 2013 Blatt-Nr. 1 S. 3) in der jeweils geltenden Fassung erfüllen. Die Universität leistet aktive Unterstützung bei der Bereitstellung von Kinderbetreuungsmöglichkeiten sowie bei der Vermittlung von angemessenen Arbeitsstellen in der Region für Lebenspartner/Lebenspartnerin resp. Ehepartner/Ehepartnerin. Die TU Bergakademie Freiberg vertritt ein Lehr- und Forschungskonzept, bei dem die Verlegung des Lebensmittelpunktes nach bzw. in die Nähe von Freiberg erwartet wird.

Die TU Bergakademie strebt eine Erhöhung des Anteils von Frauen in Lehre und Forschung an. Qualifizierte Wissenschaftlerinnen werden deshalb aufgefordert, sich zu bewerben. Schwerbehinderte werden bei gleicher Eignung bevorzugt berücksichtigt.

Die Bewerbungen sind mit den üblichen Unterlagen (Lebenslauf, wissenschaftlicher Werdegang, Urkunden, Schriftenverzeichnis) bis zum **15.05.2016** an die **Technische Universität Bergakademie Freiberg, Dezernat für Personalwesen, Akademiestraße 6, D-09599 Freiberg** einzureichen.

Bei Rückfragen wenden Sie sich bitte an den Dekan der Fakultät, Herrn Prof. Dr. Carsten Drebenstedt, E-Mail: dekan3@fggb.tu-freiberg.de; Tel. +49 (0)3731 39-2342, <http://www.tu-freiberg.de>.

An der **Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät Ingolstadt** der Katholischen Universität Eichstätt-Ingolstadt ist zum **Wintersemester 2016/2017** die



W3-Professur für VWL, insbes. Makroökonomik



EICHSTÄTT
INGOLSTADT

zu besetzen. Die Bewerberinnen und Bewerber sollen das jeweilige Fachgebiet in Lehre und Forschung vertreten und müssen in der Forschung international ausgewiesen sein. Zur Stärkung des wissenschaftlichen Profils werden möglichst Erfolge und ein fortgesetztes Engagement bei der Einwerbung begutachteter Drittmittel erwartet.

Die Lehraufgaben umfassen eine aktive Beteiligung an den deutsch- und englischsprachigen Lehrveranstaltungen der Bachelor- und Masterstudiengänge, der Lehramts- und Nebenfachausbildung sowie am Doktoranden- und Weiterbildungsprogramm der Fakultät. Vorausgesetzt wird die besondere Befähigung zu wissenschaftlicher Arbeit, die durch Promotion und zusätzliche wissenschaftliche Leistungen nachgewiesen wird. Die zusätzlichen wissenschaftlichen Leistungen können im Rahmen einer Habilitation, einer Juniorprofessur oder durch habilitationsäquivalente Leistungen erbracht worden sein. Weiterhin werden ausgeprägte didaktische Fähigkeiten vorausgesetzt.

Die Katholische Universität Eichstätt-Ingolstadt misst einer intensiven Betreuung der Studierenden einen hohen Stellenwert bei und erwartet deshalb von den Lehrenden eine ausgeprägte Präsenz an der Universität. Es wird davon ausgegangen, dass die/der zu Berufende bereit ist, ihren/seinen Lebensmittelpunkt in die Region zu legen. Die Fakultät wird ihre Internationalisierungsbestrebungen auch zukünftig intensivieren. Ebenso strebt diese ihre weitere Profilierung in den Bereichen Wirtschafts- und Unternehmensethik an.

Die Katholische Universität Eichstätt-Ingolstadt bemüht sich um eine Erhöhung des Anteils von Frauen in Forschung und Lehre, weshalb Wissenschaftlerinnen besonders um ihre Bewerbung gebeten werden. Bewerbungen von Schwerbehinderten werden bei im Wesentlichen gleicher Eignung vorrangig berücksichtigt. Zum Zeitpunkt der Ernennung darf das 52. Lebensjahr noch nicht vollendet sein. In begründeten Fällen können hiervon Ausnahmen zugelassen werden (vgl. Art. 10 Abs. 3 Satz 2 BayHSchPG). Die Katholische Universität Eichstätt-Ingolstadt ist eine vom Freistaat Bayern gewährleistete und anerkannte nichtstaatliche Hochschule in kirchlicher Trägerschaft. Ihr Auftrag ist in Artikel 3 der Verfassung der sie tragenden Stiftung festgelegt; von dem/der erfolgreichen Bewerber/-in wird erwartet, an der Erfüllung dieses Auftrages mitzuwirken. Die Stiftungsverfassung kann abgerufen werden unter www.ku.de/unsere-ku/traeger-stiftung/.

Qualifizierte Bewerber/-innen werden gebeten, ihre Bewerbungen mit den üblichen und den unten spezifizierten Unterlagen spätestens **bis zum 07.04.2016** in elektronischer Form an dekanat-wvf@ku.de einzureichen. Den Bewerbungsunterlagen ist ein Forschungs- und Lehrkonzept beizulegen. Weiterhin sind die drei wichtigsten zur Ausschreibung passenden Veröffentlichungen anzuhängen. Darüber hinaus ist eine vollständige Liste der referierten Zeitschriftenveröffentlichungen mit Angabe des jeweiligen Handelsblatt-VWL-Rankings anzuhängen (siehe <http://www.handelsblatt.com/downloads/9665428/1/journal-ranking.pdf>). Ebenfalls ist eine Liste aller abgehaltenen Lehrveranstaltungen der letzten zwei Jahre vorzulegen, die möglichst vollständig durch entsprechende Lehrbewertungen zu belegen sind.



duz SPECIAL Ihr Magazin im Magazin

Akteure aus der Wissenschaft bietet das duz SPECIAL eine besonders effektive Möglichkeit, journalistisch hochwertige Wissenschaftskommunikation zu betreiben.

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

Kontakt:

Stefanie Kollenberg

Fon 030/21 29 87 12

E-Mail: s.kollenberg@duz-medienhaus.de

Nah dran an der Zukunft

Die 2009 gegründete staatliche Hochschule Hamm-Lippstadt steht für interdisziplinär ausgerichtete Studiengänge mit klarer Orientierung auf aktuelle und künftige Anforderungen des Marktes. Praxisbezug, Kreativität, Offenheit, Toleranz und Teamorientierung sind unser Anspruch in Forschung, Lehre und Organisation.

Wir leben Modernität in allen Bereichen und freuen uns auf exzellente Querdenker und engagierte Kolleginnen und Kollegen, die im Team am Aufbau und an der Entwicklung einer der zukunftsfähigsten Hochschulen im ingenieurwissenschaftlichen Bereich – mitten in Nordrhein-Westfalen – mitarbeiten wollen.

Zum nächstmöglichen Zeitpunkt besetzen wir folgende Stellen:

W2-Professur „Technische Gebäudeausrüstung“ (Standort Hamm/Kennziffer 16-20)

Gesucht wird eine qualifizierte Persönlichkeit, die das Fachgebiet „Technische Gebäudeausrüstung“ an der Hochschule Hamm-Lippstadt in der Lehre (Bachelor- und Masterstudiengänge) und der angewandten Forschung vertritt. Insbesondere sollen relevante Gebiete in Bezug auf die apparative Gebäudeenergieversorgung - z. B. Heizungs-, Klima-, Lüftungstechnik - und auf den Gebäudekörper - z. B. Bauphysik, Schalltechnik, Wärmebedarfsermittlung - adäquat gelehrt werden. Die generelle Bereitschaft, im Rahmen des weiteren Ausbaus der Hochschule sein Lehrportfolio flexibel anzupassen, wird vorausgesetzt - ebenso wie die Motivation, mit den vorhandenen Kolleginnen und Kollegen der Hochschule, z. B. im Rahmen von Forschungsvorhaben, zusammenzuarbeiten.

Seitens der Hochschule werden der Abschluss eines Hochschulstudiums im Bereich Ingenieurtechnik, Naturwissenschaften, Architektur oder Vergleichbarem und eine überdurchschnittliche wissenschaftliche Qualifikation sowie berufspraktische Erfahrungen in zur ausgeschriebenen Professur passenden Bereichen erwartet.

Vorausgesetzt werden eine ausgeprägte Dienstleistungsmentalität, die Fähigkeit zum interdisziplinären Arbeiten sowie die Bereitschaft zur Durchführung von Lehrveranstaltungen in Grundlagenfächern.

W2-Professur „Digitale Gesundheitswirtschaft“ (Standort Hamm/Kennziffer 16-22)

Die zukünftige Stelleninhaberin/Der zukünftige Stelleninhaber wird das Fachgebiet „Digitale Gesundheitswirtschaft“ innerhalb unserer Bachelor- und Masterstudiengänge lehren. Gesucht wird daher eine herausragend qualifizierte Persönlichkeit, die vor allem in folgenden Schwerpunkten ausgewiesen ist:

- Management und Finanzierung von Gesundheitseinrichtungen
- Implementierung und Evaluation innovativer Versorgungsmodelle
- Gesundheitspolitik und Gesundheitssysteme
- Verknüpfung von IT-Innovationen mit den gesundheitspolitischen Rahmenbedingungen

Des Weiteren setzen wir die generelle Bereitschaft zur Weiterentwicklung der Studieninhalte und Studienangebote, zur Übernahme von Grundlagenveranstaltungen und zur Einarbeitung in angrenzende Lehrgebiete sowie fachliche und kommunikative Fähigkeiten zur Gewinnung von Praxispartnern, voraus.

Seitens der Hochschule werden der Abschluss eines Hochschulstudiums im Bereich der Ingenieurwissenschaften, der Medizin oder Vergleichbarem und eine überdurchschnittliche wissenschaftliche Qualifikation erwartet. Für eine stark anwendungsorientierte Lehre sind mehrjährige qualifizierte berufliche Erfahrungen in den vorgenannten Bereichen von Gesundheitseinrichtungen bzw. der Gesundheitswirtschaft von Vorteil. Da die Hochschule Hamm-Lippstadt bei der Ausbildung ihrer Studierenden besonderen Wert auf Soft Skills legt, wird ergänzend die Bereitschaft erwartet, Inhalte in Bereichen wie Projektmanagement, Präsentationstechniken sowie wissenschaftliches Arbeiten etc. zu vermitteln.

Vorausgesetzt werden ein hohes Maß an didaktischer Erfahrung, eine ausgeprägte Dienstleistungsmentalität, die Fähigkeit zum interdisziplinären Arbeiten sowie die Bereitschaft zur Durchführung von Lehrveranstaltungen in Grundlagenfächern und zur Durchführung englischsprachiger Veranstaltungen.



W2-Professur „Wirtschaftsinformatik, insbesondere betriebliches Informationsmanagement“ (Standort Hamm/Kennziffer 16-21)

Die zukünftige Stelleninhaberin/Der zukünftige Stelleninhaber wird das Fachgebiet „Wirtschaftsinformatik, insbesondere betriebliches Informationsmanagement“ maßgeblich im Bereich unserer Bachelorstudiengänge lehren. Gesucht wird daher eine herausragend qualifizierte Persönlichkeit, die dieses Fachgebiet an der Hochschule Hamm-Lippstadt in der Lehre - vor allen Dingen in Form von Grundlagenveranstaltungen - und auch der angewandten Forschung vertritt. Aufgrund dessen, dass zukünftig signifikante Teile der Lehrveranstaltungen in englischer Sprache gehalten werden sollen, wird die Bereitschaft zur Durchführung von Vorlesungen in Englisch erwartet.

Seitens der Hochschule werden der Abschluss eines Hochschulstudiums im Bereich Wirtschaftsinformatik, Betriebswirtschaftslehre oder Informatik mit entsprechendem Schwerpunkt, eine überdurchschnittliche wissenschaftliche Qualifikation und ausgewiesene berufliche Erfahrungen im Umfeld der Informationsverarbeitung, insbesondere der Wirtschaftsinformatik, erwartet. Des Weiteren muss die Bewerberin/der Bewerber folgende Kriterien erfüllen:

- Erfahrung im Einsatz betrieblicher Standardsoftware (z. B. ERP, CRM, PPS)
- umfangreiche Kenntnisse zum Einsatz von betrieblichen Informationssystemen, speziell Business Intelligence Anwendungen
- fundierte Kenntnisse in den Bereichen Datenmanagement und SQL
- Kenntnisse im Bereich des Software- und Service-Managements und der relevanten Standards (z. B. ITIL)
- Erfahrungen mit Querschnittsthemen wie Projekt-, Risiko- und Change-Management
- Steuerungskompetenzen, insb. Kommunikations- und Präsentationstechniken, interkulturelles Management

Vorausgesetzt werden ein hohes Maß an didaktischer Erfahrung, eine ausgeprägte Dienstleistungsmentalität, die Fähigkeit zum interdisziplinären Arbeiten sowie die Bereitschaft zur Durchführung von Lehrveranstaltungen in Grundlagenfächern und zur Durchführung englischsprachiger Veranstaltungen.

Allgemeines zu den W2-Professuren:

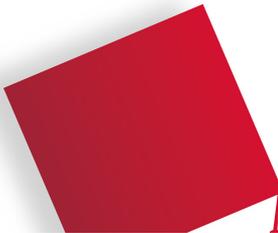
Die Mitwirkung an der akademischen Selbstverwaltung und Unterstützung bei der Erweiterung des Studienangebots werden als selbstverständlich erachtet. Die Stelleninhaberin/Der Stelleninhaber soll zur aktiven Akquirierung und Durchführung von Drittmittelprojekten beitragen und die fachliche Expertise auch in Forschung und Transfer einsetzen, um im Team mit den Kolleginnen und Kollegen den Unternehmen in der Region wissenschaftliche Impulse zu geben.

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

Klingt das nach einer ansprechenden Perspektive für Sie? Dann senden Sie uns Ihre Bewerbungsunterlagen nebst dem ausgefüllten Formular zu Ihrem beruflichen Werdegang, das Sie auf unserer Internetseite www.hshl.de finden, unter Angabe der jeweiligen Kennziffer bis zum **16. März 2016** an:

Präsident der Hochschule Hamm-Lippstadt
Personal - Frau Lilli Gleske
Marker Allee 76-78, 59063 Hamm
oder bewerbung@hshl.de

MEINE ZUKUNFT



**HOCHSCHULE
FÜR ANGEWANDTE
WISSENSCHAFTEN
MÜNCHEN**

Mit über 17.500 Studierenden in über 80 Studiengängen, über 1.200 Kolleginnen und Kollegen, davon 650 Professorinnen und Professoren sowie wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, ist sie die größte Hochschule für angewandte Wissenschaften des Freistaates Bayern und eine der größten ihrer Art in Deutschland.
Wir sehen unsere Herausforderung und Verpflichtung in einer aktiven und innovativen Zukunftsgestaltung von Lehre, Forschung und Weiterbildung.

An der Hochschule München ist zum **01.10.2016 (Beginn Wintersemester 2016/2017)** die Stelle der/des **Präsidentin/Präsidenten** zu besetzen.

Die Präsidentin/Der Präsident wird vom Hochschulrat der Hochschule München gewählt und dem Bayerischen Staatsminister für Bildung und Kultus, Wissenschaft und Kunst zur Bestellung vorgeschlagen.

Die Präsidentin/Der Präsident wird zur Beamtin/zum Beamten auf Zeit (Besoldungsgruppe: W3 und Funktions-Leistungsbezug) ernannt. Die Amtszeit umfasst acht Semester, einschließlich des Semesters, in dem die Bestellung wirksam wird. Wiederwahl ist bis zu einer maximalen Amtszeit von 24 Semestern zulässig. Zur Präsidentin/Zum Präsidenten kann bestellt werden, wer der Hochschule München als Professorin/Professor angehört oder wer eine abgeschlossene Hochschulausbildung besitzt und aufgrund einer mehrjährigen verantwortlichen beruflichen Tätigkeit, insbesondere in Wissenschaft, Kunst, Wirtschaft, Verwaltung oder Rechtspflege erwarten lässt, dass sie/er den Aufgaben des Amtes gewachsen ist.

Die Rechtsstellung und die Aufgaben der Präsidentin/des Präsidenten sind in § 4 der Grundordnung der Hochschulen für angewandte Wissenschaften München in Verbindung mit Artikel 21 des Bayerischen Hochschulgesetzes festgelegt.

Die Hochschule München strebt eine Erhöhung des Frauenanteils in Leitungspositionen an und fordert qualifizierte Frauen daher ausdrücklich zur Bewerbung auf. Kandidatinnen und Kandidaten mit Schwerbehinderung werden bei ansonsten im Wesentlichen gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt eingestellt.

Die Hochschule München wird bei der Wahl der Präsidentin/des Präsidenten durch die Jack Russell Consulting GmbH unterstützt.

Bewerbungen mit geeigneten Unterlagen müssen bis spätestens **17.03.2016** beim Vorsitzenden des Hochschulrates, Herrn Dr. Reinhard Wiczorek, z. Hd. Herrn Dr. Thomas Heyn, Jack Russell Consulting GmbH, bevorzugt in digitaler Form (info@jack-russell-consulting.com) oder in Papierform (Lilli-Palmer-Straße 7, 80636 München) eingegangen sein.





www.hm.edu

ERSCHEINUNGSTERMINE 2016		ANZEIGENSCHLUSSTERMINE 2016	
duz MAGAZIN 04/16	24.03.2016	duz MAGAZIN 04/16	15.03.2016
duz Karrier@LETTER 03/16	08.04.2016	duz Karrier@LETTER 03/16	30.03.2016
duz MAGAZIN 05/16	22.04.2016	duz MAGAZIN 05/16	13.04.2016
duz Karrier@LETTER 04/16	06.05.2016	duz Karrier@LETTER 04/16	27.04.2016
duz MAGAZIN 06/16	27.05.2016	duz MAGAZIN 06/16	18.05.2016
duz Karrier@LETTER 05/16	10.06.2016	duz Karrier@LETTER 05/16	01.06.2016
duz MAGAZIN 07/16	24.06.2016	duz MAGAZIN 07/16	15.06.2016
duz Karrier@LETTER 06/16	08.07.2016	duz Karrier@LETTER 06/16	29.06.2016
duz MAGAZIN 08/16	22.07.2016	duz MAGAZIN 08/16	13.07.2016
duz MAGAZIN 09/16	19.08.2016	duz MAGAZIN 09/16	10.08.2016
duz Karrier@LETTER 07/16	02.09.2016	duz Karrier@LETTER 07/16	24.08.2016



WESTFÄLISCHE
WILHELMS-UNIVERSITÄT
MÜNSTER



Am Fachbereich 07 - Psychologie und Sportwissenschaft, Institut für Psychologie - der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster ist voraussichtlich zum Sommersemester 2017 eine

Professur (W 2 BBesO) für Pädagogische Psychologie

zu besetzen.

Die zukünftige Stelleninhaberin/Der zukünftige Stelleninhaber soll das Fach Pädagogische Psychologie in Forschung und Lehre vertreten. In der Forschung wird ein international ausgewiesenes, sehr erfolgreiches Forschungsprofil erwartet sowie die Bereitschaft, Forschungsergebnisse in die Praxis zu transferieren. Eine Anschlussfähigkeit an die Forschungsschwerpunkte „Kommunikation, Kooperation und Selbstregulation in sozialen Systemen“ und „Lehren, Lernen und Entwicklung“ ist wünschenswert. In der Lehre soll die Bewerberin/der Bewerber im Bachelorstudiengang (http://www.uni-muenster.de/psychologie/studium/bachelor/informationen_bsc.html) das Fach Pädagogische Psychologie vertreten und sich im Masterstudiengang im Schwerpunkt Lernen - Entwicklung - Beratung (http://www.uni-muenster.de/psychologie/studium/master/informationen_msc.html) beteiligen.

Von der zukünftigen Stelleninhaberin/dem zukünftigen Stelleninhaber werden didaktische Kompetenzen sowie ein überdurchschnittliches Engagement in der Lehre erwartet. Zudem sollte sie/er bisher sehr erfolgreich bei der Einwerbung von Drittmitteln gewesen sein.

Die Einstellungs Voraussetzungen sind nach § 36 Hochschulgesetz NRW ein abgeschlossenes Hochschulstudium, eine Promotion sowie darüber hinaus zusätzliche wissenschaftliche Leistungen, die im Rahmen einer Juniorprofessur, einer Habilitation oder einer Tätigkeit als wissenschaftliche Mitarbeiterin oder als wissenschaftlicher Mitarbeiter an einer Hochschule oder außeruniversitären Einrichtung oder im Rahmen einer wissenschaftlichen Tätigkeit in Wirtschaft, Verwaltung oder in einem anderen gesellschaftlichen Bereich im In- und Ausland erbracht worden sind.

Die WWU Münster tritt für die Geschlechtergerechtigkeit ein und strebt eine Erhöhung des Anteils von Frauen in Forschung und Lehre an. Bewerbungen von Frauen werden daher bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt berücksichtigt, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

Schwerbehinderte werden bei gleicher Qualifikation bevorzugt.

Ihre Bewerbung mit den üblichen Unterlagen (insbesondere auch einem Lehr- und Forschungsplan) senden Sie bitte in Form einer einzelnen PDF-Datei per E-Mail bis zum **31.03.2016** an:

Westfälische Wilhelms-Universität Münster
Dekan des Fachbereichs 07 - Psychologie und Sportwissenschaft
Herrn Prof. Dr. Elmar Souvignier
E-Mail: fb7dekan@uni-muenster.de

www.uni-muenster.de



BERGISCHE
UNIVERSITÄT
WUPPERTAL

„Forschen und Studieren mit Perspektive“

Die Bergische Universität Wuppertal ist eine moderne, dynamische und forschungsorientierte Campusuniversität mit interdisziplinär ausgerichteten Profillinien in Forschung und Lehre. Gemeinsam stellen sich hier mehr als 23.000 Forschende, Lehrende und Studierende den Herausforderungen in den Bereichen Gesellschaft, Kultur, Bildung, Ökonomie, Technik, Natur und Umwelt.

In der **Fakultät für Architektur und Bauingenieurwesen** ist zum Sommersemester 2018 eine

Universitätsprofessur für Statik und Dynamik der Tragwerke

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

Die Fakultät für Architektur und Bauingenieurwesen in Wuppertal folgt der gesellschaftlich geforderten Intention nach verstärkter interdisziplinärer Ausbildung zur Förderung der Baukultur und zur Verbesserung der Ergebnisse in der Wertschöpfungskette Bau.

Die Professur ist im Institut für Konstruktiven Ingenieurbau der Fakultät angesiedelt. Sie steht für ein integriertes Konstruktionsverständnis aus der Verknüpfung von Statik und Dynamik der Tragwerke mit dem Entwurf tragender Strukturen als gestaltgebende Elemente. Der/Die Bewerber/-in werden ausdrücklich ermuntert, in diesem Aufgabenfeld durch eigene Ideen neue Akzente in Forschung und Lehre zu setzen.

Die Aufgaben in der grundständigen Lehre im Bauingenieurwesen umfassen vorrangig die Vermittlung der Statik von Stab- und Flächentragwerken. Im weiterführenden Studium sollen vertieft baustoffübergreifende Aspekte der Stabilitäts- und probabilistischen Sicherheitstheorie im Konstruktiven Ingenieurbau, Flächentragwerke sowie die Anwendung und Herleitung von EDV-gestützter Tragwerksberechnung abgedeckt werden. Ab 2023 ist auch die Tragwerklehre in den Studiengängen der Architektur zu vertreten.

Zur Fortführung der bestehenden Aktivitäten in der Digitalisierung der Planungs- und Bauprozesse sowie der Evaluierung softwaregestützter Tragwerksberechnungen sind diesbezügliche Erfahrungen besonders gewünscht. Durch einen Ausbau der bereits bestehenden Kooperation mit dem Super Computing Center am Forschungszentrum Jülich sollen die Möglichkeiten der numerischen Tragwerksimulation als sicherheitsrelevantes Glied einer BIM-Prozesskette verstärkt genutzt werden. Eine Nutzung der vorhandenen experimentellen Forschungseinrichtungen des Instituts für Konstruktiven Ingenieurbau ist möglich und wünschenswert.

Gesucht wird eine herausragende Persönlichkeit mit umfangreichen Erfahrungen auf dem genannten Fachgebiet, nachgewiesen durch Arbeiten in Forschung und Lehre sowie durch maßgebliche Mitarbeit an der Tragwerksplanung von herausragenden Projekten.

Die Bereitschaft zur Mitarbeit in der akademischen Selbstverwaltung und bei der Profilierung der Fakultät wird vorausgesetzt.

Die Bergische Universität betrachtet die Gleichstellung von Frauen und Männern als eine wichtige Aufgabe, an deren Umsetzung der zukünftige Stelleninhaber/die zukünftige Stelleninhaberin mitwirkt.

Kennziffer: P15019

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

Bewerbungen sind mit Lebenslauf, Zeugniskopien, Schriftenverzeichnis und ggf. Verzeichnis der bisherigen Lehrveranstaltungen, **unter Angabe der Kennziffer**, zu richten an den **Dekan der Fakultät für Architektur und Bauingenieurwesen, Herrn Univ.-Prof. Dr.-Ing. F. Huber, Bergische Universität Wuppertal, 42097 Wuppertal.**

Auf elektronischem Wege übermittelte Bewerbungen können nicht berücksichtigt werden.

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

Bewerbungsfrist: 29.04.2016



Handbuch Kulturmanagement

Kulturmanagement – das ist die Kunst, Kultur zu ermöglichen. Das „Handbuch Kulturmanagement“ unterstützt Sie dabei mit:

- inspirierenden Ideen
- konkreten Handlungsempfehlungen
- praxiserprobten Arbeitshilfen.

Die Kunst, Kultur zu ermöglichen
www.kulturmanagement-portal.de

Die GGS German Graduate School of Management and Law ist eine innovative, staatlich anerkannte Hochschule am Standort Heilbronn. Verwurzt in einer der wirtschaftlich stärksten Regionen Deutschlands, streben wir nach einer führenden Position als deutsche Business School. Im Rahmen dieser Wachstumsstrategie ist zum **01. September 2016** oder nach Vereinbarung die folgende Position zu besetzen:

JUNIORPROFESSUR (W/M) FÜR VERTRIEBS- UND KUNDENMANAGEMENT

Als Juniorprofessor/in der GGS sollten Sie Ihr Fachgebiet in Wissenschaft und Praxis national und international vertreten. Wir erwarten ein klares Bekenntnis zu Forschung auf Spitzenniveau sowie Begeisterung für eine exzellente Lehre für Führungsnachwuchskräfte, Manager und Unternehmer im Rahmen unserer berufs begleitenden Masterstudiengänge und in der Executive Education. Zudem wünschen wir uns eine ausgeprägte Motivation zur Leitung unseres geplanten Schwerpunktes Vertriebs- und Kundenmanagement im konsekutiven, berufsbegleitenden Studiengang M.Sc. in Management. Dies schließt die Interaktion mit Unternehmensvertretern und den weiteren Netzwerkaufbau ein.

Thematisch sollten Sie ein besonderes Interesse an Themen wie Digitaler Vertrieb, Multi-Channel-Management, Customer Analytics und potenzialorientiertes Kundenbeziehungsmanagement, Key Account Management oder Fragen der Gestaltung komplexer Verkaufsprozesse haben.

Einstellungsvoraussetzungen sind eine exzellente Promotion, erste Publikationen in führenden referierten wissenschaftlichen Fachzeitschriften sowie erfolgreiche Lehrererfahrung im Kernbereich der Professur, auch in englischer Sprache.

Die GGS bildet verantwortungsvolle Führungspersönlichkeiten aus und weiter, die für die Unternehmen und die Gesellschaft nachhaltige Werte schaffen. Als forschungsstarke Hochschule generieren wir neues Wissen nach internationalen Top-Standards und schaffen Mehrwerte für die Praxis. Unser Tätigkeitsschwerpunkt besteht aus berufsbegleitenden postgradualen MBA-, LL.M.- und M.Sc.-Studiengängen. Diverse Weiterbildungsformate runden unser Leistungsspektrum ab. Wir bieten ein Arbeitsumfeld, das sich durch ein motiviertes Team, moderne Infrastruktur, Freiräume zur Ausgestaltung des eigenen Themas und ein attraktives Gehalt auszeichnet.

Die Juniorprofessur ist bei positiver Zwischenevaluation auf insgesamt sechs Jahre angelegt.

FÜR WEITERE AUSKUNFTE

kontaktieren Sie bitte
Prof. Dr. Tomás Bayón, Academic Dean
Telefon +49 7131 645636-31
E-Mail tomas.bayon@ggs.de

BEWERBUNGSUNTERLAGEN

Ihre aussagekräftige Bewerbung senden Sie bitte in elektronischer Form bis zum **31. März 2016** an den Präsidenten der GGS German Graduate School of Management and Law gGmbH:
Herrn Prof. Dr. Dirk Zupancic
E-Mail science-recruiting@ggs.de

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

www.ggs.de

www.ggs.de/professuren



Technische Universität München



Technical University of Munich (TUM) with its TUM Center of Life and Food Sciences Weihenstephan and the German Research Centre for Food Chemistry (DFA) - Leibniz Institute invite applications for the position as

Full Professor » Food Chemistry«

pay scale grade W3. At the same time, the respective candidate will be appointed to

Director of the German Research Centre for Food Chemistry

full-time

We are looking for a scholar of distinction with a high international reputation in the field of food chemistry. The successful candidate will have demonstrated an internationally recognized research program as well as outstanding academic records and is expected to perform cutting-edge research in food chemistry. A proven ability to attract competitive funding, key expertise in management and in setting up scientific cooperation is also expected. It is assumed that the candidates are willing to deal with the strategic instruments of the Leibniz Association (e.g. Leibniz research networks) and to use them.

The current research of the DFA focuses on Molecular Sensory Science, biopolymers, physiology and food composition data. The candidates are expected to present a clear strategy for further development of the DFA.

The successful candidate meets a teaching load of up to four hours per week per semester (SWS). Teaching assignments can include courses in the subject area and the basic courses offered by the department as well as courses for other academic TUM Departments, such as Chemistry. Therefore, pedagogical aptitude and strong commitment to academic teaching is expected. The ability to teach in English is required.

The TUM and the DFA attach particular importance to the dedicated support and development of young scientists and scholars, to the participation of the Director of the DFA in objects and committees of the Leibniz Association, to the further development of TUM's research and teaching agenda as well as to the participation in the administrative tasks of the Faculty.

Prerequisites for the position are a university degree, a doctoral degree or equivalent scientific qualification, teaching skills at university level, and additional academic achievements (according to Art. 7 and Art. 10 III BayHSchPG). Candidates for the position should be aged 51 or under at the time of appointment; exceptions to this rule might be possible. The regulations according to "TUM Faculty Recruitment and Career System" (<http://www.tum.de/faculty-tenure-track>) apply.

As part of the Excellence Initiative of the German federal and state governments, TUM has been 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 about 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 20, 2016** to:

Prof. Dr. Angelika Schnieke
Dean, Wissenschaftszentrum Weihenstephan
Technische Universität München
Alte Akademie 8, 85354 Freising (Germany)
E-Mail: dekanat@wzw.tum.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
Administrative/-r Geschäftsführer/-in	Zentrum f. Osteuropa- u. internationale Studien	20.03.2016	duz KarriereLETTER 02/2016
Bauen im Bestand u. Baukonstruktion (W2)	Bergische Universität Wuppertal	11.03.2016	duz MAGAZIN 02/2016
BWL, insbes. Organisation (W3)	Otto-Friedrich-Universität Bamberg	31.03.2016	duz MAGAZIN 02/2016
Bielefelder Wissenschaftspreis	Stiftung der Sparkasse Bielefeld	15.03.2016	duz MAGAZIN 02/2016
BWL, insbes. Corporate Governance (W3)	Ruhr-Universität Bochum	15.04.2016	duz MAGAZIN 03/2016
Digital Industrial Service (W3)	Universität Erlangen-Nürnberg	15.04.2016	duz KarriereLETTER 02/2016
Digitale Gesundheitswirtschaft (W2)	Hochschule Hamm-Lippstadt	16.03.2016	duz MAGAZIN 03/2016
Englische Linguistik (W1)	Universität Erlangen-Nürnberg	18.03.2016	duz MAGAZIN 02/2016
Food Chemistry (W3)	Technische Universität München	20.03.2016	duz MAGAZIN 03/2016
Generative Fertigungstechnik (W2)	TU Bergakademie Freiberg	31.03.2016	duz MAGAZIN 02/2016
Geoinformatik und Geomathematik (W2)	TU Bergakademie Freiberg	15.05.2016	duz MAGAZIN 03/2016
Historische Grundwissenschaften (W2)	Otto-Friedrich-Universität Bamberg	01.04.2016	duz KarriereLETTER 01/2016
Informationsverarbeitung i. d. Geoarchäologie (W1)	Otto-Friedrich-Universität Bamberg	01.04.2016	duz KarriereLETTER 01/2016
Landeskulturelle Wasserwirtschaft u. Bodenphysik	Universität für Bodenkultur Wien	10.04.2016	duz KarriereLETTER 02/2016
Pädagogische Psychologie (W2)	Westfälische Wilhelms-Universität Münster	31.03.2016	duz MAGAZIN 03/2016
Pharmakologie (W3)	Uniklinik Köln	08.04.2016	duz MAGAZIN 03/2016
Philosophie (W2)	Universität Augsburg	22.04.2016	duz MAGAZIN 03/2016
Postdoktorandinnen FAST TRACK	Robert-Bosch-Stiftung	k.A.	duz MAGAZIN 02/2016
Präsident/-in	Hochschule f. angewandte Wiss. München	17.03.2016	duz MAGAZIN 03/2016
Präsident/-in	Hochschule f. bildende Künste Braunschweig	23.03.2016	duz MAGAZIN 03/2016
Präsident/-in	Technische Universität Braunschweig	17.03.2016	duz KarriereLETTER 01/2016
Präsident/-in	Technische Hochschule Köln	11.03.2016	duz MAGAZIN 02/2016
Präsident/-in	Hochschule Ostwestfalen-Lippe	15.03.2016	duz MAGAZIN 02/2016
Präsident/-in d. österr. Wissenschaftsfonds	Der Wissenschaftsfonds (FWF)	21.04.2016	duz MAGAZIN 02/2016
Statik und Dynamik der Tragwerke (W3)	Bergische Universität Wuppertal	29.04.2016	duz MAGAZIN 03/2016
Stochastische Optimierung (W3)	KIT - Karlsruher Institut für Technologie	18.03.2016	duz KarriereLETTER 01/2016
Systematische Theologie (W3)	Ruhr-Universität Bochum	08.04.2016	duz KarriereLETTER 02/2016
Technische Gebäudeausrüstung (W2)	Hochschule Hamm-Lippstadt	16.03.2016	duz MAGAZIN 03/2016
Technologiemanagement (W3)	Universität Erlangen-Nürnberg	31.03.2016	duz MAGAZIN 03/2016
Umformtechnik (W3)	TU Bergakademie Freiberg	15.04.2016	duz MAGAZIN 03/2016
Vertriebs- und Kundenmanagement (W1)	German Graduate School of Management and Law	31.03.2016	duz MAGAZIN 03/2016
VWL, insbes. Makroökonomik (W3)	Kath. Universität Eichstätt-Ingolstadt	07.04.2016	duz MAGAZIN 03/2016
Wirtschaft u. Gesellschaft d. Nahen Ostens (W3)	Universität Erlangen-Nürnberg	18.03.2016	duz MAGAZIN 02/2016
Wirtschaftsinformatik (W2)	Hochschule Hamm-Lippstadt	16.03.2016	duz MAGAZIN 03/2016
Wirtschaftsinformatik (W3)	Otto-Friedrich-Universität Bamberg	04.04.2016	duz KarriereLETTER 01/2016
Wissenschaftliche/-r Direktor/-in	Zentrum f. Osteuropa- u. internationale Studien	11.03.2016	duz KarriereLETTER 01/2016



An der Fakultät Werkstoffwissenschaft und Werkstofftechnologie, Institut für Metallformung ist zum Wintersemester 2017/2018 die

W3-Professur Umformtechnik

(Nachfolge von Herrn Prof. Dr.-Ing. Prof. E.h. mult. Rudolf Kawalla)

zu besetzen. Es handelt sich um eine vorgezogene Berufung - max. 24 Monate.

Der/Die Stelleninhaber/-in soll die Gebiete

- Grundlagen und Technologie der Umformung von metallischen Werkstoffen sowie metallbasierten Verbundwerkstoffen und Werkstoffverbunden, besonders unter werkstofftechnischem Aspekt
- Angewandte Plastizitätsmechanik und mathematische Modellierung von Umformprozessen, Simulation der gesamten Prozesskette der Werkstoffherstellung und thermomechanischen Verarbeitung
- Thermische und mechanische Behandlungstechniken in Umformbetrieben in Lehre und Forschung vertreten.

Es wird gefordert, dass der/die Stelleninhaber/-in mit den auf ähnlichen Gebieten arbeitenden Forschergruppen an der eigenen Universität sowie im In- und Ausland kooperiert. Sehr gute Englischkenntnisse sowie weitere Fremdsprachen, die Bereitschaft, in englischer Sprache, bei Bedarf auch in benachbarten Fachgebieten, zu unterrichten sowie der Nachweis erfolgreicher Projekt(mittel)akquise werden erwartet.

Es wird weiterhin erwartet, dass der/die zukünftige Stelleninhaber/-in in enger Zusammenarbeit zwischen Universitäten, Fachbehörden und der Industrie fachliche Standards weiterentwickelt, Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen organisiert sowie anspruchsvolle und sichtbare Großforschungsprojekte initiiert und durchführt.

Der/Die Bewerber/-in muss die allgemeinen Berufungsvoraussetzungen für Professoren gemäß § 58 des Sächsischen Hochschulfreiheitsgesetzes vom 15.01.2013 (Sächs. Gesetz- und Verordnungsblatt Jahrgang 2013 Blatt-Nr. 1 S. 3) in der jeweils geltenden Fassung erfüllen. Die Universität leistet aktive Unterstützung bei der Bereitstellung von Kinderbetreuungsmöglichkeiten sowie bei der Vermittlung von angemessenen Arbeitsstellen in der Region für Lebenspartner/Lebenspartnerin resp. Ehepartner/Ehepartnerin. Die TU Bergakademie Freiberg vertritt ein Lehr- und Forschungskonzept, bei dem die Verlegung des Lebensmittelpunktes nach bzw. in die Nähe von Freiberg erwartet wird.

Die TU Bergakademie strebt eine Erhöhung des Anteils von Frauen in Lehre und Forschung an. Qualifizierte Wissenschaftlerinnen werden deshalb aufgefordert, sich zu bewerben. Schwerbehinderte werden bei gleicher Eignung bevorzugt berücksichtigt.

Die Bewerbungen sind mit den üblichen Unterlagen (Lebenslauf, wissenschaftlicher Werdegang, Urkunden, Schriftenverzeichnis) bis zum **15.04.2016** an die **Technische Universität Bergakademie Freiberg, Dezernat für Personalwesen, Akademiestraße 6, D-09599 Freiberg** einzureichen.

Bei Rückfragen wenden Sie sich bitte an den Dekan der Fakultät, Herrn Prof. Dr.-Ing. Horst Biermann, E-Mail: dekan.fak5@ww.tu-freiberg.de, Tel.: +49 (0)3731 39-3564.



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

Universitätsprofessur W 3 für Pharmakologie

zu besetzen.

Mit der Professur verbunden ist die Mitgliedschaft im Vorstand des Zentrums für Pharmakologie an der Medizinischen Fakultät der Universität zu Köln und die Vertretung des Faches im Bereich Pharmakologie in der Lehre von Studierenden der Humanmedizin und Zahnmedizin. Vorrangiges Ziel der Neuberufung ist der Ausbau eines international kompetitiven Forschungsprogramms der Pharmakologie in enger Verbindung mit den Schwerpunkten der Medizinischen Fakultät.

Die Bewerberin bzw. der Bewerber sollte eine international ausgewiesene Persönlichkeit auf dem Gebiet der Pharmakologie sein und über herausragende Qualitäten in Lehre und Forschung verfügen. Weitere Voraussetzungen für eine Bewerbung sind umfangreiche Erfahrungen und ein besonderes Engagement im Unterricht von Studierenden sowie die Bereitschaft zur aktiven Mitgestaltung des Modellstudiengangs Medizin sowie von Studiengängen und Graduiertenprogrammen, an denen sich die Medizinische Fakultät beteiligt. Enge Kooperationen mit den ansässigen Max-Planck-Instituten, den Sonderforschungsbereichen der Universität zu Köln, dem Cologne Cluster of Excellence in Cellular Stress Responses in Aging-Associated Diseases (CECAD) und dem Zentrum für Molekulare Medizin Köln (ZMMK) sind wünschenswert.

Die Medizinische Fakultät möchte eine in Forschung und Lehre hervorragend ausgewiesene Persönlichkeit gewinnen. Soziale Kompetenz, ein teamorientierter Arbeitsstil und die Fähigkeit zur erfolgreichen Drittmittelerwerbungen werden vorausgesetzt. Formale Voraussetzungen für die Bewerbung sind die Habilitation bzw. vergleichbare Leistungen in Forschung und Lehre.

Die 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.

Bewerbungen sind mit den üblichen Unterlagen (Lebenslauf, Darstellung des wissenschaftlichen Werdegangs, Auflistung der abgehaltenen Lehrveranstaltungen und sonstige Nachweise der Lehrqualifikation, Lehrkonzept, Forschungskonzept, Verzeichnis der Veröffentlichungen sowie Sonderdrucke der fünf wichtigsten Publikationen nebst Kopien von Zeugnissen und Urkunden) bis zum **08.04.2016** an den **Dekan der Medizinischen Fakultät** zu richten. Bitte bewerben Sie sich über das Berufungsportal der Universität zu Köln (<https://berufungen.uni-koeln.de>).

suchen, finden, präsentieren

Ihr Kontakt, unsere Kompetenz

Theresa Lück ist in der DEUTSCHEN UNIVERSITÄTSZEITUNG für Anzeigen und Marketing der Print-Ausgaben ebenso verantwortlich wie für das Karriere-Portal duz-wissenschaftskarriere.de



☎ **Telefon**
+49 (30) 212987-31

✉ **E-Mail**
anzeigen@duz-medienhaus.de

🌐 **Internet**
www.duz.de
www.duz-wissenschaftskarriere.de

Stefanie Kollenberg betreut 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@duz-medienhaus.de

🌐 **Internet**
www.duz.de
www.duz-wissenschaftskarriere.de



Foto: 123 RF

Anerkennen mit System

Wer das Prinzip der Offenen Hochschule umsetzt, steht vor dieser Frage: Welche beruflichen Kompetenzen sind goldwert und werden anerkannt? Eine Datenbank soll Orientierung bringen.

von Lutz Steinbrück

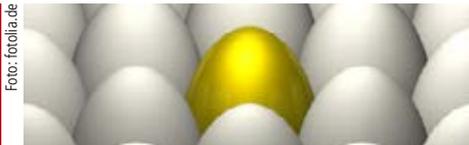


Foto: fotolia.de

Vor mehr als drei Jahren ist die Idee entstanden. Eine Datenbank zu erstellen, in der beruflich erworbene Kompetenzen und vor allem deren Anrechnung auf ein Studium systematisch erfasst werden können. Ort des Geschehens: Eine

Sitzung der Landesarbeitsgruppe „Flexibilisierung und Durchlässigkeit im Bildungswesen“ im Stuttgarter Wissenschaftsministerium. Zu dem Gremium zählen neben den Kultus-, Wissenschafts-, Finanz- und Wirtschaftsministerien auch Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände sowie der Verein „[Hochschulen für Angewandte Wissenschaften Baden-Württemberg](#)“ (HAW). Ihm gehören 24 Hochschulen an, die die Datenbank erstmals Ende dieses Jahres nutzen wollen.

„Den meisten Hochschulvertretern ging es wie mir: Ich wusste, wie die Anrechnung beruflicher Kompetenzen an der eigenen Hochschule funktionierte, und bekam nur durch Zufall mit, wie es andere Einrichtungen hielten“, erinnert sich Professor Dr. [Ulrich Schmitt](#) von der Hochschule Aalen. Schmitt ist einer derjenigen, die an der damaligen Beratung teilgenommen hatten; er brachte den Stein ins Rollen. Verfahren waren nicht recherchierbar, ein Austausch darüber mangels Informationen nur begrenzt möglich. „Um voneinander zu lernen und die vom Bologna-Prozess angeregte Durchlässigkeit zwischen akademischer und beruflicher Bildung zu fördern, sahen wir Handlungsbedarf für eine Anrechnungsdatenbank“, erklärt Schmitt heute. 2014 beantragte der HAW-Verein deren Aufbau. Für Baden-Württemberg wird die Datenbank jetzt realisiert und vom Wissenschaftsministerium, dem Arbeitgeberverband Südwestmetall und dem Industrie- und Handelskammertag des Landes mit 300 000 Euro gefördert. Schmitt leitet ein Team an der Hochschule Aalen, das den Aufbau

Der Bologna-Prozess fordert die Durchlässigkeit zwischen beruflicher und akademischer Bildung

[weiterlesen](#)

RICHTLINIEN DER POLITIK

Die Kultusminister der Länder befassen sich seit mehr als einem Jahrzehnt mit der Anerkennung beruflicher Kompetenzen auf ein Studium. Eine Auswahl der Empfehlungen

Grundsatzbeschluss

Angestoßen von der im Zuge des Bologna-Prozesses geforderten Öffnung von Hochschulen für alle geeigneten Bewerber, eröffnet die Kultusministerkonferenz im Sommer 2002 mit einem [Grundsatzbeschluss](#) Hochschulen die Möglichkeit, berufliche Qualifikationen und Kompetenzen als Studienleistungen anzuerkennen. Der Beschluss ist eine unverbindliche Empfehlung.

Konkretisierung

Im Jahr 2008 konkretisieren und erweitern die Kultusminister der Länder ihre Empfehlung aus dem Jahr 2002. Sie tun dies mit dem erklärten Ziel, die Studiendauer derjenigen zu verkürzen, die berufliche Kompetenzen mitbringen. Mit den [Empfehlungen](#) verbinden die Kultusminister auch die Mahnung, die Qualität der akademischen Ausbildung zu sichern.

Erweiterung

Im März 2009 fasst die Kultusministerkonferenz einen weiteren [Öffnungsbeschluss](#): Sie verabschiedet Rahmenregeln, die die Zulassung von beruflich Qualifizierten ohne Abitur zum Studium erlauben. Fünf Jahr später hält die Kultusministerkonferenz diesen Beschluss nach und legt dar, inwieweit er von den Ländern umgesetzt wurde. Diese sogenannte [Synopsis](#) ist öffentlich im Internet abrufbar.



Zahlen und Fakten

Nach Angaben des Deutschen Zentrums für Hochschul- und Wissenschaftsforschung ([DZHW](#)) waren im Wintersemester 2011/12 81 300 deutsche Studienanfänger mit abgeschlossener beruflicher Ausbildung registriert, das macht elf Prozent an Universitäten und 40 Prozent an Fachhochschulen aus. Zusammen stellen die 81 300 einen Anteil von 22 Prozent an allen Erstsemester-Studierenden.



Foto: 123 RF

► Anerkennen mit System

der Datenbank betreut. Sie soll Systematik und Transparenz von Anrechnungsverfahren schaffen, jedoch keine Standardisierung verordnen. „Auch künftig können die Verantwortlichen eines Studiengangs selbst entscheiden, wie sie im Rahmen des Landeshochschulgesetzes berufliche Leistungen auf ein Studium anrechnen“, betont Schmitt. Die Datenbank soll vor allem Professoren und Studienberatern Orientierung bieten, Anrechnungsverfahren aufzeigen, den Informationsaustausch zwischen den Hochschulen fördern und helfen, Prozesse zu optimieren.

„Hochschulen können einsehen, ob und wie erworbene außerhochschulische, aber auch hochschulische Leistungen von Studienbewerbern auf welche Studienleistung in welcher Prüfungsordnung angerechnet oder warum sie abgelehnt wurden“, erläutert Schmitt. Diese Angaben finden sich anonymisiert in der Datenbank. „Jetzt in der Startphase fragen wir aus Aalen als Geschäftsstelle die Daten bei den Hochschulen ab und tragen sie ein.“ Später werden Hochschulmitarbeiter im Umgang mit der Datenbank geschult, um sie eigenständig nutzen zu können.

Studienbewerber könnten von einer zielsicheren Beratung und schnelleren Entscheidungen profitieren. Für sie wird eine Webseite erstellt, auf der Angaben aus der Datenbank zu Anrechnungsverfahren aller 24 Hochschulen zu finden sind. Das macht Sinn, da es keine einheitlichen Kriterien für Studiengänge zur Anrechnung beruflicher Qualifikationen gibt. „Wenn Umfang und Inhalt einer im Beruf erworbenen Kompetenz zu 75 Prozent oder mehr mit dem Umfang und den Themen einer Lehrveranstaltung übereinstimmen, wird in der Regel angerechnet und den Bewerbern werden Leistungspunkte gutgeschrieben“, beschreibt Schmitt die Praxis in Deutschland.

An der Hochschule Aalen gibt es den Studiengang **„Mechatronik Kompakt durch Anerkennung“**. Im pauschalen Anrechnungsverfahren werden dessen Modulbeschrei-



Foto: Hochschule Aalen

Ulrich Schmitt:
Leistungen von Studienbewerbern werden anonymisiert in der Datenbank erfasst

bungen mit der Rahmenlehrordnung von Ausbildungsberufen auf Schnittmengen abgeglichen. Für Techniker der Fachrichtungen Mechatronik und Maschinentechnik verkürzt sich das Studium um zwei Semester.

Andere Hochschulen haben ebenfalls pauschale Verfahren entwickelt. „Damit sparen wir Zeit und Arbeit, auch wenn die Erstellung zunächst aufwendig war“, berichtet etwa Anett Wolf, die das **Anrechnungportal der Fachhochschule Brandenburg** betreut. Hier können sich Studienanfänger berufliche Kompetenzen auf Module des berufsbegleitenden Bachelorstudiengangs Betriebswirtschaftslehre anrechnen lassen. Lernfelder von Industriekaufleuten, die ihre Prüfung bei der Industrie- und Handelskammer abgelegt haben, können pauschal auf Module angerechnet werden. Für diese Studienanfänger ist die Anrechnung laut Wolf sowohl ein Argument für das Studium als auch eine Anerkennung für bereits Geleistetes.

UNTER VIER AUGEN

🗨 **Seit x Jahren habe ich immer nur befristete Stellen. Wie soll ich denn da eine Karriere planen?**
fragt ein Postdoc.

🗨 **Coach Boris Schmidt antwortet:**
Deutschlands Hochschulen beschäftigen mehrere 100 000 Wissenschaftler/-innen jenseits der Professur. Neun von zehn arbeiten auf befristeten Stellen, in Projekten, auf Drittmitteln. Tendenz steigend. Klassische Assistentenstellen und Haushaltsdauerstellen sind die Ausnahme, neue unbefristete Positionen nicht in Sicht. Deswegen:

- Planen Sie Ihre Karriere für Inhalte

und Aufgaben – nicht für Verträge und Stellensituationen. Was liegt Ihnen? Was begeistert Sie?



Foto: privat

- Trauen Sie sich zu, Drittmittelprojekte einzuwerben. Die eigene Stelle lockt. Natürlich befristet. Oder wie wär's mit dem Ausland? Schauen Sie sich um.
- Setzen Sie sich eine Deadline, bis zu der Sie „so tun als ob“ eine Dauerstelle käme und Sie daher keinen Plan B bräuchten. Danach – entwickeln Sie einen.
- Oder besetzen Sie einfach eine Professur. So zynisch es klingt: Das ist zurzeit jedenfalls wahrscheinlicher als eine nicht-professorale Dauerstelle ... Rein statistisch gesagt, spielen Sie eine 1:10-Chance auf eine unbefristete Position. Für so ein Spiel brauchen Sie Nerven und Geduld. Beides wünsche ich Ihnen!

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

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