

Karrier@

LETTER 08 2016

07 | 10 | 2016

duz

DEUTSCHE
UNIVERSITÄTS
ZEITUNG



holen & halten

Arbeitsucht: Prüfe, wer sich ewig schindet Wenn das Denken und Handeln eines Mitarbeiters nur noch um die Arbeit kreist, sollte sein Arbeitgeber die Notbremse ziehen. Denn Arbeitsucht richtet mehr Schaden als Nutzen an und verursacht hohe Kosten.

suchen & finden

Vornehme Zurückhaltung? ► Forscherinnen veröffentlichen seltener Artikel als ihre Kollegen, werden weniger häufig zitiert und zitieren sich selbst auch seltener. Das zeigen Studien. Doch damit sind die Gründe nicht geklärt.

kommen & gehen

Lust auf internationales Parkett ► Das Potenzial liegt im Dornröschenschlaf: Laut einer Studie von CHE Consult möchte sich das Verwaltungspersonal an Hochschulen für deren Internationalisierung einsetzen. Doch es mangelt an Informationen.

Prüfe, wer sich ewig schindet

Arbeiten, arbeiten, arbeiten – für manche kann der Job zur Sucht werden. Auch Forscher und Studierende sind betroffen. Die Ursachen sind vielfältig. Doch Chefs können gegensteuern.

von Stefan Poppelreuter

Für die meisten Menschen ist der tägliche Gang zur Arbeit ein grundlegender und essenzieller Pfeiler ihres Lebens. Dabei sichert die Arbeit nicht nur unsere Existenzgrundlage, sie erfüllt auch zahlreiche andere Funktionen im menschlichen Dasein. Sie strukturiert unseren Alltag, verhilft uns zur Selbstverwirklichung sowie Identitätsbildung, sie stärkt unser Selbstwertgefühl durch Erfolg und Anerkennung, und nicht zuletzt ist der Arbeitsplatz für uns ein wichtiger Kontakthof zum Aufbau und zur Pflege sozialer Beziehungen. Die Ausübung eines Berufs befriedigt somit im besten Fall zahlreiche grundlegende menschliche Bedürfnisse.

Für Wissenschaftler gilt dies umso mehr, sind sie doch in aller Regel durch ihr großes Interesse für ihr Fachgebiet häufig extrem stark intrinsisch motiviert. So kann es schnell passieren, dass die Arbeit einen sehr hohen Stellenwert bekommt – manchmal einen zu hohen. Hinzu kommen äußere Sachzwänge, die die Arbeitsbelastungen erhöhen: Publikationsverpflichtungen, die Notwendigkeit zur Einwerbung von Drittmitteln, die Übernahme von Verwaltungsaufgaben, eine immer größer werdende Zahl von

[weiterlesen](#)



Foto: 123 RF

MERKMALE VON ARBEITSSUCHT

Arbeitssucht: Prüfe, wer sich ewig schindet

Studierenden, Zeitverträge mit immer neuen Verlängerungsnotwendigkeiten und anderes mehr. Die Arbeit scheint nicht auszugehen. Dem kreativen, neugierigen und engagierten Wissenschaftler erst recht nicht.

Was bedeutet es jedoch, wenn die Arbeit einzig und allein im Fokus des menschlichen Daseins steht? Wenn sich ein Arbeitsstil abzeichnet, der sich als süchtig und zwanghaft bezeichnen lässt und der Schäden beim Individuum, im sozialen Umfeld, in der Organisation und der Gesellschaft insgesamt verursacht? Seit einiger Zeit schon trägt diese Symptomatik einen Namen: Arbeitssucht oder neudeutsch Workaholismus.

Darunter versteht man ein ernst zu nehmendes Krankheitsbild, das der Gruppe der stoffungebundenen Süchte – wie zum Beispiel auch Spielsucht, Kaufsucht oder Mediensucht – zuzuordnen ist. Anders als eine stoffgebundene Abhängigkeit wie beispielsweise Alkoholismus oder Drogenabhängigkeit ist die Arbeitssucht gerade deshalb schwer erkennbar, weil Vielarbeit in Gesellschaft und Organisationskultur

Kontrollverlust

Der Betroffene verliert die Kontrolle über das qualitative und zeitliche Ausmaß der Arbeit, häufig ausgelöst durch einen empfundenen Zwang zur Arbeit.

Gedanken kreisen

Das gesamte Denken und Handeln des Arbeitssüchtigen kreist um die Arbeit, am Arbeitsplatz selbst, aber auch in Privatleben und Freizeit.

Arbeiten trotz Krankheit

Es zeigt sich eine ausgeprägte Abstinenzunfähigkeit, der Arbeitssüchtige muss auch dann arbeiten, wenn er es eigentlich nicht kann, weil er krank ist, oder nicht soll, zum Beispiel bei Familienfeiern.

Entzugerscheinungen

Es stellen sich Entzugerscheinungen auf psychischer, vegetativer und psychosomatischer Ebene ein, wenn die Arbeit unterbrochen wird.

Glückszustand bleibt aus

Es zeigt sich die sogenannte Toleranzentwicklung, das heißt, der Arbeitssüchtige muss mit der Zeit immer mehr arbeiten, um den von ihm gewünschten Gefühlszustand zu erreichen.

Krankheitssymptome

Das arbeitssüchtige Verhalten hat mittel- und langfristig negative Konsequenzen für die Gesundheit.

Soziales Umfeld leidet

Ebenso zeigen sich negative Auswirkungen auf das soziale Umfeld, soziale Kontakte werden vernachlässigt, es kommt zu psychosozialen Störungen.



Foto: Andrea De Martin/123RF.com

oftmals hoch angesehen wird. Arbeitssucht gilt heutzutage als ein Phänomen moderner westlicher Industrienationen. Bislang gibt es jedoch kaum zuverlässige Zahlen zur Prävalenz der Arbeitssucht.

Expertenschätzungen gehen von etwa 300 000 bis 400 000 Betroffenen und etwa 14 Prozent arbeitssuchtgefährdeten Erwerbstätigen in der Bundesrepublik aus. Gesonderte Zahlen für den Hochschulbereich liegen nicht vor. Angesichts der genannten Rahmenbedingungen der Arbeit an wissenschaftlichen Einrichtungen ist jedoch zu konstatieren, dass exzessives Vielarbeiten auch und gerade in diesem Arbeitsfeld einen Nährboden finden kann. Betroffen sind dabei keineswegs nur wissenschaftliche Mitarbeiter oder Juniorprofessoren.

Arbeitssüchtiges Verhalten ist auch bei Studierenden zu beobachten. Sie sind in einem hohen Maße mit Unsicherheit konfrontiert, was Studienerfolg und Berufseinstieg angeht. Für manche ist der Druck, ein gutes Studium abzuschließen, Initialzündung dafür, sehr viel zu machen und sehr gute Arbeit abzuliefern. Dabei wird bei einigen Studenten die Grenze dessen, was geleistet werden muss, immer weiter nach oben geschoben. Eine häufig vorzufindende hohe Leistungsmotivation oder ein Hang zum Perfektionismus können sich problemverschärfend auswirken. Betroffene Studierende verbringen viele Stunden am Schreibtisch oder in der Bibliothek, um ihre Arbeit

weiterlesen



Foto: 123 RF

Arbeitsucht: Prüfe, wer sich ewig schindet

ten und Studienleistungen so optimal wie möglich zu gestalten. Oft leiden sie auch unter Versagens- und Prüfungsängsten.

Es ist jedoch nicht allein die Vielarbeit, die arbeitssüchtiges Verhalten charakterisiert. Eine Diagnose nach den geltenden Klassifikationssystemen wie dem ICD-10 der Weltgesundheitsorganisation ist bisher nicht möglich. Allerdings lassen sich die charakteristischen Merkmale der Arbeitsucht aus den allgemeinen Kriterien für Impulskontrollstörungen und Abhängigkeitserkrankungen ableiten (siehe Kasten Seite 2).

Foto: beichonock/123RF.com



Anerkennung:
Arbeitsüchtige haben häufig ein gestörtes Verhältnis zu ihr

In empirischen Studien zeigt sich immer wieder, dass Arbeitsucht weder ein geschlechts- noch ein berufsspezifisches Phänomen ist. Frauen wie Männer entwickeln die Problematik. Arbeiter sind ebenso betroffen wie Angestellte, Führungskräfte und Selbstständige. Auch Rentner, Hausfrauen oder -männer, Schüler und Studierende können arbeitssüchtig werden.

Doch was sind die Ursachen arbeitssüchtigen Verhaltens? Die Betroffenen beschreiben häufig ein gestörtes Verhältnis zu Wertschätzung und Anerkennung, da sie beides insbesondere in ihrer frühkindlichen Entwicklung nicht hinreichend erfahren haben. Daraus resultiert das exzessive Arbeitsverhalten. Durch hohe Leistungen wird versucht, das Bedürfnis nach Wertschätzung und Anerkennung zu befriedigen. Das

[weiterlesen](#)

TIPPS FÜR ARBEITGEBER

Was Chefs in Organisationen und Betrieben tun können, um Arbeitsucht ihrer Mitarbeitenden vorzubeugen:

- Bei Mitarbeitern und Führungskräften das Bewusstsein und Verständnis für die Arbeitsucht als eine psychische Erkrankung schaffen – zum Beispiel über Informationsveranstaltungen und Einbettung in interne Gesundheitstage.
- Bei Warnsignalen mit angemessenen Maßnahmen darauf reagieren – zum Beispiel mit individuellen Coachings oder Trainings aus dem Bereich Work-Life-Balance.
- Bei einer vorhandenen Erkrankung psychotherapeutische Betreuung des betroffenen Mitarbeiters anregen.
- Jobprofile und Stellenausschreibungen so formulieren und Instrumente der Personalauswahl so wählen, dass sie zur erfolgreichen Erfüllung der Anforderungen kein arbeitssüchtiges Verhalten der Bewerberinnen und Bewerber voraussetzen.
- Auf die Einhaltung von Pausen- und Urlaubszeiten für sich und seine Mitarbeitenden achten.
- Anforderungsgerechter Einsatz der Mitarbeitenden – beispielsweise durch geeignete Personal- und Potenzialdiagnostik oder persönlichkeitsfördernde Weiterentwicklungsmaßnahmen.
- Teamarbeit und gegenseitige Unterstützung können einer arbeitssuchtfördernden Atmosphäre im Unternehmen oder der Hochschule entgegenwirken.



Buchtipps zum Weiterlesen

Die Autorin Michaela Städele gibt in ihrem Buch „**Arbeitsucht und die zwanghafte Persönlichkeitsstörung**“ einen Überblick über den aktuellen Forschungsstand, die unterschiedlichen Erklärungsansätze für die Entstehung und die potenziellen Folgen von Arbeitsucht. Die Psychologen Dr. Stefan Poppelreuter und Prof. Dr. Katja Mierke geben in ihrem Buch „**Psychische Belastungen am Arbeitsplatz**“ einen ersten Überblick über das Phänomen.



Foto: 123 RF

Arbeitsucht: Prüfe, wer sich ewig schindet

Fatale ist: Durch die Anerkennung der Leistung bekommt der Arbeitssüchtige den Eindruck, dass Arbeitserfolg eine notwendige Voraussetzung für Wertschätzung ist. Folglich konzentriert er sich mehr und mehr auf seine Arbeit und vernachlässigt sämtliche anderen Lebensbereiche und persönlichen Bedürfnisse. Der arbeitssüchtige Mitarbeiter wirkt zunächst also sehr leistungsfähig. Mittel- und langfristig ist der Arbeitssüchtige jedoch nicht in der Lage, dieses Engagement aufrechtzuerhalten. Im Gegenteil, durch die Vernachlässigung menschlicher Bedürfnisse kommt es zu Motivationslöchern, zu Erschöpfungsgefühlen, zu Leistungseinbußen, zu Fehlern, zu unsozialem Verhalten.

Aus Störungen des Teamklimas, fehlenden Absprachen im Team, aber auch der Überlastung des Arbeitssüchtigen ergeben sich Ungenauigkeiten in der Arbeitserledigung, Unsicherheiten und Unfälle. Aber auch mittel- und langfristig verursacht der Arbeitssüchtige mehr Kosten als er Nutzen stiftet. Fehlzeiten infolge schwerer Erkrankungen, sogar frühzeitiges Ausscheiden aus dem Berufsleben sind hier zu nennen.

Immer mehr Unternehmen und Organisationen nehmen die Arbeitssucht im Speziellen, aber auch Verhaltenssüchte im Allgemeinen in bereits bestehende Betriebsvereinbarungen zum Umgang mit suchterkrankten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auf oder erstellen solche Vereinbarungen neu. Es ist zu hoffen, dass sich dieser Trend weiter fortsetzt und das Bewusstsein für die Schadhaftheit und Problematik der Verhaltenssüchte und der mitunter immer noch als Tugend betrachteten Arbeitssucht weiter zunimmt.

Paradox:
Arbeitssüchtige verursachen mehr Kosten als sie Nutzen bringen

Dr. Stefan Poppelreuter leitet die Abteilung Corporate & HR Development bei der TÜV Rheinland Akademie. Er hat zum Thema Arbeitssucht promoviert.

ANZEIGE



Handbuch Kulturmanagement

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

- inspirierenden Ideen
- konkreten Handlungsempfehlungen
- praxiserprobten Arbeitshilfen.

Erhältlich als Jahresabonnement:

- 5 Ausgaben pro Jahr (jeweils 59,90 €)
- inklusive kostenfreiem Zugriff auf hunderte Beiträge über begleitende Online-Bibliothek

Die Kunst, Kultur zu ermöglichen

www.kulturmanagement-portal.de

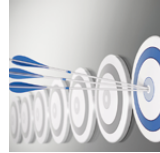


Foto: 123 RF

Vornehme Zurückhaltung?

Forscherinnen veröffentlichen seltener Artikel als ihre Kollegen, werden weniger häufig zitiert und zitieren sich selbst auch seltener. Das zeigen Studien. Doch sind damit die Gründe nicht geklärt.

von Bernadette Winter

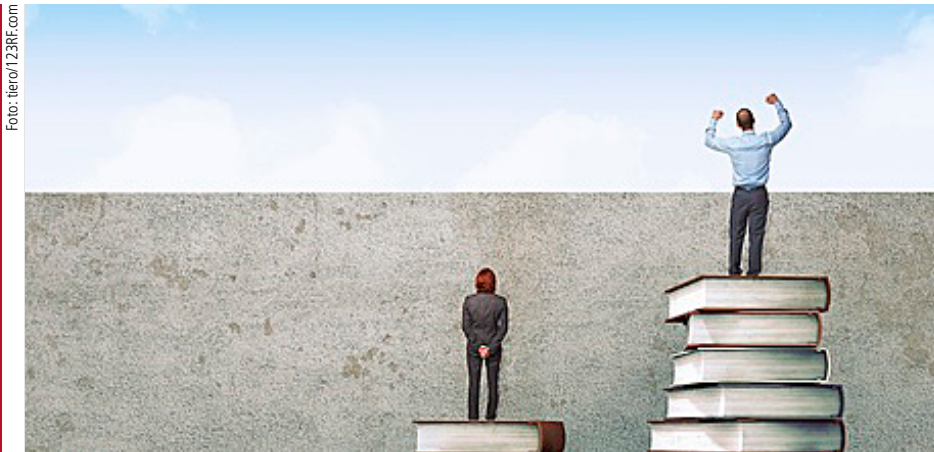


Foto: tierof123RF.com

Noch immer gibt es in der deutschen Forschungslandschaft ein Ungleichgewicht zwischen den Geschlechtern. Zwar ist der Anteil der Forscherinnen fächerübergreifend von rund 28 Prozent im Jahr 2010 auf fast 31 Prozent 2014 gestiegen. Trotzdem veröffentlichen Frauen im Allgemeinen weniger Artikel als Männer und werden seltener zitiert.

Zu diesen Ergebnissen kommen Dr. Lei Pan, Dr. Judith Kamalski und Elizabeth Kalinaki in ihrem Report [Mapping Gender in the German Research Area](#), der 2015 im Elsevier Verlag erschien. Für ihre Analyse zogen die Forscherinnen gut 709 000 Dokumente (Artikel, Reviews, Tagungsberichte) aus der von Elsevier zur Verfügung gestellten Zitations- und Abstractdatenbank Scopus heran, die zwischen 2010 und 2014 veröffentlicht wurden.

Die Autoren-Daten aus Scopus kombinierten die Wissenschaftlerinnen mit denen eines großen Online Social Networking Service, um auf Grundlage der Scopus-Autorennamen schließlich auch zwischen Autoren und Autorinnen unterscheiden zu können. 405 508 deutsche Autoren konnten herausgefiltert und einem Geschlecht zugeordnet werden. Die Einträge umfassen Naturwissenschaften, Technik, Medizin, Sozialwissenschaften und Kunst- und Geisteswissenschaften.

Das Ergebnis: Frauen veröffentlichten im Schnitt 2,07 Artikel pro Jahr, ihre männlichen Kollegen kamen auf 2,34. Hingegen sind Forscherinnen produktiver in männlich dominierten Disziplinen wie etwa Informatik, Physik, Astronomie und Maschinenbau. So stehen in Physik und Astronomie durchschnittlich 4,03 Publikationen im Jahr auf weiblicher Seite 3,27 auf männlicher gegenüber.

Die Studie zeigt, dass auch das Alter eine Rolle spielt. Beim Nachwuchs zeigt sich, dass Männer bis zu 17,6 Prozent produktiver sind als ihre Kolleginnen, die oftmals eher sich dem Spagat zwischen Familienplanung und Karriere stellen. Doch dann, wenn die erste Veröffentlichung mehr als zehn Jahre zurückliegt, liegen Frauen und Männer gleichauf hinsichtlich der Anzahl an Publikationen.

[weiterlesen](#)

STUDIEN

Frauen und (Selbst-)Zitate

[Dr. Claudia Wagner](#), Junior-Professorin am Institute for Web Science and Technologies der Universität Koblenz-Landau, hat untersucht, wie viele berühmte Personen das Online-Lexikon Wikipedia erfasst. „Grundsätzlich gibt es viel weniger Artikel über Frauen als über Männer“, stellt die Forscherin am Gesis – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften fest. Das liegt auch an den Quellen, mit denen Wikipedia die eigenen Einträge belegt. „Sind Frauen und ihre Leistungen bereits in den sekundären Quellen schlecht dokumentiert, setzt sich das bei Wikipedia fort“, bilanziert Wagner ihr [Studienergebnis](#).

Frauen zitieren sich selbst auch viel seltener als Männer. Nach einer gemeinsamen Studie der Universitäten von Stanford, Washington und New York, die in der [Washington Post](#) im August vorgestellt wurde, zitieren Männer sich 56 Prozent, in den vergangenen zwei Jahrzehnten gar 70 Prozent häufiger als Frauen. Die Forscher um die Soziologin [Molly M. King](#) von der Stanford University haben 1,5 Millionen Publikationen unterschiedlicher Disziplinen aus den Jahren zwischen 1779 und 2011 ausgewertet auf der Basis des Online-Archivs Jstor. Sie stellten fest, dass etwa zehn Prozent der enthaltenen Zitate auf Aussagen desselben Verfassers zurückgingen. Das Forscherteam, drei Frauen und zwei Männer, sehen sich durch Studien bestätigt, die belegen, dass Männer generell eine höhere Meinung von der eigenen Leistung haben und ihre Eigenwerbung auch gesellschaftlich weniger kritisch gesehen wird. Trocken bemerken sie in einer Fußnote ihrer Studie, dass auch die beiden Männer aus ihrem Forschungsteam sich dreimal häufiger zitieren als die drei Frauen.



Foto: 123 RF

Vornehme Zurückhaltung?

Zu einem ähnlichen Ergebnis kommen Forscher um Dr. Vincent Larivière. Für eine Untersuchung, Ende 2013 bei Nature erschienen, analysierten die Wissenschaftler mehr als fünf Millionen internationale Fachartikel und Reviews aus den Jahren 2008 bis 2012 mit mehr als 27 Millionen Autoren-Nennungen aus der Datenbank des Thomson Reuters Web of Science. Larivière fand heraus, dass die Artikel, die Frauen als Hauptautoren aufführen, weniger häufig zitiert werden als diejenigen mit Männern an erster Stelle.

Zudem publizieren Frauen mehr im Inland und profitieren demnach weniger von dem Zugewinn an Zitierungen, die sich durch internationale Forschungs Kooperationen ergeben. Bedenkt man, wie wichtig das Zitiertwerden für die Karriere eines Forschers ist, „kann dieser Umstand die Geschlechterdifferenzen nur weiter verschlimmern“, halten die Autoren fest.

Schwachpunkt vieler Studien auf diesem Gebiet ist es, dass sie nicht umfassend Forschungsdisziplinen und Länder berücksichtigen, ebenfalls nicht Alter und Publikationstypen. Meist werden Artikel in Journalen untersucht, während Bücher und Konferenzbeiträge außen vor bleiben. So werden oftmals auf Basis gleicher Datensätze unterschiedliche Schlussfolgerungen gezogen. 2013 etwa identifizierten Professor Dr. Daniel Maliniak, Ryan Powers und Dr. Barbara F. Walter eine „Gender Citation Gap in International Relations“. 2015 wurde diese von Dr. Lawrence Zigerell in einem Aufsatz infrage gestellt, was wiederum Dr. Brian Fogarty im selben Jahr noch kommentierend aufgriff.

Auch über die Gründe für das Missverhältnis im Publikationsverhalten von Männern und Frauen herrscht kein Konsens. Einig sind sich die Autoren nur darin, dass auf diesem Gebiet Nachholbedarf besteht. Denn, wie es in Larivières Studie heißt: „Kein Land kann es sich leisten, auf den intellektuellen Beitrag einer Hälfte seiner Bevölkerung zu verzichten.“

Bernadette Winter ist Journalistin in Mainz.

Das nächste duz Magazin

Islamische Theologie

Wie geht's weiter mit den 2016
evaluierten Islam-Zentren?

Sabine Kunst im Porträt

Die „unregierbare“ Humboldt-
Uni wird seit Mai wieder regiert.

Impressum

72. Jahrgang

Gegründet 1945 als ‚Göttinger Universitätszeitung‘

Herausgeber:

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

Redaktion:

Angelika Fritsche (afri), Redaktionsleitung
Tel.: 030 212987-37, E-Mail: a.fritsche@duz-medienhaus.de
Dr. Pascale Anja Dannenberg (pad), Tel.: 030 212987-36,
E-Mail: p.dannenberg@duz-medienhaus.de
Gudrun Sonnenberg (gs), Tel.: 030 212987-34
E-Mail: g.sonnenberg@duz-medienhaus.de
Franz Himpsl (hif), Volontär, Tel.: 030 212987-35,
E-Mail: f.himpsl@duz-medienhaus.de
Anne-Katrin Jung (akj), Redaktionsassistentin, Bildredaktion
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:

Tina Bauer (tb), Gesa Coordes (gc), Benjamin Haerdle (hbj),
Eva Keller (eke), Dr. Kristina Moorehead (Tim),
Lutz Steinbrück (lut), Sepp Buchegger (Zeichnung)

Titelbild: Andrea De Martin / 123RF.com

Verantwortlich gemäß Pressegesetz:

Angelika Fritsche, Berlin (für den redaktionellen Inhalt)

Anzeigenabteilung:

Theresa Lück (Leitung)
Tel.: 030 212987-31, Fax: -30,
E-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,
E-Mail: s.kollenberg@duz-medienhaus.de

Kundenservice:

Simone Ullmann (Leitung)
Tel.: 030 212987-51, Fax: -30,
E-Mail: s.ullmann@duz-medienhaus.de
Aleksandra Pendo
Tel.: 030 212987-52, Fax: -30,
E-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 Jahres-
bezugspreis beträgt 144 Euro, der Halbjahresbezugspreis
78 Euro (für Studierende, Promovenden und Referendare
41 Euro). Alle Preise verstehen sich inklusive 7 %
Mehrwertsteuer bzw. 19 % Mehrwertsteuer für die
elektronischen Bestandteile des Abonnements und
Versandkosten, Inland. Ermäßigte Abonnements können

nur direkt beim Verlag bestellt werden. Zusätzlich gibt es
die Möglichkeit, den duz Karriere LETTER 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 Lieferungs ausfall 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 ausschließlich
deren Betreiber verantwortlich. Herausgeber und
Redaktion übernehmen keinerlei Haftung für die dort
angebotenen Informationen.

Haftungsausschluss für Anzeigeninhalte:

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

Stellenübersicht

GEISTESWISSENSCHAFTEN

Allgemeine Psychologie	S. 15
BWL, insbes. Innovationsmanagement	S. 8
BWL, insbes. Produktionsmanagement	S. 11
Digital Humanities	S. 9
Digitale Medien	S. 9
Forschungsmethoden und Evaluation	S. 15
Gerda Henkel Visiting Professorship	S. 16
Geschichte und ihre Didaktik	S. 9
Klinische Psychologie und Psychotherapie	S. 15
Kriminalistik, Kriminaltechnik, Kriminologie	S. 15
Pädagogik mit sozialpäd. Forschungsschwerpunkt	S. 13
Persönlichkeitspsychologie, Psychologische Diagnostik	S. 15
Quantitative Forschungsmethoden i. d. Bildungsforschung	S. 9
Restaurierungswissenschaft i. d. Baudenkmalpflege	S. 10
Softwareentwicklung und -robotik	S. 12
Sozialpsychologie, Arbeits- & Organisationspsychologie	S. 15
VWL, insbes. Innovationsökonomik und -politik	S. 8

BIOWISSENSCHAFTEN

Pflanzenökologie	S. 10
Waldnaturschutz	S. 13

NATURWISSENSCHAFTEN

Didaktik der Physik	S. 10
---------------------	-------

WISSENSCHAFTLICHE MITARBEIT

Wissenschaftliche/-r Mitarbeiter/-in	S. 14
--------------------------------------	-------

ADMINISTRATION

Kanzler/-in	S. 11
	S. 16
Referent/-in für Finanzen	S. 16
Rektor/-in	S. 16

WEITERE AUSSCHREIBUNGEN

Abteilungsleiter/-in höchstfrequente Radaraufklärung	S. 14
Architekt/-in	S. 14
Engineering Project Manager (m/f)	S. 14
Entwickler/-in für Mikroverkapselungen	S. 14
Entwicklungsingenieur/-in Software Fahrzeugdiagnose	S. 14
Experte/-in im Prozess Management	S. 14
FMEA/FTA-Moderator/-in Bremsregelsysteme	S. 14
GMP-Compliance Ingenieur/-in	S. 14

Head of Medical Affairs (m/w)	S. 14
Lehrkraft (m/w) für Aufgaben International Marketing	S. 12
Manager/-in für die Business Development JAPAN	S. 12
Neue Mitglieder Die Junge Akademie	S. 11
Projektleiter/-in Silizium-Technologie	S. 14
Projektmanager/-in / Berater/-in	S. 14
Prozessanalyse und Numerische Simulation	S. 14
Senior Clinical Data Manager - Biotech (m/w)	S. 14
Senior-Wissenschaftsredakteur/-in	S. 12
System Architekt/-in im Bereich Automotive LASER	S. 14
Systems Engineer (m/f) - Verification, Validation	S. 14
Technical Director (m/w)	S. 14
Technologe (m/w)	S. 14

AKTUELLE BEWERBUNGSFRISTEN

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

WIR SIND FÜR SIE DA!

duz-Anzeigen

Theresa Lück

Fon 030/212987 31

Fax 030/212987 30

E-Mail: anzeigen@duz-medienhaus.de

www.duz-wissenschaftskarriere.de

duz Special und Corporate Publishing

Stefanie Kollenberg

Fon 030/212987 12

Fax 030/212987 30

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



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.

Das Transfer- und Gründerprojekt WORLDFACTORY zielt auf die nachhaltige und innovationsgeleitete Entwicklung der regionalen Wirtschaft sowie den systematischen Ausbau wissens- und technologiebasierter Gründungsaktivitäten. Unter Federführung der RUB im Verbund mit regionalen Partnern aus Wissenschaft und Praxis bringt WORLDFACTORY unternehmerisch interessierte Talente aus dem akademischen Geschehen projekt- und lösungsorientiert mit anwendungsbezogenen Akteuren aus Wissenschaft und Wirtschaft zusammen (Entrepreneurship in Studium, Lehre und Forschung). In diesem Zusammenhang baut die Fakultät für Wirtschaftswissenschaft ein „Centrum für Entrepreneurship, Innovation und Transformation (CEIT)“ auf.

Am **CEIT der Fakultät für Wirtschaftswissenschaft** sind zwei auf fünf Jahre befristete W3-Professuren zu besetzen.

Die oder der künftige Stelleninhaber/in der

W3-PROFESSUR „BWL, INSB. INNOVATIONSMANAGEMENT“

soll das Fachgebiet in Forschung und Lehre mit einem Fokus auf die unternehmerische Perspektive vertreten und entsprechend ausgewiesen sein. Dabei wird Innovationsmanagement sowohl im Zusammenhang mit Unternehmensgründungen als auch mit späteren Lebensphasen von Unternehmen (Transformation im Sinne von Veränderung von Geschäftsmodellen, Erschließung von Wachstumspotenzialen, Nachfolgeregelung im Mittelstand etc.) adressiert.

Als Teil des CEIT und der Fakultät für Wirtschaftswissenschaft wird von der/dem zukünftigen Stelleninhaber/in erwartet, dass sie/er maßgebliche Impulse auf dem Gebiet der Gründung und des Change Managements von Unternehmen setzt und eine weithin sichtbare Reputation in der Lehre und der praxisnahen Forschung zum Unternehmertum erlangt. Erwünscht sind Wissenschaftler/innen, die in der Forschung einen betriebswirtschaftlichen Fokus z. B. auf folgenden Gebieten erkennen lassen: Initiierung, Bewertung, Umsetzung, Vermarktung, Finanzierung, Controlling von Innovationsprozessen.

Die oder der künftige Stelleninhaber/in der

W3-PROFESSUR „VWL, INSB. INNOVATIONSÖKONOMIK UND -POLITIK“

soll das Fachgebiet in empirisch-quantitativer Ausrichtung in Forschung und Lehre vertreten. Erwartet wird eine Schwerpunktsetzung

- entweder auf mikro- und makroökonomische Transformations- und Innovationsprozesse im Zuge der Dekarbonisierung von Volkswirtschaften und des Umstiegs auf nachhaltiges Wirtschaften einschließlich ihrer Folgen für das Wirtschaftswachstum,
- oder auf regionale Innovationssysteme und smarte Spezialisierung sowie Digitalisierung im Kontext des ökonomischen und gesellschaftlichen Strukturwandels.

Die zukünftigen Stelleninhaberinnen/die zukünftigen Stelleninhaber der beiden Professuren sollen die Philosophie einer nachhaltigen, innovationsgeleiteten, auf Unternehmensgründungen basierenden Regionalentwicklung in enger Kooperation miteinander im CEIT, mit den anderen Lehrstühlen der Fakultät, auf dem Campus und in der Universitätsallianz Ruhr weiterentwickeln. Neben der Bereitschaft und der Fähigkeit zur Einwerbung von Drittmitteln und dem Engagement im CEIT werden von beiden Professuren die Bereitschaft zur Beteiligung an den von der Fakultät angebotenen Bachelor- und Masterstudiengängen in deutscher und englischer Sprache sowie eigene Impulse zur Stärkung der beruflichen Weiterbildung vorausgesetzt. Erfahrungen in der Management-Weiterbildung sind wünschenswert.

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.

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 **31.10.2016** erbeten, vorzugsweise per E-Mail (wiji-dekanat@rub.de) oder postalisch an **Prof. Dr. Helmut Karl, Dekan der Fakultät für Wirtschaftswissenschaft der Ruhr-Universität Bochum, 44780 Bochum**. Weiterführende Informationen finden Sie auf der Homepage der Fakultät unter <http://www.wiji.ruhr-uni-bochum.de>.




„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. Es sind zu besetzen:

1. In der **Fakultät für Geistes- und Kulturwissenschaften** zum nächstmögl. Zeitpunkt eine

**Juniorprofessur für
Geschichte und ihre Didaktik**

mit einem Schwerpunkt in der Regionalgeschichte und/oder Globalgeschichte
Bes.-Gruppe: W 1 LBesG NRW (gem. § 36 HG NRW)

Die Juniorprofessur vertritt die Didaktik der Geschichte mit einem Schwerpunkt in der Regionalgeschichte und/oder Globalgeschichte für alle Schulstufen (Anteile des Faches Geschichte am Sachunterricht für das Lehramt an Grundschulen, Geschichtsunterricht an HRG und Gym/Ges). Zu ihren Aufgaben gehören maßgeblich die Mitarbeit im Projekt „Kohärenz in der Lehrerbildung“ aus der spezifischen Perspektive der Geschichte sowie die Zusammenarbeit mit der BMBF-finanzierten Maßnahmenlinie „Kohärenz im Praxissemester“ und deren Projektleitung.

Schwerpunkte ihrer Forschungs- und Lehrtätigkeit sollen neben der Regional- und/oder Globalgeschichte auf der Kohärenz in der Lehrerbildung am Beispiel des Geschichtsunterrichts unter besonderer Berücksichtigung der Praxisphasen in der Lehrerbildung aus fachdidaktischer und fachwissenschaftlicher Perspektive liegen. Zu den Aufgaben gehören darüber hinaus die Betreuung der Praxissemesterstudierenden im Fach Geschichte und/oder im Sachunterricht sowie die (Weiter-)Entwicklung von Betreuungs- und Reflexionsformaten für das Praxissemester. Dies beinhaltet vertiefte Kenntnisse im Bereich der empirischen historischen Lehr- und Lernforschung.

Kennziffer: P16010

2. In der **Fakultät für Geistes- und Kulturwissenschaften** zum 01.04.2017 eine

**Universitätsprofessur für
Geschichte und ihre Didaktik**

Bes.-Gruppe: W 2 LBesG NRW (gem. § 36 HG NRW)

Die Lehrerausbildung hat an der Bergischen Universität großes Gewicht. Dabei ist das Fach Geschichte an einem engen und intensiven Austausch von Fachwissenschaft und Didaktik interessiert. Die gesuchte Person sollte daher in beiden Bereichen ausgewiesen sein. Die Professur erfüllt im Fach „Geschichte und ihre Didaktik“ Aufgaben in der Lehre und bei der Gestaltung der Schulpraktika aller Schultypen und Schulstufen. Erwartet werden außerdem die Beteiligung an der Forschung sowie die aktive Mitarbeit an den Initiativen der Hochschule im Bereich der Lehrerbildung. Wünschenswert ist zudem eine mehrjährige Unterrichtserfahrung.

Kennziffer: P16015

3. In der **Fakultät für Geistes- und Kulturwissenschaften** zum 01.04.2017 eine

**Universitätsprofessur für Digital
Humanities (Historisch-kulturwissen-
schaftliche Informationsverarbeitung)**

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

Gesucht wird eine Persönlichkeit mit ausgewiesenem Profil und internationaler Vernetzung in den Digital Humanities. Gewünscht sind Forschungsschwerpunkte zur Verwendung von computergestützten Verfahren und digitalen Ressourcen in den Geistes- und Kulturwissenschaften, vorzugsweise im Bereich der digitalen Editionen und der digitalen Erschließung von Archiven und historischen Quellen.

Die Professur ist im Historischen Seminar angesiedelt und interdisziplinär auf die Profillinie „Sprache, Erzählen und Edition“ der Bergischen Universität Wuppertal ausgerichtet. Sie soll eng mit einer zweiten Professur für Digitale Medien mit dem Schwerpunkt Technologien des Publizierens inklusive Content Management zusammenarbeiten, die in der Fakultät für Elektrotechnik, Informationstechnik und Medientechnik angesiedelt wird. Eine Mitwirkung an den an der Bergischen Universität Wuppertal betriebenen Editionsprojekten, dem Zentrum für Editions- und Dokumentwissenschaft sowie dem Graduiertenkolleg 2196 „Dokument – Text – Edition, Bedingungen und Formen ihrer Transformation und Modellierung in transdisziplinärer Perspektive“ wird erwartet.

Die Lehre wird im Rahmen des Masterstudiengangs Editions- und Dokumentwissenschaft erbracht sowie in Einzelfächern der Fakultät für Geistes- und Kulturwissenschaften.

Kennziffer: P16016

4. Am **Institut für Bildungsforschung in der School of Education** zum nächstmöglichen Zeitpunkt eine

**Universitätsprofessur für
Quantitative Forschungsmethoden
in der Bildungsforschung**

Bes.-Gruppe: W 2 LBesG NRW (gem. § 36 HG NRW)

Gesucht wird eine Persönlichkeit mit breiter forschungsmethodischer Expertise im Bereich der quantitativ-empirischen Bildungsforschung, die in mindestens einem inhaltlichen Schwerpunkt schulbezogener Bildungsforschung verortet ist. Die Lehre ist insbesondere im Bereich der bildungswissenschaftlichen Anteile der lehramtsbezogenen Studiengänge und im Teilstudiengang Erziehungswissenschaft des kombinatorischen Bachelor of Arts zu erbringen. Die Professur soll darüber hinaus verantwortlich an der Weiterentwicklung des promotionsbegleitenden Angebots der Graduate School of Education sowie am Ausbau des forschungsmethodischen Beratungsangebots für empirisch ausgerichtete Abschluss- und Qualifikationsarbeiten mitwirken.

Eine enge Kooperation mit der Juniorprofessur für Qualitative Forschungsmethoden der Bildungsforschung wird vor dem Hintergrund dieser Aufgaben erwartet.

Vorausgesetzt werden darüber hinaus:

- einschlägige Lehrerfahrungen, bevorzugt in der Lehrerbildung
- einschlägige Forschungsarbeiten mit Schulbezug (insbesondere Aufsätze in Zeitschriften mit Peer-Review-Verfahren)
- Erfahrung in der Einwerbung von Drittmittelprojekten

Erwartet werden:

- Mitwirkung an schulbezogenen empirischen Forschungsprojekten
- aktive Einwerbung von Drittmitteln
- Bereitschaft zur Kooperation insbesondere mit anderen Arbeitsbereichen des Instituts für Bildungsforschung
- Mitwirkung an der kontinuierlichen Weiterentwicklung der Bachelor- und Masterstudiengänge, an denen das Institut für Bildungsforschung beteiligt ist
- Bereitschaft zur interdisziplinären Zusammenarbeit (insbesondere mit den Fachdidaktiken) und Mitwirkung an internationalen Kooperations- und Austauschprogrammen

Die/Den StelleninhaberIn/Stelleninhaber erwartet ein engagiertes Team, in dem großer Wert auf eine produktive Arbeitsatmosphäre, die durch Kooperation und gegenseitigen Austausch geprägt ist, gelegt wird.

Kennziffer: P16017

5. In der **Fakultät für Elektrotechnik, Informationstechnik und Medientechnik** zum 01.04.2017 eine

**Universitätsprofessur für Digitale
Medien (Technologien des Publizierens
inklusive Content-Management)**

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

Gesucht wird eine Persönlichkeit mit ausgewiesenem technischen Profil und internationaler Vernetzung, die in der Forschung und Lehre den Bereich Digitale Medien/Digitales Publizieren inklusive Content-Management vertritt. Von besonderem Interesse sind Forschungsschwerpunkte im Bereich der ausgabegerechten, variablen und kontextbasierten Aufbereitung und Pflege von Datenbankinhalten in der Form Bewegtbild, Grafik, Text, Ton etc. Vertiefte Forschungserfahrungen sind zudem im Bereich der Technologien des Multi-Channel-Publizierens über sämtliche traditionellen und neuen Ausgabekanäle erwünscht.

Die Professur ist interdisziplinär auf die Profillinie „Sprache, Erzählen und Edition“ der Bergischen Universität Wuppertal ausgerichtet. Sie soll eng mit einer zweiten Professur für Digital Humanities (Historisch-kulturwissenschaftliche Informationsverarbeitung) zusammenarbeiten, die in der Fakultät für Geistes- und Kulturwissenschaften angesiedelt wird. Eine Mitwirkung an den an der Bergischen Universität Wuppertal betriebenen Editionsprojekten, dem Zentrum für Editions- und Dokumentwissenschaft sowie dem Graduiertenkolleg 2196 „Dokument – Text – Edition, Bedingungen und Formen ihrer Transformation und Modellierung in transdisziplinärer Perspektive“ wird erwartet. Eigene Erfahrungen und Erfolge bei der Einwerbung von Drittmittelprojekten und der damit verbundenen Leitung engagierter, interdisziplinärer Projektteams sind erwünscht. Ebenso wird die Bereitschaft zur Teilnahme an bereits eingeworbenen sowie die Teilnahme an der Einwerbung weiterer Projekte zur digitalen Transformation im IuK-Bereich erwartet.

Die Lehre erfolgt in den Studiengängen der Fakultät für Elektrotechnik, Informationstechnik und Medientechnik sowie den entsprechenden Serviceveranstaltungen. Nachgewiesene, mehrjährige Praxiserfahrung in der Medienindustrie wird begrüßt, ist aber keine zwingende Voraussetzung.

Kennziffer: P16018

Die Mitarbeit in der akademischen Selbstverwaltung wird als selbstverständlich erachtet.

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

Die vollständigen Ausschreibungstexte einschließlich der Einstellungs Voraussetzungen sind unter www.stellen.uni-wuppertal.de zu finden.

Bewerbungen sind

zu 1. bis 3.: mit Lebenslauf, Zeugniskopien, Schriftenverzeichnis und ggf. Verzeichnis der bisherigen Lehrveranstaltungen – bitte auch elektronisch zusammengefasst zu einer PDF-Datei – unter Angabe der Kennziffer – zu richten an den Dekan der Fakultät für Geistes- und Kulturwissenschaften, Herrn Univ.-Prof. Dr. Gerrit Walther, Bergische Universität Wuppertal, 42097 Wuppertal oder auf elektronischem Wege an: dekanatfk1@uni-wuppertal.de

zu 4.: mit Lebenslauf, Zeugniskopien, Schriftenverzeichnis und ggf. Verzeichnis der bisherigen Lehrveranstaltungen unter Angabe der Kennziffer zu richten an Frau Univ.-Prof. Dr. Susanne Buch, Vorsitzende des Instituts für Bildungsforschung in der School of Education, Bergische Universität Wuppertal, Gaußstr. 20, 42119 Wuppertal. Auf elektronischem Wege übermittelte Bewerbungen sind möglich und erwünscht: ifb-vorsitz@uni-wuppertal.de

zu 5.: mit Lebenslauf, Zeugniskopien, Schriftenverzeichnis und ggf. Verzeichnis der bisherigen Lehrveranstaltungen zusammengefasst in einer PDF-Datei unter Angabe der Kennziffer zu richten an den Dekan der Fakultät für Elektrotechnik, Informationstechnik und Medientechnik, Herrn Univ.-Prof. Dr.-Ing. Anton Kummert, Bergische Universität Wuppertal, 42097 Wuppertal: dekan.fakultaet6@uni-wuppertal.de

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: 10.11.2016



Am Institut für Physik der Mathematisch-Naturwissenschaftlich-Technischen Fakultät der Universität Augsburg ist zum nächstmöglichen Zeitpunkt die Stelle für eine/einen

Universitätsprofessorin/Universitätsprofessor der BesGr. W 2 für Didaktik der Physik

im Beamtenverhältnis auf Lebenszeit zu besetzen.

Die/Der zu berufende Professorin/Professor ist für die fachdidaktischen Teile der Ausbildung für das Lehramt, insbesondere an Gymnasien, verantwortlich und übernimmt die Leitung der Fachgruppe Didaktik der Physik. Außerdem nimmt sie/er eine zentrale Rolle bei der Vernetzung mit den Schulen ein. Die Einwerbung von drittmittelgeführten Projekten und Mitarbeit an Forschungsprojekten der Mathematisch-Naturwissenschaftlich-Technischen Fakultät ist erwünscht und wird unterstützt.

Das Lehrdeputat beträgt 9 Lehrveranstaltungsstunden pro Woche.

Einstellungsvoraussetzungen sind ein abgeschlossenes Hochschulstudium, pädagogische Eignung, besondere Befähigung zu wissenschaftlicher Arbeit, die in der Regel durch die Qualität einer Promotion nachgewiesen wird und der Nachweis der Befähigung für ein Lehramt im Fach Physik und eine in der Regel mindestens dreijährige Tätigkeit an einer Schule oder vergleichbaren pädagogischen Einrichtung 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 deshalb Wissenschaftlerinnen nachdrücklich, sich zu bewerben. Für alle Fragen zur Gleichstellung finden Sie die Kontaktdaten der Frauenbeauftragten der Mathematisch-Naturwissenschaftlich-Technischen Fakultät unter: <http://www.uni-augsburg.de/fakultaeten/mntf/frauenbeauftragte/>.

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

Bei allgemeinen Fragen zur Bewerbung und Ausschreibung können Sie sich an Prof. Dr. Manfred Albrecht (manfred.albrecht@physik.uni-augsburg.de) wenden.

Die schriftlichen Bewerbungen mit Lebenslauf und wissenschaftlichem Werdegang, akademischen Zeugnissen, Promotions- und ggf. Habilitations- und Ernennungsurkunden, Schriftenverzeichnis, Sonderdrucke der fünf wichtigsten Publikationen, Auflistung von Drittmittelwerbungen, Verzeichnis der Lehrveranstaltungen sowie eine kurze Darstellung der laufenden bzw. geplanten Forschungsvorhaben werden bis zum **14. November 2016** an den Dekan der Mathematisch-Naturwissenschaftlich-Technischen Fakultät der Universität Augsburg, 86135 Augsburg, erbeten.

Diese Ausschreibung und weitere aktuelle Informationen über die Fakultät und das Institut für Physik können über das Internet (<http://www.uni-augsburg.de/fakultaeten/mntf> und <http://www.physik.uni-augsburg.de>) abgerufen werden.



Am Biozentrum der Universität Würzburg, Lehrstuhl für Botanik II, ist zum nächstmöglichen Zeitpunkt eine

Universitätsprofessur (W2) für Pflanzenökologie

im Beamtenverhältnis auf Zeit für die Dauer von sechs Jahren zu besetzen. Die Bewerberin/der Bewerber hat die Professur in Forschung und Lehre zu vertreten. Eine ausführliche Stellenbeschreibung finden Sie online in der offiziellen Ausschreibung unter: <http://www.dekanat.biozentrum.uni-wuerzburg.de>

Bewerbungsfrist: 13. November 2016

Otto-Friedrich-Universität Bamberg



An der Fakultät Geistes- und Kulturwissenschaften der Otto-Friedrich-Universität Bamberg ist zum nächstmöglichen Zeitpunkt die Stelle einer Universitätsprofessorin/ eines Universitätsprofessors der Besoldungsgruppe W 2 für

Restaurierungswissenschaft in der Baudenkmalpflege

im Beamtenverhältnis auf Lebenszeit zu besetzen.

Die Stelleninhaber/ Der Stelleninhaber soll das Fachgebiet Restaurierungswissenschaft in Forschung und Lehre vertreten.

Die Stelleninhaber/ Der Stelleninhaber hat in der Lehre die Restaurierungswissenschaft im Masterstudium Denkmalpflege – Heritage conservation (M.A.) sowie im Nebenfach „Kulturgutsicherung“ einschlägiger Bachelor-Studiengänge der Universität Bamberg zu vertreten. Erwartet werden die Mitwirkung an dem gemeinsam mit der Hochschule Coburg neu einzurichtenden Master-Studiengang „Digitale Denkmaltechnologien (M.Sc.)“ und die aktive Mitwirkung an der Profilierung des Kompetenzzentrums für Denkmalwissenschaften und Denkmaltechnologien der Universität Bamberg.

Dem eingeführten Fach kommt in der Forschung die Aufgabe zu, die restauratorische und denkmalpflegerische Praxis mit der natur- und ingenieurwissenschaftlichen Expertise zu verbinden. Erwünscht ist ein objektbezogener Zugang zu den Forschungsgebieten der Baudenkmalpflege und des Museums, der zwischen der historischen Werkstoffwissenschaft und der technikwissenschaftlich ausgerichteten Angewandten Konservierungswissenschaft angesiedelt ist. Hochauflösende und zerstörungsfreie digitale Dokumentationstechniken sollen praxisorientiert fortgeschrieben und im Austausch mit universitären und außeruniversitären Einrichtungen für die Denkmalpflege/Kulturgutsicherung adaptiert werden. Der routinierte Umgang mit instrumentellen Analysemethoden für die praxisnahe Klassifizierung und Untersuchung historischer Werkstoffe und Materialien und praxisnahe Kenntnisse in der Beurteilung und Einordnung künstlerischer und kunsthandwerklicher Techniken werden dabei vorausgesetzt.

Spezifische Lehrveranstaltungen zum Schwerpunkt der Professur sind Bestandteil der Dienstaufgaben. Die Beteiligung an Aufgaben der akademischen Selbstverwaltung, an internationalen Kooperations- und Austauschprogrammen sowie die Beteiligung an der Weiterentwicklung der bestehenden Studienangebote werden von der Bewerberin/ dem Bewerber erwartet.

Einstellungsvoraussetzungen sind eine Qualifizierung als Restauratorin/ Restaurator, die durch eine adäquate Ausbildung und eigenverantwortliche Tätigkeit im Bereich der Baudenkmalpflege, der Archäologie oder des Museums nachgewiesen ist, oder weitreichende und vertiefte Kenntnisse in der Restaurierung oder Restaurierungspraxis. Weitere Einstellungsvoraussetzungen sind ein abgeschlossenes Hochschulstudium, pädagogische Eignung, besondere Befähigung zu wissenschaftlicher Arbeit, die in der Regel durch die Qualität einer Promotion nachgewiesen wird, und darüber hinaus zusätzliche wissenschaftliche Leistungen. Die zusätzlichen wissenschaftlichen Leistungen werden durch eine Habilitation oder gleichwertige wissenschaftliche Leistungen, die auch außerhalb der Hochschule erbracht sein können, nachgewiesen oder im Rahmen einer Juniorprofessur erbracht.

Die Stelleninhaber/ Der Stelleninhaber sollte national und international mit Institutionen der Denkmalpflege/ Kulturgutsicherung vernetzt sein, in einschlägigen Drittmittelvorhaben eine aktive Rolle spielen und Erfahrung bei der Einwerbung, Betreuung oder Koordination einschlägiger Drittmittelprojekte vorweisen.

Bei einer Berufung in das Beamtenverhältnis dürfen Bewerberinnen und Bewerber zum Zeitpunkt der Ernennung das 52. Lebensjahr noch nicht vollendet haben (zu begründeten Ausnahmen vgl. Art. 10 Abs. 3 Satz 2 BayHSchPG).

Die Fakultät strebt eine Erhöhung des Anteils von Frauen in Forschung und Lehre an und begrüßt deshalb die Bewerbung von Wissenschaftlerinnen. Schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber werden bei ansonsten im Wesentlichen gleicher Eignung bevorzugt berücksichtigt.

Die Otto-Friedrich-Universität Bamberg wurde von der Hertie-Stiftung als familien-gerechte Hochschule zertifiziert. Sie setzt sich besonders für die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbsleben ein. Sie fördert die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern.

Die Otto-Friedrich-Universität ist Mitglied im regionalen Dual Career Netzwerk (DCNN). Sie unterstützt Partnerinnen und Partner von neu berufenen Professorinnen und Professoren. Ausführliche Informationen finden Sie auf den Seiten des Dual Career Netzwerk Nordbayern (<http://www.dualcareer-nordbayern.de/>).

Bewerberinnen und Bewerber aus dem Ausland werden ausdrücklich ermutigt, sich zu bewerben. Die Fähigkeit und Bereitschaft, in englischer Sprache zu unterrichten, werden vorausgesetzt.

Bewerbungen mit den üblichen Unterlagen (Lebenslauf, Verzeichnis der Publikationen und Lehrveranstaltungen, Kopien von Zeugnissen und Urkunden) in deutscher oder englischer Sprache sind bis zum **18. November 2016** an den Dekan Prof. Dr. Markus Behmer der Fakultät Geistes- und Kulturwissenschaften, Kapuzinerstraße 20/22, D-96045 Bamberg, zu richten und zusätzlich in elektronischer Form an folgende E-Mail-Adresse zu senden: dekanatssekretariat.guk@uni-bamberg.de.

DIE JUNGE AKADEMIE

an der Berlin-Brandenburgischen Akademie der Wissenschaften und der Deutschen Akademie der Naturforscher Leopoldina

wählt im Jahr 2017

10 NEUE MITGLIEDER

Wir suchen engagierte und exzellente junge Wissenschaftler/innen und Künstler/innen mit Interesse an interdisziplinärer Arbeit und Aktivitäten an der Schnittstelle zwischen Wissenschaft, Kunst und Gesellschaft, die bereit sind, sich für fünf Jahre in die Arbeit der Jungen Akademie einzubringen.

Die **Junge Akademie** besteht aus 50 deutschsprachigen Mitgliedern aus allen Gebieten der Wissenschaft und der Kunst, die dreimal im Jahr im Plenum zusammenkommen. Sie finden sich in Projekten und Arbeitsgruppen zusammen und organisieren z.B. Tagungen, veröffentlichen ein regelmäßiges Magazin und bringen sich in die wissenschaftspolitische Diskussion ein. Getragen von der Deutschen Akademie der Naturforscher Leopoldina und der Berlin-Brandenburgischen Akademie der Wissenschaften, bietet die Junge Akademie dem wissenschaftlichen und künstlerischen Nachwuchs strukturelle und finanzielle Freiräume zur gemeinsamen Entwicklung und Gestaltung innovativer Ideen.

Nähere Informationen finden Sie unter www.diejungeakademie.de

Ge geeignete Bewerberinnen und Bewerber

- haben ihre Promotion vor höchstens sieben Jahren abgeschlossen
- vertreten ihr Fach mit Innovation, Leidenschaft und der Fähigkeit zum interdisziplinären Diskurs
- können eine exzellente Promotion und mindestens eine weitere hervorragende Publikation oder ein hervorragendes künstlerisches Werk vorweisen
- verfügen über zeitliche Kapazitäten für eine aktive Mitarbeit in den kommenden fünf Jahren
- werden nach Sichtung der schriftlichen Unterlagen zu einem Gespräch im Februar nach Berlin eingeladen

Bewerbung

Wenn Sie daran interessiert sind, sich mit Ihren Ideen aktiv in die Junge Akademie einzubringen, bewerben Sie sich bitte online mit einem Motivationsschreiben, Lebenslauf, Liste der Publikationen/Werke und Gutachten von zwei Hochschullehrern/Hochschullehrerinnen bis zum **30. November 2016**.
Bewerbungslink: www.diejungeakademie.de/zuwahl



Die Junge Akademie



TECHNIK WIRTSCHAFT INFORMATIK

An der Hochschule Heilbronn – Hochschule für angewandte Wissenschaften für Technik, Wirtschaft, Informatik ist zum 01.10.2017 die Stelle

der Kanzlerin/des Kanzlers (W3)

zu besetzen. Die Hochschule Heilbronn ist in der Lehre sowie in der anwendungsnahen Forschung hervorragend positioniert und kooperiert mit einem dichten Netzwerk aus Unternehmen. Sie bietet ein familienfreundliches und lebenswertes Umfeld in einer der am stärksten wachsenden Wirtschaftsregionen Deutschlands.

Mit rund 8.300 Studierenden und 700 Beschäftigten an den Standorten Heilbronn, Künzelsau und Schwäbisch Hall und einem Jahresetat von insgesamt rund 64 Mio. € ist die Hochschule Heilbronn die größte Hochschule für angewandte Wissenschaften in Baden-Württemberg.

Die Kanzlerin oder der Kanzler ist hauptamtliches Mitglied des Rektorats und führt das Ressort Wirtschaft und Personal. Sie oder er ist Beauftragte oder Beauftragter für den Haushalt und leitet die zugeordneten Verwaltungsbereiche. Für diese Führungsaufgabe sucht die Hochschule eine teamfähige Persönlichkeit mit Innovationsbereitschaft und der Fähigkeit zur Weiterentwicklung der Organisationsstrukturen und -abläufe in Richtung eines modernen Hochschulmanagements.

Erwartet werden insbesondere langjährige Erfahrungen aus einer Führungsposition mit Personal- und Budgetverantwortung, fundierte betriebswirtschaftliche, organisationstechnische und juristische Kenntnisse, eine hohe Kommunikationsfähigkeit nach innen wie nach außen, Vertrautheit mit Hochschulstrukturen und Erfahrung im Personal- und Verwaltungsrecht des öffentlichen Dienstes.

Die Aufgaben der Kanzlerin oder des Kanzlers erfordern eine starke Führungspersönlichkeit orientiert am Leitbild der Hochschule. Fundierte englische Sprachkenntnisse, hohe Belastbarkeit, Kreativität, Integrationsfähigkeit, internationale Orientierung, soziale und interkulturelle Kompetenz werden erwartet.

Die Kanzlerin oder der Kanzler wird von den Hochschulgremien gewählt und vom Ministerpräsidenten des Landes Baden-Württemberg ernannt. Je nach Voraussetzungen ist damit die Ernennung zur Beamtin oder zum Beamten auf Zeit oder ein Dienstverhältnis mit einem befristeten Angestelltenvertrag verbunden. Die Amtszeit beträgt zwischen sechs und acht Jahren. Die Besoldung erfolgt nach Besoldungsgruppe W3 zuzüglich einer Funktionszulage.

Die Einstellungsvoraussetzungen ergeben sich aus § 17 Abs. 5 Landeshochschulgesetz.

Die Hochschule Heilbronn strebt eine Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen an und fordert Frauen ausdrücklich zur Bewerbung auf. Bewerbungen Schwerbehinderter werden bei entsprechender Eignung bevorzugt berücksichtigt.



Eingehende Bewerbungen werden vertraulich behandelt und sind bis zum **10.11.2016** zu senden an den **Vorsitzenden des Hochschulrates, Herrn Ehrhard Steffen, Bibersfelder Str. 9, 74538 Rosengarten.**



TECHNISCHE UNIVERSITÄT
KAISERSLAUTERN



Im Fachbereich Wirtschaftswissenschaften der Technischen Universität Kaiserslautern ist zum 01. Oktober 2017 folgende Professur zu besetzen:

W 3-Professur „Betriebswirtschaftslehre, insbesondere Produktionsmanagement“

Die Stelleninhaberin bzw. der Stelleninhaber soll das Fachgebiet Produktionsmanagement in Forschung und Lehre vertreten. Erwartet wird eine inhaltliche Ausrichtung, die anschlussfähig an die Forschung im Fachbereich Wirtschaftswissenschaften ist.

Es wird eine Persönlichkeit gesucht, die in der Forschung insbesondere durch herausragende Publikationen in referierten Zeitschriften sowie durch Forschungsprojekte national und international ausgewiesen ist. Die Befähigung und Bereitschaft zur interdisziplinären und fachbereichsübergreifenden Zusammenarbeit werden vorausgesetzt. Die Stelleninhaberin bzw. der Stelleninhaber soll aktive Forschungsgruppen aufbauen, Drittmittel einwerben und sich bei koordinierten Forschungsvorhaben engagieren.

Zum Aufgabengebiet der Professur zählen Lehrangebote in den Bachelor- und Masterstudiengängen der Betriebswirtschaftslehre, der Betriebswirtschaftslehre mit technischer Qualifikation und des Wirtschaftsingenieurwesens. Es wird erwartet, dass die Bewerberinnen und Bewerber bereit sind, auch Lehrveranstaltungen in englischer Sprache anzubieten. Besondere didaktischen Fähigkeiten und Erfahrungen in der Lehre werden vorausgesetzt.

Der Fachbereich Wirtschaftswissenschaften positioniert sich national und international als wirtschaftswissenschaftlicher Fachbereich einer Technischen Universität. Er stellt innerhalb der Technischen Universität Kaiserslautern eine wichtige Säule der Forschung und Lehre dar und kooperiert partnerschaftlich mit anderen Fachbereichen.

Neben den allgemeinen dienstrechtlichen Voraussetzungen gelten die in § 49 des Hochschulgesetzes Rheinland-Pfalz geregelten Einstellungsvoraussetzungen. Der Text ist auf der Homepage der TU Kaiserslautern hinterlegt (<http://www.uni-kl.de/universitaet/verwaltung/ha-1/ha1-rechtsvorschrift/>).

Das Land Rheinland-Pfalz und die Technische Universität Kaiserslautern vertreten ein Betreuungskonzept, bei dem eine hohe Präsenz der Lehrenden am Hochschulort erwartet wird. Die Bereitschaft zur Mitarbeit an der Verwaltung der Universität wird vorausgesetzt.

Die TU Kaiserslautern ermutigt qualifizierte Akademikerinnen nachdrücklich sich zu bewerben. Bewerberinnen und Bewerber mit Kindern sind willkommen. Schwerbehinderte werden bei entsprechender Eignung bevorzugt eingestellt (bitte Nachweis beifügen).

Nähere Auskünfte erhalten Sie bei Prof. Dr. Tanja Rabl (tanja.rabl@wiwi.uni-kl.de).

Bewerbungen mit allen unter <https://wiwi.uni-kl.de/bewerbung> aufgeführten Unterlagen einschließlich des Bewerbungsformulars sowie drei ausgewählter Publikationen sind in elektronischer Form (in einer PDF-Datei) bis zum **11. November 2016** zu richten an den **Dekan des Fachbereichs Wirtschaftswissenschaften Prof. Dr. Michael Hassemer, Technische Universität Kaiserslautern, Postfach 3049, 67653 Kaiserslautern, E-Mail: dekanat@wiwi.uni-kl.de.**

Ihr Portal für den

nächsten Karriereschritt:

duz-wissenschaftskarriere.de

In der **Zentralen Hochschulverwaltung der Universität zu Köln, Abteilung „Presse und Kommunikation“**, ist zum nächstmöglichen Zeitpunkt eine Stelle als

Senior-Wissenschaftsredakteur/-in

in Vollzeit (39,83 Wochenstunden) zu besetzen. Die Stelle ist befristet bis zum 31.10.2019. Bei Vorliegen der tariflichen Voraussetzungen erfolgt die Eingruppierung bis zur Entgeltgruppe 14 TV-L.

Die Tätigkeiten der Senior-Wissenschaftsredakteurin/des Senior-Wissenschaftsredakteurs umfassen:

- das systematische Erfassen wichtiger forschungsstarker Bereiche, Themen und Persönlichkeiten an der gesamten Universität
- das systematische Erstellen von Texten über diese Bereiche und den Aufbau einer entsprechenden Textdatenbank, die der gesamten Universität als Bausteine für die Erstellung von Pressemitteilungen, Broschüren- und Web-Texten bereitgestellt werden (besonderer Schwerpunkt da bei auf die in der Exzellenzinitiative geförderten Profilbereiche)
- das Vermitteln von wissenschaftlichen Profithemen in nationalen und internationalen Medien
- den Aufbau und die Steuerung eines Teams freier Mitarbeiter/-innen zur Content-Produktion

Die Senior-Wissenschaftsredakteurin/Der Senior-Wissenschaftsredakteur arbeitet eng mit dem Rektor der Universität zusammen und unterstützt die strategische Kommunikation sowie die Bewerbung in der kommenden Exzellenzinitiative.

Die/der zu findende Senior-Wissenschaftsredakteurin/ Senior-Wissenschaftsredakteur verfügt über folgendes Profil:

- Exzellente Fähigkeiten im Verfassen wissenschaftsjournalistischer Print-Texte
- Mehrjährige Erfahrung als Journalist/-in im Wissenschaftsressort
- Mehrjährige Erfahrung in der Textgestaltung und Blattmachen
- Studium und vorzugsweise Promotion im Bereich Naturwissenschaften oder Lebenswissenschaften
- Erfahrung in der Steuerung freier Mitarbeiter/-innen
- Exzellente Kenntnisse der englischen Sprache

Die Universität zu Köln ist eine der größten deutschen Universitäten. Sie wird im Rahmen der Exzellenzinitiative in ihrem Gesamtkonzept, zwei Exzellenzclustern und zwei Graduiertenschulen gefördert.

Die Universität zu Köln setzt sich für Diversität, Perspektivenvielfalt und Chancengerechtigkeit ein. Bewerbungen von Menschen mit Schwerbehinderung und ihnen Gleichgestellte sind besonders willkommen. Menschen mit Schwerbehinderung werden bei gleicher Eignung bevorzugt. Bewerbungen von Frauen sind ausdrücklich erwünscht. Frauen werden bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt berücksichtigt, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

Bewerbungen mit den üblichen Unterlagen senden Sie bitte **bis zum 21.10.2016** ausschließlich per E-Mail an den **Leiter des Dezernats „Kommunikation und Marketing“**, **Dr. Patrick Honecker** unter der Adresse: wissenschaftsredaktion@verw.uni-koeln.de
Telefonische Rückfragen unter: +49 221 470 2202

www.uni-koeln.de



TECHNISCHE UNIVERSITÄT
BERGAKADEMIE FREIBERG

Die Ressourcenuniversität. Seit 1765



Die Technische Universität Bergakademie Freiberg hat als Ressourcen-Universität ein einzigartiges Profil in den Gebieten Geo, Material, Energie und Umwelt. In diesem naturwissenschaftlich-technischen Umfeld wird die autonome Robotik in der Zukunft eine zentrale Rolle spielen. Mobile Roboter werden im gesamten Rohstoffkreislauf messen, erkunden, abbauen, helfen und retten. Dazu müssen sie sich im schwierigen Gelände bewegen, in Bergwerken, Katastrophengebieten und Gebieten mit begrenzter Infrastruktur. Solche Umgebungen stellen besondere Anforderungen an autonomes Verhalten und an die Zusammenarbeit mit Menschen (Forscher, Ingenieure, Arbeiter, Opfer).

Zur Verstärkung der Robotik am Institut für Informatik, Fakultät für Mathematik und Informatik, der TU Bergakademie Freiberg, ist zum 01.10.2017 eine

W2-Professur für „Softwareentwicklung und Robotik“

zu besetzen. Gesucht wird eine dynamische Forscherpersönlichkeit, die Softwareentwicklung sowie Robotik in Forschung und Lehre vertritt. Der/Die zukünftige Professor/-in soll Schwerpunkte setzen in den zentralen Gebieten der Robotik wie zum Beispiel der systemnahen Software, Deep Learning für autonome Systeme, Softwareentwicklung für embedded Systems, Bewegungssteuerung, SLAM, Machine Vision, Sensoralgorithmen. Besondere Herausforderung an den/die neuen/neue Professor/-in ist die kreative, weitblickende Initiative, Robotik kooperierend und verstärkend in den Wissenschaftsfeldern der Ressourcenuniversität (z. B. Erkundung, Smart Mining, Recycling, Umweltschutz) anzuwenden und zu verankern.

Die Lehre umfasst neben Grund- und Spezialvorlesungen der Informatik auch die Nebenfachausbildung für andere Studiengänge. Die Bereitschaft zur Interaktion mit unseren Studierenden aus dem In- und Ausland in deutscher und englischer Sprache wird vorausgesetzt.

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 **30.11.2016** an die **Technische Universität Bergakademie Freiberg, Dezernat für Personalwesen, Akademiestr. 6, D-09599 Freiberg** einzureichen.

Bei Fragen wenden Sie sich bitte an den Vorsitzenden der Berufungskommission, Herrn Prof. Dr. Bernhard Jung; jung@tu-freiberg.de; Tel.: +49 3731 39 3837.



Jobware – der Stellenmarkt für Fach- und Führungskräfte

Manager/in für die Business Development JAPAN (m/w)

Erhardt + Leimer GmbH

Stadtbergen (bei Augsburg)

Markt- und Produkt-Funktionsanalyse für den
japanischen Markt

Lehrkraft (m/w) für Aufgaben International Marketing

Technische Hochschule Nürnberg Georg Si-
mon Ohm, Nürnberg

Entwicklung neuer Lehrkonzeption mithilfe elekt-
ronischer / virtueller Selbstlernformate

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

www.jobware.de



GEORG-AUGUST-UNIVERSITÄT
GÖTTINGEN

An der Fakultät für Forstwissenschaften und Waldökologie der Georg-August-Universität Göttingen ist eine

Professur für Waldnaturschutz (BesGr. W2 NBesO)

zum nächstmöglichen Zeitpunkt zu besetzen.

Die Professur vertritt den Waldnaturschutz in Forschung und Lehre in voller Breite. Ihre Kernaufgabe besteht darin, auf quantitativ organischer Basis Grundlagen zur Beziehung zwischen Waldbehandlung, Biodiversität und der Funktionalität von Waldökosystemen zu erarbeiten, durch die Analyse von Lebensgemeinschaften, Experimente und Modelle wissenschaftlich fundierte Schutzkonzepte abzuleiten und gemeinsam mit benachbarten Disziplinen die Bewertung von bislang nicht monetär fassbaren Ökosystemdienstleistungen weiterzuentwickeln. Es wird erwartet, dass die Professur die Forschungsschwerpunkte „Waldökosysteme und Biodiversität“ und „Sustainable Forestry and Global Change“ der Fakultät durch aktive Beteiligung stärkt. Interesse an Forschung in temperaten und tropischen Waldökosystemen ist erwünscht.

Mit der Wahrnehmung der Stelle ist in der Lehre neben den naturwissenschaftlichen Grundlagen auch die Vermittlung naturschutzrechtlichen und planerischen Basiswissens des Naturschutzes im Wald verbunden. Entsprechende Beiträge zur fachspezifischen Ausbildung in den Bachelor-, Master- und Promotionsstudiengängen der Fakultät sowie eine aktive Beteiligung am internationalen englischsprachigen Bachelorstudiengang „Molecular Ecosystem Sciences“ werden erwartet. Aufgrund des internationalen Profils der Professur und der Studierenden sind die Lehrveranstaltungen zum Teil in englischer und deutscher Sprache abzuhalten.

Die Einstellungsvoraussetzungen ergeben sich aus § 25 des Niedersächsischen Hochschulgesetzes in der zurzeit geltenden Fassung. Die Stiftungsuniversität Göttingen besitzt das Berufsrecht. Einzelheiten werden auf Anfrage gerne erläutert.

Bewerbungen von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern aus dem Ausland sind ausdrücklich erwünscht. Die Universität Göttingen strebt in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, eine Erhöhung des Frauenanteils an und fordert daher qualifizierte Frauen nachdrücklich zur Bewerbung auf. Sie versteht sich zudem als familienfreundliche Hochschule und fördert die Vereinbarkeit von Wissenschaft/Beruf und Familie. Die Universität hat sich zum Ziel gesetzt, mehr schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen. Bewerbungen Schwerbehinderter erhalten bei gleicher Qualifikation den Vorzug. Teilzeitbeschäftigung kann unter Umständen ermöglicht werden.

Bewerbungen mit Lebenslauf, Schriftenverzeichnis und Darstellung der Lehr- und Forschungstätigkeit sowie Drittmiteleinwerbungen werden als pdf-Dokument bis zum **30.11.2016** erbeten an den **Dekan der Fakultät für Forstwissenschaften und Waldökologie, E-Mail: dekanat.forst@uni-goettingen.de**.

Bei Fragen setzen Sie sich bitte mit Herrn Dr. Hiltcher in Verbindung.



An der **Philosophisch-Sozialwissenschaftlichen Fakultät der Universität Augsburg** ist zum nächstmöglichen Zeitpunkt die Stelle für eine/einen

Universitätsprofessorin/Universitätsprofessor der BesGr. W 2 für Pädagogik mit sozialpädagogischem Forschungsschwerpunkt

im Beamtenverhältnis auf Lebenszeit zu besetzen.

Die Stelleninhaberin/Der Stelleninhaber soll das Fach Pädagogik mit sozialpädagogischem Forschungsschwerpunkt unter Verwendung empirischer Methoden vertreten. Hierbei ist in Forschung und Lehre der Bereich Kindheit und Jugend mit Fokus auf die Herausforderung der Heterogenität besonders zu berücksichtigen. Ein Forschungsinteresse im Themenfeld Migration ist erwünscht.

Die zentrale Aufgabe in der Lehre stellt die Ausbildung im B. A.-Studiengang Erziehungswissenschaft und im M. A.-Studiengang Erziehungswissenschaft mit Schwerpunkt Heterogenität in Erziehung und Bildung dar. Darüber hinaus sind auch Veranstaltungen in Allgemeiner Pädagogik in den Lehramtsstudiengängen durchzuführen.

Die Mitarbeit im Zentrum für Lehrer(innen)bildung und interdisziplinäre Bildungsforschung wird erwartet.

Einstellungsvoraussetzungen sind ein abgeschlossenes Hochschulstudium, 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. Drittmiteleinwerbung wird erwartet.

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 deshalb Wissenschaftlerinnen nachdrücklich, sich zu bewerben. Für alle Fragen der Gleichstellung wenden Sie sich an Frau Prof. Dr. Elisabeth Naurath (elisabeth.naurath@phil.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 und Ausschreibung können Sie sich an den Herrn Dekan Prof. Dr. Bernhard Hofmann (bernhard.hofmann@phil.uni-augsburg.de) wenden.

Bewerbungen mit den üblichen Unterlagen (Lebenslauf, wissenschaftlicher Werdegang, Schriftenverzeichnis, Verzeichnis der Lehrveranstaltungen, Evaluierungsergebnisse, Zeugnisse, Publikationen nur auf Anforderung) in digitaler Form sind in einem einzigen PDF-Dokument bis zum **18.11.2016** bei dem **Dekan der Philosophisch-Sozialwissenschaftlichen Fakultät der Universität Augsburg (Universitätsstraße 10, 86135 Augsburg)** unter **dekan.phil1@phil.uni-augsburg.de** einzureichen.



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

Jobware – der Stellenmarkt für Fach- und Führungskräfte



Abteilungsleiter/-in höchstfrequente Radaraufklärung (HRA)

Fraunhofer-Institut für Hochfrequenzphysik und Radartechnik FHR, Wachtberg bei Bonn
Akquise der Forschungsprojekte, Leitung der Mitarbeiter, Weiterentwicklung des Forschungsprogramms

Technologe (m/w)

Papierfabrik Louisenenthal GmbH
Gmund am Tegernsee
Entwicklung und Optimierung von Hochsicherheitsfolien für Banknoten und Sicherheitsanwendungen

Wissenschaftliche/r Mitarbeiter/in

Universität zu Köln RRZK, Köln
Konzeption, Entwicklung oder Anpassung neuer Grails-Applikationen

Experte/in im Prozess Management

Schaeffler Technologies AG & Co. KG
Herzogenaurach
Mitarbeit im Support zur Optimierung der globalen KPI-Performance im Verantwortungsbereich

FMEA/FTA-Moderator/in Bremsregelsysteme

Robert Bosch GmbH, Abstatt
Entwicklungsbegleitende Durchführung von FMEA und FTA

Entwickler (m/w) für Mikroverkapselungen

Follmann GmbH & Co. KG, Minden
Entwicklung neuer und Optimieren bestehender Mikroverkapselungen

Engineering Project Manager (m/f)

Fresenius Medical Care Deutschland GmbH
St. Wendel
Creation and maintenance of the detailed project plan and schedule

System Architekt (m/w) im Bereich Automotive LASER

OSRAM GmbH
Garching bei München, Regensburg
Entwicklung von Konzepten und Designs, Entwurf einer Systemarchitektur für Lasermodule

Architekt/in

Robinson Club GmbH, Hannover
Durchführung von Planungsarbeiten sowie Erarbeitung und Umsetzung von Planungsvorgaben

Naturwissenschaftler / Ingenieur / Mathematiker (w/m) Prozessanalyse und Numerische Simulation

Salzgitter Mannesmann Forschung GmbH
Salzgitter
Analyse von Produktionsprozessen und Werkstoffverhalten anhand von Prozess- und Qualitätsdaten

Systems Engineer (m/f) - Verification, Validation

OHB System AG
Oberpfaffenhofen bei München
Verification management of applicable documents at all levels in the project

GMP-Compliance Ingenieur (m/w)

Rentschler Biotechnologie GmbH, Laupheim
Bearbeitung von Abweichungen, Änderungen und CAPAs

Projektleiter Silizium-Technologie (m/w)

Innovative Sensor Technology IST AG
Ebnat-Kappel (Schweiz)
Akquisition von Projekten im Bereich Silizium-basierender Sensoren

Projektmanager / Berater (m/w)

[bu:st] GmbH, München
Unterstützung und Beratung von Kunden bei der Steuerung von komplexen Entwicklungsprojekten

Senior Clinical Data Manager - Biotech (m/w)

über Hays AG, Rheinland-Pfalz
Umsetzung des Datenmanagements innerhalb zugewiesener klinischer Studien

Head of Medical Affairs (m/w)

über Optares GmbH & Co. KG, Berlin
Kompetente und zeitnahe Vermittlung von medizinisch-wissenschaftlichen Informationen zu Unternehmen

Entwicklungsingenieur (m/w) Software Fahrzeugdiagnose

Continental AG, Frankfurt
Erstellung kundenspezifischer Softwarelösungen im Bereich Fahrzeugdiagnose

Technical Director (m/w)

Feysinn, Garching, Ingolstadt
Erstellung von High End Echtzeit Visualisierung und Full GI Renderings für alle deutschen Automobilhersteller

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



An der Universität Bremen wird im Fachbereich 11 - Human- und Gesundheitswissenschaften - das Institut für Psychologie neu gegründet. Hierzu werden fünf Professuren im Beamtenverhältnis auf Lebenszeit - unter dem Vorbehalt der Mittelfreigabe - neu besetzt:



W3-Professur für das Fachgebiet Allgemeine Psychologie

Kennziffer: P 97/16

W3-Professur für das Fachgebiet Persönlichkeitspsychologie und Psychologische Diagnostik

Kennziffer: P 148/16

W3-Professur für das Fachgebiet Sozialpsychologie und Arbeits- & Organisationspsychologie

Kennziffer: P 606/16

W3-Professur für das Fachgebiet Klinische Psychologie und Psychotherapie

Kennziffer: P 605/16

W2-Professur für das Fachgebiet Forschungsmethoden und Evaluation

Kennziffer: P 461/16

Weiterhin ist die W3-Professur für „Entwicklungspsychologie und Pädagogische Psychologie“ im Besetzungsverfahren. Die Professur für „Biologische Psychologie und Neuropsychologie“ ist bereits besetzt.

Gesucht werden international ausgewiesene Forscherpersönlichkeiten mit herausragender wissenschaftlicher Qualifikation. Sie vertreten in den genannten Fachgebieten - in den Bachelor- und Masterstudiengängen der Psychologie - die Lehre in voller Breite und entwickeln gemeinsam einen neuen grundständigen Bachelor- sowie einen Master-Studiengang Psychologie. In der Forschung werden ein eigenständiges Profil mit international sichtbaren Beiträgen, nachhaltiger Erfolg und überdurchschnittliches Engagement in der Einwerbung von Drittmitteln sowie Anschlussfähigkeit an die Wissenschaftsschwerpunkte der Universität „Minds, Media, Machines“ oder „Sozialer Wandel, Sozialpolitik und Staat“ erwartet.

Voraussetzungen sind ein abgeschlossenes Hochschulstudium der Psychologie oder ein vergleichbarer Abschluss, eine herausragende Promotion sowie Habilitation oder habilitationsäquivalente Leistungen und pädagogische Eignung. Für die Professur „Klinische Psychologie und Psychotherapie“ wird die Approbation als psychologische/r Psychotherapeut/in, eine abgeschlossene psychotherapeutische Ausbildung in einem anerkannten Richtlinienverfahren sowie eine entsprechende Supervisionsqualifikation vorausgesetzt. Die Berufung erfolgt unter Zugrundelegung von § 18 BremHG.

Die Universität strebt eine Erhöhung des Anteils von Wissenschaftlerinnen an und fordert deshalb Wissenschaftlerinnen nachdrücklich auf, sich zu bewerben. Begrüßt werden internationale Bewerbungen sowie Bewerbungen von Wissenschaftlerinnen/Wissenschaftlern mit Migrationshintergrund. Schwerbehinderten Bewerberinnen/Bewerbern wird bei im Wesentlichen gleicher fachlicher und persönlicher Eignung der Vorrang gegeben.

Nähere Auskünfte erteilt der Dekan des Fachbereichs Prof. Dr. Stefan Görres (dekanat-fb11@uni-bremen.de). Weitere Informationen zu Berufungsverfahren an der Universität Bremen finden Sie unter: <http://www.uni-bremen.de/berufungsverfahren>. Bitte richten Sie Ihre Bewerbung mit den üblichen Unterlagen **bis zum 13. Oktober 2016 unter Angabe der entsprechenden Kennziffer** an die

Universität Bremen, Fachbereich 11- Dekanat
Postfach 330440, 28334 Bremen

*** AMBITIONIERT
UND AGIL**

Universität Bremen
Gewinnerin in der
Exzellenzinitiative



Fachhochschule
Polizei Brandenburg

An der Fachhochschule der Polizei des Landes Brandenburg in Oranienburg ist zum 01.11.2017 eine

W2-Professur für die Lehrgebiete Kriminalistik/Kriminaltechnik/Kriminologie

zu besetzen. Neben dem Grundgehalt werden Mindestleistungsbezüge in Höhe von gegenwärtig 702,45 Euro gewährt.

Das künftige Tätigkeitsfeld der Stelleninhaberin/des Stelleninhabers beinhaltet die Vermittlung fachwissenschaftlicher Grundlagen und praktischer Verfahrensweisen bei der Kriminalitätsbekämpfung gemäß den curricularen Vorgaben. Dabei steht als didaktisches Ziel der Erwerb berufsfeldbezogener Schlüsselqualifikationen für die Studierenden im Vordergrund, darunter insbesondere methodische und soziale Kompetenzen.

Bewerbungsvoraussetzungen:

- abgeschlossenes Hochschulstudium in einer geeigneten Fachrichtung (Kriminalwissenschaften, Kriminologie, Kriminalistik, Rechtswissenschaften, Public Administration – Police Management)
- besondere Befähigung zu wissenschaftlicher Arbeit, in der Regel nachgewiesen durch eine qualifizierte Promotion,
- pädagogische Eignung, in der Regel nachgewiesen durch entsprechende Lehrtätigkeit,
- besondere Leistungen bei der Anwendung oder Entwicklung wissenschaftlicher Erkenntnisse und Methoden in einer mindestens dreijährigen Praxis, davon mindestens zwei Jahre außerhalb des Hochschulbereichs.

Erfahrungen mit Polizeiorganisationen bzw. in der kriminalpolizeilichen Ermittlungsarbeit sowie bei der Beantragung und Durchführung von Forschungsprojekten sind wünschenswert.

Den Volltext der Ausschreibung sowie weiterführende Informationen zu Aufgaben und Struktur der Fachhochschule der Polizei entnehmen Sie bitte dem Internet unter: www.fhpolbb.de.

Bewerbungen von Frauen sind besonders erwünscht. Behinderte Menschen werden bei gleicher Eignung bevorzugt berücksichtigt.

Ihre Bewerbung richten Sie bitte unter Beifügung von aussagekräftigen Zeugnissen und Nachweisen über die Einstellungsbedingungen bis zum **28.10.2016** an die

Fachhochschule der Polizei des Landes Brandenburg, Dezernat Personal, Bernauer Straße 146, 16515 Oranienburg

Sofern Sie die Rücksendung Ihrer Unterlagen wünschen, legen Sie bitte einen ausreichend frankierten Rückumschlag bei.



Hochschule für Bildende Künste Dresden

Zum 1. Oktober 2017 ist an der Hochschule für Bildende Künste Dresden die Position des/der

Rektors/Rektorin

zu besetzen.

Die Hochschule für Bildende Künste Dresden ist eine rechtsfähige Körperschaft des öffentlichen Rechts mit ca. 650 Studierenden und 120 Mitarbeiter/-innen. Das Hochschulprofil prägen die Fachgebiete der Bildenden Kunst, der kunstbezogenen Wissenschaften, der Kunsttechnologie, Konservierung und Restaurierung von Kunst- und Kulturgut, des Bühnen- und Kostümbildes, der Theaterausstattung und der Kunsttherapie. In den wissenschaftlichen Gebieten Kunstgeschichte, Kunsttheorie, Philosophie/Ästhetik und Kunsttherapie sowie Kunsttechnologie, Konservierung und Restaurierung von Kunst- und Kulturgut besitzt die Hochschule das Promotionsrecht.

Die Aufgaben des Rektors/der Rektorin ergeben sich aus dem Sächsischen Hochschulfreiheitsgesetz. Die Position als Rektor/Rektorin schließt alle wesentlichen Managementaufgaben einer modernen Hochschule ein. Der Rektor/Die Rektorin übt das Amt hauptberuflich aus.

Zum Rektor/Zur Rektorin kann bestellt werden, wer einer Hochschule als Professor/-in angehört oder eine abgeschlossene Hochschulabschlussbildung besitzt und aufgrund einer mehrjährigen leitenden beruflichen Tätigkeit, insbesondere in Wissenschaft, Kunst, Wirtschaft, Verwaltung oder Rechtspflege, erwarten lässt, dass er/sie den Aufgaben des Amtes gewachsen ist.

Gesucht wird eine integrative Führungspersönlichkeit mit Repräsentationsstärke, einem hohen Maß an Durchsetzungs-, Kooperations- und Kommunikationsfähigkeit sowie mit Erfahrungen im künstlerischen Bereich.

Eine Bewerbung des derzeitigen Amtsinhabers ist möglich.

Der Rektor/Die Rektorin wird vom Erweiterten Senat auf Grundlage eines vom Hochschulrat im Benehmen mit dem Senat erstellten Wahlvorschlages gewählt. Das Sächsische Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst bestellt den Rektor/die Rektorin.

Der Rektor/Die Rektorin wird für die Dauer seiner Amtszeit durch das Sächsische Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst zum Beamten auf Zeit ernannt oder befristet in ein privatrechtliches Dienstverhältnis eingestellt. Die Amtszeit beträgt fünf Jahre. Die Wiederwahl für eine zweite Amtszeit ist möglich. Die Besoldung erfolgt nach Sächsischem Besoldungsgesetz, Besoldungsgruppe W 3 zuzüglich eines Funktions-Leistungsbezugs.

Die Hochschule strebt eine Erhöhung des Anteils von Frauen an. Bewerbungen von Frauen sind daher besonders willkommen. Bewerber/Bewerberinnen mit Schwerbehinderung werden bei gleicher Eignung mit Vorrang berücksichtigt.

Aussagefähige Bewerbungen werden bis **28.10.2016** (Posteingang Hochschule) an die Auswahlkommission der **Hochschule für Bildende Künste Dresden, c/o Geschäftsstelle Hochschulrat, Güntzstraße 34, 01307 Dresden**, erbeten.



HOCHSCHULE MAINZ
UNIVERSITY OF
APPLIED SCIENCES

An der Hochschule Mainz ist zum 14.5.2017 die Stelle

der Kanzlerin / des Kanzlers

(Besoldungsgruppe W 2 LBesG zzgl. Funktionsleistungsbezüge)



zu besetzen.

stellenangebote.hs-mainz.de

Journal of the
European Higher Education Area
Policy, Practice, and Institutional Engagement
www.ehea-journal.eu

GERDA HENKEL STIFTUNG

The Gerda Henkel Foundation was established by Lisa Maskell in June 1976 in memory of her mother Gerda Henkel as a private, non-profit, grant-making institution dedicated to promoting research in the humanities. The Foundation has its headquarters in Düsseldorf and is active in Germany and abroad.

Current Call for Applications

GERDA HENKEL VISITING PROFESSORSHIP 2017–2018, STANFORD UNIVERSITY, CA, USA

The Department of German Studies at Stanford University is pleased to announce the Gerda Henkel Visiting Professorship for 2017–2018 and to request applications, due by **December 1, 2016**.

The Gerda Henkel Visiting Professorship is open to professors at German universities with distinguished scholarly accomplishments in a historical humanities department other than literature, such as: History, Philosophy, Religious Studies, Art History or Music History, with a specific focus on any area within German Studies. Applicants should have a strong record of teaching.

The Gerda Henkel Visiting Professor at Stanford University will normally be on research leave from his or her home university and will be appointed at Stanford for one academic quarter (three months) to be scheduled at mutual convenience. A stipend is available to help defray costs of the visit. The Visiting Professor will be expected to offer one course, typically in seminar format. The visitor will be fully integrated into the academic and intellectual life of the department, including participation in colloquia. In addition, the Visiting Professor will deliver one formal lecture, advertised to the university community and open to the public.

MORE INFORMATION UNDER: DLCL.STANFORD.EDU

Inquiries and applications should be sent electronically (with attachments) to Ms. Christine Onorato at conorato@stanford.edu.

Das nächste duz MAGAZIN
erscheint am 21.10.16



Im Dekanat der Medizinischen Fakultät der Rheinischen Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn ist zum nächstmöglichen Zeitpunkt folgende Stelle zu besetzen:

Referent/-in für Finanzen

Neben einem erfolgreich abgeschlossenem (Fach-) Hochschulstudium verfügen Sie über eine einschlägige, mindestens fünfjährige Berufserfahrung in der Finanzverwaltung oder öffentlichen Verwaltung. Zu Ihren Aufgaben gehören u.a. das Monitoring und Controlling der Verausgabung des Landeszuschusses für Forschung und Lehre und die Beratung in Fragen der Drittmittelverwaltung.

Chancengleichheit ist Bestandteil unserer Personalpolitik.

Nähere Informationen zu dieser Position finden Sie unter:

www.ukb.uni-bonn.de/jobsundkarriere



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
10 neue Mitglieder	Die Junge Akademie	30.11.2016	duz KarriereLETTER 08/2016
Allgemeine Psychologie (W3)	Universität Bremen	13.10.2016	duz MAGAZIN 10/2016
BWL, insbes. Innovationsmanagement (W3)	Ruhr-Universität Bochum	31.10.2016	duz KarriereLETTER 08/2016
BWL, insbes. Produktionsmanagement (W3)	TU Kaiserslautern	11.11.2016	duz KarriereLETTER 08/2016
Didaktik der Mathematik (W3)	Bergische Universität Wuppertal	14.10.2016	duz KarriereLETTER 07/2016
Didaktik der Physik (W2)	Universität Augsburg	14.11.2016	duz KarriereLETTER 08/2016
Digital Humanities (W3)	Bergische Universität Wuppertal	10.11.2016	duz KarriereLETTER 08/2016
Digitale Medien (W3)	Bergische Universität Wuppertal	10.11.2016	duz KarriereLETTER 08/2016
Forschungsmethoden und Evaluation (W2)	Universität Bremen	13.10.2016	duz MAGAZIN 10/2016
Gerda Henkel Visiting Professorship	Gerda Henkel Stiftung	01.12.2016	duz MAGAZIN 10/2016
Geschichte und ihre Didaktik (W1)	Bergische Universität Wuppertal	10.11.2016	duz KarriereLETTER 08/2016
Geschichte und ihre Didaktik (W2)	Bergische Universität Wuppertal	10.11.2016	duz KarriereLETTER 08/2016
Kanzler/-in (W3)	Hochschule Heilbronn	10.11.2016	duz KarriereLETTER 08/2016
Kanzler/-in (W2)	Hochschule Mainz	k.A.	duz MAGAZIN 10/2016
Klinische Psychologie und Psychotherapie (W3)	Universität Bremen	13.10.2016	duz MAGAZIN 10/2016
Kriminalistik/Kriminaltechnik/Kriminologie (W2)	Fachhochschule der Polizei Brandenburg	28.10.2016	duz MAGAZIN 10/2016
Pädagogik, sozialpäd. Forschungsschwerpunkt (W2)	Universität Augsburg	18.11.2016	duz KarriereLETTER 08/2016
Persönlichkeitspsychologie, Psychologische Diagnostik (W3)	Universität Bremen	13.10.2016	duz MAGAZIN 10/2016
Pflanzenökologie (W2)	Universität Würzburg	13.11.2016	duz KarriereLETTER 08/2016
Präsident/-in	Otto-Friedrich-Universität Bamberg	15.10.2016	duz KarriereLETTER 07/2016
Quantitative Forschungsmethoden i. d. Bildungsforschung (W2)	Bergische Universität Wuppertal	10.11.2016	duz KarriereLETTER 08/2016
Referent/-in für Finanzen	Universität Bonn/Universitätsklinikum Bonn	k.A.	duz MAGAZIN 10/2016
Rektor/-in Bauwesen, Energie, Biotechnologie & BWL	Hochschule Biberach	k.A.	duz KarriereLETTER 07/2016
Rektor/-in	Hochschule für Bildende Künste Dresden	28.10.2016	duz MAGAZIN 10/2016
Restaurierungswissenschaft i. d. Baudenkmalpflege (W2)	Universität Bamberg	18.11.2016	duz KarriereLETTER 08/2016
Senior-Wissenschaftsredakteur/-in	Universität zu Köln	21.10.2016	duz KarriereLETTER 08/2016
Softwareentwicklung und Robotik (W2)	TU Bergakademie Freiberg	30.11.2016	duz KarriereLETTER 08/2016
Sozialpsychologie, Arbeits- & Organisationspsychologie (W3)	Universität Bremen	13.10.2016	duz MAGAZIN 10/2016
Molekulare Zellbiologie/Mikrobiologie (W2)	Bergische Universität Wuppertal	14.10.2016	duz KarriereLETTER 07/2016
VWL, insbes. Innovationsökonomik u. -politik (W3)	Ruhr-Universität Bochum	31.10.2016	duz KarriereLETTER 08/2016
Waldnaturschutz (W2)	Universität Göttingen	30.11.2016	duz KarriereLETTER 08/2016

ERSCHEINUNGSTERMINE 2016/2017

duz MAGAZIN 11/16	21.10.2016
duz Karrier@LETTER 09/16	04.11.2016
duz MAGAZIN 12/16	18.11.2016
duz Karrier@LETTER 10/16	02.12.2016
duz MAGAZIN 13/16	16.12.2016
duz MAGAZIN 01/17	27.01.2017
duz Karrier@LETTER 01/17	10.02.2017
duz MAGAZIN 02/17	24.02.2017
duz Karrier@LETTER 02/17	10.03.2017
duz MAGAZIN 03/17	24.03.2017

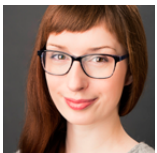
ANZEIGENSCHLUSSTERMINE 2016/2017

duz MAGAZIN 11/16	12.10.2016
duz Karrier@LETTER 09/16	26.10.2016
duz MAGAZIN 12/16	09.11.2016
duz Karrier@LETTER 10/16	23.11.2016
duz MAGAZIN 13/16	07.12.2016
duz MAGAZIN 01/17	18.01.2017
duz Karrier@LETTER 01/17	01.02.2017
duz MAGAZIN 02/17	15.02.2017
duz Karrier@LETTER 02/17	01.03.2017
duz MAGAZIN 03/17	15.03.2017

suchen, finden, präsentieren

Ihr Kontakt, unsere Kompetenz

THERESA LÜCK ist in der DEUTSCHEN UNIVERSITÄTS-ZEITUNG 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: exklusive Wissenschaftskommunikation für die Wissenschaft.



Telefon
+49 (30) 212987-12

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

Internet
www.duz.de



Foto: 123 RF

Anzeige



Netzwerk Wissenschaftsmanagement

Ich mach' mal ein Projekt

Management von Projekten an Hochschulen und Forschungseinrichtungen

**Jahrestagung am 17. und 18. November 2016
Hochschule für Technik, Wirtschaft und Kultur
in Leipzig**

Die Jahrestagung 2016 im November in Leipzig steht unter dem Motto »Ich mach' mal ein Projekt«. Denn: Projektarbeit ist das Kerngeschäft von Wissenschaftsmanagerinnen und Wissenschaftsmanagern.

Projekte in Forschung und Lehre prägen schon lange den Alltag in der Wissenschaft. Darüber hinaus setzen aber der gestiegene Grad an Autonomie, die zunehmende Differenzierung, die wachsende Bedeutung von Kooperationen sowie der Wettbewerb um Mittel unterschiedlicher Träger und Förderer die Institutionen selbst unter Veränderungsdruck. Institutionelle Veränderungen werden meist ebenfalls durch Projekte angestoßen und vollzogen. Sie bringen neue Impulse und entwickeln die Institution weiter.

Projekte folgen ihrer ganz eigenen Logik und erfordern ein Projektmanagement, das die Besonderheiten von Wissenschaftseinrichtungen berücksichtigt.

**ZUM PROGRAMM
UND ZUR ANMELDUNG:**
<http://www.goodurl.de/nwm2016>

FRAGESTELLUNGEN DER TAGUNG

1. Auf der wissenschaftspolitischen Ebene fragen wir: Wie verändern die großen Förderprogramme des Bundes und der Länder und ihre projektförmige Umsetzung die Ziele und Leistungen der Hochschulen und Forschungseinrichtungen?
2. Auf der institutionellen Ebene interessiert uns: Was machen Projekte mit Hochschulen und Forschungseinrichtungen? Welche Organisationsformen sind geeignet, die Stabilität und Identität der Organisation angesichts einer Vielzahl von Projekten zu bewahren?
3. Auf der operativen Ebene diskutieren wir: Wie gelingt Projektarbeit im spezifischen Kontext von Hochschulen und Forschungseinrichtungen? Was ist spezifisch für das Projektmanagement an Organisationen, die durch individuelle Autonomie geprägt sind?

www.netzwerk-wissenschaftsmanagement.de



Lust auf internationales Parkett

Das Potenzial liegt im Dornröschenschlaf: Laut einer Studie möchte sich das Verwaltungspersonal an Hochschulen für deren Internationalisierung einsetzen. Doch es mangelt an Informationen.

von Uwe Brandenburg



Mit dem Wort Internationalisierung buhlen deutsche Hochschulen um Aufmerksamkeit. Ein Strategiepapier zur Entwicklung einer Hochschule, in dem das Wort nicht vorkommt, ist undenkbar. Dabei liegt ein großes Potenzial noch im Verborgenen: der Wille und das Interesse der nicht-wissenschaftlichen Mitarbeitenden an deutschen Hochschulen.

Dies zeigt die InHoPe-Studie (siehe Kasten unten) des Beratungsunternehmens CHE Consult, unterstützt vom Bundesministerium für Bildung und Forschung. Nach zwei von drei Befragungsrunden seit dem Jahr 2014 sind mehr als 10000 Antworten aus den Reihen des Verwaltungspersonals ausgewertet worden. Demnach haben 62 Prozent des befragten Personals Interesse an Personalentwicklungsmaßnahmen im Bereich Internationalisierung. Allerdings fühlt sich auch die Mehrheit von 58 Prozent schlecht informiert über die Möglichkeiten dazu. Nur elf Prozent geben an, an der aktuellen Hochschule an Maßnahmen wie Mobilitätsprogrammen, Sprachkursen oder interkulturellen Trainings teilgenommen zu haben. Und nicht jedem hilft jede Maßnahme.

Derweil werden an den Hochschulen konsequent Projekte und Programme entwickelt, um die Internationalisierung zu steigern. Mehr Studierende aus dem Ausland, mehr kooperative Studienprogramme, mehr internationale Wissenschaftler und Wis-

[weiterlesen](#)

TIPPS FÜR DIE PRAXIS

Was ist aus Sicht der Hochschulleitung mit Blick auf die Internationalisierung des Verwaltungspersonals zu tun?

Die bisherigen Ergebnisse von InHoPe zeigen: Die Internationalisierung des nicht-wissenschaftlichen Personals darf sich nicht darin erschöpfen, Maßnahmen bereitzustellen und abzuwarten. Notwendig ist ein aktives Management in den Bereichen Recruiting, Strukturen und Personalentwicklung. Sonst beteiligen sich die Personen, die davon wenig profitieren, an Maßnahmen, die besser für andere Zielgruppen geeignet wären.

Im Recruiting müssen Faktoren, die die „persönliche Internationalität“ beeinflussen, wie eigene Auslandserfahrung, hoch gewichtet werden. Für die Bereiche Strukturen und Personalentwicklung sollte eine Ist-Analyse gemacht werden. Teil der Analyse muss eine Befragung sein, die als Internationalitätscheck funktioniert. Nur so kann erfasst werden, wie der Informationsstand der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist, wie „international“ die Personen als Persönlichkeit sind, wie stark sie in internationale Arbeitsprozesse eingebunden sind und wie ihre Einstellung zur Internationalisierung ist.

Ziel sollte es sein, besonders Mitarbeitende mit einer starken „persönlichen Internationalität“ in Arbeitsbereichen einzusetzen, die viele Kontaktpunkte zu internationalen Zielgruppen haben, oder ggf. das dort vorhandene Personal besonders weiterzubilden, wenn die Tests zeigen, dass Bedarf besteht. Zudem können auf Basis der Ergebnisse individuell passende und effektive Entwicklungsmaßnahmen identifiziert werden.



Über die Studie

Das [Projekt InHoPe](#) untersucht die Effekte von Internationalisierungsmaßnahmen auf das nicht-wissenschaftliche Personal an deutschen Hochschulen. Aus den Ergebnissen werden Empfehlungen erarbeitet. In den Jahren 2014 bis 2016 laufen deshalb Online-Befragungen. Derzeit endet die dritte Befragungsrunde.



Foto: 123 RF

Verwaltungspersonal: Lust auf internationales Parkett

senschaftlerinnen, mehr strategische Partnerschaften jenseits der deutschen Grenzen. Weitgehend übersehen wird offenbar, dass Erfolg bei diesen Bemühungen unweigerlich Auswirkungen auf die Verwaltungsarbeit in den Hochschulen haben muss.

Der renommierte asiatische Forscher im Auslandssemester trifft auf die Personalverwaltung und das administrative Fakultätspersonal, der Studierende aus Übersee auf die Mitarbeitenden in der Studierendenadministration, und beide stehen gemeinsam in der Fernleihe der Bibliothek. Hochschulmanagerinnen und Hochschulmanager, die nachhaltiges Interesse an einer Internationalisierung ihrer Hochschule haben, müssen daher den quantitativen Erfolg ihrer Akquiseaktivitäten durch Personalentwicklungskonzepte für das administrative Personal absichern.

Denn die Realität sieht meist anders aus. Die In-HoPe-Untersuchung der Internationalisierung des nicht-wissenschaftlichen Hochschulpersonals zeigt: Das administrative Personal ist auf die Situationen, in der die Internationalisierung ihrer Hochschule praktisch wird, unterschiedlich gut vorbereitet. Dabei sind drei Faktoren zu berücksichtigen, die eng zusammenhängen: bestimmte Persönlichkeitseigenschaften und Erfahrungen, erworbene Kompetenzen und Einstellungen und schließlich die jeweilige Arbeitsroutine beziehungsweise -praxis.

GROSSES INTERESSE, GERINGE TEILNAHME

Personalaustausch



Sind interessiert



70,7 %

Haben an jetziger Hochschule teilgenommen



14,4 %

Sprachkurs



Sind interessiert



85,3 %

Haben an jetziger Hochschule teilgenommen



38,0 %

Interkulturelles Training



Sind interessiert



75,8 %

Haben an jetziger Hochschule teilgenommen



14,4 %

In der Studie wird aus unterschiedlichen Elementen von Online-Befragungen ein Faktor für die Internationalität einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters errechnet. Es wird davon ausgegangen, dass die Frage, wie international jemand ist, abhängt von seiner Neugier oder seiner positiven Einstellung zu neuen und ungewöhnlichen Erfahrungen. Der so konstruierte Faktor ist für bestimmte Gruppen in den Hochschulen signifikant höher als für den Durchschnitt. Besonders international sind demnach Personen, die in der Vergangenheit selbst für mehr als drei Monate im Ausland gelebt haben, Personen mit Migrationshintergrund und Frauen.

In den weiteren Untersuchungen des Datensatzes konnte bestätigt werden, dass diese genannten Gruppen zudem eine signifikant positivere Einstellung gegenüber der Internationalisierung der eigenen Hochschule haben. Das heißt, internationales Personal wünscht sich in überdurchschnittlichem Maße auch eine internationale Hochschule. Es wirken sozusagen selbstverstärkende Kräfte. In der Umkehrung der Perspektive gewinnt man aus diesem Befund einen Imperativ für das Hochschulmanagement: Wenn du eine internationale Hochschule willst, gewinne und entwickle internationales Hochschulpersonal. Die Frage, ob der Bewerber auf eine offene Stelle in der Verwaltung selbst mehr als drei Monate im Ausland verbracht hat, ist in der Konsequenz nicht nur anekdotisch interessant, sondern für die Internationalisierung der Institution strategisch bedeut-

[weiterlesen](#)



UNTER VIER AUGEN

Ich wurde kürzlich zur Studiengangsleiterin gewählt. Was muss ich da eigentlich tun? fragt eine Professorin.

Coach Boris Schmidt antwortet:

Glückwunsch – Sie haben einen Intensivkurs in Chaosmanagement

und Diplomatie gewonnen. Zwischen „Durchregieren“ (scheitert in der Regel – die Amtszeit ist endlich, die Sanktionsmacht nahe null, der Wunsch nach Führung begrenzt) und „Aussitzen“ (gelingt in der Regel – aus denselben Gründen) ist alles möglich. Hier ein paar Tipps:

- Machen Sie sich zunächst ein Bild des Studiengangs und seiner bisherigen Entwicklung, indem Sie unterschiedliche Personengruppen befragen.
- Nehmen Sie sich dann maximal drei Baustellen für Ihre Amtszeit vor und entwickeln Sie Lösungsideen.
- Kommunizieren Sie Ihre Ideen erst, nachdem Sie mögliche Widerstände und Gegenargumente durchdacht und mit einer vertrauenswürdigen Person beraten haben.
- Freuen Sie sich, wenn eine Ihrer Baustellen während Ihrer Amtszeit tatsächlich bearbeitet wird.

Neugier und das Wissen um das Nichtwissen sind günstige Voraussetzungen für eine qualifizierte Amtsführung. Ihre Frage belegt, dass Sie genug davon mitbringen. Viel Erfolg!

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

Verwaltungspersonal: Lust auf internationales Parkett

sam. Hohe Zustimmungswerte zur stärkeren internationalen Ausrichtung der eigenen Hochschule ergeben sich auch für zwei andere Unterscheidungsmerkmale. Mitarbeitende mit hoher Eigenverantwortung identifizieren sich mehr mit Internationalisierungszielen als Personen, die weitgehend auf Anweisungen handeln. Hier liegen Ansatzpunkte für das Managementhandeln. Auch wenn es indirekte Effekte sind und eine Wirkung nicht unmittelbar zu erwarten ist: Je mehr eigenverantwortliches Handeln in der Verwaltungsarbeit ermöglicht wird, desto attraktiver werden die Arbeitsplätze für Leute, die auch an einer internationalen Hochschule interessiert sind.

Ein solcher Zusammenhang lässt sich auch für die Mitglieder des administrativen Personals nachweisen, die vergleichsweise häufig Kontakt mit internationalen Zielgruppen haben. Sie sind signifikant positiver gegenüber der Internationalisierung der eigenen Hochschule eingestellt und haben höhere Werte bei der Internationalität ihrer Persönlichkeit. Auch hier gilt offenbar: mehr ist mehr. In der Konsequenz ist zu erwarten, dass die Internationalisierung des Personals und der Hochschule gesteigert werden kann, wenn es gelingt, mehr administratives Personal in die Internationalisierungsprozesse praktisch und handelnd einzubeziehen.

Doch wie lässt sich über die Rekrutierung hinaus das Personal internationalisieren? Welche Maßnahmen helfen und sind alle gut für jeden? Dadurch, dass in der Untersuchung des Datensatzes mit diversen individuellen Merkmalen gearbeitet wird, ist es möglich, über einfache Unterscheidungen Cluster und Typen zu bilden.

Das ist insofern relevant, als es die Grundlage sein kann, um zukünftig Personalentwicklungskonzepte zu strukturieren und Managementhandeln zu orientieren. Es bestätigt sich, dass Mobilitätserfahrungen, Sprachkurse oder interkulturelle Trainings gerade nicht für alle Gruppen die gleiche Relevanz haben. Vielmehr lassen sich Konstellationen beschreiben, die für die Internationalisierungsziele besonders viel Potenzial haben.

Konkret: Wenn jemand schon lange Zeit im Ausland gelebt hat, profitiert er voraussichtlich weniger von der Teilnahme an einem Mobilitätsprogramm als jemand, der noch nicht im Ausland war. In der Realität nehmen aber gerade diese Menschen viel eher an solchen Maßnahmen teil. Das heißt: Die dafür verwendeten Ressourcen werden nicht wirklich effektiv eingesetzt.

Mit der im InHoPe-Projekt entwickelten Logik können Hinweise darauf gegeben werden, welche Gruppen – im Sinne einer Typisierung anhand von überprüfbareren Kriterien – am meisten von Personalentwicklungsfragen profitieren könnten. Wenn eine Hochschule beispielsweise die Einstellung zur Internationalisierung über interkulturelle Trainings verbessern will, sollte sie sich auf Personen in der Verwaltung konzentrieren, die keine Auslandserfahrung haben und eher wenig Kontakt zu internationalen Zielgruppen. Solche Trainings sind aber auch potenziell geeignet, die Einstellung zu anderen Kulturen zu verändern, nämlich zum Beispiel bei Männern mit Auslandserfahrung und viel Eigenverantwortung. Die Frage, wie solche Befunde in operationalisierbare Handlungskonzepte übertragen werden können, muss weiter untersucht werden.

Dr. Uwe Brandenburg ist Geschäftsführer der CHE Consult GmbH, ein Beratungsunternehmen im Bereich des strategischen Hochschulmanagements. Er leitet die InHoPe-Studie.

Wer selbst schon länger im Ausland gelebt hat, profitiert weniger von Mobilitätsprogrammen