Karriere
LETTER 05 2014 13 | 06 | 2014

duz
DEUTSCHE UNIVERSITÄTS ZEITUNG

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

mit der Gleichberechtigung in der Wissenschaft ist es so eine Sache. Auf jeder Stufe nach oben nimmt der Anteil der Frauen ab. Karriere macht im Zweifel der Mann – auch wenn manche Forscherin genauso qualifiziert für eine Professur wäre. Eine Studie zeigt die Ursachen: Je mehr Männer in der Berufungskommission sitzen, desto schlechter sind die Chancen für Bewerberinnen. ▶ Einen Weg zu mehr Geschlechtergerechtigkeit können die Hochschul-Haushälter weisen: Beim Gender Budgeting werden alle Geldströme nach Geschlecht gesondert betrachtet – mit oft überraschenden Einblicken: Die Uni Graz stellte auf diese Weise etwa fest, dass sie Männern mehr Geld für Reisen zahlt als Frauen. ▶ Entscheidend ist aber auch, dass Hochschulen familienfreundlich werden. Wie das geht, das zeigt ein Blick nach Dänemark. ▶

holen & halten

Gleiches Geld für alle ▶ Die Uni Graz prüft nach, wie die finanziellen Mittel auf Männer und Frauen verteilt werden

Arbeit und kein Ende ▶ Was Vorgesetzte tun können, wenn die Mitarbeiter nicht nach Hause gehen wollen

Foto: colourbox.com

suchen & finden

Job und Familie ▶ Dänemark zeigt vorbildlich, wie das für Akademiker möglich wird

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

kommen & gehen

Währung der Wissenschaft ▶ Worauf Nachwuchswissenschaftler beim Publizieren achten sollten

Karriere als Arbeiterkind ▶ Der Politik-Professor Aladin El-Mafaalani hat Bildungsaufsteiger zu ihren Karrierewegen befragt

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

Foto: 123 RF

Geld: Buchhalten nach Geschlecht

Haben Frauen und Männer an den Hochschulen gleiche Chancen? Ein Blick ins Hochschulbudget könnte aufschlussreich sein. Wie es funktioniert, zeigt die Uni Graz.

von Benjamin Haerdle

Foto: colourbox.com

Gehälter, Prämien, Reisekosten – jeden Euro, den die Universität Graz ihren Beschäftigten überweist, lässt Prof. Dr. Renate Dworczak genau überprüfen. Die Vize-Rektorin für Personal und Gleichstellung interessiert sich dafür, ob Frauen und Männer an der Hochschule die gleichen Chancen haben – und das gleiche Geld bekommen. „Man kann viel über Gleichstellung reden, aber irgendwann muss für die Frauen auch die Kasse stimmen“, sagt Dworczak. Seit 2011 setzt die Universität Graz auf das sogenannte Gender Budgeting.

Der Blick auf die Finanzen brachte manch überraschendes Ergebnis: Bei den Reisekosten etwa stellte Dworczak fest, dass Männer höhere Zuschüsse bekommen als Frauen. Außerdem: Ein Grund für die unterschiedlichen Verdienste ist, dass Professorinnen zum Berufungszeitpunkt jünger als Professoren. „Junge Professorinnen bekamen ein geringeres Gehalt als ältere Professoren“, sagt Dworczak. Doch nicht immer lassen sich Ausgaben so einfach nach Geschlecht trennen: Labore oder größere Geräte nutzen viele Wissenschaftler verschiedener Fächer oft gemeinsam. Wie stark profitieren Frauen, wie stark Männer von der Forschungsinfrastruktur?

„Irgendwann muss für die Frauen auch die Kasse stimmen“

„Geschlechtsblinde Finanzpläne laufen Gefahr, die bestehenden Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern zu verstärken“, sagt auch Dr. Uschi Baaken, Gleichstellungsbeauftragte der Universität Bielefeld und Vorstandsmitglied der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (Bukof). Die Bukof empfiehlt Hochschulen, Gender Budgeting als „unverzichtbaren Teil einer gleichstellungspolitischen Gesamtstrategie“ einzusetzen.

Hierzulande dringt Gender Budgeting allerdings erst langsam in das Bewusstsein der Wissenschaftsbetriebe ein. „An Universitäten gibt es nirgendwo in Deutschland

weiterlesen ▶

Definition

Gender Budgeting bedeutet, dass alle Finanzströme einer Institution auf Indikatoren der Geschlechtergerechtigkeit überprüft werden. Entwickelt wurde der Ansatz im Rahmen der feministischen Kritik an ökonomischen Modellen, die etwa unbezahlte Hausarbeit ausblenden. Mehr Information bei der Uni Duisburg-Essen.

SO MACHEN ES DEUTSCHE UNIS

Freie Universität (FU) Berlin

Gender Budgeting spielt an der FU Berlin vor allem in den Zielvereinbarungen und bei der Leistungsorientierten Mittelvergabe (LOM) eine Rolle. Die Fachbereiche sind verpflichtet, Zielvereinbarungen zur Frauenförderung abzuschließen. 30 Prozent der Mittel erhalten die Fachbereiche nach Leistung, davon fließen fünf Prozent in den Bereich Gleichstellung. Das macht in allen Fachbereichen zusammen rund eine Million Euro pro Jahr aus. Das Geld muss für Frauenförderung und Gleichstellung ausgegeben werden.

Universität Heidelberg

Seit dem Wintersemester 2012/13 analysiert die Universität die Sonderforschungsbereiche unter Aspekten der Geschlechtergerechtigkeit. Dabei wird die Verteilung der den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern unmittelbar zugeordneten Sach- und Personalmittel jeweils nach Geschlecht abgebildet. Das Modell wird derzeit begleitend evaluiert und zur Übertragung auf größere Einheiten vorbereitet.

Universität Konstanz

Die Uni startete Gender Budgeting im Jahr 2008. Eine Arbeitsgruppe identifizierte geschlechterrelevante Titel im Universitätshaushalt und wertete diese aus. Mittlerweile fokussieren sich die Auswertungen auf die interne Vergabe von Forschungsmitteln. Außerdem nimmt die Uni in den Blick, wie Gleichstellungsaspekte in internen Ausschreibungen und bei der Besetzung von Gremien berücksichtigt werden. Die Uni setzt derzeit ein System zur Qualitätssicherung um. Dabei sollen Indikatoren und Kennzahlen zu übergeordneten Qualitätszielen zusammengeführt werden.

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

Foto: 123 RF

▶ Gleichberechtigung übers Geld

Gender Budgeting in Reinform“, sagt Dr. Ulf Papenfuß, Professor für Public Management an der Uni Leipzig. „Zwar spielen Genderaspekte in Zielvereinbarungen zunehmend eine Rolle, aber die Ziele sind meist noch nicht systematisch mit dem Haushalt der Hochschule verknüpft.“

Ein Problem sieht Papenfuß darin, dass die Haushaltsspielräume der Hochschulen gering sind. Der Teil des Budgets, über den sie flexibel verfügen können, ist nicht sehr groß. Damit sich Fakultäten beim Thema Gleichstellung bewegen, sagt Papenfuß, müsse der finanzielle Anreiz groß sein. „Wenn sich das Budget nur um einen sehr geringen Prozentsatz erhöht, entfaltet dies in den Augen von vielen Beteiligten nicht die angestrebte Wirkung“, sagt Papenfuß.

„In Deutschland gibt es Gender Budgeting nirgendwo in Reinform“

In Graz hat Vize-Rektorin Dworczak eine Projektgruppe gebildet, die das Gender Budgeting umsetzt. Ihr gehören Vertreter eines Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen und einer Koordinationsstelle für Geschlechterstudien an. Ungleichgewichte zu erkennen, ist dabei der erste Schritt der Geschlechtshaushälter. Auf sie hinzuweisen der viel wichtigere.

Dworczak setzt dabei bislang vor allem auf Einsicht und Freiwilligkeit der Dekane. „Druck und Brechstange bringen nichts“, sagt sie. „Die meisten sind sehr offen und ändern sich. Bei den härteren Fällen nehmen wir die anderen Kollegen als Vorbilder.“ Mit den Dekanen hält sie nun in Betriebsvereinbarungen konkret fest, wie hoch etwa die Reisekostenzuschüsse sind, die jeder Person in einem bestimmten Zeitraum zur Verfügung stehen. Bei den Erstberufungen auf eine Professur wird regelmäßig überprüft, ob sich die Lücke zwischen den Professorengehältern von Männern und Frauen verringert hat. Geht die Schere zu weit auseinander, werden die Dekane dafür sensibilisiert.

„Keine Extraprojekte“

Geschlechtergerechte Buchführung – klingt kompliziert, ist aber oft viel einfacher, als man denkt, sagt die Gender-Budgeting-Beraterin Dr. Regina Frey.

Interview: Benjamin Haerdle

duz: *Warum sollten Hochschulen Gender Budgeting umsetzen?*
Frey: *Die Gleichberechtigung von Frauen und Männern ist ein Staatsziel, zu dem auch die Universitäten beitragen sollen. Das ist so auch im Hochschulrahmengesetz verankert. Zudem spielt Effizienz eine Rolle: Hochschulen sollten einen Rahmen für Chancengleichheit bieten, sodass Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler ihre Potenziale gleichermaßen entfalten und exzellente Leistungen erzielen können. Über Gender Budgeting wird das Gleichstellungshandeln im Haushalt nachvollziehbar.*

duz: *Wie sollte die Hochschulleitung Gender Budgeting einführen?*
Frey: *Den goldenen Weg dafür gibt es nicht, jede Hochschule tickt anders. Die Devise lautet, dass die Hochschulleitung Gleichstellung zum Bestandteil des Qualitätsmanagements und des Controllings und damit zur Steuerung des Haushalts machen sollte. Diese Instrumente nutzt sie ja ohnehin schon. Man braucht dafür keine Extraprojekte.*

Foto: Antje Pahl

Regina Frey
ist Politikwissenschaftlerin und arbeitet in Berlin als Beraterin für Gleichstellung.

duz: *Ist der Mehraufwand für die Kanzler groß?*
Frey: *Eigentlich nicht, weil die Daten schon vorhanden sind und nur strategische Steuerungsprozesse gleichstellungsorientiert gestaltet werden müssen. Im Rahmen der Zielvereinbarungen bei der Leistungsorientierten Mittelvergabe können zum Beispiel finanzielle Anreize geschaffen werden, um konkrete Maßnahmen für die Gleichstellung umzusetzen.*

duz: *Was müssen die Kanzler bei der Umsetzung beachten?*
Frey: *Generell sollte die Hochschulleitung den Fachbereichen nicht zu detaillierte Vorgaben machen. Gleichstellung in der Germanistik bedeutet etwas anderes als im Maschinenbau. Die Fachbereiche brauchen Freiräume, um Gleichstellungsziele zu definieren.*

duz: *Und wenn es Widerstände gibt?*
Frey: *Gegen Veränderungsprozesse gibt es immer Widerstände, aber der gesetzliche Gleichstellungsauftrag gilt weiterhin und auch die Schieflagen zwischen den Geschlechtern sind immer noch vorhanden. Die Leitung sollte verdeutlichen, dass Gleichstellung einen Vorteil für die Hochschule bedeutet.*

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

Foto: 123 RF

RECHT SO

Gibt es ein Recht auf einen guten Chef? fragt ein Postdoc.

Carsten Morgenroth antwortet:
Die Antwort auf diese Frage hängt teilweise davon ab, was unter einem guten Chef zu verstehen ist. Will man viel lernen und quasi täglich angeleitet und evaluiert werden oder liegt einem Mitarbeiter eher die „lange Leine"?
Auf rechtlicher Ebene hat ein wissenschaftlicher Mitarbeiter einen Anspruch auf die Erfüllung seines Vertrages, etwa bei vertraglich für eigene wissenschaftliche Arbeit eingeräumten Zeiten.
Daneben stehen soziale Normen der Wissenschaftsethik, die teilweise in das Recht hineinragen. Ein Förderwille des Doktorvaters gegenüber seinem wissenschaftlichen Schüler ist deshalb wünschenswert, rechtlich aber nicht einklagbar. Dagegen spielen die „Regeln guter wissenschaftlicher Praxis" eine Leitbildrolle für die rechtliche Prüfung.
Im Personalmanagement und der Arbeitspsychologie wird darüber hinaus der „psychologische Arbeitsvertrag" diskutiert, der unabhängig von konkreten Leistungspflichten die gegenseitigen Erwartungen, etwa des Mitarbeiters auf kontinuierliche Beschäftigung, beinhaltet. Eine Einbeziehung in rechtliche Strukturen ist aber noch nicht erfolgt.

Foto: privat

Dr. Carsten Morgenroth
ist Justiziar an der Ernst-Abbe-Fachhochschule Jena sowie Mitglied des Vereins zur Förderung des deutschen & internationalen Wissenschaftsrechts. Der Verein ist Kooperationspartner der duz – Deutsche Universitätszeitung.

Internet
www.verein-wissenschaftsrecht.de

Führung: Arbeit ohne Ende

Dass der Chef die Mitarbeiter zur Arbeit motiviert, ist ein bekanntes Bild. Die Wissenschaft hat oft ein anderes Problem: Viele Forscher wollen gar nicht mehr nach Hause gehen.

von Klaus Heimann

Foto: colourbox.com

Durchgearbeitete Nächte, kurze Wochenenden, Papierstapel für den Urlaub – Workaholics gibt es in vielen Unternehmen. Doch sind sie dort meist die Ausnahme. In der Wissenschaft hingegen tritt das Phänomen öfter auf. Anstatt die Beschäftigten zur Arbeit motivieren zu müssen, haben manche Führungskräfte alle Hände voll zu tun, um ihre Projektmitarbeiter, Doktoranden und wissenschaftlichen Hilfskräfte zu bremsen. Prof. Dr. Peter Elsner, Geschäftsführender Institutsleiter des Fraunhofer-Instituts für Chemische Technologie (ICT) in Pfinztal, beschreibt das so: „Wir haben ein Luxusproblem. Wissenschaftler brennen darauf, sich weiterzuentwickeln, Wissen aufzusaugen, ihre Neugierde zu befriedigen. Unsere Mitarbeiter können frei arbeiten und das erzeugt eine starke Motivation."

Nach dem Gesetz muss nach zehn Stunden täglich Schluss sein

Den gut 700 Forschern des ICT ist ihre Arbeitszeitgestaltung komplett freigestellt. Kernarbeitszeiten oder Nine-to-five-Jobs gibt es nicht. Nur zwei Randbedingungen: „Man darf sich nicht selbst überfordern und auspowern. Und man muss absolut zuverlässig sein und verantwortlich mit der Zeitsouveränität umgehen", erklärt Elsner.

Was aber tun, wenn die Leute gar nicht mehr nach Hause wollen? „Meine Pflicht als Arbeitgeber ist es, darauf zu achten, dass die Regelarbeitszeit nicht permanent überschritten wird", sagt Elsner. Im Mitarbeitergespräch ist dann schon mal die Arbeitszeit ein Punkt. „Etwas kürzertreten kann eine Empfehlung sein", sagt Elsner. Das soll klären, ob es persönliche Probleme gibt.

Im Alltag hält sich die Fürsorgepflicht der Vorgesetzten für ihre Mitarbeiter allerdings oft in Grenzen, wie Dr. Michael Jost, Personalratsvorsitzender für die wissenschaftlich Beschäftigten an der Ruhr-Universität in Bochum berichtet. „Haben Sie schon mal einen Professor gesehen, der bei einem aufwendigen Laborversuch sagt: Es ist 23 Uhr, jetzt geht mal alle nach Hause?" Arbeitszeit sei allerdings kein Problem in der tagtäglichen Personalratsarbeit. „So lange sich keiner beschwert, grätschen wir da nicht rein", sagt der Personalrat.

Geregelte Arbeitszeiten, Feierabend, Pausenregelungen, Urlaub gehören für viele Forscher nicht zum Alltag. Für Joachim Müller vom Arbeitsbereich Hochschulinfrastruktur der HIS-Hochschulentwicklung in Hannover ist klar, dass in der Wissenschaft der normale Rhythmus eines Arbeitsverhältnisses auf der Strecke bleibt. „Was viele Wissenschaftler machen, ist der Gesundheit sicherlich nicht förderlich", meint er. Dabei gibt das Arbeitszeitgesetz den Rahmen vor, Tarifverträge füllen ihn weiter aus: Beschäftigte dürfen grundsätzlich maximal zehn Stunden pro Werktag arbeiten, im Zeitraum von sechs Monaten aber durchschnittlich nicht mehr als 48 Stunden pro Woche. Außerdem müssen Arbeitnehmer nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden haben.

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

Karriere mit Kind: Was Dänemark Familien bietet

Deutschlands Nachbarland im Norden gilt als Vorbild für eine gelungene Familienpolitik. Die Hochschulen leisten dazu einen Beitrag. Mit familienfreundlichen Strukturen fördern sie nicht nur das eigene Image, sondern auch das des Wissenschaftsstandortes.

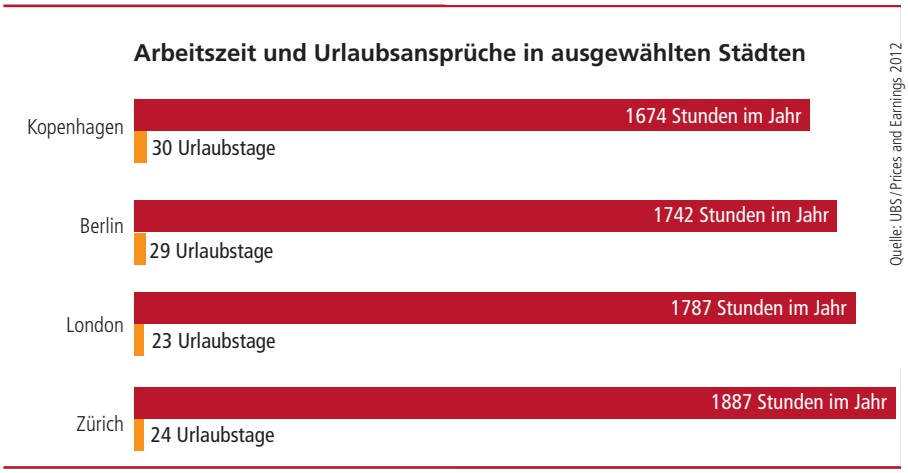
von Benjamin Haerdle

Foto: 123 RF

Kinder gelten oft als Karrierefalle, nicht nur in Deutschland. Auch in anderen Ländern ist die Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie bei Weitem nicht gewahrt. Doch scheint Dänemark ein paar Schritte weiterzusein. Zumindest bietet es Eltern einige Vorzüge, die anderswo in Europa nicht selbstverständlich sind. So haben Kinder bis zu einem Alter von sieben Jahren Anspruch auf staatliche Betreuung und die Mütter bekommen bis zu 46 Wochen nach der Geburt eines Kindes zumeist das volle Gehalt überwiesen.

Hochschulen wie die Universität Kopenhagen haben diese Regelungen zum Teil erweitert. Ein Beispiel: Beschäftigte mit bis zu sieben Jahre alten Kindern bekommen pro Jahr zwei bezahlte Arbeitstage, an denen sie sich zu Hause um ihr Kind kümmern können. „Wir wollen insbesondere mobile internationale Nachwuchswissenschaftler anlocken, die in vielen Fällen ihre Familien mit nach Dänemark bringen möchten", sagt Vivian Tos Lindgaard. Sie leitet die Abteilung für internationale Mobilität an der Universität Kopenhagen. Bemühungen wie diese fördern den Ruf Dänemarks als familienfreundlichen Wissenschaftsstandort. Laut einer Erhebung der Beratungsgesellschaft Oxford Research A/S erklären 79 Prozent der befragten internationalen Forscher, Dänemark sei ein guter Ort, um Kinder großzuziehen. 83 Prozent geben an, die Hochschulen respektierten das Familienleben.

Zeit für die Familie?
Die Antwort wird nicht nur durch die Branche bestimmt, sondern auch durch staatliche Arbeitszeit-Regeln



Von dänischen Verhältnissen scheint Deutschland weit entfernt zu sein. Zwar investiert die Regierung jährlich 200 Milliarden Euro in Familien und Ehepaare, doch zeigen Kindergeld, Kita-Bau oder Ehegattensplitting offenbar kaum Wirkung. Zu dem Ergebnis kommt eine vom Bundesfamilienministerium in Auftrag gegebene Studie. An der Uni Kopenhagen hingegen scheinen die Maßnahmen zu fruchten: 83 Prozent der 9000 Beschäftigten sind mit den Arbeitsbedingungen sehr zufrieden. Mitte April hat Dänemark übrigens neue Pläne vorgestellt, mit denen Hochqualifizierte und internationale Studierende angeworben werden sollen. Der Aktionsplan umfasst unter anderem Erleichterungen bei der Zuwanderung und bei Steuern.

LINKS ZUM WEITERLESEN

Urlaubsanspruch

Das dänische Elternurlaubssystem zählt zu den großzügigsten und flexibelsten in der EU. Eine Übersicht, welche Vorzüge Dänemarks Regierung Beschäftigten mit Kindern im eigenen Land darüber hinaus bietet, ist auf einer EU-Plattform nachzulesen.

Arbeitszeit

Ingesamt arbeiten Beschäftigte in Kopenhagen laut einer Studie im Schnitt 1674 Stunden bei 30 Tagen Urlaub im Jahr, in Berlin sind es dagegen 1742 Stunden bei 29 Urlaubstagen.

Europaweite Übersicht

Einen Vergleich zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie in den einzelnen europäischen Staaten hat das private Sozialforschungsinstitut TNS Infratest erstellt. Die Studie stammt allerdings aus dem Jahr 2005.

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

Berufung: Wenn Mann gleicher ist

Die Diskriminierung von Frauen bei Berufungen ist eigentlich tabu. Doch Erfahrungen von Professorinnen belegen das Gegenteil. Was tun? Tipps für Personalentscheider.

von Rita Spatscheck

Foto: 123ref.com

Frauen ziehen bei Berufungen häufig den Kürzeren. Das liegt auch an Berufungskommissionen, die sich im Zweifel offensichtlich lieber für den Mann entscheiden. Dass dem so ist, dass also Männer allen Bemühungen und Rechtsvorschriften um Chancengleichheit zum Trotz bei Berufungen bevorzugt werden, wies zuletzt der Gender-Report 2013 nach. 1700 Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer wurden dafür in Nordrhein-Westfalen online befragt. Ein Ergebnis: „Je mehr Männer in der Kommission sitzen, umso weniger Frauen erhalten einen Ruf“, sagt die Mitautorin des Gender-Reports Meike Hilgemann von der Universität Duisburg-Essen.

Es gibt zwei Gründe, weshalb das so ist. Zum einen herrschen tradierte Rollenbilder, wie ein Professor zu sein hat. Denen können sich die wenigsten Kommissionsmitglieder entziehen. So verlaufe die Diskriminierung meist nicht gezielt, sondern unbewusst, sagt die Bochumer Professorin Dr. Katrin Marcus. Sie saß schon oft in Berufungskommissionen und kennt das Problem: „Viele präferieren Bewerber, die ihnen ähnlich sind, und bei der noch herrschenden Männerdominanz profitieren davon vor allem Männer.“ Das Bild des idealen Professors sei männlich geprägt. In diesem Setting kommen keine familiären Verpflichtungen wie Kinderbetreuung vor. Auch wichtige Auswahlkriterien – Anzahl von Publikationen und die Höhe eingeworbener Drittmittel – werden am Lebensalter gemessen, zum Nachteil von Müttern. Hilgemann fordert deshalb: „Familienzeiten sowie Lehr- und Verwaltungsaufgaben, die Wissenschaftlerinnen oft übernehmen, müssen stärker berücksichtigt werden.“

Foto: privat

Meike Hilgemann
„Familienzeiten von Wissenschaftlerinnen müssen stärker berücksichtigt werden“

Außer den unbewusst funktionierenden Mustern, nach denen Berufungskommissionen offenbar oft auswählen, ist die zweite große Diskriminierungshürde laut Gender-Report die informelle Absprache. Häufig einigen sich Hochschulmitglieder im Vorfeld auf einen meist männlichen Kandidaten. Den setzen sie unter anderem durch gezielten Einfluss auf die Auswahl der Kommissionsmitglieder durch. „Ich hatte in der Hälfte meiner Berufungsverfahren das berechtigte Gefühl, nur eine Alibifrau zu

weiterlesen ▶

7 TIPPS FÜR KOMMISSIONEN

Was Hochschulleitungen für geschlechtergerechte Berufungen tun können:

Tipp 1

Die Kommissionen sollten heterogen und falls möglich paritätisch besetzt werden.

Tipp 2

Befangenheiten von und Abhängigkeiten zwischen den Kommissionsmitgliedern offenlegen und einen richtigen Umgang damit festlegen.

Tipp 3

Transparentere Verfahren wie Berufungssymposien oder Lehrveranstaltungen installieren.

Tipp 4

Einbeziehung externer Beratender mit Genderkompetenz.

Tipp 5

Vergleichbare Auswahlkriterien vor der Ausschreibung festlegen, dokumentieren und während des Verfahrens einhalten.

Tipp 6

Berufungsgespräche auf der Basis von Kriterien und Fragen führen, die für alle Bewerberinnen und Bewerber gleich sind. Darauf achten, dass in den Gesprächen immer eine wertschätzende Haltung herrscht.

Tipp 7

Nicht nur Publikationen, sondern auch Familienzeiten und allgemeine Aufgaben würdigen.

Quelle: Gender-Report 2013

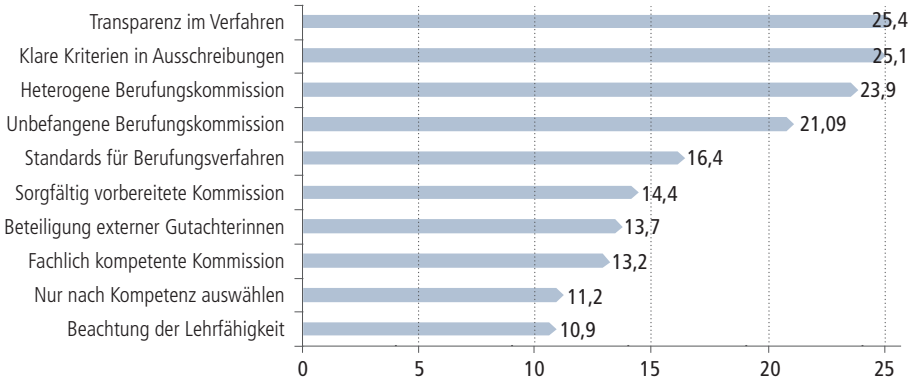
Das Recht zur Nutzung dieses PDF liegt bei: . Jegliche weitere Nutzung ist widerrechtlich.

Foto: 123 RF

▶ Gender: ungleich berufen

sein, die man nicht ernst nimmt“, sagt Katrin Marcus. Die Bewerberinnen können dagegen wenig tun. „Informelle Festlegungen sind schwer zu durchschauen“, sagt Dr. Masha Gerding, Berufungsmanagerin an der Ruhr-Universität Bochum (RUB). Aber es gebe bestimmte Warnsignale: Auswahlkriterien, die nicht eindeutig festge-

Kriterien zur Qualitätssicherung im Berufsverfahren
Das wünschen sich 402 befragte Professorinnen Angaben in Prozent, Stand: 2013



Quelle: Genderreport / Grafik: ESM

Grafik
Wünsche von Professorinnen zur Qualitätssicherung

legt sind, Einschüchterungsversuche im Bewerbungsgespräch, lasche Bemühungen, Bewerberinnen zu rekrutieren. Ihrer Meinung nach ist vor allem die Hochschulleitung gefragt, daran etwas zu ändern. Sie „kann dann auch schon mal ein Verfahren stoppen und es neu ausschreiben“, sagt Gerding.

Damit es nicht soweit kommt, seien standardisierte gendergerechte Berufungsverfahren das beste Mittel gegen Diskriminierungsversuche, sagt Gerding. „Wir einigen uns im Vorfeld mit der Fakultät auf vergleichbare unveränderliche Auswahlkriterien und unterstützen die Arbeit der Kommission mit Leitfäden, in denen wir auch auf diskriminierende Fallstricke hinweisen“, sagt sie. Katrin Marcus begrüßt solche Anstrengungen, bleibt aber skeptisch: „Informelle Absprachen kann man nicht verhindern, und unbewusste Diskriminierungen abzustreifen, ist ein langer Prozess.“ Um Wunschkandidatin bei Berufungen zu werden, müssten sich Frauen in männlichen Netzwerken etablieren und durch Mentorinnen und Mentoren gefördert werden.

Außer in Bochum gibt es auch an einigen anderen deutschen Hochschulen Berufungsstandards und Mentoringprogramme, die Frauen unterstützen. „Aber das reicht nicht aus“, sagt Meike Hilgemann, „wir benötigen noch viel strengere hochschulinterne Frauenquoten und mehr Druck von außen wie die Gleichstellungstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft.“ Hilgemann hat auch die Zukunft im Blick: „Wenn wir nicht auf das Gleichstellungs-Tempo drücken, herrscht zum Beispiel in Nordrhein-Westfalen erst 2054 Geschlechtergerechtigkeit.“

Die Studie zum Download

Der Gender-Report 2013 mit dem Titel „Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen“ analysiert, wie es um die Gleichberechtigung, vor allem in Berufungsverfahren, steht. Die Autorinnen der Studie vom Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung Nordrhein-Westfalen geben zudem Empfehlungen, wie man Geschlechtergerechtigkeit herstellen kann.

suchen & finden

Nur einen Klick entfernt
Der akademische Stellenmarkt der deutschen Universitätszeitung

mit Chancen für Forscherinnen und Forscher

mit Chancen für Hochschulmanagerinnen und -manager

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

Stellenübersicht

GEISTESWISSENSCHAFTEN

Allgemeine Psychologie II	S. 10
Arbeits- und Organisationspsychologie	S. 17
Didaktik der Ethik	S. 10
Englische Sprachwissenschaft	S. 11
Kunstpädagogik/Kunstdidaktik	S. 10
Musikpädagogik/Musikdidaktik	S. 10
Pädagogik/Diversity Education	S. 19
Pädagogik/Kultur	S. 19
Politik und Gesellschaft des Nahen Ostens	S. 16
Rechtswissenschaften	S. 15
Schulpädagogik/Unterricht	S. 19
Service Design	S. 18
Transnationale Wechselbeziehungen	S. 16
Volkswirtschaftslehre	S. 17
Wirtschaft und Gesellschaft des Nahen Ostens	S. 16

BIOWISSENSCHAFTEN

Molekulare Pathologie	S. 14

NATURWISSENSCHAFTEN

Analytics and Statistics	S. 18

INGENIEURWISSENSCHAFTEN

Technische Mechanik/Festkörpermechanik	S. 12
Technische Thermodynamik	S. 17

WISSENSCHAFTLICHE MITARBEIT

Entwicklung von HF-Schaltungen f. Datenkommunikation	S. 13
Informatik	S. 17

ADMINISTRATION

Administrative/-r Leiter/-in	S. 09
Dezernent/-in Studierendenservice	S. 11
Hauptgeschäftsführer/-in	S. 09
Leiter/-in Nachwuchsgruppe	S. 12
Präsident/-in	S. 14, 19

WEITERE AUSSCHREIBUNGEN

Clinical Trial Leader	S. 13
Doktorand/-in Molekular-Dynamik	S. 13
Ingenieure/-innen der Fachrichtung Architektur	S. 17
Ingenieur/-in Nanothermie	S. 13
Laborleiter/-in	S. 13
Lehrkräfte	S. 13
Lektor/-in DaF	S. 17
Materialentwickler/-in	S. 13
Medical Manager/-in International	S. 13
Medical Writer	S. 17
MEMS-Designer/-in	S. 13
Mikrobiologe/-in	S. 13
Mitarbeiter/-in Produktmanagement	S. 13
Naturwissenschaftliche/-r Ingenieur/-in	S. 13
Pädagogische/-r Mitarbeiter/-in	S. 13
Projektleiter/-in	S. 13
Spezialist/-in	S. 13
Statistiker/-in	S. 13
Testingenieur/-in	S. 13
Werkstoffingenieur/-in	S. 13

AKTUELLE BEWERBUNGSFRISTEN

Alle vakanten Stellen im Überblick	S. 20

WHU
Otto Beisheim School of Management

Die WHU – Otto Beisheim School of Management ist eine staatlich anerkannte private Hochschule im Universitätsrang mit Sitz in Vallendar und Düsseldorf. Sie gehört zu den besten und renommiertesten deutschen Business Schools und genießt auch international hohes Ansehen. Ihre akademischen Programme und ihre Weiterbildungsformate für Führungskräfte bieten zu jedem Zeitpunkt der beruflichen Karriere ein passendes Ausbildungskonzept.

Die WHU sucht für den Standort Vallendar zum nächstmöglichen Zeitpunkt in Vollzeit einen

Administrativen Leiter (m/w)
Promotion und Forschung

Exzellenz in Forschung ist eines der grundlegenden Elemente der WHU – Otto Beisheim School of Management. Das Promotionsprogramm der WHU bietet hochqualifizierten Bewerbern/Bewerberinnen die Möglichkeit, wissenschaftlich fundierte Arbeit im Spannungsfeld zwischen Theorie und Praxis zu leisten.

Ihre Aufgaben
- Programm Management, insbesondere Planung der Lehrveranstaltungen, Unterstützung von Akkreditierungsprozessen
- Teamleitung und Budgetverantwortung
- Assistenz des Promotionsausschussvorsitzenden
- Statistiken
- Administrative Betreuung von Interessenten und Doktoranden

Ihr Profil
- Abgeschlossenes Studium oder abgeschlossene Berufsausbildung, die Sie für die o. g. Aufgaben in besonderer Weise qualifiziert
- Mehrjährige Berufserfahrung, vorzugsweise im Hochschulbereich
- Erste Erfahrungen in der Mitarbeiterführung
- Exzellente kommunikative Fähigkeiten
- Professionelles Auftreten
- Sehr gute Deutsch- und Englischkenntnisse
- Sehr gute Kenntnisse im Umgang mit MS Office, idealerweise auch Erfahrungen mit einem Campus-Management-System

Aufgrund unserer internationalen Ausrichtung freuen wir uns ebenso über ausländische Bewerber/Bewerberinnen.

Bitte senden Sie Ihre aussagekräftigen Bewerbungsunterlagen inkl. Gehaltsvorstellung per Post an:

WHU – Otto Beisheim School of Management
Prof. Dr. Thomas Hutzschenreuter, Director Research
Akademischer Direktor Promotionsprogramm
Burgplatz 2, 56179 Vallendar, Germany
Nähere Informationen finden Sie unter: www.whu.edu

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

uni assist
Arbeits- und Servicestelle für internationale Studienbewerbungen e.V.

uni-assist e.V., die Arbeits-und Servicestelle für Internationale Studienbewerbungen, ist ein von 160 deutschen Hochschulen, dem Deutschen Akademischen Austausch Dienst (DAAD) und der Hochschulrektorenkonferenz (HRK) getragener Verein zur Vorprüfung internationaler Studienbewerbungen. Seit 2004 ist uni-assist e.V. bundesweit tätig und bearbeitet rund die Hälfte des gesamten internationalen Bewerbungsaufkommens an deutschen Hochschulen.

uni-assist e.V. sucht zum nächstmöglichen Termin

eine Hauptgeschäftsführerin / einen Hauptgeschäftsführer

in Vollzeitbeschäftigung.

Aufgabengebiet:

Gesamtverantwortliche Leitung der Servicestelle mit rund 50 Beschäftigten und einem Etat von ca. 3,5 Mill. Euro in enger Zusammenarbeit mit einer fachlich tätigen Geschäftsführung sowie insbesondere zuständig für die Geschäftsführung des Trägervereins, d.h. Verantwortung für das Personal- und Finanzmanagement, inhaltliche Steuerung und Betriebsorganisation sowie Weiterentwicklung der Servicestelle nach Maßgabe der Beschlüsse des Vereinsvorstands, Vertretung der Servicestelle gegenüber den Mitgliedshochschulen, Multiplikatoren und der Öffentlichkeit.

Fachliche Anforderungen:

Überdurchschnittlich erfolgreich abgeschlossenes, einschlägiges Hochschulstudium, langjährige Führungserfahrung auch in internationalem Kontext, sehr gute Kenntnisse der deutschen Hochschullandschaft und Erfahrungen in sowie Interesse an internationalen Bildungs- und Wissenschaftsbelangen, Erfahrungen mit einem modernen Personalmanagement und -führung, fundiertes betriebswirtschaftliches Know-how, verhandlungssichere Englischkenntnisse sowie Erfahrungen in der Öffentlichkeitsarbeit und im Management von Vereinen; Erfahrungen in IT-Projekten wünschenswert.

Wir wünschen uns eine erfahrene, dynamische, aber auch hoch belastbare und überdurchschnittlich engagierte Persönlichkeit, die mit integrativem, kommunikativem und positivem Führungsstil klar, berechenbar und zielorientiert führt.

Dienstsitz der Stelle ist Berlin. Die Vergütung erfolgt in Anlehnung an Entgeltgruppe 15 des TVö-D. Die Anstellung erfolgt zunächst befristet für zwei Jahre. uni-assist e.V. hat es sich zum Ziel gesetzt, den Frauenanteil in Führungspositionen zu erhöhen und bittet deshalb qualifizierte Frauen nachdrücklich, sich zu bewerben. Schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber werden bei gleicher Eignung bevorzugt berücksichtigt.

Ihre **Bewerbung** (vorzugsweise per Email) richten Sie bitte bis zum 30.06.2014 unter Angabe der Referenznummer A8014 an die von uns beauftragte Personalberatung interpool unter candidates@interpool-hr.com. Für Rückfragen stehen Ihnen Frau Anne Heiduck und Herr Tim Riedel unter der Telefonnummer 030-4050416-19 zur Verfügung. (interpool Personal GmbH, Winsstraße 62, 10405 Berlin)

Eine vertrauliche Behandlung der eingegangenen Bewerbungen wird zugesichert.

Bewerbungsunterlagen können nur zurückgesandt werden, wenn ein ausreichend frankierter und adressierter Rückumschlag beigefügt ist. Bewerbungs- und Fahrtkosten können nicht erstattet werden.

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

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

An der **Philosophisch-Pädagogischen Fakultät** der **Katholischen Universität Eichstätt-Ingolstadt** sind folgende Stellen zu besetzen:

1. zum 01.10.2015

Professur (W 2) für Allgemeine Psychologie II

Die Stelleninhaberin/Der Stelleninhaber soll das Fachgebiet in Forschung und Lehre (Bachelor- und Masterstudiengang; Lehramtsausbildung mit schulpsychologischem Schwerpunkt; Lehramtsstudiengänge; Nebenfachausbildung) vertreten. Ihr/Ihm obliegt die Ausbildung in Allgemeiner Psychologie (Lernen, Motivation, Emotion) sowie die Mitwirkung in der Methodenausbildung. Bewerberinnen/Bewerber sollen in der Forschung in einem Grundlagenbereich der Allgemeinen Psychologie ausgewiesen sein. Wünschenswert ist außerdem ein weiterer Forschungsschwerpunkt im Bereich der Angewandten Psychologie. Die Stelleninhaberin/Der Stelleninhaber sollte in der Lage sein, Lehrveranstaltungen in englischer Sprache zu halten.

Einstellungsvoraussetzungen sind ein abgeschlossenes Hochschulstudium im Fach Psychologie, Promotion, die Habilitation oder die einer Habilitation gleichwertige wissenschaftliche Leistung, pädagogische Eignung sowie Erfahrung in der Einwerbung von Drittmitteln.

2. zum nächstmöglichen Zeitpunkt

Professur (W 2) für Kunstpädagogik und Kunstdidaktik

Die Stelleninhaberin/Der Stelleninhaber soll das Fach Kunstpädagogik und -didaktik in seiner ganzen Breite in Forschung und Lehre vertreten. Der Aufgabenbereich umfasst die Verantwortung für das Fach Kunst in den Lehramtsstudiengängen (Grund-, Mittel- und Realschule) und für das Fach Kunstpädagogik/-didaktik in einschlägigen Bachelor- und Masterstudiengängen. Die bestehenden und geplanten Kooperationen mit weiteren Bachelor- und Masterstudiengängen u. a. Pädagogik, Bildung und Erziehung in Kindheit und Jugend, Außerschulische Bildungsarbeit, Schulsozialarbeit, inklusive Bildung, Werbung Interkulturell und Reformpädagogik sowie mit dem Lehrstuhl für Kunstgeschichte sind fortzuführen bzw. weiterzuentwickeln. Die Stelleninhaberin/Der Stelleninhaber sollte in der Lage sein, Lehrveranstaltungen in englischer Sprache zu halten.

Einstellungsvoraussetzungen sind das Erste und Zweite Staatsexamen im Lehramt Kunst und eine mindestens dreijährige schulpraktische Lehrtätigkeit (gemäß BayHSchPG). Außerdem ist die Befähigung zu selbstständiger wissenschaftlicher Arbeit durch eine überdurchschnittliche Promotion und zusätzliche wissenschaftliche Leistungen (z. B. Habilitation oder habilitationsäquivalente Leistungen) nachzuweisen; Erfahrungen mit empirischer Forschung sind erwünscht. Darüber hinaus wird die Bereitschaft erwartet, sich aktiv an der Weiterentwicklung der Lehramtsstudiengänge, u. a. dem Thema inklusive Bildung, sowie an kooperativen Forschungsprojekten auch im Rahmen des Lehrerbildungszentrums der Katholischen Universität Eichstätt-Ingolstadt zu beteiligen. Ebenso wird die Mitarbeit in der akademischen Selbstverwaltung erwartet.

3. zum 01.10.2015

Professur (W 2) für Musikpädagogik und Musikdidaktik

Die Stelleninhaberin/Der Stelleninhaber soll das Fach Musikpädagogik und -didaktik in seiner ganzen Breite in Forschung und Lehre vertreten. Der Aufgabenbereich umfasst die Verantwortung für das Fach Musik in den Lehramtsstudiengängen (Grund-, Mittel- und Realschule) und für das Fach Musikpädagogik/-didaktik im Bachelorstudiengang der Katholischen Universität Eichstätt-Ingolstadt. In Kooperation mit der Professur für Musikwissenschaft leitet die Stelleninhaberin/der Stelleninhaber außerdem den Bachelorstudiengang „Angewandte Musikwissenschaft und Musikpädagogik“ und ist für dessen konzeptionelle Weiterentwicklung sowie für die Entwicklung von Studienangeboten auf dem Master-Niveau mit verantwortlich. Die Stelleninhaberin/Der Stelleninhaber sollte in der Lage sein, Lehrveranstaltungen in englischer Sprache zu halten.

Einstellungsvoraussetzungen sind das Erste und Zweite Staatsexamen im Lehramt Musik und eine mindestens dreijährige schulpraktische Lehrtätigkeit (gemäß BayHSchPG). Außerdem ist die Befähigung zu selbstständiger wissenschaftlicher Arbeit, vorzugsweise in der empirischen Forschung, durch eine überdurchschnittliche Promotion und zusätzliche wissenschaftliche Leistungen (z. B. Habilitation oder habilitationsäquivalente Leistungen) nachzuweisen. Darüber hinaus wird die Bereitschaft erwartet, sich aktiv an der Weiterentwicklung der Lehramtsstudiengänge sowie an kooperativen Forschungsprojekten, u. a. zu inklusiver Bildung, auch im Rahmen des Lehrerbildungszentrums der Katholischen Universität Eichstätt-Ingolstadt zu beteiligen. Ebenso wird die Mitarbeit in der akademischen Selbstverwaltung erwartet.

4. zum Sommersemester 2015

Juniorprofessur (W 1) für Didaktik der Ethik (Stiftungsprofessur)

für die Dauer von drei Jahren (mit Verlängerungsoption um weitere drei Jahre nach positiver Zwischenevaluation)

Die Stelleninhaberin/Der Stelleninhaber soll das Fach Didaktik der Ethik in Forschung und Lehre auf der Basis eines systematisch wie historisch eigenständigen philosophischen Grundansatzes und im Sinne eines selbstständigen Beitrags zum Gesamtangebot des Fachs Philosophie an der KU vertreten. Kernaufgabe der Professur ist die Erforschung der Vermittlung der Ethik und des gesamten Aufgabenfeldes der Praktischen Philosophie in wesentlichen Bereichen der Bildung, Fort- und Weiterbildung. Vorausgesetzt ist die Bereitschaft, mit den anderen Professuren des Fachs Philosophie und den weiteren philosophisch relevanten Professuren an der KU an der Ausgestaltung der für das Fach Philosophie relevanten Studiengänge an der KU und an der Entwicklung und organisatorischen Ausgestaltung des im Entwicklungsplan der KU vorgesehenen Zentrums für Ethik mitzuwirken. Die Qualifikation für die Übernahme der Professur ergibt sich aus einer wissenschaftlich herausragenden Promotion mit Forschungsbezügen zur philosophischen Fachdidaktik sowie ebensolchen weiteren akademisch hervorragenden Publikationsleistungen. Für die anwendungsbezogenen Aufgaben der Professur ist es erforderlich, dass Bewerberinnen bzw. Bewerber die für eine Lehrtätigkeit in Schulen notwendige Zweite Staatsprüfung abgelegt und mehrjährige Erfahrung sowohl in der universitären Lehre als auch in beruflichen Bereichen, die für die Aufgabe der Professur in Bildung, Fort- und Weiterbildung relevant sind, vorzuweisen haben. Erwünscht sind vorzuweisende Tätigkeiten in der Erwachsenenbildung. Die Stelleninhaberin/Der Stelleninhaber sollte in der Lage sein, Lehrveranstaltungen in englischer Sprache zu halten.

Für alle Stellen gilt:

Zum Zeitpunkt der Ernennung darf die Bewerberin/der Bewerber das 52. Lebensjahr noch nicht vollendet haben. In begründeten Fällen können hiervon Ausnahmen zugelassen werden (vgl. Art. 10 Abs. 3 BayHSchPG).

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

Gemäß Art. 10 Abs. 4 Stiftungsverfassung berücksichtigt die Katholische Universität Eichstätt-Ingolstadt bei der Berufung von Professorinnen und Professoren das kirchliche Profil der Universität und ist an auch in dieser Hinsicht auskunftsstarken Bewerbungen sehr interessiert. Die Verfassung der Stiftung Katholische Universität Eichstätt-Ingolstadt, des Rechtsträgers der Universität, steht auf der Homepage der Katholischen Universität Eichstätt-Ingolstadt unter www.ku.de/stiftungsverfassung zum Download bereit. Die Hochschule strebt eine Erhöhung des Anteils von Frauen im Professorenamt an. Deshalb werden entsprechend qualifizierte Wissenschaftlerinnen ausdrücklich um ihre Bewerbung gebeten. Bewerbungen von Schwerbehinderten werden bei im Wesentlichen gleicher Eignung vorrangig berücksichtigt.

Bewerbungen mit aussagekräftigen Unterlagen (Lebenslauf, Zeugnisse, Schriftenverzeichnis, Verzeichnis der Lehrveranstaltungen, zusätzlich bei Stelle 1: Verzeichnis der eingeworbenen Drittmittel, Lehrevaluationen, zusätzlich bei Stelle 4: Angaben über derzeitige und geplante Forschungsvorhaben) werden bis zum **11.07.2014** erbeten an das **Dekanat der Philosophisch-Pädagogischen Fakultät, Katholische Universität Eichstätt-Ingolstadt, Ostenstraße 26, 85072 Eichstätt, Telefon: 08421-93-21298, E-Mail: dekanat-ppf@ku.de.**

Zertifikat seit 2004 audit familiengerechte hochschule

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

BERGISCHE UNIVERSITÄT WUPPERTAL

„Forschen und Studieren mit Perspektive“

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

Im **Fachbereich A - Geistes- und Kulturwissenschaften im Fach Anglistik/ Amerikanistik** sind zum 01.10.2014 zu besetzen:

1. Juniorprofessur für Englische Sprachwissenschaft mit Ausrichtung Sprachwissenschaft des heutigen Englisch

Die Schwerpunkte der bisherigen und zukünftigen Lehre der Stelleninhaberin bzw. des Stelleninhabers befinden sich in mehreren der Bereiche Phonologie, Morphologie, Syntax, Semantik und Lexikon im Fachgebiet Sprachwissenschaft des heutigen Englisch. Der Forschungsschwerpunkt soll in einem oder mehreren dieser Bereiche liegen.

Bes.-Gruppe: W 1 ÜBesG NRW (gem. § 36 HG)

Kennziffer: P14001

2. Juniorprofessur für Englische Sprachwissenschaft mit Ausrichtung Varietäten des Englischen

Die Schwerpunkte der bisherigen und zukünftigen Lehre der Stelleninhaberin bzw. des Stelleninhabers befinden sich in den Bereichen Geschichte, Sprachwandelprozesse und historische Varietäten der englischen Sprache und/oder Varietäten des heutigen Englisch. Der Forschungsschwerpunkt soll in einem oder mehreren dieser Bereiche liegen.

Bes.-Gruppe: W 1 ÜBesG NRW (gem. § 36 HG)

Kennziffer: P14003

Die Mitarbeit in der akademischen Selbstverwaltung wird als selbstverständlich erachtet.

Erwartet wird eine Beteiligung an der Lehre sowie den Prüfungen in allen Studiengängen, in denen das Fach Anglistik/Amerikanistik vertreten ist. Zudem wird die Bereitschaft vorausgesetzt, sich an fachbereichsinternen und -externen Kooperationen zu beteiligen. Erfahrungen in der Einwerbung von Drittmitteln sind erwünscht.

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

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

Bewerbungen sind mit Lebenslauf, Zeugniskopien, Schriftenverzeichnis und ggf. Verzeichnis der bisherigen Lehrveranstaltungen - unter **Angabe der Kennziffer -** zu richten an den **Dekan des Fachbereichs A, - Geistes- und Kulturwissenschaften - Herrn Univ.-Prof. Dr. Gerrit Walther, Bergische Universität Wuppertal, Gaußstraße 20, 42097 Wuppertal.**

Auf elektronischem Wege übermittelte Bewerbungen können nicht berücksichtigt werden.

Frauen werden bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt berücksichtigt, sofern sie in der Organisationseinheit unterrepräsentiert sind und sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen. Die Rechte der Schwerbehinderten, bei gleicher Eignung bevorzugt berücksichtigt zu werden, bleiben unberührt.

Bewerbungsfrist: 18.07.2014

Wir sind eine der jüngsten Universitäten Deutschlands und denken in Möglichkeiten statt in Grenzen. Mitten in der Ruhrmetropole entwickeln wir an 11 Fakultäten Ideen mit Zukunft. Wir sind stark in Forschung und Lehre, leben Vielfalt, fördern Potenziale und engagieren uns für eine Bildungsgerechtigkeit, die diesen Namen verdient.

UNIVERSITÄT DUISBURG ESSEN

***Offen** im Denken*

Der Kanzler der Universität Duisburg-Essen sucht als Nachfolger/in für den Anfang 2015 ausscheidenden Dezernenten zum nächstmöglichen Zeitpunkt eine/einen

Dezernentin/-en Studierendenservices

(bis Entgeltgruppe 15 Ü TV-L (aT) / A 16 BBesO)

Ihr Aufgabengebiet:
Sie werden mit Ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern maßgeblich dazu beitragen, dass die Kernaufgaben der Universität im Bereich der Studierenden- und Prüfungsangelegenheiten und der Campusmanagement-Geschäftsstelle durch optimale verwaltungsorganisatorische Prozesse unterstützt werden. Hierzu gehört neben den für die Universität elementaren Aufgaben wie Zulassung, Immatrikulation und Exmatrikulation ebenso die Betreuung des gesamten Prüfungswesens in enger Zusammenarbeit mit den Fakultäten. Außerdem ist die Begleitung der Internationalisierung sowie internationaler Hochschulkooperationen und Austauschprogramme sowie die Neugestaltung kundenorientierter Ablauforganisation im Campusmanagement mit Unterstützung eines integrierten IT-Systems voranzubringen. Darüber hinaus wird die Universität ihre jetzt schon ausgeprägte Eigenschaft als studierendenfreundliche Hochschule weiter ausbauen.

Ihr Profil:
Um diesen Anforderungen zu entsprechen, ist eine hohe organisatorische und kommunikative Kompetenz neben einem guten Verständnis integrierter Informationstechnologie erforderlich. Darüber hinaus wird verhandlungssicheres Englisch vorausgesetzt. Mit einem universitären Abschluss (Diplom/Masterabschluss) haben Sie mehrere Jahre beruflichen Erfolg in leitender Funktion im öffentlichen Sektor – vorzugsweise einer Hochschule. Sie besitzen als ausgewiesene Führungspersönlichkeit ein tiefes Verständnis für die Strukturen und Abläufe im akademischen Betrieb, strategisches Geschick und Durchsetzungsvermögen. Sie verfügen über eine ausgeprägte Dienstleistungsorientierung, hohe kommunikative Kompetenz und schätzen eine konstruktive Zusammenarbeit.

Die Universität Duisburg-Essen verfolgt das Ziel, die Vielfalt Ihrer Mitglieder zu fördern, und berücksichtigt die Kompetenzen, die diese z.B. aufgrund ihres Alters oder ihrer Herkunft mitbringen (s. http://www.uni-due.de/diversity). Die Universität Duisburg-Essen ist für ihre Bemühungen um die Gleichstellung von Mann und Frau mit dem „Total-E-Quality-Award“ ausgezeichnet worden. Frauen werden nach Maßgabe des Landesgleichstellungsgesetzes bei gleicher Qualifikation bevorzugt berücksichtigt. Bewerbungen geeigneter Schwerbehinderter und Gleichgestellter im Sinne des § 2 Abs. 3 SGB IX sind erwünscht.

Weitere Informationen zu der ausgeschriebenen Position erhalten Sie beim Kanzler, Herrn Dr. Rainer Ambrosy (Tel. 0201 183-3000, E-Mail: kanzler@uni-due.de), und zum Bewerbungsverfahren bei Herrn Ligensa (Tel. 0201 183-2132, E-Mail: heinrich.ligensa@uni-due.de).

Ihre vollständige Bewerbung richten Sie bitte schriftlich bis zum **11.07.2014** unter Angabe der **Kennziffer 296/14** an den **Kanzler der Universität Duisburg-Essen, Herrn Dr. Rainer Ambrosy persönlich, Universitätsstr. 2, 45141 Essen.**

www.uni-due.de

duz wissenschaftskarriere

Profitieren Sie fünffach: mit Ihrer Ausschreibung im duz-Karriereportal!

- kostenlose Umsetzung Ihrer Print-Ausschreibung als gestaltete HTML-Anzeige
- gezielte Hervorhebungen und Sonderplatzierungen für Ihren Ausschreibungserfolg
- bis zum Ende der Ausschreibung online
- anregendes redaktionelles Umfeld mit Tipps rund um die Wissenschaftskarriere
- bequeme Suchfunktion für Stellensuchende

www.duz-wissenschaftskarriere.de

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

TECHNISCHE UNIVERSITÄT BERGAKADEMIE FREIBERG
Die Ressourcenuniversität. Seit 1765.

Zertifikat seit 2014 audit familiengerechte hochschule

An der Technischen Universität Bergakademie Freiberg, Fakultät für Maschinenbau, Verfahrens- und Energietechnik ist zum Wintersemester 2015 die

W3-Professur Technische Mechanik - Festkörpermechanik

(Nachfolge Prof. M. Kuna)

zu besetzen.

Der/Die Bewerber/-in soll möglichst folgende Gebiete in Lehre und Forschung vertreten:

- Modellierung und numerische Simulation des Verformungs- und Versagensverhaltens von Werkstoffen mit Methoden der Kontinuumsmechanik und Schädigungsmechanik
- Weiterentwicklung und Anwendung von Konzepten der Bruchmechanik zur Beurteilung der Sicherheit, Lebensdauer und Zuverlässigkeit von Konstruktionen
- Numerische Berechnungsmethoden (Finite Elemente) der Festkörpermechanik

Die Lehrverpflichtungen bestehen vornehmlich in den Grundlagen- und Vertiefungsfächern der ingenieurwissenschaftlichen Studiengänge wie Maschinenbau, Fahrzeugbau: Werkstoffe und Komponenten, Werkstoffwissenschaften und Werkstofftechnik. Der Schwerpunkt in der Lehre liegt auf der Ausbildung von Berechnungsingenieuren für Strukturmechanik, d. h. Festigkeitslehre, Kontinuumsmechanik, Materialmodellierung und Finite Elemente Methoden. Im Rahmen internationaler Masterstudiengänge sind die Lehrveranstaltungen in englischer Sprache abzuhalten.

In der Forschung wird eine enge interdisziplinäre Kooperation mit den Bereichen für Maschinenbau, Materialwissenschaften, Werkstofftechnik und Numerische Mathematik der Universität erwartet, um an Großforschungsprojekten wie den bestehenden Sonderforschungsbereichen SFB799 und SFB920 mitwirken zu können.

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 Bewerbungsunterlagen sind bis zum **15.07.2014** an die **Technische Universität Bergakademie Freiberg, Dezernat für Personalangelegenheiten, Akademiestraße 6, 09599 Freiberg** einzureichen.

Für Rückfragen wenden Sie sich bitte an den Dekan der Fakultät für Maschinenbau, Verfahrens- und Energietechnik, Herrn Prof. Dr.-Ing. A. Ams, E-Mail: Alfons.Ams@imfd.tu-freiberg.de, +49 (0)3731 39-3120.

Deutsches Primatenzentrum

DPZ

Die Deutsches Primatenzentrum GmbH (DPZ) – Leibniz-Institut für Primatenforschung in Göttingen betreibt Grundlagenforschung auf den Gebieten der Primatenbiologie, der Infektionsforschung und der Neurowissenschaften. Sie unterhält drei Freilandstationen und ist Kompetenz- und Referenzzentrum für Forschung an und mit Primaten. Das DPZ ist eine der 89 Forschungs- und Infrastruktureinrichtungen der Leibniz-Gemeinschaft.

Bei der Deutsches Primatenzentrum GmbH ist ab dem 01.01.2015 die Stelle einer/eines

Leiterin/Leiters einer Nachwuchsgruppe

zu besetzen. Die Stelle der Nachwuchsgruppenleitung ist auf 5 Jahre befristet, mit optionaler Verlängerung um 2 Jahre.

Die Nachwuchsgruppenleitung soll eigenständige primatenspezifische Forschung am DPZ betreiben und dabei das wissenschaftliche Spektrum der vorhandenen Abteilungen und Nachwuchsgruppen ergänzen und mit diesen zusammenarbeiten. Die/der Bewerber/in sollte in einem medizinischen/naturwissenschaftlichen Fach promoviert sein und ausgewiesene Erfahrung im Bereich primatologischer Forschung aufweisen. Eine angemessene Beteiligung an der Nachwuchsförderung in Kooperation mit der Universität Göttingen ist wünschenswert.

Die Anstellung am DPZ erfolgt in Anlehnung an die Regeln des öffentlichen Dienstes. Bei gleicher Eignung erhalten Schwerbehinderte den Vorzug. Bei erfolgreicher Bewerbung gewährt das DPZ finanzielle Mittel für eine Nachwuchsgruppe, sofern keine eigenen Drittmittel zur Finanzierung der Nachwuchsgruppe vorhanden sind. Bei Finanzierung durch das DPZ wird ein angemessenes, zeitlich befristetes Budget für Stellen und Betriebsmittel bereit gestellt.

Bewerbungen mit Lebenslauf, Darstellung des wissenschaftlichen Werdegangs, Publikations- und Drittmittelverzeichnis, Forschungskonzept und einer Auswahl der 3 wichtigsten Publikationen werden bis 31.07.2014 unter dem Kennwort „Leitung einer Nachwuchsgruppe“ erbeten an die

Deutsches Primatenzentrum GmbH
-Personalstelle-
Kellnerweg 4
37077 Göttingen
oder per E-Mail an bewerbung@dpz.eu.

Weitere Auskünfte über das DPZ erhalten Sie unter http://www.dpz.eu oder telefonisch unter 0551 / 3851-105.

Zertifikat seit 2010 audit berufundfamilie

Weitere Informationen zur Leibniz-Gemeinschaft finden Sie unter www.leibniz-gemeinschaft.de

Leibniz Leibniz-Gemeinschaft

Drittmittel erfolgreich einwerben

In Zeiten der Abkehr vom Gießkannenprinzip und einer gewollten Erhöhung des Fremdförderanteils an Projekten verstärkt sich der Kampf um Mittel aus den nach wie vor bestehenden Fördertöpfen zusehends.

Profitieren Sie jetzt vom fundierten Expertenwissen unserer Autoren, die ihre Erfahrungen für Sie einfach in die Praxis umsetzbar aufbereitet haben!

www.wissenschaftsexperten.de

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

Jobware
ERSTKLASSIGE JOBS. ERSTKLASSIGE BEWERBER.

Jobware – der Stellenmarkt für Fach- und Führungskräfte

Doktorand/-in Molekular-Dynamik Simulationen
Continental AG Hannover
Definition eines geeigneten Simulationssystems, Aufbau des Simulationssystems

Werkstoffingenieur/-in für metallische Anwendungen
ZF Friedrichshafen AG, Friedrichshafen
Anwendungsentwicklung neuer Stahlwerkstoffe für Blechumformbauteile

Projektleiter/-in MEMS Sensoren (AE/ESE3)
Robert Bosch GmbH Reutlingen
Projektleitung im Bereich MEMS-Sensoren für ESP-Systeme, Airbag Systeme, Navigationsgeräte

Mikrobiologe/-in
Rentschler Biotechnologie GmbH Laupheim
Bearbeitung von Deviations und Root Cause Analysen mikrobiologischer Abweichungen

Spezialist/-in Kunststoff-Verbundwerkstoffe
MAHLE Behr GmbH & Co. KG Stuttgart
Definition von Anforderungsprofilen an den Kunststoff

Materialentwickler/-in Rubber
Parker Hannifin Manufacturing Germany GmbH & Co. KG Bietigheim-Bissingen
Entwicklung von Werkstoff-Rezepturen aus dem Bereich der Elastomere und Verbundkombinationen

Lehrkräfte (m/w)
Evangelische Hochschule Ludwigsburg, Ludwigsburg
Lehr- und Prüfungstätigkeit in BA-Studiengängen

Wissenschaftliche/-r Mitarbeiter/-in für die Entwicklung von HF-Schaltungen für optische Datenkommunikation
Fraunhofer-Institut für Photonische Mikrosysteme IPMS Dresden
Durchführung von Entwicklungsaufgaben im Bereich des HF-Schaltungs- und System-Designs

Clinical Trial Leader (m/f)
MorphoSys Martinsried (near Munich)
Plan, implement and supervise clinical trials

Mitarbeiter/-in Produktmanagement und Entwicklung - Physik
LD DIDACTIC GmbH Hürth bei Köln
Entwicklung neuer didaktischer Konzepte, Betreuung des vorhandenen Produktprogramms

Laborleiter/-in Global Development / Betontechnologie
BASF Construction Solutions GmbH Trostberg
Organisieren der nötigen Forschungsgelder für die F&E-Projekte

MEMS Designer/-in (AE/EST4)
Robert Bosch GmbH Reutlingen
Simulation und Auslegung von MEMS Elementen, insbesondere mit Fokus auf Simulationsmethodik

Statistiker/-in
Universitätsmedizin der Johannes Gutenberg-Universität Mainz
Entwicklung von neuen statistischen Verfahren, Mitwirkung bei der Einwerbung von Drittmitteln

Testingenieur/-in
GIGATRONIK Stuttgart GmbH Stuttgart
Erstellung von Systemtest-Spezifikationen sowie von Testskripten

Pädagogische/-r Mitarbeiter/-in für das IT-Schulungszentrum
Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg-Erlangen
Überarbeiten und Neuentwickeln von Kurskonzepten

Medical Manager International (m/w)
BERLIN-CHEMIE AG Berlin
Erarbeiten von Informationsmaterialien und Training-Manuals, Ansprechpartner für Fachfragen

Naturwissenschaftler/-in/Ingenieur/-in als Experte/-in im Bereich Thermoregulation/' Thermodynamik
Drägerwerk AG & Co. KGaA Lübeck
Berufserfahrung,Auslegung, Analyse und Weiterentwicklung von Wärmetherapie- und Kühlkonzepten

Ingenieur/-in Nanothermie
Deutsch-Französisches Forschungsinstitut Saint-Louis Weil am Rhein
Herstellung von nanostrukturierten reaktionsfähigen Medien

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

www.jobware.de

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

WESTFÄLISCHE WILHELMS-UNIVERSITÄT MÜNSTER

In der Medizinischen Fakultät der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster ist eine

Universitätsprofessur (W3) für Molekulare Pathologie

am Gerhard-Domagk-Institut für Pathologie mit dem Schwerpunkt „Klinisch translationale Forschung“ baldmöglichst zu besetzen. Als Bewerber kommen Mediziner/-innen mit der Facharztanerkennung für Pathologie in Betracht. Die/Der zukünftige Stelleninhaber/-in hat das Fach in Forschung, Lehre und Krankenversorgung in vollem Umfang zu vertreten, zum erweiterten Aufgabenbereich gehört auch die oberärztliche Leitung des Bereichs Molekularpathologie (mit dem Schwerpunkt molekulare Diagnostik).

Mit der Einrichtung der Professur wird die Stärkung der Forschung auf dem Gebiet der malignen Weichgewebs- und Knochentumoren angestrebt, wobei neben der Weiterentwicklung molekularer diagnostischer Algorithmen insbesondere die Etablierung und Entwicklung von experimentellen Modellsystemen *in vitro* und *in vivo* erwartet wird. Die Bewerberin/Der Bewerber muss der Position entsprechend durch einen experimentellen Schwerpunkt sowie klinisch-diagnostische Vorerfahrungen exzellent ausgewiesen sein.

Eine enge Kooperation mit den am Ort tätigen onkologisch ausgerichteten Arbeitsgruppen wird erwartet, ebenso die Zusammenarbeit mit bestehenden Forschungsschwerpunkten der Medizinischen Fakultät wie z. B. mit dem Exzellenzcluster „Cells in Motion“ (EXC 1003), dem Interdisziplinären Zentrum für Klinische Forschung (IZKF), dem Zentrum für Klinische Studien (ZKS) sowie den Sonderforschungsbereichen und dem Max-Planck-Institut für Molekulare Biomedizin. Aufgrund der ausgewiesenen Aktivitäten am Standort ist eine enge Vernetzung mit der pädiatrischen Onkologie und der Tumororthopädie gewünscht, entsprechende wissenschaftliche Vorerfahrungen im Bereich kindlicher Tumoren werden erwartet.

Die/Der zukünftige Stelleninhaber/-in sollte auch im Bereich der Lehre ein aktives Bindeglied zwischen Humanmedizin und Naturwissenschaften (Biologie, Biomedizin, Experimentelle Medizin etc.) darstellen und hier innovative neue Konzepte einbringen, die die Verzahnung der einzelnen Studiengänge weiter vertieft. Entsprechende Vorerfahrungen in der Lehre sind daher wünschenswert.

Voraussetzungen für die Bewerbung sind wissenschaftliche Leistungen, die im Rahmen einer Juniorprofessur, einer Habilitation oder einer Tätigkeit als wissenschaftliche Mitarbeiterin oder als wissenschaftlicher Mitarbeiter an einer Hochschule oder außeruniversitären Einrichtung erbracht worden sind. Auf die weiteren in § 36 des Hochschulgesetzes genannten Voraussetzungen wird verwiesen.

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. Schwerbehinderte werden bei gleicher Qualifikation bevorzugt.

Entsprechend dem Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 19. November 1999 zur „Neugestaltung des Personalrechts einschließlich des Vergütungssystems der Professoren mit ärztlichen Aufgaben im Bereich der Hochschulmedizin“ werden Professorinnen und Professoren mit Aufgaben in der Krankenversorgung grundsätzlich in einem privatrechtlichen Dienstverhältnis beschäftigt (Ausnahmen sind möglich, wenn die Bewerberin oder der Bewerber bereits eine Lebenszeitprofessur der Besoldungsgruppe C3/W2 oder C4/W3 innehatte). Die der Professur zugeordneten oberärztlichen Aufgaben in der Krankenversorgung werden in einem gesonderten Vertrag mit dem Universitätsklinikum geregelt.

Bewerbungen mit den üblichen Unterlagen (Lebenslauf, wissenschaftlicher Werdegang, gegliedertes Schriftenverzeichnis, eingeworbene Drittmittel, Lehrkonzept) unter Beifügung von Sonderdrucken der 6 wichtigsten Publikationen sind bis **20.06.2014** an den **Dekan der Medizinischen Fakultät der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster, Albert-Schweitzer-Campus 1, Gebäude D3, 48149 Münster,** zu richten. Hinweise hierzu finden Sie unter: „Berufungen“ auf unserer Website: www.campus.uni-muenster.de

WIR SIND FÜR SIE DA!

duz-Anzeigenabteilung

Anke Weltzien

Tel.: 030/212987 31

Fax: 030/212987 30

E-Mail: duz-anzeigen@raabe.de

www.duz-wissenschaftskarriere.de

CARL VON OSSIETZKY universität OLDENBURG

Die Carl von Ossietzky Universität Oldenburg mit ihrem breiten Fächerspektrum und ihren sechs Fakultäten, darunter einer sich im Aufbau befindlichen Medizinischen Fakultät, ist eine sich dynamisch entwickelnde Universität im Nordwesten Niedersachsens mit fast 13.000 Studierenden und etwa 2.000 Beschäftigten in der Wissenschaft und in der Wissenschaftsadministration.

Zum nächstmöglichen Zeitpunkt ist - vorbehaltlich der Zustimmung des Ausschusses für Haushalt und Finanzen des Niedersächsischen Landtages - das Amt

der Präsidentin/des Präsidenten (W3)

wieder zu besetzen.

Gesucht wird eine Persönlichkeit, die über eine abgeschlossene Hochschulausbildung sowie mehrjährige Erfahrung in herausgehobener Führungsposition in der Wissenschaft, möglichst in Universitäten, verfügt.

Die bisherigen beruflichen Erfahrungen der Bewerberin/des Bewerbers lassen erwarten, dass sie/er die Position der Universität im nationalen und internationalen Wettbewerb durch innovative Konzepte weiter stärkt. Erfahrungen in der strategischen Profilbildung von Universitäten sind erwünscht. Exzellente Führungsqualitäten und eine ausgewiesene Kommunikations- und Kooperationsfähigkeit nach innen und außen sind im Hinblick auf die Vielfalt der Fachkulturen und die internationalen Beziehungen der Universität von besonderer Bedeutung. Entscheidungsfreudigkeit, Durchsetzungsvermögen sowie Verhandlungsgeschick werden vorausgesetzt.

Einstellungsvoraussetzungen, Aufgaben und dienstrechtliche Stellung ergeben sich aus den §§ 37, 38 ff. des Niedersächsischen Hochschulgesetzes.

Die Ernennung oder Bestellung erfolgt für eine Amtszeit von sechs Jahren in einem Beamtenverhältnis auf Zeit oder in einem entsprechend befristeten Arbeitsverhältnis. Wiederwahl ist möglich. Die Stelle ist aufgrund der Aufgabenvielfalt und zu wahrenden Kontinuität der Aufgabenerledigung nicht teilzeitgeeignet.

Die Universität beabsichtigt, den Frauenanteil in Führungspositionen zu erhöhen. Frauen werden daher ausdrücklich zur Bewerbung aufgefordert. Schwerbehinderte Menschen werden bei gleicher Eignung bevorzugt eingestellt.

Aussagekräftige Bewerbungen (einschließlich Lebenslauf, Zeugnissen etc.) richten Sie bitte bis zum 30.06.2014 an den Vorsitzenden der Findungskommission, Herrn Jörg Waskönig, c/o. Geschäftsstelle des Hochschulrates im Präsidium der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg, 26111 Oldenburg.
Weitere Hinweise zur Universität Oldenburg finden Sie unter www.uni-oldenburg.de.

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

Universität für Bodenkultur Wien

Ausschreibung der Stelle
einer Universitätsprofessorin / eines Universitätsprofessors für

Rechtswissenschaften

Am Department für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, Institut für Rechtswissenschaften, der Universität für Bodenkultur Wien (BOKU) ist die Stelle einer Universitätsprofessorin / eines Universitätsprofessors für „Rechtswissenschaften" unter besonderer Berücksichtigung der natürlichen Ressourcen und Lebenswissenschaften zu besetzen.

Die Stelle wird gemäß § 98 UG in Form eines zeitlich unbefristeten vertraglichen Dienstverhältnisses voraussichtlich ab 1. März 2015 besetzt.

ARBEITSGEBIETE
Die Professur hat neben dem allgemeinen und österreichischen Verwaltungsrecht eine Reihe von juristischen Spezialdisziplinen zu betreuen und soll vorzugsweise mehrere der nachstehenden Teilgebiete des besonderen Verwaltungsrechts unter Beachtung seiner unionsrechtlichen und internationalen Bezüge abdecken: Umwelt- und Technikrecht, Lebensmittel- und Biotechnologierecht, Agrarrecht, Forstrecht, Wasserrecht, Naturschutzrecht, Landschafts- und Landnutzungsrecht, Bodenschutzrecht, Planungs- und Infrastrukturrecht.

In der Lehre sind neben einführenden Lehrveranstaltungen zu Allgemeiner Rechtslehre sowie Verfassungs-, Verwaltungs- und Zivilrecht auch spezielle rechtswissenschaftliche Lehrveranstaltungen für die Bakkalaureats-, Master- und Doktoratsstudien an der BOKU abzuhalten. Es wird die Bereitschaft dazu erwartet, Bakkalaureats- und Masterarbeiten sowie Dissertationen zu betreuen und im Rahmen von Beratungsteams Studierende beim Abfassen wissenschaftlicher Abschlussarbeiten zu unterstützen.

In der Forschung sind neben grundsätzlichen Rechtsfragen zu den Schwerpunktthemen und Kompetenzfeldern der BOKU auch interdisziplinäre Forschungsthemen in Teamarbeit mit WissenschafterInnen der BOKU zu bearbeiten. Die Leitung und Betreuung eines Teams, die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses, die Einwerbung von drittmittelfinanzierten Forschungsprojekten und der Dialog mit außeruniversitären Partnerorganisationen werden erwartet.

ANFORDERUNGSPROFIL
- Eine der Verwendung entsprechende abgeschlossene inländische oder gleichwertige ausländische Hochschulbildung.
- Lehrbefugnis (venia docendi) oder eine gleichwertige wissenschaftliche Befähigung für einen den Aufgaben der Professur entsprechenden Bereich der Rechtswissenschaften.
- Wissenschaftliche Publikationen in den Arbeitsgebieten der Professur.
- Erfolgreiche Einwerbung und Leitung nationaler und internationaler Forschungsprojekte.
- Befassung mit dem österreichischen Recht in der bisherigen Arbeit.
- Didaktische Kompetenzen und die Fähigkeit, Lehre in deutscher und englischer Sprache zu halten sowie wissenschaftliche Abschlussarbeiten zu betreuen.
- Engagement in nationalen und internationalen wissenschaftlichen Gesellschaften.
- Management- und Führungserfahrung sowie Kommunikations- und Teamfähigkeit.
- Beiträge zum transdisziplinären Dialog zwischen Wissenschaft und Öffentlichkeit.
- Fähigkeit zum interdisziplinären Dialog mit naturwissenschaftlichen, technischen sowie wirtschafts- und sozialwissenschaftlichen Disziplinen.
- Bereitschaft zur Mitwirkung an der Entwicklung des Departments und der Universität sowie zur Beteiligung an der universitären Selbstverwaltung.

Ihr Bewerbungsschreiben richten Sie bitte in 6-facher Ausfertigung bis spätestens **20.06.2014** (Datum des Poststempels) an den Rektor der Universität für Bodenkultur Wien, Peter-Jordan-Straße 70, 1190 Wien.

Folgende Unterlagen schließen Sie bitte Ihrer Bewerbung bei:
- Lebenslauf mit ausführlicher Darstellung der Berufs-, Lehr- und Forschungstätigkeiten.
- Verzeichnis der Publikationen (referiert / nicht referiert), Vorträge und Forschungsprojekte (Leitung bzw. Koordination / Mitwirkung).
- Kopien von 5 Publikationen neueren Datums, die von Ihnen als besonders wichtig erachtet werden.
- Nachweis von Lehrevaluierungsergebnissen für mehrere Lehrveranstaltungen und Semester.
- Grobkonzept zu Forschung und Lehre der Professur an der Universität für Bodenkultur Wien und Darstellung von geplanten Schwerpunkten mit Bezug zum Forschungs- und Lehrportfolio des Instituts und Departments (max. 10 Seiten A4).
- Kurze Begründung, warum Sie der Ansicht sind, für diese Stelle besonders geeignet zu sein (max. 1 Seite A4).

Mit der Abgabe der Bewerbung erklären Sie sich einverstanden, dass im Rahmen des Auswahlverfahrens eine Personalberatung hinzugezogen werden kann.

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

Das Arbeitsverhältnis ist in die Verwendungsgruppe A1 des Kollektivvertrages für die ArbeitnehmerInnen der Universitäten eingereiht. Eine Überbezahlung des kollektivvertraglichen monatlichen Mindestgehaltes (4.697,80 Euro 14x jährlich) ist vorgesehen.

Weitere Informationen zu dieser Ausschreibung sowie über die BOKU bzw. das Department für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften und zum Institut für Rechtswissenschaften können dem Web entnommen werden: http://www.boku.ac.at/professuren-ausschreibungen.html, http://www.wiso.boku.ac.at/

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

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

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

FRIEDRICH-ALEXANDER UNIVERSITÄT ERLANGEN-NÜRNBERG
PHILOSOPHISCHE FAKULTÄT UND FACHBEREICH THEOLOGIE

Die Philosophische Fakultät und Fachbereich Theologie besetzt im Department Sozialwissenschaften und Philosophie zum nächstmöglichen Zeitpunkt je eine

1. **W3-Professur für Wirtschaft und Gesellschaft des Nahen Ostens**
   (Nachfolge Prof. Dr. S.A. Bahadir)

   Zu den Aufgaben gehört, das Fachgebiet in Forschung und Lehre mit einem wirtschaftswissenschaftlichen Schwerpunkt angemessen zu vertreten. Grundkenntnisse im Arabischen werden vorausgesetzt, eine weitere Sprache des Nahen Ostens (Türkisch oder Persisch) ist wünschenswert. Neben der Beteiligung an der grundständigen Lehre wird insbesondere die Mitwirkung in den Studiengängen M.A. Nahoststudien sowie M.A. Development Economics and International Studies erwartet. Die Leitung des Centre for Iraq Studies soll übernommen werden. Die Mitarbeit in der Sektion Vorderer Orient des Erlanger Zentralinstituts für Regionenforschung ist erwünscht.

2. **W3-Professur für Politik und Gesellschaft des Nahen Ostens**
   (Nachfolge Prof. Dr. C. Schumann)

   Zu den Aufgaben gehört, das Fachgebiet in Forschung und Lehre mit einem politikwissenschaftlichen Schwerpunkt angemessen zu vertreten. Fundierte Sprachkompetenz im Arabischen wird vorausgesetzt, eine weitere Sprache des Nahen Ostens (Türkisch oder Persisch) ist wünschenswert. Eine Mitwirkung im Studiengang M.A. Nahoststudien sowie im Rahmen der Sektion Vorderer Orient des Erlanger Zentralinstituts für Regionenforschung wird erwartet. Dabei betrifft die Brückenfunktion nicht nur die institutionelle Einbindung, sondern auch die fachliche Kompetenz: Sie verbindet wesentlich zeitgeschichtliche, kulturwissenschaftliche, sprachwissenschaftliche und religionsspezifische Aspekte der Nahostforschung innerhalb eines politik- und sozialwissenschaftlichen Rahmens.

   Thematische Schwerpunkte sind vor allem der Vergleich politischer Systeme des Nahen Ostens, Internationale Beziehungen des Nahes Ostens sowie Politische Kultur und Ideengeschichte des Nahen Ostens.

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

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

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

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

Die FAU trägt das Zertifikat ‚audit familiengerechte Hochschule' und bietet Unterstützung für Dual-Career-Paare an.

Bewerbungen mit den üblichen Unterlagen (tabellarischer Lebenslauf, Verzeichnis der Schriften, Vorträge und Lehrveranstaltungen sowie Kopien von Zeugnissen und Urkunden) werden in gedruckter **und** elektronischer Form bis zum **4.7.2014** an den Dekan der Philosophischen Fakultät und Fachbereich Theologie der Universität Erlangen-Nürnberg, Herrn Prof. Dr. Rainer Trinczek, Hindenburgstraße 34, 91054 Erlangen, E-Mail: phil-dekanat@fau.de, erbeten.

Grundzertifikat 2008 audit familiengerechte hochschule

www.fau.de

Universität Augsburg University

An der **Philologisch-Historischen Fakultät** der **Universität Augsburg** ist die Stelle einer/eines

Juniorprofessorin/Juniorprofessors (BesGr. W 1) für „Transnationale Wechselbeziehungen: Deutschland und das östliche Europa"

in einem Beamtenverhältnis auf Zeit zum frühestmöglichen Zeitpunkt zu besetzen.

Die Stelleninhaberin/Der Stelleninhaber soll das Gebiet der Geschichte der transnationalen Wechselbeziehungen zwischen dem deutschen Sprachraum und dem östlichen Europa (mit Schwerpunkt in einer oder mehreren Regionen Ostmitteleuropas oder Südosteuropas) in Forschung und Lehre vertreten. Bewerber/-innen sollen wissenschaftlich in der Geschichtswissenschaft oder einer empirischen Kulturwissenschaft ausgewiesen sein. Erwartet werden die aktive Mitarbeit in der Fächergruppe Geschichte sowie im Fakultätsschwerpunkt Europäische Kulturgeschichte, z. B. im Kontext interdisziplinärer Fragestellungen zu Migration, Kulturtransfer und Erinnerungskultur, außerdem die Mitwirkung an der Arbeit des Bukowina-Instituts an der Universität Augsburg. Neben der Beherrschung der Unterrichtssprache Deutsch werden gute Kenntnisse in möglichst zwei Nationalsprachen des östlichen Europas vorausgesetzt. In der Lehre soll sich die Stelleninhaberin/der Stelleninhaber an den bestehenden Studiengängen der Philologisch-Historischen Fakultät, vor allem an den Bachelor- und Master-Studiengängen der Historischen Wissenschaften, der Kunst- und Kulturgeschichte sowie der interdisziplinären Europastudien beteiligen und auch Aufgaben in der Akademischen Selbstverwaltung übernehmen.

Einstellungsvoraussetzungen für Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren sind gemäß Art. 14 BayHSchPG neben den allgemeinen dienstrechtlichen Voraussetzungen ein abgeschlossenes Hochschulstudium, pädagogische Eignung und die besondere Befähigung zu wissenschaftlicher Arbeit, die in der Regel durch die herausragende Qualifikation einer Promotion nachgewiesen wird. Sofern vor oder nach der Promotion eine Beschäftigung als wissenschaftliche Mitarbeiterin/wissenschaftlicher Mitarbeiter oder als wissenschaftliche Hilfskraft erfolgt ist, sollen Promotions- und Beschäftigungsphase zusammen nicht mehr als sechs Jahre betragen haben. Wünschenswert sind einschlägige Auslandserfahrung, exzellente Forschungsaktivitäten sowie Lehrerfahrung. Drittmitteleinwerbung wird erwartet.

Das Berufungsverfahren wird nach Art. 18 BayHSchPG durchgeführt. Die Einstellung erfolgt zunächst für die Dauer von 3 Jahren in einem Beamtenverhältnis auf Zeit. Eine Verlängerung der Juniorprofessur soll mit Zustimmung der Juniorprofessorin/des Juniorprofessors im Laufe des dritten Jahres um bis zu weitere 3 Jahre erfolgen, wenn sie/er sich als Hochschullehrerin/Hochschullehrer bewährt hat.

Die Lehrverpflichtung beträgt gemäß § 4 Abs. 1 Nr. 3 der Lehrverpflichtungsverordnung in der ersten Phase 5 Lehrveranstaltungsstunden und in der zweiten Phase 7 Lehrveranstaltungsstunden.

Die Universität Augsburg strebt eine Erhöhung des Anteils von Frauen in Forschung und Lehre an und bittet deshalb Wissenschaftlerinnen nachdrücklich, sich zu bewerben. Schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber werden bei ansonsten im Wesentlichen gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt eingestellt.

Bewerbungen sind mit den üblichen Unterlagen (Lebenslauf, Zeugnisse, Promotionsurkunde, ggf. Ernennungsurkunden, Schriftenverzeichnis) bis zum **27. Juni 2014** an den **Dekan der Philologisch-Historischen Fakultät, Universität Augsburg, Universitätsstraße 10, 86159 Augsburg,** zu richten.

duz SPECIAL: Ihr Magazin im Magazin

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

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

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

TECHNISCHE UNIVERSITÄT KAISERSLAUTERN

Im Fachbereich Wirtschaftswissenschaften der TU Kaiserslautern sind zum nächstmöglichen Zeitpunkt folgende Professuren zu besetzen:

Professur (W3) Volkswirtschaftslehre, insbesondere Mikroökonomik

Die Stelleninhaberin oder der Stelleninhaber soll das Fachgebiet in Forschung und Lehre vertreten und auf dem Gebiet der Mikroökonomik in der Forschung, insbesondere auch durch Forschungsprojekte, international ausgewiesen sein. Die Befähigung und Bereitschaft zur interdisziplinären Zusammenarbeit wird erwartet. Eine Beteiligung am universitären Forschungsprojekt CoVaCo ist erwünscht.

Zum Aufgabengebiet der Professur in der Lehre gehören neben der Ausbildung von Studierenden des „Wirtschaftsingenieurwesens" und der „Betriebswirtschaftslehre mit technischer Qualifikation" auch Teile der wirtschaftswissenschaftlichen Nebenfachausbildung von Studierenden anderer Fachrichtungen.

Es wird erwartet, dass die Bewerberinnen und Bewerber in der Forschung national und international ausgewiesen sind und bereit sind, auch Lehrveranstaltungen in englischer Sprache anzubieten. Von den Bewerberinnen und Bewerbern werden neben den entsprechenden wissenschaftlichen Qualifikationen besondere didaktische Fähigkeiten und Erfahrungen in der Lehre erwartet. Mit den Bewerbungsunterlagen sind drei eigene Publikationen einzureichen. Nähere Auskünfte erfahren Sie von Prof. Dr. Jan Wenzelburger (wenzelburger@wiwi.uni-kl.de).

Juniorprofessur (W1) Arbeits- und Organisationspsychologie

Die Stelleninhaberin oder der Stelleninhaber soll das Fachgebiet in Forschung und Lehre vertreten. Zum Aufgabengebiet der Professur in der Lehre gehören neben der Ausbildung von Studierenden des „Wirtschaftsingenieurwesens" und der „Betriebswirtschaftslehre mit technischer Qualifikation" auch Teile der wirtschaftswissenschaftlichen Nebenfachausbildung von Studierenden anderer Fachrichtungen (insbesondere im Studiengang Sozioinformatik). Darüber hinaus werden die Befähigung und Bereitschaft zur interdisziplinären Zusammenarbeit vorausgesetzt.

Bewerberinnen und Bewerber sollten neben einer abgeschlossenen oder nahe dem Abschluss befindlichen Promotion, die Befähigung zur wissenschaftlichen Arbeit durch (internationale) Publikationen im Fachgebiet Arbeits- und Organisationspsychologie demonstriert haben. Von den Bewerberinnen und Bewerbern werden weiterhin besondere didaktische Fähigkeiten und Erfahrungen in der Lehre erwartet. Ein Lehrportfolio ist mit den Bewerbungsunterlagen einzureichen. Nähere Auskünfte erhalten Sie von Prof. Dr. Matthias Baum (matthias.baum@wiwi.uni-kl.de).

Die Besetzung der Stelle erfolgt im Beamtenverhältnis auf Zeit für drei Jahre und kann nach positiver Evaluation um weitere drei Jahre verlängert werden.

Neben den allgemeinen dienstrechtlichen Voraussetzungen gelten die in § 49 bzw. § 54 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 TU Kaiserslautern vertreten ein Betreuungskonzept, bei dem eine hohe Präsenz der Lehrenden am Hochschulort erwartet wird. Die Bereitschaft zur Mitarbeit an der Verwaltung der Hochschule 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).

Bewerbungen mit den unter https://wiwi.uni-kl.de/ aufgeführten Unterlagen sind bis zum **20. Juni 2014** zu richten an den **Dekan des Fachbereichs Wirtschaftswissenschaften, Prof. Dr. Michael Hassemer, Technische Universität Kaiserslautern, Postfach 30 49, 67653 Kaiserslautern.**

TECHNISCHE UNIVERSITÄT BERGAKADEMIE FREIBERG
Die Ressourcenuniversität. Seit 1765.

An der Technischen Universität Bergakademie Freiberg, Fakultät für Maschinenbau, Verfahrens- und Energietechnik ist zum Wintersemester 2015 die

W3-Professur Technische Thermodynamik

(Nachfolge Prof. Dr.-Ing. habil. U. Groß)

zu besetzen.

Gesucht wird eine international ausgewiesene Persönlichkeit, die das Fachgebiet Technische Thermodynamik in Forschung und Lehre in der erforderlichen Breite und Tiefe vertritt. Es werden grundlegende Beiträge auf einem der folgenden Gebiete erwartet:

- Thermische Stoffeigenschaften (Experiment und Modellierung)
- Wärme- und Stoffübergang in ein- und mehrphasigen Systemen
- Wärmeübertragungs- und Stoffwandlungssysteme

Weiterhin sind Impulse zur weiteren Profilierung der Fakultät Maschinenbau, Verfahrens- und Energietechnik im Umfeld einer Ressourcenuniversität ausdrücklich erwünscht. Dazu gehört die aktive Teilnahme an Großforschungsprojekten, wie beispielsweise dem SFB 920. Die Fakultät legt großen Wert auf eine qualitativ hochwertige Lehre bei einem engen Betreuungsverhältnis zu den Studierenden. Neben der Durchführung von Lehrveranstaltungen im Grundlagenstudium für die ingenieurwissenschaftlichen Studiengänge, soll die künftige Stelleninhaberin/der künftige Stelleninhaber zum Lehrangebot im Master- und Diplomstudium durch vertiefende Lehrveranstaltungen beitragen. Es wird die Bereitschaft erwartet, auch Lehrveranstaltungen in englischer Sprache und bei Bedarf in benachbarten Fachgebieten abzuhalten.

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 Bewerbungsunterlagen sind bis zum **15.07.2014** an die **Technische Universität Bergakademie Freiberg, Dezernat für Personalangelegenheiten, Akademiestraße 6, 09599 Freiberg** einzureichen.

Für Rückfragen wenden Sie sich bitte an den Vorsitzenden der Berufungskommission, Herrn Prof. Dr.-Ing. Jens-Uwe Repke, E-Mail: Jens-Uwe.Repke@tun.tu-freiberg.de, Tel.: +49 (0)3731 39-2376.

Akkreditierung von Studiengängen
Grundlagen, Praxisempfehlungen,Entwicklungstrends
Als E-Book hier erhältlich: www.raabe.de

Jobware
ERSTKLASSIGE JOBS. ERSTKLASSIGE BEWERBER.

Jobware – der Stellenmarkt für Fach- und Führungskräfte

Wissenschaftliche/-r Mitarbeiter/-in - Lehrstuhl Informatik
Universität Passau
Mitwirkung an der Konzeption und Bearbeitung von neuen Forschungsprojekten im Bereich IT-Sicherheit

Ingenieure/-innen der Fachrichtung Architektur
Staatliches Bauamt München 1, München
Projektmanagement zur Realisierung von Baumaßnahmen

Medical Writer & QC EU (m/f)
Merz Pharmaceuticals GmbH
Frankfurt on the Main
Translating the results of drug trials, medical study findings and clinical data into presentations

Lektor/-in für Deutsch als Fremdsprache
Universität Passau, Passau
Durchführung von Lehrveranstaltungen, Vermittlung der deutschen Sprache und Kultur

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

www.jobware.de

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

Karlsruher Institut für Technologie

Das Karlsruher Institut für Technologie (KIT) ist aus der Fusion von Universität Karlsruhe und Forschungszentrum Karlsruhe hervorgegangen. Damit entstand eine deutschlandweit einmalige Institution, in der die Mission einer Universität und eines Forschungszentrums in der Helmholtz-Gemeinschaft vereint sind. Mit 9.000 Mitarbeitern zählt das KIT zu den weltweit größten Forschungs- und Lehreinrichtungen.

An der KIT-Fakultät für Wirtschaftswissenschaften ist zum nächstmöglichen Zeitpunkt eine

W3-Professur für Analytics and Statistics

zu besetzen.

Gesucht wird eine international hervorragend ausgewiesene Persönlichkeit, die dieses Gebiet in Forschung und Lehre vertritt. Die Professur soll in der kollegialen Leitung des Instituts für Operations Research mitwirken.

Die Professur soll gemeinsam mit dem Institut für Volkswirtschaftslehre eine moderne Statistikausbildung für die Studiengänge Wirtschaftsingenieurwesen, Technische Volkswirtschaftslehre, Informationswirtschaft und Wirtschaftsmathematik gewährleisten. Die Bereitschaft zur aktiven Mitwirkung an der akademischen Selbstverwaltung wird erwartet.

Eine Habilitation oder eine vergleichbare wissenschaftliche Leistung sowie didaktische Eignung werden vorausgesetzt. Einschlägige Drittmittelaktivitäten sind erwünscht, ebenso wie das Interesse an interdisziplinärer Forschung am KIT.

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

Bewerbungen mit den üblichen Unterlagen (Lebenslauf, wissenschaftlicher Werdegang, Schriftenverzeichnis) sind bis zum **20. Juni 2014** schriftlich und elektronisch zu richten an das **Karlsruher Institut für Technologie (KIT), Dekanat der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften, Schlossbezirk 12, 76131 Karlsruhe (schriftlich) und dekan@wiwi.kit.edu (elektronisch).**

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

---

Karlsruher Institut für Technologie

Das Karlsruher Institut für Technologie (KIT) ist aus der Fusion von Universität Karlsruhe und Forschungszentrum Karlsruhe hervorgegangen. Damit entstand eine deutschlandweit einmalige Institution, in der die Mission einer Universität und eines Forschungszentrums in der Helmholtz-Gemeinschaft vereint sind. Mit 9.000 Mitarbeitern zählt das KIT zu den weltweit größten Forschungs- und Lehreinrichtungen.

An der KIT-Fakultät für Wirtschaftswissenschaften ist im Rahmen des Ausbauprogramms des Landes Baden-Württemberg zum nächstmöglichen Zeitpunkt eine

W3-Professur für Service Design

zu besetzen.

Gesucht wird eine international hervorragend ausgewiesene Persönlichkeit, die dieses Gebiet in Forschung und Lehre vertritt. Die Professur soll in der kollegialen Leitung des Instituts für Informationswirtschaft und Marketing (IISM), am Karlsruhe Service Research Institute (KSRI) und in der Karlsruhe School of Services (KSOS) mitwirken und in ihrer Forschungsarbeit anschlussfähig an die dort etablierten Forschungsschwerpunkte sein.

Für die Professur wird eine Beteiligung an der Lehre für die Studiengänge Wirtschaftsingenieurwesen, Technische Volkswirtschaftslehre, Informationswirtschaft und Wirtschaftsmathematik, die Übernahme entsprechender Lehrveranstaltungen für natur- und ingenieurwissenschaftliche Studiengänge sowie die Bereitschaft zur aktiven Mitwirkung an der akademischen Selbstverwaltung erwartet.

Eine Habilitation oder eine vergleichbare wissenschaftliche Leistung sowie didaktische Eignung werden vorausgesetzt. Einschlägige Drittmittelaktivitäten sind erwünscht, ebenso wie das Interesse an interdisziplinärer Forschung am KIT.

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

Bewerbungen mit den üblichen Unterlagen (Lebenslauf, wissenschaftlicher Werdegang, Schriftenverzeichnis) sind bis zum **23. Juni 2014** schriftlich und elektronisch zu richten an das **Karlsruher Institut für Technologie (KIT), Dekanat der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften, Schlossbezirk 12, 76131 Karlsruhe (schriftlich) und dekan@wiwi.kit.edu (elektronisch).**

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

ERSCHEINUNGSTERMINE 2014

duz MAGAZIN 07/14	27.06.14
duz Karrier@LETTER 06/14	11.07.14
duz MAGAZIN 08/14	25.07.14
duz MAGAZIN 09/14	22.08.14
duz Karrier@LETTER 07/14	05.09.14
duz MAGAZIN 10/14	26.09.14
duz Karrier@LETTER 08/14	10.10.14
duz MAGAZIN 11/14	24.10.14

ANZEIGENSCHLUSSTERMINE 2014

duz MAGAZIN 07/14	18.06.14
duz Karrier@LETTER 06/14	02.07.14
duz MAGAZIN 08/14	16.07.14
duz MAGAZIN 09/14	13.08.14
duz Karrier@LETTER 07/14	27.08.14
duz MAGAZIN 10/14	17.09.14
duz Karrier@LETTER 08/14	01.10.14
duz MAGAZIN 11/14	15.10.14

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

UNIKASSEL VERSITÄT

Die Universität Kassel hat sich im letzten Jahrzehnt zu einer interdisziplinär ausgerichteten, international sichtbaren Universität entwickelt. Zugleich ist sie mit ihren fast 23.000 Studierenden fest in der Region Nordhessen verankert. Die Tradition der ehemaligen Gesamthochschule verpflichtet die Hochschule auf zukunftsgerichtete, international orientierte Forschung, interdisziplinäre Zusammenarbeit, gesellschaftliche Verantwortung, Wissenstransfer und ein konstruktives Miteinander innerhalb der Universität. Die weitere Schärfung ihres Forschungsprofils, qualitativ hochwertige Entwicklung des Studienangebots und die Realisierung eines umfangreichen Bauprogramms sind zentrale Aufgaben der kommenden Jahre.

Zum 01.10.2015 ist die Stelle der/des

Präsidentin/Präsidenten

Kennziffer 23231 zu besetzen.

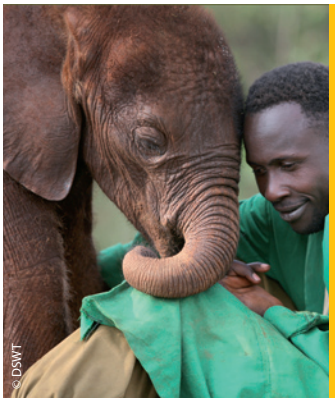
Die Präsidentin oder der Präsident leitet die Universität und fördert gemeinsam mit den anderen Mitgliedern des Präsidiums und den anderen Organen der Universität ihre innere und äußere Entwicklung.

Wir suchen eine wissenschaftlich hervorragend ausgewiesene Persönlichkeit mit umfassender Leitungserfahrung in herausgehobener Position des Wissenschaftssystems und internationalen Erfahrungen. Dieses schließt die Anerkennung von Vielfalt und die Förderung von Gleichstellung einerseits und die Vermittlung zwischen Fachbereichen und Administration andererseits ein. Erwartet werden Integrationsfähigkeit und dialogorientierte Mitarbeiterführung, strategische Kompetenz sowie ein selbstbewusster Umgang mit Wissenschaftspolitik und -administration. Erwartet werden zudem Interesse an der Vielfalt der Fächerkulturen und an Interdisziplinarität, an Lehrerbildung sowie studentischen Anliegen.

Die Präsidentin oder der Präsident wird vom Erweiterten Senat für sechs Jahre gewählt. Das Hessische Ministerium für Wissenschaft und Kunst ernennt sie oder ihn zur Beamtin oder zum Beamten auf Zeit (BesGr W 3 mit Zulage gem. § 5 HLeistBVO) oder vereinbart ein entsprechendes Angestelltenverhältnis.

Die Universität Kassel strebt die Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen an und bittet entsprechend qualifizierte Frauen nachdrücklich um ihre Bewerbung. Die gesetzlichen Bestimmungen für Bewerbungen von Schwerbehinderten finden Anwendung. Bewerbungen sind bis **30.06.2014** an den Vorsitzenden der Findungskommission Prof. Dr. Wilfried Müller, Universität Kassel, Mönchebergstr. 19, 34109 Kassel bzw. findungskommission@uni-kassel.de, zu richten. Er ist für persönliche Anfragen telefonisch über 0049-561-804-2509 zu erreichen. Ergänzende Informationen über die Universität Kassel finden sich unter: http://www.uni-kassel.de/intranet/themen/hochschulentwicklung/konzepte-und-berichte.html

www.duz-wissenschaftskarriere.de



Wenn ich groß bin ...

... möchte ich wieder durch die Savanne streifen können.

Mit 5 Euro im Monat geben Sie verwaisten Elefanten eine zweite Chance auf ein Leben in der Wildnis.

Einfach unter www.aga-artenschutz.de

AGA Aktionsgemeinschaft Artenschutz e.V.

FAU FRIEDRICH-ALEXANDER UNIVERSITÄT ERLANGEN-NÜRNBERG

PHILOSOPHISCHE FAKULTÄT UND FACHBEREICH THEOLOGIE

Die Philosophische Fakultät und Fachbereich Theologie besetzt im Department Pädagogik

1. am Standort Nürnberg zum nächstmöglichen Zeitpunkt eine

W3-Professur für Pädagogik mit dem Schwerpunkt Diversity Education und Internationale Bildungsforschung

Zu den Aufgaben gehört, das Fachgebiet Pädagogik in Forschung und Lehre in seiner ganzen Breite mit den genannten Schwerpunkten angemessen zu vertreten. Dazu gehört auch die Mitwirkung in allen Lehramtsstudiengängen und in fachrelevanten B.A.- und M.A.-Studiengängen sowie die Beteiligung an deren Weiterentwicklung. Erwartet wird die Kooperation mit zentralen und dezentralen Einrichtungen der FAU (z. B. ZiLL, ZfL, Büro für Gender und Diversity) und mit den Bildungseinrichtungen der Metropolregion. Erfahrungen in empirischer Forschung, auch in internationaler Vernetzung, sind ebenso erwünscht wie Erfahrungen in pädagogischen Berufsfeldern.

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

2. am Standort Erlangen zum nächstmöglichen Zeitpunkt eine

W3-Professur für Pädagogik mit dem Schwerpunkt Kultur, ästhetische Bildung und Erziehung

(Nachfolge Prof. Dr. Eckart Liebau)

Zu den Aufgaben gehört, das Fach Pädagogik in seiner Breite sowie insbesondere mit dem Schwerpunkt Kultur, ästhetische Bildung und Erziehung in Forschung und Lehre angemessen zu vertreten. Im Bereich der Lehre ist das Fach Pädagogik in B.A.- und M.A.-Studiengängen und in den Lehramtsstudiengängen, insbesondere für Gymnasium und Realschule sowie in den interdisziplinären Studiengängen Darstellendes Spiel und Theaterpädagogik zu vertreten. Ein Schulbezug sowie die Mitwirkung in der Akademie für Schultheater und Theaterpädagogik sind erwünscht. Zu den Aufgaben gehört auch die Mitarbeit an der Profilbildung des Departments.

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

3. am Standort Erlangen zum nächstmöglichen Zeitpunkt eine

W2-Professur für Schulpädagogik mit dem Schwerpunkt Unterricht, Planung und Gestaltung

Zu den Aufgaben gehört, das Fachgebiet Schulpädagogik mit dem Schwerpunkt Unterricht, Planung und Gestaltung in Forschung und Lehre angemessen zu vertreten. Der/Die Bewerber/in soll in einschlägigen Gebieten der Schulpädagogik in Forschung und Lehre ausgewiesen sein. In der Lehre sind die schulpädagogischen Bereiche der Studiengänge für das Lehramt, insbesondere an Gymnasium und Realschule, zu vertreten.

Die Bereitschaft zur Mitarbeit an der Profilbildung des Departments und im Zentrum für Lehrerinnen- und Lehrerbildung wird erwartet.

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

Die FAU besitzt das Berufungsrecht. Die beamtenrechtlichen Voraussetzungen für eine Ernennung richten sich nach Art. 10 BayHSchPG.

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

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

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

Bewerbungen mit den üblichen Unterlagen (CV, Schriftenverzeichnis, Lehrerfahrung, Drittmitteleinwerbungen, Kopien von Zeugnissen und Urkunden) werden in gedruckter **und** elektronischer Form bis zum **4.7.2014** an den Dekan der Philosophischen Fakultät und Fachbereich Theologie der FAU, Herrn Prof. Dr. Rainer Trinczek, Hindenburgstr. 34, 91054 Erlangen, erbeten. (E-Mail: phil-dekanat@fau.de)

www.fau.de

Grundzertifikat 2008 audit familiengerechte hochschule

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

Aktuelle Bewerbungsfristen

Übersicht über die in der duz veröffentlichten Stellenausschreibungen, deren Bewerbungsfristen noch laufen.
Die vollständigen Anzeigentexte finden Sie auch im Internet unter www.duz-wissenschaftskarriere.de.

STELLE	INSTITUTION	BEWERBUNGSFRIST	ERSTVERÖFFENTLICHUNG
Arbeitswissenschaft (W3)	Bergische Universität Wuppertal	20.06.2014	duz Karrier@LETTER 04/2014
Empirical Business Research	Wirtschaftsuniversität Wien	18.06.2014	duz Karrier@LETTER 04/2014
Energiewandlung und -speicherung (W3)	Universität Ulm	15.07.2014	duz Karrier@LETTER 04/2014
Holztechnologie und Holzchemie (W1)	Georg-August-Universität Göttingen	30.07.2014	duz Karrier@LETTER 04/2014
Jazz- und Popularmusikforschung	Kunst-Universität Graz	31.07.2014	duz Karrier@LETTER 04/2014
Molekulare Humangenetik (W2)	Universität Würzburg	15.06.2014	duz MAGAZIN 05/2014
Musikpädagogik	Universität für Musik und darstellende Kunst Graz	01.07.2014	duz Karrier@LETTER 04/2014
Präsident/-in	Fachhochschule Flensburg	30.06.2014	duz MAGAZIN 05/2014
Rektor/-in	Hochschule für Technik und Wirtschaft Dresden	30.06.2014	duz MAGAZIN 05/2014

suchen, finden, präsentieren

Ihr Kontakt, unsere Kompetenz

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

Telefon
+49 (30) 212-987-31

E-Mail
duz-anzeigen@raabe.de

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

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

Telefon
+49 (30) 21-2987-12

E-Mail
m.thele@raabe.de

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

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

Telefon
+49 (30) 21-2987-31

E-Mail
i.opitz@raabe.de

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

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

Publizieren: Wie Sie oben stehen

Die Veröffentlichung in Top-Journalen ist die Währung in der Forschung. Entsprechend groß ist das Gerangel unter den Autoren. Worauf gerade Nachwuchsforscher achten müssen.

von Svenja Üing

Foto: 123rf.com

Wer in der Wissenschaft Karriere machen möchte, kommt ums Publizieren nicht herum. Dabei ist es in vielen Disziplinen üblich, im Team zu veröffentlichen, vor allem in den Natur- und Lebenswissenschaften. Das bedeutet zwangsläufig, dass die Reihenfolge der Autoren festgelegt werden muss.

Die Reihenfolge ist aber offenbar ein Thema, das viele Forscher nicht gerne ansprechen. „Trotzdem sollten insbesondere Nachwuchswissenschaftler keine Angst davor haben, heikle Fragen zur Sprache zu bringen", sagt Grit Petschick, Doktorandin am Soziologie-Institut der Technischen Universität Berlin. Sie untersucht die Machtdynamiken in der Wissenschaft, unter anderem Tabus beim Publizieren. Sie rät: Mitarbeiter sollten frühzeitig klären, welche Aufgaben sie innerhalb ihrer Arbeitsgruppe übernehmen und an welcher Stelle sie als Autor später genannt werden. „Im Idealfall klären die Vorgesetzten die Reihenfolge", sagt Petschick. Wenn der Chef sich bedeckt hält, empfiehlt sie, das Thema selbst anzusprechen.

„Frühzeitig klären, wer welche Aufgabe übernimmt und an welchem Autorenplatz steht"

Notwendig ist das, weil es keine einheitlichen und vor allem unmissverständlichen Kriterien für die Nennung der Autoren gibt. Das zeigt auch das Diskussionspapier „Publikationsverhalten in unterschiedlichen wissenschaftlichen Disziplinen" der Humboldt-Stiftung: Je nach Fach oder Arbeitsgruppe herrschen unterschiedliche, teils ungeschriebene Gesetze. „Die einzige unumstrittene und auch wichtigste Position ist die des Erstautors", sagt Prof. Dr. Teja Tscharntke. Er leitet die Abteilung Agrarökologie der Uni Göttingen und hat Verbesserungsvorschläge entwi-

weiterlesen ▶

TAGUNG UND DOKUMENTE

Konferenz der Forscher

„Tabus an Hochschulen" lautet der Titel der Jahrestagung der Gesellschaft für Hochschulforschung. Diese findet von 25. bis 27. Juni in Dortmund statt. Auf dem Programm steht unter anderem ein Vortrag von Grit Petschick, Doktorandin am Soziologie-Institut der TU Berlin, zu Auswirkungen von Publikatonsstrategien.

Resolution des Verbands

Zum wissenschaftsadäquaten Publikationsverhalten hat der deutsche Hochschulverband 2011 eine Resolution verabschiedet.

Schweizer Akademien

Über die Autorenschaft bei wissenschaftlichen Publikationen in der Schweiz haben die Akademien der Wissenschaften Schweiz eine Analyse sowie Empfehlungen herausgegeben. Darin finden sich Regeln einzelner Hochschulen sowie internationale Empfehlungen.

Thema im duz Magazin

Die Autorennennung ist immer wieder ein heikles Thema. Die duz hat im duz Magazin 2/2010, S. 37 ff. berichtet.

Anzeige

Blickwechsel International.

Junge Forscher gestalten neues Alter: Die Robert Bosch Stiftung unterstützt Nachwuchswissenschaftler, die den Fokus ihrer Forschung auf die altersgerechte Gestaltung des öffentlichen Lebensumfeldes legen. Das Stipendium ermöglicht Postdocs aus unterschiedlichen Fachrichtungen den Blickwechsel im Rahmen eines Forschungsaufenthalts an einer renommierten Forschungseinrichtung im Ausland. Bewerbungsschluss ist der 15. August 2014. Weitere Informationen unter www.bosch-stiftung.de/blickwechsel

Robert Bosch Stiftung

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

Foto: 123 RF

ckelt. Wer den größten Beitrag zur Publikation geleistet und die erste Fassung eines Artikels geschrieben hat, steht in der Regel als Erstautor vorne. Als Erster genannt zu werden sei wichtig, weil sich vor allem Nachwuchswissenschaftler dadurch als selbstständige Forscherpersönlichkeiten profilieren können, sagt Tscharntke. Und selbst wenn alle anderen Autoren unter „et al." zusammengefasst werden: Der Erstautor erscheint namentlich.

Der andere prominente Autorenplatz ist häufig der letzte. An dieser Stelle wird gerade in den Natur- und Lebenswissenschaften, aber auch in der Psychologie, traditionell der Instituts- oder Arbeitsgruppenleiter genannt. Damit will man dessen Rolle als Ideengeber oder bei der Drittmittelbeschaffung betonen. Da sich diese Handhabung in vielen Disziplinen durchgesetzt hat, wird der Letztautor – oder auch Senioraotor – innerhalb des Faches besonders wahrgenommen. Dass der Vorgesetzte allerdings manchmal auch dann genannt wird, wenn er nicht maßgeblich mitgearbeitet hat, und die sogenannte Ehrenautorschaft erhält, ist gängig. Die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) lehnt das in ihren „Empfehlungen zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis" ab. Zu entscheiden, was „wesentlich" heißt, sei jedoch nicht immer einfach, sagt Prof. Dr. Wolfgang Löwer, Sprecher des DFG-Gremiums „Ombudsman für die Wissenschaft". Er muss öfter Konflikte zwischen Autoren schlichten.

Häufig werden die Autoren alphabetisch aufgelistet. Ombudsmann Löwer hält von einer generellen alphabetischen Lösung nichts: „Die Reihenfolge der Autoren muss etwas über deren Leistung aussagen, sonst funktioniert zum Beispiel die kumulative Habilitation nicht", sagt er. Deutlicher wird die individuelle Leistung, wenn die Autoren – in absteigender Reihenfolge – nach dem Grad ihrer Beteiligung aufgelistet werden. Wenn mehrere Forschende gemeinsam gearbeitet haben, kann man die Autorennamen auch mit einer Fußnote versehen. „So kann man spezifizieren, wer welche Arbeit übernommen hat", sagt Grit Petschick. Eine Alternative ist die Danksagung. „Auch hier kann man erläutern, wer welchen Beitrag geleistet hat", sagt Teja Tscharntke. Das ist vor allem für Nachwuchswissenschaftler, die viel beigetragen haben, ein Pluspunkt. Wer öfters zusammen publiziert, kann sich auch abwechseln: Wer auf Platz zwei landet, ist beim nächsten Mal Erstautor – und umgekehrt.

„Wer als Erster genannt ist, kann sich als Forscherpersönlichkeit profilieren"

Das nächste duz Magazin

Image oder Inhalt?
Die Wissenschaft diskutiert Standards zur Kommunikation

Mehr Macht an der Spitze?
Ein Plädoyer für Sanktionsgewalt im akademischen Betrieb

Impressum

70. Jahrgang
Gegründet 1945 als ‚Göttinger Universitätszeitung'.
Herausgeber:
Dr. Wolfgang Heuser, Tel.: 030 212987-29,
E-Mail: w.heuser@raabe.de
Redaktion:
Leitende Redakteurin: Christine Prußky (py),
Tel.: 030 212987-37, E-Mail: c.prussky@raabe.de
Roland Koch (rk), Tel.: 030 212987-34,
E-Mail: r.koch@raabe.de
Bernd Kramer (bk), Tel.: 030 212987-36
E-Mail: b.kramer@raabe.de
Tina Bauer (tb), Tel.: 030 212987-32,
E-Mail: t.bauer@raabe.de
Redaktionsassistenz: Anne-Katrin Jung (akj),
Tel.: 030 212987-39, E-Mail: a.jung@raabe.de
Adresse der Redaktion:
Kaiser-Friedrich-Straße 90, 10585 Berlin
Tel.: 030 212987-0, Fax: -30
E-Mail: duz-redaktion@raabe.de
Internet: www.duz.de
Grundlayout: axeptDESIGN, Berlin
Satz und Grafik: ESM Berlin
Druck:
Kessler Druck + Medien, Bobingen
Ständige Autoren und Mitarbeiter:
Benjamin Haerdle (hbj), Eva Keller (eke), Marion Koch (mk), Gesa Coordes (gc), Sepp Buchegger
Titelbild: colourbox.com

Verantwortlich gemäß Pressegesetz:
Christine Prußky, Berlin (für den redaktionellen Inhalt)
Anzeigenabteilung und Verlag:
RAABE Fachverlag für Wissenschaftsinformation
Anke Weltzien / Ilonka Opitz
Kaiser-Friedrich-Straße 90, 10585 Berlin
Tel.: 030 212987-31, Fax: -30,
E-Mail: duz-anzeigen@raabe.de
Es gilt die Anzeigenpreisliste Nr. 52 vom 01. 01. 2014.
Kundenservice und Unternehmenssitz:
Dr. Josef Raabe Verlags-GmbH
Ein Unternehmen der Klett-Gruppe
Rotebühlstraße 77, 70178 Stuttgart
Postfach 103922, 70034 Stuttgart
Tel.: 0711 62900-16, Fax: 0711 62900-10
Geschäftsführerin: Anneliese Grünzinger;
Stuttgart HRB 726594
Ust.-IdNr.: DE 813031443
Bezugsbedingungen:
Ein duz-Abonnement beinhaltet 22 Ausgaben im Jahr (12 x duz MAGAZIN, 10 x duz Karriere). Der Jahresbezugspreis beträgt 144 Euro, der Halbjahresbezugspreis 78 Euro (für Studierende, Promovenden und Referendare 41 Euro). Alle Preise verstehen sich inklusive 7 % Mehrwertsteuer und Versandkosten, Inland. Zusätzlich gibt es die Möglichkeit, ausschließlich die duz Karriere zu abonnieren. Der Jahresbezugspreis beträgt 54 Euro (für Studierende, Promovenden und Referendare 28 Euro). Ermäßigte Abonnements können nur direkt beim Verlag bestellt werden. Die Abonnementrechnung wird Bezugs-, nicht Kalenderjahr bezogen gestellt. Bei Lieferungsausfall durch Streik oder höhere Gewalt erfolgt keine Rückvergütung. Die Abo-Kündigung muss 6 Wochen vor Ende des Bezugsjahres/-halbjahres beim Verlag eingegangen sein.
ISSN 2198 – 607X

© Die Zeitschrift und alle in ihr enthaltenen Beiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Mit Ausnahme der gesetzlich zugelassenen Fälle ist eine Verwertung ohne Einwilligung des Verlages strafbar. Beiträge, die mit Namen oder Initialen des Verfassers gekennzeichnet sind, stellen nicht in jedem Fall die Meinung der Redaktion oder des Verlages dar. Für unverlangt eingesandte Manuskripte sowie Meinungsbeiträge von Autoren, die nicht der Redaktion angehören, kann keine Haftung übernommen werden. Der Verlag behält sich vor, Beiträge lediglich insoweit zu kürzen, als das Recht zur freien Meinungsäußerung nicht betroffen ist.
Trotz sorgfältiger inhaltlicher Kontrolle übernehmen wir keine Haftung für die Inhalte externer Links. Für den Inhalt der verlinkten Seiten sind ausschließlich deren Betreiber verantwortlich. Herausgeber und Redaktion übernehmen keinerlei Haftung für die dort angebotenen Informationen.
Haftungsausschluss für Anzeigeninhalte:
Für die Inhalte von Stellenangeboten und Werbeanzeigen sind die jeweiligen Inserenten verantwortlich.

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

Foto: 123 RF

„Aufstieg ist mehr als lernen"

Talent und Fleiß reichen nicht aus, um vom Arbeiterkind zum Akademiker aufzusteigen. Prof. Dr. Aladin El-Mafaalani kennt die Muster des Erfolgs und weiß, welcher Preis teils dafür gezahlt wird.

Interview: Tina Bauer

Foto: 123rf.com

duz *Herr El-Mafaalani, Sie haben in Ihrer jüngsten Studie 40 Extremaufsteiger in Deutschland über ihre Karrieren befragt. Gibt es Muster des Erfolgs?*
El-Mafaalani *Ja, manche hatten ein Schlüsselerlebnis. Alle hatten einen Unterstützer, einen Mentor, sodass Dynamik in ihre Biografie gekommen ist. Dadurch wurden sie mit ihren bisherigen Handlungs- und Denkmustern konfrontiert.*

duz *Können Sie ein Beispiel aus der Wissenschaft nennen?*
El-Mafaalani *Bei denjenigen Extremaufsteigern, die heute Professoren sind, war es immer so, dass sie förmlich zu ihrer Promotion getrieben werden mussten. Es bedurfte starken Zuspruchs, damit sie sich für eine wissenschaftliche Karriere entscheiden.*

Foto: Wilfried Gerharz

Dr. Aladin El-Mafaalani ist Politik-Professor an der Fachhochschule Münster. Für seine Forschung zu Bildungsaufsteigern hat er mehrere Preise erhalten.

duz *Warum ist das so? Haben Extremaufsteiger weniger Selbstbewusstsein?*
El-Mafaalani *Sie trauen sich Statussteigerungen weniger zu als vergleichsweise Menschen aus einem akademischen Elternhaus. Zudem ist es vor allem die fehlende Information über Karrierewege, die es Aufsteigern aus bildungsferneren Milieus schwerer macht.*

duz *Fühlen diese sich fremd?*
El-Mafaalani *Unsicherheit lässt sich nicht durch erfolgreiche Leistung auflösen. Selbst nach einem Uniabschluss fühlen sich die Extremaufsteiger fremd im Kreise von Professoren. Diese latenten Barrieren muss man erstmal über viele Jahre aushalten. Aufsteigen ist harte Arbeit und ist mehr als lernen und gute Abschlüsse.*

duz *Wie kann ein Aufsteiger an der Uni unterstützt werden?*
El-Mafaalani *In der Nachwuchsförderung wird meist ein hohes Eigenengagement erwartet. Sehr wichtig ist, dass der Promotionsbetreuende den ersten Anstoß gibt und die erste Veröffentlichung helfend unterstützt. Besonders am Anfang ist das förderlich.*

Zusammenfassung der Studie zum Download

UNTER VIER AUGEN

Welche Tipps helfen bei Lampenfieber?
fragt ein Postdoc in der Bewerbungsphase.

Coach Dr. Claudia Eilles-Matthiessen antwortet

Lieber Fragesteller, Lampenfieber ist unangenehm, aber an sich nichts Negatives – in einem mittleren Maß wirkt es sogar leistungssteigernd. Betrachten Sie physiologische Erregung wie Herzklopfen als ein Zeichen dafür, dass Ihr Organismus Sie bei der bevorstehenden Aufgabe unterstützen möchte.

Foto: privat

Unser Bemühen, Lampenfieber zu reduzieren, richtet die Aufmerksamkeit auf das unangenehme Erleben – nämlich Lampenfieber – und verstärkt dieses noch. Denn: „Wo die Aufmerksamkeit ist, dorthin fließt die Energie" (indianische Weisheit). Fragen Sie sich daher lieber: „Was hilft mir, punktgenau einen Zustand optimaler Konzentration zu erreichen und meine Kompetenzen zu zeigen?" Hier hilft mentale Vorbereitung: Denken Sie in einem entspannten Zustand an vergangene Erfolge. Spielen Sie erfolgreich bewältigte Situationen langsam wie einen inneren Film durch und fokussieren Sie dabei auf Ihre Kompetenzen. Als Wissenschaftler haben Sie schließlich bereits zahlreiche Bewertungssituationen erfolgreich gemeistert und verfügen daher über alle notwendigen Fähigkeiten für einen guten Auftritt.
Viel Erfolg!

Dr. Claudia Eilles-Matthiessen
Diplom-Psychologin und Coach, Mitglied im Coachingnetz Wissenschaft. Das Netzwerk ist Partner der duz.

www.plan-c-frankfurt.de
www.coachingnetz-wissenschaft.de

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