

Karrier@

LETTER 08 2015

02 | 10 | 2015

duz

DEUTSCHE
UNIVERSITÄTS
ZEITUNG

Liebe Leserin, lieber Leser,

im Schwarzwald ist es schön, das wissen wir. Trotzdem überrascht es, wie viele ausländische Wissenschaftler die Fachhochschule Furtwangen (Foto unten) anzieht. Sie hat Partnerhochschulen in anderen Ländern, aber das ist nicht der einzige Grund für ihre erfolgreiche Internationalisierung. ▶ Weniger erfolgreich sind manche Regionen und Hochschulen in Deutschland, wenn es darum geht, Angebote für lebenslanges Lernen zu entwickeln. Es gibt richtige Lücken auf der Landkarte, zeigt der Deutsche Weiterbildungsatlas. ▶ Die Wissenschaft ist der Wahrheit verpflichtet, und das ist so manchem Machthaber ein Dorn im Auge. Wenn Wissenschaftler trotzdem sagen, was sie wissen, werden sie in vielen Ländern verfolgt. Die Organisation Scholars at Risk, die ihnen hilft, sammelt Meldungen zu Übergriffen, Verhaftungen und Bedrohung und hat jetzt einen Bericht dazu veröffentlicht. ▶

holen & halten

Übereifer oder ruhige Kugel

▶ Manche Kollegen reißen alles an sich, andere drücken sich

Globalität unter Tannen ▶ Die Welt zu Gast in Furtwangen

Recht so ▶ Kolumne des Vereins Wissenschaftsrecht

suchen & finden

Weißer Flecken ▶ In manchen Regionen fehlen Angebote für lebenslanges Lernen, zeigt der Atlas Weiterbildung

duz-Stellenmarkt ▶ Nationale und internationale Ausschreibungen für Ihre Karriere

kommen & gehen

Doktoranden auf der Spur ▶ Wie sich Promotionsbedingungen verändern

Weltweit verfolgt ▶ Angriffe auf Wissenschaftler häufen sich

Unter vier Augen ▶ Keine Zeit für die Habilitation



Foto: 123 RF

Übereifer gegen ruhige Kugel

Der eine Kollege reißt alles an sich, der andere drückt sich: Durch ungleiche Arbeitsverteilung kann ein Team schnell aus der Balance geraten. Dann sind die Vorgesetzten gefordert.

von Susanne Rytina



Foto: 123RF

Die Ressourcen und Talente der Menschen sind unterschiedlich. Deshalb wird es eine völlige Ausgewogenheit der Arbeit im Team wohl kaum geben. Doch ineffizient wird es dann, wenn Mitarbeiter wegen übermäßiger Belastung fast ausbrennen. Fast genauso problematisch ist

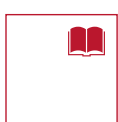
es, wenn sie umgekehrt von ihren Aufgaben unterfordert und gelangweilt sind und nicht das leisten, was sie eigentlich leisten könnten.

Alexander Pauly, Berater für Organisationsentwicklung, berät Wissenschaftler, die meist mit zu hohem Arbeitsvolumen zu kämpfen haben. So arbeiteten Doktoranden häufig mehr, als ihr Vertrag vorsehe, sagt Pauly. Das kann an den Vorgesetzten, aber auch an unkollegialem Verhalten liegen. So berichtet die Mitarbeiterin eines sozialwissenschaftlichen Forschungsteams, die ihren Namen lieber nicht in den Medien lesen will, von einem Kollegen, der seine Arbeit gerne abwälzt. „Drei Tage vor der Präsentation unserer Zwischenergebnisse schickte er uns seine Zahlen, erklärte, er müsse jetzt für seine Dissertation arbeiten, und überließ es uns, das Material für die Präsentation aufzubereiten“, erzählt sie. Die Professorin, die das Projekt leitete, hätte eingreifen müssen, war aber keine Hilfe; sie hielt sich komplett raus.

Das ist ein Fehler, meint Berater Pauly, eine Führungskraft sollte sich hier einschalten. Und zwar nicht nur, wenn sich jemand drückt, sondern auch, wenn jemand regelmäßig 70 oder 80 Stunden die Woche arbeitet und kein Maß findet. Es sei die Pflicht der Führungskraft, dagegen vorzugehen, so Pauly. Nicht nur, weil ein solches Pensum gesetzlich unzulässig ist, sondern auch im eigenen Interesse. Denn wenn ein Mitarbeiter aufgrund eines Burnouts ausfällt, muss das Team den Ausfall kompensieren. Überdies kann eine ungleiche Arbeitsbelastung auf Dauer das Arbeitsklima vergiften, Eifersüchteleien und schlechtere Arbeitsergebnisse zur Folge haben.

Ein Beispiel aus seiner Beratungspraxis schildert dazu der Coach und Autor Reinhold Haller (siehe Interview nächste Seite): In einem Labor gerieten Wissenschaftler und technische Assistenten in einen Grabenkampf, weil sich die Assistenten

[weiterlesen](#) ►



Überschätzte Teams

Zweifel, ob Teamarbeit hält, was sie verspricht, streut das Buch **Toll, ein anderer macht's!** von Dietrich von der Oelsnitz und Michael W. Busch. Hinter dem unterhaltsamen Titel verbirgt sich ein Streifzug durch die Welt schwieriger Kollegen und die Suche nach den Ursachen für das Gelingen und Misslingen von Teamarbeit.

STRATEGIE

Was Teammitglieder gegen ungerecht verteilte Arbeit tun können

Ansprechen

Wenn ein Mitarbeiter den Eindruck hat, dass er mehr Aufgaben als andere hat, sollte er sich an seine Führungskraft wenden. Gemeinsam oder im Team ist dann zu überlegen, wie Aufgaben anders verteilt werden können.

Nachfragen

Wenn eine Führungskraft den Eindruck hat, dass ein Mitarbeiter zu wenig leistet, sollte sie die Ursache herausfinden. Braucht er zusätzliches Training? Langweilen ihn die Aufgaben? Könnte eine Art Job-Rotation die Arbeit interessanter gestalten?

Rückkoppeln

Um Ungleichgewichten vorzubeugen, empfehlen sich regelmäßige individuelle Besprechungen mit einzelnen Mitarbeitern über die Arbeitsergebnisse. Im Team sollten nicht nur Inhalte und Erreichtes besprochen werden, sondern auch die Arbeitsprozesse.

Abgrenzen

Am wichtigsten sind Verhaltensänderungen. Hier sind nicht nur diejenigen gefordert, die mehr Rücksicht nehmen sollen, sondern vor allem die Mitarbeiter, die sich schlecht abgrenzen können. Sie müssen lernen, „nein“ zu sagen und gegebenenfalls auch den entsprechenden Konflikt auszuhalten. Der Vorteil: Das Problem liegt dann offen auf dem Tisch.

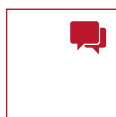


Foto: 123 RF

► Übereifer gegen ruhige Kugel

über Gebühr belastet fühlten. Sie beklagten, dass einzelne Forscher ihnen Aufträge gaben, ohne Rücksicht darauf zu nehmen, wie viel Arbeit momentan auf ihrem Tisch lag. Erst als Koordinatoren installiert wurden, die die Arbeitsverteilung abstimmten, kehrten wieder Frieden und Produktivität ein.

Anders als die Überlastung wird die „**Low Performance**“ – wenn Mitarbeiter zu wenig leisten – meistens tabuisiert. In seiner Studie über „**Empty Labor**“ hat der schwedische Soziologe Dr. Roland Paulsen Angestellte aus der Wirtschaft befragt. Er fand Menschen, die so gelangweilt waren, dass sie über die Hälfte ihrer Arbeitszeit mit Nichtstun oder dem Schreiben in privaten Blogs verbrachten. Die meisten Wissenschaftler seien allerdings sehr diszipliniert, so Paulsen. „Wissenschaftler werden nicht nach der Zeit beurteilt, die sie am Schreibtisch sitzen, sondern nach ihrem Output“, sagt er. Insofern ist die „**Low Performance**“ in der Wissenschaft wohl eher eine Frage der Kollegialität.



„Finger in die Wunde legen“

Eingreifen oder das Team sich selbst ausbalancieren lassen? Der Wissenschaftsberater Dr. **Reinhold Haller** über die Rolle der Vorgesetzten bei ungleicher Verteilung der Arbeit.

Interview: Susanne Rytina

duz Sollte sich eine Führungskraft einmischen, wenn es wegen der Arbeitsverteilung im Team rumort?

Haller Auf keinen Fall sollte sie pfeifend durch den Wald laufen, als ob nichts wäre. Es ist auch falsch zu denken: Das sind doch alles erwachsene Menschen, die sollen das unter sich regeln! Die Leistung des Teams zu optimieren, ist eine klare Führungsaufgabe. Bei Problemen muss die Führungskraft den Finger in die Wunde legen.

Reinhold Haller

Berater für Personal- und Organisationsentwicklung in Wissenschaft und Forschung



Foto: privat

duz Wie genau sollte sie das tun?

Haller Wichtig ist es, herauszufinden, warum zum Beispiel der Mitarbeiter die Leistung nicht bringt, die man sich erwartet hat. Ist er krank oder hat er eine Krise? Unter Umständen muss die Führungskraft durchaus sehr unangenehme Gespräche führen und zum Beispiel jemandem in der Probezeit sagen, dass er sich keinen Gefallen tut, wenn er sich auf drei bis fünf Jahre auf eine Promotion festlegt.

duz Sollte eine Führungskraft auch eingreifen, wenn ein Mitarbeiter Tag und Nacht arbeitet? Ein derart hoher Einsatz scheint doch gern gesehen zu sein, oder?

Haller Wenn das Risiko besteht, dass ein Mitarbeiter ausbrennt, dann ist das nicht effizient und eine Verschwendung von Ressourcen. Er könnte krank werden. Dann fällt eine Kraft aus, die man lange eingelernt hat. Sicherlich, es ist ein ungeschriebenes Gesetz, dass Doktoranden ranklotzen müssen. Ich sage immer: Es ist eine Versklavung im gegenseitigen Einvernehmen. Doch Führungskräfte sollten auch fair sein und für Ausgewogenheit sorgen, sodass keiner in ein Burnout oder ein Boreout abgleitet.

duz Jede Führungskraft träumt von einem leistungsfähigen Team. Doch nicht jede bekommt es. Warum?

Haller Das fängt schon damit an, dass die Mitarbeiter für das Team falsch ausgewählt werden. Hier geht man in der Wissenschaft häufig zu unsystematisch ohne Anforderungsprofil vor, nicht selten rein intuitiv. Manchmal lässt man auch die Fristen von Probezeiten verstreichen. Dabei ist gerade die Probezeit gut dafür, um zu sehen, ob sich jemand für eine bestimmte Aufgabe eignet. Wenn man das verpasst, dann hat man sich einige Jahre an einen Mitarbeiter gebunden, der vielleicht seine Aufgaben im Team nicht so erledigt, wie man sich das wünscht.

suchen & finden

Nur einen Klick entfernt 
Der akademische Stellenmarkt
der deutschen Universitätszeitung

mit Chancen für
Forscherinnen und Forscher

mit Chancen für
Hochschulmanagerinnen und -manager





Foto: 123 RF

Globalität unter Tannen

Ausländische Wissenschaftler zieht es meist an deutsche Universitäten, nicht aber an Fachhochschulen. Eine Ausnahme bildet das kleine Städtchen Furtwangen im Schwarzwald.

von Jeanette Goddar

Foto: fotolia.de



Schwarzwald. „Ach, schön international“, dachte er sich, als er einen Blick auf die Ausschreibung und ins Internet warf. Und nach ein paar Wochen bei der Arbeit in Villingen-Schwenningen: „Wow, das ist wirklich international.“

Der Kolumbianer ist Professor für International Economics an der Fachhochschule Furtwangen – und die ist, was ihre Beschäftigten angeht, die internationalste FH in Deutschland. Mit einem Anteil von 15,3 Prozent besitzt nahezu jeder sechste Wissenschaftler in Furtwangen einen ausländischen Pass.

Cerquera sieht zudem zu 50 Prozent internationale Studierende – er ist Studiendekan des internationalen und englischsprachigen Bachelor-Programms International Business Management. Englisch als Arbeitssprache im Studiengang ist zwar auch in Furtwangen die Ausnahme; Regel ist allerdings, dass jede Vorlesung und jedes Seminar bei Bedarf auch in Englisch stattfinden kann.

Wie heutzutage üblich, vermerkt auch Furtwangen bei seinen Ausschreibungen für Professuren: „Die Bewerber/-innen müssen bereit sein, Lehrveranstaltungen auch in englischer Sprache durchzuführen.“ Vorlesungen in anderen Sprachen gibt es ebenfalls: Cerquera zum Beispiel kann sich gut vorstellen, demnächst auch einmal auf Spanisch zu lehren. „Der Arbeitsmarkt, auf den wir alle unsere Studierenden vorbereiten, ist die Welt“, sagt Cerquera – in nahezu akzentfreiem Deutsch. Dennoch hat

[weiterlesen](#) ►



Fachhochschule Furtwangen

Auf 6500 Studierende kommen an der [FH Furtwangen](#) 168 Professoren. Das Auswärtige Amt verlieh ihr 2006 den Preis für exzellente Betreuung ausländischer Studierender, das ist an der FH jeder achte Student. Zehn Professoren, 36 akademische Mitarbeiter und 33 Lehrbeauftragte vertreten mehr als 20 Länder.

STUDIE IM ÜBERBLICK

Ziel und Inhalt

Daten zur Internationalität von Studium und Lehre hält die Studie [„Wissenschaft weltoffen“](#) bereit, die jährlich vom Deutschen Akademischen Austauschdienst und dem Deutschen Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung herausgegeben wird.

Ergebnisse 2015

Die Zahl ausländischer Wissenschaftler an deutschen Hochschulen steigt weiter deutlich an: von rund 20 000 im Jahr 2006 auf mehr als 38 000 2013. Angeführt wird die internationale Riege von mehr als 2500 Italienern, gefolgt von nahezu gleich vielen Chinesen; es folgen Österreicher und Russen. Betrachtet man allein die Professoren, stellt sich das Bild weniger weltläufig dar: Professuren besetzen mit großem Abstand Österreicher und Schweizer, gefolgt von US-Amerikanern und Niederländern.

Uni und FH im Vergleich

Universitäten sind deutlich internationaler aufgestellt als Fachhochschulen: Sie beschäftigen 84 Prozent der internationalen Wissenschaftler, neun Prozent arbeiten an Fachhochschulen, drei bis vier Prozent an Kunst- und Musikhochschulen sowie privaten Hochschulen. An Unis haben damit durchschnittlich zwölf Prozent der Wissenschaftler keinen deutschen Pass, an FHs fünf. Uni-Spitzenreiter ist die Europa-Universität Viadrina in Frankfurt/Oder mit 26,5 Prozent ausländischem wissenschaftlichem und künstlerischem Personal. FH-Spitzenreiter Furtwangen mit 15,3 Prozent verweist die Hochschulen Rhein-Waal und Westküste auf die Plätze zwei und drei mit 11,5 und 11,4 Prozent.



Foto: 123 RF

RECHT SO

Wie gründe ich einen Förderverein für mein Institut? fragt ein Professor.

Klaus Anderbrügge antwortet: Mindestens sieben Mitglieder verabschieden auf einer Gründungsversammlung eine Satzung und bestellen einen Vorstand. Aus der Satzung müssen sich Zweck, Name und Sitz des Vereins sowie die Eintragungsabsicht beim Amtsgericht ergeben. Als Mitglieder sollten dem Institut fachlich oder persönlich verbundene Persönlichkeiten (Alumni, Partner in Wissenschaft, Wirtschaft und öffentlichen Institutionen) gewonnen werden. Eine Personalunion zwischen Institutsdirektor und Vereinsvorsitzendem scheidet aus Gründen der Vermeidung von Interessenkonflikten aus. Damit der Förderverein steuerbegünstigt tätig werden kann, muss der Vorstand beim Finanzamt eine „vorläufige Bescheinigung“ über die Gemeinnützigkeit beantragen. Es empfiehlt sich, das Verhältnis zwischen Institut und Verein durch eine Vereinbarung näher zu bestimmen, die insbesondere die wechselseitigen Erwartungen sowie Inhalt und Form des Zusammenwirkens der Partner regelt.

Professor Dr. Klaus Anderbrügge ist Universitätskanzler a.D. und Mitglied im Verein zur Förderung des deutschen und internationalen Wissenschaftsrechts. Der Verein ist Kooperationspartner von duz – Deutsche Universitätszeitung.

Internet
www.verein-wissenschaftsrecht.de

► FH Furtwangen: Globalität unter Tannen

sich die internationale Ausrichtung der Fachhochschule Furtwangen bis vor wenigen Jahren eher nebenbei entwickelt.

Von immer mehr Partnerhochschulen – heute sind es 140 – kamen immer mehr Studierende, daneben auch Gastdozenten und Lehrbeauftragte. Weil das als gut befunden wurde und es außerdem für einen Standort wie Furtwangen leichter sein kann, Mitarbeiter aus Nanjing oder Buenos Aires als aus München anzuwerben, wurde „Internationalisierung“ 2009 zum erklärten Ziel der Hochschule ausgerufen.

Seither ist neben dem International Center ein Prorektor dafür zuständig; und viele Kollegen, die mitziehen. Professor Dr. **Michael Lederer**, Prorektor für Internationales und Weiterbildung, reist immer wieder selbst auf Veranstaltungen in die Schwerpunktregionen Südamerika, China und Frankreich und wirbt um Nachwuchs. „Ohne persönliches Engagement“, ist Lederer überzeugt, „geht es nicht. Mit einer Website allein kommt ein Standort wie Furtwangen nicht weiter.“

Eine wesentliche Multiplikatorenfunktion kommt bis heute den Partnerhochschulen zu. „Wenn es ihnen bei uns gefällt, erzählen sie das weiter“, sagt Lederer. „Viele,



Foto: FH Furtwangen

Prorektor Michael Lederer: Persönliche Kontakte erzeugen Interesse am Standort, nicht eine Website

die kommen, hatten vorher schon einmal irgendeinen Kontakt zur Hochschule, häufig als Lehrbeauftragte“, ergänzt Cerquera. Er und seinen internationalen Kollegen gelingt es immer wieder, weitere Wissenschaftler für Furtwangen zu interessieren: So betreut Professor Dr. Bahman Azarhoushang, der das Kompetenzzentrum für Schleiftechnologie und Feinstbearbeitung leitet, eine Forschungsgruppe, in der Iraner die absolute Mehrheit stellen. Er selbst kam, ähnlich wie Cerqueras, nicht direkt aus dem Ausland, sondern aus Stuttgart. Und aufgrund der geringen Entfernung von rund 130 Kilometern hatte es sich schnell herumgesprochen, dass Furtwangen in Azarhoushangs Fachgebiet, wie er sagt, „fast Weltspitze“ ist.

Schneeballeffekte machen die Hochschule international. Sind kommunikative Netzwerke erst einmal geknüpft und wird über die Fachhochschule Furtwangen informiert, werden meist auch gleich Fakten über die Region weitergereicht: Der Schwarzwald liegt in einer der wirtschaftlich gesündesten Regionen Deutschlands, wo auch mittelständische Unternehmen an Innovationen interessiert sind. So ist Villingen-Schwenningen zum Beispiel im Bereich der Medizintechnologie international weit vorn.

Und es herrsche in Furtwangen, so berichten es jedenfalls alle für den Beitrag Befragten, eine Willkommenskultur im Wortsinne. Weniger in einer Fülle verbriefter Maßnahmen und Programme als vielmehr im Umgang miteinander. Das gemeinsame Mittagessen an den Fakultäten der Fachhochschule sei Alltag und nicht Ausnahme.

Foto: privat





Foto: 123 RF

Lücken im lebenslangen Lernen

Bei den Weiterbildungsangeboten gibt es vor allem auf regionaler Ebene Defizite, zeigt der Deutsche Weiterbildungsatlas. Hochschulen agieren zögerlich, und Geschäftsmodelle fehlen.

von Sonja Dietz



Foto: colourbox.com

Wer rastet, der rostet: Zum Arbeitsalltag sollte der laufende Erwerb von Zusatzqualifikationen so selbstverständlich dazugehören wie die Mittagspause – doch selbst die, die sich fortbilden wollen, werden nicht überall fündig. Beim Angebot

klaffen weiße Flecken auf Deutschlands Landkarte, wie der Weiterbildungsatlas zeigt. Das Deutsche Institut für Erwachsenenbildung (DIE) und die Freie Universität Berlin (FU) untersuchten im Auftrag der Bertelsmann-Stiftung 96 Gebiete und fanden heraus: Die Bildungschancen sind regional ungleich verteilt.

13,5 Prozent der Bevölkerung bilden sich im Schnitt kontinuierlich weiter. Während dieser Wert im Bundesländer-Vergleich nur wenig differiert, ist das regional betrachtet ganz anders. Die Spanne reicht von sechs Prozent im Emsland bis zu 19 Prozent in Würzburg. Besonders zerklüftet: die Strukturen in Bayern. Hier reißen wenige Bildungshochburgen wie München den Weiterbildungsschnitt landesweit auf stolze 15,5 Prozent hoch – während in ländlichen Gebieten im Raum Nord- und Mittelbayern weniger als 7,5 Prozent der Bevölkerung weiterführende Bildungsangebote wahrnehmen.

In diesen Gegenden liegen Potenziale für den Arbeitsmarkt brach – auch in der Gruppe der Akademiker. Nachholbedarf gibt es nicht zuletzt bei der wissenschaftlichen Weiterbildung, also den Angeboten, die Hochschulen unterbreiten können. Dass Universitäten ein Schattendasein als Weiterbildner fristen, dafür trägt auch die Politik Verantwortung, sagt Professor Dr. Bernhard Schmidt-Hertha, Direktor des Instituts für Erziehungswissenschaft an der Eberhard Karls Universität in Tübingen. Die Unis müssten sich auf die Anforderungen des Weiterbildungsmarktes einlassen, um wettbewerbsfähig zu sein. „Dabei erweisen sich hochschulrechtliche Vorgaben und Verwaltungsvorschriften, die am Bedarf eines klassischen Studiums orientiert sind, als hinderlich.“ Kritik,

**Potenziale
für den Arbeitsmarkt
bleiben von Hochschulen
unerschlossen**

[weiterlesen](#) ►

Tagung: Forum Weiterbildung

Beim jährlichen Forum des Deutschen Instituts für Weiterbildung (DIE) liegt 2015 der Fokus auf dem Thema „Validierung informellen Lernens – Aktuelle Beispiele, Erfahrungen, Herausforderungen“. Das DIE-Forum findet am 7. und 8. Dezember 2015 im Bonner Universitätsclub statt. Online-Anmeldung erforderlich.

DIE STUDIE IN KÜRZE

Wie steht es um die Weiterbildung in Deutschland? Wissenschaftler haben die Frage in einer Auftragsstudie der Bertelsmann-Stiftung jetzt beantwortet.

Idee und Ziel

Wissen und Kompetenzen, die in Weiterbildungen erlangt werden, helfen, mit den sich stetig verändernden Anforderungen im Berufsalltag Schritt zu halten. Eine Voraussetzung ist, dass Weiterbildung für alle Zielgruppen erreichbar ist. Der Weiterbildungsatlas zeigt auf, dass erheblicher Nachholbedarf nicht nur bei den Angeboten besteht. Es gibt Regionen, in denen das Angebot nur schwach genutzt wird. Manche Regionen verzeichnen eine bis zu dreimal niedrigere Teilnahmequote.

Methode

Für eine Vergleichbarkeit der insgesamt 96 untersuchten Regionen wurden strukturelle Unterschiede einbezogen und berechnet, welche Teilnahmequote statistisch für eine Region zu erwarten wäre: Jede Region wurde an einem eigens für sie errechneten Erwartungswert gemessen. Im Ergebnis schöpfen 66 Regionen (69 Prozent) ihr Potenzial im Wesentlichen aus. 17 Regionen (18 Prozent) schöpfen ihr Potenzial zu weniger als 84 Prozent aus. 13 Regionen (14 Prozent) übertreffen die Erwartungen um mindestens 16 Prozent.

Frank Frick
Telefon +49 5241 81-81253
Fax +49 5241 81-681253
frank.frick@bertelsmann-stiftung.de

Marvin Bürmann
Telefon +49 5241 81-81296
Fax +49 5241 81-681296
marvin.buermann@bertelsmann-stiftung.de



Foto: 123 RF

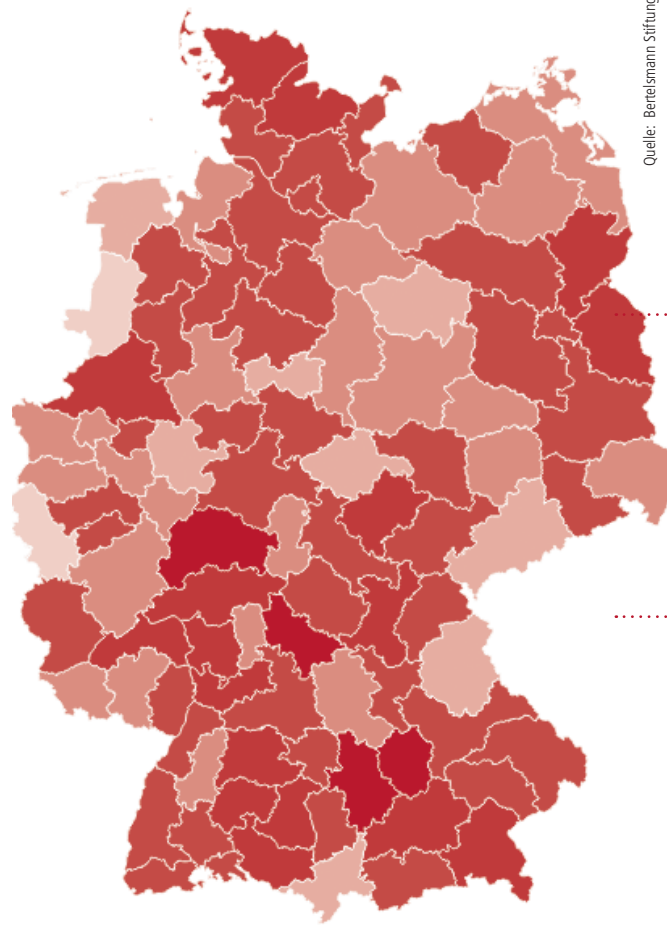
► Lücken im Lebenslangen ...

die im Bundesministerium für Forschung und Bildung (BMBF) nicht gern gehört wird. Immerhin unterstützt der Bund-Länder-Wettbewerb „Aufstieg durch Bildung: offene Hochschulen“ die Entwicklung der akademischen Weiterbildungslandschaft bis 2020 mit 250 Millionen Euro. „Mindestens jede vierte Hochschule beschäftigt sich mit diesem Themenfeld“, sagt BMBF-Sprecherin Christina Brüning.

Dennoch hält Schmidt-Hertha daran fest: Attraktiv ist das Thema für Hochschulen nicht. Zwar sei die wissenschaftliche Weiterbildung in vielen Landeshochschulgesetzen verankert, aber es fehle an Finanzierungskonzepten. Ähnlich argumentiert Professorin Dr. Anke Hanft, Direktorin des Centers für Lebenslanges Lernen (C3L) an der Universität Oldenburg. Gebetsmühlenartig die Bedeutung von Wissen zu betonen, ohne Fakten zu schaffen, funktionieren nicht. „Die Finanzierung muss neu diskutiert werden“, sagt Hanft, „wobei ich offen lassen möchte, ob das zu einer Wiedereinführung von Gebühren führt oder zu einem weitgehend kostenfreien Studium für alle.“

Fest steht für die Weiterbildungsexpertin: Die bisherige Trennung, wonach Berufstätige in weiterbildenden Studiengängen voll bezahlen müssen und Studierende in grundständigen Studiengängen weitgehend kostenfrei studieren, stelle eine massive Bildungsungerechtigkeit dar. Die Studierenden in berufsbegleitenden Studiengängen nämlich stammen häufig aus Familien ohne akademischen Hintergrund. Aber auch an die Hochschulen appelliert Hanft. Die Distanz, die vor allem forschungsintensive Unis gegenüber Weiterbildungsangeboten zeigen, sei ein deutsches Phänomen. „International lässt sich beobachten, dass gerade die forschungsstarken Universitäten aktiv in der akademischen Weiterbildung sind.“ Denn Lernen über die gesamte Lebensspanne zu planen und zu fördern, sei unumgänglich – davon ist Hanft überzeugt. Ihr Wunsch in unbestimmter Zukunft: der Umbau von Universitäten zu Lifelong Learning Zentren.

Bei null müssen Hochschulen freilich nicht anfangen, viele bieten wissenschaftliche Weiterbildung an, und einige haben Zentren eingerichtet: Als beispielhaft gelten dabei in Expertenkreisen etwa das Zentrum für Weiterbildung und Wissenstransfer (ZWW) der Uni Augsburg oder die Gesellschaft zur Förderung der Weiterbildung (GfW) der Münchner Universität der Bundeswehr. Auch die Technische Universität Dresden kann mit der 2003 gegründeten Dresden International University (DIU) aufwarten.



Mittlere Teilnehmerquote aller Befragten ab dem 25. Lebensjahr in Prozent

< 7,5	7,5 bis 10,0	10,0 bis 12,5	12,5 bis 15,0	15,0 bis 17,5	> 17,5
-------	--------------	---------------	---------------	---------------	--------

Quelle: Bertelsmann Stiftung

Lernende Regionen Wo sich Menschen in Deutschland weiterbilden, zeigt der Atlas Weiterbildung

Das nächste duz Magazin

Wiki und die schnelle Lehre
Unterhöhlen offene Lehrmaterialien Humboldt'sche Ideale?

Die Unbeugsame
Die Frauenrechtlerin Brigitte Mühlenbruch im Profil

Stellenübersicht

GEISTESWISSENSCHAFTEN

Bürgerliches Recht	S. 14
Empirische Bildungsforschung	S. 09
Evangelische Theologie	S. 14
Islamisch-Religiöse Studien	S. 10
Öffentliches Recht	S. 11
Sozialpsychologie	S. 10
Volkswirtschaftslehre	S. 14
Wirtschaftsprüfung	S. 14

INGENIEURWISSENSCHAFTEN

Ingenieurgeologie	S. 10
Konstruktion	S. 11

BIOWISSENSCHAFTEN

Leukämieforschung	S. 12
Pathobiologie	S. 12

ADMINISTRATION

Kanzler/-in	S. 15
Rektor/-in	S. 09

WISSENSCHAFTLICHE MITARBEIT

Betriebswirtschaftslehre	S. 11
Mobile Learning	S. 8

WEITERE AUSSCHREIBUNGEN

Anzeigenleiter/-in	S. 13
Bauingenieur/-in	S. 11
Bereichsleiter/-in/Sektionsleiter/-in Medizinische Klinik	S. 11
Betriebswirt/-in	S. 14
Chemieingenieur/-in	S. 11
Clinical Project Manager (m/w)	S. 11
Entwicklungsingenieur/-in	S. 14
Junior Softwareentwickler/-in	S. 11
Klavierlehrer/-in	S. 11
Leiter/-in Funktionsentwicklung	S. 11

Leitende/-r Prüfamt/-ärztin	S. 11
Motor Designer (m/w)	S. 11
Produktentwickler/-in für den Bereich Haftmaterial	S. 11
Produktentwickler/-in für Naturkosmetik	S. 11
Regional Medical Liaison Manager (m/w) Neuroscience	S. 11
Software Architekt (m/w)	S. 11
Software Entwickler/-in Funktionale Sicherheit	S. 11
Systementwickler/-in Fahrerassistenzsysteme	S. 11
Volontär/-in (Hochschule international)	S. 13
Volontär/-in (Marketing, Anzeigen)	S. 13
Volontär/-in (Kundenservice)	S. 13

AKTUELLE BEWERBUNGSFRISTEN

Alle vakanten Stellen im Überblick	S. 16
------------------------------------	-------



Das Institut für Fernstudien- und eLearningforschung (IFeL) der Fernfachhochschule Schweiz (FFHS) erforscht Lernen in virtuellen Umgebungen, testet und entwickelt entsprechende Lernapplikationen. Es konzipiert Modelle und Weiterentwicklungen zur Etablierung von technologiebasierten Lernumgebungen.

Zur Verstärkung unseres Teams in Brig (Schweiz) suchen wir ab sofort oder nach Vereinbarung eine/n:

Wissenschaftliche/r Mitarbeiter/in im Bereich „Mobile Learning“ (100%)

Aufgaben

- Erforschung von Lehr- und Lernansätzen im Bereich Mobile Learning
- Implementierung von Tools und Lerninhalten
- Technische Abklärungen und Lehr-/Lernevaluationen

Wir erwarten

- Abgeschlossenes Studium im Bereich Informatik, Medienwissenschaften oder Sozialwissenschaften mit technischem Background
- Erfahrung in der Entwicklung und Etablierung von eLearning-Applikationen
- Forschungsmethodische Kenntnisse

Weitere Angaben finden Sie auf unserer Homepage unter: www.ffhs.ch/home/jobs

Gerne erwarten wir Ihre Bewerbung mit den üblichen Unterlagen bis zum 31.10.2015 an: personal@ffhs.ch.



An der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster ist zum 01. Oktober 2016 die Position der/des

Rektorin/Rektors

zu besetzen.

Die Universität Münster ist eine vom Land Nordrhein-Westfalen getragene, rechtsfähige Körperschaft des öffentlichen Rechts. Mit rund 43.000 Studierenden und ca. 6.800 Beschäftigten ist sie eine der größten Universitäten in Deutschland und einer der größten Arbeitgeber und Ausbilder der Region mit einem Jahresetat von über 450 Mio. Euro (ohne Fachbereich Medizin).

An der Universität bestehen die Fakultäten/Fachbereiche Evangelische und Katholische Theologie, Rechts- und Wirtschaftswissenschaften, Medizin, Erziehungswissenschaft und Sozialwissenschaften, Psychologie und Sportwissenschaft, Geschichte/Philosophie, Philologie, Mathematik und Informatik, Physik, Chemie und Pharmazie, Biologie, Geowissenschaften und Musikhochschule.

Die Universität Münster war im Rahmen der Exzellenzinitiative des Bundes und der Länder mit zwei Exzellenzclustern erfolgreich und gehört mit ihren sieben Sonderforschungsbereichen, zwei Forschergruppen, zwei Schwerpunktprogrammen und sechs Graduierten-Kollegs zu den forschungsstarken deutschen Universitäten.

Die Universität Münster bekennt sich zu international vernetzter Spitzenforschung, sie misst der Lehre einen hohen Stellenwert bei, sie pflegt die Einbindung in die Region und in das gesellschaftliche Umfeld.

Gesucht wird eine integrative Persönlichkeit, die die weitere strategische Entwicklung in diesem Sinne realisiert und

- über langjährige Erfahrungen in Forschung und Lehre verfügt,
- Managementenerfahrung im Hochschul- und/oder Wissenschaftsbetrieb besitzt und
- international erfahren ist.

Die Bewerbungsvoraussetzungen richten sich nach § 17 Absatz 2 Satz 1 Hochschulgesetz NRW. Die Wahl erfolgt gemäß §§ 17 und 22a des Hochschulgesetzes NRW durch die Hochschulwahlversammlung der Universität Münster. Die Bestellung oder Ernennung erfolgt durch das Ministerium für Innovation, Wissenschaft und Forschung. Die erste Amtszeit beträgt sechs Jahre. Die Wiederwahl ist zulässig. Die Vergütung ist leistungsorientiert und der Bedeutung der Funktion angemessen.

Die WWU tritt für die Geschlechtergerechtigkeit ein. Bewerbungen von Frauen sind daher ausdrücklich erwünscht und werden bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt berücksichtigt, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

Schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber werden bei gleicher Qualifikation bevorzugt eingestellt.

Bitte senden Sie Ihre Bewerbungsunterlagen mit der Kennzeichnung „**persönlich/vertraulich**“ bis zum **15.11.2015 in Papierform** postalisch und möglichst auch **in digitaler Form** elektronisch unter **Angabe einer Korrespondenzadresse** an den

**Vorsitzenden der Findungskommission
der Westfälischen Wilhelms-Universität
Herrn Prof. Dr. Wulff Plinke
c/o Geschäftsstelle Hochschulrat, Abt. 1.1
Schlossplatz 2, D-48149 Münster
FindKomm@uni-muenster.de**

www.uni-muenster.de



An der **Philosophisch-Sozialwissenschaftlichen Fakultät** der **Universität Augsburg** ist ab **1. April 2016** die Stelle für eine/einen

Juniorprofessorin/Juniorprofessor (BesGr. W1) für Empirische Bildungsforschung

im Beamtenverhältnis auf Zeit zu besetzen.

Die Stelleninhaberin/Der Stelleninhaber soll das Fach in Forschung und Lehre vertreten. Von den Bewerberinnen/Bewerbern wird ein ausgeprägtes Profil im Bereich der Forschung zur Heterogenität in der Schule erwartet.

Die Stelle wird im Kontext des vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF), im Rahmen der Qualitätsinitiative Lehrerbildung geförderten Projekts „Förderung der Lehrprofessionalität im Umgang mit Heterogenität“ (LeHet), besetzt. Zu den Aufgaben gehören die Anbindung des Projekts in Theorie und Empirie an den internationalen Forschungsstand sowie die Integration der in dem Projekt adressierten Kompetenzbereiche im Umgang mit Heterogenität. Daneben gehört die Ausbildung der Studierenden in den Lehramtsstudiengängen zu den Aufgaben. Die Mitarbeit im Zentrum für Lehrer-/innenbildung und interdisziplinäre Bildungsforschung wird erwartet.

Auf die Möglichkeit einer Anschlussberufung nach Art. 18 Abs. 3 Satz 4 Nr.1 BayHSchPG wird hingewiesen. Über die endgültige Bereitstellung einer entsprechenden W2-Stelle soll nach Besetzung der Stelle und der Entwicklung des Stellenprofils durch die Stelleninhaberin bzw. den Stelleninhaber entschieden werden.

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 international ausgerichtete Forschungsaktivitäten, für die Schwerpunkte der Professur einschlägige Lehrerfahrungen sowie Erfahrungen in der Drittmittelwerbung.

Das Berufungsverfahren wird nach Art. 18 BayHSchPG durchgeführt. Die Einstellung erfolgt zunächst für die Dauer von 3 Jahren im Beamtenverhältnis auf Zeit. Eine Verlängerung der Juniorprofessur soll mit Zustimmung der Juniorprofessorin/des Juniorprofessors im Laufe des dritten Jahres um 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. Für alle Fragen der Gleichstellung wenden Sie sich an Frau Prof. Dr. Elisabeth Naurath (elisabeth.naurath@phil.uni-augsburg.de.)

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

Bei allgemeinen Fragen zur Bewerbung und Ausschreibung können Sie sich an die Dekanin Frau Prof. Dr. Eva Matthes (eva.matthes@phil.uni-augsburg.de) wenden.

Bewerbungen mit den üblichen Unterlagen (Lebenslauf, Wissenschaftlicher Werdegang, Schriftenverzeichnis, Verzeichnis der Lehrveranstaltungen, Evaluierungsergebnisse, Zeugnisse, Urkunden, Publikationen nur auf Anforderung) sind bis **31. Oktober 2015** bei der **Dekanin der Philosophisch-Sozialwissenschaftlichen Fakultät der Universität Augsburg** in digitaler Form (ein PDF mit allen Unterlagen) unter **dekan.phil1@phil.uni-augsburg.de** einzureichen.

Personalnachrichten in der duz. Umfassend und aktuell.

Alle 14 Tage erfahren Sie unabhängig und aktuell auf den Personalseiten der **duz**, was sich an den Hochschulen in Deutschland, Österreich und der Schweiz verändert.



Die Philosophische Fakultät und Fachbereich Theologie besetzt

1. im Department Psychologie und Sportwissenschaft zum nächstmöglichen Zeitpunkt eine

W3-Professur für Sozialpsychologie mit Schwerpunkt Gender und Diversity

Zu den Aufgaben gehört, das Fachgebiet Sozialpsychologie in Forschung und Lehre in Grundlagen und Anwendung angemessen zu vertreten. Bewerber/innen sollten durch exzellente Forschungs- und Publikationsleistungen international ausgewiesen sein. Entsprechend der Denomination der Professur hat die bisherige Forschungstätigkeit substantielle Bezüge zum Bereich Gender/Diversity aufzuweisen. Ebenso sind Bezüge zum Thema „Gesundheit im Lebenslauf“ als gemeinsamem Schwerpunkt des Departments Psychologie und Sportwissenschaft erwünscht. Die Lehraufgaben erstrecken sich auf die Lehre der Sozialpsychologie im Bachelor- und Masterstudiengang Psychologie, wünschenswert wären darüber hinaus Lehrbeiträge zur Psychologischen Methodenlehre.

Weitere Informationen finden Sie unter <https://www.fau.de/universitaet/stellen-praktika-und-jobs/ausgeschriebene-professuren/>

2. im Department für Islamisch-Religiöse Studien zum frühestmöglichen Zeitpunkt eine

W3-Professur für Islamisch-Religiöse Studien mit Schwerpunkt Religionspädagogik/Religionslehre

zunächst befristet für die Dauer von fünf Jahren mit der Möglichkeit der Entfristung.

Die Professur soll die Grundlagen, Inhalte und Methoden der Islamischen Religionspädagogik und Religionslehre in Forschung und Lehre vertreten.

Zu den Hauptaufgaben des Lehrstuhls gehören die Betreuung des Lehramt-Studiums Islamischer Unterricht als Erweiterungsfach, dessen Weiterentwicklung zu einem Teilstudiengang innerhalb der verschiedenen Lehramtsstudiengänge sowie die Entwicklung weiterer außerschulischer Arbeitsschwerpunkte der islamischen Religionspädagogik. Außerdem gehört die Mitarbeit in den neuen Bachelor- und Masterstudiengängen des Departments für Islamisch-Religiöse Studien (DIRS) zum Aufgabengebiet des Lehrstuhls.

Die Mitwirkung an den Schulpraktika und der Fortbildung von Praktikumslehrkräften wird erwartet. Die Lehre ist sowohl am Campus Nürnberg als auch am Standort Erlangen zu erbringen. Eine angemessene Beziehung zu den islamischen Gemeinden in Bayern, die besondere Vertrautheit im Umgang mit muslimischen Binnenperspektiven und Positionierungen sowie der Ausbau nationaler und internationaler Kontakte sind wünschenswert.

Erforderlich sind gute Arabisch- und Deutschkenntnisse; die Lehre erfolgt grundsätzlich in deutscher Sprache.

Wünschenswert ist eigene Schulpraxiserfahrung durch eine mehrjährige Tätigkeit an einer Schule oder vergleichbaren pädagogischen Einrichtung.

Eine ausführliche Stellenbeschreibung finden Sie online unter <https://www.fau.de/universitaet/stellen-praktika-und-jobs/ausgeschriebene-professuren/>

Die Bewerbungsfrist für beide Positionen endet am **20. November 2015**.



www.fau.de



An der Fakultät für Geowissenschaften, Geotechnik und Bergbau ist zum Sommersemester 2017 die



W2-Professur „Ingenieurgeologie und Umweltgeotechnik“

innerhalb des Instituts für Geotechnik zu besetzen.

Der/Die Stelleninhaber/-in soll die wissenschaftlichen Gebiete der Ingenieurgeologie und Umweltgeotechnik als Bindeglied zwischen der Professur Bodenmechanik, Grundbau und bergbauliche Geotechnik und der Professur für Gebirgs- und Felsmechanik/Felsbau in Lehre und Forschung vertreten und durch entsprechende Referenzen als national und international anerkannte/-r Wissenschaftler/-in ausgewiesen sein.

Erfahrungen aus mehrjähriger ingenieurgeologischer/geotechnischer Tätigkeit in der Industrie bzw. entsprechenden Behörden sowie Ingenieur- und Planungsbüros, insbesondere auf dem Gebiet des Bauwesens (Tiefbau) oder der Rohstoffindustrie (Fest- und Lockergesteinstagebau) sind erwünscht.

Es wird erwartet, dass der/die Stelleninhaber/-in sowohl die vorhandene technische Ausrüstung fortführt und erweitert als auch anspruchsvolle theoretische und praktische Arbeiten zur Ingenieurgeologie durchführt und befördert. Der Aufbau eines leistungsstarken Forscherteams ist dafür Voraussetzung.

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

Es wird weiterhin erwartet, dass der/die zukünftige Stelleninhaber/-in in enger Zusammenarbeit zwischen Universitäten, Fachbehörden und der Industrie fachliche Standards weiterentwickelt, Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen organisiert sowie anspruchsvolle und sichtbare Großforschungsprojekte initiiert und durchführt. Dabei ist eine enge Vernetzung sowohl mit dem World Forum of Universities for Resources on Sustainability (WFURS) und dem Helmholtz-Institut Freiberg für Ressourcentechnologie (HIF) herzustellen und zu pflegen.

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 aufgefördert, sich zu bewerben. Schwerbehinderte werden bei gleicher Eignung bevorzugt berücksichtigt.

Die Bewerbungsunterlagen sind bis zum **31.12.2015** an die **Technische Universität Bergakademie Freiberg, Dezernat für Personalangelegenheiten, Akademiestraße 6, 09599 Freiberg**, einzureichen.

Bei Rückfragen wenden Sie sich bitte an den Dekan der Fakultät, Herrn Prof. Dr. Carsten Drenbenstedt; dekan3@fgg.tu-freiberg.de; Gustav-Zeuner-Straße 12, 09599 Freiberg, Tel.: +49-3731-39-3373 und -2342, <http://www.tu-freiberg.de/fakultaet3>.



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



W2-Professur für Konstruktion

Hochschule für angewandte Wissenschaften
München
*Vorlesungen und Übungen in Grundlagen der
Konstruktion*

Software Entwickler/in Funktionale Sicherheit

Robert Bosch Battery Systems GmbH
Stuttgart-Feuerbach
*Entwurf und Realisierung von Funktionen der
„funktionalen Sicherheit“*

Leitende Prüfärztin / Leitender Prüfarzt

über HEALTHCARE Personalmanagement
GmbH Rheinland-Pfalz
*Fachliche und organisatorische Leitung des Ärz-
teteams, Mitwirkung an Planung und Steuerung
klinischer Studien*

Regional Medical Liaison Manager (m/w) Neuroscience

über OPTARES GmbH & Co. KG Home-Office
*Planung und Durchführung lokaler Scientific
Affairs-Aktivitäten, Erarbeitung von Engagement
Plänen*

Junior Softwareentwickler (m/w) Embedded Systems

INHECO über ACADEMIC WORK
München, Martinsried
*Erstellen von Spezifikationen, Architektur und De-
sign von echtzeitfähiger Steuergerätesoftware*

Bereichsleiter / Sektionsleiter Medizinische Klinik (m/w)

Universitätsklinikum Heidelberg
*Umsetzung der Zielvorgaben für den Verantwor-
tungsbereich*

Produktentwickler für Naturkosmetik (m/w)

Laverana GmbH & Co. KG Ronnenberg
*Entwicklung von Naturkosmetik Produkten in dem
Bereich Körperpflege*

Software Architekt (m/w) Elektronische Systeme

OSRAM GmbH Garching bei München
*Erarbeiten von Anwendungsfällen (use cases)
im Bereich Lichtsteuerung, Gebäudetechnik und
Services*

Chemieingenieur (m/w)

Marabu GmbH & Co. KG Tamm bei Ludwigs-
burg
*Entwicklung und labormäßige Herstellung von
Inkjet-Druckfarben, Digitaldruckfarben und Tinten*

Jobware – der Stellenmarkt für Fach- und Führungskräfte

Bauingenieur (m/w)

FTA Forschungsgesellschaft für Textiltechnik
Albstadt mbH
*Bearbeitung von industriellen Forschungsprojekten
im Bereich des textilen Bauens*

Motor Designer (m/w)

Magna Powertrain Bad Homburg GmbH
Bad Homburg
*Numerische Feldeberechnung, Modifikation und
Optimierung bestehender Motorschnitte*

Professorin / Professor für Öffentliches Recht

Hochschule für Polizei Baden-Württemberg
Villingen-Schwenningen
*Vertretung des Polizei- und Ordnungsrechts, des
Ausländer- und des Versammlungsrechts in For-
schung und Lehre*

Leiter (m/w) Funktionsentwicklung Abgasnach- behandlung

DEUTZ AG Köln-Porz
*Entwicklung von Steuergeräten für die Regelung/
Überwachung von Abgasnachbehandlungs-
systemen*

Clinical Project Manager (m/w) - Global Medi- cal, Clinical & Regulatory Affairs

Fresenius Kabi Deutschland GmbH
Bad Homburg
*Realisierung nationaler und internationaler klini-
scher Studien der Phasen I bis IV*

Produktentwickler (m/w) für den Bereich Haft- material

HERMA GmbH Filderstadt-Bonlanden
*Erschließen neuer Papiere und Folien am Markt für
den Einsatz als Material für Haftetiketten*

Systementwickler/in Fahrerassistenzsysteme

Robert Bosch GmbH Abstatt
*Koordination und Durchführung von Entwick-
lungsaufgaben*

Klavierlehrerin / Klavierlehrer mit Verpflichtung zur Korrepetition

Stadt Regensburg
*Instrumentalunterricht und Korrepetitionsaufga-
ben*

Wissenschaftliche Mitarbeiterin / Wissenschaft- licher Mitarbeiter am Lehrstuhl für Betriebs- wirtschaftslehre

Universität Passau
*Betreuung von Lehrveranstaltungen, Seminar- und
Abschlussarbeiten*

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



UNIVERSITÄT
HEIDELBERG
ZUKUNFT
SEIT 1386

An der Medizinischen Fakultät Mannheim der Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg ist zum nächstmöglichen Zeitpunkt die neu eingerichtete

W 3-PROFESSUR FÜR PATHOBIOCHEMIE

ohne Leitungsfunktion im Beamtenverhältnis auf Lebenszeit zu besetzen.

Die W 3-Professur für Pathobiochemie vertritt das Fach Pathobiochemie in seiner ganzen wissenschaftlichen Breite in Forschung und Lehre mit einem Schwerpunkt auf onkogenen Signalwegen. Die W 3-Professur für Pathobiochemie wird am Zentrum für Biomedizin und Medizintechnik Mannheim (CBTM) angesiedelt.

In der Forschung soll die W 3-Professur für Pathobiochemie insbesondere den Fakultätsforschungsschwerpunkt Onkologie verstärken. Der/die Stelleninhaber/in soll sich mit grundlegenden Mechanismen und/oder der Identifizierung neuer Zielstrukturen von onkogenen Signalwegen beschäftigen.

Darüber hinaus wird erwartet, dass der/die Stelleninhaber/in insbesondere die fakultätsübergreifenden Verbundforschungsprojekte (z.B. Transregio-SFB TRR 23, SFB 636, IRTG 1874, RTG 2099, SFB 873, SFB 1158, Exzellenzcluster CellNetworks, M²OLIE) unterstützt und aktiv an der Gründung weiterer Verbundforschungsprojekte mitwirkt. Der/die Inhaber/in der Professur soll zudem intensiv mit den außeruniversitären Forschungseinrichtungen in der Metropolregion Rhein-Neckar, z.B. dem DKFZ und dem EMBL, zusammenarbeiten. Er/sie soll die interdisziplinären Forschungsaktivitäten der Fakultät mit eigenen drittmittelfinanzierten Forschungsprojekten verstärken. Darüber hinaus wird eine Unterstützung der translationalen onkologischen Forschung durch Mitwirkung am Aufbau eines Comprehensive Cancer Centers in Mannheim erwartet.

Im Reformstudiengang MaReCuM beteiligt sich die W 3-Professur für Pathobiochemie an der vorklinischen Lehre im Stoffgebiet Chemie für Mediziner und Biochemie/Molekularbiologie. Dazu gehört auch die Beteiligung an der Durchführung des mündlich-praktischen Teils des ersten Abschnitts der Ärztlichen Prüfung. Der/die Stelleninhaber/in arbeitet dabei eng mit den W 3-Professuren für Biochemie und Zell- und Molekularbiologie des CBTM sowie den W 3-Professuren für Klinische Chemie und für Allgemeine Pathologie und pathologische Anatomie zusammen.

Voraussetzung für die Bewerbung ist ein abgeschlossenes Hochschulstudium, die Promotion sowie nach § 47 Abs. 2 Landeshochschulgesetz die Habilitation, die erfolgreich evaluierte Juniorprofessur oder eine vergleichbare wissenschaftliche Qualifikation. Internationale Qualifikation in der Grundlagenforschung und didaktische Kompetenz werden ebenso erwartet wie Kooperations- und Führungsfähigkeit, Integrationskraft bei der Weiterentwicklung des Modellstudiengangs MaReCuM und Engagement in der akademischen Selbstverwaltung.

Die Stelle steht unbefristet zur Verfügung. Bei Erfüllung der allgemeinen beamtenrechtlichen Voraussetzungen erfolgt die Berufung in das Professorenamt in der Regel direkt in das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit.

Die Universität Heidelberg strebt eine Erhöhung des Anteils von Frauen im wissenschaftlichen Bereich an und fordert daher insbesondere qualifizierte Wissenschaftlerinnen nachdrücklich zur Bewerbung auf. Schwerbehinderte werden bei gleicher Qualifikation und Eignung bevorzugt.

Bewerbungen mit den üblichen Unterlagen sind – entsprechend dem Bewerber-Leitfaden und dem Bewerber-Formblatt der Medizinischen Fakultät Mannheim für W 3-Professuren (s. www.umm.uni-heidelberg.de/dekanat/berufungen) – bis zu 4 Wochen nach Erscheinen dieser Anzeige an Herrn Prof. Dr. Dr. Dr. h.c. Uwe Bicker, Dekan der Medizinischen Fakultät Mannheim der Universität Heidelberg, Universitätsmedizin Mannheim, 68135 Mannheim, zu richten.



UNIVERSITÄT
HEIDELBERG
ZUKUNFT
SEIT 1386

An der Medizinischen Fakultät Mannheim der Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg ist zum nächstmöglichen Zeitpunkt die

W 3-JOSÉ-CARRERAS- STIFTUNGSPROFESSUR FÜR LEUKÄMIEFORSCHUNG

als W 3-Professur ohne Leitungsfunktion wiederzubesetzen.

Der Stelleninhaber/die Stelleninhaberin vertritt das Fach Leukämieforschung in seiner gesamten Breite in Forschung, Lehre und Krankenversorgung. Sein/ihr Arbeitsgebiet soll im Bereich der myeloischen Neoplasien einschließlich des myelodysplastischen Syndroms (MDS) und der akuten Promyelozyten-Leukämie liegen.

In der Forschung soll sich die W 3-Professur für Leukämieforschung aktiv in die etablierten Forschungsbereiche der III. Medizinischen Klinik mit Schwerpunkt Hämatologie und Onkologie, insbesondere den Bereich „Myelodysplastische Syndrome als altersabhängige Erkrankungen“ und „Translationale Leukämieforschung“ einbringen und die Zusammenarbeit der III. Medizinischen Klinik mit den Kooperationspartnern am Deutschen Krebsforschungszentrum (DKFZ) Heidelberg verstärken. Es wird erwartet, dass der/die Stelleninhaber/in insbesondere die fakultätsübergreifenden Verbundforschungsprojekte (z.B. MDS-Verbundprojekt der deutschen Krebshilfe) mit drittmittelfinanzierten Forschungsprojekten verstärkt und aktiv an der Gründung weiterer Verbundforschungsprojekte mitwirkt. Im Rahmen des Modellstudiengangs MaReCuM obliegt der W 3-Professur für Leukämieforschung in der Lehre die Beteiligung an den Lehrformaten im Bereich Hämatologie und Onkologie mit den Erkrankungen des Blutes und der blutbildenden Organe und deren Weiterentwicklung.

Der/die Stelleninhaber/in sollte als forschende/r Ärztin/Arzt ausgewiesen sein und international kompetitive Expertise in molekularer Hämatologie, insbesondere im Bereich der translationalen Forschung, vorweisen können. Voraussetzung für die Bewerbung ist ein abgeschlossenes Hochschulstudium, die Promotion sowie nach § 47 Abs. 2 Landeshochschulgesetz die Habilitation, die erfolgreich evaluierte Juniorprofessur oder eine vergleichbare wissenschaftliche Qualifikation. Hervorragende wissenschaftliche Leistungen und didaktische Kompetenz werden ebenso erwartet wie Kooperations- und Führungsfähigkeit, Integrationskraft beim Ausbau des Modellstudiengangs MaReCuM und Engagement in der akademischen Selbstverwaltung.

Die Stelle steht unbefristet zur Verfügung. Bei Erfüllung der allgemeinen beamtenrechtlichen Voraussetzungen erfolgt die Berufung in das Professorenamt in der Regel direkt in das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit.

Die Universität Heidelberg strebt eine Erhöhung des Anteils von Frauen im wissenschaftlichen Bereich an und fordert daher insbesondere qualifizierte Wissenschaftlerinnen nachdrücklich zur Bewerbung auf. Schwerbehinderte werden bei gleicher Qualifikation und Eignung bevorzugt.

Bewerbungen mit den üblichen Unterlagen sind – entsprechend dem Bewerber-Leitfaden und dem Bewerber-Formblatt der Medizinischen Fakultät Mannheim für W 3-Professuren (s. www.umm.uni-heidelberg.de/dekanat/berufungen) – bis zu 4 Wochen nach Erscheinen dieser Anzeige an Herrn Prof. Dr. Dr. Dr. h.c. Uwe Bicker, Dekan der Medizinischen Fakultät Mannheim der Universität Heidelberg, Universitätsmedizin Mannheim, 68135 Mannheim, zu richten.

Der nächste **duz** Karrier@Letter

erscheint am 02.10.2015

Anzeigenschluss: 23.09.2015

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

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



Die **DUZ Verlags- und Medienhaus GmbH** gibt das renommierte Magazin Deutsche Universitätszeitung heraus; darüber hinaus publizieren wir am Standort Berlin Fachinformation in den Bereichen Hochschule, Wissenschaft, Gesundheit und Kultur. Unsere Kunden erreichen wir über digitale und gedruckte Medien.

Zum 01.01.2016 suchen wir eine/n

Anzeigenleiter/in (Vollzeit)

Ihre Aufgabe umfasst im Kern die Akquise, Verwaltung und Umsetzung von Stellen- und Imageanzeigen für unsere Produkte. Zudem ist die Fortentwicklung dieses Bereiches gerade auch mittels digitaler Medien angestrebt.

Im Idealfall haben Sie Erfahrung in der Anzeigenakquise, die Stelle ist aber durchaus auch für den Quereinstieg einer strukturierten, kontaktfreudigen und zielorientierten Persönlichkeit geeignet, die Freude am Auf- und Ausbau der eigenen Position hat. Einarbeitung ist gewährleistet, der Stelle zugeordnet ist eine Assistenz in Form eines Volontariats. Wir streben eine möglichst langfristige Zusammenarbeit an, dennoch möchten wir die Position zunächst auf zwei Jahre befristen.

Ihr Profil:

- möglichst Hochschulabschluss sowie gute Kenntnisse über den Hochschul- bzw. Wissenschaftsbetrieb und das Bibliothekswesen
- Erfahrungen in Anzeigenakquise, Vertrieb oder Kundenbetreuung
- sicherer Umgang mit den MS-Office-Programmen, hohe Internetaffinität, im Idealfall HTML-, InDesign- und Datenbankkenntnisse
- gute Englischkenntnisse
- uneingeschränkt dienstleistungsorientiertes Denken, aktives und strukturiertes Handeln, überzeugendes Auftreten, hohe Kontaktfreude
- Bereitschaft zu punktuellen Dienstreisen

Wir freuen uns auf Ihre Unterlagen (durchdachtes Anschreiben, ausführlicher Lebenslauf und alle Nachweise hinsichtlich des o. g. Profils) bis zum **12.10.2015**

an: personal@duz-medienhaus.de

DUZ Verlags- und Medienhaus GmbH
Dr. Wolfgang Heuser – Geschäftsführer –
Kaiser-Friedrich-Straße 90, 10585 Berlin



Die **DUZ Verlags- und Medienhaus GmbH** gibt das renommierte Magazin Deutsche Universitätszeitung heraus; darüber hinaus publizieren wir am Standort Berlin Fachinformation in den Bereichen Hochschule, Wissenschaft, Gesundheit und Kultur. Unsere Kunden erreichen wir über digitale und gedruckte Medien.

Zum 01.01.2016 suchen wir eine/n

Volontär/in (Hochschule international)

Volontär/in (Marketing, Anzeigen)

Volontär/in (Kundenservice)

Das Volontariat erstreckt sich über zwei Jahre und wird überdurchschnittlich vergütet. Sie lernen alle in unserem Medienhaus für Ihre Position relevanten Prozessbestandteile kennen, werden in übergeordnete unternehmerische Abläufe eingeführt, arbeiten zu Beginn an der Seite eines/r erfahrenen Kollegen/Kollegin und übernehmen im Laufe der Zeit erste Verantwortung für Teilaspekte innerhalb Ihres Umfelds.

Ihr allgemeines Profil:

- Hochschulabschluss (Pos. 1) oder Erfahrungen z. B. im Buchhandel oder Bibliothekswesen (Pos. 3); im besten Fall Erfahrungen im Hochschul- bzw. Wissenschaftsbetrieb
- sehr gute (Pos. 1) Englischkenntnisse
- im Idealfall erste Erfahrungen im Verlagsbereich oder der Medienbranche
- sicherer Umgang mit den MS-Office-Programmen; im besten Fall Erfahrungen im elektronischen Publizieren und/oder mit Datenbanken
- kundenorientiertes Denken, aktives und strukturiertes Handeln, überzeugendes Auftreten

Wir freuen uns auf Ihre Unterlagen (durchdachtes Anschreiben, ausführlicher Lebenslauf und alle Nachweise hinsichtlich des o. g. Profils) bis zum **12.10.2015**

an: personal@duz-medienhaus.de

DUZ Verlags- und Medienhaus GmbH
Dr. Wolfgang Heuser – Geschäftsführer –
Kaiser-Friedrich-Straße 90, 10585 Berlin

Journal of the European Higher Education Area:
www.ehea-journal.eu



Im Fachbereich Wirtschaftswissenschaften der TU Kaiserslautern ist voraussichtlich zum 1. April 2016 folgende Professur zu besetzen:

W3-Professur Volkswirtschaftslehre, insbesondere Ressourcen- und Energieökonomik

Die Stelleninhaberin oder der Stelleninhaber soll das Fachgebiet Ressourcen- und Energieökonomik in Forschung und Lehre vertreten. Die Befähigung und Bereitschaft zur interdisziplinären und fakultätsübergreifenden Zusammenarbeit wird erwartet. Eine Beteiligung am universitären Forschungsprojekt CoVaCo ist erwünscht.

Zum Aufgabengebiet der Professur in der Lehre gehören neben der Ausbildung der Studierenden des „Wirtschaftsingenieurwesens“ und der „Betriebswirtschaftslehre mit technischer Qualifikation“ auch Teile der wirtschaftswissenschaftlichen Nebenfachausbildung Studierender anderer Fachrichtungen. Zur Aufgabe der Professur zählen Lehrangebote im Bereich der Wirtschaftspolitik in den Bachelorstudiengängen und im Masterschwerpunkt „Sustainable Development, Umwelt, Ressourcen und Energie“.

Es wird erwartet, dass die Bewerberinnen und Bewerber in der Forschung, insbesondere auch durch Forschungsprojekte national und international ausgewiesen und bereit sind, auch Lehrveranstaltungen in englischer Sprache anzubieten. Zusätzlich zu den üblichen wissenschaftlichen Qualifikationen werden besondere didaktische Fähigkeiten und Erfahrungen in der Lehre erwartet.

Mit den Bewerbungsunterlagen sind drei ausgewählte Publikationen einzureichen. Nähere Auskünfte erhalten Sie bei Prof. Dr. Jan Wenzelburger (wenzelburger@wiwi.uni-kl.de).

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

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

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

Bewerbungen mit den unter www.wiwi.uni-kl.de/bewerbung aufgeführten Unterlagen sind bis zum **16. Oktober 2015** zu richten an den **Dekan des Fachbereichs Wirtschaftswissenschaften, Prof. Dr. Michael Hassemer, Technische Universität Kaiserslautern, Postfach 30 49, 67653 Kaiserslautern.**



Die Rechts- und Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät besetzt im Fachbereich Wirtschaftswissenschaften zum nächstmöglichen Zeitpunkt eine

Ernst & Young Stiftungs-Juniorprofessur für Wirtschaftsprüfung (W1) mit dem Schwerpunkt digitale Datenanalyse

im Beamtenverhältnis auf Zeit zunächst für die Dauer von drei Jahren. Nach positiver Evaluierung ist eine Verlängerung auf insgesamt sechs Jahre vorgesehen.

Zu den Aufgaben gehört, das Fachgebiet Wirtschaftsprüfung mit dem Schwerpunkt digitale Datenanalyse von internen und externen Finanzinformationen in Forschung und Lehre angemessen zu vertreten. Einschlägige Forschungs- und Lehrerfähigkeiten sind erforderlich. Insbesondere werden anwendungsbezogene Methodenkenntnisse erwartet.

Einstellungsvoraussetzungen sind ein abgeschlossenes Hochschulstudium, pädagogische Eignung, besondere Befähigung zu wissenschaftlicher Arbeit, die in der Regel durch eine herausragende Promotion nachgewiesen wird. Sofern vor oder nach der Promotion eine Beschäftigung als wissenschaftliche/r Mitarbeiter/in oder als wissenschaftliche Hilfskraft erfolgt ist, sollen Promotions- und Beschäftigungsphase zusammen nicht mehr als sechs Jahre betragen haben.

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.

Schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber werden bei ansonsten im Wesentlichen gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt eingestellt. Die FAU trägt das Zertifikat „audit familiengerechte hochschule“ und bietet Unterstützung für Dual-Career-Paare an.

Bewerbungen mit den üblichen Unterlagen (CV, Schriftenverzeichnis, Lehrerfahrung, Drittmittelinwerbungen, beglaubigte Kopien von Zeugnissen und Urkunden) werden bis zum **15.11.2015** an Prof. Dr. Matthias Wrede, Sprecher des Fachbereichs Wirtschaftswissenschaften der Rechts- und Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät, FAU Erlangen-Nürnberg, Findelgasse 7/9, 90402 Nürnberg, erbeten. Bitte senden Sie Ihre Bewerbungen auch elektronisch an: wivi-sprecher@fau.de.

www.fau.de



Im Fachbereich Erziehungs- und Kulturwissenschaften, Institut für Evangelische Theologie, ist zum nächstmöglichen Termin folgende Professur

Evangelische Theologie: Altes Testament und Antikes Judentum

(BesGr. W 2 auf Zeit mit Tenure Track)

für die Dauer von zunächst fünf Jahren zu besetzen. Bei Erfüllung der Anforderungen an Eignung, Befähigung und fachliche Leistung besteht die Möglichkeit, auf derselben Professur gem. § 26 Abs. 1 S. 2 Nr. 2 NHG auf Dauer berufen zu werden.

Die Stelleninhaberin/Der Stelleninhaber soll das Fachgebiet „Altes Testament“ in Forschung und Lehre in seiner ganzen Breite vertreten. Der Arbeitsmittelpunkt liegt auf der Exegese, Geschichte und Theologie des Alten Testaments. Ein zusätzlicher Schwerpunkt liegt auf dem Gebiet des Antiken Judentums. An der Universität Osnabrück werden in BA- und MA-Studiengängen vor allem zukünftige Religionslehrerinnen und Religionslehrer ausgebildet. Die Bereitschaft zur Mitwirkung in der Forschungsstelle „Christlich-jüdische Studien“ wird erwartet. Da die Universität Osnabrück die Professur zu einer Schlüsselprofessur für interreligiöse Forschungsprojekte (Katholische Theologie, Islamische Theologie) entwickeln will, wird von der Stelleninhaberin/dem Stelleninhaber außerdem erwartet, dass sie/er die eigene Forschung in Teilen interreligiös ausrichtet und kooperativ vernetzt.

Schriftliche Bewerbungen mit den üblichen Unterlagen sind bis zum 31.10.2015 zu richten an den Dekan des Fachbereichs Erziehungs- und Kulturwissenschaften der Universität Osnabrück, Heger-Tor-Wall 9, 49069 Osnabrück.

Weitere Informationen finden Sie unter: www.uni-osnabrueck.de/stellenangebote



Jobware – der Stellenmarkt für Fach- und Führungskräfte

Entwicklungsingenieur (m/w)

IST METZ GmbH Nürtingen

Bearbeiten, Betreuen und Durchführen von Entwicklungsprojekten

Betriebswirt (m/w)

DRK Landesverband Rheinland-Pfalz e. V. Mainz

Mittelbewirtschaftung, Controlling, Drittmittelakquisevon Systemlösungen

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



Die Hochschule Trier ist mit rund 8.100 Studierenden, 170 Professorinnen und Professoren sowie 400 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die zweitgrößte Hochschule in Rheinland-Pfalz mit Standorten in Trier, Idar-Oberstein und am Umwelt-Campus Birkenfeld. Sie ist die drittmittelstärkste Fachhochschule in Rheinland-Pfalz und auf Empfehlung der HRK Mitglied der European University Association (EUA).

Zum 01.01.2016 ist die Stelle einer/eines

Kanzlerin/Kanzlers
Bes.-Gruppe W2 (LBesG)

zu besetzen. Der bisherige Stelleninhaber tritt in den Ruhestand.

Die Kanzlerin oder der Kanzler leitet die Verwaltung der Hochschule; sie oder er ist Beauftragte oder Beauftragter für den Haushalt (§ 9 der Landeshaushaltsordnung Rheinland-Pfalz) und erledigt die Rechts- und Verwaltungsangelegenheiten nach den Richtlinien und im Auftrag der Präsidentin oder des Präsidenten.

Die Hochschule Trier sucht für dieses Amt eine Persönlichkeit mit mehrjähriger Leitungserfahrung, die die Entwicklung der Hochschule mitgestaltet und sich durch Führungskompetenz, eine ausgeprägte Kommunikations- und Teamfähigkeit und hohe Verantwortungsbereitschaft auszeichnet. Erwartet werden insbesondere nachgewiesene Kenntnisse in der Personalführung sowie im Haushalts- und Hochschulrecht des Landes. Die Kanzlerin oder der Kanzler wirkt für die Hochschule nach innen und nach außen, insbesondere durch die Gestaltung transparenter Prozesse, die Organisation einer dienstleistungsorientierten Verwaltung und die Mitarbeit in landesweiten und hochschulübergreifenden Gremien. Überdurchschnittliche Belastbarkeit, Durchsetzungsvermögen, Verhandlungs- und Organisationsgeschick werden dazu vorausgesetzt. Sie oder er muss aufgrund einer mehrjährigen beruflichen Tätigkeit, insbesondere in Wirtschaft, Wissenschaft oder Verwaltung, erwarten lassen, den Aufgaben des Amtes gewachsen zu sein.

Die Kanzlerin oder der Kanzler muss

1. die Befähigung zum Richteramt,
2. die aufgrund besonderer Prüfungen erworbene Befähigung zum höheren Verwaltungsdienst oder
3. eine andere abgeschlossene Hochschulausbildung besitzen.

Die Kanzlerin oder der Kanzler wird von der Präsidentin oder dem Präsidenten im Einvernehmen mit dem fachlich zuständigen Ministerium bestellt. Die Kanzlerin oder der Kanzler wird für die Dauer von acht Jahren in ein Beamtenverhältnis auf Zeit berufen.

Das Kanzleramt ist der Besoldungsgruppe W2 zugeordnet. Darüber hinaus werden Funktionsleistungsbezüge gewährt, die der Bedeutung des Amtes entsprechen.

Wir sind als familiengerechte Hochschule zertifiziert und bieten vielfältige Kinderbetreuungsangebote sowie Unterstützung und Beratung durch unseren Familienservice und unseren Dual Career Service.

Das Land Rheinland-Pfalz möchte den Anteil an Beamtinnen erhöhen. Geeignete Bewerberinnen werden daher ausdrücklich aufgefordert, sich zu bewerben.

Schwerbehinderte werden bei gleicher Eignung bevorzugt eingestellt.

Bitte richten Sie Ihre aussagefähige Bewerbung mit den üblichen Unterlagen innerhalb von **4 Wochen nach Erscheinen** dieser Anzeige in schriftlicher Form an den **Präsidenten der Hochschule Trier, Kennwort: Kanzlerin/Kanzler, Postfach 1826, D-54208 Trier.**



FACHBEREICH
RECHTSWISSENSCHAFT

Die Rechts- und Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät besetzt im Fachbereich Rechtswissenschaft am Institut für Recht und Technik zum 1.4.2017 eine

W3-Professur (Lehrstuhl)
für Bürgerliches Recht und Wirtschaftsrecht,
insbesondere Technik-/Immaterialgüterrecht
(Nachfolge Prof. Dr. Klaus Vieweg)

Zu den Aufgaben gehört, die Fachgebiete in Forschung und Lehre angemessen zu vertreten. Die Mitwirkung an allen Studiengängen der Rechts- und Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät und insbesondere die Beteiligung an der Lehre im Pflichtbereich und im Schwerpunktbereich Wirtschaftsrecht werden erwartet. Der Dienstort wird Erlangen sein; die Bereitschaft zur Lehre an den Standorten der Universität und an der Otto-Friedrich-Universität Bamberg wird vorausgesetzt.

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

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

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

Bewerbungen mit den üblichen Unterlagen (CV, Schriftenverzeichnis, Lehrerfahrung, Drittmitteleinwerbungen, beglaubigte Kopien von Zeugnissen und Urkunden) werden bis zum **2.11.2015** an den Prodekan der Rechts- und Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät der FAU, Schillerstr. 1, 91054 Erlangen, erbeten.



www.fau.de

Hochqualifizierte Fachkräfte für Ihre
Hochschule gesucht?

Anke Weltzien berät Sie gern
unter +49 (0)30 21 29 87 31.

ERSCHEINUNGSTERMINE 2015

duz MAGAZIN 11/15	23.10.2015
duz Karrier@LETTER 09/15	06.11.2015
duz MAGAZIN 12/15	20.11.2015
duz Karrier@LETTER 10/15	04.12.2015
duz MAGAZIN 01/16	18.12.2015
duz MAGAZIN 02/16	29.01.2016
duz Karrier@LETTER 01/16	12.02.2016
duz MAGAZIN 03/16	26.02.2016
duz Karrier@LETTER 02/16	11.03.2016

ANZEIGENSCHLUSSTERMINE 2015

duz MAGAZIN 11/15	14.10.2015
duz Karrier@LETTER 09/15	28.10.2015
duz MAGAZIN 12/15	11.11.2015
duz Karrier@LETTER 10/15	25.11.2015
duz MAGAZIN 01/16	09.12.2015
duz MAGAZIN 02/16	20.01.2016
duz Karrier@LETTER 01/16	03.02.2016
duz MAGAZIN 03/16	17.02.2016
duz Karrier@LETTER 02/16	02.03.2016

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
Anzeigenleiter/-in	DUZ Verlags- und Medienhaus GmbH	12.10.2015	duz MAGAZIN 10/2015
Bürgerliches Recht und Wirtschaftsrecht (W3)	FAU Erlangen-Nürnberg	02.11.2015	duz MAGAZIN 10/2015
Evangelische Theologie (W2)	Universität Osnabrück	31.10.2015	duz MAGAZIN 10/2015
Gesundheitswirtschaft	APOLLON HS der Gesundheitswirtschaft	k.A.	duz Karrier@LETTER 07/2015
Hauptberufliche/-r Dekan/-in	Westfälische Wilhelms-Universität Münster	29.10.2015	duz Karrier@LETTER 07/2015
Kanzler/-in (W3)	Hochschule Trier	38.09.2015	duz MAGAZIN 10/2015
Leiter/-in zentrale Abteilung Kommunikation	Hochschule Heilbronn	05.10.2015	duz Karrier@LETTER 07/2015
Leukämieforschung (W3)	Universität Heidelberg	16.10.2015	duz MAGAZIN 10/2015
Öffentliches Recht (W3)	Universität Passau	12.10.2015	duz MAGAZIN 09/2015
Pathobiochemie (W3)	Universität Heidelberg	16.10.2015	duz MAGAZIN 10/2015
Vizepräsident/in (W3)	Stiftung Tierärztliche Hochschule Hannover	23.10.2015	duz MAGAZIN 09/2015
Volkswirtschaftslehre (W3)	Technische Universität Kaiserslautern	16.10.2015	duz MAGAZIN 10/2015
Volontär/-in (Hochschule international)	DUZ Verlags- und Medienhaus GmbH	12.10.2015	duz MAGAZIN 10/2015
Volontär/-in (Kundenservice)	DUZ Verlags- und Medienhaus GmbH	12.10.2015	duz MAGAZIN 10/2015
Volontär/-in (Marketing/Anzeigen)	DUZ Verlags- und Medienhaus GmbH	12.10.2015	duz MAGAZIN 10/2015
Wirtschaftsprüfung (W1)	FAU Erlangen-Nürnberg	15.11.2015	duz MAGAZIN 10/2015
Wissenschaftliche/-r Mitarbeiter/-in	Hochschule Heilbronn	k.A.	duz Karrier@LETTER 07/2015

suchen, finden, präsentieren

Ihr Kontakt, unsere Kompetenz

ANKE WELTZIEN verfügt über langjährige Erfahrung im akademischen Stellenmarkt.

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



Telefon
+49 (30) 212987-31

E-Mail
duz-anzeigen@raabe.de

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

STEFANIE KOLLENBERG betreut die Koordination und das Marketing der duz SPECIALS.

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



Telefon
+49 (30) 212987-12

E-Mail
s.kollenberg@raabe.de

Internet
www.duz.de/duz-special
www.duz.de



Foto: 123 RF

Dem Doktoranden auf der Spur

Das ProFile-Promovierendenpanel zeichnet Entwicklungen der Promotionsbedingungen in Deutschland nach und eröffnet der einzelnen Hochschule auch mal unangenehme Wahrheiten.

Von Lutz Steinbrück

Foto: fotolia.de



Jedes Jahr im Spätsommer wartet Dr. Martina van de Sand gespannt auf Post vom Institut für Forschungsinformation und Qualitätssicherung (iFQ). Dann erhält die Leiterin der Dahlem Research School an der FU Berlin das neueste **ProFile**-Promovierendenpanel mit Angaben zu den Uni-Doktoranden für das abgelaufene Jahr.

Für van de Sand hat das Panel, das anhand eines Punkteschemas etwa die Zufriedenheit der Promovenden mit der Betreuungsintensität und die Unterstützung bei Publikationen und Konferenzteilnahmen abfragt, große Aussagekraft: „Wir bekommen umfassende, wertvolle Informationen über interne Promotionsverhältnisse und können uns im Vergleich mit den anderen teilnehmenden Hochschulen verorten.“

So legte das Panel offen, dass Programm-Promovierende an der FU mit der Betreuung 2013 deutlich zufriedener waren als 2011. Zugleich stellte sich heraus, dass es ihnen schwerer fiel, einen Doktorvater oder eine Doktormutter zu finden, als individuell betreuten Doktoranden.

„Ich schaue, bei welchen Aussagen unsere Doktoranden im Vergleich mit anderen Promovierenden besonders auffallen und wo es Unterschiede innerhalb der Fächergruppen an unserer Universität gibt“, sagt van de Sand und räumt ein, dass es keinen Hebel für unmittelbare Verbesserungen gibt. „Aber es lassen sich über Zielvereinbarungen zwischen Hochschulleitung und Fachbereichen Prozesse in Gang setzen, um Abläufe und Bedingungen kontinuierlich zu verbessern.“

Seit 2012 nimmt auch die Frankfurter Goethe-Universität am Panel teil. „Wir nutzen das Panel, um unser Angebot strategisch weiterzuentwickeln“, fasst Dr. Heike Zimmermann-Timm, Geschäftsführerin der Goethe Graduate Academy, die Motivation zusammen. Die Daten seien eine wichtige Quelle, um eigene Missstände und Er-

[weiterlesen](#) ►

Martina van de Sand:
„Das Panel hilft,
sich auf Zielvereinbarungen
zu verständigen“

DAS PANEL IN KÜRZE

Konzept und Ziel

Bereits die Frage, wie viele Personen gegenwärtig an deutschen Hochschulen promovieren, kann derzeit nur unzureichend beantwortet werden. Um diese mangelhafte Datenlage für Promovierende sowie Bedingungen, Verläufe und Abschlusserfolgsquoten von Promotionen in Deutschland aufzuheben und stichhaltige Aussagen darüber zu erhalten, startete das Berliner Institut für Forschungsinformation und Qualitätssicherung iFQ im Jahr 2009 das von der Deutschen Forschungsgemeinschaft finanzierte ProFile-Promovierendenpanel.

Datenerhebung

Das Panel wird in Kooperation mit neun deutschen Universitäten, der Studienstiftung des Deutschen Volkes, der Heinrich-Böll-Stiftung und des Deutschen Akademischen Austauschdienstes durchgeführt. Es ist eine Längsschnitterhebung, die als Online-Befragung durchgeführt wird. Doktoranden beteiligter Partner geben anonymisiert Auskunft über Promotionsbedingungen und ihren beruflichen Werdegang. Jede Einrichtung erhält jährlich einen Bericht vom iFQ mit den eigenen internen Ergebnissen, auch im Vergleich zu den anderen Teilnehmern, die nicht einzeln genannt werden. Von Ende September an stehen die Daten jeweils zur allgemeinen wissenschaftlichen Nutzung als Scientific Use File bereit.

Kritikpunkte

Die kleine Anzahl von neun teilnehmenden Hochschulen lässt die Aussagekraft des Panels gering erscheinen. Fraglich ist auch, inwiefern sich persönliche Einschätzungen als Ist- und Wunschwerte in Zahlen ausdrücken lassen und Realität abbilden können.

Arbeitspapier

Das **Arbeitspapier** des Instituts für Forschungsinformation und Qualitätssicherung „Promovierende im Profil: Wege, Strukturen und Rahmenbedingungen von Promotionen in Deutschland. Ergebnisse aus dem ProFile Promovierendenpanel“ (13/2012) beschreibt das Projekt und hält Auswertungsergebnisse bereit.



► Dem Doktoranden auf der Spur

folge zu suchen. So ließ das Panel 2013 Informationsdefizite erkennen. „Daraufhin haben wir ein E-Learning-Tool zur guten wissenschaftlichen Praxis in der Promotion entwickelt, das seit diesem Jahr verpflichtend eingesetzt wird“, sagt Zimmermann-Timm.

Sie wünscht sich, dass mehr als die aktuell neun Universitäten am Panel teilnehmen, um dessen Aussagekraft zu steigern. „Es fördert einen gesunden Wettbewerb und ist Ansporn, sich zu verbessern“, meint die Geschäftsführerin. Nachteile

Tassilo Schmitt: Das Panel hilft nicht, die Promotionsqualität zu steigern

sieht sie nicht, da das Verfahren anonymisiert abläuft. „Dadurch, dass jede Hochschule ihre eigenen, aggregierten Ergebnisse im Vergleich zu denen aller anderen teilnehmenden Einrichtungen erhält, ohne dass diese genannt werden, hat niemand negative Folgen zu befürchten“, erklärt Jakob Tesch, wissenschaftlicher Mitarbeiter am iFQ, dort zuständig für das Promovierendenpanel.

Für Professor Dr. Tassilo Schmitt, Vorsitzender eines Promotionsausschusses an der Universität Bremen, ist das Panel eine interessante sozialwissenschaftliche Studie. „Ich glaube allerdings nicht, dass die wissenschaftliche Qualität von Promotionen mit Hilfe dieser Daten gesichert oder gar gesteigert werden kann. Genau darauf kommt es aber doch an. Alles andere ist Beiwerk“, sagt Schmitt.

Er fürchtet, die Erhebungen könnten zur Standardisierung von Kriterien für Promotionsbedingungen führen, wenn etwa fachfremde Hochschulleitungen unterdurchschnittliche Panel-Werte „korrigieren“ wollen – auf Kosten der Vielfalt in der Promotionslandschaft. „Vielmehr sollten Professoren durch Anrechnung von Promotionsbetreuungen auf die Lehrverpflichtung mehr Zeit bekommen, um sich mit ihren Promovierenden häufiger persönlich austauschen zu können.“

„Ausbaufähiger Ansatz“

Franziska Meichsner ist Doktorandin an der Universität Jena und nimmt am Promovierendenpanel teil. Die Stipendiatin der Thüringer Graduiertenförderung sieht Stärken und Schwächen.

Interview: Lutz Steinbrück

duz Welchen Wert messen Sie dem Promovierendenpanel bei?

Meichsner Das Ansinnen der Studie bewerte ich sehr positiv. Ich hoffe, dass die Daten dazu beitragen können, Missstände im Promotionsbereich aufzudecken und zu beheben. Als Promovierendenvertreterin kenne ich viele Probleme, etwa hinsichtlich der Betreuung oder Finanzierung. Für viele ist unklar, wie sie ihre Promotion über den gesamten Zeitraum finanzieren können, weil etwa Stipendien auslaufen, Drittmittelprojekte enden oder ein generelles Finanzierungsangebot fehlt.

duz Gibt es Funktionen des Panels, die aus Ihrer Sicht fehlen?

Meichsner Nein. Mir fällt nichts ein, was ich gerne losgeworden wäre und nicht hätte äußern können. Ich weiß aber, wie aufwendig eine Längsschnittstudie ist, und bin nicht sicher, ob alle Befragten über diesen langen Zeitraum Auskünfte geben wollen und können. Zentral ist meiner Meinung nach die Motivation für die kontinuierliche Teilnahme. Mir fehlte zum Beispiel in der Einladung zum Panel die Information, warum diese Daten von möglichst vielen Promovierenden so wichtig sind. Das wurde mir nicht klar genug vermittelt.



Foto: Simon Stützer

Franziska Meichsner: Entsprechen die Ergebnisse tatsächlich der Betreuungsrealität?

duz Welche Funktionen sind überflüssig?

Meichsner Keine. Die Erhebung deckt ein breites, differenziertes Spektrum ab. Allerdings empfand ich das Ausfüllen bei einigen Fragekomplexen als sehr zeitintensiv. Beispielsweise soll hinsichtlich verschiedener Aspekte der Betreuungsqualität je ein Soll- und ein Wunschwert angegeben werden. Dies war für mich sehr schwierig, weshalb ich mich Sorge, wie genau die Ergebnisse die Betreuungsrealität widerspiegeln.

duz Was wünschen Sie sich für die Zukunft des Panels?

Meichsner Ich hoffe, dass mehr Hochschulen teilnehmen, damit es aussagekräftiger wird. Ich wünsche mir auch, dass auf Basis des Panels die Situation von Promovierenden differenzierter betrachtet wird und Unterschieden zwischen Fachrichtungen und Rahmenbedingungen mehr Beachtung geschenkt wird. Auch für Promovierendenvertreter können die Daten eine Arbeitsgrundlage liefern, wenn sie zugänglich gemacht werden.



Weltweit verfolgt

Wissenschaft will weltoffen sein, doch nicht überall treffen Forscher auf ein Umfeld, das genau das erlaubt. Vielerorts werden sie unter Druck gesetzt, verfolgt, getötet. Ein Bericht.

Von Claudia Wessling

Foto: fotolia.de



In Moskau kann das Verfassen eines Artikels gefährlich werden: 2014 kritisierte Professor Dr. Andrej Subow in einer Tageszeitung Russlands Vorgehen im Ukraine-Konflikt: „Wir dürfen uns nicht so verhalten wie einst die Deutschen, die

den Versprechen von Goebbels und Hitler glaubten.“ Kurz danach war Subow seinen Job am Staatlichen Institut für internationale Beziehungen los. Er habe „unpassende und beleidigende historische Analogien“ formuliert, erklärte sein Institut.

Ähnliche Verhältnisse herrschen in der Türkei, in Kuba oder China. In anderen Ländern gibt es noch brutalere Attacks. Sie häufen sich seit Jahren, wie der im Juni veröffentlichte [Bericht](#) des Netzwerks „Scholars at Risk“ (SAR) deutlich macht. Von Januar 2011 bis Mai 2015, so schreiben die Autoren, gab es in 65 Ländern 333 Angriffe auf Hochschulmitarbeiter und Studenten. 111 waren besonders brutal: Tötungen, Gewaltanwendungen, Verschleppungen. 67 Inhaftierungen wurden gezählt, 47 Verfolgungen, ohne dass ein justiziables Vergehen vorlag.

Die Härte, mit der gegen Gelehrte vorgegangen wird, korrespondiert häufig mit der politischen Situation im Land: Für weltweites Entsetzen sorgte in diesem Jahr der Angriff der somalischen Al-Schabaab-Milizen auf ein College in Kenia, bei dem 147 Menschen starben. Im pakistanischen Quetta jagten 2013 islamistische Extremisten an einer Frauen-Uni einen Bus in die Luft, 14 Studentinnen starben. In Mexiko wurden Anfang des Jahres 43 Studenten für tot erklärt, die nach Protesten von der Polizei verschleppt und offenbar an Verbrecherbanden übergeben wurden. Auch in Syrien und Iran kann von freier wissenschaftlicher Betätigung kaum die Rede sein.

Manchmal wird subtiler vorgegangen, indem kritische Wissenschaftler unter vorgehobenen Gründen aus dem Job gedrängt werden. 37 solcher Fälle hat SAR doku-

[weiterlesen](#) ►

★★★ Scholars at Risk

Das in New York ansässige internationale Netzwerk [Scholars at Risk](#) (SAR) setzt sich für Wissenschaftler ein, die aufgrund ihrer Meinungsäußerungen und Forschungsarbeiten bedroht und verfolgt werden. Sie erfahren Unterstützung durch Gastaufenthalte in SAR-Mitgliedshochschulen.

UNTER VIER AUGEN

🗨️ **Ich bin Koordinator in einer Graduiertenschule und komme nicht zu meiner Habilitation. Was tun?** fragt ein Postdoc.

🗨️ **Coach Mirjam Müller antwortet:** Lieber Fragesteller, keine Frage: Wissenschaftsmanagement ist sinnvoll und kann befriedigend sein. Wenn Ihr Ziel jedoch die Professur ist, kann ein Koordinationsjob wegen der geringeren wissenschaftlichen Produktivität in eine karrieretechnische Sackgasse führen. Was tun?

1. Forschungszeit schaffen: Nehmen Sie sich jede Woche Zeit für Ihre

Qualifikationsarbeit, etwa einen Forschungs- oder Schreibtag. Handeln Sie



Foto: privat

Forschungsaufenthalte aus, etwa für die Semesterferien.

2. Perfektionismus reduzieren: Prüfen Sie, was Sie bei Ihren Organisationsaufgaben „gut genug“ machen können. Reduzieren Sie die Zeit in Meetings. Schaffen Sie Arbeitsroutinen für Standardabläufe. Wählen Sie aus, wo Sie sich besonders engagieren wollen. Sie müssen nicht jederzeit erreichbar sein.

3. Land gewinnen: In jedem Fall, und erst recht, wenn Sie trotz Schritt 1 und 2 keine befriedigende Balance zwischen Organisationsaufgaben und Habilitation herstellen können, sollten Sie sich schnellstmöglich eine Stelle mit rein wissenschaftlichen Aufgaben und entsprechend höherem Ansehen suchen. Ihre Wissenschaftskarriere wird es Ihnen danken.

📍 **Mirjam Müller**

ist Personalentwicklerin, Coach und Mitglied im Coachingnetz Wissenschaft. Das Netzwerk ist Partner der duz.

🌐 **Internet**

www.coachingnetz-wissenschaft.de



Foto: 123 RF

▶ Weltweit verfolgt

mentiert. Viele Fälle, so vermuten die SAR-Experten, gelangen gar nicht erst in ihre Statistik, weil sie aus Angst vor weiteren Repressalien nicht gemeldet werden.

„Angriffe häufen sich in beunruhigender Weise“, bilanziert SAR-Exekutivdirektor Robert Quinn. Um dagegen anzugehen, appelliert „Scholars at Risk“ an Hochschulen, gefährdeten Akademikern durch einen Gastaufenthalt die Möglichkeiten zu bieten, ihre Forschung fortzusetzen. Mehr als 350 Hochschulen weltweit beteiligen sich, etwa 400 Wissenschaftler haben so im Ausland zeitweilig Schutz erfahren.

Nur in Deutschland ist das Engagement bescheiden: Auf der SAR-Mitgliedsliste finden sich neben der FU Berlin das Bard College und die International Psychoanalytic University, zwei private Berliner Hochschulen. Dr. [Stefan Rummel](#), der sich in der FU um die seit 2011 laufende Zusammenarbeit mit „Scholars at Risk“ kümmert, fürchtet, dass viele Hochschulen die finanzielle Anstrengung scheuen. Eine halbe Million Euro hat die FU bis 2017 in ihrem Haushalt für das Programm eingestellt.

Rummel wirbt unermüdlich um Engagement. Dennoch gerate auch die FU mit derzeit fünf aufgenommenen Forschern an ihre Grenzen: „Sie brauchen einen Arbeits- oder Arbeitsplatz, einen Betreuer.“ Viele der Anwärter stammten aus den Sozial- und Politikwissenschaften, befassten sich mit Iranistik oder Islamwissenschaften – Fächer, in denen Stellen rar sind. Doch dass sich das Engagement lohne, sehe er immer wieder im persönlichen Kontakt mit den Betroffenen. „Die sind so dankbar, dass sie hier endlich die Möglichkeit haben, durchzuatmen“, sagt Stefan Rummel.



Foto: Scholars at Risk 2013

Robert Quinn: Angriffe auf Wissenschaftler häufen sich in beunruhigender Weise

Impressum

71. Jahrgang

Gegründet 1945 als ‚Göttinger Universitätszeitung‘.

Herausgeber:

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

Redaktion:

Leitende Redakteurin: Christine Prußky (py),
Tel.: 030 212987-37, E-Mail: c.prussky@raabe.de
Dr. Pascale Anja Dannenberg (pad), Tel.: 030 212987-36,
E-Mail: p.dannenberg@raabe.de
Franziska Langhammer (fl), Tel.: 030 212987-32,
E-Mail: f.langhammer@raabe.de
Gudrun Sonnenberg (gs), Tel.: 030 212987-34
E-Mail: g.sonnenberg@raabe.de
Redaktionsassistentin: 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: Hochschule Furtwangen

Verantwortlich gemäß Pressegesetz:

Christine Prußky, Berlin (für den redaktionellen Inhalt)

Anzeigenabteilung und Verlag:

RAABE Fachverlag für Wissenschaftsinformation
Anke Weltzien
Kaiser-Friedrich-Straße 90, 10585 Berlin
Tel.: 030 212987-31, Fax: -30,
E-Mail: duz-anzeigen@raabe.de
Es gilt die Anzeigenpreisliste Nr. 53 vom 01.01.2015.

Kundenservice und Unternehmenssitz:

Dr. Josef Raabe Verlags-GmbH
Ein Unternehmen der Klett-Gruppe
Rotebühlstraße 77, 70178 Stuttgart
Postfach 103922, 70034 Stuttgart
Tel.: 0711 62900-16, Fax: 0711 62900-10
Geschäftsführerin: Anneliese Grünzinger;
Stuttgart HRB 726594
Ust.-Id.Nr.: DE 813031443

Bezugsbedingungen:

Ein duz-Abonnement beinhaltet 22 Ausgaben im Jahr (12 x duz MAGAZIN, 10 x duz Karrier@LETTER). Der Jahresbezugspreis beträgt 144 Euro, der Halbjahresbezugspreis 78 Euro (für Studierende, Promovenden und Referendare 41 Euro). Alle Preise verstehen sich inklusive 7 % Mehrwertsteuer bzw. 19 % Mehrwertsteuer für die elektronischen Bestandteile des Abonnements und Versandkosten, Inland. Ermäßigte Abonnements können nur direkt beim Verlag bestellt werden. Zusätzlich gibt es die Möglichkeit, die duz Karrier@LETTER zu abonnieren. Der Jahresbezugspreis beträgt 12 Euro.

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

ISSN 1613 – 1290

© Die Zeitschrift und alle in ihr enthaltenen Beiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Mit Ausnahme der gesetzlich zugelassenen Fälle ist eine Verwertung ohne Einwilligung des Verlages strafbar. Beiträge, die mit Namen oder Initialen des Verfassers gekennzeichnet sind, stellen nicht in jedem Fall die Meinung der Redaktion oder des Verlages dar. Für unverlangt eingesandte Manuskripte sowie Meinungsbeiträge von Autoren, die nicht der Redaktion angehören, kann keine Haftung übernommen werden. Der Verlag behält sich vor, Beiträge lediglich insoweit zu kürzen, als das Recht zur freien Meinungsäußerung nicht betroffen ist.

Trotz sorgfältiger inhaltlicher Kontrolle übernehmen wir keine Haftung für die Inhalte von Links, auf die wir verweisen. Für den Inhalt dieser Seiten sind ausschließlich deren Betreiber verantwortlich. Herausgeber und Redaktion übernehmen keinerlei Haftung für die dort angebotenen Informationen.

Haftungsausschluss für Anzeigeninhalte:

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