

# Karrier@

LETTER 04 2016

06 | 05 | 2016

# duz

DEUTSCHE  
UNIVERSITÄTS  
ZEITUNG

## Liebe Leserinnen, liebe Leser,

ein Prototyp ist ein Prototyp, möchte man meinen. Aber nein: Arbeiten Techniker mit Marketingleuten zusammen, stellt sich heraus, dass durchaus nicht dasselbe gemeint ist. Wie lassen sich solche interdisziplinären Missverständnisse klären, und, noch besser: Wie lassen sie sich von vornherein vermeiden? ► Teilzeitarbeit schadet nicht, auch nicht in Führungspositionen. Eine Erkenntnis, die sich längst durchgesetzt haben müsste. Dennoch sind Arbeitszeitreduzierungen unter Führungskräften nach wie vor die Ausnahme. Das bestätigt eine aktuelle Untersuchung. ► Die Uni liefert die Urkunde, das Thema setzt die Forschungsabteilung, und die Arbeit macht der Promovend: So laufen im schlechten Fall Industriepromotionen ab. Kein Zustand, meint der Deutsche Hochschulverband und versucht gegenzuhalten. Die Erfolgsaussichten: ungewiss. ►

## holen & halten

**Seltene Exemplare** ► Teilzeit in Führungsjobs bleibt die Ausnahme

**Auf die Profs gesetzt** ► Worauf Nachwuchswissenschaftler vertrauen

**Recht so** ► Kolumne des Vereins Wissenschaftsrecht



## suchen & finden

**Umworbene Doktoranden** ► Wie wissenschaftsadäquat sind Industriepromotionen?

**duz-Stellenmarkt** ► Nationale und internationale Ausschreibungen für Ihre Karriere

## kommen & gehen

**Und jetzt: alle zusammen** ► In interdisziplinären Gründungsteams reden manchmal alle aneinander vorbei

**Unter vier Augen** ► Ist eine Postdoktorandin mit 36 Jahren schon zu alt für die Karriere?



Foto: 123 RF

# Seltene Exemplare

Immer noch ist Teilzeitarbeit in Führungspositionen die Ausnahme, bestätigt eine neue Studie. Dabei kommen diejenigen, die sie praktizieren, gut klar.

von Susanne Rytina



Foto: 123 RF

Dr. Cornelius Richter ist ein seltenes Exemplar seiner Gattung: Er verlässt an zwei Tagen in der Woche spätestens um 14 Uhr seinen Arbeitsplatz, um sein Kind aus der Kita zu holen, und verbringt den Nachmittag auf dem Spielplatz. In seinem

Job ist er jedoch verantwortlich für etwa 60 Personen und zugleich Vorstandsmitglied am Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) in Berlin – Richter ist einer von wenigen Teilzeit-Chefs in Deutschland.

Zwar arbeiten rund 65 Prozent der Führungskräfte in Wirtschaft und Wissenschaft flexibel, etwa im Homeoffice. Doch nur 15 Prozent sind in Teilzeit tätig, und nur 1,3 Prozent teilen sich ihre Führungsposition mit anderen. Dies hat die Umfrage [„Arbeiten 4.0 – Führen 4.0“](#) unter knapp 800 Führungskräften ergeben, durchgeführt von der Europäischen Akademie für Frauen in Politik und Wirtschaft (EAF) in Berlin und der Hochschule für Wirtschaft und Recht (HWR), zusammen mit der Führungskräftevereinigung ULA (United Leaders Association). Zu groß ist die Angst der Vorgesetzten, an Einfluss zu verlieren: „Die Führungskultur hängt immer noch stark mit der Präsenz zusammen“, sagt der Sozialwissenschaftler Dr. Marc Gärtner von der HWR.

**Marc Gärtner:**  
 „Die Führungskultur hängt immer noch stark mit der Präsenz zusammen“

Zwar wird die ständige Anwesenheit in der Wissenschaft nicht gefordert: Forschen und Schreiben richtet sich ja nicht nach Bürozeiten. Das Problem ist das Verringern von Arbeitszeit – obwohl das Teilzeit- und Befristungsgesetz aus dem Jahr 2000 auch für Führungskräfte gilt. Viele befürchten wohl einen Karriereknick, wenn sie nicht demonstrieren, dass sie ihr Leben hauptsächlich der Wissenschaft widmen. Wer große Gruppen im Labor leitet, von dem wird auch erwartet, dass er stets erreichbar oder präsent ist. „Führungskräfte lassen auch gern mal nachts das Licht in ihrem Büro an“, sagt Gärtner, halb im Scherz. Immer im Einsatz, immer bereit: „Dieses Leitbild, nur

[weiterlesen](#) ►

## ★★★★ Über die Studie

Die Befragung [„Arbeiten 4.0 – Führung 4.0“](#) von [EAF](#), [HWR](#) und der Führungskräfte-Vereinigung [ULA](#) wurde im Rahmen des Forschungsprojekts [Flexship](#) durchgeführt. Ihre Ergebnisse wurden im März auf einer Fachkonferenz in Berlin präsentiert. Das Bundesforschungsministerium hat Flexship gefördert.

## ANTWORTEN

Was die Wissenschaftler über Flexibilität in Führungsjobs herausfanden:

### Flexible Arbeitszeiten

In flexiblen Arbeitszeitmodellen arbeiten der [Befragung von EAF und HWR](#) zufolge 65,5 Prozent der Führungskräfte. 78,7 Prozent gaben an, dass ihre Arbeitgeber flexible Arbeitszeit anbieten. 85,5 Prozent hielten sie für geeignet, 2,9 Prozent für ungeeignet.

### Homeoffice

Ganz oder teilweise von zu Hause aus arbeiteten 37,5 Prozent der befragten Führungskräfte. Bei 69,2 Prozent boten die Arbeitgeber Homeoffice an. 54,7 Prozent fanden es für ihre Tätigkeit geeignet und 19,4 Prozent ungeeignet.

### Job-Sharing

Meist zwei Führungskräfte teilen sich eine Stelle: Nur 1,3 Prozent der befragten Führungskräfte nutzen diese Möglichkeit, bei 26,9 Prozent wurde sie vom Arbeitgeber angeboten. 24,2 Prozent fanden: geeignet und 41,5 Prozent sagten: ungeeignet.

### Teilzeit

14,9 Prozent der befragten Führungskräfte arbeiten in Teilzeit, 82,1 Prozent hatten die Möglichkeit. 40,4 Prozent der Befragten fanden: geeignet und 31 Prozent: ungeeignet.

### Elternzeit

14,3 Prozent haben Elternzeit in Anspruch genommen. 80,8 Prozent gaben an, dass sie vom Arbeitgeber angeboten wurde. 54,4 Prozent fanden sie geeignet und 15,4 Prozent ungeeignet.



Foto: 123 RF



► Seltene Exemplare

für die Wissenschaft zu leben, sollte aufgebrochen werden“, sagt Susanne Kink, Soziologin am Institut für Geschlechtersoziologie und Gender Studies der Universität Graz und Workshopleiterin auf der Fachkonferenz „Flexibles Arbeiten in der Führung“ der EAF und HWR. „Es

**Susanne Kink:**  
„Es sollte legitim sein, sich neben der Arbeit für andere Dinge zu interessieren“

sollte völlig legitim sein zu sagen, ich interessiere mich auch noch für weitere Aspekte des Lebens und engagiere mich auch für andere Dinge“, meint sie.

Doch um flexible Arbeitszeitmodelle mehr zu nutzen, fehlt es an Rollenvorbildern oder Unterstützung durch Vorgesetzte. Das gab in der Umfrage die Mehrheit der Führungskräfte an. Einiges liege jedoch auch an ihnen selbst; etwa der Hang zum Mikromanagement, bis ins kleinste Detail alles kontrollieren zu wollen. Cornelius Richter hat sich davon verabschiedet. Heute delegiert er mehr als früher, organisiert die Arbeit straffer und spricht mit den Mitarbeitern mehr ab. „Manche haben sogar den Eindruck, dass ich präsenter bin und schneller reagiere als vor drei Jahren, als ich schätzungsweise noch 130 Prozent gearbeitet habe“, sagt Richter.

Wird die Arbeit nur umverteilt, ist Missmut vorprogrammiert. Das ergaben Interviews mit Mitarbeitern von Führungskräften sowie ihren Vorgesetzten: „Die einen sind dann immer die Dienstleister für die Modelle, von denen sie selber nichts haben und von denen nur andere profitieren“, hieß es darin. Richter fügt hinzu: „Wenn die Mitarbeiter denken, dass sich der Chef ein schönes Leben macht und sie müssen das ausbaden, funktioniert das nicht.“ Er habe nur reduziert, weil zusätzliches Personal einen Teil der Arbeit auffing. Unter seiner Leitung steigen jetzt übrigens auch Teilzeitbeschäftigte auf. „Ich habe dabei gar nicht über die Teilzeit nachgedacht. Sie macht einfach einen guten Job“, sagt er zur Beförderung einer Mitarbeiterin.



# „Der Männeranteil wächst“

Vor allem Frauen in Führungspositionen nutzen flexible Arbeitsangebote. Unternehmen sind dabei der Wissenschaft noch einen Schritt voraus, sagt Nina Bessing von der EAF Berlin.

Interview: Susanne Rytina

**duz:** *Wie verbreitet sind flexible Arbeitszeitmodelle in Wissenschaft und Wirtschaft?*

**Bessing:** *Generell sind diese Modelle in Deutschland nicht sehr verbreitet. Ein Unterschied ist es, dass Wissenschaftler eher informell flexibel arbeiten. Besonders in Großunternehmen hingegen gibt es oft eine Reihe von offiziell möglichen Angeboten. Sie werden aber bisher nur vereinzelt umgesetzt.*

**duz:** *Warum unterbreiten hier Firmen mehr Angebote als Hochschulen?*

**Bessing:** *Die Modelle werden mehr diskutiert, weil der Druck hier stärker ist. Da die Firmen von den Führungskräften immer mehr Flexibilität erwarten, ergeben sich mehr Spielräume. Wenn das Unternehmen sagt, du musst auch abends verfügbar sein, weil du Kunden in China hast, kann die Führungskraft fordern: Dafür bin ich nachmittags zwei Stunden nicht im Büro und erledige etwas Privates. Es ist ein Geben und Nehmen.*

**duz:** *Warum ist das in der Wissenschaft anders?*

**Bessing:** *Wenn es um Vertrauensarbeitszeit und um die Arbeit von zu Hause aus geht, herrscht in vielen Wissenschaftsorganisationen eine hohe Flexibilität. Aber der Druck, etwas zu verändern, ist momentan in der Wirtschaft größer. Die Unternehmen befürch-*



Foto: p/wat

**Nina Bessing**  
leitet das Geschäftsfeld Wirtschaft an der EAF – Europäische Akademie für Frauen in Politik und Wirtschaft Berlin

*ten, keine exzellenten Leute mehr zu bekommen – Stichwort demografischer Wandel und Generation Y. In der Wissenschaftskarriere konkurrieren jedoch viel mehr Leute um Führungspositionen. Die Professur ist ja ein Nadelöhr. Da herrscht wohl weniger das Bewusstsein: Wir müssen uns um die exzellenten Leute bemühen.*

**duz:** *Wer hat das größte Interesse, flexibel zu arbeiten?*

**Bessing:** *Den größten Druck gibt es von Personen mittleren Alters, in der Rushhour des Lebens. Das sind Menschen mit Familienverantwortung und perspektivisch auch mit Pflegeverantwortung, wenn die Eltern krank werden. 80 bis 90 Prozent der Modelle werden von Frauen praktiziert. Langsam wächst auch der Anteil der Männer, die flexibel arbeiten.*





RECHT SO

**Darf ich Gegenstände aus der Hochschule für meinen privaten Gebrauch ausleihen?**  
fragt eine Dozentin.

**Daniela Schweitzer antwortet:**  
Private Unternehmen können selbst über Vergünstigungen für ihre Mitarbeiter entscheiden. Hochschulen dagegen sind aus Steuergeldern finanziert. Damit ist eine private Nutzung von Hochschulgegenständen durch die Mitarbeiter im Grundsatz ausgeschlossen. Wer also über das Wochenende die Schlagbohrmaschine mitnimmt, kann ernsthafte Schwierigkeiten bekommen. Die Problematik der Vermischung von öffentlichen und privaten Interessen sollte jedem Mitarbeiter bewusst sein, zumal sie sich nicht immer auf den ersten Blick erschließt: Die private Verwendung dienstlich erworbener Bahn-Punkte etwa ist ebenfalls nicht rechtmäßig. In vielen Fällen trifft die Hochschule interne Regelungen, die eine private Nutzung gestatten, etwa die Ausleihe von Gegenständen gegen Entgelt. Bei sehr geringfügigen Nutzungen wie vereinzelt privaten Telefongesprächen wird manchmal auf eine Rechnungsstellung verzichtet. Fragen Sie in Zweifelsfällen bei der Hochschulverwaltung nach.

Foto: HS Karlsruhe



**Daniela Schweitzer**  
ist Kanzlerin der Hochschule Karlsruhe – Technik und Wirtschaft und Mitglied im Verein zur Förderung des deutschen und internationalen Wissenschaftsrechts. Der Verein ist Kooperationspartner von duz – Deutsche Universitätszeitung.

**Internet**  
[www.verein-wissenschaftsrecht.de](http://www.verein-wissenschaftsrecht.de)

# Auf die Profs gesetzt

Die meisten Nachwuchswissenschaftler sind sich ihrer beruflichen Risiken bewusst. Sie glauben dennoch, dass alles gut gehen wird, denn sie vertrauen ihren Promotionsbetreuern.

von Vanessa Köneke

Sechs zu eins stehen die Chancen auf eine Karriere in der Wissenschaft: Sechs Nachwuchswissenschaftlern steht eine frei werdende Professur gegenüber, so die **Statistik** für das Jahr 2013. In Deutschland promovieren besonders viele Hochschulabsolventen, doch unbefristete Stellen unterhalb der Professur gibt es kaum. „Eine Wissenschaftskarriere ist so riskant, dass Nachwuchswissenschaftler viele Entscheidungen unter Unsicherheit treffen müssen“, sagt die Soziologin Dr. **Julia Reuter**, Professorin an der Universität zu Köln. Um diese Unsicherheit zu überbrücken, brauche man Vertrauen. Doch woher soll das kommen?



## Junge Akademiker verlassen sich lieber nicht auf das Wissenschaftssystem

Diese Frage haben sich Reuter und ihre Mitarbeiter mit Kollegen der Ruhr-Universität Bochum (RUB) im Verbundprojekt „Vertrauen und Wissenschaftlicher Nachwuchs“ (VWiN) gestellt und herausgefunden: Das Risikobewusstsein junger Wissenschaftler ist hoch; das Vertrauen ins Wissenschaftssystem ist gering. „Doktoranden blicken noch vertrauensvoll in die Zukunft, doch sich von Postdoc- zu Postdoc-Stelle zu hangeln, mindert das Vertrauen“, sagt Reuter. In strukturierten Graduiertenprogrammen scheint der Vertrauensverlust laut der Studie sogar früher einzusetzen. Durch den engen Kontakt zu Mitstreitern bekämen die Promovierenden mit, was alles schiefgehen könne, sagt Reuter.

Doch die mangelnde Sicherheit wirft nur bei wenigen Nachwuchswissenschaftlern die Waagschale um, wie die 2014 veröffentlichte Umfrage des Deutschen Zentrums für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW) **„Berufswunsch Wissenschaft“** zeigt. Demnach möchten 60 Prozent der Nachwuchswissenschaftler auch künftig einer forschenden Tätigkeit nachgehen. Offensichtlich, so die Ergebnisse der RUB-Studie, verdrängen viele die Risiken und glauben, dass bei ihnen selbst schon alles gut

[weiterlesen](#) ▶

## Über ihr Vertrauen befragt

Im Verbundprojekt **„Vertrauen und Wissenschaftlicher Nachwuchs“** (VWiN) haben Soziologen aus Köln und Bochum etwa 50 Doktoranden, Postdoktoranden und Juniorprofessoren sowie 1370 Professoren und einige Akteure der Nachwuchsförderung befragt. VWiN wurde vom Bundesministerium für Bildung und Forschung gefördert. Die Ergebnisse werden noch offiziell publiziert.



Foto: 123 RF

## Auf die Profs gesetzt

gehen wird. Hinzu kommt: „Die meisten haben sich nicht bewusst für diesen Werdegang entschieden“, sagt Reuter. Oft passiert es, dass der Diplom- oder Masterarbeitsbetreuer zur Promotion ermutigt und sich eine Postdoc-Stelle anbietet. Dann befindet man sich schon so lange in der Wissenschaft, dass der Wechsel in andere Berufsfelder zu schwierig scheint. Zudem soll das Engagement nicht umsonst gewesen sein: „Die Promovierten und Habilitierten wollen nicht wieder bei null anfangen“, sagt Reuter.

An dieser Stelle setzen viele Nachwuchswissenschaftler auf die Professoren. Sie sind, so die Projektergebnisse, quasi das Nadelöhr zur wissenschaftlichen Laufbahn. Doktorväter und -mütter gäben dem Wissenschaftssystem ein Gesicht und verbesserten



Foto: colourbox.com

Ohne Sorgen  
in die Zukunft schauen  
– davon können  
viele Wissenschaftler  
nur träumen

durch Kontakte und Drittmittelerfolge das Sicherheitsgefühl des Nachwuchses, sagt Reuter, zudem stärke das Zutrauen der Promotionsbetreuer in den Nachwuchs dessen Selbstvertrauen. „Daher müssen wir auch bei den Professorinnen und Professoren ansetzen“, sagt Dr. **Heiner Minssen**, Professor für Arbeitsorganisation, der das Projekt aufseiten der RUB geleitet hat. Zwar gebe es oft in den Hochschulen ein zentral organisiertes Karrierecoaching. Aber wenn die Promotions- und Habilitationsbetreuer diese Angebote nicht wertschätzten, sondern nur zum Publizieren aufriefen, nähmen diese Doktoranden die Angebote nicht wahr.

Am besten sei ohnehin, wenn die Professorinnen und Professoren sich selbst für Personalentwicklung verantwortlich sähen, sagt Minssen. Zumindest sollten regelmäßige Mitarbeitergespräche an den Hochschulen gang und gäbe werden.

## Anzeige



Thinking the Future  
Zukunft denken



RWTH  
**Forschungsmanager/in**  
Connecting Excellence.

Start ab  
September 2016

Berufsbegleitendes Weiterbildungsprogramm der RWTH Aachen für Fach- und Führungskräfte an der Schnittstelle von Forschung und Management.

Zukunft denken. Ideen vernetzen. Entwicklung gestalten.

[weiterbildung.rwth-aachen.de/rwth-forschungsmanager](http://weiterbildung.rwth-aachen.de/rwth-forschungsmanager)





Foto: 123 RF

## Firmen umwerben Promovenden

Industriepromotionen können ein erster Karriereschritt sein. Das versprechen die Unternehmen. Wie wissenschaftsadäquat sind die Abschlüsse aber? Der Deutsche Hochschulverband schlägt Alarm.

von Thomas Trappe



Foto: 123 RF

Zum Beispiel Bosch. Der Automobilzulieferer hat gerade ein Dutzend Industriepromotionen ausgeschrieben in den Bereichen Big Data, Machine Learning und Modellierung komplexer Sensorsysteme für Absolventen von MINT-Fächern.

Die Inserate lesen sich wie gewöhnliche Stellenangebote, doch zielen sie alle darauf, dass die Doktoranden Forschungsergebnisse liefern sollen. Primär für Bosch, weniger für die Hochschule. Es sind Angebote wie diese, die Dr. [Michael Hartmer](#), Geschäftsführer des Deutschen Hochschulverbands (DHV), fragen lassen: „Wer ist hier eigentlich Ross und wer Reiter?“ Zumal die betreuenden Lehrstühle bei Industriepromotionen meist nur in Nebenrollen auftreten.

Anfang Januar hat der DHV „Regeln guter wissenschaftlicher Praxis“ bei Industriepromotionen in den MINT-Fächern herausgegeben (Kasten). Es ist ein Appell. Hartmer und seine Kollegen wollen die Hoheit über die Industriepromotion wieder an die Hochschulen zurückholen, wo sie derzeit nurmehr offiziell liegt. Die Realität sei eine andere. Forschungsabteilungen von Unternehmen würden die Promotionsthemen formulieren, hingegen erschöpfe sich die Rolle der Hochschulen gelegentlich in der Ausstellung von Promotionsurkunden. Aus Angst vor Drittmittelentzug oder auch aufgrund lukrativer Beratungsverträge von Professoren würde dies aber akzeptiert, meint Hartmer.

### Größere Skepsis der Doktorandenbetreuer gefordert

„Das ist eine systematisch eingerichtete Abhängigkeit“, urteilt der DHV-Geschäftsführer mit Blick auf die MINT-Fächer. Über die Jahre hinweg hätten sich die Industriepromotionen neben Individualpromotionen und strukturierten Doktorandenprogrammen als verlockende Option etabliert. Verkauft werde dies, heißt es im Positionspapier, als „Eintrittskarte in die Erstbeschäftigung“, auch „mit der Inaussichtstellung einer Anschlussbeschäftigung“. Von den Professoren werde erwartet,

[weiterlesen](#)

## Hintergrund

Industriepromotionen werden vor allem in jenen Branchen angeboten, in denen hoher Forschungsbedarf auf Fachkräfte- und Nachwuchsmangel trifft. Unternehmen haben so die Möglichkeit, wissenschaftliche Expertise in einem frühen akademischen Stadium an sich zu binden und die Richtung der Forschung mitzubestimmen.

### EMPFEHLUNG

Einige Regeln guter wissenschaftlicher Praxis bei Industriepromotionen

#### Promotionsthema

Inakzeptabel ist es, im Rahmen eines firmeninternen Promotionsprogramms ein Thema vorab zu vergeben oder dass ein Doktorand sich seinen Betreuer suchen muss.

#### Geheimhaltungsklausel

Geheimhaltungsklauseln oder lange Sperrklauseln sind tabu. Es muss gewährleistet werden, dass alle Fakten nachprüfbar sind.

#### Betreuung

Dem Hochschulbetreuer muss im Unternehmen ein wissenschaftlich qualifizierter Ansprechpartner zur Seite stehen. Honorarprofessoren sollten von der Betreuung ausgeschlossen werden, falls sie für Firmen tätig sind oder waren, die ein Interesse an den Promotionsergebnissen haben.

#### Drittmittel

Wird die Betreuung von Promotionen im Rahmen einer Drittmittelförderung abgewickelt, ist beides inhaltlich, gedanklich und finanziell zu trennen. Den Betreuern ist anzuraten, eine Verbindung von Promotionsvorhaben und Drittmitteln der Hochschulleitung anzuzeigen.

#### Mut zum Verzicht

Auf eine Zusammenarbeit mit Firmen, die diese Grundregeln der Wissenschaft nicht beachten, sollte verzichtet werden, auch auf Kosten von Drittmittelverlusten.

[Internet](http://tinyurl.com/zyvepdn)  
<http://tinyurl.com/zyvepdn>





Foto: 123 RF

## ► Firmen umwerben Promovenden

„dass das Thema akzeptiert und eine akademische Betreuung vorgenommen wird“. Das gehe so weit, dass die Ergebnisse der Dissertation oft Geheimhaltungsklauseln unterworfen seien. „Das ist nicht wissenschaftsadäquat“, sagt Hartmer.

Der DHV-Mann räumt ein, dass die Unterstützung für seinen Vorstoß größer sein könnte, „die wenigsten Hochschullehrer sehen die gängige Praxis als unzulässigen Eingriff an“. So spricht auch Dr. [Irene Seling](#), stellvertretende Abteilungsleiterin für Bildungsfragen bei der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, davon, dass „ein Regelungsbedarf nicht besteht“. Schließlich entscheide jede Universität „frei über Promotionsthemen und ihre Betreuung“. Und in Internetforen artikulieren viele angehende Promovenden weniger eine Themenvorgabe der Industrie als ihre eigentliche Sorge, vielmehr die Suche nach einer hierzu passgerechten universitären Betreuung.

Auch Michael Hartmer räumt ein, dass die Promovenden „eher sach- und problemorientiert“ agierten. Sie stünden häufig den Unternehmen näher als den Hochschulen. Die Bedingungen einer Industriepromotion „empfinden Promovierende in aller Regel nicht als Defizit“, vielmehr setzten sie auf den oft damit verbundenen Karriereschritt. Hingegen sei ohne eine Unterstützung von Hochschuleite ein Sich-Wehren gegen die Vorgaben der Industrie schlicht „irreal“, sagt Hartmer. Das Positionspapier sei zwar nur ein Anfang, doch könne langfristig ein Kulturwandel forciert werden. „Wir wissen, dass das kein Projekt ist, das schon nach drei Jahren Ergebnisse zeitigen wird“, stellt Hartmer klar.

Der DHV setzt mit seinen Empfehlungen darauf, dass sich betreuende Professoren mit größerer Vorsicht Industriepromotionen nähern, vor allem, wenn Drittmittel im Spiel sind. Zumal, auch im Positionspapier, auf die Strafbarkeit der Vorteilsnahme verwiesen wird. Demnach sind auch Promovenden angehalten, darauf zu achten, dass mögliche Interessenkonflikte bei der Wahl ihrer Betreuer auszuschließen sind. Und dass sie „von Anfang an im engen Kontakt mit der Universität bleiben“, sagt Hartmer.

## Arbeitgeberverband sieht keinen Regelungsbedarf

## Das nächste duz Magazin

**Betrug in der Wissenschaft**  
Werden die Empfehlungen des  
Wissenschaftsrats befolgt?

**Leiten statt Regieren**  
Der Wissenschaftsrechtler Ulrich  
Battis über Hochschulmanager

## Impressum

### 72. Jahrgang

Gegründet 1945 als „Göttinger Universitätszeitung“

#### Herausgeber:

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

#### Redaktion:

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

#### Adresse der Redaktion:

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

#### Grundlayout:

axepntDESIGN, Berlin

#### Satz und Grafik:

ESM Berlin

#### Druck:

SDL Digitaler Buchdruck, Berlin

#### Ständige Autoren und Mitarbeiter:

Gesa Coordes (gc), Benjamin Haerdle (hbj), Eva Keller (eke),

Lutz Steinbrück (lut), Sepp Buchegger (Zeichnung)

Titelbild: gajus/123RF

#### Verantwortlich gemäß Pressegesetz:

Christine Prubyk, Berlin (für den redaktionellen Inhalt)

#### Anzeigenabteilung

Theresa Lück (Leitung)  
Tel.: 030 212987-31, Fax: -30,  
E-Mail: anzeigen@duz-medienhaus.de  
Es gilt die Anzeigenpreisliste Nr. 54 vom 01. 01. 2016.

#### Corporate Publishing und duz SPECIAL

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

#### Kundenservice

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

#### Verlag, Unternehmenssitz und Geschäftsführung

DUZ Verlags- und Medienhaus GmbH  
Kaiser-Friedrich-Straße 90, 10585 Berlin  
Tel.: 030 212987-0; Fax: 030 212987-20  
Internet: www.DUZ-medienhaus.de  
**Geschäftsführer:** Dr. Wolfgang Heuser  
Berlin-Charlottenburg HRB 168239  
Umsatzsteuer-ID-Nr.: DE301227734

#### Bezugsbedingungen:

Ein duz-Abonnement beinhaltet 22 Ausgaben im Jahr (12 x duz MAGAZIN, 10 x duz Karriere 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, den duz Karriere LETTER zu abonnieren. Der Jahresbezugspreis beträgt 34 Euro, der ermäßigte Jahresbezugspreis (für Studierende, Promovenden, Referendare) 19 Euro.

Die Abonnementrechnung wird Bezugs-, nicht Kalenderjahr bezogen gestellt. Bei 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.

## Stellenübersicht

### GEISTESWISSENSCHAFTEN

Allgemeine Betriebswirtschaftslehre	S. 16
Angewandte Informatik	S. 12
Öffentliches Recht	S. 15
Pädagogische Psychologie	S. 16
Philosophie, Schwerpunkt Philosophie in der Physik	S. 15
Privatsphäre und Sicherheit in Informationssystemen	S. 17
Romanische Literaturwissenschaft	S. 8
Romanische Philologie / Lateinamerikanistik	S. 11
Systematische Theologie	S. 15

### INGENIEURWISSENSCHAFTEN

Biobased Fibre Materials / Naturfaserwerkstoffe	S. 14
---	-------

### WISSENSCHAFTLICHE MITARBEIT

Wiss. Mitarbeiter/-in Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre	S. 13
--	-------

### ADMINISTRATION

Leiter/-in Dezernat für akadem. u. stud. Angelegenheiten	S. 10
Präsident/-in	S. 12
Projektkoordinator/-in	S. 11
Projektleiter/-in	S. 11
Projektreferentinnen/Projektreferenten	S. 11
Rektor/-in	S. 10
Vizepräsident/-in für Forschung und Transfer	S. 9

### WEITERE AUSSCHREIBUNGEN

Assistent/-in des CEO Automotive	S. 13
Consultant Elektrokonstruktion (m/w)	S. 13
Director Epidemiological Research & Research Coop. (m/w)	S. 13
Entwicklungsingenieur/-in Fertigungsverfahren Kunststoff	S. 13
Entwicklungsingenieur/-in Prozess- / Fügetechnik / Analytik	S. 13
Entwicklungsingenieur/-in technische Systemprojektleitung	S. 11
IT System Engineer (m/w)	S. 13
Java Entwickler/-in / Systemanalytiker/-in	S. 13
Laser Engineer (m/w)	S. 13
Leiter/-in Zentrum für leichte, umweltgerechte Bauten	S. 13
Medical Manager (m/w)	S. 13

Release Engineer (m/w)	S. 13
Ressourcenmanager/-in Zentrales Baumanagement	S. 11
Softwareentwickler/-in Bildverarbeitung	S. 13
Softwareentwickler/-in C++/C#	S. 13
Systementwickler/-in für Thermomanagement	S. 13
Trainee (m/w)	S. 13
Wissenschaftsredakteur/-in	S. 13

### AKTUELLE BEWERBUNGSFRISTEN

Alle vakanten Stellen im Überblick	S. 18
------------------------------------	-------



An der **Sprach- und Literaturwissenschaftlichen Fakultät** der Katholischen Universität Eichstätt-Ingolstadt ist **zum 01.10.2016** eine

### Professur (W 3) für Romanische Literaturwissenschaft

zu besetzen. Die Stelleninhaberin/Der Stelleninhaber soll die Teilgebiete Lateinamerikanistik, Hispanistik und Frankoromanistik in Forschung und Lehre (Lehr- amtsstudiengänge sowie Bachelor- und Masterstudiengänge) vertreten. Zusätzlich sind, vor allem für die Lehre im BA Lateinamerikastudien, Kenntnisse in Lusitanistik/Brasilianistik erwünscht. Erwartet wird ferner die Bereitschaft, am Studiengang Europastudien und im Studium generale mitzuwirken. Die Bereitschaft zur Beteiligung an der Leitung und Weiterentwicklung des Zentralinstituts für Lateinamerikastudien (ZILAS) wird vorausgesetzt. Erfahrungen im Wissens- schaftsmangement sind erwünscht. Zur Stärkung des wissenschaftlichen Profils werden möglichst Erfolge und ein fortgesetztes Engagement bei der Einwerbung begutachteter Drittmittel erwartet.

Die Einstellungsvoraussetzungen sind ein abgeschlossenes Hochschulstudium, die Promotion und Habilitation (oder gleichwertige wissenschaftliche Leistungen) sowie die pädagogische Eignung. Die Stelleninhaberin/Der Stelleninhaber sollte in der Lage sein, Lehrveranstaltungen in spanischer und französischer Sprache zu halten.

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.

Die Katholische Universität Eichstätt-Ingolstadt ist eine vom Freistaat Bayern gewährleistete und anerkannte nichtstaatliche Hochschule in kirchlicher Träger- schaft. Ihr Auftrag ist in Artikel 3 der Verfassung der sie tragenden Stiftung fest- gelegt; von der/dem erfolgreichen Bewerber/-in wird erwartet, an der Erfüllung dieses Auftrages mitzuwirken. Die Stiftungsverfassung kann abgerufen werden unter <http://www.ku.de/unsere-ku/traeger-stiftung/>. Die Hochschule strebt eine Erhöhung des Anteils von Frauen im Professorenamt an, weshalb Wissen- schaftlerinnen ausdrücklich um ihre Bewerbung gebeten werden. Bewerbungen von Schwerbehinderten werden bei im Wesentlichen gleicher Eignung vorrangig berücksichtigt. 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).

Bewerbungen mit den aussagekräftigen Unterlagen (Lebens- lauf, Zeugnisse, Schriftenverzeichnis, Verzeichnis der Lehr- veranstaltungen) sind bis **zum 01.06.2016** einzureichen an das **Dekanat der Sprach- und Literaturwissenschaftlichen Fakultät der Katholischen Universität Eichstätt-Ingolstadt, Universitätsallee 1, 85072 Eichstätt**, Telefon: 08421/93-21517, E-Mail: [dekanat-sif@ku.de](mailto:dekanat-sif@ku.de).





# duzwissenschaftskarriere

## Das große Karriereportal der duz

mit allen wichtigen Stellen aus  
Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft



### Ihre Vorteile:

- speziell für Forscher, Wissenschaftsmanager, wissenschaftliche Mitarbeiter und Hochschullehrer
- gezielte, einfache Suche nach Ihrer Wunschstelle
- aktuelle Tipps rund um Ihre Wissenschaftskarriere
- 14-täglicher Jobletter mit den neuesten Ausschreibungen - auf Basis Ihres individuellen Suchprofils

[www.duz-wissenschaftskarriere.de](http://www.duz-wissenschaftskarriere.de)

# HSD

Hochschule Düsseldorf  
University of Applied Sciences



Die HSD ist eine der großen Hochschulen in NRW und zeichnet sich durch praxisorientierte Lehre und Forschung aus. Sie bildet in den Fachbereichen Architektur, Design, Elektro- und Informationstechnik, Maschinenbau und Verfahrenstechnik, Medien, Sozial- und Kulturwissenschaften und Wirtschaftswissenschaften nahezu 10.000 Studierende aus. Die HSD ist kompetenter Forschungs- und Entwicklungspartner für regionale, nationale und internationale Partner.

Wir ermöglichen unseren rund 700 Beschäftigten vielfältige Qualifizierungsangebote. Die Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf und ein Gesundheitsmanagement sind für unsere Hochschule als Arbeitgeber von zentraler Bedeutung. Den Professorinnen und Professoren wird die Möglichkeit geboten, neben der transparenten, geregelten Besoldung weitere Leistungsbezüge zu erlangen.



An der Hochschule Düsseldorf ist zum 01.10.2016 folgende Stelle zu besetzen:

## Vizepräsidentin/Vizepräsident für Forschung und Transfer

Die Vizepräsidentin/Der Vizepräsident wird nach Maßgabe des § 17 Hochschulgesetz Nordrhein-Westfalen (HG) und nach Maßgabe der Grundordnung der Hochschule Düsseldorf auf Vorschlag der Präsidentin von der Hochschulwahlversammlung gewählt. Die Amtszeit bestimmt sich nach § 4 Absatz 4 der Grundordnung der Hochschule Düsseldorf. Die Bezüge richten sich nach der Besoldungsgruppe W 3 zuzüglich Funktions-Leistungsbezug. Die Vizepräsidentin/Der Vizepräsident führt als Mitglied des Präsidiums den übertragenen Geschäftsbereich eigenverantwortlich.

### Aufgaben der Vizepräsidentin/des Vizepräsidenten sind im Wesentlichen:

- die Forschung und den Technologietransfer für die Hochschule Düsseldorf im Rahmen einer Forschungsstrategie strategisch weiter zu entwickeln,
- die Beteiligung an Forschungsprogrammen öffentlicher Geldgeber (EU Rahmenprogramm, Bundes- und Landesprogramme) signifikant zu steigern,
- Forschungsprojekte mit Unternehmen und externen Partnern auf eine breitere Basis zu stellen,
- inter- und transdisziplinäre Forschung zu entwickeln,
- die Motivation für Forschung und Transfer zu stärken und einen größeren Personenkreis für diese Bereiche zu begeistern (Fachbereiche und Anzahl beteiligter Professorinnen/Professoren),
- eine Vermarktungsstrategie der Forschungsergebnisse für die Hochschule Düsseldorf zu etablieren.

Gesucht wird eine Persönlichkeit mit Hochschulabschluss und Promotion, die über langjährige Erfahrung im Forschungsbereich verfügt. Dazu gehören inter- und transdisziplinäre Forschungs Kooperation sowie Forschungsförderungsprogramme (auch auf europäischer Ebene) sowie hochschulpolitisches Engagement. Sie verfügt über strategisches Denken sowie Durchsetzungs- und Teamfähigkeit. Eine gute Vernetzung mit den strategischen Partnern auch auf regionaler Ebene ist für diese Position eine notwendige Voraussetzung.

Die Hochschule ist bestrebt, den Anteil von Frauen am Personal zu erhöhen und fordert deshalb qualifizierte Frauen besonders auf, sich zu bewerben.

Schwerbehinderte sowie Schwerbehinderten gleichgestellte Menschen nach § 2 Abs. 3 SGB IX werden bei gleicher Eignung vorrangig berücksichtigt.

Der Amtsinhaber steht zur Wiederwahl zur Verfügung.

**Ihre Bewerbung:** Wir freuen uns auf Ihre Bewerbung, die Sie bitte mit aussagekräftigen Unterlagen (Lebenslauf, Zeugnisse und Tätigkeitsnachweise) **auf dem Postweg bis zum 04.06.2016** einsenden.

Auf elektronischem Wege übermittelte Bewerbungen können nur in Ausnahmefällen (z. B. Auslandsaufenthalt) berücksichtigt werden.

**Bewerbungsanschrift:**  
Hochschule Düsseldorf, Prof. Dr.-Ing. Thomas Rakow  
Vorsitzender der Findungskommission  
Münsterstr. 156, 40476 Düsseldorf



## Nah dran an der Zukunft

Die 2009 gegründete staatliche Hochschule Hamm-Lippstadt steht für interdisziplinär ausgerichtete Studiengänge mit klarer Orientierung auf aktuelle und künftige Anforderungen des Marktes. Praxisbezug, Kreativität, Offenheit, Toleranz und Teamorientierung sind unser Anspruch in Forschung, Lehre und Organisation. Wir leben Modernität in allen Bereichen und freuen uns auf exzellente Querdenker und engagierte Kolleginnen und Kollegen, die im Team am Aufbau und an der Entwicklung einer der zukunftsfähigsten Hochschulen im ingenieurwissenschaftlichen Bereich – mitten in Nordrhein-Westfalen – mitarbeiten wollen.

Zum nächstmöglichen Zeitpunkt besetzen wir am Standort Lippstadt folgende Stelle:

### Leiterin/Leiter des Dezernates für akademische und studentische Angelegenheiten

Wenn Sie uns in die Zukunft begleiten wollen, dann freuen wir uns schon jetzt auf Sie! Nähere Informationen zu der Stellenausschreibung finden Sie im Internet unter [www.hshl.de/stellenangebote](http://www.hshl.de/stellenangebote). *MEINE ZUKUNFT*

## WIR SIND FÜR SIE DA!

### duz-Anzeigen

Theresa Lück

Fon 030/212987 31

Fax 030/212987 30

E-Mail: [anzeigen@duz-medienhaus.de](mailto:anzeigen@duz-medienhaus.de)

[www.duz-wissenschaftskarriere.de](http://www.duz-wissenschaftskarriere.de)

### Personalia

Anne-Katrin Jung

Fon 030/212987 39

Fax 030/212987 30

E-Mail: [duz-personalia@duz-medienhaus.de](mailto:duz-personalia@duz-medienhaus.de)



Die Hochschule Karlsruhe – Technik und Wirtschaft ist eine in Lehre und Forschung international und interdisziplinär ausgerichtete Hochschule. Mit rund 8.200 Studierenden ist sie eine der größten Hochschulen für Angewandte Wissenschaften Baden-Württembergs. In den Fakultäten für Architektur und Bauwesen, Elektro- und Informationstechnik, Informatik und Wirtschaftsinformatik, Informationsmanagement und Medien, Maschinenbau und Mechatronik sowie Wirtschaftswissenschaften wird eine große Bandbreite von Studiengängen angeboten.

Zum 1. März 2017 ist die Stelle der/des

### Rektorin/Rektors - Kennzahl 1372 -

zu besetzen.

Gemäß § 17 des baden-württembergischen Landeshochschulgesetzes vertritt die Rektorin/der Rektor die Hochschule. Sie/Er ist Vorsitzende/Vorsitzender des Rektorats, des Senats und seiner Ausschüsse. Das Rektorat besteht aus drei hauptamtlichen Mitgliedern (Rektorin/Rektor, Prorektorin/Prorektor und Kanzlerin/Kanzler) sowie einer/einem nebenamtlichen Prorektorin/Prorektor.

Die Stelle ist mit W 3 zuzüglich einer Zulage dotiert.

Von der Stelleninhaberin/dem Stelleninhaber wird erwartet, dass sie/er die Spitzenstellung der Hochschule und die Profilierung als „Hochschule für Angewandte Wissenschaften“ insbesondere durch die Förderung der Lehre, der Forschung und der Internationalisierung weiter vorantreibt.

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

Die Rektorin/Der Rektor wird vom Hochschulrat und Senat gemeinsam gewählt (§ 18 Abs. 2 LHG). Die Ernennung erfolgt durch den Ministerpräsidenten des Landes Baden-Württemberg für eine Amtszeit von sechs bis acht Jahren in ein Beamtenverhältnis auf Zeit, soweit nicht durch Vertrag ein befristetes Dienstverhältnis begründet wird. Wiederwahl ist möglich.

Bewerbungen sind mit den üblichen Unterlagen bis **6. Juni 2016** zu richten an:

**persönlich**

**Dr.-Ing. Peter Fritz, Vorsitzender des Hochschulrats**

**Kennwort ‚Rektorwahl‘**

**Hochschule Karlsruhe – Technik und Wirtschaft**

**Postfach 2440, 76012 Karlsruhe**

Oder per E-Mail an: [peter.fritz@hs-karlsruhe.de](mailto:peter.fritz@hs-karlsruhe.de)

Weitere Informationen über die Hochschule finden Sie unter:

**[www.hs-karlsruhe.de](http://www.hs-karlsruhe.de)**

Das nächste **duz** MAGAZIN  
erscheint am 27.05.2016  
Anzeigenschluss: 18.05.2016

Am Romanischen Seminar der Universität zu Köln ist zum nächstmöglichen Zeitpunkt eine W1-Professur

## Romanische Philologie/Lateinamerikanistik mit Schwerpunkt Brasilianistik (mit W2-Tenure Track)

zu besetzen.

Sie ist verbunden mit der Leitung des Portugiesisch-Brasilianischen Instituts (PBI). Der/Die künftige Stelleninhaber/-in soll die Lateinamerikanistik mit Schwerpunkt Brasilianistik in Forschung und Lehre vertreten. Ein disziplinärer Schwerpunkt sollte dabei in der Literatur- und Kulturwissenschaft liegen. Weitere Forschungsgebiete können im Bereich der Sprachwissenschaft, Medienwissenschaft, Geschichte, Ethnologie und benachbarten Disziplinen angesiedelt sein. Neben Brasilien wäre ein weiterer regionaler Schwerpunkt in Hispanoamerika wünschenswert. Darüber hinaus ist eine intensive Zusammenarbeit mit dem Global South Studies Center Cologne (GSSC) im Kernprofilbereich IV der Exzellenzinitiative erwünscht.

Zu den Hauptaufgaben im Bereich der Lehre gehört der Aufbau eines nicht-konsekutiven MA-Studienganges «Brasilienstudien». Zudem wird ein hohes Engagement in allen relevanten Studiengängen, wie z. B. Regionalstudien Lateinamerika (BA und MA) sowie Portugiesisch (BA) erwartet.

Im dritten Jahr nach Dienstantritt ist eine Zwischenevaluation vorgesehen, auf deren Grundlage über eine Verlängerung um weitere drei Jahre entschieden wird. Nach erfolgreicher Endevaluation spätestens im sechsten Jahr nach Dienstantritt wird die Verfestigung auf einer W2-Professur angestrebt. Bei der W1-Professur umfasst das Lehrdeputat vier Semesterwochenstunden in der ersten Qualifizierungsphase sowie fünf Semesterwochenstunden in der zweiten Qualifizierungsphase. Bei der W2-Professur ist ein Lehrdeputat von neun Semesterwochenstunden vorgesehen.

Es gelten die Einstellungsbedingungen des § 36 des Hochschulgesetzes NRW.

Bewerbungen schwerbehinderter Menschen sind erwünscht. Schwerbehinderte Menschen werden bei gleicher Eignung bevorzugt. Bewerbungen von Frauen sind ausdrücklich erwünscht. Frauen werden bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt berücksichtigt, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

Bitte richten Sie Ihre Bewerbung mit den üblichen Unterlagen (Lebenslauf, Schriften- und Lehrveranstaltungsverzeichnis, Lehrevaluationsergebnisse (falls vorhanden), Urkunden über akademische Prüfungen und Ernennungen bis zum 17.06.2016 an den Dekan der Philosophischen Fakultät der Universität zu Köln. Bitte bewerben Sie sich über das Berufungsportal der Universität zu Köln (<https://berufungen.uni-koeln.de>).

[www.uni-koeln.de](http://www.uni-koeln.de)



### Jobware – der Stellenmarkt für Fach- und Führungskräfte

**Ressourcenmanager/in Zentrales Baumanagement**  
Porsche AG  
Zuffenhausen  
*Planung und Steuerung der Kosten- und Investbudgets des zentralen Baumanagements*

**Entwicklungsingenieur (m/w) im Bereich der technischen Systemprojekte**  
Continental Aktiengesellschaft, Regensburg  
*Entwicklung zukünftiger Motormanagementsystemen für Otto- und Dieselmotoren*

Diese und weitere Stellenanzeigen aus freier Wirtschaft, Hochschule und Wissenschaft finden Sie auf [www.jobware.de](http://www.jobware.de)

[www.jobware.de](http://www.jobware.de)



Die Philipps-Universität hat sich das Ziel gesetzt, sich im Rahmen eines vom Wissenschaftsministerium geförderten Projekts „Wissenschaft in Interaktion realisieren“ zum Modell einer Forschungs- und Lehruniversität der Zukunft weiter zu entwickeln. Sie will Studierenden schon in der ersten Studienphase Möglichkeiten eröffnen, Disziplinen und deren Grenzen und Querverbindungen besser zu überblicken und dadurch reflektierter, intensiver und erfolgreicher ihr Studium zu gestalten. Dem persönlichen Miteinanders-Gespräch-Kommen von Forschenden und Studierenden sowohl innerhalb eines Faches als auch über Fächergrenzen hinweg soll wieder mehr Gewicht zukommen.

Für die im Aufbau befindliche Projektgruppe sind zum nächstmöglichen Zeitpunkt befristet bis zum 31.12.2020 folgende Stellen zu besetzen:

### Projektkoordinator/-in

### Projektleiter/-in für den Bereich Hochschulkommunikation

### Projektreferent/-in für das Teilprojekt „Konzeption Studium und Lehre“

### Projektreferent/-in für das Teilprojekt „Implementierung Studium und Lehre“

### Projektreferentinnen/Projektreferenten für die Bereiche Forschung und wiss. Nachwuchs

Haben Sie Interesse? Die Kontaktdaten Ihrer Ansprechpartner, die Ihnen gern weitere Auskünfte erteilen und vollständige Informationen zum Aufgabenbereich, Qualifikationsprofil und Stellenumfang finden Sie auf unserer Website unter: <https://www.uni-marburg.de/karriere>

Wir fördern Frauen und fordern sie deshalb ausdrücklich zur Bewerbung auf. In Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden Frauen bei gleicher Eignung bevorzugt berücksichtigt. Bewerberinnen und Bewerber mit Kindern sind willkommen - die Philipps-Universität bekennt sich zum Ziel der familienfreundlichen Hochschule. Eine Besetzung des Arbeitsplatzes in Teilzeit (§ 9 Abs. 2 Satz 1 HGlG) sowie eine Reduzierung der Arbeitszeit (mit Ausnahme Projektkoordinator/-in) sind grundsätzlich möglich. Bewerberinnen/Bewerber mit Behinderung im Sinne des SGB IX (§ 2, Abs. 2, 3) werden bei gleicher Eignung bevorzugt.

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

Bewerbungsunterlagen sind bis zum 20.05.2016 unter Angabe der jeweiligen Kennziffer an die Präsidentin der Philipps-Universität, Biegenstraße 10, 35037 Marburg zu senden.

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

- A user-friendly tool for higher education leaders, faculty, decision makers and students
- Supports their work translating the major reforms of the Bologna Process into meaningful institutional strategies and practices

[www.ehea-journal.eu](http://www.ehea-journal.eu)



Die Hochschule für Musik und Darstellende Kunst Frankfurt am Main sucht **für Anfang 2017**

## eine Präsidentin oder einen Präsidenten (W L2 Hessisches Besoldungsgesetz)



die oder der für eine Amtszeit von 6 Jahren vom Erweiterten Senat entsprechend § 39 Abs. 2 Hessisches Hochschulgesetz (HHG) gewählt wird. Eine Wiederwahl ist möglich. Die Präsidentin oder der Präsident leitet die Hochschule, führt den Vorsitz im Präsidium und im Senat und verfügt über die Richtlinienkompetenz. Sie oder er vertritt die Hochschule nach außen.

Die Hochschule für Musik und Darstellende Kunst mit derzeit etwa 900 Studierenden und 400 Lehrenden verfügt über ein breit gefächertes Angebot an grundständigen und weiterführenden Studiengängen für Musik, Theater und Tanz und ist eine bedeutende Institution des hessischen Kulturlebens. In regionalen, nationalen und internationalen Netzwerken renommierten Kulturinstitutionen setzt sie wichtige Impulse in Kunst, Pädagogik und Wissenschaft. Durch zahlreiche Kooperationspartner werden vielfältige Praxis- und Erfahrungsmöglichkeiten für die Studierenden geschaffen.

Im Rahmen des geplanten Kulturcampus Bockenheim, der die Hochschule und weitere kulturelle Einrichtungen umfasst, wird ein repräsentativer Neubau entstehen.

Als Präsidentin oder Präsident wird eine Persönlichkeit mit einer abgeschlossenen Hochschulausbildung gesucht, die über mehrjährige berufliche Erfahrung in verantwortlicher Position, vorzugsweise an einer künstlerischen Hochschule oder einer anderen kulturellen Einrichtung verfügt.

Sie sollte mit Kreativität sowie Integrations- und Kommunikationsfähigkeit gemeinsam mit allen Mitgliedern, Angehörigen und Kooperationspartnern der HfMDK die Position der Hochschule national und international weiter stärken, die aktuellen Entwicklungen in Musik, Theater und Tanz gut kennen und die Hochschule zukunftsorientiert weiterentwickeln.

Die Aufgaben des Amtes und die Ernennungsvoraussetzungen ergeben sich aus den §§ 38 und 39 HHG. Die Befragung der Bewerberinnen und Bewerber findet in öffentlicher Sitzung statt. Die Wahlordnung und der Zeitplan des Wahlverfahrens sind auf der Homepage der Hochschule einsehbar.

Die Hochschule bittet besonders um Bewerbung von Frauen. Bewerberinnen oder Bewerber mit einem Grad der Behinderung von mindestens 50 oder diesen Gleichgestellte werden bei gleicher Eignung bevorzugt.

Weitere Informationen zum Wahlverfahren sind unter [www.hfmdk-frankfurt.info](http://www.hfmdk-frankfurt.info) zu finden.

Persönlich unterzeichnete Bewerbungen mit allen üblichen Unterlagen (im Sinne von § 39 Abs. 1 HHG, insbesondere mit einer Kopie des Hochschulabschlusses) werden erbeten bis zum **23.06.2016** an den **Vorsitzenden der Findungskommission, Hochschule für Musik und Darstellende Kunst Frankfurt am Main, Eschersheimer Landstraße 29-39, 60322 Frankfurt am Main**.

**Die Bewerbung muss als persönlich/vertraulich gekennzeichnet sein und die Absenderdaten müssen außen auf dem Umschlag vermerkt werden.** Bitte reichen Sie die Bewerbungsunterlagen nur in Kopie ein, da diese nach Abschluss des Verfahrens nicht zurückgesandt werden.



Das Karlsruher Institut für Technologie (KIT) verbindet seine drei Kernaufgaben Forschung, Lehre und Innovation zu einer Mission. Mit rund 9.400 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie über 25.000 Studierenden ist das KIT eine der größten natur- und ingenieurwissenschaftlichen Forschungs- und Lehrinrichtungen Europas.

Im Bereich 2 „Informatik, Wirtschaft und Gesellschaft“ ist an der KIT-Fakultät für Wirtschaftswissenschaften im Institut für Angewandte Informatik und Formale Beschreibungsverfahren (AIFB) zum nächstmöglichen Zeitpunkt eine

## W3-Professur für Angewandte Informatik

zu besetzen.

Im Fokus der Professur sollen die Entwicklung und der Einsatz von Konzepten und Methoden der Informatik für kritische Infrastrukturen stehen. Beispielhafte Anwendungsgebiete sind der Finanzsektor, Gesundheitswesen, Verkehr und Kommunikation. 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 Angewandte Informatik und Formale Beschreibungsverfahren (AIFB) mitwirken und nachgewiesenes Interesse an interdisziplinärer Forschung haben. Die Beteiligung an der Lehre für die Studiengänge Wirtschaftsinformatik, Technische Volkswirtschaftslehre, Informationswirtschaft und Wirtschaftsmathematik (auch in den Pflichtveranstaltungen der Bachelorstudiengänge) sowie die Bereitschaft zur aktiven Mitwirkung an der akademischen Selbstverwaltung wird erwartet.

Eine Habilitation oder eine vergleichbare wissenschaftliche Leistung sowie didaktische Eignung werden vorausgesetzt. Einschlägige Drittmittelaktivitäten sind erwünscht, ebenso wie das Interesse an interdisziplinärer Forschung im KIT und an einer Zusammenarbeit mit dem FZI Forschungszentrum Informatik auf dem Gebiet des Technologietransfers.

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 **19.05.2016** schriftlich und elektronisch zu richten an das **Karlsruher Institut für Technologie (KIT), Dekanat der KIT-Fakultät für Wirtschaftswissenschaften, Schlossbezirk 12, 76131 Karlsruhe (schriftlich) und [dekan@wiwi.kit.edu](mailto:dekan@wiwi.kit.edu) (elektronisch)**.



KIT – Die Forschungsuniversität in der Helmholtz-Gemeinschaft



## Handbuch Qualität in Studium und Lehre

Als erstes umfassendes Praxiswerk zum Thema unterstützt das Handbuch Verantwortliche in den Hochschulen mit den Themenschwerpunkten:

- Entwicklung neuer Studiengänge
- professionelle Evaluation und erfolgreiche Akkreditierung
- Implementierung von Qualitätsmanagement und -kultur
- Schaffung eines klar konturierten Hochschulprofils

Die umfassende Lösung für Hochschulische Qualitätsarbeit

[www.hqsl-bibliothek.de](http://www.hqsl-bibliothek.de)

## Jobware – der Stellenmarkt für Fach- und Führungskräfte



### Leiter/in des Zentrums für leichte, umweltgerechte Bauten

Fraunhofer-Institut für Holzforschung Wilhelm-Klauditz-Institut, WKI, Braunschweig  
*Management, Akquisition und anwendungsnahe Bearbeitung von Forschungsprojekten*

### Laser Engineer (f/m)

European XFEL GmbH, Schenefeld  
*Installation, commission and operation of complex laser systems*

### IT System Engineer (w/m)

Bechtle AG, verschiedene Standorte  
*Beratung, Planung und Umsetzung anspruchsvoller IT-Infrastruktur-Projekte bei Kunden*

### Assistent/in des CEO Automotive

Schaeffler Technologies AG & Co. KG, Herzogenaurach  
*Vorbereitung von internen Veranstaltungen, Leitung von Sonderprojekten*

### Systementwickler (m/w) für Thermomanagement

Continental AG, Regensburg  
*Spezifikation der Anforderungen an Thermosysteme von Hybrid- und Elektrofahrzeugen*

### Director Epidemiological Research & Research Cooperations (m/w)

Universität Passau  
*Participating in research projects, Scientific publications and doctoral thesis*

### Softwareentwickler (m/w) C++/C#

CIDEON Software GmbH & Co. KG  
Görlitz und Bautzen  
*Mitarbeit bei der Entwicklung von Integrationslösungen im Bereich CAD und SAP*

### Softwareentwickler (m/w) im Bereich Bildverarbeitung

Diehl BGT Defence GmbH & Co. KG  
Überlingen am Bodensee  
*Entwicklung von Algorithmen und Software für das Aufgabengebiet Flugkörper-, Signal- und Bildverarbeitung*

### Trainee (m/w)

Triflex GmbH & Co. KG  
Minden  
*18-monatiges Traineeprogramm*

### Entwicklungsingenieur/in Fertigungsverfahren Kunststoff

Schaeffler Technologies AG & Co. KG  
Herzogenaurach  
*Entwicklung neuer Technologien in der Kunststofftechnik sowie Mitarbeit bei Produktentwicklungen*

### Release Engineer (m/w)

MEIERHOFER AG, München  
*Monitoring und Qualitätssicherung im Produktentwicklungsprozess*

### Java Entwickler / Systemanalytiker (m/w)

Hapag-Lloyd AG, Hamburg  
*Weiterentwicklung und Ausbau des zentralen IT-Systems FIS (Freight Information System)*

### Consultant Elektrokonstruktion (m/w)

EPLAN Software & Service GmbH & Co. KG  
Hamburg oder Stuttgart  
*Technische Beratung zur Optimierung der Prozesse und Abläufe in der Elektrokonstruktion*

### Medical Manager (m/w)

WÖRWAG Pharma GmbH & Co. KG, Böblingen  
*Zusammenstellung von medizinisch-wissenschaftlichen Materialien für interne und externe Zwecke*

### Entwicklungsingenieur (m/w) Prozess- / Fügetechnik / Analytik

SICK AG, Waldkirch bei Freiburg im Breisgau  
*Entwicklung und Optimierung von Fügeprozessen (komplexe Klebe- und Lötprozesse)*

### Wissenschaftsredakteur/in

Helmholtz-Zentrum für Infektionsforschung GmbH, Braunschweig  
*Recherche und Verfassen von Texten über die Forschungsschwerpunkte des HZI*

### Wissenschaftliche Mitarbeiterin / Wissenschaftlicher Mitarbeiter am Lehrstuhl für Betriebswirtschaftslehre

Universität Passau  
*Forschung in den Bereichen Dienstleistungsmanagement, Preismanagement, Kundenbeziehungsmanagement*

Diese und weitere Stellenanzeigen aus freier Wirtschaft, Hochschule und Wissenschaft finden Sie auf [www.jobware.de](http://www.jobware.de)



Universität für Bodenkultur Wien

Ausschreibung einer Universitätsprofessur für

## Biobased Fibre Materials / Naturfaserwerkstoffe

An der Universität für Bodenkultur Wien (BOKU) ist am Institut für Holztechnologie und Nachwachsende Rohstoffe des Departments für Materialwissenschaften und Prozesstechnik ab 1. Jänner 2017 eine Professur für Biobased Fibre Materials / Naturfaserwerkstoffe zu besetzen. Die Stelle wird gemäß § 98 Universitätsgesetz 2002 in Form eines zeitlich unbefristeten vertraglichen Dienstverhältnisses besetzt.

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

### Aufgaben und Schwerpunkte:

In der Lehre umfasst der Aufgabenbereich der Stelleninhaberin / des Stelleninhabers die Abhaltung von Lehrveranstaltungen zu den Grundlagen und Verarbeitungstechnologien von Naturfasern und Naturfaserwerkstoffen sowie die Betreuung von Bachelor- und Masterarbeiten sowie Dissertationen im Fachgebiet. Die Lehre erfolgt sowohl in deutscher als auch in englischer Sprache. Über diese Lehrtätigkeit hinaus wird eine Mitwirkung an der Weiterentwicklung insbesondere des Bachelorstudiums Holz- und Naturfasertechnologie, des Masterstudiums Holztechnologie und Management sowie des Internationalen Masterstudiums NAWARO erwartet. Dies umfasst auch vertretbare Anpassungen des Lehrangebots im Zuge curriculärer Weiterentwicklungen der o. g. Studien.

In der Forschung umfasst der Aufgabenbereich der Professur die wissenschaftlichen Grundlagen, die Verarbeitungstechnologie und die Werkstoffentwicklung auf der Basis von Naturfasern. Ein aktives Engagement bei der Weiterentwicklung des BOKU-Kompetenzfelds „Nachwachsende Rohstoffe & ressourcenorientierte Technologien“ wird erwartet. Die/der zu Berufende soll zumindest in einem der folgenden Gebiete bestens ausgewiesen sein und ihre/seine Forschungsschwerpunkte haben:

- Faserbasierte Werkstoffe aus nachwachsenden Rohstoffen (NAWAROs)
- Charakterisierung von Werkstoffen aus NAWAROs
- Struktur-Eigenschaftsbeziehungen faserbasierter Werkstoffe aus NAWAROs
- Einsatz und Verwendung von Werkstoffen aus NAWAROs

Eine aktive Mitwirkung an der Verwaltung und Weiterentwicklung des Instituts für Holztechnologie und Nachwachsende Rohstoffe und des Departments für Materialwissenschaften und Prozesstechnik wird erwartet.

### Anforderungsprofil:

- Eine an einer österreichischen Universität erworbene oder gleichwertige ausländische facheinschlägige Lehrbefugnis (venia docendi) oder eine der universitären Lehrbefugnis gleich zu haltende wissenschaftliche Befähigung.
- Einschlägige Erfahrung und Befähigung in der Lehre, der Anleitung zum wissenschaftlichen Arbeiten sowie der Betreuung von Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlern. Es wird erwartet, dass die Kandidatin / der Kandidat ein Lehrportfolio vorlegt.
- Abhaltung von Lehrveranstaltungen in deutscher und englischer Sprache.
- Facheinschlägige Forschungserfahrung mit nationaler und internationaler Reputation sowie Fähigkeit zur Netzwerkbildung.
- Erfahrung in der erfolgreichen Akquisition, Abwicklung und Leitung von Forschungsprojekten.
- Zusammenarbeit mit nationalen und internationalen Forschungseinrichtungen sowie mit relevanten PartnerInnen aus der öffentlichen Verwaltung und Wirtschaft.
- Management- und Personalführungskompetenz, Kommunikations- und Teamfähigkeit.
- Bereitschaft zur Mitwirkung an der Öffentlichkeitsarbeit.
- Bereitschaft zur Mitarbeit bei einschlägigen Schwerpunkt- und Kooperationsprogrammen der Universität.
- Bereitschaft zur Beteiligung an der Selbstverwaltung der Universität für Bodenkultur Wien.

Für weitere inhaltliche Informationen zu dieser Professur kontaktieren Sie bitte Prof. Dr. Dr.h.c. Alfred Teischinger, Department für Materialwissenschaften und Prozesstechnik (MAP), per Telefon +43-1-47654-4251, oder per E-Mail [alfred.teischinger@boku.ac.at](mailto:alfred.teischinger@boku.ac.at).

Ihr Bewerbungsschreiben richten Sie bitte elektronisch an [rektorat@boku.ac.at](mailto:rektorat@boku.ac.at) sowie in einfacher Ausfertigung per Post bis spätestens **15. Mai 2016** (Datum des Poststempels) an das Rektorat der Universität für Bodenkultur Wien, Gregor-Mendel-Straße 33, A-1180 Wien.

Folgende Unterlagen schließen Sie bitte Ihrer Bewerbung bei:

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

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

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

Das Arbeitsverhältnis ist in die Verwendungsgruppe A1 des Kollektivvertrages für die Arbeitnehmer/innen der Universitäten eingereiht. Eine Überzahlung des kollektivvertraglichen monatlichen Mindestentgelts (4.782,40 Euro 14x jährlich) ist vorgesehen.

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





**BERGISCHE  
UNIVERSITÄT  
WUPPERTAL**

## „Forschen und Studieren mit Perspektive“

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

Es sind zu besetzen:

1. In der Fakultät für **Geistes- und Kulturwissenschaften** im Fach Evangelische Theologie zum nächstmöglichen Zeitpunkt eine

### Universitätsprofessur für Systematische Theologie

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

Zu den Aufgaben der Professorin/des Professors gehört die Vertretung der Systematischen Theologie in allen ihren Disziplinen (Religionsphilosophie, Dogmatik, Ethik) in der Forschung und in der Lehre (Polyvalenter BA-Studiengang, MA-Studiengänge für das Lehramt an Grund-/Haupt-/Realschulen/Gesamtschulen sowie an Gymnasium und Gesamtschulen und am Berufskolleg; ein sonderpädagogischer Studiengang befindet sich im Aufbau). Ein Schwerpunkt in der Lehre liegt in der Ethik (Prinzipienlehre, Bereichsethiken).

Erwartet wird von der Stelleninhaberin/vom Stelleninhaber, dass sie/er in Forschung und Lehre produktiv die Kooperationsmöglichkeiten mit anderen Fächern des Fachbereichs nutzt.

Mit der Kirchlichen Hochschule Wuppertal besteht eine Kooperationsvereinbarung.

Die Mitarbeit in der akademischen Selbstverwaltung wird als selbstverständlich erachtet.

**Kennziffer: P16001**

2. Im Interdisziplinären Zentrum für **Wissenschafts- und Technikgeschichte (IZWT)** zum nächstmöglichen Zeitpunkt eine

### Juniorprofessur für Philosophie mit einem Schwerpunkt in der Philosophie der Physik

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

Die Einrichtung der Juniorprofessur dient der Stärkung der kürzlich bewilligten interdisziplinären DFG-Forschergruppe „The Epistemology of the Large Hadron Collider“ (siehe <http://www.lhc-epistemologie.uni-wuppertal.de>). Der Arbeitsbereich der Juniorprofessur soll im Zusammenhang mit philosophischen Problemen der physikalischen Forschung am Large Hadron Collider (LHC) liegen und sich damit in den Rahmen der Forschergruppe eingliedern. Dazu gehört die Zusammenarbeit mit an der Forschergruppe beteiligten Physikern/-innen sowie die Forschung in einem internationalen Rahmen. Eine Einwerbung von Drittmitteln ist erwünscht.

In der Lehre soll sich die Professur im Rahmen der Bachelor- und Master-Studiengänge der Philosophie vor allem im Bereich der wissenschaftstheoretischen Grundlagen der Naturwissenschaften beteiligen. Eine konstruktive Mitarbeit bei der Weiterentwicklung der relevanten Studiengänge sowie die Mitwirkung in der akademischen Selbstverwaltung werden erwartet.

**Kennziffer: P16002**

3. In der Fakultät für **Wirtschaftswissenschaft - Schumpeter School of Business and Economics** zum nächstmöglichen Zeitpunkt eine

### Universitätsprofessur für Öffentliches Recht

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

Die zukünftige Stelleninhaberin/Der zukünftige Stelleninhaber soll das Fach in Forschung und Lehre in ganzer Breite vertreten. Dauerhaft anzubieten sind von ihr/ihm vor allem die verschiedenen Studiengänge der Schumpeter School of Business and Economics zugeordneten Lehrveranstaltungen zu den Grundlagen des Öffentlichen Rechts (Einführung ins Verfassungs- und Verwaltungsrecht) und des Sozialrechts mit seinen internationalen Bezügen. Daneben werden mit Blick auf einen entsprechenden Lehrbedarf interdisziplinäre Kompetenzen, insbesondere solche im Zivilrecht vorausgesetzt. Die zukünftige Stelleninhaberin/Der zukünftige Stelleninhaber ist weiter bereit, ggf. auch einen an anderen Fakultäten der Bergischen Universität Wuppertal anfallenden Lehrbedarf zu bedienen; hierzu verfügt sie/er idealerweise über Kompetenzen im Privatrecht.

Die zukünftige Stelleninhaberin/Der zukünftige Stelleninhaber wird vorübergehend - wegen einer Beurlaubung - für den gesamten Lehr- und Prüfbetrieb im Öffentlichen Recht einschließlich der Lehrveranstaltungen zum Wirtschaftsverwaltungsrecht und im Europäischen und internationalen Wirtschaftsrecht verantwortlich sein. Entsprechende Lehr- und Prüferfahrungen, insbesondere in der Vermittlung rechtswissenschaftlicher Kenntnisse an Studierende im Nebenfach (idealerweise an Studierende der Wirtschaftswissenschaften), sind deshalb von Vorteil.

Desgleichen wird vorausgesetzt, dass die zukünftige Stelleninhaberin/der zukünftige Stelleninhaber Aufgaben in der akademischen Selbstverwaltung übernimmt.

**Kennziffer: P15022**

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

**Die vollständigen Ausschreibungstexte einschließlich der Einstellungs Voraussetzungen sind unter [www.stellen.uni-wuppertal.de](http://www.stellen.uni-wuppertal.de) zu finden.**

Bewerbungen sind

- zu 1.:** mit den üblichen Unterlagen und einer digitalisierten Form unter Angabe der Kennziffer zu richten an den **Dekan der Fakultät für Geistes- und Kulturwissenschaften, Herrn Univ.-Prof. Dr. Gerrit Walther, Bergische Universität Wuppertal, Gaußstraße 20, 42119 Wuppertal**, elektronische Bewerbungen können nicht berücksichtigt werden
- zu 2.:** mit Lebenslauf, Zeugniskopien, Schriftenverzeichnis und ggf. Verzeichnis der bisherigen Lehrveranstaltungen und den Namen von drei Gutachtern unter Angabe der Kennziffer zu richten an **Herrn Univ.-Prof. Dr. Gregor Schiemann, Fakultät für Geistes- und Kulturwissenschaften, Gaußstraße 20, 42119 Wuppertal** oder auf elektronischem Weg an: [lhc.epistemology@uni-wuppertal.de](mailto:lhc.epistemology@uni-wuppertal.de)
- zu 3.:** mit Lebenslauf, Zeugniskopien, Schriftenverzeichnis und ggf. Verzeichnis der bisherigen Lehrveranstaltungen unter Angabe der Kennziffer zu richten an den **Dekan der Fakultät für Wirtschaftswissenschaft - Schumpeter School of Business and Economics** -, **Herrn Univ.-Prof. Dr. Nils Crasselt, Bergische Universität Wuppertal, 42097 Wuppertal** oder auf elektronischem Weg an: [dekanat@wiwi.uni-wuppertal.de](mailto:dekanat@wiwi.uni-wuppertal.de)

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: 20.05.2016**

WISSEN schafft  
Vorsprung

## Stellenausschreibung

An der Staatlichen Studienakademie **Bautzen** ist für das duale Studium im Studienbereich **Wirtschaft** zu besetzen:

### Dozent/in für allgemeine Betriebswirtschaftslehre

mit den Schwerpunkten Quantitative Methoden, Steuer- und Rechtsgrundlagen

**Einstellungsvoraussetzungen sind neben dem** abgeschlossenen Hochschulstudium des entsprechenden Wissenschaftsgebietes, die besondere Befähigung zu wissenschaftlicher Arbeit (Nachweis meist durch Promotion), Erfahrungen in der Lehre und eine mindestens fünfjährige berufliche Praxis.

Die Stelle ist unbefristet, die Vergütung erfolgt nach TV-L E 14 (Zulagen können gewährt werden). Für die Zugehörigkeit zum Lehrkörper kann der Titel „Professor/-in“ verliehen werden.

**Detaillierte Informationen** unter: [www.ba-bautzen.de](http://www.ba-bautzen.de)  
Bewerbungen (Kennziffer BZ 2016/1) **bis 08. Mai 2016**

**BA** BERUFSAKADEMIE SACHSEN  
STAATLICHE STUDIENAKADEMIE  
**BAUTZEN**  
UNIVERSITY OF COOPERATIVE EDUCATION

Löbauer Str.1  
02625 Bautzen

 **GEORG-AUGUST-UNIVERSITÄT  
GÖTTINGEN**

Am Georg-Elias-Müller-Institut für Psychologie der Fakultät für Biologie und Psychologie ist frühestens zum 01.04.2017 eine

### W3-Professur für „Pädagogische Psychologie“

zu besetzen. In der Lehre ist die Professur für das Fach Pädagogische Psychologie im Bachelor- und im Masterstudiengang Psychologie verantwortlich. Außerdem ist die Abteilung in die Lehrer/-innenbildung im Master of Education der Sozialwissenschaftlichen Fakultät eingebunden. Der Professur kommt eine zentrale Rolle in den übergreifenden Einrichtungen zur Lehrerbildung sowie zur empirischen Unterrichts-, Schul- und Lehrerbildungsforschung (ZELB und ZeUS) und im Schlözer-Programm Lehrerbildung der Universität Göttingen zu.

In der Forschung sollte die Bewerberin oder der Bewerber durch hervorragende, auch internationale Publikationen und kompetitive Drittmittel in der Pädagogischen Psychologie sichtbar sein. Das Forschungsprofil sollte anschlussfähig sein an die im Zentrum für empirische Unterrichts- und Schulforschung (ZeUS) verfolgten Forschungsziele, wie sie sich derzeit im Schlözer-Programm Lehrerbildung zeigen, und an das experimentelle Grundlagenprofil des Instituts für Psychologie in der Kognitions- und Sozialpsychologie.

Detailliertere Informationen zur Professur werden gegeben unter:  
[www.psych.uni-goettingen.de/de/news/jobs/educational-psychology](http://www.psych.uni-goettingen.de/de/news/jobs/educational-psychology)

Einstellungsvoraussetzungen sind: Habilitation oder äquivalente Qualifikation in Forschung und Lehre. Bewerbungen von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern aus dem Ausland sind ausdrücklich erwünscht. Die Universität strebt eine Erhöhung des Anteils von Frauen am wissenschaftlichen Personal an und fordert qualifizierte Frauen nachdrücklich auf, sich zu bewerben. Frauen werden bei gleicher Eignung in allen Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, grundsätzlich bevorzugt. Schwerbehinderte werden bei gleicher Eignung bevorzugt eingestellt. Schriftliche Bewerbungen mit Lebenslauf, einer Darstellung des wissenschaftlichen Werdegangs einschließlich der Lehrtätigkeit, einem Schriftenverzeichnis und einer kurz gefassten Forschungsperspektive im Sinne der Ausschreibung werden bis **6 Wochen nach Erscheinen dieser Anzeige** erbeten an das **Dekanat der Fakultät für Biologie und Psychologie, Wilhelm-Weber-Str. 2, 37073 Göttingen**. Diese Unterlagen sollen zusätzlich zusammengefügt zu einem einzelnen PDF-File auf einer CD beigefügt werden.

## duz SPECIAL Ihr Magazin im Magazin



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

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

### Kontakt:

Stefanie Kollenberg

Fon 030/21 29 87 12

E-Mail: [s.kollenberg@duz-medienhaus.de](mailto:s.kollenberg@duz-medienhaus.de)

**ERSCHEINUNGSTERMINE 2016**

duz MAGAZIN 06/16	27.05.2016
duz Karrier@LETTER 05/16	10.06.2016
duz MAGAZIN 07/16	24.06.2016
duz Karrier@LETTER 06/16	08.07.2016
duz MAGAZIN 08/16	22.07.2016
duz MAGAZIN 09/16	19.08.2016
duz Karrier@LETTER 07/16	02.09.2016
duz MAGAZIN 10/16	16.09.2016
duz Karrier@LETTER 08/16	07.10.2016
duz MAGAZIN 11/16	21.10.2016
duz Karrier@LETTER 09/16	04.11.2016
duz MAGAZIN 12/16	18.11.2016
duz Karrier@LETTER 10/16	02.12.2016
duz MAGAZIN 01/17	16.12.2016

**ANZEIGENSCHLUSSTERMINE 2016**

duz MAGAZIN 06/16	18.05.2016
duz Karrier@LETTER 05/16	01.06.2016
duz MAGAZIN 07/16	15.06.2016
duz Karrier@LETTER 06/16	29.06.2016
duz MAGAZIN 08/16	13.07.2016
duz MAGAZIN 09/16	10.08.2016
duz Karrier@LETTER 07/16	24.08.2016
duz MAGAZIN 10/16	07.09.2016
duz Karrier@LETTER 08/16	28.09.2016
duz MAGAZIN 11/16	12.10.2016
duz Karrier@LETTER 09/16	26.10.2016
duz MAGAZIN 12/16	09.11.2016
duz Karrier@LETTER 10/16	23.11.2016
duz MAGAZIN 01/17	07.12.2016

Otto-Friedrich-Universität Bamberg



*An der Fakultät Wirtschaftsinformatik und Angewandte Informatik der Otto-Friedrich-Universität Bamberg ist im Rahmen des Zentrums Digitalisierung.Bayern ab dem Wintersemester 2016/2017 die Stelle einer Universitätsprofessorin/eines Universitätsprofessors der Besoldungsgruppe W3 für den Bereich*

### **Privatsphäre und Sicherheit in Informationssystemen / Privacy and Security**

*im Beamtenverhältnis auf Lebenszeit zu besetzen.*

Die Stelleninhaberin / Der Stelleninhaber soll den Themenbereich „Privatsphäre und Sicherheit“ aus Sicht der Informatik und/oder Wirtschaftsinformatik möglichst breit in Forschung und Lehre vertreten. Forschungsschwerpunkte können insbesondere in einem oder mehreren der folgenden Bereiche liegen: ganzheitlich technisch-organisatorische Ansätze zum Schutz der Privatsphäre und/oder zur sicheren Interaktion in „Smart Environments“, Usability von Sicherheitsmechanismen, Sicherheit von Benutzerschnittstellen, Methoden zur Sicherung der Privatsphäre in vernetzten Systemen, Analyse von Sicherheitsanforderungen, Entwurfsverfahren zur Entwicklung sicherer Systeme und Prozesse etc. Ein Zugang aus dem Blickwinkel der gestaltenden Wirtschaftsinformatik oder Informatik wird dabei ebenso erwartet wie die Bereitschaft zum interdisziplinären Arbeiten. Die Arbeitsschwerpunkte der zu besetzenden Professur sollten die Ausrichtungen der bestehenden Professuren der Fakultät WIAI geeignet ergänzen.

Die Ausschreibung und Besetzung dieser Professur erfolgt im Rahmen des Zentrums Digitalisierung.Bayern (ZD.B), dem zentralen Element der Digitalisierungsstrategie BAYERN DIGITAL. Von den Bewerberinnen und Bewerbern wird erwartet, dass sie mit der Geschäftsstelle des ZD.B in Garching bei München (Webauftritt: <http://www.zentrum-digitalisierung.bayern/>) zusammenarbeiten und ihre Forschungsarbeit in die Projekte und Aktivitäten des ZD.B einbringen. Die Mitwirkung am Lehrangebot in den Bachelor- und Masterstudiengängen der Fakultät sowie die Zusammenarbeit mit den oberfränkischen Universitäten und Hochschulen in der TechnologieAllianz Oberfranken ist Bestandteil der Dienstaufgaben. Die Fähigkeit, in englischer Sprache zu unterrichten, wird vorausgesetzt. Die Beteiligung an Aufgaben der akademischen Selbstverwaltung und am Zentrum für innovative Anwendungen der Informatik wird ebenfalls erwartet.

Einstellungsvoraussetzungen sind ein abgeschlossenes Hochschulstudium, pädagogische Eignung, besondere Befähigung zu wissenschaftlicher Arbeit, die in der Regel durch die Qualität einer Promotion nachgewiesen wird, und darüber hinaus zusätzliche wissenschaftliche Leistungen. Die zusätzlichen wissenschaftlichen Leistungen sind durch eine Habilitation oder gleichwertige wissenschaftliche Leistungen nachzuweisen, die auch außerhalb der Hochschule oder im Rahmen einer Juniorprofessur erbracht sein können. Bei einer Berufung in das Beamtenverhältnis dürfen Bewerberinnen und Bewerber zum Zeitpunkt der Ernennung das 52. Lebensjahr noch nicht vollendet haben (zu begründeten Ausnahmen vgl. Art. 10 Abs. 3 Satz 2 BayHSchPG). Bewerberinnen und Bewerber aus dem Ausland werden ausdrücklich ermutigt, sich zu bewerben.

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

Die Otto-Friedrich-Universität Bamberg wurde von der Hertie-Stiftung als familiengerechte Hochschule zertifiziert. Sie setzt sich besonders für die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbsleben ein. Die Otto-Friedrich-Universität ist Mitglied im regionalen Dual Career Netzwerk (DCNN). Sie unterstützt Partnerinnen und Partner von neu berufenen Professorinnen und Professoren. Ausführliche Informationen finden Sie auf den Seiten des Dual Career Netzwerk Nordbayern (<http://www.dualcareer-nordbayern.de/>).

Die üblichen Bewerbungsunterlagen (Lebenslauf, Verzeichnis der Publikationen, Verzeichnis der Lehrveranstaltungen, Drittmittelverzeichnis, Kopien der akademischen Zeugnisse) in deutscher oder englischer Sprache sind bis zum 6.6.2016 an den Dekan der Fakultät Wirtschaftsinformatik und Angewandte Informatik der Otto-Friedrich-Universität Bamberg, 96045 Bamberg, vorzugsweise per E-Mail ([dekanat.wiai@uni-bamberg.de](mailto:dekanat.wiai@uni-bamberg.de)), zu richten.



# 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](http://www.duz-wissenschaftskarriere.de).

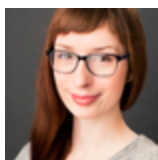
STELLE	INSTITUTION	BEWERBUNGS- FRIST	ERSTVERÖFFENTLICHUNG
Administrative Geschäftsführung	Dt. Zentrum f. Hochschul- u. Wissenschaftsforschung	06.05.2016	duz KarriereLETTER 03/2016
Allgemeine Betriebswirtschaftslehre	Staatliche Studienakademie Bautzen	08.05.2016	duz MAGAZIN 05/2016
Amerikanistik (W3)	Universität Augsburg	09.05.2016	duz KarriereLETTER 03/2016
Angewandte Informatik (W3)	Karlsruher Institut für Technologie	19.05.2016	duz KarriereLETTER 04/2016
Biobased Fibre Materials / Naturfaserwerkstoffe	Universität für Bodenkultur Wien	15.05.2016	duz MAGAZIN 05/2016
Elektrotechnik bionischer Systeme (W3)	Universität Stuttgart	31.05.2016	duz KarriereLETTER 03/2016
Geoinformatik und Geomathematik (W2)	TU Bergakademie Freiberg	15.05.2016	duz MAGAZIN 03/2016
Hepatology (W3)	Universität Heidelberg	07.05.2016	duz KarriereLETTER 03/2016
Leiter/-in Dezernat f. akadem. u. stud. Angelegenheiten	Hochschule Hamm-Lippstadt	20.05.2016	duz KarriereLETTER 04/2016
Öffentliches Recht (W2)	Bergische Universität Wuppertal	20.05.2016	duz MAGAZIN 05/2016
Pädagogische Psychologie (W3)	Universität Göttingen	27.05.2016	duz MAGAZIN 05/2016
Philosophie, Schwerpunkt Philosophie der Physik (W1)	Bergische Universität Wuppertal	20.05.2016	duz MAGAZIN 05/2016
Präsident/-in	HS für Musik und Darstellende Kunst Frankfurt/M.	23.06.2016	duz KarriereLETTER 04/2016
Privatsphäre u. Sicherheit i. Informationssystemen (W3)	Universität Bamberg	06.06.2016	duz MAGAZIN 05/2016
Projektkoordinator/-in	Philipps-Universität Marburg	20.05.2016	duz KarriereLETTER 04/2016
Projektleiter/-in Bereich Hochschulkommunikation	Philipps-Universität Marburg	20.05.2016	duz KarriereLETTER 04/2016
Projektreferent/-in "Implementierung Studium und Lehre"	Philipps-Universität Marburg	20.05.2016	duz KarriereLETTER 04/2016
Projektreferent/-in "Konzeption Studium und Lehre"	Philipps-Universität Marburg	20.05.2016	duz KarriereLETTER 04/2016
Projektreferent/-innen Bereiche Forschung u. wiss. Nachwuchs	Philipps-Universität Marburg	20.05.2016	duz KarriereLETTER 04/2016
Rektor/-in	Hochschule Karlsruhe Technik und Wirtschaft	06.06.2016	duz KarriereLETTER 04/2016
Romanische Literaturwissenschaft (W3)	Katholische Universität Eichstätt-Ingolstadt	01.06.2016	duz KarriereLETTER 04/2016
Romanische Philologie/Lateinamerikanistik (W2)	Universität zu Köln	17.06.2016	duz KarriereLETTER 04/2016
Systematische Theologie (W2)	Bergische Universität Wuppertal	20.05.2016	duz MAGAZIN 05/2016
Vizepräsident/-in für Forschung und Transfer	Hochschule Düsseldorf	04.06.2016	duz KarriereLETTER 04/2016

suchen, finden, präsentieren

## Ihr Kontakt, unsere Kompetenz

**THERESA LÜCK** ist in der DEUTSCHEN UNIVERSITÄTS-ZEITUNG für Anzeigen der Print-Ausgaben und für das Karriere-Portal [duz-wissenschaftskarriere.de](http://www.duz-wissenschaftskarriere.de) verantwortlich.

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



**Telefon**  
+49 (30) 212987-31

**E-Mail**  
[anzeigen@duz-medienhaus.de](mailto:anzeigen@duz-medienhaus.de)



**Telefon**  
+49 (30) 212987-12

**E-Mail**  
[s.kollenberg@duz-medienhaus.de](mailto:s.kollenberg@duz-medienhaus.de)



Foto: 123 RF

## Und jetzt: alle zusammen

Wenn Techniker, Marketingfachleute und Gestalter gemeinsam gründen, reden sie oft erst aneinander vorbei, bevor sie ein gutes Produkt herausbringen. Ein Projekt will das ändern.

von Alexandra Straush



Foto: Popov / fotolia.de

Was ist ein Prototyp? Ein funktionstüchtiges Vorführmodell für ein neues Produkt, sagt der Techniker. Nein, eine bildliche Darstellung der neuen Produktidee, sagt der Gestalter. Wenn verschiedene Disziplinen an einer Innovation tüfteln,

prallen Welten aufeinander, nicht nur sprachlich. Auch in der Herangehensweise an bestimmte Probleme oder in der Zielsetzung gehen die Vorstellungen auseinander.

„Stereotyp formuliert: Für einen Betriebswirtschaftler hat eine Idee Potenzial, wenn sie sich gut verkaufen lässt. Für einen Technologen muss sie sich technisch gut und zuverlässig umsetzen lassen. Und ein Gestalter sieht das Potenzial in einer Idee, die benutzerfreundlich ist und mit der er die Welt verändern kann“, sagt Franziska Brodack vom Fraunhofer Center for Responsible Research and Innovation (CeRRI). Sie will im **Forschungsprojekt „Wissensdreieck“** die drei Disziplinen Technik, Marketing und Design in Gründungsteams unter einen Hut bringen. Und zwar von Anfang an, schon in der Phase der Ideenfindung. Denn so, sind die Fraunhofer-Forscher überzeugt, entstehen am ehesten nachhaltige Innovationen und letztlich realisierbare Produkte.

**Die innovativsten Ideen entstehen im Austausch unterschiedlicher Disziplinen**

Im Projekt „Wissensdreieck“ arbeiten Gestalter, Mediziner, Sozialwissenschaftler und Techniker im Alter von Anfang 20 bis Mitte 30 Jahre an Produktideen zu den Themen nachwachsende Rohstoffe und Gesundheit (s. Kasten unten). In Workshops am CeRRI sollen sie sich zu interdisziplinären Gründungsteams zusammenfinden. „Wissensdreieck“ ist nicht nur eine neue Form der Gründungsberatung. In dem vom Bundesforschungsministerium geförderten Projekt geht es darum, Moderationsme-

[weiterlesen](#) ▶

## Drei Fächer im Fokus

Im Projekt „Wissensdreieck“ arbeiten seit April diesen Jahres 28 Gründer in interdisziplinären Teams an Ideen zu den Themen nachwachsende Rohstoffe und Gesundheit. Experten der Fraunhofer Gesellschaft unterstützen sie bei der Ideenentwicklung und vermitteln Kontakte zu möglichen Investoren aus dem Fraunhofer-Netzwerk. Die zwei vielversprechendsten Ideen werden eineinhalb Jahre lang fachlich begleitet und mit 80 000 Euro gefördert.

### IN ZAHLEN

Akademische Gründungen sind vergleichsweise wissensintensiv und komplex.

#### Gründungsradar

Der Gründungsradar des Stifterverbands für die deutsche Wissenschaft erfasst alle Start-ups an Hochschulen. Im Jahr 2013 waren dies 1766 Gründungen an 254 befragten Hochschulen.

#### Oft Teamarbeit

Knapp die Hälfte, 43 Prozent, sind Teamgründungen, in denen sich mindestens zwei Unternehmer zusammenschließen. Ein knappes Drittel nutzt aktuelle Forschungsergebnisse der Hochschule, ebenfalls 30 Prozent wählen die Rechtsform einer Kapitalgesellschaft.

#### Komplex strukturiert

Eine durchschnittliche deutsche Gründung sieht anders aus. Deutschlandweit zeigen die Zahlen des Bundeswirtschaftsministeriums: Zwei Drittel aller Gründungen werden von Einzelkämpfern umgesetzt. Weniger als ein Fünftel ist innovativ. Akademische Gründungen sind also in der Regel wissensintensiver und in ihrer Struktur komplexer.

#### Die Förderung

63 Millionen Euro investierten die befragten Institutionen 2013 in die Gründungsförderung, 28 Prozent mehr als im Vorjahr. Entsprechend konnten 45 Prozent mehr Veranstaltungen angeboten und 40 Prozent mehr Mitarbeiter eingestellt werden.

 **Internet**

[www.stifterverband.com/gruendungsradar](http://www.stifterverband.com/gruendungsradar)



Foto: 123 RF



## ► Und jetzt: alle zusammen

Methoden zu erproben, die dabei helfen können, die unterschiedlichen Disziplingrenzen zu überwinden, damit die Zusammenarbeit rund läuft.

Dass das nämlich nicht automatisch immer der Fall ist, hat Jacqueline Hen erfahren. Die Absolventin des Studiengangs Visuelle Kommunikation an der Berliner Universität der Künste hat in ihrer Bachelorarbeit eine Produktidee entwickelt, die sie gerne auf den Markt bringen möchte: eine Pyramide aus transparentem Kunststoff, die mit der Spitze nach unten und auf vier mit Sensoren ausgestatteten Füßen auf ein Smartphone oder Tablet aufgesetzt werden kann. Aus zweidimensionalen Bildern auf dem Display erschafft diese eine interaktive, von allen Seiten einsehbare Illusion eines Hologramms.

Ziel der neuen Entwicklung ist, „eine Faszination für den Inhalt über das Medium zu schaffen“, wie Jacqueline Hen sagt. Das vor Marketing-Experten zu erklären, fand sie gar nicht einfach. „Wir hatten unterschiedliche Kommunikationsstrategien, das verlangt von allen Seiten Fingerspitzengefühl“, sagt sie. Zum Beispiel wenn sie, um das Prinzip ihres Produktes zu erklären, in eine Präsentation eine überdimensionale Pyramide einbaute – und die Marketing-Fachleute aufgrund der Kosten die Hände über dem Kopf zusammenschlugen.

Im Austausch bringen alle Seiten ihr Wissen ein, um schließlich ein markttaugliches Produkt zu entwickeln. Bei Unternehmensgründungen sind das Marketing und die Technik meist die treibenden Kräfte. Den Fraunhofer Forschern gehe es darum, die wichtige Rolle der Gestalter im Innovationsprozess zu betonen, sagt Franziska Brodack. Zum einen, weil Designer vom individuellen Nutzer ausgingen, nicht vom anonymen Markt oder von Fragen der technischen Machbarkeit. Zum anderen, weil die



Foto: gajus / 123 RF

## So unterschiedlich wie die Teammitglieder sind die Ideen, die sie einbringen

Gestalter die Möglichkeit hätten, die Sprachbarrieren zwischen den Disziplinen zu umgehen, indem sie mit bildlicher Kommunikation mittels narrativer Objekte oder Illustrationen arbeiteten, erklärt Brodack die Projektidee.

Nicht zuletzt geht es den Forschern darum, einen übertragbaren Prozess zu entwickeln, mit dem sich Innovationen aus Forschungseinrichtungen in Ausgründungen überführen lassen. „Denn es gibt zu wenig Ausgründungen aus der Wissenschaft“, bemängelt Franziska Brodack. Gründungen mit wissenschaftlichem Hintergrund machen im Verhältnis zur Gesamtzahl aller Gründungen gerade mal ein Prozent aus. Die gründungsstärkste Hochschule ist die Technische Universität München (**40 Teamgründungen** im Jahr 2013, laut Gründungsradar des Stifterverbands). Das liegt unter anderem daran, dass wissensintensive Gründungen schwieriger umzusetzen sind (siehe Kasten S. 18). Ein Modellprozess, in dem alle Disziplinen ohne Reibungs- und Deutungsverluste ihre Kompetenzen einbringen, wie es das Projekt „Wissensdreieck“ anstrebt, könnte das vielleicht ändern.

## UNTER VIER AUGEN

### Bin ich zu alt für eine Wissenschaftskarriere?

fragt eine 36-jährige Postdoktorandin.

### Coach Mirjam Müller antwortet:

Liebe Fragestellerin, eine eindeutige Altersgrenze für Wissenschaftskarrieren gibt es nicht. Das durchschnittliche Alter von Erstberufenen liegt bei etwa 41 Jahren. Eine Obergrenze gibt es bei Professuren für die Verbeamtung, nicht aber für die Berufung. Auswahlkommissionen arbeiten zunehmend mit dem Konzept des wissenschaftlichen Alters, das nur

die Zeiten berücksichtigt, in denen Sie wissenschaftlich tätig waren. Kindererziehungs- und Krankheitszeiten sowie nicht-wissenschaftliche Beschäftigungsverhältnisse werden davon abgezogen. Vielleicht steckt hinter Ihrer Befürchtung, zu alt zu sein, die Frage, ob Sie wissenschaftlich kompetitiv genug sind, oder der Wunsch nach einer gesicherten Beschäftigungsperspektive? Hier hilft eine Bilanz Ihrer wissenschaftlichen Leistung mit Prognose für die nächsten fünf Jahre. Beziehen Sie auch realistische Finanzierungsmöglichkeiten und Ihre Vernetzung mit ein. Passen die Rahmenbedingungen zu Ihren Werten und Ihrem Sicherheitsbedürfnis? Ist die Bilanz positiv, starten Sie durch. Wenn nicht: Eine Karriere nach der Wissenschaft startet sich leichter früher als später.



Foto: privat

### Mirjam Müller

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

### Internet

[www.coachingnetz-wissenschaft.de](http://www.coachingnetz-wissenschaft.de)