Karriere
LETTER 09 2016 04 I 11 I 2016

duz
DEUTSCHE UNIVERSITÄTS ZEITUNG

Zynismus schadet der Karriere

Wissenschaftler des Instituts für Soziologie und Sozialpsychologie der Universität Köln gingen der Frage nach, wie sich Zynismus auf den Geldbeutel und den berufichen Erfolg auswirkt.

von Veronika Renkes

Zyniker machen es sich und anderen nicht leicht. Ihre sozialen Beziehungen sind meistens weniger intakt als die von Idealisten. Auch um ihre Gesundheit ist es häufig schlechter bestellt. Dr. Olga Stavrova und Dr. Daniel Ehlebracht vom Institut für Soziologie und Sozialpsychologie der Universität Köln kennen einen weiteren Grund, warum zynische Menschen ihre Einstellung überdenken sollten: Am Ende des Monats landet auf ihren Konten weniger Geld als bei Idealisten. Und sie haben auf jeden Fall das Nachsehen beim beruflichen Aufstieg. Das belegen die beiden Wissenschaftler mit einer Studie, deren Ergebnisse im Journal of Personality and Social Psychology erschienen sind.

Zyniker überschätzen die Gefahr, hintergangen zu werden, und verpassen dadurch wertvolle Chancen, wie zum Beispiel gewinnbringend mit anderen zu kooperieren und so gemeinsam ihre Ziele zu erreichen. „Unsere Studie zeigt, dass ein zynisches Menschenbild zu einem geringeren Durchschnittseinkommen und einer flacheren Einkommensentwicklung führt als ein idealistisches Menschenbild“, sagt Daniel Ehlebracht. Olga Stavrova fügt hinzu: „Für Zyniker wiegen die Kosten verpasster Kooperation finanziell tatsächlich schwerer als der Schutz vor vermeintlicher Ausbeutung.“

Lesen Sie dazu das Interview auf den Folgeseiten.

weiterlesen ▶

holen & halten

Zynismus schadet der Karriere
Wer zynisch durchs Leben geht, macht es nicht nur sich, sondern auch anderen schwer. Denn als Kollegen machen Zyniker Teamarbeit kaum möglich. Ihr Verhalten führt zur Isolation – und auch finanziell stehen sie schlechter da.

suchen & finden

Niemand ist frei davon ▶ Wer sich stets an Fakten hält, glaubt fair zu entscheiden. Doch unbewusste Vorurteile beeinflussen jeden.

duz-Stellenmarkt ▶ Nationale und internationale Ausschreibungen für Ihre Karriere

kommen & gehen

Kündigungen aussprechen ▶ Der Ton macht die Musik, wenn Vorgesetzte einem Mitarbeitenden kündigen. Wissenschaftler der Saar-Universität erklären, worauf es in Kündigungsgesprächen noch ankommt: Fairness ist wichtiger als formale Korrektheit.

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

Foto: 123 RF

Zynismus schadet der Karriere

„Zynismus führt zu Rückzug“

Zyniker neigen zu Pessimismus. Wie sich das auf das soziale Miteinander zum Beispiel unter Kollegen auswirken kann, erklären die Sozialpsychologen Dr. Olga Stavrova und Dr. Daniel Ehlebracht.

Interview: Veronika Renkes

duz: *Herr Ehlebracht, Frau Stavrova: Sie haben in fünf verschiedenen Studien untersucht, ob eine zynische Einstellung anderen Menschen gegenüber auch einen Einfluss auf das Einkommen haben kann. Warum?*

Stavrova: *Während die negativen psychologischen und gesundheitlichen Konsequenzen von Zynismus bereits in vielen Studien dargelegt wurden, scheinen viele Menschen immer noch den Irrglauben zu hegen, dass Zyniker wirtschaftlich erfolgreich sind. Wir konnten zeigen, dass zynische Einstellungen gegenüber anderen Menschen keine Grundlage wirtschaftlichen Erfolgs, sondern vielmehr ein Hindernis sind. Zynismus führt zu sozialem Rückzug und verpassten Gelegenheiten, welche sich über die Zeit auch im Geldbeutel negativ bemerkbar machen. Kooperationsbereitschaft und gegenseitiges Vertrauen sind in den allermeisten Kontexten zwingende Voraussetzungen für nachhaltigen wirtschaftlichen Erfolg.*

Dr. Olga Stavrova
ist Assistenz-Professorin an der niederländischen Universität Tilburg

Foto: Sebastian Knoth

duz: *Was sagt eine zynische Einstellung gegenüber anderen Menschen über die Persönlichkeit eines Zynikers aus?*

Ehlebracht: *Zyniker neigen zu Pessimismus, sie sind oftmals neurotische, verletzte und verletzliche Menschen. Es gelingt ihnen nicht, zu erkennen, dass die allermeisten Menschen tatsächlich vertrauenswürdig und integer sind und bei Weitem nicht jede Gelegenheit nutzen, rücksichtslos ihre eigenen Interessen zu vertreten. Sie stellen andere unter Generalverdacht und ziehen es vor, niemandem zu vertrauen und mit niemandem zu kooperieren.*

Dr. Daniel Ehlebracht
ist Mitarbeiter am Lehrstuhl für Wirtschafts- und Sozialpsychologie der Universität Köln

Foto: privat

duz: *Woran erkennt man einen Zyniker?*

Stavrova: *Bislang noch unveröffentlichte Ergebnisse unserer neuesten Studie zeigen, dass Zyniker als weniger „warm“ wahrgenommen werden, da sie in Texten zum Beispiel öfter das Wort „ich“ als „wir“ und grundsätzlich weniger sozial-orientierte Wörter benutzen wie sprechen oder teilen. In einer anderen Studie wurden Videos der Reaktionen von Zynikern auf ärgerliche Ereignisse aufgenommen. Dabei wurde festgestellt, dass zynische Teilnehmer eher dazu neigten, Verachtung zu zeigen, als weniger zynische.*

weiterlesen

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

Foto: 123 RF

Zynismus schadet der Karriere

duz: *Welche möglichen Effekte könnte solch eine Einstellung auf das eigene Engagement am Arbeitsplatz haben? Welche Effekte zeigen sich meist und sind kaum vermeidbar?*

Stavrova: *Studien zeigen, dass Zyniker weniger Organizational Citizenship Behavior zeigen, das heißt weniger Loyalität gegenüber dem Arbeitgeber, weniger Hilfsbereitschaft gegenüber den Kollegen, weniger Extra-role Behavior, beispielsweise für das Organisieren von Betriebsfeiern, sowie weniger Commitment zur Organisation.*

duz: *Sie haben in Ihren Studien in Deutschland und den USA unter anderem herausgefunden, dass Zynismus einen negativen Effekt auf die Entwicklung des Einkommens hat. Warum ist das so und was impliziert das gegebenenfalls dann auch bezüglich der eigenen Karriereentwicklung?*

Ehlebracht: *Unsere Studien liefern Hinweise darauf, dass vor allem der mit Zynismus einhergehende soziale Rückzug zu einer vergleichsweise schlechten Entwicklung des Einkommens führen kann. Zyniker vermeiden Teamarbeit, weigern sich, anderen einen Vertrauensvorschuss zu geben, und versuchen aufwendig, sich gegen soziale Risiken abzusichern, zum Beispiel indem sie informelle Vereinbarungen ablehnen oder versuchen, andere laufend zu kontrollieren. Zyniker sind daher entweder auf sich allein gestellt und verpassen somit gewinnbringende Kooperationsmöglichkeiten oder wenden Kontrollkosten auf, welche in aller Regel vermeidbar wären. Bezüglich der Karriereentwicklung würden wir auf Grundlage unserer Forschungsergebnisse den meisten Menschen raten, offen gegenüber Kooperationsmöglichkeiten zu sein und anderen im Zweifelsfall lieber zu vertrauen als zu misstrauen. Dies kann vereinzelt natürlich zu bösen Überraschungen führen, von welchen man sich jedoch nicht entmutigen lassen sollte. Wer anderen Menschen aus Prinzip misstraut, der wird leider auch nie erfahren, dass die meisten Menschen eigentlich gar nicht so böse und unmoralisch sind.*

Zynische Chefs vergiften das Klima in einer Organisation von oben herab

duz: *Wie entsteht Zynismus überhaupt? Und ist es eine Verhaltensweise, die gerade in der Wissenschaft oft vorkommt?*

Stavrova: *Die Ergebnisse mehrerer bislang unveröffentlichter Studien legen nahe, dass Zynismus im Zusammenhang mit geringer Bildung und negativen sozialen Erfahrungen steht. Auch ein Gefühl mangelnder Kontrolle und Selbstbestimmung kann zu zynischen Einstellungen führen. Es gibt sicherlich auch unter Wissenschaftlern einige Zyniker – jedoch vergleichsweise weniger als in ungebildeten Schichten.*

duz: *Ein Befund aus Ihren Studien lautet: „Wer gegenüber der menschlichen Natur zynisch eingestellt ist, wird in der Folge weniger Vertrauen in Menschen haben und somit vergleichsweise viele lukrative Kooperationen verpassen. Außerdem ist anzunehmen, dass zynisch eingestellte Menschen auch weniger um Hilfe fragen, was sich wiederum negativ auf das eigene berufliche Fortkommen auswirken kann" – gilt das auch für den Arbeitsbereich Hochschule und Forschung?*

Ehlebracht: *Man würde vermuten, dass Zynismus sich besonders in der Wissenschaft negativ auf den Karriereerfolg auswirkt. Hierzu sollte man sich allein vor Augen führen, wie wenige der in den renommiertesten Top-Journals erscheinenden Artikel Einzelautorschaften sind. Das Sinnbild des einsam agierenden Wissenschaftlers entspricht in keiner Weise der Realität. Ohne den Willen zur Kooperation und ohne gegenseitiges Vertrauen sind die meisten Forschungsvorhaben undenkbar oder zum Scheitern verurteilt.*

weiterlesen

DIE STUDIE

Die Ergebnisse aus den insgesamt fünf empirischen Längs- und Querschnitts-Studien von Dr. Olga Stavrova (Universität Tilburg, vormals Universität zu Köln) und Dr. Daniel Ehlebracht (Universität zu Köln) mit repräsentativen Daten aus Deutschland, den USA und 40 weiteren Ländern zeigen einen deutlichen Zusammenhang zwischen Zynismus und finanziellen Einbußen.

- Ein zynisches Menschenbild führt zu einem geringeren Durchschnittseinkommen und einer flacheren Einkommensentwicklung.
- Für Zyniker wiegen die Kosten verpasster Kooperation finanziell schwerer als der Schutz vor vermeintlicher Ausbeutung.
- Zyniker verpassen durch ihr generalisiertes Misstrauen gegenüber anderen Menschen wertvolle Kooperationsmöglichkeiten.
- Zyniker nehmen unnötige Kosten für die Kontrolle und Überwachung anderer auf sich.
- Idealisten sind im Geschäftsleben die realistischeren Menschen. Ihre finanzielle Besserstellung beträgt laut der Studie immerhin bis zu 1000 Euro im Monat.
- Der Ländervergleich mit Stichproben aus 41 Ländern zeigt, dass Zynismus vor allem dann dem individuellen Wohlstand schadet, wenn das allgemeine soziale Klima eines Landes freundlich ist. Wo das soziale Klima hingegen durch ein vergleichsweise hohes Maß an Kriminalität und Egoismus geprägt ist, lassen sich keine so deutlichen Nachteile für Zyniker erkennen.

Download
www.apa.org/pubs/journals/releases/psp-pspp0000050.pdf

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

▶ Zynismus schadet der Karriere

duz: *Schadet Zynismus der Karriere – wenn ja, warum und wie?*

Stavrova: *Zyniker verpassen aus vermeintlichem Selbstschutz gewinnbringende Kooperationsmöglichkeiten. Dadurch sind sie nicht in der Lage, mit vereinten Kräften mehr zu erreichen. Darüber hinaus investieren sie häufig in die Kontrolle und Überwachung anderer, obwohl ein wenig Vertrauen und Zuversicht meistens angebrachter wäre.*

Foto: Ion Chiosea / 123RF.com

duz: *Ist eine gute Portion Zynismus gegebenenfalls sogar für eine Karriere als Führungskraft förderlich? Wenn ja, warum?*

Ehlebracht: *Gerade bei Führungskräften sind vertrauensvolle Netzwerke und belastbare Allianzen für den Erfolg entscheidend. Zudem hat der Führungsstil auch Auswirkungen auf die gesamte Unternehmenskultur. Ein vertrauensvoller und idealistischer Chef kann seine Mitarbeiter durch sein Vorbild ebenfalls zu mehr Vertrauen und wechselseitiger Kooperation ermutigen.*

duz: *Gibt es Beispiele für Biografien von Personen, die aufgrund ihres Zynismus gescheitert sind oder gerade deshalb Karriere gemacht haben?*

Ehlebracht: *Erfolgreiche Zyniker gibt es vermutlich weniger, als uns Filme wie „The Wolf of Wall Street“ glauben lassen wollen.*

duz: *Wie schädlich sind Zyniker als Chefs? Was können sie anrichten oder aber im Positiven bewirken, wie zum Beispiel ihr Team dadurch anspornen?*

Stavrova: *Es besteht die Gefahr, dass Zyniker in der Führungsetage das Klima eines Unternehmens oder einer Organisation von oben herab vergiften. Darüber hinaus kann zynisches Misstrauen und die damit oftmals verbundene Kontrolle und Überwachung der Mitarbeiter von oben herab deren Motivation nachhaltig untergraben.*

duz: *Was können Arbeitgeber – insbesondere auch im Wissenschaftsbereich – tun, wenn sie Zyniker in der Belegschaft haben?*

Stavrova: *Zyniker sollten einerseits positiven sozialen Erfahrungen ausgesetzt werden, beispielsweise selber einen Vertrauensvorschuss erhalten. Andererseits sollte man ihnen die Augen öffnen, dass die meisten Menschen wirklich ehrlich und fair sind – man unterschätzt, wie viele verlorene Geldbörsen jeden Tag unversehrt und mit vollständigem Inhalt in Fundbüros abgegeben werden.*

duz: *Was kann der Einzelne tun, dass sein Zynismus nicht die eigene Karriere und den eigenen Erfolg behindert?*

Ehrlebracht: *Jeden Tag aufs Neue seine zynischen Einstellungen infrage stellen. Mit kleinen Vertrauensgesten beginnen und lernen, dass diesem Vertrauen in den allermeisten Fällen mit Ehrlichkeit begegnet wird. Anderen Menschen die Chance geben, sich von ihrer besten Seite zu zeigen, und sie nicht aus vermeintlichem Selbstschutz vorverurteilen.*

Das Interview führte Veronika Renkes.
Sie ist Bildungs- und Wissenschaftsjournalistin in Berlin.

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

Niemand ist frei davon

Wer sich an Fakten hält, glaubt, stets fair zu entscheiden. Doch unbewusste Vorurteile beeinflussen jeden. Experten geben Tipps, um in Bewerbungsprozessen das Bauchgefühl zu überlisten.

von Anna Rosa Blume

Foto: fotolia.de

Die elegante schwarze Brille und der teure Anzug mit Einstecktuch wirken seriös. Die Mitbewerberin im mausgrauen Blazer punktet mit farbenfrohem Make-up. Sofort schwirren einem Adjektive durch den Kopf, welche Kompetenzen diese Personen vermutlich mitbringen. Doch: Im Berufsalltag erschweren solche Vorurteile die Zusammenarbeit, denn eine modische Sehhilfe verrät wenig über Mathematikkenntnisse. Und die farbintensive Schminke empfahl vielleicht der Fotograf, damit die Porträtierte im grauen Kostüm weniger blass wirkt.

„Auch routinierte Personaler ertappen sich dabei, dass sie Personen aufgrund eines Fotos Charaktereigenschaften zuschreiben“, sagt Dagmar Zippel, die das Recruiting von Accenture in Deutschland verantwortet. Das Beratungsunternehmen entwickelte deshalb für Personalexperten und Projektmitarbeiter die Trainingsreihe „Unconscious Bias“, um die unbewussten Vorurteile sichtbar zu machen. Zwar zählt zum Tagesgeschäft von Recruitern, dass sie zwischen den Zeilen lesen, Talente erkennen und den Bewerbern vorurteilsfrei gegenübertreten. Doch jeder Mensch ist kulturell geprägt. Die Trainings helfen, versteckte Vorurteile aufzudecken, damit alle Bewerber eine faire Chance erhalten.

Eine Übung anhand von Porträtfotos zählt zum festen Repertoire. „Die offene Diskussion unter Kollegen über Gedanken und Assoziationen ist wichtig, um voreilige Schlussfolgerungen zu vermeiden“, sagt Zippel. In einer anderen Übung erhalten die Personalexperten Lebensläufe, die sich nur im Namen, in der Herkunft und im Geschlecht der Bewerber unterscheiden. Die Qualifikationen sind aber vergleichbar. Die anschließende Diskussion zeige oft, dass die fachliche Kompetenz für ein Urteil nicht immer den Ausschlag gibt. So mancher Personaler wundert sich, dass er sich von Angaben wie Namen, Herkunft oder Geschlecht beeinflussen lässt.

Doch nicht nur die Personaler sind bei der Auswahl der Bewerberinnen und Bewerber von ihrem Bauchgefühl beeinflusst. Schon beim Schreiben einer Bewerbung gibt es Unterschiede. Accenture beschäftigt weltweit mehr als 323 000 Mitarbeiter, darunter etwa 115 000 Frauen. In den Aufsichtsgremien beträgt der Frauenanteil zwar 27 Prozent, doch das Topmanagement ist nur zu 17 Prozent weiblich. „Wir haben uns gefragt: Weshalb ist das so?“, erzählt Zippel. Statt sich in Spekulationen zu verlieren wie „Frauen wol-

weiterlesen ▶

AUS DER PRAXIS

Der Arbeitskreis Anti-Bias-Werkstatt, entstanden an der Uni Oldenburg, leistet antidiskriminierende Bildungsarbeit, unter anderem mit folgender Übung:

Zur Sensibilisierung für Lebenslagen von Minderheiten nehmen die Teilnehmenden anhand von Rollenkarten gesellschaftliche Positionen ein, die sie entweder an den Rand oder in die Mitte der Gesellschaft stellen.

Die Rollen

Die Rollen beinhalten unterschiedliche Milieus, geistige oder körperliche Beeinträchtigungen oder Vorteile, Statusunterschiede im Aufenthaltsrecht oder der ökonomischen Ausstattung sowie geschlechtsspezifische Aspekte.

Die Methode

Auf Fragen der Moderation nach Handlungsmöglichkeiten, die sie mit „ja“ beantworten können, gehen die Teilnehmenden einen Schritt vorwärts, andernfalls verharren sie in ihrer Position. Dazu gehören Fragen wie: Können Sie bei der nächsten Kommunalwahl wählen? Können Sie davon ausgehen, dass Ihre Kinder in der Schule nicht diskriminiert werden? Können Sie sich relativ problemlos (barrierefrei) in Ihrem Umfeld bewegen? Können Sie Ihre Partnerin oder Ihren Partner ohne Vorbehalte auf der Straße küssen?

Das Ziel

Unterschiede werden deutlich und das eigene Erleben bei der Identifikation wird diskutiert.

Internet
www.anti-bias-werkstatt.de

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

Foto: 123 RF

Vorurteile: Niemand ist frei davon

len gar nicht ganz an die Spitze“, suchte Accenture nach den Gründen. Das erste Nadelöhr war schnell gefunden. „Frauen schicken ihre Bewerbung nur dann ab, wenn sie alle in der Anzeige geforderten Qualifikationen erfüllen. Männer sehen das sportlicher. Sie bringen mehr Selbstbewusstsein mit, haben Mut zur Lücke und bewerben sich auch mit nur 75 Prozent Übereinstimmung“, fasst die Personalexpertin zusammen. Zudem hat Zippel herausgefunden, dass Bewerberinnen in den Stellenausschreibungen Signale wichtig sind, auf die Männer verzichten können. Seit dort Formulierungen wie „Teamarbeit ist uns wichtig“ oder „Sie arbeiten mit Menschen“ gewählt werden, bewerben sich auch mehr Frauen, sagt Zippel.

Auch im Auswahlverfahren justierte Accenture nach. „Frauen treten nicht so forsch auf“, beobachtet Zippel. Bewerberinnen formulieren oft zurückhaltender und vorsichtiger. „Unsere Recruiter lesen deshalb gerade die Anschreiben von Frauen genauer“, sagt die Expertin. Fähigkeiten wie soziale Kompetenzen, die viele Bewerberinnen ganz selbstverständlich mitbringen, erwähnen sie überhaupt nicht. „Deshalb öffnen wir unsere Eingangstüren weit“, sagt Zippel. Das Unternehmen lädt mehr Kandidatinnen und Kandidaten zum Telefoninterview ein und fragt besonders bei Bewerberinnen genauer nach. „Damit haben wir gute Erfahrungen gemacht“, sagt Zippel. „Auch wenn es um Beförderungen geht, nimmt Accenture seine Teamleiter und Führungskräfte in die Pflicht. Wenn sich unter den vorgeschlagenen Kandidaten nur wenige Frauen befinden, wird nachgehakt und nach den versteckten Potenzialen gesucht“, erklärt Zippel.

Foto: fotolia.de

Auch Männern machen die unbewussten Vorurteile zu schaffen, wie Dr. Michael Kimmel, Professor für Soziologie und Genderforschung an der Stony Brook University in New York herausgefunden hat. Kimmels Schwerpunkte in Forschung, Lehre und Publikationen sind Männerforschung, Geschlecht und Sexualität. Er hat herausgefunden, dass Männer einerseits dem Stereotyp des echten Mannes entsprechen und keine Schwächen zeigen wollen. Kimmel umschreibt es mit dem Mythos des Cowboys: unabhängig,

weiterlesen

Vorurteile erkennen

Der Anti-Bias-Ansatz hilft zu unterscheiden, wann unreflektierte Vorurteile zu Ausgrenzung führen und wann die Beachtung von Unterschieden bedeutsam für die Umsetzung von Chancengerechtigkeit wird. Mittels der Methode „Der siebte Sinn“ wird eine gesamte Einrichtung unter folgender Fragestellung unter die Lupe genommen: Wie wirkt das Erscheinungsbild der Einrichtung? Entsprechen die visuellen Botschaften wie Aushänge und Beschilderung der gesellschaftlichen Vielfalt? So wird deutlich, ob und wo sich die Einrichtung bezüglich der interkulturellen Öffnung verändern muss.

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

▶ Vorurteile: Niemand ist frei davon

einsam, aggressiv und immer bereit, Probleme mit Gewalt zu lösen. Andererseits können gerade jüngere Männer in modernen Beziehungen mit diesem Klischee immer weniger anfangen. Auch viele Akademikerpaare folgen anderen Idealen, gut ausgebildete Frauen mit Kindern geben ihre Karriere nicht auf. Und viele Väter wünschen sich mehr Zeit mit der Familie. Beide Partner, erklärt Kimmel, wünschen sich dasselbe: eine anspruchsvolle Karriere, ein erfülltes Familienleben und ein Arbeitsumfeld, das sie dabei unterstützt. Unconscious Bias – die unbewussten Vorurteile – erschweren es ihnen aber häufig, diese scheinbar widersprüchlichen Ziele zu verwirklichen, sagt Kimmel. Denn mitunter stehen sich die Partner selbst im Weg. Den Schaden bekommen dann nicht nur die Paare selbst zu spüren, sondern auch ihre Arbeitgeber und Kollegen.

Das Phänomen Unconscious Bias hat nämlich noch weitere Facetten, wie Kimmel herausgefunden hat. Männer pflegen Vorurteile gegenüber anderen Männern, und ebenso begegnen Frauen manchen ihrer Geschlechtsgenossinnen mit Vorbehalten. Beantragt ein Vater Familienzeit, beäugen ihn die männlichen Kollegen kritisch, mancher Chef setzt hinter seinen Karriereambitionen schon mal ein Fragezeichen. Aber auch Frauen untereinander praktizieren keineswegs immer solidarisches Verhalten. Kommt beispielsweise eine junge Mutter nach sechs Wochen wieder zurück an den Schreibtisch, tuscheln vor allem die Kolleginnen über sie.

Stereotypen verändern nicht nur unsere Selbstwahrnehmung, sondern verzerren auch unsere Wahrnehmung anderer. Nur wer seine eigenen Vorurteile einigermaßen kennt und sie gelegentlich hinterfragt, tappt weniger häufig in solche Fallen. Selbstreflexion schützt also vor allzu grobschlächtigen Rastern und getrübter Sicht auf die Welt. Oder wie es die Personalerin Dagmar Zippel ausdrückt: „Das Bauchgefühl ist nicht immer der beste Ratgeber."

Anna Rosa Blume arbeitet als Bildungsjournalistin in Bayern.

Das nächste duz Magazin

Hochschulkommunikatoren
Früher graues Mäuschen, heute Hans Dampf in allen Gassen

Die Eigenbrötler
Gewerkschaften tun sich schwer in den Hochschulen

Impressum

72. Jahrgang
Gegründet 1945 als ‚Göttinger Universitätszeitung'

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

Redaktion:
Redaktionsleiterin: Angelika Fritsche (afri),
Tel.: 030 212987-37, E-Mail: a.fritsche@duz-medienhaus.de
Dr. Pascale Anja Dannenberg (pad), Tel.: 030 212987-36,
E-Mail: p.dannenberg@duz-medienhaus.de
Franz Himpsl (hif), Volontär, Tel.: 030 212987-35,
E-Mail: f.himpsl@duz-medienhaus.de
Gudrun Sonnenberg (gs), Tel.: 030 212987-34
E-Mail: g.sonnenberg@duz-medienhaus.de
Anne-Katrin Jung (akj), Redaktionsassistenz, Bildredaktion:
Tel.: 030 212987-39, E-Mail: a.jung@duz-medienhaus.de

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

Grundlayout: axeptDESIGN, Berlin

Satz und Grafik: ESM Berlin

Druck: SDL Digitaler Buchdruck, Berlin

Ständige Autoren und Mitarbeiter:
Tina Bauer (tb), Gesa Coordes (gc), Benjamin Haerdle (hbj), Eva Keller (eke), Dr. Kristina Moorehead (Tim), Lutz Steinbrück (lut), Ingrid Weidner (wei), Sepp Buchegger (Zeichnung)

Titelbild: colorbox.com

Verantwortlich gemäß Pressegesetz:
Angelika Fritsche, Berlin (für den redaktionellen Inhalt)

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

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

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

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

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

Bezugsbedingungen:
Ein duz-Abonnement beinhaltet 22 Ausgaben im Jahr (12 x 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.

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

Stellenübersicht

GEISTESWISSENSCHAFTEN

Anthropogeographie S. 13
Arbeitsmarktsoziologie S. 11
Berufsbildungsforschung S. 11
BWL, insbes. Projektmanagement und Controlling S. 12
Interkulturelle Theologie und Körperlichkeit S. 14
Systemathische Philosophie S. 18
Wirtschaftsinformatik S. 12
S. 14
S. 15

BIOWISSENSCHAFTEN

Evolution und Biodiversität S. 17

INGENIEURWISSENSCHAFTEN

Bionik und Materialentwicklung S. 16
Grundlagen der Elektrotechnik und Mechatronik S. 15
Kryptographische Protokolle S. 20
Mess- und Regeltechnik S. 08
Technisches Management S. 16
Wirtschaft im Ingenieurwesen S. 15

WISSENSCHAFTLICHE MITARBEIT

Wissenschaftliche/-r Mitarbeiter/-in S. 13

ADMINISTRATION

Dezernent/-in für Studentische Angelegenheiten S. 18
Rektor/-in S. 09

WEITERE AUSSCHREIBUNGEN

Alfried Krupp-Förderpreis für junge Hochschullehrer S. 18
Clinical Trial Safety Officer (m/w) S. 13
Entwicklungsingenieur/-in Opto-Mechanik S. 13
Entwicklungsingenieur/-in Prozessentwicklung S. 13
Ingenieur/-in Absicherung Fahrerassistenzsysteme S. 13
Klinische/-r Business Manager/-in S. 13
Lead Engineer PEM Fuel Cell (m/w) S. 13
Leiter/-in einer wissenschaftlichen Nachwuchsgruppe S. 10
Mitarbeiter/-in in der IT S. 13
Nachwuchsgruppenleiter/-in „Forstpathologie" S. 20
Pharmaberater/-in für den Bereich Eisenmangelanämie S. 12
Projektleiter/-in Silizium-Technologie S. 13
Promotion im Bereich Modellierung/Simulation NVH S. 13
Qualitätsingenieur/-in S. 13
Referent Präsidium und Institutionelle Beziehungen S. 12
SAP BW Berater/-in S. 13
System Technische/-r Projektleiter/-in S. 13
Unterstützende/-r Objektmanager/-in S. 13
(Wirtschafts-)Ingenieur/-in S. 13

AKTUELLE BEWERBUNGSFRISTEN

Alle vakanten Stellen im Überblick S. 19

WIR SIND FÜR SIE DA!

duz-Anzeigen
Theresa Lück
Fon 030/212987 31
Fax 030/212987 30
E-Mail: anzeigen@duz-medienhaus.de
www.duz-wissenschaftskarriere.de

duz Special und Corporate Publishing
Stefanie Kollenberg
Fon 030/212987 12
Fax 030/212987 30
E-Mail: s.kollenberg@duz-medienhaus.de

duz DEUTSCHE UNIVERSITÄTS ZEITUNG

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

HOCHSCHULE
HAMM-LIPPSTADT

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 die Stelle einer

W2-Professur „Mess- und Regeltechnik“
(Standort Hamm/Kennziffer 16-119)

Die Stelleninhaberin/Der Stelleninhaber soll die Lehre und Forschung auf dem Gebiet der Elektrotechnik vertreten und in ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen (vorzugsweise Energietechnik und Ressourcenoptimierung, Biomedizinische Technologie und Intelligent Systems Design) lehren. Neben der Vermittlung dieser Grundlagen wird insbesondere auch die Herstellung des Bezugs zu deren praktischen Anwendungen erwartet. Des Weiteren soll die Stelleninhaberin/der Stelleninhaber Lehrveranstaltungen in den Bereichen der (elektrischen) Mess- sowie der Steuer- und Regelungstechnik übernehmen. Erfahrungen in der Auslegung von MSR-Komponenten in der Industrie sowie Kenntnisse der dort eingesetzten Systeme werden vorausgesetzt. Kenntnisse im Bereich der Stromrichtertechnik bzw. leistungselektronischer Komponenten sind von Vorteil.

Seitens der Hochschule werden ein abgeschlossenes ingenieurwissenschaftliches Studium der Elektrotechnik, der Steuer-/Regelungs- oder Automatisierungstechnik oder vergleichbarem, eine überdurchschnittliche wissenschaftliche Qualifikation sowie ausgewiesene berufliche Erfahrungen in den genannten Lehrgebieten erwartet.

Allgemeines zur Stelle:
Vorausgesetzt werden ein hohes Maß an didaktischer Erfahrung, eine ausgeprägte Dienstleistungsmentalität sowie die Fähigkeit zum interdisziplinären Arbeiten. Aufgrund einer internationalen Ausrichtung des Studiengangportfolios an der Hochschule Hamm-Lippstadt ist die Bereitschaft zur Durchführung englischsprachiger Veranstaltungen obligatorisch.

Die Mitwirkung an der akademischen Selbstverwaltung und Unterstützung bei der Erweiterung des Studienangebots werden als selbstverständlich erachtet.

Die Stelleninhaberin/Der Stelleninhaber soll zur aktiven Akquirierung und Durchführung von Drittmittelprojekten beitragen und die fachliche Expertise auch in Forschung und Transfer einsetzen, um im Team mit den Kolleginnen und Kollegen den Unternehmen in der Region wissenschaftliche Impulse zu geben.

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

Klingt das nach einer ansprechenden Perspektive für Sie? Dann senden Sie uns Ihre Bewerbungsunterlagen nebst dem ausgefüllten Formular zu Ihrem beruflichen Werdegang, das Sie auf unserer Internetseite www.hshl.de finden, per Post oder vorzugsweise per E-Mail (möglichst in einer pdf-Datei) unter Angabe der Kennziffer 16-119 bis zum **24. November 2016** an:

Präsident der Hochschule Hamm-Lippstadt
Dezernat 4 - Frau Lilli Gleske
Marker Allee 76-78, 59063 Hamm
oder bewerbung@hshl.de

MEINE ZUKUNFT

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

Universität für Bodenkultur Wien
Ausschreibung der Position

der Rektorin bzw. des Rektors der Universität für Bodenkultur Wien (BOKU University of Natural Resources and Life Sciences, Vienna)

Die Universität für Bodenkultur Wien, die Alma Mater Viridis, 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 Wirtschaftswissenschaften versucht sie, das Wissen um die ökologisch und ökonomisch nachhaltige Nutzung der natürlichen Ressourcen in einer harmonischen Kulturlandschaft zu mehren.

Die Universität für Bodenkultur Wien nimmt einen Spitzenplatz im internationalen Ranking jener Universitäten ein, die sich der nachhaltigen Bewirtschaftung natürlicher Ressourcen verschrieben haben. Die Universität für Bodenkultur Wien ist in 15 Departments gegliedert, hat rund 13.000 Studierende, rund 1.900 wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, davon etwa die Hälfte aus eigenen Forschungseinnahmen finanziert, sowie ca. 720 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im administrativen und technischen Bereich. Sie legt einen hohen Wert auf Personalentwicklung und Personalförderung, insbesondere des wissenschaftlichen Nachwuchses, sowie eine motivierende Führung des gesamten Universitätspersonals.

Die Universität für Bodenkultur Wien schreibt gemäß § 23 UG 2002 die Position der Rektorin bzw. des Rektors aus. Die Rektorin bzw. der Rektor wird vom Universitätsrat aus einem Dreiervorschlag des Senats für eine Funktionsperiode von vier Jahren (01.02.2018 – 31.01.2022) gewählt, eine Wiederwahl ist zulässig. Die Ausübung der Funktion basiert auf einer Zielvereinbarung sowie eines Arbeitsvertrages, beides ist mit dem Universitätsrat abzuschließen.

Erwünschte Qualifikationen:
- Abgeschlossenes Universitätsstudium mit Bezug zu den Kompetenzfeldern der Universität für Bodenkultur Wien
- Fundierte Erfahrung in Lehre und Forschung im universitären Bereich oder vergleichbaren Institutionen und Unternehmen
- Nachweis der Fähigkeit zur organisatorischen, wirtschaftlichen und wissenschaftlichen Leitung einer Universität oder einer vergleichbaren Einrichtung aus dem Unternehmensbereich
- Personalführungs- und Personalentwicklungskompetenz, insbesondere Gendermainstreaming
- Hohes Ausmaß an sozialer Kompetenz, Kommunikations- und Integrationsfähigkeit sowie besonderes Geschick in der Verhandlungsführung
- Kenntnis des tertiären Bildungs- und Ausbildungssektors sowie des Wissenschafts- und Forschungssystems in Österreich und international
- Fundierte Kooperationserfahrung und -fähigkeit mit nationalen und internationalen Wissenschaftseinrichtungen und/oder Unternehmen
- Kenntnis der österreichischen Verwaltungs- und Universitätsorganisation
- Fundierte Beherrschung der deutschen und englischen Sprache

Vorausgesetzt wird die Identifikation mit den im Leitbild der Universität für Bodenkultur Wien niedergelegten Grundsätzen: https://www.boku.ac.at/universitaetsleitung/rektorat/stabsstellen/oeffentlichkeitsarbeit/themen/leitbild-mission-statement

Die Universität für Bodenkultur Wien strebt eine Erhöhung des Frauenanteils, insbesondere in Leitungsfunktionen, an und fordert deshalb qualifizierte Frauen ausdrücklich zur Bewerbung auf. Frauen werden bei gleicher Qualifikation vorrangig berücksichtigt, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

Die Bewerbung soll aussagekräftige Unterlagen hinsichtlich der Bewerbungsvoraussetzungen sowie der Vorstellung der Bewerberin/des Bewerbers über die Prinzipien der Amtsführung und der weiteren Entwicklung der Universität für Bodenkultur Wien beinhalten (siehe Entwicklungsplan: https://www.boku.ac.at/universitaetsleitung/rektorat/informationen-des-rektorats/).

Es wird erwartet, dass die Bewerberinnen/die Bewerber an einem öffentlichen Hearing an der Universität für Bodenkultur Wien teilnehmen.

Ihre Bewerbung richten Sie bitte schriftlich und elektronisch bis 16.12.2016 (Datum des Poststempels) ausschließlich an den Vorsitzenden des Universitätsrats O.Univ. Prof. i. R. DI. Dr. Werner BIFFL, Universität für Bodenkultur Wien, A-1180 Wien, Gregor-Mendel-Straße 33 bzw. e-Mail: unirat@boku.ac.at, der auch für weitere Auskünfte zur Verfügung steht.

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

Programm zur Förderung der Rückkehr des hochqualifizierten Forschungsnachwuchses aus dem Ausland

Ministerium für Innovation, Wissenschaft und Forschung des Landes Nordrhein-Westfalen

Sie stehen am Anfang Ihrer wissenschaftlichen Karriere und möchten mit Ihrer Forschungstätigkeit zur Bewältigung der großen gesellschaftlichen Herausforderungen unserer Zeit beitragen? Der Wissenschaftsstandort Nordrhein-Westfalen bietet Ihnen die Chance zum Aufbau und zur Leitung einer selbstständigen Nachwuchsgruppe an einer hiesigen Hochschule Ihrer Wahl.

Im Falle einer erfolgreichen Bewerbung sind dafür über einen Zeitraum von fünf Jahren bis zu 1,25 Mio. EUR vorgesehen. Die Leitungsposition ist mit Entgeltgruppe 15 TVL – vergleichbar W2 – dotiert. Sie erhalten eine personengebundene Finanzierungszusage und etablieren Ihre Nachwuchsgruppe an einer Hochschule Ihrer Wahl in Nordrhein-Westfalen, welche Ihnen die beste Zukunftsperspektive und eventuell auch Tenure-Track bietet.

Der Beginn dieser Förderung ist bis Ende 2017 vorgesehen.

Ausgehend von den Zielen der Forschungsstrategie Fortschritt NRW werden erneut Nachwuchsforschertalente aus allen Fachgebieten gesucht, die mit ihren herausragenden Ideen zur Bewältigung der großen gesellschaftlichen Herausforderungen unserer Zeit beitragen können. Besonders erwünscht sind dabei in diesem Jahr Anträge aus den Wirtschafts- sowie den Geistes- und Gesellschaftswissenschaften.

Sie forschen derzeit außerhalb Deutschlands und haben Ihre Promotion vor wenigstens zwei, höchsten sechs Jahren (im Fachgebiet Medizin vor höchstens neun Jahren) erworben? Ihr Lebensmittelpunkt lag vor Ihrem Auslandsaufenthalt in Deutschland? Wenigstens die letzten 12 Monate Ihrer mehr als zwei Jahre währenden wissenschaftlichen Forschungstätigkeit haben Sie im Ausland verbracht?

Wenn dies alles auf Sie zutrifft, freuen wir uns auf Ihre Bewerbung! Nähere Informationen zum Bewerbungsverfahren sowie eine ausführliche Beschreibung des Programms finden Sie unter

www.rueckkehrprogramm.nrw.de.

Bewerbungsschluss der diesjährigen Ausschreibung ist der **4. Dezember 2016.**

Das Land Nordrhein-Westfalen fördert die berufliche Entwicklung von Frauen. Bewerbungen von Frauen werden daher besonders begrüßt. Bewerbungen geeigneter schwerbehinderter Menschen sind erwünscht.

WISSEN SCHAFFT CHANCEN.NRW

www.wissenschaft.nrw.de

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

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

FRIEDRICH-ALEXANDER UNIVERSITÄT ERLANGEN-NÜRNBERG

FACHBEREICH WIRTSCHAFTSWISSENSCHAFTEN

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

W2-Professur für Arbeitsmarktsoziologie, insbesondere Familienpolitik und Erwerbsverläufe

Die Professur ist zunächst befristet für die Dauer von fünf Jahren zu besetzen. Nach positiver Evaluierung durch die Rechts- und Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät ist eine Verstetigung der Professur vorgesehen.

Zu den Aufgaben gehört, das Fachgebiet der Arbeitsmarktsoziologie mit Schwerpunkt auf der Analyse des Zusammenspiels von Familienpolitik und Erwerbsverläufen im Rahmen der empirischen soziologischen Ungleichheits- und Sozialstrukturforschung in Forschung und Lehre angemessen zu vertreten. Der/Die ideale Kandidat/in beherrscht die modernen quantitativ-empirischen Methoden des Fachs; insbesondere ist die Erfahrung mit fortgeschrittenen Längsschnittanalysen Voraussetzung. Er/Sie sollte international herausragend publiziert haben und erste Erfahrung mit der Einwerbung und Leitung von Drittmittelprojekten besitzen. Es wird die Mitwirkung in den Pflicht- und Wahlbereichen der Studienprogramme des Fachbereichs auf Bachelor-, Master- und Promotionsebene vorausgesetzt. An der weiteren Internationalisierung der Studiengänge der Fakultät ist aktiv mitzuwirken, insbesondere auch durch das Angebot englischsprachiger Lehrveranstaltungen. Auslandserfahrung ist bei der Bewerbung daher von Vorteil.

Einstellungsvoraussetzungen sind ein abgeschlossenes Hochschulstudium, pädagogische Eignung, die besondere Befähigung zu wissenschaftlicher Arbeit, die in der Regel durch die Qualität einer Promotion nachgewiesen wird und darüber hinaus zusätzliche wissenschaftliche Leistungen. Letztere werden durch Habilitation oder gleichwertige wissenschaftliche Leistungen nachgewiesen, die auch in einer Tätigkeit außerhalb des Hochschulbereichs oder im Rahmen einer Juniorprofessur erbracht sein können.

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

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

Die FAU verfolgt eine Politik der Chancengleichheit unter Ausschluss jeder Form von Diskriminierung. Bewerbungen von Wissenschaftlerinnen werden ausdrücklich begrüßt. 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, Kopien von Zeugnissen und Urkunden) werden in elektronischer Form bis zum **18.11.2016** an die Sprecherin des Fachbereichs Wirtschaftswissenschaften der Rechts- und Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät der FAU, Findelgasse 7/9, 90402 Nürnberg, (wiwi-sprecher@fau.de) erbeten. Weitere Informationen zu der ausgeschriebenen Stelle erhalten Sie beim Vorsitzenden des Berufungsausschusses, Herrn Professor Wrede (0911 5302 952).

Grundzertifikat 2008 audit familiengerechte hochschule

www.fau.de

Personalnachrichten in der duz.

Umfassend und aktuell.

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

Ihr Kontakt: Anne-K. Jung

Fon: 030/212987 39

Fax: 030/212987 30

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

UNIVERSITÄT PADERBORN

Die Universität der Informationsgesellschaft

Im Rahmen einer gemeinsamen Berufung der **Universität Paderborn** und des **Bundesinstituts für Berufsbildung** ist ab April 2017 folgende Stelle unbefristet zu besetzen:

Universitätsprofessur für Berufsbildungsforschung an der Universität Paderborn, Department für Wirtschaftspädagogik/ Forschungsdirektor/in am Bundesinstitut für Berufsbildung

Der zukünftige Stelleninhaber/die zukünftige Stelleninhaberin soll die Berufsbildungsforschung in Lehre und Forschung am Department für Wirtschaftspädagogik an der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften der Universität Paderborn wahrnehmen und zugleich die Aufgaben eines Forschungsdirektors/einer Forschungsdirektorin im Bundesinstitut für Berufsbildung wahrnehmen. In dieser Funktion als Forschungsdirektor/in wird der zukünftige Stelleninhaber/die zukünftige Stelleninhaberin neben eigenen Forschungsarbeiten im Wesentlichen die strategische Weiterentwicklung der Forschung im BIBB, die Schärfung des BIBB-Forschungsprofils, das Management der forschungsrelevanten BIBB-Prozesse (insb. Jahresforschungsprogramm; Datenreport/Berufsbildungsbericht), die Verankerung der Forschung in anderen Aufgabenbereichen des BIBB (nicht zuletzt in der Ordnungsarbeit) sowie die Außenvertretung des BIBB in forschungsbezogenen Fragen und im Rahmen von Kooperationen mit anderen wissenschaftlichen Einrichtungen (u. a. Hochschulen, IAB, AGBFN) verantworten. Bezogen auf dieses Aufgabenspektrum ist der Forschungsdirektor/die Forschungsdirektorin gleichzeitig ständige/r Vertreter/in des BIBB-Präsidenten. Der Bewerber/die Bewerberin sollte insbesondere in den folgenden Schwerpunkten ausgewiesen sein:

- eigener Forschungsausweis in der Berufsbildungsforschung mit einer pluralistischen methodologischen Ausrichtung; Veröffentlichungen in internationalen Fachzeitschriften,
- spezielle Erfahrungen in der berufs- und wirtschaftspädagogischen Forschung; berufs- und wirtschaftspädagogische Veröffentlichungen,
- ausgewiesene Kompetenz und Bereitschaft, das über den spezifischen geforderten Forschungsschwerpunkt hinausgehende wissenschaftliche Portfolio des BIBB in der Berufsbildungsforschung strategisch weiterzuentwickeln und nach außen zu vertreten und den Transfer wissenschaftlicher Erkenntnis in die Berufsbildungspraxis voranzubringen,
- Erfahrungen in der Forschungsarbeit mit internationalen Forschungsverbünden,
- Kompetenzen und Erfahrungen in Varianten der gestaltungsorientierten Forschung,
- Management von Forschungsprozessen,
- zielgruppengerechte Außendarstellung von Forschungsthemen.

Einstellungsvoraussetzungen sind gem. § 36 Abs. 1 Ziff. 1 bis 4 HG NRW ein abgeschlossenes Hochschulstudium, vorrangig mit einem Schwerpunkt in der Berufs- und Wirtschaftspädagogik, zumindest jedoch in einer zur Berufsbildungsforschung resp. in Hinblick auf die Berufsbildungspraxis affinen Disziplin, pädagogische Eignung, einschlägige Promotion sowie Habilitation oder vergleichbare zusätzliche wissenschaftliche Leistungen.

Die gemeinsame Berufung soll in Anlehnung an das Jülicher Modell, das sog. Beurlaubungsmodell, erfolgen. Der/die Berufene erhält eine W 3-Universitätsprofessur (privatrechtlicher Anstellungsvertrag) an der Hochschule und wird gleichzeitig dort unter Fortfall der Vergütung beurlaubt. Die Ernennung als Forschungsdirektor/Forschungsdirektorin und ständiger Vertreter/ständige Vertreterin erfolgt auf Vorschlag des BMBF im Benehmen mit dem/der Präsidenten/Präsidentin des BIBB unter Berufung in das Beamtenverhältnis (Bes. Gr. B 4 der Bundesbesoldungsordnung in der jeweils gültigen Fassung nach Vorliegen der beamtenrechtlichen Voraussetzungen) von dem Bundespräsidenten/der Bundespräsidentin (§ 93 Absatz 2 BBiG).

Die Universität Paderborn strebt eine Erhöhung des Anteils der Frauen als Hochschullehrerinnen an und fordert daher qualifizierte Wissenschaftlerinnen nachdrücklich zur Bewerbung auf. Frauen werden gemäß LGG bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt berücksichtigt, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen. Ebenso ist die Bewerbung geeigneter Schwerbehinderter und Gleichgestellter im Sinne des Sozialgesetzbuches Neuntes Buch (SGB IX) erwünscht.

Bewerbungen mit den üblichen Unterlagen werden bis zum **23.11.2016** unter Angabe der Kennziffer **2755** in elektronischer Form per E-Mail an **dekan@wiwi.uni-paderborn.de** oder auf dem Postweg erbeten an die:

Dekanin der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften
Frau Prof. Dr. Caren Sureth-Sloane
Universität Paderborn
Warburger Str. 100
33098 Paderborn

TOTAL E-QUALITY

Zertifikat seit 2005 audit familiengerechte hochschule

www.upb.de

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

Hochschule Anhalt

Am Fachbereich Wirtschaft der Hochschule Anhalt, Standort Bernburg, ist zum nächstmöglichen Zeitpunkt die

Professur Betriebswirtschaft, insbesondere Projektmanagement und Controlling

(Bes.-Gr. W 2)

zu besetzen.

Die Bewerberin/Der Bewerber soll aufgrund ihrer/seiner fachlichen Kompetenz und einschlägigen Berufserfahrung, in der Lage sein, das Berufungsgebiet in den Bachelor- und Masterstudiengängen mit seinen theorie- und praxisbezogenen Aspekten sowie seinen internationalen Bezügen in Lehre und Forschung zu vertreten. Aufgrund der internationalen Ausrichtung mehrerer Studiengänge wird erwartet, dass die Bewerberin/der Bewerber auch Lehrveranstaltungen in englischer Sprache durchführt.

Es wird erwartet, dass die/der Bewerberin/Bewerber neben dem o. g. Fachgebieten auch Lehrveranstaltungen in betriebswirtschaftliche Grundlagenmodule durchführt. Praktische Erfahrungen in der Leitung von Projekten sowie hervorragende methodische Kenntnisse des Projektmanagements werden vorausgesetzt.

Außerdem wird die Bereitschaft vorausgesetzt, sich fachbereichsübergreifend an interdisziplinären Lehrveranstaltungen zu beteiligen, bei der Fortentwicklung der Bachelor- und Masterstudiengänge mitzuwirken, bei der Einwerbung von Drittmitteln aktiv zu werden sowie in den Gremien der Hochschule mitzuarbeiten.

Die fachliche Eignung ist durch ein einschlägiges Hochschulstudium, eine einschlägige Promotion und eine mehrjährige Berufserfahrung, vorzugsweise in Unternehmen, nachzuweisen. Darüber hinaus muss die Bewerberin/der Bewerber über entsprechende Lehrerfahrungen verfügen.

Die Einstellungsvoraussetzungen richten sich nach § 35 Hochschulgesetz Land Sachsen-Anhalt (HSG LSA).
Gemäß § 17 der Grundordnung der Hochschule Anhalt i. V. m. § 38 HSG LSA wird das Dienstverhältnis bei einer ersten Berufung in ein Professorenamt grundsätzlich auf Probe begründet.
Die Probezeit beträgt in der Regel drei Jahre. Nach erfolgreich absolvierter Probezeit erfolgt die Berufung in ein Beamtenverhältnis auf Lebenszeit auf Vorschlag des Fachbereichsrates nach Zustimmung des Senats. Die Besoldung erfolgt im Rahmen der rechtlichen und haushaltswirtschaftlichen Voraussetzungen.

Die Hochschule Anhalt strebt eine Erhöhung des Anteils von Frauen am wissenschaftlichen Personal an und fordert Frauen nachdrücklich auf, sich zu bewerben. Bewerbungen von Schwerbehinderten werden bei gleicher Eignung und Befähigung bevorzugt berücksichtigt. Bewerbungen mit den üblichen Unterlagen (Lebenslauf, Darstellung des wissenschaftlichen Werdeganges einschließlich der Lehrtätigkeit sowie der fachpraktischen Tätigkeit, Schriftenverzeichnis, beglaubigte Zeugnisse/Urkunden - Abitur, Hochschulabschluss, Promotion, ggfs. Habilitation) werden innerhalb von **einem Monat** nach Erscheinen dieser Anzeige erbeten an:

Präsident der Hochschule Anhalt
Bernburger Straße 55
06366 Köthen

FRIEDRICH-ALEXANDER UNIVERSITÄT ERLANGEN-NÜRNBERG

FACHBEREICH WIRTSCHAFTSWISSENSCHAFTEN

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

W1-Juniorprofessur für Wirtschaftsinformatik, insbes. Digitalisierung in Versicherungen

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 in Forschung und Lehre angemessen zu vertreten. Der Schwerpunkt liegt auf der Digitalen Transformation im Versicherungsbereich. Dabei sollen sowohl die Unternehmensperspektive als auch die Kundenperspektive berücksichtigt werden. Entsprechende Themenfelder können z.B. Unternehmensstrategien, Geschäftsprozesse, Big Data und Customer Relations sein. Erfahrungen im Finanzdienstleistungsbereich sind erwünscht. An der weiteren Internationalisierung des Fachbereichs ist aktiv mitzuwirken. Englischsprachige Lehrangebote werden erwartet. Einschlägige internationale Lehr- und Forschungserfahrungen sowie die Fähigkeit zur Publikation in führenden internationalen Fachzeitschriften werden vorausgesetzt.

Einstellungsvoraussetzungen sind ein abgeschlossenes Hochschulstudium, pädagogische Eignung sowie 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/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, Drittmitteleinwerbungen, Kopien von Zeugnissen und Urkunden) werden bis zum **12.12.2016** an die Sprecherin des Fachbereichs Wirtschaftswissenschaften der Rechts- und Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät, FAU Erlangen-Nürnberg, Findelgasse 7/9, 90402 Nürnberg, erbeten. Bitte senden Sie Ihre Bewerbung auch elektronisch an: **wiwi-sprecher@fau.de**.

www.fau.de

Jobware
ERSTKLASSIGE JOBS. ERSTKLASSIGE BEWERBER.

Jobware – der Stellenmarkt für Fach- und Führungskräfte

Pharmaberater / Pharmareferenten / Fachreferenten (w/m) für den Bereich Eisenmangelanämie
Vifor Pharma über Ashfield Healthcare GmbH
deutschlandweit
Beratung im Bereich Kardiologie, kontinuierliche Markt- und Wettbewerbsbeobachtung

Referent Präsidium und Institutionelle Beziehungen (m/w)
Arte G.E.I.E.
Straßburg (Frankreich)
Vorbereitung institutioneller Termine, Organisation und Zusammenstellung der Antworten auf europäische Projektausschreibungen

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

www.jobware.de

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

Jobware – der Stellenmarkt für Fach- und Führungskräfte

Jobware
ERSTKLASSIGE JOBS. ERSTKLASSIGE BEWERBER.

Lead Engineer PEM Fuel Cell (m/w)
AVL List GmbH
Graz (Österreich)
Technische Zuständigkeit für alle AVL Aktivitäten im Bereich PEM Systeme

System Technischer Projektleiter (m/w) Battery System Design
Continental AG
Berlin
Akquise der Forschungsprojekte, Leitung der Mitarbeiter, Weiterentwicklung des Forschungsprogramms

Entwicklungsingenieur (m/w) Opto-Mechanik
SICK AG
Waldkirch bei Freiburg im Breisgau
Ausbau der optischen Systemkompetenz in der mechanisch-konstruktiven Entwicklungsgruppe

SAP BW Berater (m/w)
hagebau IT GmbH
Soltau
Beratung und Betreuung der Anwender aus verschiedenen Fachbereichen in allen SAP BW relevanten Fragen

Wissenschaftliche/r Mitarbeiter/in
Universität zu Köln RRZK
Köln
Konzeption, Entwicklung oder Anpassung neuer Grails-Applikationen

Promotion im Bereich Modellierung/Simulation NVH
Robert Bosch GmbH
Reutlingen
Weiterentwicklung und Optimierungen im Bereich Physikalische NVH-Modellierung

Clinical Trial Safety Officer (m/w)
Fresenius Medical Care Deutschland GmbH
Bad Homburg
Planung und operative Durchführung klinischer Studien zu innovativen Therapiefeldern

(Wirtschafts-)Ingenieur (m/w)
Helmholtz-Zentrum Geesthacht Zentrum für Material- und Küstenforschung GmbH
Geesthacht
Business Development mit Schwerpunkt Technologietransfer im Bereich Wissenschaft und Forschung

W-3-Professur für Anthropogeographie
Universität Passau
Passau
Forschung in zwei der Bereiche Migrationsforschung, Entwicklungsforschung und Tourismusgeographie

Entwicklungsingenieur für die Prozessentwicklung (m/w)
SAUER GmbH
Pfronten
Prozessentwicklung für die Laserbearbeitung von PKD-Werkzeugen

Unterstützende/-r Objektmanager/-in
Bundesanstalt für Immobilienaufgaben
Berlin
Abschluss von Mietverträgen einschließlich Führung von Verhandlungen

Mitarbeiter/in in der IT
Karlsruher Institut für Technologie
Ulm
Weiterentwicklung der technischen Spezifikationen, Beschaffung und Verwaltung von zentralen Instituts-servern

Klinischer Business Manager (m/w)
Cochlear Deutschland GmbH & Co. KG
Raum Hannover
Betreuung der Kunden, Erweiterung und Pflege von Netzwerken mit HNO Kliniken

Ingenieur Absicherung Fahrerassistenzsysteme (m/w)
MBtech Group GmbH & Co. KGaA
Sindelfingen
Umsetzung neuer Methoden zur Absicherung zukünftiger Generationen teil- und hochautomatisierter Fahrzeuge

Qualitätsingenieur (m/w)
BASF Catalysts Germany GmbH
Nienburg
Identifizierung und Lösung von Qualitätsproblemen

Projektleiter Silizium-Technologie (m/w)
Innovative Sensor Technology IST AG
Ebnat-Kappel (Schweiz)
Akquisition von Projekten im Bereich Silizium-basierender Sensoren

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

www.jobware.de

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

FRIEDRICH-ALEXANDER UNIVERSITÄT ERLANGEN-NÜRNBERG

FACHBEREICH WIRTSCHAFTSWISSENSCHAFTEN

Die Rechts- und Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät der Universität Erlangen-Nürnberg (FAU) besetzt im Fachbereich Wirtschaftswissenschaften zum nächstmöglichen Zeitpunkt eine

Schöller Stiftungsprofessur (W3) für Wirtschaftsinformatik, insbesondere Digitalisierung in Wirtschaft und Gesellschaft

Die Professur ist zunächst befristet für die Dauer von fünf Jahren zu besetzen. Nach positiver Evaluierung durch den Fachbereich Wirtschaftswissenschaften ist eine anschließende Berufung zur Professorin/zum Professor auf Lebenszeit bei Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen möglich.

Gesucht wird eine Persönlichkeit, die das Fachgebiet Wirtschaftsinformatik in Forschung und Lehre mit dem Schwerpunkt „Digitalisierung in Wirtschaft und Gesellschaft" wissenschaftlich und didaktisch in hervorragender Weise vertreten kann und zu anderen Bereichen des Fachbereichs anschlussfähig ist. Die Fakultät präferiert empirisch fundierte Forschung in einem oder mehreren der folgenden Themenbereiche: Digitale Geschäftsmodelle, Management im digitalen Zeitalter, Nutzung von bzw. Überlastung durch digitale Technologien. Die Bewerberin oder der Bewerber vertritt das Fach Wirtschaftsinformatik auf einem hohen methodischen Niveau, trägt mit einer international konkurrenzfähigen Forschung – nachgewiesen durch Veröffentlichungen in den einschlägigen und hochrangigen wissenschaftlichen Fachzeitschriften der Disziplin – zur Forschungsexzellenz des Fachbereichs bei und verfügt über ein international orientiertes Netzwerk. Das Lehrangebot umfasst Veranstaltungen auf Bachelor-, Master- und Doktorandenebene in deutscher und englischer Sprache. An der weiteren Internationalisierung der Studiengänge des Fachbereichs ist aktiv mitzuwirken. Eine enge Kooperation mit der regionalen Wirtschaft und dem Dr. Theo und Friedl Schöller Forschungszentrum für Wirtschaft und Gesellschaft ist ausdrücklich erwünscht. Es besteht die Option auf die Übernahme einer Leitungsfunktion im Dr. Theo und Friedl Schöller Forschungszentrum für Wirtschaft und Gesellschaft. Diese Professur ist integraler Bestandteil des in Nürnberg neu einzurichtenden „Center for Management, Technology & Society (CMTS)", das in enger Kooperation mit der Technischen Fakultät und der Philosophischen Fakultät und Fachbereich Theologie der FAU sowie dem Nuremberg Campus of Technology (NCT) hervorragende technologieorientierte wirtschafts- und sozialwissenschaftliche Forschung und Lehre erbringen soll. Das CMTS soll unter maßgeblicher Mitwirkung der ausgeschriebenen Professur zur Deckung des gesellschaftlichen Bedarfs an relevanten Forschungsergebnissen und hochqualifizierten Arbeitskräften beitragen und die beteiligten Fakultäten der FAU stärker miteinander und mit der Praxis vernetzen.

Einstellungsvoraussetzungen sind ein abgeschlossenes Hochschulstudium, pädagogische Eignung, die besondere Befähigung zu wissenschaftlicher Arbeit, die in der Regel durch die Qualität einer Promotion nachgewiesen wird, und darüber hinaus zusätzliche wissenschaftliche Leistungen. Letztere werden durch Habilitation oder gleichwertige wissenschaftliche Leistungen nachgewiesen, die auch in einer Tätigkeit außerhalb des Hochschulbereichs oder im Rahmen einer Juniorprofessur erbracht sein können.

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

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

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

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, Kopien von Zeugnissen und Urkunden) werden bis zum **1.12.2016** an die Sprecherin des Fachbereichs Wirtschaftswissenschaften der Rechts- und Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät der FAU, Postfach 3931, 90020 Nürnberg, erbeten. Bitte senden Sie Ihre Bewerbung auch elektronisch an: wiwi-sprecher@fau.de.

Grundzertifikat 2008 audit familiengerechte hochschule

www.fau.de

RUHR-UNIVERSITÄT BOCHUM

RUB

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

PROFESSUR FÜR INTERKULTURELLE THEOLOGIE UND KÖRPERLICHKEIT (W2)

An der **Evangelisch-Theologischen Fakultät** der Ruhr-Universität Bochum ist zum 01.04.2017 eine Professur für Interkulturelle Theologie und Körperlichkeit (W2) erstmalig zu besetzen.

Die zukünftige Stelleninhaberin/der zukünftige Stelleninhaber soll in Forschung und Lehre (BA-Studiengang/MEd-Lehramtsstudiengang/Magister Theologiae/Master of Arts) das Fachgebiet der Interkulturellen Theologie in seiner ganzen Breite vertreten, die gegenwärtigen religionskulturellen Entwicklungen erforschen, theologisch reflektieren und den Studierenden entsprechende Kompetenzen vermitteln.

Erwartet wird ein Forschungsschwerpunkt im Bereich der kulturellen Konstruktionen und Manifestationen von Körperlichkeit (biblische, historische, gegenwärtige Somatologien), insbesondere hinsichtlich von Gendervorstellungen sowie auch der Leibsorge (Cura/Care), die sich u.a. in diakonischen und seelsorgerischen Bemühungen um den Menschen in Geschichte und Gegenwart niedergeschlagen hat.

Die ausgeschriebene Professur soll insbesondere sowohl innerhalb der Fakultät als auch fakultätsübergreifend interdisziplinäre Forschungsprojekte initiieren und koordinieren.

Voraussetzung für die Stellenbesetzung sind eine überdurchschnittliche Promotion und herausragende weitere Forschungsleistungen (Habilitation bzw. habilitationsadäquate Leistungen oder positiv evaluierte Juniorprofessur). Erwartet werden weiterhin:

- ein hohes Engagement in der Lehre;
- die Bereitschaft und Fähigkeit, drittmittelgeförderte Forschungsprojekte einzuwerben;
- Erfahrungen im Aufbau universitärer Forschungsprojekte und die Bereitschaft, an den internationalen Kooperationsaktivitäten der Fakultät gestaltend mitzuwirken.

Bewerberinnen/Bewerber müssen evangelischer Konfession sein.

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

Bewerbungen mit den üblichen Unterlagen (Anschreiben, wissenschaftlicher Werdegang, Publikationsliste, Zeugnisse/Urkunden, Auflistung der Drittmitteleinwerbungen) werden bis zum **10.11.2016** erbeten an die **Dekanin der Evangelisch-Theologischen Fakultät der Ruhr-Universität Bochum, Prof. Dr. Ute Gause, GA 8/135, 44780 Bochum** oder in elektronischer Form (ein PDF-Dokument) an **dekanat-ev-theol@rub.de**.

FAMILIE IN DER HOCHSCHULE
Mitglied des Best Practice-Clubs

Das nächste duz MAGAZIN
erscheint am 18.11.16
Anzeigenschluss: 09.11.16

Handbook Internationalisation of Higher Education
http://www.handbook-internationalisation.com/

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

Nah dran an der Zukunft

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

Zum nächstmöglichen Zeitpunkt besetzen wir folgende Stellen:

W2-Professur „Grundlagen der Elektrotechnik und der Mechatronik“
(Standort Lippstadt/Kennziffer 16-108)

Gesucht wird eine herausragend qualifizierte Persönlichkeit, die das Fachgebiet „Grundlagen der Elektrotechnik“ zusammen mit den elektrotechnischen Aspekten der Mechatronik an der Hochschule Hamm-Lippstadt in der Lehre und der angewandten Forschung vertritt. Ein Engagement in den verschiedenen ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen (Bachelor- und Masterstudiengänge) des Departments wird erwartet. Hierzu gehören die Durchführung von elektrotechnischen Praktika sowie die Übernahme klassischer Lehrveranstaltungen im Grundlagenbereich der Elektrotechnik mit den Schwerpunkten elektronische Bauelemente, Grundschaltungen und Digitaltechnik.

Auf der Basis eines ingenieurwissenschaftlichen oder naturwissenschaftlichen Studiums haben Sie ausgewiesene Kenntnisse und berufliche Erfahrungen in einem der Schwerpunkte Elektrotechnik, Mechatronik oder Aufbau- und Verbindungstechnik gesammelt. Neben dem Angebot anwendungsbezogener Lehrveranstaltungen in den genannten Fachgebieten wird die Durchführung interdisziplinärer Projekte im Forschungs- und Transferbereich verlangt. Da die Hochschule Hamm-Lippstadt bei der Ausbildung ihrer Studierenden besonderen Wert auf Soft Skills legt, wird ergänzend die Bereitschaft erwartet, Inhalte in Bereichen wie Projektmanagement, Change Management sowie wissenschaftliches Arbeiten etc. zu vermitteln.

Die Besoldung erfolgt nach W2 BesO.

W2-Professur „Wirtschaft im Ingenieurwesen“
(Standort Lippstadt/Kennziffer 16-109)

Gesucht wird eine herausragend qualifizierte Persönlichkeit, die das Fachgebiet „Wirtschaft im Ingenieurwesen“ an der Hochschule Hamm-Lippstadt in der Lehre (Bachelor- und Masterstudiengänge) und der angewandten Forschung vertritt. Dabei wird die Bereitschaft zur Durchführung aller Lehrveranstaltungen im Grundlagenbereich der Betriebs- und Volkswirtschaft sowie zur Unterstützung der Erweiterung des Studienangebots der Hochschule genauso vorausgesetzt wie die Fähigkeit zur Gestaltung und Realisierung von Modulen zur Vermittlung unternehmerischer und methodischer Kompetenzen. Hierzu sind einschlägige berufliche Erfahrungen und Managementkenntnisse erforderlich. Weil seitens der Hochschule mit den Studiengängen auch eine aktive Impulssetzung für und effektive Verzahnung mit Unternehmen der Wirtschaft angestrebt wird, sollten Sie auch über exzellente kommunikative Fähigkeiten verfügen.

Sie sollten ein ingenieurwissenschaftliches oder naturwissenschaftliches Studium mit ausgewiesenen wirtschaftswissenschaftlichen Ergänzungen absolviert haben oder ein wirtschaftswissenschaftliches Studium mit ausgewiesenen ingenieurwissenschaftlichen Ergänzungen. Wir erwarten von Ihnen außerdem ausgewiesene Kenntnisse und berufliche Erfahrungen in einem der Schwerpunkte „Marketing und Vertrieb“ und/oder „Technischer Einkauf“. In diesen Schwerpunktgebieten sollen anwendungsbezogene Lehrveranstaltungen angeboten und interdisziplinäre Projekte im Forschungs- und Transferbereich durchgeführt werden.

Die Besoldung erfolgt nach W2 BesO.

W2-Professur „Wirtschaftsinformatik“
(Standort Lippstadt/Kennziffer 16-120)

Gesucht wird eine herausragend qualifizierte Persönlichkeit, die das Fachgebiet „Wirtschaftsinformatik“ an der Hochschule Hamm-Lippstadt in der Lehre (Bachelor- und Masterstudiengänge) und der angewandten Forschung vertritt. Ein besonderer Schwerpunkt liegt in den Bereichen Customer Relationship Management, Geschäftsprozesse und SAP, möglichst im Zusammenhang mit Sozialen Medien. Die zukünftige Stelleninhaberin/Der zukünftige Stelleninhaber wird dabei insbesondere in den Studiengängen „Betriebswirtschaftslehre“ und „Soziale Medien und Kommunikationsinformatik“ sowie darüber hinaus in weiteren Studiengängen des Departments eingebunden. In diesem Zusammenhang wird ergänzend die Bereitschaft verlangt, die Grundlagen der Informatik, Wirtschaftsinformatik und Lehrveranstaltungen zu Steuerungskompetenzen engagiert in der Lehre verschiedener Studiengänge zu vermitteln.

Seitens der Hochschule werden der Abschluss eines Hochschulstudiums im Bereich Wirtschaftsinformatik oder Informatik oder eines vergleichbaren Faches und eine überdurchschnittliche wissenschaftliche Qualifikation in den oben genannten Bereichen vorausgesetzt. Wünschenswert sind Kenntnisse im Social Media Marketing, der Einführung sozialer Medien innerhalb von Unternehmen und im Bereich von Teilgebieten der Wirtschaftsinformatik, wie beispielsweise Informationsmanagement, Entscheidungsunterstützungssysteme und betriebliche Informations- und Wissensmanagementsysteme.

Die Besoldung erfolgt nach W2 BesO.

Klingt das nach einer ansprechenden Perspektive für Sie? Dann senden Sie uns Ihre Bewerbungsunterlagen nebst dem ausgefüllten Formular zu Ihrem beruflichen Werdegang, das Sie auf unserer Internetseite www.hshl.de finden, per Post oder vorzugsweise per E-Mail (möglichst in einer pdf-Datei) unter Angabe der jeweiligen Kennziffer bis zum **11. November 2016**

für **Kz. 16-62 / 16-107 / 16-108 / 16-109** an:
Präsident der Hochschule Hamm-Lippstadt
Dezernat 4 - Frau Lilli Gleske, Marker Allee 76-78, 59063 Hamm
oder bewerbung@hshl.de

für **Kz. 16-120** an:
Präsident der Hochschule Hamm-Lippstadt
Sachgebiet 4 - Frau Inga Blumenröhr, Marker Allee 76-78, 59063 Hamm
oder bewerbung@hshl.de

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

HOCHSCHULE
HAMM-LIPPSTADT

W2-Teilzeitprofessur „Bionik und Materialentwicklung“ im Umfang von 50 %
(Standort Lippstadt/Kennziffer 16-62)

Gesucht wird eine herausragend qualifizierte Persönlichkeit, die das Fachgebiet „Bionik und Materialentwicklung“ sowie relevante Themen aus dem Bereich Bionik, Biologie und Werkstoffentwicklung und -prüfung an der Hochschule Hamm-Lippstadt in der Lehre (Bachelor- und Masterstudiengänge) und der angewandten Forschung vertritt. Die Bereitschaft zur Übernahme von Lehrveranstaltungen in Steuerungskompetenzen wird erwartet.

Seitens der Hochschule werden der Abschluss eines Hochschulstudiums im Bereich Biologie, Bionik oder Materialwissenschaften oder vergleichbarem und eine überdurchschnittliche wissenschaftliche Qualifikation sowie berufspraktische Erfahrungen in der Bionik mit besonderen Kenntnissen in Werkstoff- und Materialentwicklung (z. B. Biomaterialien) erwartet. Dies umfasst auch anwendungsorientierte Erfahrungen zu Verbundwerkstoffen und Leichtbau. Grundlagen des Industriedesigns bionischer Systeme runden Ihr Profil ab.

Die Beschäftigung erfolgt im Rahmen eines privatrechtlichen Dienstverhältnisses. Die Vergütung erfolgt analog der Besoldungsgruppe W 2 BesO.

W2-Teilzeitprofessur „Technisches Management - insbesondere Produktion und Qualität“ im Umfang von 50 %
(Standort Lippstadt/Kennziffer 16-107)

Gesucht wird eine herausragend qualifizierte Persönlichkeit, die das Fachgebiet „Technisches Management - insbesondere Produktion und Qualität“ an der Hochschule Hamm-Lippstadt in der Lehre (Bachelor- und Masterstudiengänge) und der angewandten Forschung vertritt. Die zukünftige Stelleninhaberin/Der zukünftige Stelleninhaber wird dabei insbesondere in den Bachelor-Studiengängen „Mechatronik“ und „Wirtschaftsingenieurwesen“ eingebunden und soll u. a. die Lehrveranstaltungen „Qualitätsmanagement“, „Global Production and Logistic Engineering“, „Werkstoff und Bauteilprüfung“ sowie „Produktionsmanagement“ in den genannten Studiengängen übernehmen. In diesem Zusammenhang wird ergänzend die Bereitschaft verlangt, ingenieurwissenschaftliche Grundlagen engagiert in der Lehre der verschiedenen Studiengänge zu vermitteln.

Seitens der Hochschule werden der Abschluss eines ingenieurwissenschaftlichen Hochschulstudiums z. B. des Maschinenbaus oder des Wirtschaftsingenieurwesens oder eines vergleichbaren Faches und eine überdurchschnittliche wissenschaftliche Qualifikation vorausgesetzt. Es werden umfangreiche Kenntnisse sowohl im Bereich der Produktion als auch im Bereich der Qualität erwartet. Da die Hochschule Hamm-Lippstadt bei der Ausbildung ihrer Studierenden besonderen Wert auf Soft Skills legt, wird die Bereitschaft erwartet, Inhalte in Bereichen wie z. B. wissenschaftliches Arbeiten sowie mündliche und schriftliche Kommunikation und Präsentation zu vermitteln.

Die Beschäftigung erfolgt im Rahmen eines privatrechtlichen Dienstverhältnisses befristet für die Dauer von 5 Jahren. Die Vergütung erfolgt analog der Besoldungsgruppe W 2 BesO.

Allgemeines zu den Stellen:
Vorausgesetzt werden ein hohes Maß an didaktischer Erfahrung, eine ausgeprägte Dienstleistungsmentalität sowie die Fähigkeit zum interdisziplinären Arbeiten. Aufgrund einer internationalen Ausrichtung des Studiengangportfolios an der Hochschule Hamm-Lippstadt ist die Bereitschaft zur Durchführung englischsprachiger Veranstaltungen obligatorisch.

Die Hochschule Hamm-Lippstadt baut ihre Kooperationen mit ausländischen Hochschulen stetig weiter aus. Von dem Stelleninhaber/der Stelleninhaberin wird daher die Bereitschaft erwartet, an der Etablierung dieser Kooperationen aktiv mitzuwirken. Dies geschieht durch die regelmäßige Betreuung ausländischer Gaststudierender sowie die Lehre an Partnerhochschulen, insbesondere in China.

Die Mitwirkung an der akademischen Selbstverwaltung und Unterstützung bei der Erweiterung des Studienangebots werden als selbstverständlich erachtet.

Die Stelleninhaberin/Der Stelleninhaber soll zur aktiven Akquirierung und Durchführung von Drittmittelprojekten beitragen und die fachliche Expertise auch in Forschung und Transfer einsetzen, um im Team mit den Kolleginnen und Kollegen den Unternehmen in der Region wissenschaftliche Impulse zu geben.

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

MEINE ZUKUNFT

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

ERSCHEINUNGSTERMINE 2016/2017

duz MAGAZIN 12/16	18.11.2016
duz Karrier@LETTER 10/16	02.12.2016
duz MAGAZIN 13/16	16.12.2016
duz MAGAZIN 01/17	27.01.2017
duz Karrier@LETTER 01/17	10.02.2017
duz MAGAZIN 02/17	24.02.2017
duz Karrier@LETTER 02/17	10.03.2017
duz MAGAZIN 03/17	24.03.2017
duz Karrier@LETTER 03/17	07.04.2017
duz MAGAZIN 04/17	28.04.2017
duz Karrier@LETTER 04/17	12.05.2017
duz MAGAZIN 05/17	26.05.2017
duz Karrier@LETTER 05/17	09.06.2017
duz MAGAZIN 06/17	23.06.2017

ANZEIGENSCHLUSSTERMINE 2016/2017

duz MAGAZIN 12/16	09.11.2016
duz Karrier@LETTER 10/16	23.11.2016
duz MAGAZIN 13/16	07.12.2016
duz MAGAZIN 01/17	18.01.2017
duz Karrier@LETTER 01/17	01.02.2017
duz MAGAZIN 02/17	15.02.2017
duz Karrier@LETTER 02/17	01.03.2017
duz MAGAZIN 03/17	15.03.2017
duz Karrier@LETTER 03/17	29.03.2017
duz MAGAZIN 04/17	19.04.2017
duz Karrier@LETTER 04/17	03.05.2017
duz MAGAZIN 05/17	16.05.2017 (!)
duz Karrier@LETTER 05/17	31.05.2017
duz MAGAZIN 06/17	14.06.2017

GEORG-AUGUST-UNIVERSITÄT GÖTTINGEN

An der Fakultät für Biologie und Psychologie der Georg-August-Universität Göttingen ist eine

Professur für Evolution und Biodiversität der Tiere (BesGr. W3)

im Johann-Friedrich-Blumenbach-Institut für Zoologie und Anthropologie der Universität im Rahmen des Bundes- und Länder-Programms für bessere Studienbedingungen und mehr Qualität in der Lehre auf Dauer zu besetzen.

Die Stelleninhaberin/Der Stelleninhaber muss wissenschaftlich international exzellent ausgewiesen sein und ihren/seinen Forschungsschwerpunkt in der evolutionären Biodiversitätsforschung anhand von wirbellosen Tieren, z. B. im Bereich der Artbildung, der intraspezifischen genetischen Variation oder der Radiation, haben.

Sie/Er sollte Aspekte der Evolution und Biodiversität von Tieren mit molekularen, genetischen, physiologischen, morphologischen und/oder ökologischen Methoden untersuchen. Die Professur ist eingebunden in die Bachelor- und Masterstudiengänge der Fakultät für Biologie und Psychologie und in PhD Programme der 'Georg-August-University School of Science' (GAUSS), insbesondere in die Master und PhD Programme 'Biodiversity, Ecology and Evolution' (http://www.uni-goettingen.de/de/123968.html) und 'Developmental, Neural and Behavioral Biology' (http://www.uni-goettingen.de/de/38560.html). Die/Der künftige Stelleninhaber/-in hat die Fachrichtungen Biodiversität, Evolutionsbiologie, Systematik und Morphologie der Tiere in Forschung und Lehre in vollem Umfang zu vertreten. Die Mitarbeit in laufenden und geplanten Verbundprojekten zum Thema Biodiversität der Universität und Kooperation mit anderen Instituten und Abteilungen sind erwünscht. Zu dem Aufgabengebiet gehört die Leitung, Koordination und Nutzung der zoologischen Sammlungen sowie des zoologischen Museums des Johann-Friedrich-Blumenbach-Instituts für Zoologie und Anthropologie. Eine Einbeziehung der zoologischen Sammlung in die wissenschaftliche Forschung ist wünschenswert.

Einstellungsvoraussetzungen sind u. a.: Habilitation oder äquivalente Qualifikation in Forschung und Lehre. Erwünscht sind Erfahrungen mit Drittmitteleinwerbungen, Koordination größerer Forschungsnetzwerke, Etablierung internationaler Forschungskooperationen und Beteiligung an akademischer Selbstverwaltung. Weitere Voraussetzungen regelt § 25 des Niedersächsischen Hochschulgesetzes in der zurzeit geltenden Fassung. Einzelheiten werden auf Anfrage erläutert (Fax: 0551/39-5435; E-Mail: dekanbio@gwdg.de). Die Stiftungsuniversität Göttingen besitzt das Berufungsrecht. Bewerbungen von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern aus dem Ausland sind ausdrücklich erwünscht. Die Universität Göttingen strebt in den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, eine Erhöhung des Frauenanteils an und fordert daher qualifizierte Frauen nachdrücklich zur Bewerbung auf. Sie versteht sich zudem als familienfreundliche Hochschule und fördert die Vereinbarkeit von Wissenschaft/Beruf und Familie. Die Universität hat sich zum Ziel gesetzt, mehr schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen. Bewerbungen Schwerbehinderter erhalten bei gleicher Qualifikation den Vorzug. Bewerbungen als eine pdf-Datei mit Lebenslauf, Schriftenverzeichnis und Darstellung der Lehr- und Forschungstätigkeit werden erbeten bis **6 Wochen** nach Erscheinen der Anzeige an: **Georg-August-Universität Göttingen, Dekan der Fakultät für Biologie und Psychologie, Wilhelm-Weber-Straße 2, 37073 Göttingen, E-Mail: dekanbio@gwdg.de**

Journal of the
European Higher Education Area

Policy, Practice, and Institutional Engagement

www.ehea-journal.eu

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

Alfried Krupp von Bohlen
und Halbach-Stiftung

Die Alfried Krupp von Bohlen und Halbach-Stiftung verleiht im Jahr 2017 zum 38. Mal den

Alfried Krupp-Förderpreis für junge Hochschullehrer

Mit der Verleihung des Preises werden Fördermittel in Höhe von 1 Mio. €, verteilt auf fünf Jahre, gewährt.

Das Förderangebot richtet sich an Natur- und Ingenieurwissenschaftler (m/w), deren Befähigung zu Forschung und Lehre durch die Erstberufung auf eine zeitlich unbefristete oder befristete Professur (W2- oder W3-Professur) an einer wissenschaftlichen Hochschule in der Bundesrepublik Deutschland bestätigt worden ist. Sie sollten nicht älter als 38 Jahre sein. Der Alfried Krupp-Förderpreis ist nicht ausgeschrieben für Juniorprofessoren und Professoren an Fachhochschulen.

Kandidaten (m/w) können von Einzelpersonen, von wissenschaftlichen Hochschulen und von Forschungsinstitutionen in der Bundesrepublik Deutschland vorgeschlagen werden. Die Vorschlagenden müssen in der Bundesrepublik Deutschland ansässig sein. Selbstbewerbungen sind ausgeschlossen.

Vorschläge müssen schriftlich **bis zum 10. Februar 2017** an die Stiftung gerichtet werden. Für den Kandidatenvorschlag muss das hierfür bei der Stiftung erhältliche Formular verwendet werden. Das Formular sowie der vollständige Ausschreibungstext sind über die Homepage der Stiftung unter www.krupp-stiftung.de abrufbar.

Die Stiftung bittet um Vorlage der Unterlagen in deutscher Sprache. Gutachten auswärtiger Wissenschaftler können auch in englischer Sprache vorgelegt werden.

Alfried Krupp von Bohlen und Halbach-Stiftung
Postfach 23 02 45, 45070 Essen
Telefon: +49 201 188 48 09, Telefax: +49 201 41 25 87
E-Mail: akf@krupp-stiftung.de

UNIVERSITÄT OSNABRÜCK

In der Verwaltung der Universität Osnabrück ist zum 01.01.2017 die Stelle einer/eines

Dezernentin/Dezernenten für Studentische Angelegenheiten

(bis Entgeltgruppe 14 TV-L)

unbefristet und in Vollzeit zu besetzen.

Bei Vorliegen der beamtenrechtlichen Voraussetzungen ist ggf. eine Einstellung im Beamtenverhältnis möglich.

Ihre Bewerbung mit den üblichen Unterlagen richten Sie bitte bis zum **04.11.2016** in elektronischer Form (eine PDF-Datei) an den Vizepräsidenten für Studium und Lehre, Prof. Dr. Joachim Härtling (vp.sl@uni-osnabrueck.de).
Wir freuen uns auf Ihre Bewerbung.

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

THEOLOGISCHE FAKULTÄT PADERBORN

An der Theologischen Fakultät Paderborn ist zum 1. April 2018 der

Lehrstuhl für Systematische Philosophie

(Nachfolge Prof. Dr. Berthold Wald) neu zu besetzen.

(Besoldung gemäß der Besoldungsordnung für die Theologische Fakultät Paderborn, vergleichbar der Besoldungsgruppe W3)

Voraussetzung für die Bewerbung sind Promotion und Habilitation oder der Habilitation gleichwertige wissenschaftliche Leistungen in Philosophie. Erwünscht ist zudem eine wissenschaftliche Qualifikation in Katholischer Theologie (Magister, Diplom).
Die Theologische Fakultät Paderborn vertritt das Konzept der intensiven Betreuung der Studierenden und erwartet deshalb eine hohe Präsenz der Lehrenden an der Hochschule.
Dem Lehrstuhl angeschlossen ist die Josef-Pieper-Arbeitsstelle.

Bewerbungen mit den üblichen Unterlagen (tabellarischer Lebenslauf, Urkunden der akademischen Abschlüsse, Verzeichnis der Publikationen) werden erbeten bis zum 15. Dezember 2016 an den

Rektor der Theologischen Fakultät Paderborn
Kamp 6
33098 Paderborn

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

Aktuelle Bewerbungsfristen

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

STELLE	INSTITUTION	BEWERBUNGSFRIST	ERSTVERÖFFENTLICHUNG
10 neue Mitglieder	Die Junge Akademie	30.11.2016	duz KarriereLETTER 08/2016
Alfried Krupp-Förderpreis für junge Hochschullehrer	Alfried Krupp von Bohlen und Halbach Stiftung	10.02.2017	duz MAGAZIN 11/2016
Arbeitsmarktsoziologie (W2)	Universität Erlangen-Nürnberg	18.11.2016	duz KarriereLETTER 09/2016
Berufsbildungsforschung (W3)	Universität Paderborn	23.11.2016	duz KarriereLETTER 09/2016
Bionik und Materialentwicklung (W2)	Hochschule Hamm-Lippstadt	11.11.2016	duz MAGAZIN 11/2016
BWL, insbes. Produktionsmanagement (W3)	TU Kaiserslautern	11.11.2016	duz KarriereLETTER 08/2016
BWL, insbes. Projektmanagement/Controlling (W2)	Hochschule Anhalt	04.12.2016	duz KarriereLETTER 09/2016
Didaktik der Physik (W2)	Universität Augsburg	14.11.2016	duz KarriereLETTER 08/2016
Digital Humanities (W3)	Bergische Universität Wuppertal	10.11.2016	duz KarriereLETTER 08/2016
Digitale Medien (W3)	Bergische Universität Wuppertal	10.11.2016	duz KarriereLETTER 08/2016
Evolution und Biodiversität der Tiere (W3)	Universität Göttingen	02.12.2016	duz MAGAZIN 11/2016
Gerda Henkel Visiting Professorship	Gerda Henkel Stiftung	01.12.2016	duz MAGAZIN 10/2016
Geschichte und ihre Didaktik (W1)	Bergische Universität Wuppertal	10.11.2016	duz KarriereLETTER 08/2016
Geschichte und ihre Didaktik (W2)	Bergische Universität Wuppertal	10.11.2016	duz KarriereLETTER 08/2016
Grundlagen Elektrotechnik/Mechatronik (W2)	Hochschule Hamm-Lippstadt	11.11.2016	duz MAGAZIN 11/2016
Interkulturelle Theologie und Körperlichkeit (W2)	Ruhr-Universität Bochum	10.11.2016	duz MAGAZIN 11/2016
Kanzler/-in (W3)	Hochschule Heilbronn	10.11.2016	duz KarriereLETTER 08/2016
Kryptographische Protokolle (W1)	Universität Erlangen-Nürnberg	10.11.2016	duz MAGAZIN 11/2016
Leitung einer wissenschaftlichen Nachwuchsgruppe	Ministerium f. Innovation, Wiss. u. Forschung NRW	04.12.2016	duz KarriereLETTER 09/2016
Mess- und Regeltechnik (W2)	Hochschule Hamm-Lippstadt	24.11.2016	duz KarriereLETTER 09/2016
Nachwuchsgruppenleiter/-in "Forstpathologie"	Universität Göttingen	01.12.2016	duz MAGAZIN 11/2016
Pädagogik, sozialpäd. Forschungsschwerpunkt (W2)	Universität Augsburg	18.11.2016	duz KarriereLETTER 08/2016
Pflanzenökologie (W2)	Universität Würzburg	13.11.2016	duz KarriereLETTER 08/2016
Quant. Forschungsmethoden i. d. Bildungsforschung (W2)	Bergische Universität Wuppertal	10.11.2016	duz KarriereLETTER 08/2016
Rektor/-in	Universität für Bodenkultur Wien	16.12.2016	duz KarriereLETTER 09/2016
Restaurierungswissenschaft Baudenkmalpflege (W2)	Universität Bamberg	18.11.2016	duz KarriereLETTER 08/2016
Softwareentwicklung und Robotik (W2)	TU Bergakademie Freiberg	30.11.2016	duz KarriereLETTER 08/2016
Systematische Philosophie (W3)	Theologische Fakultät Paderborn	15.12.2016	duz MAGAZIN 11/2016
Technisches Management (W2)	Hochschule Hamm-Lippstadt	11.11.2016	duz MAGAZIN 11/2016
Waldnaturschutz (W2)	Universität Göttingen	30.11.2016	duz KarriereLETTER 08/2016
Wirtschaft im Ingenieurwesen (W2)	Hochschule Hamm-Lippstadt	11.11.2016	duz MAGAZIN 11/2016
Wirtschaftsinformatik (W2)	Hochschule Hamm-Lippstadt	11.11.2016	duz MAGAZIN 11/2016
Wirtschaftsinformatik (W3)	Universität Erlangen-Nürnberg	01.12.2016	duz MAGAZIN 11/2016
Wirtschaftsinformatik (W1)	Universität Erlangen-Nürnberg	12.12.2016	duz KarriereLETTER 09/2016

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

FRIEDRICH-ALEXANDER UNIVERSITÄT ERLANGEN-NÜRNBERG
TECHNISCHE FAKULTÄT

Die Technische Fakultät besetzt im Department Informatik am Nuremberg Campus of Technology zum frühestmöglichen Zeitpunkt eine

W1-Juniorprofessur für Kryptographische Protokolle

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 in Forschung und Lehre angemessen zu vertreten. Insbesondere ist ein eigenständiges Forschungs- und Lehrprofil auf einem oder mehreren der folgenden Gebiete erwünscht:

- beweisbare Sicherheit für kryptographische Protokolle
- effiziente (Runden / Zeit) beweisbar sichere Mehrparteienberechnung
- Kryptographie im Kontext Digitalisierung/Industrie 4.0, insbesondere kryptographische Protokolle für Smart Home / Smart Living, Energie- und Automatisierungstechnik (z. B. basierend auf RFID, Hardware-Tokens, Physical Unclonable Functions [PUFs])
- effiziente Implementierung kryptographischer Verfahren auf dedizierter Hardware (z. B. basierend auf Codierungsannahmen)
- Post-Quantum-sichere kryptographische Verfahren

Die Bereitschaft zur interdisziplinären Zusammenarbeit in der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg sowie mit der Technischen Hochschule Nürnberg Georg Simon Ohm im „Nuremberg Campus of Technology" wird vorausgesetzt.

Einstellungsvoraussetzungen sind ein abgeschlossenes Hochschulstudium in Informatik oder verwandter Fachrichtungen, pädagogische Eignung sowie 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/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, Drittmitteleinwerbungen, Zeugnisse und Urkunden etc.) sind webbasiert unter https://berufungen.fau.de/ bis zum **10. 11. 2016** erwünscht, adressiert an den Dekan der Technischen Fakultät. Für Fragen und weitere Informationen steht Ihnen das Dekanat unter tf-dekanat@fau.de zur Verfügung.

Grundzertifikat 2008 audit familiengerechte hochschule

www.fau.de

GEORG-AUGUST-UNIVERSITÄT GÖTTINGEN

Die Fakultät für Forstwissenschaften und Waldökologie der Georg-August-Universität Göttingen richtet eine Nachwuchsgruppe im Bereich der Forstpathologie ein. Sie lädt qualifizierte Bewerberinnen und Bewerber ein sich auf die zum nächstmöglichen Zeitpunkt zu besetzende Stelle eines/einer

Nachwuchsgruppenleiterin/Nachwuchsgruppenleiters „Forstpathologie"

- Entgeltgruppe 14 TV-L -

mit 100 % der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (zzt. 39,80 Stunden/Woche) befristet zunächst auf 3 Jahre zu bewerben. Eine Vertragsverlängerung der Qualifikationsstelle auf insgesamt 5 Jahre wird nach positiver Evaluation angestrebt.

Die Fakultät erwartet, dass der/die erfolgreiche Kandidat/Kandidatin ein eigenständiges, molekular ausgerichtetes Forschungsprogramm zu Problemen mikrobieller Pathogene im Forstsektor etabliert. Die Einbindung der Nachwuchsgruppe in die Lehre erfolgt überwiegend im englisch-sprachigen Bachelorstudiengang „Molecular Ecosystem Sciences". Kooperation mit der Praxis auch im internationalen Bereich ist erwünscht.

Einstellungsvoraussetzungen sind:

- Ein sehr guter wissenschaftlicher Hochschulabschluss und Promotion in einer lebenswissenschaftlichen Disziplin (Forst, Biologie)
- Einschlägige praktische Kenntnisse in mikrobieller Ökologie und molekularen Techniken, vorzugsweise mit Forstpathogenen
- Auslandserfahrung
- Sehr gute Englischkenntnisse und Bereitschaft englisch-sprachige Lehre durchzuführen

Die Bewerbungen können frühzeitig nach Abschluss der Promotion erfolgen, gerne mit erster Postdoc Erfahrung. Die Fakultät bietet ein exzellentes Arbeitsumfeld und ermöglicht der Nachwuchsgruppe sehr gute Kooperationsmöglichkeiten in national und international ausgerichteten Forschungsverbünden. Die Stelle kann zur Förderung der eigenen wissenschaftlichen Qualifikation, z. B. dem Ziel der Habilitation, genutzt werden.

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

Bitte reichen Sie Ihre Bewerbung mit den dort angegebenen Unterlagen einschließlich einer 2-seitigen Projektskizze für die geplante Forschungsrichtung bis zum **01.12.2016 ausschließlich über das Bewerbungsportal https://lotus2.gwdg.de/uni/uzdv/perso/knr_100133.nsf/bewerbung** ein.

Für Rückfragen steht Ihnen Prof. Dr. Polle (E-Mail: apolle@gwdg.de) zur Verfügung.

FAMILIE IN DER HOCHSCHULE
Mitglied des Best Practice-Clubs

suchen, finden, präsentieren

Ihr Kontakt, unsere Kompetenz

THERESA LÜCK ist in der DEUTSCHEN UNIVERSITÄTSZEITUNG für Anzeigen der Print-Ausgaben und für das Karriere-Portal duz-wissenschaftskarriere.de verantwortlich.

Telefon
+49 (30) 212987-31

E-Mail
anzeigen@duz-medienhaus.de

STEFANIE KOLLENBERG betreut die Koordination und das Marketing der duz SPECIALS: exklusive Wissenschaftskommunikation für die Wissenschaft.

Telefon
+49 (30) 212987-12

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

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

Foto: 123 RF

„Kündigen ist unangenehm"

Forscher der Saar-Uni haben untersucht, worauf es bei Kündigungsgesprächen zwischen Führungskräften und Mitarbeitern ankommt: Der Ton macht die Musik.

Interview: Angelika Fritsche

Foto: fotolia.de

duz *Frau Richter, was war der Anlass für die Studien?*

Richter *Führungskräfte müssen ihren Mitarbeitern regelmäßig schlechte Nachrichten überbringen: ein nicht genehmigter Urlaub, eine schlechte Leistungsbeurteilung, eine Kündigung. Trotzdem gibt es bislang kaum Forschung zu diesem Thema, obwohl Schlechte-Nachrichten-Gespräche zu den schwierigsten Aufgaben im Führungsalltag gehören und je nach Anlass sehr belastend sein können. Das Kündigungsgespräch ist hier natürlich besonders schwierig, gerade wenn der Mitarbeiter seine Leistung immer erbracht hat, aber dennoch aus betrieblichen Gründen entlassen werden muss. Mit unseren Studien wollten wir herausfinden, ob ein wissenschaftlich fundiertes Training die Art und Weise, wie schlechte Nachrichten überbracht werden, verbessern kann, und ob sich dadurch auch der Stress für den Vorgesetzten und den betroffenen Mitarbeiter reduzieren lässt.*

duz *Welches sind die häufigsten Fehler, die Chefs begehen?*

König *Menschen ist es generell unangenehm, schlechte Nachrichten zu überbringen. Das liegt teils an Schuldgefühlen gegenüber dem Betroffenen, an Befürchtungen, mit der schlechten Nachricht in Verbindung gebracht zu werden, oder auch an Ängsten vor den emotionalen Reaktionen des Gegenübers. Dann wird das Kündigungsgespräch auch schon mal an den Personalbereich delegiert oder ganz vermieden, indem die Kündigung per Post oder E-Mail verschickt wird. Wenn es zum Kündigungsgespräch kommt, sind die größten Probleme Planlosigkeit und Unsensibilität bzw. Unfairness. Chefs sind zum Beispiel kurz angebunden, vermitteln unklare Botschaften, halten wichtige Informationen zurück, beschönigen die Nachricht oder würgen Nachfragen des Betroffenen ab. Dieses Distanzierungsverhalten dient dem Selbstschutz, wirkt jedoch unsensibel.*

> **„Planlosigkeit** und Unsensibilität bei Kündigungsgesprächen sind die größten Probleme"

weiterlesen ▶

DIE STUDIE

Fairness ist wichtiger als formale Korrektheit, wenn einem Mitarbeitenden gekündigt wird. Das haben Psychologen der Universität des Saarlandes herausgefunden.

Methode

Die Studie „Displaying fairness while delivering bad news: Testing the effectiveness of organizational bad news training in the layoff context" wurde auf Grundlage von experimentellen Gesprächssituationen erstellt.

Experimente

In zwei zugrunde liegenden Experimenten mussten Freiwillige in die Rolle des Vorgesetzten schlüpfen und mit einem Mitarbeiter, der jeweils von einem Schauspieler gemimt wurde, dessen Reaktion immer gleich (geschockt) war, ein Gespräch über eine betriebsbedingte Kündigung führen. Diese Aufgabenstellung war ihnen zuvor nicht bekannt. Die Situationen wurden von mehreren Psychologen beobachtet, Audio-Protokolle der Gespräche wurden zur Überprüfung der Authentizität verschiedenen Personalexperten aus der Berufspraxis vorgelegt.

Fazit

Wissenschaftlich fundierte Trainingsmethoden für Führungskräfte können für alle Beteiligten, Mitarbeiter wie Chefs und Unternehmen, von Nutzen sein.

Studie im Volltext zum Download
www.uni-saarland.de/fileadmin/user_upload/Professoren/fr53_CKoenig/PDFs_Publikationen/RichterEtAl2016.pdf

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

Foto: 123 RF

▶ Kündigung: Wie Chefs schlechte Nachrichten überbringen

duz *Woran liegt das?*

König *In der Praxis fehlt es häufig an systematischer Vorbereitung. In einer zusätzlichen Studie haben wir herausgefunden, dass sich die Mehrheit der Vorgesetzten lediglich mithilfe der Personalakte des betroffenen Mitarbeiters auf das Kündigungsgespräch vorbereitet. Manche nehmen noch eine Checkliste zur Hand, andere besprechen sich mit dem eigenen Vorgesetzten oder einem Personaler. Aber nur ein sehr geringer Anteil erhält eine Schulung oder übt das Gespräch vorher. Gleichzeitig ist der Wunsch nach Unterstützung groß und genau hier setzt unser Training an.*

duz *Eine wichtige Aussage Ihrer Studien lautet: „Streitigkeiten, aber natürlich auch viel emotionaler Stress, den Gekündigte und Führungskräfte erleben, könnten vermieden werden, wenn das Kündigungsgespräch bestimmten Regeln folgt." Welche Regeln sind hier ausschlaggebend?*

Richter *Zum einen sollte eine formale Gesprächsstruktur eingehalten werden. Dazu zählen das unmittelbare Überbringen der Kündigung, die Erklärung der Gründe, das Auffangen der Reaktion des Betroffenen, die Planung der weiteren Schritte und das Vereinbaren eines Folgegesprächs. Zum anderen sollten Regeln eines zwischenmenschlich fairen Umgangs beziehungsweise eines fairen Gesprächsprozesses befolgt werden.*

Dr. Manuela Richter
ist wissenschaftliche Mitarbeiterin für Arbeits- und Organisationspsychologie der Saar-Universität

Foto: Jörg Pütz

duz *Warum? Ist das nicht sowieso egal, wenn man gekündigt wird?*

Richter *Das stimmt zwar, am Kern der Aussage ändert sich nichts: Der Job ist weg. Aber gerade wenn man von einer negativen lebensverändernden Nachricht erfährt, ist die Art und Weise, wie man davon erfährt, umso wichtiger. Unsere Studien haben gezeigt, dass es nicht ausreicht, sich auf die formalen und rechtlichen Aspekte der Kündigung zu konzentrieren. Entscheidend für die Reaktionen des Betroffenen ist ein fairer Gesprächsprozess.*

duz *Und was heißt „fair sein"?*

Richter *Dinge, die eigentlich selbstverständlich sein sollten, die im Ernstfall aber meist auf der Strecke bleiben. Wie beispielweise klare und eindeutige Botschaften vermitteln, sachlich und objektiv bleiben, die Kündigung nachvollziehbar und transparent erklären, das Gegenüber höflich und wertschätzend behandeln und zu Wort kommen lassen beziehungsweise dessen Emotionen aushalten. Das sind Facetten der sogenannten Prozessfairness oder Verfahrensgerechtigkeit.*

Prof. Dr. Cornelius König
ist Professor für Arbeits- und Organisationspsychologie der Universität des Saarlandes

Foto: Jörg Pütz

duz *Welche Auswirkungen hat das? Für den Einzelnen, aber auch für den Arbeitgeber, sein Image, seine Rekrutierungsbemühungen?*

Richter *Wenn sich die betroffenen Mitarbeiter fair behandelt fühlen, sinkt auch das Ri-*

weiterlesen ▶

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

Foto: 123 RF

▶ Kündigung: Wie Chefs schlechte Nachrichten überbringen

siko, dass sie sich über den ehemaligen Arbeitgeber ärgern und diesen verklagen. Auch ein Imageschaden durch den Personalabbau lässt sich möglicherweise vermeiden, denn natürlich reden die Betroffenen mit ihren Familien und Freunden und teilen ihre Erfahrungen über soziale Netzwerke. Gerade im Wissenschaftsbetrieb ist es wichtig, dass sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer, Professor und wissenschaftlicher Mitarbeiter, im Guten voneinander trennen, da man über gemeinsame Netzwerke miteinander verbunden bleibt und auch zukünftige Projekte nicht auszuschließen sind. Aber man darf sich nichts vormachen, mit einer geschockten oder verärgerten Reaktion des Mitarbeiters muss man immer rechnen, und die sollte man dem Betroffenen auch zugestehen. Denn immerhin muss dieser eine schmerzhafte Nachricht verdauen. Langfristig wird ihm ein fairer Umgang im Gespräch jedoch helfen, mit der Kündigung abzuschließen und nach vorn zu schauen.

duz *In der Unternehmenspraxis sehen Sie noch Potenzial, um die Erkenntnisse sinnvoll anzuwenden: Was meinen Sie damit? Für welche anderen Bereiche könnte wer was in einem Unternehmen oder einer Hochschule davon lernen?*

König *In der Praxis gibt es meines Wissens keine systematischen und gar wissenschaftlich fundierten Weiterbildungsprogramme, die das Überbringen schlechter Nachrichten am Arbeitsplatz zum Thema haben. Einmaltrainings oder Checklisten für Trennungsgespräche reichen nicht aus, denn schlechte Nachrichten gehören zum Arbeitsalltag. In Industrie und Wirtschaft können das ein nicht genehmigter Urlaub, gestrichenes Weihnachtsgeld, eine schlechte Leistungsbeurteilung oder eine Abmahnung sein. An Hochschulen müssen schlechte Noten in mündlichen Prüfungen, gestrichene Projektgelder oder nicht verlängerte Hiwi- oder Mitarbeiterverträge kommuniziert werden. Die Fähigkeit zur fairen Gesprächsführung ist also gleichermaßen für Manager, Personaler, Professoren und Dozenten relevant.*

duz *Und wie kann man das in den Unternehmen und Hochschulen verankern und einüben? Und wer ist dafür verantwortlich, damit das auch funktioniert?*

Richter *Letztlich müssen Weiterbildungen dieser Art zu einem Bestandteil der regulären Personalentwicklung werden, um einen fairen Umgang im alltäglichen Miteinander zu fördern. Gerade an Hochschulen mit psychologischen Lehrstühlen ist die Expertise oftmals nur wenige Schritte entfernt. Am Zentrum für Schlüsselkompetenzen und Hochschuldidaktik der Universität des Saarlandes startet beispielsweise im Dezember dieses Jahres unser Workshop zum Überbringen schlechter Nachrichten für Lehrende und Angehörige der Universität. Solche Kooperationen sind ein Anfang.*

Angelika Fritsche ist Redaktionsleiterin der duz.

Buchtipp: Trennungsgespräch

Einen Leitfaden für Kündigungsgespräche hat die Trainerin, Beraterin und Coach Anja von Kanitz herausgebracht. In ihrem Buch „Trennungsgespräche in Unternehmen" liefert die Kommunikationsexpertin Tipps und Arbeitshilfen, um unangenehme Situationen zwischen Chefs und Mitarbeitenden zu meistern. Sie zeigt, wie ein konstruktives Kündigungsgespräch aufgebaut ist. Sie beschreibt, wie Vorgesetzte den richtigen Rahmen für das Gespräch schaffen, auf ihr Gegenüber richtig eingehen und das Gespräch auch in schwierigen Situationen sicher steuern können. Dazu gibt es Checklisten und Übungen für alle Gesprächsphasen.

UNTER VIER AUGEN

Was ist eine gute Strategie für Berufungsverhandlungen?
fragt eine habilitierte Sozialwissenschaftlerin.

Foto: privat

Coach Franziska Jantzen antwortet:
Gute Vorbereitung ist essenziell für erfolgreiche Berufungsverhandlungen. Besonders wichtig ist, sich mit der Situation der rufenden Hochschule und Fakultät umfassend vertraut zu machen. Sprechen Sie also mit Entscheidungsträgern, Vorgängerinnen und Vorgängern, potenziellen Mitarbeitenden. Besichtigen Sie Räume, Labore und Anlagen. Recherchieren Sie, welche Soft- und Hardware vorhanden ist, und was Sie darüber hinaus benötigen. Aus diesen Infos und Ihren inhaltlichen Plänen für Forschung und Lehre entwickeln Sie ein Konzeptpapier für die Ausstattung der Professur, mit dem Sie Ihren Bedarf erläutern. Begründen Sie darin, warum Sie welche Ressourcen für Ihre Arbeit und zur Erreichung Ihrer Ziele brauchen. Ambitionierte, aber realistische Forderungen sind angemessen. Auch Ihre Besoldungsvorstellung müssen gründlich vorbereitet werden.

Mit dem Konzeptpapier und guten Argumenten ausgestattet, können Sie dann selbstsicher in die Verhandlung gehen. Erläutern Sie, worin der Vorteil für die Hochschule liegt, wenn Sie und Ihre Projekte gut unterstützt werden. Machen Sie sich bewusst: Man möchte, dass Sie kommen und gute Arbeit machen.

Franziska Jantzen, Hannover
ist seit 2001 selbstständige Wissenschaftsberaterin und Coach.

Internet
www.jantzen-entwicklungen.de

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