DUZ

WISSENSCHAFT & MANAGEMENT

AUSGABE 01.2023 // 3. FEBRUAR



UNVERZICHTBAR GEWORDEN

Wie sich das Wissenschaftsrecht in den vergangenen Jahrzehnten entwickelt hat, erläutert Ulf Pallme König

INDIVIDUELL ANGEPASST

Wie hybride adaptive Lernformate die berufsbegleitende Weiterbildung erleichtern, zeigt das Projekt WILLEN

HETEROGENE TEAMS

Wie die Zusammenarbeit gut gestaltet werden kann – dazu ein Leitfaden aus dem Nürnberger Projekt Leonardo



WIR TEILEN WISSEN.

► Für Akteur*innen in Wissenschaft und Hochschulen

▶ Via Print, Online, App – vom Einzelabo bis zur Campuslizenz Dort finden Sie unser Angebot.























 Folgen Sie uns per Newsletter oder in den Sozialen Medien www.duz-medienhaus.de/newsletter



Liebe Leserin, lieber Leser!

Im Schwerpunkt der aktuellen DUZ Wissenschaft & Management widmen wir uns einem sperrigen, aber unerlässlichen Thema: dem Wissenschaftsrecht (ab Seite 10). Sowohl im Privaten wie auch im Arbeitsleben gilt: Wer sich nicht unbedingt damit auseinandersetzen muss, der überlässt Rechtsfragen lieber den dafür zuständigen Juristen. Denn für den Fachfremden ist es recht mühsam und obendrein völlig spaßbefreit, sich in die Untiefen von Rechtsangelegenheiten zu begeben. Erstens verliert man sich wie in einem Irrgarten, wenn man bis ans Ende der oft in Schachtelsätze verpackten Argumentationen vorgedrungen ist - um dann feststellen zu müssen, dass man wenig bis nichts verstanden hat. Zweitens kommt man dem Ganzen mit gesundem Menschenverstand nicht bei. Wer das versucht, der hat in der Regel schon verloren. Und doch ist es heutzutage wichtiger denn je, dass insbesondere Führungskräfte sich mit juristischen Belangen befassen oder sich zumindest bewusst darüber sind, welch wichtigen Stellenwert sie für die Steuerung und Absicherung ihrer Institution haben.

Ein gutes Beispiel dafür ist die Entwicklung des Wissenschaftssektors in den letzten drei Jahrzehnten, wo zahlreiche, oft politisch und finanziell motivierte Reformen das Innerste von Hochschulen auf den Kopf gestellt haben. Als Stichworte seien nur beispielhaft genannt: die Autonomisierung der Hochschulen und der Bologna-Prozess. Beides hat dazu geführt, dass Wissenschaftseinrichtungen sich auf dem Weg zu hochmodernen, international vernetzten Organisationen befinden. Das hat sie und stellt sie immer noch vor vielfältige rechtliche und organisatorische Probleme von wissenschaftsrechtlicher Relevanz. Im Interview (ab Seite 14) schildert Wissenschaftsrechtsexperte Ulf Pallme König, wie das interdisziplinär aufgestellte Wissenschaftsrecht zunehmend bedeutender und inzwischen unverzichtbar geworden ist für den gesamten Hochschul- und Wissenschaftssektor.

Und zu guter Letzt ein Blick auf die Ampel-Koalition und ihre Leistungsbilanz nach gut einem Jahr Amtszeit: Viele gute Ideen, nachzulesen im Koalitionsvertrag. Doch gerade bei einigen der Leuchtturmprojekte geht es nicht so richtig voran - nehmen wir nur die mit immensen Erwartungen behaftete Deutsche Agentur für Transfer und Innovation (DATI). Wie immer spielt Geld (das nicht vorhandene) dabei eine große Rolle. Aus Sicht unseres Kolumnisten Frank Ziegele (Seite 9) der falsche Ansatz. So wünscht er der amtierenden Bundesforschungsministerin Bettina Stark-Watzinger und ihrem Stab, "dass sie die Reformpotenziale mit in den Blick nimmt, die dem Hochschulmanagement das Leben erleichtern und mit ihm zusammen umsetzbar sind". Ein Wunsch, den sicherlich das Gros derjenigen, die die Hochschulen am Laufen halten und weiter voranbringen müssen, teilt. Schade, dass das nicht schon auf der Nikolauswunschliste von 2022 stand ...



Angelika Fritsche Redaktionsleiterin der DUZ



ТНЕМА

10 Wissenschaftsrecht – Expertise für die Freiheit der Wissenschaft Hochschulen, Forschungseinrichtungen, Professorinnen und Professoren, Forschende und Studierende werden vom Grundgesetz, von der Charta der Grundrechte der Europäischen Union und einer Vielzahl an Sondergesetzen und Verordnungen geschützt, um frei forschen, lehren und studieren zu können. Das zunehmend komplexer werdende Wissenschaftsrecht ermöglicht ihnen diese Freiheit, macht es jedoch auch notwendig, dass Experten

durch diese Vielfalt lotsen

Text: Veronika Renkes

14 "Auf dem Weg zu einem europäischen Wissenschaftsrecht?"

Wissenschaftseinrichtungen sind heute auf dem Weg zu hochmodernen, international vernetzten Organisationen. Das stellt sie vor vielfältige rechtliche und organisatorische Probleme von wissenschaftsrechtlicher Relevanz. Wissenschaftsrechtsexperte Ulf Pallme König schildert im Interview, wie das interdisziplinär aufgestellte Wissenschaftsrecht zunehmend bedeutender geworden ist für den gesamten Hochschul- und Wissenschaftssektor

Interview: Veronika Renkes



KOLUMNE

09 Ziegeles Welt
"Gute Ideen, die nichts kosten"
DUZ-Kolumnist Frank Ziegele
wünscht sich von der Ampel-Koalition, dass sie Reformpotenziale
in den Blick nimmt, die das Hochschulmanagement betreffen. Nötig
sei dafür allerdings ein erweitertes
Rollenverständnis des Bundesministeriums für Bildung und
Forschung und seiner Leitung

Von Frank Ziegele

STANDARDS

03 Editorial

Von Angelika Fritsche

- 06 Namen & Nachrichten
- 36 Stellenmarkt
- 46 Impressum

STUDIUM & LEHRE

FÜHRUNG & PERSONAL

24 Individuell angepasst und zeitsparend

Hybride adaptive Lernformate erleichtern Lernenden die berufsbegleitende Weiterbildung. Die Akademie der Ruhr-Universität Bochum erforscht im vom Bundesministerium für Bildung und Forschung geförderten Verbundprojekt WILLEN interdisziplinär den Einsatz von solchen Verfahren

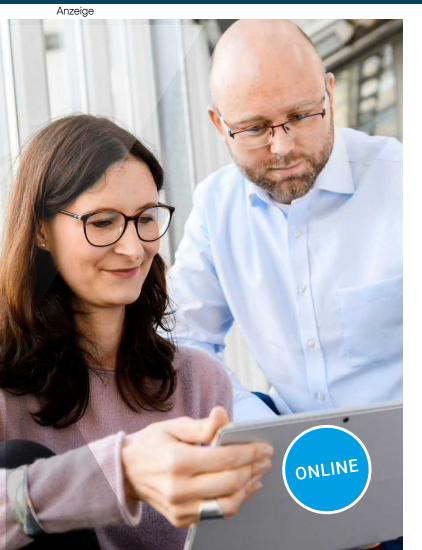
Von Yves Gensterblum und Jessica Böcker

32 Arbeit in heterogenen Teams

Das interdisziplinäre, hochschulübergreifende Kooperationsprojekt Leonardo – Zentrum für Kreativität und Innovation der Technischen Hochschule Nürnberg hat einen Leitfaden für erfolgreiche Zusammenarbeit in heterogenen Teams konzipiert

Von Laura Müller und Ulrike Herzog







ZERTIFIKATSPROGRAMM - CAS

Certificate of Advanced Studies

Strategieentwicklung und -implementierung in Hochschulen und Wissenschaft

Berufsbegleitende Weiterbildung im Umfang von 15 ECTS

Individuell & flexibel – Online Zertifikatsstudium Hochschulund Wissenschaftsmanagement an der

Hochschule Osnabrück

- · Strategisches Management
- Operatives Management
- · Kosten- und Finanzmanagement/Controlling

Wir bieten ein kompaktes und zeitlich flexibles Studienkonzept ausgerichtet auf Berufstätige. Das Online-Studium besteht aus Selbstlerneinheiten, individueller Betreuung und Beratung sowie regelmäßigen virtuellen Treffen mit Lehrenden.



Neugierig geworden? Informieren Sie sich auf www.hs-osnabrueck.de/cas-wissenschaftsmanagement



STUDIE ZU STUDENTISCHEN BESCHÄFTIGTEN

Flächendeckender Tarifvertrag gefordert

Studentische Arbeitskräfte, Daten aus Forschungsprojekten erfassen, Material zusammenstellen oder Tutorien geben, sind aus dem Alltag der Hochschulen nicht wegzudenken: Mehr als 136000 studentische Beschäftigte gab es laut Statistischem Bundesamt im Jahr 2021, die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) geht von derzeit mindestens 200000 studentischen Beschäftigten aus. Doch deren Rechte als Arbeitnehmer werden in der Regel nicht eingehalten – das ist eine der Kernaussagen der Studie "Jung, akademisch, prekär", die ver.di und die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) im Januar vorstellten. Das Forschungsteam des Instituts Arbeit und Wirtschaft (iaw) der Universität Bremen hatte dafür rund 11000 studentische Beschäftigte befragt. So lag

etwa deren vertraglich festgelegte Arbeitszeit monatlich bei durchschnittlich 33,6 Stunden, allerdings betrug die tatsächliche Arbeitszeit 41,3 Stunden. 39 Prozent der Befragten leisten unbezahlte Überstunden. Fast 40 Prozent nehmen ihren Urlaub nicht vollständig, 16 Prozent müssen Urlaubstage nacharbeiten. Gleichzeitig finanzieren 90 Prozent der Befragten mit der Arbeit ihr Studium.

"Die Arbeitsbedingungen von studentischen Beschäftigten grenzen an Ausbeutung", urteilte Sylvia Bühler, im ver.di-Bundesvorstand zuständig für Bildung und Wissenschaft. Dass Hochschulen Menschen arbeiten lassen, ohne sie dafür zu bezahlen, sei ein unhaltbarer Zustand. iaw-Forscher Marvin Hopp erklärte, dass ein flächen-

deckender Regulierungsbedarf der Arbeitsbeziehungen im Bereich studentischer Beschäftigung bestehe. "Es gibt deutliche Lücken in der Einhaltung der gesetzlichen Arbeitnehmerrechte wie Urlaubsanspruch, Arbeitszeiterfassung und Entlohnung von Mehrarbeit."

Die Rufe nach einem Tarifvertrag für studentische Beschäftigte werden nun lauter. "Sie brauchen den Schutz eines Tarifvertrages", sagte Bühler. Dieser müsse etwa Mindestlaufzeiten und faire Entgelte regeln. 2021 hatten sich studentische Beschäftigte erstmals organisiert und für einen bundesweiten Tarifvertrag, kurz "TV Stud", gestreikt. Bislang hat Berlin als einziges Bundesland einen Tarifvertrag für studentische Beschäftigte. https://bit.ly/3J5K6Be hbj

Wissenschaft in der Pflicht

Auf Deutschlands Hochschul- und Forschungseinrichtungen könnte ein Paradigmenwechsel zukommen. Der Grund: Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hatte schon im September 2022 entschieden, dass Arbeitgeber die Arbeitszeit ihrer Beschäftigten erfassen müssen. "Die Arbeitszeiterfassung gilt auch für die Wissenschaft", sagte Simon Pschorr, Staatsanwalt am Fachbereich Rechtswissenschaft der Universität Konstanz, bei einem Fachgespräch der Gewerkschaft für Erziehung und Wissenschaft (GEW) Mitte Januar. Es genüge nicht mehr so wie bislang, nur die Option von Arbeitszeiterfassung zu eröffnen. Professorinnen und Professoren könnten als Führungspersonal jedoch von der Pflicht ausgenommen werden. GEW-Vorstandsmitglied Dr. Andreas Keller erklärte, eine von der Hochschulrektorenkonferenz geforderte "Lex Wissenschaft", die Hochschule und Forschung komplett von der Arbeitszeiterfassung ausnimmt, dürfe es nicht geben. Der Anspruch auf Ausgleich von Mehrarbeit müsse umgesetzt werden. Laut des BAG-Urteils müssen Beginn, Ende und Dauer der einschließlich Arbeitszeit der Überstunden aufgezeichnet werden. Wie das im Detail umgesetzt wird, kann unterschiedlich geregelt werden. hbi

Konferenz

Wie gelingt der Transfer der IT-Sicherheitsforschung in Wirtschaft und Gesellschaft? Wie lässt sich IT-Sicherheitsforschung anwenderfreundlich gestalten? Welche Disziplinen müssen zusammenarbeiten? Diesen Fragen widmet sich die "Nationale Konferenz IT-Sicherheitsforschung - Die digital vernetzte Gesellschaft stärken", zu der das Bundesministerium für Bildung und Forschung vom 13. bis 15. März nach Berlin einlädt. Antworten sollen in Diskussionen, Ausstellungen und Workshops gefunden werden, zu denen Personen aus Wissenschaft, Wirtschaft, Politik und Zivilgesellschaft willkommen sind. https://bit.ly/3wdSWVV hbi

POSITIONSWECHSEL

Eva Martha Eckkrammer wird ab dem 1. September als Präsidentin die Universität Trier leiten. Eckkrammer lehrt seit 2009 als Professorin für Romanische Sprach- und Medienwissenschaft an der Universität Mannheim. Dort war sie von 2009 bis 2015 als Prorektorin zunächst für Forschung, später für die Bereiche Infrastruktur, Chancengleichheit und wissenschaftlicher Nachwuchs verantwortlich. Seit Januar 2022 ist sie Vizepräsidentin der Deutsch-Französischen Hochschule.

Ute Lohrentz

wandte Wissenschaften (HAW) Hamburg. Der Senat der Hochschule wählte die Dekanin der Fakultät Wirtschaft und Soziales zur Nachfolgerin von Prof. Dr. Micha Teuscher. Die Juristin und Professorin für Familien-, Kinder- und Jugendrecht sowie Sozialhilferecht an der TH Köln kam 2018 als Dekanin an die HAW Hamburg. Ihre Amtszeit als Präsidentin der HAW beginnt im Mai 2023.

wird Präsidentin der Hochschule für Ange-

Eva-Maria Kern

ist seit dem 1. Januar die neue Präsidentin der Universität der Bundeswehr München. Sie wurde dort 2007 auf die Professur für Wissensmanagement und Geschäftsprozessgestaltung berufen und war von 2012 bis 2014 Dekanin der Fakultät für Wirtschafts- und Organisationswissenschaften. Von 2019 bis 2022 war Kern Vizepräsidentin für Forschung, wissenschaftlichen Nachwuchs und nachhaltige Entwicklung.

Kai-Oliver Schocke

ist im Dezember zum neuen Präsidenten der Frankfurt University of Applied Sciences (UAS) gewählt worden. Schocke lehrt dort seit 2011 als

Professor für Logistik- und Produktionsmanagement und ist zudem Direktor des Research Lab for Urban Transport und des Instituts für Entrepreneurship. Seit 2019 leitet er als Dekan den Fachbereich Wirtschaft und Recht. Er wird sein neues Amt voraussichtlich im Frühjahr 2023 antreten.

Mittel decken Bedarf nicht ab

Seit Anfang des Jahres können privatwirtschaftliche Industrieforschungseinrichtungen wieder Anträge für die Förderinstrumente "Innovationskompetenzmitgemein-Industrieforschungsnützigen einrichtungen" (INNO-KOM) und "Industrielle Gemeinschaftsforschung" (IGF) stellen, die der Bund finanziert. "Wir verstehen dies als Bekenntnis der Bundesregierung zur industrienahen Forschung in Krisenzeiten", erklärte Prof. Dr. Martin Bastian, Präsident der Zuse-Gemeinschaft. Dem Technologieverband gehören bundesweit 78 private Institute an, die sich als praxisnahe Ideengeber des Mittelstands verstehen.

Positiv ist aus Sicht der Zuse-Gemeinschaft, dass die neuen Richtlinien zur INNO-KOM Ziele der deutschen Nachhaltigkeitsstrategie und der Treibhausgasneutralität integrieren. Negativ ist dagegen, dass der Bundeshaushalt für 2023 nur 72,8 Millionen Euro vorsieht. Im Jahr 2022 waren es noch 74,6 Millionen Euro. Die besonderen Herausforderungen aufgrund der gestiegenen Energiekosten, der Inflation und des Ukrainekriegs würden damit nicht abgebildet. Für die IGF stieg das Jahresbudget von 195,3 auf 197,1 Millionen Euro. Dies sei zwar eine stabile Mittelausstattung, sie decke aber den Bedarf bei Weitem nicht ab.

RICH Europe

Forschungsinfrastrukturen kostspielig, deswegen ist deren gute Auslastung wichtig. Um möglichst vielen Wissenschaftlern den Zugang zu ermöglichen, hat das Netzwerk RICH Europe eine Liste mit transnationalen und virtuellen EU-Projekten zusammengestellt, deren Forschungsinfrastrukturen derzeit über die EU-Forschungsförderprogramme Horizont 2020 und Horizont Europa gefördert werden. Darauf werden die Aktivitäten für offene Projekte beschrieben, Fristen für die Einreichung von Vorschlägen für eine offene Ausschreibung sowie Links zu den Websites der Projekte genannt. https://bit.ly/3J0yjUL hbi

Anzeige

Personal in Hochschule und Wissenschaft entwickeln

Strategie - Praxis - Forschung



SIE SIND EXPERT*IN FÜR PERSONALENTWICKLUNG?

Wir freuen uns über Ihr Abstract (2.500 Zeichen) zu Aspekten der Personalentwicklung an Hochschulen und in der Wissenschaft

an kontakt@personalentwicklung-wissenschaft.de

INFORMATIONEN ZUM FACHJOURNAL

WW.personalentwicklung-wissenschaft.de



"Gute Ideen, die nichts kosten"

Mein Wunsch für das Jahr 2023 an die Ampel-Koalition ist, dass sie Reformpotenziale in den Blick nimmt, die das Hochschulmanagement betreffen. Dafür ist ein erweitertes Rollenverständnis des Bundesministeriums für Bildung und Forschung nötig – dann könnten manche Verordnungen getrost entfallen und Platz machen für neue Konzepte

ZIEGELES WELT



ie Ampel-Koalition ist gut ein Jahr im Amt. Im Koalitionsvertrag standen für Hochschulbildung und Wissenschaft viele gute Ideen. Einige davon sind umgesetzt, so die Dynamisierung des Zukunftsvertrags und die Fortführung der Exzellenzstrategie. Beim Bafög war es bisher nur die kleine Reform, bei der Deutschen Agentur für Transfer und Innovation (DATI) klemmt es. Mit größeren Digitalisierungsprogrammen wird es offenbar gar nichts. Es fällt auf: Wir reden vor allem über Geld. Ich würde der Spitze des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) zum Einjährigen wünschen, dass sie die Reformpotenziale mit in den Blick nimmt, die dem Hochschulmanagement das Leben erleichtern und mit ihm zusammen umsetzbar sind - und die erst einmal wenig oder nichts kosten, außer natürlich Zeit, Arbeit und Nerven.

So könnte man beispielsweise endlich die Kapazitätsverordnung einmotten. Die Länder sollten Vereinbarungen über Studienplatzkapazitäten mit den Hochschulen treffen, aber diese sollten ihre Personalund Studienplatzkapazitäten autonom managen und als Teil ihrer Produktpolitik auch die Betreuungsrelationen gestalten können. Auch könnte der Bund in seinen Förderprogrammen mit den flexiblen Regeln der Globalhaushalte der Länder gleichziehen, statt weiter zu starre Titelwirtschaft zu betreiben. Strategische, mehrjährige Finanzplanung wäre dann aus einem Guss möglich und kein Bundesrechnungshof könnte mehr die für die Finanzsteuerung wichtige Bildung von Rücklagen zur unwirtschaftlichen Verschwendung von Geld erklären.

Ein anderes Problem: Das Lehrmanagement der Hochschulen bekommt flexible und vernetzte Übergänge zwischen den Bildungswegen noch zu wenig hin, weil

sich Hochschulen und Träger beruflicher Bildung junge Menschen eher gegenseitig abjagen statt zu kooperieren. Am Tisch des BMBF könnte die Vision eines kooperativen, durchlässigen Systems nachschulischer Bildung entwickelt werden, an dem beide Seiten mitarbeiten und in dem die berufliche Bildung endlich dazu bewegt wird, ihre Angebote wie die Hochschulen zu modularisieren. Schließlich könnte das BMBF als Multiplikator dafür sorgen, dass die Ergebnisse seiner großen Förderprogramme noch mehr in die Breite getragen werden. Beispiel Qualitätsoffensive Lehrerbildung: Hier sind Innovationen in der Gestaltung von Lehrerbildung von höchster Qualität herausgekommen. Das BMBF könnte zusammen mit dem Hochschulmanagement nun als Follow-up den bundesweiten Austausch darüber initiieren, durch Etablierung von Netzwerken, Benchmarking, kollegiale Beratung und Transferplattformen. Gut, das ist nicht ganz kostenlos, aber über die Skalierungseffekte in höchstem Maße effizient.

Diese Ideen setzen allerdings voraus, dass wir und vor allem die Akteure des BMBF sich selbst nicht allein als Finanzier und wichtiger Mobilisierer für Hochschulgelder begreifen, sondern das Rollenverständnis um Facetten wie Moderator, Deregulator oder Multiplikator erweitern. Daraus ergeben sich wertvolle Verbesserungen, die gar nicht so teuer sind und Quick Wins versprechen. Eigentlich eine so unschlagbare wie seltene Kombination, für die nicht nur das Hochschulmanagement 2023 dankbar wäre.

PROF. DR. FRANK ZIEGELE

ist Geschäftsführer des CHE - Gemeinnütziges Centrum für Hochschulentwicklung und hat seit 2004 eine Professur für Hochschul- und Wissenschaftsmanagement an der Hochschule Osnabrück inne. frank.ziegele@che.de, www.che.de



Wissenschaftsrecht - Expertise für die Freiheit der Wissenschaft



Hochschulen, Forschungseinrichtungen, Professorinnen und Professoren, Forschende und Studierende werden vom Grundgesetz, von der Charta der Grundrechte der Europäischen Union und einer Vielzahl an Sondergesetzen und Verordnungen geschützt, um frei forschen, lehren und studieren zu können. Das zunehmend komplexer werdende Wissenschaftsrecht ermöglicht ihnen diese Freiheit, macht es jedoch auch notwendig, dass Experten durch diese Vielfalt lotsen Text: Veronika Renkes

ochschulrahmengesetz, Bologna, Einführung der Globalhaushalte, Internationalisierung, Digitalisierung: Angesichts der zunehmend schneller werdenden Veränderungsanforderungen in Hochschule und Forschung wurde es in den letzten Jahrzehnten notwendig, die für die Wissenschaft grundlegend wichtigen Freiheiten im Hochschul-Wissenschaftsrecht neu zu regeln. Um Hochschulleitungen und Verwaltungen durch diese sehr komplexen Regelungen und Vorschriften zu führen und ihre Interessen zu vertreten, wurde 1994 der Verein zur Förderung des deutschen & internationalen Wissenschaftsrechts gegründet (siehe Interview, ab Seite 14). Hochschulen haben Stabsstellen eingerichtet, etwa für Hochschulrecht (an der Technischen Universität Darmstadt, der Medizinischen Hochschule Hannover sowie an den Universitäten Hamburg und Marburg) oder für Wissenschaftsrecht (an der Universität Göttingen). Diese beraten unter anderem zu rechtlichen Aspekten von: Dienst- und Arbeitsrecht, Berufungs- und Bleibeangelegenheiten, Erfinder- und Datenschutzrechten, Hochschulbau, Hochschulkooperationen, der klinischen Forschung an Menschen und Tieren, Prüfungs- und Zulassungsrecht. Die Vielzahl der Herausforderungen an die Expertinnen und Experten für Wissenschaftsrecht betreffen aber nicht nur praktische Fragen des Hochschulalltags, sondern zunehmend auch gesellschaftliche und politische Phänomene, die Einfluss nehmen auf Hochschulen und Forschungsinstitute - darunter Populismus und Expertokratie, Cancel Culture, Gendern, wissenschaftliches Fehlverhalten, das Einfrieren von Kooperationen oder der Umgang mit Dual-Use-Forschung.

Als Anfang 2022, infolge des Ukraine-Krieges, Bundeswie Landesministerien für Forschung und Wissenschaft, der Deutsche Akademische Austauschdienst und die Allianz der Wissenschaftsorganisationen die Empfehlung gaben, wissenschaftliche Kooperationen mit Russland mit sofortiger Wirkung einzufrieren, wurden Hochschulleitungen und Wissenschaftsmanager mit der Frage möglicher rechtlicher Konsequenzen dieser Entscheidungen konfrontiert. Denn Fördergelder waren an ihre Hochschulen und Forschungsinstitute bereits geflossen. Mit den Kooperationsvereinbarungen waren Verpflichtungen verbunden, die jetzt nicht mehr eingehalten werden konnten.

Den Überblick über komplexe Rechtslagen behalten und richtig entscheiden

Antworten und Hilfestellungen, wie diese äußerst komplexen Sachverhalte zu bewerten sind, geben Experten für Wissenschaftsrecht wie Prof. Dr. Max-Emanuel Geis, Direktor der Forschungsstelle für Wissenschafts- und Hochschulrecht an der Universität Erlangen-Nürnberg. Auf Anfrage der DUZ wies er im Februar 2022 darauf hin: "Die Frage, ob ein Einfrieren der Kooperationsbeziehungen rechtswidrig ist, ist auch inhaltlich schwierig zu beantworten: Nach deutschem Recht könnte man wohl auf einen (vorübergehenden oder dauernden) Wegfall der Geschäftsgrundlage abstellen (§ 313 BGB); allerdings existieren hier auch hier keine Präzedenzfälle. Im Ergebnis ist es jedoch wenig ergiebig, ob man hier Kategorien der Rechtswidrigkeit anlegt, da die Vertragspflichten nicht durchgesetzt werden können (eine russische Universität oder ein Forschungsinstitut wird derzeit nicht vor einem deutschen Gericht klagen oder ein Schiedsgericht erwirken). In diesem Fall herrscht schlicht und einfach die normative Kraft des Faktischen. Nach Auskunft der DFG als Geldgeber können Forschungsgelder wohl insofern behalten und weiterverwendet werden, wenn damit die Forschungsprojekte - wenngleich eingeschränkt - auch ohne den ausländischen Anteil weitergeführt werden können. Eine anderweitige Verwendung ist aber nicht möglich, da die Mittel zweck- und projektgebunden vergeben wurden. Damit können zwar laufende Verträge erfüllt werden (insbesondere Personal); eine Förderung anderer Vorhaben bedarf aber eines neuerlichen Antragsverfahrens. Nicht verwendete Beträge sind zurückzuzahlen." (Siehe DUZ 3.2022, Seite 23) - Ein Beispiel von vielen dafür, wie Wissenschaftsrechtsexperten es Hochschulleitungen im universitären Alltag ermöglichen, den Überblick über nicht selten komplexe Rechtslagen zu behalten und wirksame Entscheidungen zu treffen.

Political Correctness kann die Wissenschaftsfreiheit gefährden

Dass die Wissenschaftsfreiheit derzeit jedoch nicht durch staatliche Akteure, sondern auch durch Akteure des Wissenschaftssystems selbst bedroht sein kann - darauf verwies Prof. Dr. Bernd Kempen auf einer Tagung des Vereins zur Förderung des deutschen & internationalen Wissenschaftsrechts im Juni 2021. Besonders kritisch sieht der Professor für Staatsrecht, Völkerrecht und Internationales Wirtschaftsrecht an der Universität zu Köln das Vorgehen rund um den Trend zu Cancel Culture und dadurch auch eine Engführung des wissenschaftlichen Diskurses. Er beobachte, so Kempen, eine signifikante Häufung von Fällen, in denen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sich durch Political Correctness in ihrer Wissenschaftsfreiheit eingeschränkt fühlen. Dies würde zu einem schleichenden Aushöhlungsprozess der Wissenschafts- und Meinungsfreiheit führen, so seine Kritik. Verfassungsrechtliche Garantien, also rechtliche Maßnahmen, würden da nur begrenzt helfen. Stattdessen müsse dem selbstverschuldeten Verlust der Wissenschafts- und Meinungsfreiheit mit wissenschaftlicher Aufklärung und Lehr- und Meinungsvielfalt entgegengetreten werden - so der eindringliche Appell des Kölner Rechtsprofessors an die Kolleginnen und Kollegen an den Hochschulen. //



Bis nach Karlsruhe: Das Bundesverfassungsgericht beschäftigte sich erstmals 1972 mit hochschulrechtlichen Fragen.

"Auf dem Weg zu einem europäischen Wissenschaftsrecht?"

Wissenschaftseinrichtungen sind heute auf dem Weg zu hochmodernen, international vernetzten Organisationen. Das stellt sie vor vielfältige rechtliche und organisatorische Probleme von wissenschaftsrechtlicher Relevanz. Wissenschaftsrechtsexperte Ulf Pallme König schildert im Interview, wie das interdisziplinär aufgestellte Wissenschaftsrecht zunehmend bedeutender geworden ist für den gesamten Hochschul- und Wissenschaftssektor | Interview: Veronika Renkes



Prof. Ulf Pallme König

war von 2008 bis Ende 2022 Vorsitzender des Vereins zur Förderung des deutschen & internationalen Wissenschaftsrechts. Er hatte eine Professur für Allgemeines und Besonderes Verwaltungsrecht an der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung Stuttgart inne und wirkte unter anderem als Richter am Verwaltungsgericht Stuttgart, als Senatsrat und Abteilungsleiter in der Senatsverwaltung für Wissenschaft und Forschung des Landes Berlin sowie 22 Jahre lang als Kanzler der Universität Düsseldorf.

Herr Professor Pallme König, vor nunmehr 28 Jahren wurde der Verein zur Förderung des deutschen & internationalen Wissenschaftsrechts gegründet. Was war der Hintergrund? Damals gründeten 14 sehr engagierte Mitglieder den Verein, darunter angesehene Wissenschaftler, Universitätsrektoren und -kanzler. Seine wichtigste Aufgabe war seinerzeit wie heute, wissenschaftsrechtliche Themen zu identifizieren, Bezüge zu anderen Rechtsgebieten und wissenschaftspolitische Entscheidungen offenzulegen und darüber eine zunehmend wachsende Fachöffentlichkeit, die mit dem Wissenschaftsrecht konfrontiert wird, zu informieren. Das konnte der zuvor seit vielen Jahren bereits existierende und nach wie vor bestehende Arbeitskreis Fortbildung der Kanzlerinnen und Kanzler der Universitäten Deutschlands, in dem die meisten Hochschulkanzler bis zu unserer Gründung organisiert waren, in

dieser Breite so nicht leisten. Da beide Organisationen jedoch Schnittstellen hatten, gab es für sie zunächst über viele Jahre hinweg eine gemeinsame Geschäftsstelle, bis diese 2017 aufgelöst wurde. Seit 2018 verfügt unser Verein über eine eigene Geschäftsstelle für die derzeit 120 Mitglieder.

Inwieweit hat der Verein dazu beigetragen, dass sich das Wissenschaftsrecht als eigenes Rechtsgebiet etablieren konnte?

Das Interesse am Wissenschaftsrecht ist jedenfalls in den letzten drei Jahrzehnten enorm gewachsen. Heute zählen zu unseren Mitgliedern nicht nur Rektoren, Präsidenten, Kanzler und Wissenschaftsrechtler, sondern beispielsweise auch Rechtsanwälte sowie Mitarbeiter aus Hochschulverwaltungen, Ministerien, außeruniversitären Forschungseinrichtungen oder Rechnungshöfen. Sie alle haben ihre ganz spezifischen Interessen am Wissen-



schaftsrecht, die sie in unserem Verein im Rahmen seiner Tagungen und Veranstaltungen miteinander diskutieren und in die Öffentlichkeit transportieren. Die steigende Anzahl und die Struktur unserer Mitgliederschaft zeigt, dass es uns offenbar gelungen ist, die unterschiedlichsten Personenkreise, die mit wissenschaftsrechtlichen Fragestellungen konfrontiert werden, zusammenzuführen.

Bedeutet das, dass für die unterschiedlichen Rechtsgebiete, die auch im Hochschul- und Wissenschaftsbereich Anwendung finden, Sonderregelungen notwendig sind?

Das ist durchaus zutreffend und lässt sich durch zahlreiche Beispiele belegen. Im Folgenden möchte ich wenigstens auf drei Beispiele eingehen: 2002 wurde das sich auf Erfindungen beziehende sogenannte Hochschullehrerprivileg im Wege einer Novellierung des Arbeitnehmererfindungsgesetzes abgeschafft – mit der Folge, dass die Verwertung von Erfindungen zunächst allein von den Hochschulen entweder als unmittelbare Arbeitgeber und Dienstherren der Professuren oder – sofern sie keine

Dienstherreneigenschaft haben – mit (genereller) Genehmigung des für die Hochschulen zuständigen Landeswissenschaftsministeriums beansprucht werden kann. Das Gesellschaftsrecht hat einerseits Bedeutung, soweit staatliche Hochschulen auf der Grundlage der jeweiligen Landeshochschulgesetze für bestimmte Zwecke eigene Gesellschaften gründen oder sich an solchen beteiligen können. Und es bestimmt andererseits in erheblicher Weise die Trägerschaft privater Hochschulen. Das seit 2007 geltende Wissenschaftszeitvertragsgesetz ermöglicht mit seinen speziellen arbeitsrechtlichen Regelungen die Befristung von Arbeitsverträgen des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals im "akademischen Mittelbau" der Hochschulen abseits des Teil- und Befristungsgesetzes.

Wie hat sich die Bedeutung des Wissenschaftsrechts in den vergangenen Jahrzehnten verändert?

Am besten lässt sich diese Frage beantworten, wenn man sich vergegenwärtigt, wie sich im Verlaufe der letzten 50 Jahre das Hochschulrecht – als ein wesentlicher Bestandteil des WissenschaftsDie Gemeinsame Erklärung der Europäischen Wissenschaftsminister von 1999 hat mithin gravierende Umbrüche und wissenschaftsrechtliche Probleme für Studium und Lehre verursacht

rechts - entwickelt hat. Ende der 1960er-, Anfang der 1970er-Jahre wurden in den Ländern Hochschulgesetze verabschiedet. Bis dahin basierte das Hochschulrecht überwiegend auf Satzungen der Hochschulen. Hinzu kam das 1976 in Kraft getretene Hochschulrahmengesetz. Mit den Hochschulgesetzen veränderte sich die deutsche Hochschullandschaft massiv. Es gab in der Folge nicht nur sehr viele Neugründungen von Universitäten, sondern es wurden ab Ende der 1960er-Jahre - beruhend auf einer damaligen Vereinbarung der Ministerpräsidenten der Länder - auch bis dato nicht bestehende Fachhochschulen sukzessive ins Leben gerufen. Darüber hinaus entwickelten sich seit den 1980er-Jahren in zunehmendem Umfang private Hochschulen. Mit dieser Welle einher ging eine gewaltige Steigerung der Anzahl an Studierenden. Haben in den 1960er-Jahren lediglich fünf Prozent eines Altersjahrganges studiert, sind es heute weit über 50 Prozent. Im Zuge dieser wissenschaftspolitischen Entwicklungen entwickelte sich nicht nur das Hochschulrecht in enormer Weise weiter, sondern es entstanden auch eine Fülle anderweitiger, ebenfalls dem Wissenschaftsrecht zuzuordnender Themenkreise ...

... die sogar das Bundesverfassungsgericht beschäftigt haben.

Das höchste deutsche Gericht hatte sich erstmals 1972 mit hochschulrechtlichen Fragen zu befassen, indem es schon damals feststellte, dass aus der Verfassung ein Anspruch auf Zulassung zum Studium abzuleiten ist, vorhandene Kapazitäten auszuschöpfen und absolute Zulassungsbeschränkungen zum Studium nur unter bestimmten Umständen zulässig sind. Im ersten Jahrzehnt der 2000er-Jahre hat das Wissenschaftsrecht einen weiteren, enormen Schub aufgrund einer rasanten wissenschaftspolitischen Entwicklung in diesen Jahren erfahren. Als wenige Stichworte seien hier nur die Autonomisierung im Hochschulbereich mit Blick auf Personal-, Finanz-, Organisations- und teilweise auch auf Bauangelegenheiten, die rechtliche Verselbstständigung der Universitätskliniken, die Einführung der W-Besoldung im Bereich der Professuren, die Schaffung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes und die Novellierung von Artikel 91b des Grundgesetzes genannt. Aufgrund dieser sowie zahlreicher anderer Entscheidungen und Entwicklungen im Bund und in den Ländern entstand eine Flut weiterer Problemkreise von wissenschaftsrechtlicher Relevanz.



Prof. Ulf Pallme König: jahrzehntelanges Engagement im Dienste von Wissenschaft und Recht

Ist die Bologna-Reform dafür ein Beispiel?

Sie ist ein gutes Beispiel. Der Bologna-Prozess basiert auf einer rechtlich unverbindlichen "Gemeinsamen Erklärung der Europäischen Wissenschaftsminister", die sie 1999 unter dem Titel "Der Europäische Hochschulraum" abgegeben hatten. Sie führte dazu, dass in der Folge auch in Deutschland im Wege der Landeshochschulgesetze Regelungen über die gestufte Studienstruktur "Bachelor/Master" und über die Akkreditierung von Studiengängen Eingang gefunden haben. Diese Erklärung hat mithin gravierende Umbrüche und wissenschaftsrechtliche Probleme für Studium und Lehre verursacht – bis hin zu dem Umstand, dass nicht mehr die Landeswissenschaftsministerien für die Genehmigung von Studiengängen zuständig sind, sondern es den Hochschulen überantwortet ist, ihre Studienstrukturen eigenverantwortlich festzulegen.

Welche Problematik hat das aufgeworfen?

Ein Beispiel ist in diesem Zusammenhang das für die Hochschulen kostenintensive Akkreditierungswesen, zu dem sich im Übrigen das Bundesverfassungsgericht 2016 maßgeblich geäußert hat. Ungeachtet der Fülle von - sonstigen - Aufgaben, die auf die Hochschulen

etwa im Rahmen ihrer Autonomisierung zugekommen sind, stellen sich aber auch ganz alltägliche, dem Wissenschaftsrecht ebenfalls zuzurechnende Fragen und Probleme. Darunter so bekannte Fragestellungen wie: Sind Tierversuche ethisch verantwortbar? Welche Folgen muss wissenschaftliches Fehlverhalten nach sich ziehen? Sollten - überhaupt - auch Wissenschaftseinrichtungen über geeignete Compliance-Regelungen verfügen? Ist Cancel Culture vor dem Hintergrund der Lehr- und Meinungsfreiheit im Wissenschaftsbereich möglich? Wie funktionieren die Beziehungen zwischen Universitäten und außeruniversitären Einrichtungen? Wie müssen digitale Prüfungen ausgestaltet sein, um den Anforderungen des Prüfungs- und Datenschutzrechtes zu entsprechen?

Ein Schwerpunkt Ihrer Vereinsarbeit ist internationales Wissenschaftsrecht, Warum?

Ausweislich seines Namens besteht das satzungsmäßige Ziel des Vereins darin, sich mit der ganzen Breite des Wissenschaftsrechts zu befassen, was auch seine internationalen Besonderheiten und Auswirkungen umfasst. Ich muss allerdings einräumen, dass der Verein diesem Anspruch auf Internationalität bisher nur bedingt gerecht werden konnte, indem für eine

lange Zeit im Wesentlichen nur die deutschsprachigen Länder Österreich und die Schweiz in den Blick genommen wurden. Diese Einengung wurde durch eine Veranstaltung aufgelöst, die der Verein aus Anlass seines 20-jährigen Bestehens 2015 in Luxemburg am Standort des Europäischen Gerichtshofes zum Thema "Auf dem Weg zu einem europäischen Wissenschaftsrecht?" durchführte. Im Fokus stand dabei zum einen die bisherige Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs zu spezifischen europarelevanten hochschulrechtlichen Problemstellungen. Weiterhin wurde die Frage beleuchtet, welche Bedeutung auf europäischer Ebene in Zukunft Artikel 13 der mit dem Lissabon-Vertrag vom 1. Dezember 2009 in Kraft getretenen europäischen Grundrechtecharta in der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs erhalten wird. Diese Bestimmung lautet: "Kunst und Forschung sind frei. Die akademische Freiheit wird geachtet." Sie ist von ihrem Wortlaut her teils identisch mit dem Wortlaut von Artikel 5 Absatz 3 des Grundgesetzes, mit dem in Deutschland die Wissenschaftsfreiheit garantiert wird. Vor dem

Hintergrund der Frage, ob auch mithilfe von Artikel 13 der europäischen Grundrechtscharta der Weg zu einem europäischen Wissenschaftsrecht geebnet werden kann, wird es nicht nur interessant sein, zu beobachten, welche weitere Entwicklung das Wissenschaftsrecht hierzu in den anderen europäischen Staaten nimmt. Sondern es gilt auch zu verfolgen, welche Deutung Artikel 13 durch den Europäischen Gerichtshof erfahren und inwieweit das Gericht bereit sein wird, auf die umfängliche Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts zu Artikel 5 Absatz 3 des Grundgesetzes zurückzugreifen.

Ungeachtet dieser eher verfassungsrechtlichen Fragen beschäftigen wir uns aber auch mit ganz praktischen, her alltäglichen Fragen des internationalen Wissenschaftsrechts. So zum Beispiel mit vielfältigen Fragen, die im Rahmen der internationalen Zusammenarbeit von Hochschulen, Forschungs- und Wissenschaftseinrichtungen entstehen. Dazu gehören etwa versorgungsrechtliche Problemstellungen, wenn zum Beispiel im Wege von Kooperationen



Wissen teilen: das machen die Veranstaltungen des Vereins zur Förderung des deutschen & internationalen Wissenschaftsrechts möglich

Bezogen auf die Ausformung des Rechts auf Freiheit der Wissenschaft und auf die Ausprägungen des Wissenschaftsrechts könnten wir möglicherweise auf europäischer Ebene eine Vorreiterrolle einnehmen 🕻

Wissenschaftler aus dem Ausland nach Deutschland kommen oder deutsche Wissenschaftler ins Ausland gehen. Weiterhin stellen sich häufig Fragen im Zusammenhang mit der Anerkennung von Abschlüssen, die im Ausland erworben wurden, oder der Zulassung ausländischer Studierender zum Studium.

Sie waren seit 2008 Vorsitzender des Vereins und haben sich nun aus diesem Amt verabschiedet. Was hat Sie dazu motiviert, sich für den Verein zu engagieren?

Es war mit Übernahme des Vorsitzes von Prof. Dr. Dieter Leuze, der dem Verein seit seiner Gründung bis 2008 vorgesessen hatte, mein Anliegen, dem Verein neue Impulse zu geben. Wie man mir nachsagt, kann ich dafür Menschen ganz gut zusammenbringen und sie für eine Mitarbeit gewinnen. Durch meine vielfältigen beruflichen Tätigkeiten habe ich insbesondere die praktische Seite des Wissenschaftsrechts kennengelernt. Vor diesem Hintergrund konnte ich mir ein vielfältiges, vertrauensvolles und gut funktionierendes Netzwerk aufbauen, das mich auch während meiner Tätigkeit als Vorsitzender unseres Vereins sehr unterstützt hat. Mein großes Anliegen war und ist, aus der praktischen Erfahrung heraus Ideen zu entwickeln, welche Beiträge der Verein zur Fortentwicklung des Wissenschaftsrechts leisten kann und wie in diesem

Zuge auch aktuelle, praktische Probleme im Wissenschaftsbereich gelöst werden können.

Wenn Sie auf Ihre langjährige Vereinstätigkeit zu-

rückblicken - worauf sind Sie besonders stolz? Dass uns eine Steigerung der Anzahl der Mitglieder um das Doppelte gelungen ist. Dass unser Verein mittlerweile in der Community großen Zuspruch erfährt, weil er die einzige Institution in Deutschland ist, die sich in dieser Breite Problemkreisen des Wissenschaftsrechts widmet. Dass unser Verein auch international sehr geschätzt wird und wir heute finanziell auf stabilen Füßen stehen. Dies ermöglicht uns unter anderem, Veranstaltungen mit hochkarätigen Referenten und komplexen Themen anbieten zu können. Zudem vergeben wir seit 2011 einen Preis für Wissenschaftsrecht und leisten damit einen großen Beitrag zur Fortentwicklung des Wissenschaftsrechts. Wir bieten mit diesem Preis Nachwuchswissenschaftlern einen Anreiz, sich im Rahmen von Dissertationen und Habilitationen mit wissenschaftsrechtlichen Themen auseinanderzusetzen. Es freut mich im Übrigen, dass es uns offenbar gelungen zu sein scheint, viele Akteure aus Wissenschaft, Politik und Recht für das Wissenschaftsrecht und unseren Verein zu begeistern. Das sehen wir auch daran, dass das Interesse groß ist, auf unseren Veranstaltungen als Referent und Teilnehmer Wissen mit anderen zu teilen. //

Wissenschaftsrecht ist ein Querschnittsrecht. Es setzt sich zusammen aus verschiedensten Rechtsgebieten des Öffentlichen Rechts und des Zivilrechtes wie etwa dem Verfassungs-, Hochschul- und Steuerrecht sowie dem Gesellschafts- und Arbeitsrecht

Der Verein

er 1994 gegründete Verein zur Förderung des deutschen & internationalen Wissenschaftsrechts verfolgt "das Ziel, das Wissenschaftsrecht, einschließlich seiner Bezüge zur gesamten Rechtsordnung, sowie Struktur und Organisation der Wissenschaftsverwaltung, auch ihre interdisziplinären Bezüge, auf nationaler und internationaler Ebene zu fördern". Er führt jährlich mehrere Tagungen zu wissenschaftspolitischen und wissenschaftsrechtlichen Themen durch und verleiht regelmäßig den derzeit mit 5000 Euro dotierten Preis für Wissenschaftsrecht. Die bisher letzte Auszeichnung ging 2020 an Prof. Dr. Laura Münkler für ihre Habilitationsschrift mit dem Titel "Expertokratie. Zwischen Herrschaft kraft Wissens und politischem Dezisionismus" (siehe auch Interview "Unsere Demokratie zukunftsfähiger gestalten", DUZ 8.2022, ab Seite 24). Mehr Infos unter: www.verein-wissenschaftsrecht.de









ANKÜNDIGUNG

BMBF-Fachtagung

Vielfalt und Chancengerechtigkeit in Studium und Wissenschaft – bekannte Fragen, bessere Antworten, bewährte Praxisansätze

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) veranstaltet in seinem Förderschwerpunkt "Wissenschafts- und Hochschulforschung" vom 5. bis 6. September 2023 in Berlin eine Tagung zum Thema "Vielfalt und Chancengerechtigkeit in Studium und Wissenschaft."

Die Tagung soll das Thema Vielfalt und Chancengerechtigkeit in Studium und Wissenschaft aus fachwissenschaftlichen Perspektiven und zugleich aus der Sicht der Praxis beleuchten. Es sollen insbesondere auch Forschungsansätze und -ergebnisse präsentiert werden, die die bisher im Mittelpunkt der politischen und fachlichen Diskussionen stehenden Beiträge zum Thema Vielfalt und Chancengerechtigkeit ergänzen und erweitern – gegebenenfalls auch revidieren. Besonderes Augenmerk liegt also auf der Identifikation neuer Aspekte, Fragestellungen und Herausforderungen sowie innovativer Ansätze aus der Hochschulforschung wie aus der Praxis.

Vielfalt und Chancengerechtigkeit werden dabei breit verstanden, um insbesondere beispielhaft Vielfaltsdimensionen wie "Ethnizität", "Geschlecht", "Gesundheit/Behinderung", "soziale Herkunft" und intersektionale Verbindungen gleichermaßen in den Blick nehmen zu können. Bezogen auf individuelle Lebensverläufe sollen Übergang in bzw. Verlauf des grundständigen und postgradualen Studiums sowie die wissenschaftliche Weiterqualifizierung thematisiert werden.

CALL FOR PROPOSALS

SCHWERPUNKTE

In einem ersten Schwerpunkt sollen theoretische Ansätze und Erklärungen zu den Ursachen und Einflussfaktoren, aber auch zu den Folgen von mangelnder Chancengerechtigkeit im Blick auf verschiedene Vielfaltsmerkmale, die sie hervorbringenden Mechanismen vor Aufnahme eines Studiums, in der Phase der Hochschulzulassung, während des Studiums sowie der weiteren wissenschaftlichen Laufbahn vorgestellt und neue theoretische Perspektiven eröffnet werden (bspw. aus den Social Science Genetics).

In einem zweiten Schwerpunkt soll die Präsentation empirisch nachgewiesener Trends und Entwicklungen im Kontext des Themas "Chancengerechtigkeit und Vielfalt" im Mittelpunkt stehen. Im Ergebnis soll hier ein Überblick über die aktuelle diesbezügliche Lage sowie die entsprechenden Entwicklungen im Verlauf der letzten 20 bis 30 Jahre in Studium und wissenschaftlicher Weiterqualifizierung präsentiert werden. Welche Probleme als gelöst betrachtet werden können, welche neuen Problemlagen entstanden, wie ausgeprägt die Benachteiligung/Diskriminierung bestimmter Gruppen ist und welche neuen Entwicklungen zu erkennen sind, sind Fragen, die hier in den Blick genommen werden sollen. Beiträge können sich sowohl auf einer Metaebene bewegen als auch einzelne Vielfaltsdimensionen gesondert adressieren. Willkommen sind auch Beiträge, die sich auf der Grundlage der bisherigen empirischen Erkenntnisse um eine (Neu-)Bestimmung des Begriffs der Chancengerechtigkeit und dessen Verankerung in den politischen und gesellschaftlichen Debatten bemühen.

Vielfalt und Chancengerechtigkeit sind nicht nur Forschungsgegenstände, sondern auch Leitbilder im Wissenschaftssystem. Grundsätze wie Gleichstellung von Frauen und Männern, Diversität, Teilhabe und Antidiskriminierung finden sich in den strategischen Zielen von Hochschulen und Wissenschaftseinrichtungen.

In einem dritten Schwerpunkt sollen daher Projekte, Aktivitäten und Initiativen aus der Praxis zu Wort kommen, die wirkungsvolle und erfolgreiche Maßnahmen zur Überwindung von sozialen Ungleichheiten und Diskriminierung erprobt haben und dies auch möglichst über eine Evaluation belegen können. Es kann sich hierbei um aus der Forschung abgeleitete Ansätze oder um Gegenmaßnahmen der Praxis handeln, die als Impulse für die Forschung über Vielfalt und Chancengerechtigkeit interessant sind. Zudem können Ansätze vorgestellt werden, die sich als nicht wirkungsvoll herausgestellt haben.

Wir laden Sie dazu ein, entsprechende Beiträge einzureichen, wobei unterschiedliche Formate möglich sind: Neben Kurzvorträgen (ca. 10 Minuten) sind Vorschläge zur Ausgestaltung ganzer Workshops (ca. 90 Minuten) möglich. Darüber hinaus sind auch andere innovative Formate erwünscht und können berücksichtigt werden.

Einreichungen von Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen aller Qualifizierungsphasen sowie Personen aus der Praxis sind willkommen.

Insgesamt ist mit ca. 300 Teilnehmenden zu rechnen. Einreichungen sind durch Einzelpersonen oder im Verbund möglich. Es sind parallele Sessions geplant. Im Durchschnitt ist dabei von 40 bis 60 Teilnehmenden auszugehen.

EINREICHUNGEN

Wir erbitten Abstracts in deutscher Sprache im Umfang von max. 4.000 Zeichen inkl. Leerzeichen zu senden an:

bmbf-wihotagung@vdivde-it.de

Eine thematische Zuordnung zu den Schwerpunkten mit Einreichung ist dabei hilfreich.

Einsendeschluss ist Freitag, der 17. Marz 2023

Für Rückfragen stehen Ihnen zur Verfügung:

Herr Dr. Kalle Hauss (VDI/VDE-IT, Kalle.Hauss@vdivde-it.de) und Frau Martina Diegelmann (BMBF, Martina.Diegelmann@bmbf.bund.de)

Die eingereichten Vorschläge werden vom wissenschaftlichen Beirat der Veranstaltung gemeinsam mit dem BMBF begutachtet.

Sollte Ihr Beitrag ausgewählt werden, erfolgt die finale Vorbereitung Ihres Beitrags zur Tagung in Abstimmung mit der VDI/VDE-IT GmbH, die als Projektträger zum BMBF-Förderschwerpunkt "Wissenschafts- und Hochschulforschung" fungiert.

ORGANISATORISCHE HINWEISE

Die Tagung findet am 5. und 6. September 2023 statt. Veranstaltungsort ist Berlin. Es werden keine Honorare gezahlt.

WEITERE INFORMATIONEN

In unserem Webportal

www.wihoforschung.de

finden Sie fortlaufend neue Informationen zur Fachtagung.

..

Individuell angepasst und zeitsparend

Hybride adaptive Lernformate erleichtern Lernenden die berufsbegleitende Weiterbildung. Die Akademie der Ruhr-Universität Bochum erforscht im vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) geförderten Verbundprojekt WILLEN interdisziplinär den Einsatz von solchen Verfahren | Von Yves Gensterblum und Jessica Böcker



Dr. Yves Gensterblum

ist Geschäftsführer der Akademie der Ruhr-Universität Bochum. In den BMBF-Projekten KAINE und WILLEN ist er Verbundkoordinator. yves.gensterblum@akademie. ruhr-uni-bochum.de



Jessica Böcker

ist Programmmanagerin an der Akademie der Ruhr-Universität Bochum. jessica.boecker@akademie. ruhr-uni-bochum.de

ildungs- und Erwerbsbiografien verlaufen heutzutage nicht mehr gradlinig, sondern sind zunehmend durch lebenslange tinuierliche Veränderungen gekennzeichnet. Insbesondere der wissenschaftstechnologische Entwicklungsfortschritt und die damit einhergehenden immer schnelleren Innovationszyklen, aber auch der dynamische Arbeitsmarkt erfordern die lebenslange Weiterentwicklung der eigenen professionellen Kompetenzen, auch in Form der berufsbegleitenden Weiterbildung.

Bei der Entscheidung für oder gegen die Teilnahme an einem berufsbegleitenden Weiterbildungsprogramm spielt die zusätzliche Belastung bei den Lernenden eine zentrale Rolle. Dienstliche und familiäre Verpflichtungen in unterschiedlichem Umfang lassen wenig Zeit für zusätzliche Vorhaben. Die Teilnahme an einer berufsbegleitenden Weiterbildung wird daher attraktiver, wenn sie sich belastungsarm in den beruflichen und privaten Alltag integrieren lässt, um somit die individuelle Work-Life-Balance zu wahren. Zudem wird von den Verantwortlichen in Unternehmen neben den anfallenden Kosten sorgfältig abgewogen, ob und wie lange Beschäftigte für die Teilnahme an einem Weiterbildungsprogramm freigestellt werden können und damit dem Dienstgeschäft fernbleiben.

Wie lässt sich Lernen gut in den Alltag einpassen?

Auch in der Weiterbildung gilt "Zeit ist Geld" und so erscheint der Wunsch nach einer möglichst geringen Investition zeitlicher und kognitiver Ressourcen bei maximalem Ertrag, also nachhaltigem Lernerfolg, nur berechtigt und erstrebenswert.

Obwohl die kürzere Gesamtdauer eines Weiterbildungsprogramms zwar im Hinblick darauf attraktiv scheint, die die Teilnahme besser einplanen zu können, ist dies keine nachhaltige Lösung. Denn damit ginge meist eine Verschlankung von Lerninhalten, Übungs- und Vertiefungssequenzen sowie weiteren Unterstützungsangeboten einher, sodass die didaktische Qualität eines Programms durch die Kürzung beeinflusst oder gar gemindert wird.

Im Folgenden wird dargestellt, wie der endlichen Ressource Zeit mithilfe von adaptiven sowie individualisierten Lernangeboten begegnet werden kann. Hybride Weiterbildungskonzepte bieten dabei eine sinnvolle Kombination aus asynchronen, selbstregulierten und synchronen Lernphasen.

Effiziente Aufteilung von Online- und Präsenz-Lernphasen

Das Grundgerüst eines hybriden Lernformats besteht nach unserem Verständnis in der effizienten Aufteilung von online-basierten Lernphasen und solchen in Präsenz. Dabei erfüllt jede Phase eine spezifische Funktion, die von dem jeweiligen Format gestützt wird:

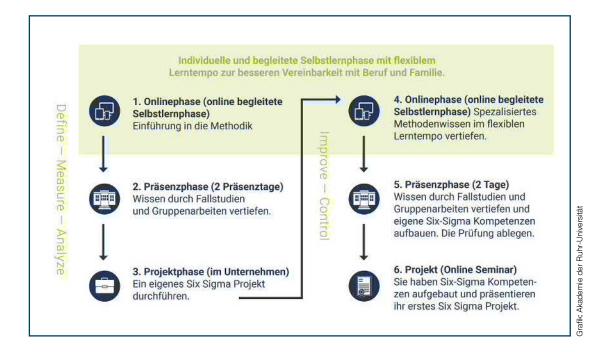
- die selbstregulierte Online-Lernphase zur Wissensvermittlung beziehungsweise Wissensaneignung,
- die kooperative Präsenzphase zum gemeinsamen Kompetenzaufbau und zur Kompetenzverstetigung im Austausch mit anderen Teilnehmenden und den Dozierenden und
- die individuelle Projektphase zur transferunterstützenden Kompetenzanwendung in der Praxis.

Durch die Verschränkung von Online- und Präsenzphasen unterstützen solche hybriden Weiterbildungsformate den Erwerb professioneller Kompetenzen im Spannungsfeld beruflicher und familiärer Anforderungen, da sie eine größere zeitliche und räumliche Flexibilität ermöglichen. Die Vorteile eines hybriden Formats im Gegensatz zu "Präsenz only" oder "online only" liegen nach unserer Auffassung im selbstregulierten Wissenserwerb zugunsten der komprimierten Präsenzphase bei gleichzeitiger Aufrechterhaltung kollaborativer Lernformen zur Reflexion, Interaktion, Vernetzung und zum Erfahrungsaustausch. Hervorzuheben sind vor allem die Möglichkeiten zur Adaptation des Lernverlaufs basierend auf den individuellen Bedürfnissen der Teilnehmenden in der Online-Phase, die sich auch auf die Gestaltung der Präsenzphase auswirken.

So erlaubt die online-basierte Wissensaneignung das selbstgesteuerte Lernen in einer flexiblen Lerngeschwindigkeit und ermöglicht somit Wiederholungen, durch die berufsbegleitende Lernsituation bedingte Lernunterbrechungen sowie die individuelle Vertiefung persönlicher Desiderate. Vor dem Einstieg in die Präsenzphase kann der Einsatz einer dialogbasierten adaptiven Lernstandskontrolle in Kombination mit beispielsweise adaptivem "Practise Quizzing" dabei 💆 helfen, den Kenntnisstand innerhalb der Gruppe zu



Abbildung 1: Lernphasen des Six Sigma Green Belt Hybrid Zertifikats



homogenisieren. Im Vergleich dazu steht die starre Lerngeschwindigkeit in einer Präsenzveranstaltung, welche durch die Gruppendynamik und die Dozierenden stark geprägt wird und dadurch schnell für Lernende mit Desideraten zu hoch sein kann.

Durch die Wissensvermittlung in der asynchronen Online-Phase wird es darüber hinaus möglich, Lernende beispielsweise durch die Verknüpfung von Lerninhalten mit spezifischen beruflichen Szenarien individuell zu adressieren, was in dieser stark binnendifferenzierenden Form in Präsenz-only-Formaten nicht möglich wäre.

An die Phase der Wissensvermittlung schließen die fachlich hochwertig und diskursiv zielführenden kollaborativen Lernphasen in Präsenz sowie die transferunterstützende und berufsbegleitende Projektphase an. Durch die Anwendung der neu entwickelten Kompetenzen auf ein unternehmensspezifisches Problem werden sie verstetigt und im Unternehmen wird der Mehrwert der in der Weiterbildung entwickelten neuen Fähigkeiten sichtbar. Um bei individuellen Herausforderungen in der Anwendung und Vertiefung der

neu entwickelten Kompetenzen unterstützen zu können, durchlaufen die Lernenden den Zyklus zweimal (siehe Abbildung 1).

Hybride Formate erlauben den Einsatz einer Vielzahl verschiedener Unterstützungsangebote zur Individualisierung in Form von didaktischen Interventionen während der Online-Phasen, die daneben das adaptive Lernen zur Steigerung der Lerneffizienz und -effektivität integrieren.

Anpassbarkeit und Individualisierung für effektivere und effizientere Lehr-Lernprozesse

Der US-amerikanische Psychologe Benjamin Bloom hat bereits 1984 gezeigt, dass individuell betreute Lernende im Mittel so gute Prüfungsleistung erbringen wie die besten zwei Prozent der Lernenden in konventionellen Lernarrangements. Ein an individuellen Lernbedürfnissen orientierter adaptiver Lernprozess erhöht daneben Lerneffizienz und Lerneffektivität, da die eingesetzten zeitlichen und kognitiven Ressourcen im Verhältnis zum erzielten Lernerfolg reduziert werden können.

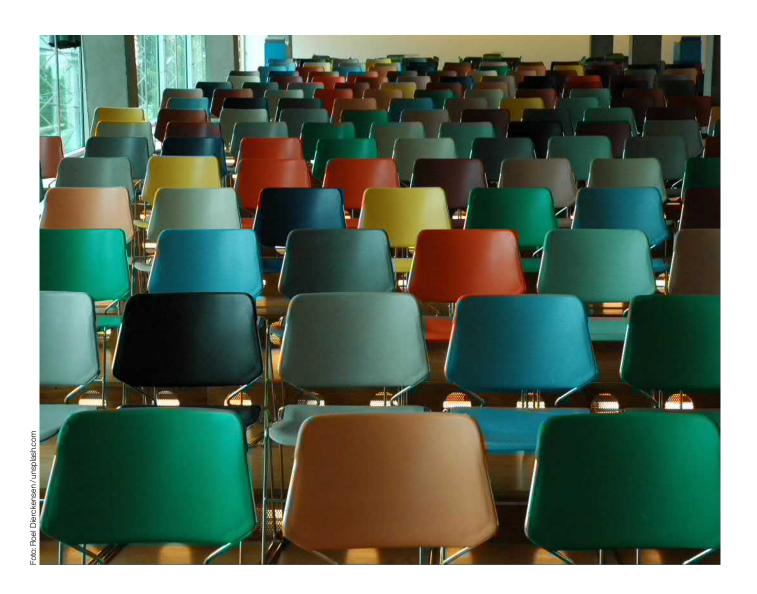
Anpassungsfähige, das heißt adaptive Lernformate bedienen die Forderungen nach Individualisierung des Lernprozesses und können somit in einem konstruktivistischen Paradigma verortet werden. Dabei wird ein stärker binnendifferenzierendes Vorgehen durch den Einsatz intelligenter Lernassistenzsysteme in Bezug auf unterschiedliche Aspekte der Gestaltung des Fort- und Weiterbildungsformats realisierbar.

Insbesondere für lernungewohnte Zielgruppen, die wenig Erfahrung in selbstregulierten Lernkontexten gesammelt haben, bieten intelligente Lernassistenzsysteme ein großes Potenzial. Sie können Lernende mit unterschiedlichem Hintergrund individuell durch personalisiert ausgewählte Aufgaben und maßgeschneiderte Hilfe adaptiv unterstützen.

Im Folgenden wird aufgezeigt, in welchen Momenten des Lernverlaufs adaptive Veränderungen möglich sind und sinnvoll erscheinen.

Adaptationsmöglichkeiten durch intelligente Lernassistenzsysteme

Adaptives Lernen bedeutet, den Lehr-Lernprozesses an die spezifischen Lernbedürfnisse und -präferenzen der Teilnehmenden anzupassen und dabei die Lernhemmnisse der Lernenden zu berücksichtigen. Diese Anpassung wird aufgrund von Interaktionsdaten mit einem intelligenten Assistenzsystem ermöglicht. Daher bildet ein adaptives Lernassistenzsystem die Voraussetzung für einen dynamischen Lernprozess, das heißt die Veränderlichkeit der "Learning Journey" in Bezug auf die folgenden Punkte:



Start der Lernreise

Lernende beginnen die "Learning Journey" entsprechend ihrer individuellen, formell oder informell erworbenen Vorkenntnisse und beenden sie entsprechend ihrem persönlichen Bedarf nach punktueller oder themenübergreifender Weiterbildung. Ein adaptives Lernassistenzsystem erhebt die Vorkenntnisse der Lernenden mit einer intelligenten dialogorientierten Lernstandsdiagnostik beispielsweise über einen Voice- oder Chatbot und schlägt auf dieser Grundlage einen Einstiegspunkt im Curriculum vor. Unnötige Wiederholungen und/oder Vertiefungen werden so vermieden, was das Verhältnis der eingesetzten zeitlichen Ressourcen zum erzielten Lernerfolg optimiert.

Adaptives Curriculum

In der berufsbegleitenden Weiterbildung kommen in denselben Kursen Teilnehmende aus unterschiedlichen Branchen mit differierender Berufserfahrung zusammen. Ein adaptives Curriculum kann den individuellen Anforderungen in Bezug auf eine Branchenspezifik der Lerninhalte begegnen. So sind zum Beispiel die Erwartungen an einen Kurs für Building Information Modelling im Bauwesen für Architektinnen und Architekten andere als für Ingenieurinnen und Ingenieure im Tiefbau. Bei der Interaktion mit dem Lernassistenzsystem werden die Branchenspezifik und Berufserfahrung erhoben und im Rahmen der angebotenen Lerninhalte berücksichtigt.

Modalität der Lerneinheit

Ein adaptives Lernassistenzsystem berücksichtigt, dass innerhalb einer Lernendengruppe viele verschiedene bevorzugte Wahrnehmungskanäle und erprobte Lernstrategienrepertoires zusammenkommen, die in der Regel auch von den Teilnehmenden konkret benannt werden können. In einem dynamischen Lernsetting liegen Lernmaterialien in unterschiedlichen Modalitäten vor und können entsprechend der erfassten Vorliebe ausgespielt werden. Die Ausrichtung der Lerninhalte auf diese individuellen Lernfaktoren soll sich positiv insbesondere auf die Lernmotivation

auswirken und ebenfalls die Lerneffektivität als Verhältnis von eingesetzten kognitiven Ressourcen zum erzielten Lernerfolg begünstigen.

Komplexität der Lerneinheit

Ein adaptives Lernsetting reagiert auf die kognitive Belastung der Lernenden, indem Lernmaterialien entsprechend einer für sie angemessenen Komplexität ausgespielt werden. Der Schwierigkeitsgrad kann beispielsweise über die Maßeinheit zur Textschwierigkeit erhoben werden. Hier bleibt allerdings unberücksichtigt, dass sich die Einschätzung von Lernmaterialien nicht nur an einem objektiven Merkmal wie Textschwierigkeit bemisst, sondern vor allem auch in der Interaktion mit dem lernenden Individuum selbst sichtbar wird. Hierbei wirken wiederum individuelle Faktoren auf die Lernenden, etwa Motivation, Kapazität des Arbeitsgedächtnisses, kognitive Belastung, Umfeld und Lernort, die die subjektive Einschätzung der Aufgabenschwierigkeit beeinflussen.

Rechtliche Implikationen durch berufsbegleitende selbstregulierte Lernphasen

Die Erfassung personenbezogener und leistungsbezogener Daten (zum Beispiel pseudonymisierte Logdaten aus dem Lernmanagementsystem zur Lernzeiterfassung, Erfassung der kognitiven Belastung) im betrieblichen Umfeld sind besonderen Rahmenbedingungen unterworfen. Für eine erfolgreiche Implementierung von effektivitäts- und effizienzsteigernden Modellen und Interventionsmodellen zur Individualisierung und adaptiven Gestaltung des Lernprozesses sind diese aber unverzichtbar.

Da ein effektiver und effizienter Lernverlauf in einer berufsbegleitenden Weiterbildung im Interesse aller beteiligten Gruppen ist, wird es gelingen, einen rechtlichen Korridor (zum Beispiel individuelle oder betriebliche Vereinbarung) aufzuzeigen, durch welchen sich sensible Lernverlaufsanalysen als technische Grundlage zur Einführung von intelligenten Lernassistenzsystemen mit den komplexen rechtlichen Anforderungen in Einklang bringen lassen. //

Forschung und Weiterentwicklung BMBF-Verbundprojekt WILLEN

Die Kernintention der Forschungsprojekte an der Akademie der Ruhr-Universität Bochum ist es, praktische Gestaltungsansätze für die berufsbegleitende Weiterbildung zu entwickeln und diese empiriebasiert sowie iterativ zu verbessern. Dieser Forschungsansatz berücksichtigt die Tatsache, dass durch die Vielzahl der Einflussgrößen die häufig geringen Gruppengrößen in der beruflichen Weiterbildung für quantitative Forschungsmethoden keine statistische Signifikanz zulassen. Daher werden Forschungsansätze wie beispielsweise der Design-based Approach sowie quantitative und experimentelle Forschungsmethoden aus Schul- und Hochschuldidaktik entlehnt und auf die Erwachsenenbildung übertragen. Am Beispiel des dargestellten hybriden Kurskonzepts zu Six Sigma wird dargestellt, wie ein empiriebasierter Entwicklungsprozess ablaufen kann.

1. Herausforderungen identifizieren

Die fachlichen Inhalte der Six-Sigma-Ausbildung als Managementsystem zur Prozessverbesserung sind stark von Mathematik und Statistik geprägt. Lernende zu motivieren, auch bei Rückschlägen herausfordernde Aufgaben zu bearbeiten, ist in dem Kurskonzept von zentraler Bedeutung. Gleichzeitig sind Methoden des Projektmanagements Teil der Six-Sigma-Ausbildung. Daher muss das didaktische Konzept dieses Kurses auf die Homogenisierung von Vorkenntnissen in unterschiedlichem Umfang ausgerichtet sein. Daneben ist, wie in allen Formaten der berufsbegleitenden Weiterbildung, die Entwicklung geeigneter individueller Lernstrategien insbesondere für das Zeitmanagement der Lernenden zu berücksichtigen und mit geeigneten Hilfestellungen zu optimieren.

2. Potenziale identifizieren

Empirische Bildungsforschung im Kontext der berufsbegleitenden Weiterbildung bedient sich Unterrichtsmethoden der Schul- und Hochschuldidaktik. Diese sind häufig wissenschaftlich erprobt, das heißt deren Wirksamkeit wurde bereits festgestellt. Die fachlichen Inhalte in Kombination mit den skizzierten Herausforderungen werden daher mit positiv evaluierten Methoden wie beispielsweise Motivational Messages und elaboriertem Feedback erarbeitet.

${\bf 3.}\,Ableitung\,von\,Interventions modellen$

Auf der Grundlage der gesammelten Daten im Kurs werden alternative didaktische Interventionen implementiert, die den weiteren Lernprozess der Teilnehmenden positiv beeinflussen sollen. In den Six-Sigma-Kursen der Akademie der Ruhr-Universität Bochum in Kooperation mit der Six Sigma Akademie kommen hier adaptive Kursvisualisierung als Strukturierungshilfe der Lernphasenverknüpfung und Adaptive Practice Quizzing als verteiltes Üben sowie Mixed-Reality-Assistenzsysteme wie Augmented Reality oder Virtual Reality in mehreren Anwendungsszenarien zum Zuge. Ein pädagogisches Interventionsmodell zur Implementierung eines intelligenten adaptiven Lernunterstützungssystems wird entwickelt. Dieses Lernunterstützungsmodell wird mit Learning Analytics unter Berücksichtigung des identifizierten rechtlichen Handlungskorridors zusammengeführt, welcher die Implementierung im Spannungsfeld der sensiblen Datenerhebung im betrieblichen Kontext der Weiterbildung zukünftig ermöglichen wird.

DUZ Abo

Jahresabonnements für das DUZ Magazin und DUZ Wissenschaft & Management



DUZ - Magazin für Wissenschaft und Gesellschaft (12 Ausgaben im Jahr)

DUZ Wissenschaft & Management

(10 Ausgaben im Jahr)

DUZ plus (alle Ausgaben DUZ Magazin plus JAHRE DUZ Wissenschaft & Management)

unabhängiger Journalismus für die Wissenschaft

DUZ Kennenlern-Abo

(3 Ausgaben)

Sie möchten die DUZ digital lesen? Die multimedialen E-Journals mit vielen Zusatzinformationen sind für Smartphones, Tablets und Web-Nutzung optimiert.

So erhalten Sie Ihr E-Journal: Abo bestellen, Freischaltcode erhalten, App herunterladen oder unter kiosk.duz.de registrieren, Freischaltcode eingeben – fertig! Die **DUZ App** finden Sie mit diesem QR-Code:





Sie interessieren sich für Team- oder Campuslizenzen? Unser Kundenservice berät Sie gern: kundenservice@duz-medienhaus.de +49 30 21 29 87 0



Name, Vorname*

Datum, Unterschrift*

DUZ Magazin

- E-Journal: 102,80 €
- Print + E-Journal: 149,80 €
- Print zum Kennenlernen: 15,- €

DUZ Wissenschaft & Management

- E-Journal: 82,80 €
- Print + E-Journal: 129,80 €
 - Print zum Kennenlernen: 15,- €

DUZ plus

- E-Journal: 144,80 €
- Print + E-Journal: 229,80 €
- Print zum Kennenlernen: 15,- €

Alle Preise inkl. MwSt. und Versand Inland.

Die Kennenlern-Abos gehen in ein Jahresabo über, wenn nicht innerhalb von 14 Tagen nach Erhalt der dritten Ausgabe gekündigt wird.

Alle Jahresabos können mit sechs Wochen Frist zum Ende des Bezugsjahres gekündigt werden.

Bitte senden Sie dieses Formular ausgefüllt per Brief, E-Mail oder Fax an:

DUZ Verlags- und Medienhaus GmbH, Kaiser-Friedrich-Str. 90, 10585 Berlin kundenservice@duz-medienhaus.de Fax 030 212987-30

| Institution/Firma |
|---------------------|
| Straße, Hausnummer* |
| PLZ, Ort* |
| Telefon/Fax |
| E-Mail* |

Die Bestellung können Sie schriftlich innerhalb einer Woche durch Mitteilung an die DUZ Verlags- und Medienhaus GmbH widerrufen.

Zur Wahrung der Frist genügt das rechtzeitige Absenden des Widerrufs.

Unsere AGB finden Sie unter www.duz-medienhaus.de/agb, unsere Datenschutzhinweise unter www.duz-medienhaus.de/datenschutz.



* Pflichtfelder

Arbeit in heterogenen Teams

Das interdisziplinäre, hochschulübergreifende Kooperationsprojekt Leonardo – Zentrum für Kreativität und Innovation der Technischen Hochschule Nürnberg hat einen **Leitfaden für erfolgreiche Zusammenarbeit in heterogenen Teams** konzipiert | Von Laura Müller und Ulrike Herzog



Laura Müller

ist wissenschaftliche Mitarbeiterin für Innovation im Leonardo – Zentrum für Kreativität und Innovation der Technischen Hochschule Nürnberg, Zuvor absolvierte sie den Master Arbeitsmarkt und Personal an der Universität Nürnberg-Erlangen und forschte in ihrer Abschlussarbeit zu Kooperationen von Konzernen und Start-ups. | laura.mueller@th-nuernberg.de



Ulrike Herzog

ist Lektorin, Autorin und Journalistin und arbeitet als Wissenschaftskommunikatorin im Leonardo – Zentrum für Kreativität und Innovation der Technischen Hochschule Nürnberg. | ulrike.herzog@ th-nuernberg.de

ie Technische Hochschule Nürnberg, die Hochschule für Musik Nürnberg und die Akademie der Bildenden Künste Nürnberg gründeten 2018 das gemeinsame Leonardo - Zentrum für Kreativität und Innovation mit der Überzeugung, dass es nicht nur persönlich bereichernd ist, in einer heterogenen Gruppe zusammenzuarbeiten, sondern dass es vor allem fachlichen Mehrwert bietet. Die Beteiligung an Kollaborationen, Verbünden oder regionalen Arbeitsgruppen ist längst Usus für akademische Institutionen wie auch für ihre Mitarbeitenden, werden aber zukünftig noch zunehmen - ob in Joint Labs mit Industriepartnern, Forschungskonsortien oder Hochschulnetzwerken. Der Erfolg der Kooperationen ist in hohem Maße vom Gelingen abhängig, für und mit den beteiligten Personen ein konstruktives Arbeitsklima und gemeinsame Arbeitsprozesse zu gestalten.

Im Leitfaden "How to … Wie interdisziplinäre Zusammenarbeit gelingt" sind Erkenntnisse und daraus abgeleitete Handlungsempfehlungen aus vier Jahren zusammengetragen, in denen 30 interdisziplinäre Projektgruppen gefördert, methodisch und administrativ begleitet sowie Innovationsprozesse im Hochschulkontext erforscht wurden. Das How-to-Manual lässt sich dabei als Baukasten verstehen: Je nachdem, was die Beteiligten brauchen und was dem

Projektprozess dient, können Handlungsempfehlungen, Checklisten oder Wissensboxen herangezogen werden.

Wie setzen sich heterogene Teams zusammen und wie arbeiten sie miteinander? Wer übernimmt welche Aufgaben? Wie gestaltet sich die Zusammenarbeit und wie kommuniziert die Gruppe? Diese und weitere Fragen stellt sich ein Team zu Beginn des gemeinsamen Projekts. Eine Blaupause hierfür gibt es nicht, vielmehr ist die Entwicklung abhängig von fach- und organisationskulturellen Hintergründen und den Persönlichkeiten der Einzelpersonen.

Der Prozess der Teambildung jedoch kann aktiv und positiv gestaltet werden, vorausgesetzt die Beteiligten bringen ein gewisses Maß an Offenheit mit. Alle Teammitglieder sollten offen sein für Menschen aus diversen Fachkulturen, für andere Arbeitsmethoden und Ansichten. Denn um ein vielschichtiges Problem zu lösen – und das ist meist die Aufgabe eines Projektteams -, lohnt es sich, bei der Teamzusammensetzung breit und interdisziplinär zu denken. Bei komplexen Fragestellungen wird die Beteiligung von Expertinnen und Experten benötigt, deren Wissen zunächst nicht relevant erscheint. Sind diese auch an der Lösung der vorliegenden Herausforderungen interessiert, ist der nächste Schritt zu einer erfolgreichen Zusammenarbeit getan. Schließlich sind Interesse sowie die intrinsische Motivation,

sich auf eine Zusammenarbeit in einer heterogenen Gruppe einzulassen, ebenso unverzichtbar.

Rollen finden und Kulturen etablieren

Wenn diese Grundvoraussetzungen stimmen, können Rollen zugeteilt werden - und zwar fernab von Hierarchien. Mit Rollen sind unterschiedliche Funktionen und Zuständigkeiten verknüpft, die Teams individuell festlegen. Jedes Teammitglied übernimmt einen Teil der Verantwortung. Wenn Stärken gezielt genutzt werden, trägt das zum Erfolg der Zusammenarbeit bei.

Neben den Rollen, die im Laufe des Prozesses angepasst und übertragen werden können, sind auch Regeln und Rituale elementar für die Teamkultur. Das sind festgelegte Leitplanken für die Orientierung im Miteinander - wie ein gemeinsames Mittagessen an jedem Mittwoch oder eine morgendliche Begrüßungsrunde im Gruppenchat. Es darf durchaus auch Raum für Persönliches entstehen. Das kann mögliche Verzögerungen erklären und das offene Miteinander stärken. Wenn Vertrauen entsteht und die Menschen hinter ihrer Disziplin und Rolle wahrgenommen und wertgeschätzt werden, etablieren sich gleichzeitig Faktoren, die der Zusammenarbeit zuträglich sind, wie eine Fehlerkultur. Auch in stressigen Phasen können Erwartungen und Sorgen besprochen und reflektiert werden.

Alle Rollen sind verteilt, Kommunikationskanäle festgelegt und ein gemeinsames Verständnis der Problemstellung etabliert? Dann kann die heterogene Zusammenarbeit beginnen. Doch wie wird ein Kreativitätsprozess initiiert? Auch hier lautet die Antwort: Die beste Kreativitätstechnik ist jene, die zur Situation und zum Team passt. Es hilft, gewohnte Muster zu durchbrechen und einfach zu starten, um möglichst schnell neue Erfahrungen zu sammeln. Zu Beginn ist es zudem nützlich, eher auf Quantität als auf Qualität zu setzen. Wiederholungen, Weiterentwicklungen, aber auch das Verwerfen von Ideen gehören zum Innovationsprozess. Niemals vernachlässigt werden sollte die Kommunikation: Wertschätzende und anerkennende Formulierungen wie "Ja, außerdem …" statt "Ja, aber …" ermöglichen ein konstruktives Miteinander, auch wenn Vorschläge der Teammitglieder nicht der eigenen Meinung entsprechen. Es lohnt sich, alle Notizen, Ideen und Impulse mit dem Team zu teilen und zu diskutieren, um das volle Potenzial der Interdisziplinarität auszuschöpfen.

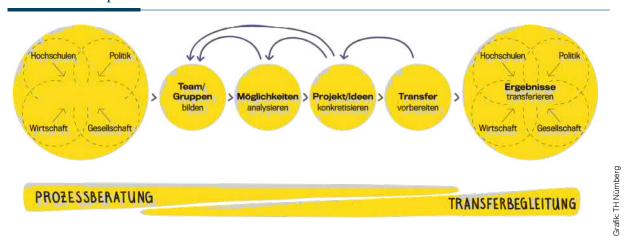
So harmonisch und simpel diese Empfehlungen klingen: Die Zusammenarbeit heterogener Gruppen kann langwierig und komplex sein. Viele Aspekte einer Kol-

Über LEONARDO

Leonardo – Zentrum für Kreativität und Innovation ist eine Kooperation zwischen der Technischen Hochschule Nürnberg Georg Simon Ohm, der Akademie der Bildenden Künste Nürnberg und der Hochschule für Musik Nürnberg. Die Initiative wurde 2018 gegründet und hat 22 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Als interdisziplinärer Raum, Projektplattform und Forschungseinrichtung arbeitet Leonardo an der Schnittstelle von Wirtschaft, Wissenschaft, Gesellschaft und Kunst. Die Zusammenarbeit und der Aufbau des gemeinsamen Zentrums wurden ermöglicht durch das Bund-Länder-Programm "In-

Leonardo ist ein Kernelement des Kooperations- und Transfergeschehens der drei beteiligten Hochschulen und über Hochschulgrenzen hinaus. Durch die nachhaltige Entwicklung von Ideen und die Eröffnung neuer Wege im Zusammenspiel von Wissenschaft, Wirtschaft, Kultur und Gesellschaft werden unterschiedliche Welten miteinander verbunden. Das Innovationszentrum förderte und begleitete bereits mehr als 150 interdisziplinäre Projektpartner bei der Zusammenarbeit mit den Hochschulen, beim gegenseitigen Wissensaustausch und beim Transfer in die Gesellschaft. Neue hybride Formen im Dialog mit einem Netzwerk, das durch seine Diversität gekennzeichnet ist, werden erforscht und erprobt. Dabei wird das Zentrum selbst als Experiment in stetiger Reflexion und Revision verstanden. Herzstück der Räume in der Nürnberger Innenstadt sind die Labore und Werkstätten, zu denen Maker Space und Werkstatt, ein XR- und Visual Lab, Tonstudio und Soundlabor sowie Eventflächen und Co-Working Space gehören. Auf mehr als 1000 Quadratmetern können Hochschulangehörige und ihre Netzwerkpartner Ideen entwickeln, weiterverfolgen, erproben und umsetzen.

Der Innovationsprozess



laboration müssen diskutiert werden, die für homogene Teams derselben Disziplin klar erscheinen mögen. Zu Beginn kann daher festgelegt werden, dass jede kritische Nachfrage offen aufgenommen und Weiterentwicklungen sowie Veränderungen nicht grundlos verneint werden. Rückfragen lassen sich sogar nutzen, um Ideen, Prozessschritte oder Arbeitsweisen nochmals aus einer anderen Perspektive zu betrachten und zu hinterfragen. So werden mögliche Verzögerungen verhindert und eine offene, respektvolle Kommunikation wird im Team etabliert.

Eine gute Moderation hilft hier besonders. Sie nimmt eine zentrale Rolle in der interdisziplinären Zusammenarbeit ein. Bestenfalls wird diese Schnittstellenrolle mit einer Person besetzt, die keiner der Kerndisziplinen der heterogenen Gruppen angehört. Das ebnet den Weg für eine gleichberechtigte Teilhabe und baut Brücken zwischen den Fachkulturen. Auch verschiedene Altersgruppen einzubeziehen, eröffnet neue Blickwinkel auf aktuelle Fragestellungen. Besonders im Hochschulkontext bietet es sich an, Studierende zu integrieren. Nicht nur langjährige Expertinnen und Experten sind interessiert, komplexe Fragen zu lösen. Auch Studierende können wertvolle Beiträge zu einem Projekt leisten. Input und Erfahrungsschatz aus verschiedenen Altersgruppen können neue Blickwinkel ermöglichen und den Transfer zu mehr Interessensgruppen öffnen.

Transfer – im Hochschulkontext die Weitergabe von Wissen – trägt zur Lösung von Problemen bei. Erreicht dieses Wissen nur eine kleine Gruppe von Interessierten, werden weiterführende Ideen und Innovation verhindert. Zudem zeigte sich in den Jahren der Coro-

na-Pandemie, dass traditionelle Formen des Transfers nicht mehr ausreichen, um Menschen gegen Unwissen und Fake News durch wissenschaftliche Fakten zu wappnen. Ein Umdenken ist erforderlich, sodass ein kontinuierlicher Austausch zwischen verschiedenen Akteurinnen und Akteuren entstehen kann. Sie können aus unterschiedlichen Disziplinen, Institutionen oder Unternehmen stammen. Forschungseinrichtungen, kleinere und mittlere Unternehmen, Start-ups, Konzerne, aber auch soziale und kulturelle Einrichtungen sowie Privatpersonen sind potenzielle Adressaten. Für den Transfer bedeutet das: Er sollte nicht auf eine spezifische Zielgruppe ausgerichtet sein, sondern ein möglichst breites Spektrum von Interessierten ansprechen.

Wie lässt sich das realisieren? Etwa durch Workshops zu Zwischenergebnissen eines Projekts oder über Social-Media-Postings, die über den aktuellen Stand informieren. Transferaktivitäten wie diese müssen häufiger und wiederkehrend stattfinden. Beginnt der Transfer bereits in den ersten Schritten des (Innovations-)Prozesses, steht nicht mehr das Ergebnis, etwa eine Erfindung oder ein Produkt, im Zentrum des Transfergeschehens, sondern Menschen: Menschen, die aktiv Wissen schaffen und Ideen oder Impulse weitergeben. Schließlich eröffnen sich dadurch auch Möglichkeiten, weitere Expertise oder zusätzlichen Input zur Problemstellung zu erhalten. So entsteht nicht nur interdisziplinäre Zusammenarbeit, Wissenschaft und Forschung werden außerdem durch neues Wissen und Erkenntnisse bereichert. //

Das How-to-Manual zum Download: https://leonardo-zentrum.de/2022/04/26/how-to-manual/

WELTOFFENE HOCHSCHULEN GEGEN FREMDEN-FEINDLICHKEIT

Hochschulen sind Orte des fairen Diskurses. Wir geben Ausgrenzung und Nationalismus keinen Raum. Gerade in Zeiten von Krieg und Zivilisationsbruch ist das wichtiger denn je.

Hochschulen sind Orte der internationalen Begegnung. Das wollen wir weiterhin vorbildlich leben. Ohne Vorbehalte. Unter allen Umständen.



Prof. Dr. Peter-André AltPräsident der Hochschulrektorenkonferenz
(HRK)



Prof. Dr. Joybrato Mukherjee Präsident des Deutschen Akademischen Austauschdienstes (DAAD)

HRK Hochschulrektorenkonferenz
Die Stimme der Hochschulen



STELLEN-ÜBERSICHT

| Hauptamtliche/-r Vizepräsident/-in für Duales Studium und | 0.07 | | |
|--|------|---|------|
| Lehre (m/w/d), Duale Hochschule Baden-Württemberg (DHBW) | S.37 | | |
| Kanzler/-in (w/m/d) - Hauptamtliches Rektoratsmitglied für den Bereich Wirtschafts- und Personalverwaltung, Universität Stuttgart | S.38 | | |
| Leiter/-in der Dekanatsverwaltung (w/m/d) (E 15 TV-L). | 3.30 | | |
| Jniversität Tübingen | S.43 | | |
| Präsident/-in (w/m/d), Universität Augsburg | S.41 | | |
| Präsident/-in (w/m/d), Technische Universität Clausthal | S.40 | | |
| Präsident/-in (w/m/d), Technische Hochschule Würzburg-Schweinfur | | NATUR- UND LEBENSWISSENSCHAFTEN | |
| | | Pflegewissenschaft: Schwerpunkt Digitalisierung/ | |
| | | Künstliche Intelligenz (W2) | S.43 |
| GEISTES- UND SOZIALWISSENSCHAFTEN | | | |
| Wirtschafts- und Sozialgeschichte (W1 t.t. W3) | S.41 | LIETTERE ALICOCURETRUNCEN | |
| | | WEITERE AUSSCHREIBUNGEN | 0.40 |
| INFORMATIV IT MATHEMATIV | | Entwickler/-in (w/m/d) für Leistungselektronik | S.42 |
| | | Fachreferent/-in Verkehr/Politik/Umwelt (w/m/d) | S.42 |
| INFORMATIK, IT, MATHEMATIK | | Hardwareentwickler/-in Vibrationssensorik (w/m/d) | S.42 |
| nformatik - Design vertrauenswürdiger Künstlicher ntelligenz (m/w/d) (W2) | S.39 | Junior Projektleiter/-in Schwerpunkt Batterie- speicher rail (w/m/d) | S.42 |
| Scalable Trustworthy Al (W2) | S.38 | Key Account Manager/-in, Projektmanager/-in (w/m/d) | 3.42 |
| SPS-Softwareentwickler/-in (w/m/d) | S.42 | Virtuelles Kraftwerk | S.42 |
| Jnix/Linux Spezialist/-in - Consultant | S.42 | Konstrukteur/-in, Produktentwickler/-in (w/m/d) | S.42 |
| orina Linux opezialisti-iii - oorisultarit | 0.42 | Material Compliance Manager (w/m/d) | S.42 |
| | | Projektmanager/-in, Bauingenieur/-in, | |
| | | Architekt/-in (w/m/d) - Tief- und Rohrleitungsbau | S.42 |
| INGENIEURWISSENSCHAFTEN | | Referent/-in der Einkaufsleitung (w/m/d) | S.42 |
| Architekt/-in, Bauingenieur/-in für Grundstücks- und | | Risk Analyst (w/m/d) für Medizinprodukte | S.42 |
| Gebäudemanagement | S.42 | Serviceberater/-in Zahlungsverkehr (w/m/d) als | |
| Bauingenieur/-in, Techniker/-in, Bauzeichner/-in (w/m/d) für die | 0.10 | Spezialist Geldwäsche und Compliance | S.42 |
| Konstruktions-/Systemplanung | S.42 | Teamleiter/-in Bau- und Gebäudemanagement (w/m/d) | S.42 |
| ngenieur/-in Instandhaltungsmanagement (w/m/d) | S.42 | | |
| ngenieur/-in (w/m/d) Integration und Test | S.42 | | |
| Stadtplaner/-in (w/m/d) / Architekten (w/m/d) / Ingenieure (w/m/d) | S.42 | MICCENSCHAFTSKARDIERE DUZ DE | S.44 |
| Systemingenieur/-in elektrische Antriebstechnik (w/m/d) | S.42 | WISSENSCHAFTSKARRIERE.DUZ.DE | 5.44 |

ADMINISTRATION UND WISSENSCHAFTSMANAGEMENT

DAS DUALE HOCHSCHULSTUDIUM MIT ZUKUNFT.



Die Duale Hochschule Baden-Württemberg (DHBW) ist mit rund 33.000 Studierenden an 12 Standorten die größte Hochschule Baden-Württembergs und bietet ausschließlich duale Bachelor- und Masterstudiengänge in den Studienbereichen Wirtschaft, Technik, Gesundheit und Sozialwesen an. Gemeinsam mit 9.000 ausgewählten Unternehmen sowie sozialen und gesundheitsnahen Einrichtungen sorgt die DHBW für einen in Theorie und Praxis exzellent qualifizierten Fach- und Führungskräftenachwuchs. Sie ist in einem vielfältigen Hochschulsystem zukunftsfähig positioniert und mit ihren Studienakademien tief in den Regionen des Landes Baden-Württemberg verwurzelt. Ihr duales Studienmodell bringt Absolvent*innen mit einem besonderen Qualifikationsprofil hervor und ermöglicht ihnen einen optimalen Start ins Berufsleben.

AN DER DHBW IST ZUM NÄCHSTMÖGLICHEN ZEITPUNKT DIE STELLE DER*DES

HAUPTAMTLICHEN VIZEPRÄSIDENT*IN FÜR DUALES STUDIUM UND LEHRE (m/w/d)

Besoldungsgruppe W3

zu besetzen.

Als hauptamtliche*r Vizepräsident*in leiten Sie gemeinsam mit der Präsidentin, dem weiteren hauptamtlichen Vizepräsidenten für Forschung, Weiterbildung & Internationalisierung, dem Kanzler, den nebenamtlichen und nebenberuflichen Vizepräsident*innen sowie den Rektor*innen der Studienakademien als Amtsmitglieder das Präsidium der Hochschule.

Als Mitglied des Präsidiums der DHBW tragen Sie Mitverantwortung für

- 1. die strategische Entwicklung der Hochschule entlang des DHBW-weiten Strukturund Entwicklungsplans sowie des Gleichstellungsplans,
- 2. die Etablierung und Weiterentwicklung der DHBW als größte Hochschule des Landes Baden-Württemberg und größter Transferhochschule Deutschlands,
- 3. die Entwicklung interdisziplinärer, standortübergreifender und flexibler Studienangebote in den Bereichen Bachelor, Master und Promotion,
- 4. die Stärkung des DHBW-weiten Center of Advanced Studies (DHBW CAS) und der Angebote der wissenschaftlichen Weiterbildung,
- die Etablierung des DHBW-weiten Diversity Audits sowie den Aufbau der DHBW-Nachhaltigkeitsstrategie auf dem Weg der DHBW zu einer der nachhaltigsten Hochschulen des Landes Baden-Württemberg,
- 6. die Unterstützung bei der Entwicklung der ersten European University EU4Dual.

In dieser Funktion tragen Sie insbesondere Verantwortung für

- das Qualitätsmanagement, die System-(Re-)Akkreditierung, sowie das Management (inter-)nationaler Hochschulrankings
- die fakultäts- und standortübergreifende Standardisierung von Prozessen und Inhalten unter Berücksichtigung internationaler Ausrichtung,
- die innovative Hochschuldidaktik inklusive lehrbezogener Förderausschreibungen sowie die Unterstützung der Digitalität,
- die lebenslange Kontaktpflege zu allen strategisch wichtigen Interessensgruppen der Hochschule sowie den Aufbau bzw. den entsprechenden Ausbau der dazu notwendigen DHBW-weiten digitalen Systeme,
- die Lehre und Didaktik betreffende Unterstützung der Digitalisierung und Vereinfachung der Prozesse.

Ihr Profil

Zur*zum Vizepräsident*in kann bestellt werden, wer einer Hochschule hauptberuflich als Professor*in angehört und auf Grund einer mehrjährigen leitenden beruflichen Tätigkeit, insbesondere in Wissenschaft, Wirtschaft, Verwaltung oder Rechtspflege, erwarten lässt, den Aufgaben des Amtes gewachsen zu sein. Rechtsstellung, Aufgaben und Befugnisse ergeben sich aus dem baden-württembergischen Landeshochschulgesetz (LHG).

Für diese Aufgaben bringen Sie außerdem Erfahrungen mit

- in der Kooperation und Zusammenarbeit mit Einrichtungen des tertiären Bildungs-
- im Qualitätsmanagement und der (System-)Akkreditierung, insbesondere der Durchführung von Akkreditierungsverfahren, sowie
- in der Organisation und Durchführung von praxisintegrierten bzw. dualen Studien-

Von Vorteil sind

mehrjährige Expertise in der Leitung von Organisationen sowie im Wissenschaftsmanagement,

- Erfahrung in Gremienarbeit sowie in der integrativen Steuerung von standortübergreifenden Prozessen,
- Verständnis von digitalem Hochschulmanagement unter Berücksichtigung des Subsidiaritätsprinzips und
- gute Fremdsprachenkenntnisse, interkulturelle sowie digitale Kompetenz.

Gesucht wird eine gestaltungsfreudige, reflektierte und motivierende Führungspersönlichkeit mit ausgeprägtem Kommunikations-, Kooperations- und Integrationsvermögen. Mit einer starken Orientierung an den Bedürfnissen der Dualen Partner und Ihrer Entscheidungskompetenz stoßen Sie Veränderungen an, gestalten und stärken so die gesamte DHBW. Ihr Handeln ist dabei geprägt von einer hohen Qualitäts- und Ergebnisorientierung. Sie haben Erfahrung damit, Strategien umzusetzen. Gender- und Diversity-sensibles Vorgehen ist Ihnen ein wichtiges Anliegen. Ihr großes Engagement zur Entwicklung und Umsetzung der digitalen Transformation in der Lehre und im gesamten Hochschulbetrieb runden Ihr Profil ab.

Die*der Vizepräsident*in wird von Aufsichtsrat und Senat der DHBW gemeinsam gewählt. Die Ernennung erfolgt durch den Ministerpräsidenten des Landes Baden-Württemberg für eine Amtszeit von 6 bis 8 Jahren in ein Beamtenverhältnis auf Zeit, soweit nicht durch Vertrag ein befristetes Dienstverhältnis begründet wird. Wiederwahl ist möglich. Die Besoldung erfolgt nach dem Landesbesoldungsgesetz Baden-Württemberg (W3) zuzüglich eines Funktionsleistungsbezuges, der sich an der Größe und der Bedeutung der Hochschule orientiert. Ein evtl. bisheriges Beamtenverhältnis zum Land Baden-Württemberg bleibt bestehen.

Das Bekenntnis der DHBW zu Vielfalt und Inklusion ist für unseren Erfolg von zentraler Bedeutung. Als Hochschule mit weltweiten Hochschulpartnerschaften und international tätigen Dualen Partnern wissen wir, dass unsere Studierenden und Mitarbeitenden ihr Potenzial nur dann voll ausschöpfen können, wenn sie die Freiheit haben, sie selbst zu sein.

Deshalb strebt die Hochschule in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, die Erhöhung des Frauenanteils an, fordert Frauen nachdrücklich zur Bewerbung auf. Menschen mit Schwerbehinderung und diesen gleichgestellte Personen werden bei gleicher fachlicher Eignung vorrangig berücksichtigt. Die Grundsätze des AGG werden

Bei Rückfragen steht Ihnen der Vorsitzende der Findungskommission, Herr Dr. Stefan Wolf, gerne zur Verfügung. Bitte wenden Sie sich zur Terminkoordination an die Geschäftsstelle des Aufsichtsrats, Frau Tamara Bender-Zartmann (0711/320660-16, bender-zartmann@dhbw.de).

Bitte richten Sie Ihre Bewerbung elektronisch bis zum 24. Februar 2023 an Herrn Dr. Stefan Wolf, Vorsitzender des Aufsichtsrats der Dualen Hochschule Baden-Württemberg, c/o Geschäftsstelle des Aufsichtsrats der DHBW, Friedrichstr. 14, 70174 Stuttgart, bender-zartmann@dhbw.de.

Informationen zur Erhebung von personenbezogenen Daten sind unter https://www. dhbw.de/datenschutz abrufbar.







Kanzlerin/Kanzler (w/m/d) - Hauptamtliches Rektoratsmitglied für den Bereich Wirtschaftsund Personalverwaltung

REKTORAT ZUM NÄCHSTMÖGLICHEN ZEITPUNKT

Die Universität Stuttgart ist mit mehr als 22.000 Studierenden, rund 5.500 Beschäftigten und ihrem sehr hohen Drittmittelaufkommen eine führende technisch orientierte Universität in Deutschland in eine der bedeutendsten Hightech- und Industrieregionen Europas. Sie ist verlässliche Arbeitgeberin, Partnerin für Technologietransfer und steht für die interdisziplinäre Integration von Ingenieur-, Natur-, Geistes-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften auf der Grundlage disziplinärer Spitzenforschung.

Die Universität Stuttgart sucht zum nächstmöglichen Zeitpunkt eine Persönlichkeit mit umfangreicher Personalführungs- und Leitungs- erfahrung, die das Profil und die Organisation der Universität Stuttgart aktiv und innovativ mitgestaltet und sich durch ein hohes Maß an Führungskompetenz, Kooperations- und Kommunikationsfähigkeit sowie Verhandlungsgeschick auszeichnet. Kenntnisse der deutschen Universitäts- und Forschungsstrukturen werden vorausgesetzt.

Die Kanzlerin/der Kanzler ist als Mitglied des kollegialen Rektorats der Universität für den Bereich der Wirtschafts- und Personalverwaltung verantwortlich und trägt in diesem Bereich dazu bei, die Position der Universität Stuttgart im nationalen wie internationalen Wettbewerb zu festigen und weiter auszubauen. Dabei soll insbesondere die bereits angestoßene Modernisierung der Verwaltungsstrukturen, die bauliche Entwicklung der Universität sowie die Digitalisierung der Organisationsstrukturen und -abläufe mit Nachdruck und kreativen Ideen weiterverfolgt werden.

Für die erfolgreiche Wahrnehmung der Aufgaben sind vertiefte Kenntnisse und Erfahrungen im Bereich der betriebs- und finanzwirtschaftlichen Verwaltung, des Personalmanagements und der Organisationsentwicklung, des Flächen- und Gebäudemanagements, der baulichen Entwicklung, der Ressourcensteuerung sowie der Digitalisierung von Verwaltungsabläufen an einer Universität oder einer großen wissenschaftlichen Einrichtung erforderlich. Die vielfältigen Aufgaben erfordern zudem ein hohes Maß an Kommunikations- und Teamfähigkeit sowie Verhandlungsgeschick, die Fähigkeit unterschiedliche Interessen zusammenzuführen, ein breites Verständnis für Forschung und Lehre sowie der Gleichstellungs- und Inklusionsziele der Universität.

Die Einstellungsvoraussetzungen ergeben sich aus § 17 Abs. 5 des Landeshochschulgesetzes (LHG) Baden-Württemberg.

Die Kanzlerin/der Kanzler wird in einer gemeinsamen Sitzung von Universitätsrat und Senat gewählt. Bei Vorliegen der Voraussetzungen kann gemäß § 17 Abs. 2 LHG die Ernennung zur Beamtin/zum Beamten auf Zeit für die Dauer von sechs bis acht Jahren erfolgen; eine erneute Bestellung ist möglich. Die Vergütung erfolgt nach den Vorgaben des Landesbesoldungsgesetzes Baden-Württemberg (Besoldungsgruppe W3 zuzüglich Leistungsbezüge).

Bitte richten Sie Ihre Bewerbung mit aussagekräftigen Unterlagen bis zum 03.03.2023 in einer PDF-Datei per E-Mail an bewerbung@rektorat. uni-stuttgart.de an den Vorsitzenden des Universitätsrats, Herrn Prof. Dr. Bernhard Keimer. Bitte seien Sie sich bei der Übersendung Ihrer Bewerbung per unverschlüsselter E-Mail der Risiken der Vertraulichkeit und Integrität Ihrer Bewerbungsinhalte bewusst. Alternativ ist auch die Bewerbung in Papierform an die Geschäftsstelle des Universitätsrats, Keplerstr. 7, 70174 Stuttgart möglich. Für Rückfragen steht Ihnen in der Geschäftsstelle des Universitätsrats Frau Kölpin unter o. g. E-Mail oder Tel.: 0711/685-82100 gerne zur Verfügung. Absolute Diskretion sichern wir Ihnen selbstverständlich zu.

Informationen zum Umgang mit Bewerbungsdaten nach Art. 13 DS-GVO finden Sie unter uni-stuttgart.de/datenschutz/bewerbung.



Die Universität Stuttgart möchte den Anteil der Frauen im wissenschaftlichen Bereich erhöhen und ist deshalb an Bewerbungen von Frauen besonders interessiert. Schwerbehinderte werden bei gleicher Eignung vorrangig eingestellt.

DAS NÄCHSTE DUZ MAGAZIN ERSCHEINT AM 17.02.2023





Mathematisch-**Naturwissenschaftliche** Fakultät

An der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät der Universität Tübingen ist im Fachbereich Informatik eine

W2-Professur fur Scalable Trustworthy AI (m/w/d)

zum nächstmöglichen Zeitpunkt zu besetzen. Die Professur steht nach § 50 Absatz 2 Satz 1 Nr. 5 LHG zur Förderung besonders qualifizierten Nachwuchses befristet auf 5 Jahre zur Verfügung. Die Besetzung der Stelle erfolgt im Angestelltenverhältnis.

Die Professur ist innerhalb des Forschungsschwerpunkts Künstliche Intelligenz am Tübingen Al Center zur Erforschung von skalierbaren vertrauenswürdigen Methoden des maschinellen Lernens angesiedelt. Die künftige Stelleninhaberin oder der künftige Stelleninhaber soll auf dem Gebiet des robusten Lernens ausgewiesen sein und ein überzeugendes Konzept für die Erprobung dieser Methoden im Kontext von groß angelegten Foundation-Modellen in Bereichen wie Sehen und Sprache, wie z.B. GPT3 oder HyperCLOVA, mitbringen. Es wird erwartet, dass die erfolgreiche Kandidatin oder der erfolgreiche Kandidat die dazu notwendige Zusammenarbeit mit Firmen, die solche Modelle trainieren und erproben können, mitbringt, so dass ein möglichst schneller Aufbau dieser Forschungsrichtung am Tübingen Al Center gewährleistet werden kann.

Einstellungsvoraussetzung ist die Habilitation oder eine gleichwertige Qualifikation sowie nachgewiesene didaktische Eignung.

Die Universität Tübingen strebt eine Erhöhung des Anteils von Frauen in Forschung und Lehre an und bittet deshalb entsprechend qualifizierte Wissenschaftlerinnen nachdrücklich um ihre Bewerbung. Qualifizierte internationale Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sind ausdrücklich aufgefordert, sich zu bewerben. Schwerbehinderte werden bei gleicher Eignung bevorzugt berücksichtigt.

Bitte reichen Sie Ihre Bewerbungsunterlagen über das Bewerbungsportal der Universität Tübingen unter https://berufungen.uni-tuebingen.de bis zum 24. Februar 2023 ein. Rückfragen zur Ausschreibung und Fragen zum Bewerbungsportal können an den Dekan der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät der Universität Tübingen, Prof. Dr. Thilo Stehle (career@mnf.uni-tuebingen.de), gerichtet werden.

DUZ PLUS SZ AM WOCHENENDE PLUS FRANKFURTER ALLGEMEINE

BUCHEN SIE DIE DUZ IM PAKET MIT DER SZ AM WOCHENENDE UND DER FRANKFURTER ALLGEMEINEN AM SAMSTAG UND SONNTAG.

ENORME REICHWEITE FÜR IHRE AUSSCHREIBUNG PLUS GUTE KONDITIONEN:

DUZ 10% RABATT

WIEDERHOLUNG IN DER DUZ KOSTENFREI WISSENSCHAFTSKARRIERE.DUZ.DE KOSTENFREI

SZ AM WOCHENENDE 10 % RABATT JOBS.SZ.DE KOSTENFREI

F.A.Z. AM SAMSTAG 2,5 % RABATT FRANKFURTER ALLGEMEINE SONNTAGSZEITUNG STELLENMARKT.FAZ.NET KOSTENFREI

> WIR BERATEN SIE GERNE: **DUZ ANZEIGENABTEILUNG** +49 30 21 29 87 31 ANZEIGEN@DUZ-MEDIENHAUS.DE





Das Center for Advanced Internet Studies (CAIS) in Bochum besetzt im gemeinsamen Verfahren mit der Bergischen Universität Wuppertal eine

W2-Universitätsprofessur im Fachgebiet Informatik "Design vertrauenswürdiger Künstlicher Intelligenz" (m/w/d)

Die Stelle ist in der Fakultät für Mathematik und Naturwissenschaften als W2-Universitätsprofessur zum 1. Januar 2024 zu besetzen (gem. § 36 HG NRW, Bes.-Gruppe W2 LBesG NRW).

Der*Die Stelleninhaber*in soll am CAIS als Forschungsprofessor*in das Forschungsprogramm "Design vertrauenswürdiger Künstlicher Intelligenz" leiten, das in Kooperation mit der Fakultät für Mathematik und Naturwissenschaften

der Bergischen Universität Wuppertal durchgeführt wird. Die Forschungsprofessur am CAIS wird für fünf Jahre nach dem Jülicher Modell eingerichtet und vom CAIS mit Stellen für Wissenschaftler*innen ausgestattet. Danach wird sie als reguläre W2-Professur an der Bergischen Universität Wuppertal unbefristet weitergeführt. Unmittelbar nach der Berufung wird der*die Stelleninhaber*in zur Wahrnehmung der Forschungsaufgaben beim CAIS in Bochum für fünf Jahre beurlaubt. An der Universität Wuppertal hat der*die Stelleninhaber*in während der Beurlaubung weiterhin eine Lehrverpflichtung im Umfang von zwei Lehrveranstaltungsstunden.

Das CAIS wird seit 2021 im Rahmen einer institutionellen Förderung durch

das Land Nordrhein-Westfalen zu einem zentralen Institut für Digitalisierungsforschung ausgebaut. Das Institut verfolgt das Ziel, aktiv an der gesellschaftlichen und technologischen Gestaltung der digitalen Transformation durch Forschung mitzuwirken, die sich auf die Potenziale und Herausforderungen für die Menschen konzentriert. Human- und technikwissenschaftliche Fächer werden in interdisziplinären Forschungsprogrammen verzahnt, die den Bogen von anwendungsorientierten Fragestellungen bis zu den Grundfragen einer digitalen Ethik spannen. Wissenstransfer in die Gesellschaft und Zusammenarbeit mit Akteuren aus Politik, Wirtschaft und Zivilgesellschaft sind dabei wesentliche Aspekte. Vier Forschungsprogramme werden in den nächsten Jahren am CAIS umgesetzt, zwei Programme haben bereits begonnen: "Digitale demokratische Innovationen" und "Bildungstechnologien und Künstliche Intelligenz".

Das Programm "Design vertrauenswürdiger Künstlicher Intelligenz" versteht sich in der europäischen Agenda, Prinzipien einer vertrauenswürdigen Künstlichen Intelligenz zu erarbeiten, technisch zu realisieren und gemeinsam mit Nutzer*innen in praktischen Anwendungsfeldern zu erproben. Mit einem Schwer-punkt in der informatischen Forschung und der Entwicklung von Methoden und Algorithmen soll eine interdisziplinäre Zusammenarbeit u. a. mit den Sozialwissenschaften, der Psychologie, Bildungsforschung und Ethik und ein Austausch mit den anderen Forschungsprogrammen am CAIS stattfinden.

Mögliche Themenbereiche des Programms sind

- Dimensionen der Vertrauenswürdigkeit Künstlicher Intelligenz und ihre technische Umsetzbarkeit.
- Erklärbarkeit Künstlicher Intelligenz mit einer Rückspiegelung von Erklärungs-
- versuchen an unterschiedliche Nutzer*innengruppen, Entwicklung, Analyse und Evaluation verbesserter Methoden der Künstlichen Intelligenz mit Blick auf Vertrauenswürdigkeit und Zuverlässigkeit, z.B. bei der Sicherung von Diskriminierungsfreiheit, Empirische Studien zu Vertrauen in KI-Methoden unter Berücksichtigung
- interaktiver und partizipativer Ansätze, z. B. bei Human Machine Interaction,
- Entwicklung und Integration nachweisbar zuverlässiger Methoden der künst-lichen Intelligenz in der Technik und in den Naturwissenschaften,
- Quantifizierung von Unsicherheit und Erkennung von Out of Distribution Daten (OOD) als Gradmesser der Vertrauenswürdigkeit von KI, Entwicklung und Erprobung technisch-methodischer Einbeziehung von
- Ethikrichtlinien für KI im Sinne von Ethical by Design zusammen mit der Entwicklung von Metriken und Testdatensätzen als Grundlage für Zertifizierungen.

Aufgabengebiet der Forschungsprofessur am CAIS

Die Forschungsprofessur leitet am CAIS das Forschungsprogramm "Design vertrauenswürdiger Künstlicher Intelligenz" und nimmt inhaltliche und organisatorische Koordinationsaufgaben für das Programm wahr. Die Professur betreut die Teilprojekte und übernimmt Erst- oder Zweitbegutachtungen für die Promovierenden. Insbesondere ist sie für die interdisziplinäre Zusammenarbeit und inhaltliche Zusammenführung in dem Forschungsprogramm verantwortlich und sorgt dafür, dass aus den Arbeitsgruppen und Einzelprojekten generalisierbare Ergebnisse entstehen. Die Professur unterstützt die interne Vernetzung mit den anderen Forschungsprogrammen des CAIS und die externe Vernetzung mit Forschungsinitiativen an Universitäten und Forschungseinrichtungen. Sie beteiligt sich außerdem in Kooperation mit dem CAIS-Team für Wissenschaftskommunikation an dem Wissenstransfer und der Öffentlichkeitsarbeit des Programms. Der*Die Stelleninhaber*in ist darüber hinaus bereit, sich an der Bergischen Universität Wuppertal und dem CAIS an der Einwerbung von Dritt-

mitteln zu beteiligen.

In Abstimmung mit dem Team des CAIS konkretisiert der*die Stelleninhaber*in die Agenda des Forschungsprogramms "Design vertrauenswürdiger Künstlicher Intelligenz" und entwickelt das Profil für die Projektstellen. Für das Programm stehen zunächst eine Postdoc-Stelle und vier Stellen für Promovierende zur Verfügung. Die Stellen sollen interdisziplinär besetzt werden.

Aufgabenprofil der Professur an der Bergischen Universität Wuppertal
Die Bergische Universität Wuppertal und die Fakultät für Mathematik und
Naturwissenschaften erwarten, dass der*die Stelleninhaber*in sich von
Beginn an auch engagiert an den universitären Forschungsaktivitäten beteiligt
und sie mit der Forschung am CAIS vernetzt. Erwartet wird zudem, dass

der*die Stelleninhaber*in nach Ablauf der Beurlaubung an das CAIS sein*ihr

der die Stelleninnaber in nach Ablaut der Beunlaubung an das CAIS sein im Forschungsprogramm mit Bezügen zu den vorhandenen Schwerpunkten High Performance Computing, Data Analytics und Algorithmik weiterführt. Die Lehre ist nach der Beurlaubung im gesetzlich vorgesehenen Umfang (derzeit neun Lehrveranstaltungsstunden) überwiegend in den Grundvorlesungen und weiterführenden Lehrveranstaltungen der Studiengänge Informatik und Informationstechnologie sowie im Service für andere Studiengänge zu erbringen. Erwartet wird, dass die Professur sich stark in das interdisziplinäre Zentrum für Machine Learning and Data Analytics (IZMD) einbringt, weitere Drittmittel einwirbt, sich aktiv an Forschungskooperationen der Fachgruppe und des IZMD beteiligt und insbesondere die Zusammenarbeit mit dem CAIS fortführt. Erwünscht ist zudem eine Kooperation mit Arbeitsgruppen aus dem Institut für Mathematical Modelling, Analysis and Computational Mathematics. Die Mitarbeit in der akademischen Selbstverwaltung nach Beendigung der Beurlaubung wird als selbstverständlich erachtet.

Kompetenzprofil für die Professur

- Promotion in Informatik oder in einem verwandten Gebiet. Profilierte Forschungsreputation belegt durch international sichtbare Publikationen. Ausgewiesene Forschungsexzellenz im Bereich der Künstlichen Intelligenz oder des Maschinellen Lernens mit klar erkennbaren Bezügen zum Forschungs-programm "Design vertrauenswürdiger KI".
- Erfahrung bei der Einwerbung von drittmittelfinanzierten Forschungsprojekten.
- Grundlegendes Interesse an der Beziehung von Informatik und Gesellschaft und der Erforschung und Gestaltung der Wechselwirkungen von technischen Innovationen und sozialen Entwicklungen.
- Offenheit und Bereitschaft zur Mitwirkung an der gesellschaftlichen Einbettung digitaler und algorithmischer Systeme und ihrer ethischen Bewertung
- und rechtlichen Regulierung. Bereitschaft zu interdisziplinärer Forschung gemeinsam mit den Sozial- und Geisteswissenschaften.
- Organisationskompetenz, integrative Kommunikations- und Teamfähigkeit. Interesse an Wissenstransfer und Wissenschaftskommunikation sowie der Zusammenarbeit mit Akteuren aus Politik, Wirtschaft und Zivilgesellschaft.
- Klare Bezüge/Anknüpfungspunkte zu den Arbeitsgruppen der Informatik der Fakultät für Mathematik und Naturwissenschaften und zum IZMD und Bereitschaft zur Beteiligung an Verbundprojekten.
- Pädagogische Eignung und Bereitschaft zur Übernahme von Grundvorlesungen
- in den Informatik-Studiengängen. Gute deutsche und englische Sprachkenntnisse.
- Erfüllung der Voraussetzungen nach § 36 Hochschulgesetz NRW.

Einstellungsvoraussetzungen

Von dem*der Bewerber*in wird neben einer besonderen Befähigung zu wissenschaftlicher Arbeit, die in der Regel durch die Qualität einer Promotion nachgewiesen wird, pädagogische Eignung erwartet, die durch eine entsprechende Vorbildung belegt wird oder ausnahmsweise im Berufungsverfahren festgestellt wird. Darüber hinaus sind zusätzliche wissenschaftliche Leistungen nachzuweisen, Darüber ninaus sind zusatzliche wissenschaftliche Leistungen nachzuweisen, die ausschließlich und umfassend im Berufungsverfahren bewertet werden; diese Leistungen werden bei der Berufung auf eine erste Professur im Rahmen einer Juniorprofessur, einer Habilitation oder einer Tätigkeit als wissenschaftliche*r Mitarbeiter*in an einer Hochschule oder einer außeruniversitären Forschungseinrichtung oder im Rahmen einer wissenschaftlichen Tätigkeit in Wirtschaft, Verwaltung oder in einem anderen gesellschaftlichen Bereich im In- oder Ausland erbracht.

Die Bergische Universität Wuppertal und das Center for Advanced Internet Studies betrachten die Gleichstellung aller Menschen als eine wichtige Aufgabe, an deren Umsetzung der*die Stelleninhaber*in mitwirkt.

- Attraktives Umfeld für eigene Forschungsarbeit und ihre Vernetzung. Entwicklung und Umsetzung von innovativer Forschung und wissenschaft-
- licher Kollaboration in einem gesellschaftlich hochaktuellen Bereich.
- Spannende und herausfordernde Leitungstätigkeit mit eigenverantwortlichem Gestaltungsspielraum.
- Zusammenarbeit mit einem exzellenten und erfahrenen Team. Individuell vereinbarte Vergütung entsprechend den flexiblen Möglichkeiten der W-Besoldung des Landes Nordrhein-Westfalen, ergänzt um die Möglichkeit einer leistungsorientierten Zulage.

Bitte richten Sie Ihre elektronische Bewerbung unter der Kennziffer P22020 mit aussagekräftigen Unterlagen und einer Ideenskizze zu möglichen Zielen und Fragestellungen eines interdisziplinären Forschungsprogramms "Design vertrauenswürdiger Künstlicher Intelligenz"

bis zum 28.02.2023

in einem einzigen PDF-Dokument an Kl@cais-research.de und bewerbungen@uni-wuppertal.de.

Nähere Auskünfte erteilen der wissenschaftliche Direktor des CAIS, Prof. Dr. Michael Baurmann: michael.baurmann@cais-research.de und Prof. Dr. Andreas Frommer für die Bergische Universität Wuppertal: frommer@uni-wuppertal.de. Die Verwirklichung der Chancengleichheit ist wichtiger Bestandteil der Personal-politik an der Bergischen Universität Wuppertal und dem Center for Advanced Internet Studies. Beide Einrichtungen fördern aktiv die berufliche Gleichstellung aller Menschen. Bewerbungen von Menschen gleich welchen Alters, Geschlechts (w/m/d) und gleich welcher kulturellen und sozialen Herkunft sind willkommen. Frauen werden nach Maßgabe des Landesgleichstellungsgesetzes NRW bevorzugt berücksichtigt, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen. Die Rechte von Menschen mit einer Schwerbehinderung, bei gleicher Eignung bevorzugt berücksichtigt zu werden, bleiben unberührt.



Die TU Clausthal ist eine forschungsstarke Universität mit einer 250-jährigen Geschichte und einer herausragenden nationalen und internationalen Vernetzung. Die über 3.000 Studierenden und mehr als 1.200 Beschäftigten genießen kurze Wege, einen persönlichen Umgang und die vielfältige Landschaft des Oberharzes inmitten des UNESCO-Welterbes im Harz. Die TU Clausthal ist der wichtigste Wirtschaftsfaktor und die größte Arbeitgeberin der Region und bietet kulturelle Vielfalt und Internationalität. Die Wissenschaft arbeitet eng mit der Wirtschaft zusammen und schlägt so die Brücke von der Grundlagenforschung in die Anwendung.

Mit der Circular Economy, der ressourceneffizienten Kreislaufwirtschaft, hat sich die Hochschule in ihrem gesamtuniversitären Zukunftskonzept ein profilbildendes Leitthema gegeben. Die Circular Economy umfasst dabei neben der klassischen Kreislaufwirtschaft der Materialien auch die erneuerbaren Energien und die digitale Steuerung des Gesamtsystems. Als Universität der Circular Economy bringt sich die TU Clausthal damit in den Aufbau einer nachhaltigen Gesellschaft im digitalen Zeitalter ein.

Zum nächstmöglichen Zeitpunkt ist die Stelle

der Präsidentin / des Präsidenten (m/w/d)

neu zu besetzen.

Die Präsidentin bzw. der Präsident vertritt die TU Clausthal nach außen, führt den Vorsitz im Präsidium und legt die Richtlinien für das Präsidium fest.

Wir suchen eine wissenschaftlich ausgewiesene und engagierte Führungspersönlichkeit, die über eine abgeschlossene Hochschulausbildung sowie mindestens 5-jährige Erfahrung in herausgehobener Führungsposition, vorzugsweise in der Wissenschaft, möglichst in Universitäten, verfügt.

Sie entwickeln die TU Clausthal sowohl strategisch als auch organisatorisch weiter und gestalten maßgeblich die mittel- bis langfristige Positionierung der Hochschule im nationalen und internationalen Wettbewerbsumfeld in allen Leistungsdimensionen. Exzellente Führungsqualitäten und eine ausgewiesene Kommunikations- und Kooperationsfähigkeit nach innen und außen sind uns wichtig. Entscheidungsfreudigkeit, Durchsetzungsvermögen, Teamfähigkeit sowie Verhandlungsgeschick werden vorausgesetzt. Die TU Clausthal ist durch die Vielfalt ihrer Angehörigen geprägt, daher wird ein ausgeprägtes Diversitätsbewusstsein und Engagement für Gleichstellungsarbeit und Internationalisierung erwartet.

Die Einstellungsvoraussetzungen, Aufgaben und die dienstrechtliche Stellung ergeben sich aus den §§ 37, 38 ff. des Niedersächsischen Hochschulgesetzes. Die Ernennung oder Bestellung erfolgt für eine Amtsdauer von sechs Jahren und bei Wiederwahl von acht Jahren in ein Beamtenverhältnis auf Zeit oder ein entsprechend befristetes Angestelltenverhältnis. Die Vergütung erfolgt nach Besoldungsgruppe W3. Die Gewährung von Funktions-Leistungsbezügen ist möglich.

Die Stelle ist aufgrund der Aufgabenvielfalt und der zu wahrenden Kontinuität der Aufgabenerledigung nicht teilzeitgeeignet.

Chancengerechtigkeit mit ihren Facetten Gleichstellung, Diversität und Familienfreundlichkeit ist der TU Clausthal ein wichtiges Anliegen. Die TU Clausthal hat sich das Ziel gesetzt, den Anteil von Frauen in Führungspositionen deutlich zu erhöhen und fordert deshalb qualifizierte Interessentinnen nachdrücklich auf, sich zu bewerben.

Schwerbehinderte Bewerberinnen oder Bewerber werden bei gleicher Eignung bevorzugt.

Bitte richten Sie Ihre Bewerbung mit aussagekräftigen Unterlagen bis zum **28.02.2023** an die Vorsitzende der Findungskommission, Frau Dr. Marina Frost, c/o Geschäftsstelle des Hochschulrates der Technischen Universität Clausthal, Adolph-Roemer-Str. **2a**, **38678** Clausthal-Zellerfeld oder digital in einer PDF-Datei an findungskommission@tu-clausthal.de.

Bitte beachten Sie die Hinweise zum Datenschutz im Bewerbungsverfahren unter: http://www.tuclausthal.de/stellenangebote/

DUZ MAGAZIN FÜR UNTERWEGS: WWW.DUZ-APP.DE



Die Technische Hochschule Würzburg-Schweinfurt (THWS) ist eine der größten praxisorientierten Hochschulen in Bayern und deckt mit den Bereichen Technik, Sozial- und Wirtschaftswissenschaften, Gestaltung und Sprachen ein breites Fächerspektrum ab. Wir begleiten rund 9.200 Studierende in mehr als 50 Studiengängen auf ihrem Bildungsweg. Gesamtgesellschaftlichen Herausforderungen wie der Energiewende oder der Klimakrise begegnen wir mit einem innovativen und internationalen Studienangebot. Vorreiter waren wir beispielsweise bei der Konzeption zweisprachiger Studiengänge (TWIN-Studiengänge), beim Aufbau des ersten grundständigen Studiengangs für Wasserstofftechnik sowie beim soft-warezentrierten Studiengang Robotik. Daneben bildet die Digitalisierung einen wichtigen Schwerpunkt für unsere Hochschule. Im Rahmen der Hightech Agenda Bayern investiert der Freistaat Bayern aktuell erheblich in den weiteren Ausbau unserer Hochschule als Teil des bayerischen KI-Netzwerks. So entstehen am Hochschulstandort Würzburg ein Zentrum für Starke Künstliche Intelligenz und am Hochschulstandort Schweinfurt ein Center für Robotik.

Unsere mehr als 240 Professorinnen und Professoren begeistern sich nicht nur für die Lehre, sondern betreiben auch angewandte Forschung in Zusammenarbeit mit Unternehmen, Institutionen und sozialen Einrichtungen aus der Region. Der erfolgreiche Wissenstransfer in Industrie und Gesellschaft zeichnet unsere Professorinnen und Professoren genauso aus wie die interdisziplinäre Zusammenarbeit in zehn Fakultäten und acht Forschungsinstituten. Unterstützt werden sie dabei von rund 640 Mitarbeitenden in Wissenschaft, Technik und Verwaltung.

Stetiges Wachstum, innovative Lehre und zukunftsweisende Forschung prägen die Atmosphäre an unserer Hochschule.

Zum 15. März 2024 ist folgende Position zu besetzen:

Präsidentin/Präsident

(m/w/d)

(BesGr. W 3 mit Funktionsleistungsbezug)

Zur Präsidentin oder zum Präsidenten kann bestellt werden, wer der Hochschule als Professorin oder Professor angehört oder eine abgeschlossene Hochschulausbildung besitzt und auf Grund einer mehrjährigen verantwortlichen beruflichen Tätigkeit, insbesondere in Wissenschaft, Kunst, Wirtschaft, Verwaltung oder Rechtspflege erwarten lässt, dass sie oder er den Anforderungen des Amtes gewachsen ist.

Die Präsidentin oder der Präsident wird vom Hochschulrat der Technischen Hochschule Würzburg-Schweinfurt gewählt und dem Bayerischen Staatsminister für Wissenschaft und Kunst zur Bestellung vorgeschlagen

zur Bestellung vorgeschlagen. Die Präsidentin oder der Präsident wird zur Beamtin oder zum Beamten auf Zeit ernannt oder in einem befristeten privatrechtlichen Dienstverhältnis beschäftigt.

Die Amtszeit umfasst sechs Jahre einschließlich des Semesters, in dem die Bestellung wirksam wird. Wiederwahl ist im Rahmen einer Amtszeit von insgesamt höchstens zwölf Jahren zulässig.

Die Technische Hochschule Würzburg-Schweinfurt strebt eine Erhöhung des Anteils von Frauen in leitender Position an und fordert qualifizierte Frauen daher nachdrücklich auf, sich zu beweiche Bernachen.

Bewerbungen mit geeigneten Unterlagen werden bis **spätestens 14. März 2023** erbeten an den Vorsitzenden des Hochschulrats der Technischen Hochschule Würzburg-Schweinfurt, Herrn Prof. Dr. Elmar Heinemann.

Bitte nutzen Sie hierfür unser **Online-Portal** (www.thws.de/online-portal).

Die ausführliche Stellenausschreibung sowie die allgemeinen Einstellungsvoraussetzungen finden Sie auf unserem Online-Portal.







Am Historischen Seminar der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster ist zum 01.04.2024 die Stelle einer

W1-Juniorprofessur (mit Tenure Track auf W3) für Wirtschafts- und Sozialgeschichte

zu besetzen.

In der Lehre wird die Mitwirkung an allen Studiengängen erwartet, an denen das Historische Seminar beteiligt ist. Der Schwerpunkt in der Forschungstätigkeit der Professur liegt auf der Wirtschafts- und Sozialgeschichte im Bereich der Neueren und Neuesten Geschichte.

Einstellungsvoraussetzungen sind ein abgeschlossenes Hochschulstudium, pädagogische Eignung sowie die besondere Befähigung zur wissenschaftlichen Arbeit, die durch eine einschlägige exzellente Promotion nachgewiesen wird. Erwartet wird zudem der Nachweis, dass Sie Forschungsergebnisse in für die Wirtschafts- und Sozialgeschichte relevanten hochrangigen internationalen Zeitschriften publizieren und auf internationalen Tagungen präsentieren können. Ferner werden die Mitwirkung an bestehenden und künftigen Forschungsverbünden sowie die Zusammenarbeit mit der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät und dem Institut für vergleichende Städtegeschichte erwartet. Erfahrungen in der Einwerbung von Drittmitteln sind erwünscht.

Die WWU setzt sich für Chancengerechtigkeit und Vielfalt ein. Wir begrüßen alle Bewerbungen unabhängig von Geschlecht, Nationalität, ethnischer oder sozialer Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, Beeinträchtigung, Alter sowie sexueller Orientierung oder Identität. Eine familiengerechte Gestaltung der Arbeitsbedingungen ist uns ein selbstverständliches Anliegen. Eine Stellenbesetzung in Teilzeit ist grundsätzlich möglich.

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

Haben wir Ihr Interesse geweckt? Dann freuen wir uns über Ihre Bewerbung in elektronischer Form (zusammengefasst in einer PDF) mit den üblichen Unterlagen (Lebenslauf, Zeugnisse, Übersicht über die Lehrtätigkeit, Publikationsliste) sowie einer Skizzierung zukünftiger Vorhaben in Forschung und Lehre auf je zwei Seiten bis zum 28.02.2023

Westfälische Wilhelms-Universität Münster Dekan des Fachbereiches 8 Geschichte/Philosophie Prof. Dr. Reinold Schmücker Domplatz 20-22 - 48143 Münster E-Mail: fb8dk@uni-muenster.de



An der Universität Augsburg ist zum 01.10.2023 die Stelle der/des

Präsidentin/Präsidenten (m/w/d)

Die 1970 gegründete Universität Augsburg zählt 20.000 Studierende und 3.400 Beschäftigte. Sie gliedert sich in acht Fakultäten. Ihr attraktiver Campus, der interdisziplinäres Arbeiten fördert, liegt in der drittgrößten Stadt Bayerns. Der neue Medizincampus unweit des Universitätsklinikums befindet sich im Aufbau. Nähere Informationen zur Universität Augsburg finden Sie unter www.uni-augsburg.de.

Zur Präsidentin/Zum Präsidenten kann bestellt werden, wer der Universität Augsburg als Professorin/Professor angehört oder eine abgeschlossene Hochschulausbildung besitzt und auf Grund einer mehrjährigen verantwortlichen beruflichen Tätigkeit, insbesondere in Wissenschaft, Kunst, Wirtschaft, Verwaltung oder Rechtspflege, erwarten lässt, dass sie oder er den Aufgaben des Amtes gewachsen ist.

Gesucht wird eine integrative, kommunikative und teamfähige Führungspersönlichkeit, die in der Lage ist, den vielfältigen Anforderungen der Leitung einer Universität gerecht zu werden. Gewünscht sind insbe-

- Erfahrungen im Wissenschaftsmanagement,
- Erfahrungen in der Gestaltung und Implementierung von universitätsweiten Reform-, Entwicklungs- und Aufbauprozessen,
- Vertrautheit mit den wesentlichen Inhalten der hochschulpolitischen Debatten und Netzwerkstrukturen sowie Kenntnisse des bayerischen Kontextes.

Die Präsidentin/Der Präsident wird vom Universitätsrat für eine Amtszeit von vier Jahren (01.10.2023 – 30.09.2027) gewählt und vom Bayerischen Staatsminister für Wissenschaft und Kunst bestellt. Wiederwahl ist möglich. Das Amt der Präsidentin/des Präsidenten ist der Besoldungsgruppe W3 zugeordnet. Darüber hinaus werden Funktionsleistungsbezüge gewährt, die der Bedeutung des Amtes entsprechen und die bisherigen Erfahrungen der Bewerberin/des Bewerbers (m/w/d) berücksichtigen

Schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber (m/w/d) werden bei ansonsten im Wesentlichen gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt eingestellt. Die Universität Augsburg hat sich zum Ziel gesetzt, den Anteil weiblicher Beschäftigter bei ihren Beschäftigten zu erhöhen und fordert Frauen ausdrücklich zur Bewerbung auf. Die Universität Augsburg setzt sich besonders für die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbsleben ein.

Bewerberinnen und Bewerber (m/w/d) werden gebeten, ihre Bewerbungsunterlagen ausschließlich in einer PDF-Datei bis zum 17.02.2023 an den Vorsitzenden des Universitätsrats der Universität Augsburg, Herrn Dr. Roland Jüptner, unter folgender E-Mail-Adresse

praesidentschaftswahl2023@uni-augsburg.de

zu richten.



ANZEIGEN@DUZ-MEDIENHAUS.DE

ILONKA OPITZ +49 30 21 29 87 12

DR. MARKUS VERWEYST +49 30 21 29 87 31

Jobware – der Stellenmarkt für Fach- und Führungskräfte



Hardwareentwickler Vibrationssensorik (m/w/d)

ifm-Unternehmensgruppe, Rosenheim

Ingenieur Instandhaltungsmanagement (m/w/d)

Amprion GmbH, Dortmund

Risk Analyst (m/w/d) für Medizinprodukte

JOTEC GmbH, Hechingen

SPS-Softwareentwickler (m/w/d)

Ecoclean GmbH, Filderstadt

Junior Projektleiter Schwerpunkt Batteriespeicher rail (m/w/d)

INTILION GmbH, Brilon-Hoppecke

Bauingenieur/ Techniker/ Bauzeichner (m/w/d) für die Konstruktions-/Systemplanung

Goldbeck GmbH, Leipzig

Stadtplaner (w/m/d) / Architekten (w/m/d) / Ingenieure (w/m/d)

IHR Sanierungsträger Flensburger Gesellschaft für Stadterneuerung mbH, Flensburg

Unix/Linux Spezialist*in - Consultant

TEAM GmbH, Paderborn

Architekt:in / Bauingenieur:in für Grundstücksund Gebäudemanagement

Westdeutscher Rundfunk, Bonn

Referent der Einkaufsleitung (m/w/d)

B.A.D Gesundheitsvorsorge und Sicherheitstechnik GmbH, Bonn

Fachreferent Verkehr/Politik/Umwelt (m/w/d)

ADAC Südbayern e.V., München

Systemingenieur elektrische Antriebstechnik (m/w/d)

Schaeffler Automotive Buehl GmbH & Co. KG, Bühl

Entwickler (m/w/d) für Leistungselektronik

KOSTAL Automobil Elektrik GmbH & Co. KG, Dortmund

Ingenieur (m/w/d) Integration und Test

Diehl Defence GmbH & Co. KG, Röthenbach a. d. Pegnitz

Projektmanager / Bauingenieur / Architekt (m/w/d) - Tief- und Rohrleitungsbau

August Storck KG, Halle (Westf.)

Key Account Manager / Projektmanager (w/m/d) Virtuelles Kraftwerk

emsys VPP GmbH, Oldenburg bei Bremen

Teamleiter*in Bau- und Gebäudemanagement (m/w/d)

Sozialservice-Gesellschaft des BRK GmbH, SeniorenWohnen

Hauptverwaltung, München

Material Compliance Manager (m/w/d)

MEIKO Maschinenbau GmbH & Co. KG, Offenburg

Serviceberater Zahlungsverkehr (m/w/d) als Spezialist Geldwäsche und Compliance

Finanz Informatik GmbH & Co. KG, Frankfurt

Konstrukteur / Produktentwickler (m/w/divers)

Stürtz Maschinenbau GmbH, Neustadt / Wied-Rott

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

www.jobware.de



Die Katholische Universität Eichstätt-Ingolstadt (KU) ist eine vom Freistaat Bayern anerkannte nichtstaatliche Universität in kirchlicher Trägerschaft. Exzellente Forschung, internationale Ausrichtung, hervorragende Lehre und ideale Studienbedingungen zeichnen uns aus. An acht Fakultäten steht unseren 5.000 Studierenden ein breites Fächerspektrum offen. Wir beschäftigen 900 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unterschiedlicher konfessioneller und weltanschaulicher Prägung. Auf der Grundlage einer christlichen Sicht des Menschen steht die KU als engagierte Universität für eine Wissenschafts- und Bildungskultur der Verantwortlichkeit.

An unserer Fakultät für Soziale Arbeit (FH) ist zum nächstmöglichen Zeitpunkt

Stiftungsprofessur für Pflegewissenschaft mit dem Schwerpunkt Digitalisierung / Künstliche Intelligenz (W2)

unbefristet zu besetzen.

Die KU strebt eine Erhöhung des Anteils von Frauen in Forschung und Lehre an. Deshalb werden Wissenschaftlerinnen ausdrücklich um ihre Bewerbung

Sie lehren überwiegend im berufsbegleitenden B.Sc.-Studiengang "Pflegewissenschaft" (in der Regel 18 Lehrveranstaltungsstunden pro Semester gemäß den geltenden einschlägigen Bestimmungen der Lehrverpflichtungsverordnung (LUFV)) und beteiligen sich an der Weiterentwicklung des Studiengangs. Ein Schwerpunkt liegt auf der Mitentwicklung und Anwendung von Digitaltechnologien und dem Einsatz von maschinellem Lernen (KI) in Gesundheits- und Sozialeinrichtungen, z. B. bei dementiellen Veränderungen, in Forschung, Entwicklung und Lehre. Darüber hinaus wirken Sie in anderen Studiengängen der Fakultät sowie an der akademischen Selbstverwaltung der Universität mit. Die Bereitschaft zur interdisziplinären Kooperation mit anderen Fakultäten und Fachgebieten sowie ein aktives Engagement als Teil der Community innerhalb und außerhalb der KU werden vorausgesetzt.

Erwünscht ist ferner eine Mitarbeit am Artificial Intelligence Network Ingolstadt gGmbH (AININ).

Bewerbungsfristende ist der 05.02.2023. Eine detaillierte Stellenbeschreibung, die Einstellungsvoraussetzungen und Hinweise zum Bewerbungsverfahren entnehmen Sie bitte dem vollständigen Ausschreibungstext auf unserer Website unter www.ku.de/die-ku/stellenangebote.



DUZ WISSENSCHAFTSKARRIERE TWITTERT ALLE NEUEN JOBS. FOLGEN SIE UNS:

TWITTER.COM/DUZ_JOBS





MATHEMATISCH-NATURWISSENSCHAFTLICHE FAKIIITÄT

Das Dekanat der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät sucht zum 01.08.2023 einen/eine

Leiter/in der Dekanatsverwaltung (m/w/d E 15 TV-L, 100 %)

Die Stelle ist unbefristet

In enger Zusammenarbeit mit dem Dekan und den Prodekan*innen leiten und koordinieren Sie die gesamte Verwaltung des Dekanats der Fakultät. Sie sind für das Management der Dekanatsverwaltung verantwortlich und sind erste(r) Ansprechpartner/in für den Dekan und die Prodekan*innen. Ihnen obliegt mit dem Vorstand der Fakultät die strategische Planung und Vorbereitung aller

Die Verwaltung ist in mehrere Ressorts gegliedert und Ihre Aufgaben im Rahmen der Ressortaufteilung liegen in den Bereichen Personal, Finanzen und Bauangelegenheiten/Werkstätten:

Personal:

- Beratung der Professor*innen der Fakultät hinsichtlich aller Personalvorgänge von Beschäftigten auf Landesstellen.
- Prüfung von Anträgen zur Einstellung, Weiterbeschäftigung, Umbuchung etc.
- Sie tragen die Verantwortung für alle Personalvorgänge der Dekanatsverwaltung und an diese angegliederten Einrichtungen.
- Für diese Bereiche obliegt Ihnen zudem die Personalplanung und -entwicklung.

- In enger Zusammenarbeit mit den Fachbereichen und der Zentralen Verwaltung der Universität - erstellen Sie die Verteilung der Landesmittel auf die Fachbereiche.
- Sie tragen die Verantwortung für alle Finanzvorgänge der Dekanatsverwaltung und an diese angegliederten Einrichtungen.
- Für diese Bereiche sind Sie auch für die Finanzplanung verantwortlich.

Bauangelegenheiten/Werkstätten:

- Sie sind bei größeren Bauvorhaben in der Fakultät erste/r Ansprechpartner/in für die Fakultätsmitglieder und das Baudezernat der Universität.
- Sie vertreten die Interessen der Fakultät gegenüber allen Baubeteiligten.
- Sie sind formaler Vorgesetzter der Mitarbeiter*innen der Gebäudetechnikund der Holzwerkstatt der Fakultät.

Vorausgesetzt werden:

- Ein sehr gut abgeschlossenes naturwissenschaftliches, juristisches oder betriebswirtschaftliches Hochschulstudium. Eine erfolgreich abgeschlossene Promotion wird erwartet.
- Planerische Kompetenzen und Kenntnisse des Hochschul- und Wissenschaftssystems bzw. im akademischen Bereich.
- Zuverlässige, selbständige und sorgfältige Arbeitsweise, mit der Befähigung zu konzeptioneller Arbeit sowie zum strategischen Denken.
- Verantwortungsvoller, hilfsbereiter und offener Umgang mit Kolleginnen und Kollegen sowie Erfahrung in der Personalführung größerer Organisations-
- Gute Kenntnisse im Umgang mit Office- und Internetanwendungen werden ebenso vorausgesetzt; Access-Kenntnisse sind von Vorteil.
- Sehr gute Englischkenntnisse in Wort und Schrift.
- Internationale Erfahrung ist von Vorteil.

Die Universität bietet Ihnen:

- Eine Tätigkeit mit großem Gestaltungsspielraum
- Ein familienfreundliches, abwechslungsreiches, professionelles Arbeitsumfeld
- Betriebliches Gesundheitsmanagement und Zuschuss zum Jobticket BW
- Attraktive Fortbildungsmöglichkeiten

Wenn die Voraussetzungen erfullt sind, ist bei bereits erfolgter Verbeamtung eine Ubernahme und Versetzung denkbar.

Die Universität Tübingen setzt sich für Chancengleichheit und Diversität ein. Frauen werden ausdrücklich zur Bewerbung aufgefordert. Die Stelle ist grundsätzlich teilbar.

chwerbehinderte werden bei gleicher Eignung bevorzugt eingestellt.

Bewerbungen werden in elektronischer Form (per E-Mail als eine einzelne pdf-Datei) erbeten an: personal@mnf.uni-tuebingen.de - bis zum 12.02.2023 - an den Dekan der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät. Auf der Morgenstelle 8, 72076 Tübingen.

Die Einstellung erfolgt durch die Zentrale Verwaltung.

WISSENSCHAFTSKARRIERE.DUZ.DE

DIESE UND WEITERE AKTUELLE AUSSCHREIBUNGEN FINDEN SIE
DIREKT AUF WISSENSCHAFTSKARRIERE.DUZ.DE - DAS STELLENPORTAL
FÜR HOCHSCHULE, FORSCHUNG UND MANAGEMENT

FRIST STELLE

| 05.02.2023 | Stiftungsprofessur für Pflegewissenschaft, Schwerp. Digitalisierung / Künstliche Intelligenz (W2) Katholische Universität Eichstätt-Ingolstadt (KU) |
|------------|---|
| 05.02.2023 | Wissenschaftliche:r Mitarbeiter:in (dlmlw) Informatik Technische Hochschule Deggendorf |
| 05.02.2023 | Volljurist*in (m/w/d) Carl von Ossietzky Universität Oldenburg |
| 07.02.2023 | Postdoctoral Researcher Position(m/f/d) in Integrative Research Data Management Friedrich Schiller Universität Jena |
| 07.02.2023 | Postdoctoral Researcher Position in Correlative Image Data Analysis (m/f/d) Friedrich Schiller Universität Jena |
| 10.02.2023 | Professor für Volkswirtschaftslehre (m/w/d) (E 15 TV-L) Berufsakademie Sachsen, Staatliche Studienakademie Dresden |
| 10.02.2023 | Support für Digitalisierungsprozesse in Studium und Lehre (m/w/d) Universität Hamburg |
| 12.02.2023 | Leiter/in der Dekanatsverwaltung (m/w/d E 15 TV-L, 100 %) Universität Tübingen |
| 12.02.2023 | Elektronische Schaltungen Hochschule Schmalkalden |
| 15.02.2023 | Projektmitarbeiter*in im wissenschaftlichen Bereich "JOINT INNOVATION HUB" Fraunhofer Institut für System- und Innovationsforschung ISI, Karlsruhe |
| 15.02.2023 | Rektorin / Rektor (m/w/d) Universität Hohenheim |
| 17.02.2023 | Präsidentin/Präsident (m/w/d) Universität Augsburg |
| 20.02.2023 | Wissenschaftliche*r Mitarbeiter*in (w/m/d) Fakultät für Elektrotechnik, Informatik und Mathematik Universität Paderborn |

FRIST STELLE

| 24.02.2023 | Hauptamtliche*r Vizepräsident*in für Duales Studium und Lehre (m/w/d) Duale Hochschule Baden-Württemberg (DHBW) |
|------------|---|
| 24.02.2023 | W2-Professur für Scalable Trustworthy AI (m/w/d) Universität Tübingen |
| 26.02.2023 | Professur "Angewandte Informatik" (W2) Fachhochschule Aachen |
| 27.02.2023 | Geschäftsführung Administration (m/w/d) Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung GmbH, Hannover |
| 28.02.2023 | W2-Univprofessor*in Informatik - Design vertrauenswürdiger Künstlicher Intelligenz (m/w/d) Bergische Universität Wuppertal |
| 28.02.2023 | Präsidentin / Präsident (m/w/d) TU Clausthal |
| 28.02.2023 | W1-Juniorprofessur (mit Tenure Track auf W3) für Wirtschafts- und Sozialgeschichte Westfälische Wilhelms-Universität Münster |
| 28.02.2023 | Professorin oder Professor (m/w/d) – BesGr W2 für Medizinelektronik Technische Hochschule Rosenheim |
| 03.03.2023 | Kanzler/-in (w/m/d) - Hauptamtliches Rektoratsmitglied, Wirtschafts- und Personalverwaltung Universität Stuttgart |
| 03.03.2023 | Alfried Krupp-Förderpreis 2023 Alfried Krupp von Bohlen und Halbach-Stiftung |
| 03.03.2023 | Professur Politisches System der Bundesrepublik Deutschland u. Politische Bildung (W2) Universität Passau |
| 12.03.2023 | Professur "Data Science und Statistik" (W2) Fachhochschule Aachen |
| 14.03.2023 | Präsidentin/Präsident (m/w/d) Technische Hochschule Würzburg-Schweinfurt (THWS) |

Herausgeber:

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

Beirat:

Andrea Frank, stellvertretende Generalsekretärin, Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft e.V.;

Prof. Dr. Hans-Hennig von Grünberg, Professur für Wissens- und Technologietransfer, Universität Potsdam;

Prof. Dr. Monika Jungbauer-Gans, Wissenschaftliche Geschäftsführung, Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung GmbH (DZHW);

Roland Koch, Abteilungsleiter Kommunikation und Medien, Alfred-Wegener-Institut Helmholtz-Zentrum für Polarund Meeresforschung;

Henning Rickelt, Geschäftsführer, Zentrum für Wissenschaftsmanagement e.V. (ZWM);

Dr. Carolin Schuchert, Geschäftsführerin, Promotionskolleg NRW; Vorstandsmitglied, Netzwerk für Forschungs- und Transfermanagement e.V. (FORTRAMA);

Ralf Tegtmeyer, Geschäftsführender Vorstand, HIS-Institut für Hochschulentwicklung e.V.;

Dr. Meike Vogel, stellvertretende Leiterin, Zentrum für Lehren und Lernen (ZLL), Universität Bielefeld;

Dr. Vera Ziegeldorf, Mitglied des Geschäftsführenden Vorstandes, Netzwerk Wissenschaftsmanagement e.V.;

Prof. Dr. Frank Ziegele, Geschäftsführer, CHE Centrum für Hochschulentwicklung gGmbH

Redaktion:

Angelika Fritsche (fri), Redaktionsleitung
Tel.: 030 212987-37, a.fritsche@duz-medienhaus.de
Anne-Katrin Jung (akj), Redaktionsassistenz, Bildredaktion
Tel.: 030 212987-39, a.jung@duz-medienhaus.de

Adresse der Redaktion:

Kaiser-Friedrich-Straße 90, 10585 Berlin duz-redaktion@duz-medienhaus.de www.duz.de

Layout: Barbara Colloseus, Tina Bauer Titelbild: Tingey Injury/unsplash.com Ständige Autoren und Mitarbeiter:

Tina Bauer (tb), Benita von Behr (bvb), Johannes Fritsche (jo), Benjamin Haerdle (hbj), Veronika Renkes (kes), Prof. Dr. Frank Ziegele

Verantwortlich gemäß Pressegesetz:

Angelika Fritsche, Berlin (für den redaktionellen Inhalt)

Anzeigen:

Ilonka Opitz, Dr. Markus Verweyst,

Tel.: 030 212987-31, Fax: -2, anzeigen@duz-medienhaus.de Es gilt die Anzeigenpreisliste Nr. 61 vom 01.01.2023. Für Inhalte von Stellenangeboten und Werbeanzeigen sind die jeweiligen Inserenten verantwortlich.

Marketing:

Niklas Heuser, Tel.: 030 212987-21, n.heuser@duz-medienhaus.de

Corporate Publishing und DUZ Special:

Ilonka Opitz

Tel.: 030 212987-12, Fax: -20 i.opitz@duz-medienhaus.de

Kundenservice:

Simone Ullmann (Leitung), Tel.: 030 212987-51, Fax: -30, kundenservice@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

www.duz-medienhaus.de

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

Bezugsbedingungen: Abonnement mit 10 Ausgaben Wissenschaft & Management; Print + E-Journal: 129,80 Euro; E-Journal: 82,80 Euro. Alle Preise pro Jahr inkl. MwSt. und Versandkosten, Inland (Preise Versand Ausland auf Anfrage). Weitere Abonnement-Angebote wie z. B. DUZ plus (DUZ Magazin plus Wissenschaft & Management) oder Kennenlern-Abos finden Sie unter www.duz.de/abo. Ermäßigte Abonnements für Studierende und Promovenden können nur direkt beim Verlag bestellt werden. Bei Lieferungsausfall durch Streik oder höhere Gewalt erfolgt keine Rückvergütung. Die Abo-Kündigung für alle Abonnement-Varianten muss 6 Wochen vor Ende des Bezugszeitraums beim Verlag eingegangen sein. Ansonsten verlängert sich das Abonnement automatisch um ein weiteres Bezugsjahr.

© 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.

ISSN (Print): 2626-1901 // ISSN (Online): 2627-0994



