



Newsletter III des Bund-Länder-Programms „FH-Personal“



Am 16. November 2023 trafen sich die Projekte von "FH-Personal" zum zweiten strategischen Workshop an der Hochschule Magdeburg-Stendal. In insgesamt elf Sessions tauschten sich die etwa 150 Teilnehmenden zu zentralen Fragen des Programms aus: Wie kann es gelingen, die gesellschaftliche Diversität auch an der Hochschule abzubilden? Wie werden HAWs attraktiv für die Köpfe der Zukunft? Wo finden die Hochschulen die Mitarbeitenden von morgen und wie sprechen wir sie an? Und mit welchen Vorzügen bewegen die Projekte Führungskräfte (zurück) an die Hochschule? Die Ergebnisse des Workshops, Fotos und Präsentationen aus den Slots finden Sie im [FH-P-Intranet](#).

In diesem Newsletter erwarten Sie weitere Informationen zu FH-Personal. Lesen Sie: Warum für Prof. Dr. Andreas Zaby, Präsident der Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin, die Graduiertenfeiern besondere Momente sind. Zu welcher Hochschule einer der ältesten botanischen Gärten Deutschlands gehört. Warum sich Dr. Thorsten Sembritzki für seinen Job an der Hochschule Hannover entschieden hat - und wie es der Hochschule Ravensburg-Weingarten gelingt, den Frauenanteil der Professorenschaft auch in den technischen Bereichen zu erhöhen. Viel Vergnügen bei der Lektüre!



Diesmal: Prof. Dr. Andreas Zaby,
Präsident der HWR Berlin und
Professor für Internationales
Management

1. Warum wurden Sie HAW-Professor?

Die Möglichkeit, zur Bildung junger Menschen beizutragen und gleichzeitig selbstgeleitet forschen zu können, hat mich überzeugt. Anwendungsnah zu lehren und ganz nah an und mit der betrieblichen Praxis zu forschen, empfinde ich als besonders reizvoll.

2. Was wäre Ihr Beruf, wenn Sie kein HAW-Professor geworden wären?

Dann wäre ich gewiss meinem Beruf als Unternehmer in der biopharmazeutischen Branche treu geblieben, in dem ich viele Jahre aktiv war, bevor ich an die Hochschule wechselte.

3. Was ist das schönste an einer HAW-Professur?

Die schönsten Momente sind für mich die Graduierungsfeiern. Wenn die Studierenden nach einem anstrengenden Studium ihre Urkunden erhalten und sich auf den Weg in den nächsten Lebensabschnitt machen – voller Neugier und Tatendrang, das sind schöne Momente.

4. Und was das Schlimmste?

Der Beruf ist wunderbar – etwas wirklich Schlimmes fällt mir gerade nicht ein.

5. Was haben Sie in Ihrem Studium gelernt, was Sie als HAW-Professor nicht mehr brauchen?

Ganz ehrlich: Buchungssätze habe ich schon einige Jahre nicht mehr gebraucht ... aber als ich noch im Unternehmen tätig war, da war das ein wichtiges Rüstzeug!

6. Und was haben Sie nicht gelernt, was Sie heute aber unbedingt brauchen?

Oh, da gibt es so einiges, aber ganz besonders wichtig ist es, zu lernen, immer den Menschen in den Mittelpunkt zu stellen. Das dürfen wir trotz aller fachlicher Spezialisierung nie aus dem Blick verlieren!

7. Zu welchem Zeitpunkt Ihrer Karriere haben Sie den Weg zur HAW-Professur eingeschlagen/angestrebte?

Ich war bereits über 10 Jahre in einer Unternehmensberatung und in einem von mir mitgegründeten biopharmazeutischen Unternehmen in Deutschland, der Schweiz und den USA beruflich tätig, als ich eine Stellenausschreibung für eine interessante Professur an der HWR Berlin sah. Da es für die ganze Familie privat und beruflich zu dem Zeitpunkt einfach sehr gute passte, habe ich mich beworben und habe den Ruf erhalten und angenommen ... eine Entscheidung, die wir nie bereut haben.



406

Mitarbeitende

2300

Studierende

65

Professorinnen und Professoren

20

Studiengänge

1

Forstbotanischer Garten, der für Lehre und Forschung sowie für kulturelle Veranstaltungen genutzt wird und für alle Eberswalder Bürgerinnen und Bürger und Gäste offensteht. Der Garten wurde 1830 gegründet und ist damit einer der ältesten botanischen Gärten Europas.

[mehr zu den FH-P-
Hochschulen](#)

Köpfe der Zukunft: Dr. Havva Mazi, FH Bielefeld



Wenn Havva Mazl die Geschichte ihres Bildungswegs erzählt, ist das lange Zeit die Geschichte eines Kampfes. Die Geschichte des Kampfes, wie sie sich als Mädchen gegen ihren Vater durchsetzte, der sie nicht zur Schule schicken wollte, die Geschichte des Kampfes, wie sie sich als junge Frau erfolglos gegen ihre Exmatrikulation wehrte, weil sie in der kemalistischen Türkei nicht auf das Kopftuch verzichten wollte, die Geschichte des Kampfes, wie sie nach Deutschland ging und während ihres Studiums mit Vollzeit-Jobs ihre Familie über Wasser halten musste, wie sie anschließend jahrelang arbeitete, bis sie endlich eine Möglichkeit fand, ihren Traum einer Promotion zu erfüllen.

[Weiterlesen](#)

Maßnahme im Fokus I: Aktive Rekrutierung an der Hochschule Ravensburg-Weingarten

Was ist die grundsätzliche Idee der Maßnahme? Welche Ziele sollen erreicht werden?

Das Projekt „rwu-prof“ unterstützt die Berufungskommission bei der aktiven Rekrutierung von Professorinnen und Professoren. Ziel dabei ist es, mehr Bewerbungen für ausgeschriebene Professuren zu erhalten. Mit Hilfe der aktiven Ansprache sollen u. a. Frauen verstärkt rekrutiert werden, um den Frauenanteil der Professorenschaft insbesondere in den technischen Bereichen zu erhöhen. Über begleitende Strukturmaßnahmen im Bereich Berufsmanagement wie die Überarbeitung des Berufungsleitfadens und der Ausschreibungstexte wird die Maßnahme zusätzlich unterstützt und verstetigt.

Wie wird die Maßnahme in der Praxis umgesetzt?

Zu Beginn eines Berufungsverfahrens werden die Projektmitarbeiterinnen und Projektmitarbeiter

durch die Vorsitzenden der Berufungskommissionen über die anstehende Ausschreibung informiert. Dadurch können sie Hinweise zu möglichen Ausschreibungswegen und Formulierungen in den Ausschreibungstexten geben. Nach der offiziellen Ausschreibung beginnen die Projektmitarbeiterinnen und Projektmitarbeiter mit der aktiven Rekrutierung über einschlägige

Datenbanken für Akademikerinnen wie [FEMtech](#), [femconsult](#) oder die der [Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten an HAW in Baden-Württemberg und der DHBW](#). Dies

erfordert zwar Arbeitszeit, ist ansonsten aber kostenneutral.

Als besonders effektiv hat sich jedoch die aktive Ansprache potentieller Kandidatinnen und Kandidaten über Xing und LinkedIn herausgestellt. Durch das Projekt von FH-Personal konnten zu Jahresbeginn erstmals Recruiting-Zugänge für diese Portale für ein Jahr finanziert werden.

Die Beschreibung der Maßnahmen im Bereich aktive Rekrutierung fließt in die derzeit laufende Überarbeitung des Berufungsleitfadens ein. Damit verbunden ist auch die Einbindung der Maßnahmen in den Berufungsprozess inkl. Standardvorlagen zur Dokumentation der aktiven Rekrutierung und Textbausteinen zur Ansprache potentieller Kandidatinnen und Kandidaten. Es soll festgelegt werden, dass Frauen und Männer zu gleichen Teilen angesprochen werden sollen. Dadurch kann dem Ziel der Erhöhung der Bewerbungen Rechnung getragen werden, ohne die Gleichstellungsziele zu vernachlässigen.

Was sind die Vorzüge der Maßnahme?

Einige Personen melden sich direkt auf die Kontaktierung hin zurück und geben an, diese Möglichkeit bisher nicht in Betracht gezogen zu haben. Die aktive Ansprache führt also dazu, dass sich der Kreis der Bewerberinnen und Bewerber erhöht: potentielle Kandidatinnen und Kandidaten, die dieses Karriereziel bisher nicht vor Augen hatten und demnach nicht aktiv nach Professuren gesucht haben, können gezielt auf die Ausschreibungen aufmerksam gemacht werden. Über die Kombination verschiedener Filter und passender Schlagworte können die geeignetsten Personen gefunden werden und z. B. nur Personen kontaktiert werden, die auch offen sind für Stellenangebote.

Welche Erfahrung haben Sie bisher mit der Maßnahme gemacht?

In den sechs Verfahren, die seit Januar 2023 durch das Projekt „rwu-prof“ begleitet wurden, konnten insgesamt 113 Personen kontaktiert werden. Davon wurden 15 Frauen über entsprechende Expertinnen-Datenbanken und 98 Personen über Xing und LinkedIn kontaktiert. Die Rückmeldungen sind dabei sehr positiv. Es wurde bereits eine Person auf Listenplatz eins gesetzt, die sich ausschließlich aufgrund der aktiven Rekrutierung auf eine Professur beworben hat. Auch Personen, die sich nicht bewerben, melden teilweise zurück, dass sie die Anzeige an andere qualifizierte Personen weitergeben oder das Karriereziel für die Zukunft in Betracht ziehen. Dadurch ist die Maßnahme auch langfristig erfolgreich und kann zu mehr Bewerbungen führen.

Maßnahme im Fokus II: Shared Professorships an der Hochschule Aalen

Was ist die grundsätzliche Idee der Maßnahme? Welche Ziele sollen erreicht werden?

Die grundsätzliche Idee der Shared Professorships ist es, dass promovierte Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler sich für eine HAW-Professur qualifizieren können, indem sie Berufserfahrung in der Industrie sammeln. Shared Professorships stellen einen neuen Weg zur HAW-Professur dar und sollen dazu beitragen, dass die Bewerberzahlen für HAW-Professuren steigen.

Wie wird die Maßnahme in der Praxis umgesetzt?

Shared Professorinnen und Professoren arbeiten zu 51% in einem Industrieunternehmen und zu 49% an der Hochschule Aalen. Sie beschäftigen sich in beiden Positionen mit demselben Themenkomplex, so dass Synergien entstehen.

Was sind die Vorzüge der Maßnahme?

Shared Professorships sind ein attraktiver Karriereweg für promovierte Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler, da sie eine Tätigkeit in der Wirtschaft und in der Wissenschaft vereinen. Der wissenschaftliche Nachwuchs lernt das vielfältige Aufgabengebiet einer Professur kennen und kann entscheiden, ob er dieses Karriereziel anstrebt.

Welche Erfahrung haben Sie bisher mit der Maßnahme gemacht?

Eine enge und vertrauensvolle Zusammenarbeit mit den Unternehmen ist sehr wichtig, um die Rahmenbedingungen und Inhalte der Shared Professorships gemeinsam stimmig auszugestalten.

Unsere beiden Shared Professorships sind im Mai gestartet und das Onboarding läuft bisher erfolgreich.



**Dr. Thorben Sembritzki,
Projektleitung HannoTalents an der
Hochschule Hannover**

"Um nach der Promotion wieder eine gute Work-Life-Balance zu finden und dennoch weiter fachlich zu arbeiten, war der Weg ins Wissenschaftsmanagement genau die richtige Entscheidung"

News aus den Projekten

**htw saar: Erfolgreicher Austausch auf der Veranstaltung „Von der Promotion zur
Professur: Wege zum Erfolg in der akademischen Welt“**

**Hochschule Aalen beruft Dr. Judith Ungewiß als dritte Shared
Professorship**

**Gemeinsam auf der Suche nach wissenschaftlichem
Nachwuchs**

**Hochschule Kaiserslautern fördert Forschung mit einem neuem Modell für
Professuren**

Impressum

Herausgeber

Bundesministerium für Bildung und Forschung
Referat Fachhochschulen; HAW
11055 Berlin
Telefon: +49 (0)228 99 57-0
Fax: +49 (0)228 99 57-83601
E-Mail: information@bmbf.bund.de
Internet: www.bmbf.de
USt-IdNr. des BMBF: DE169838195

Verantwortliche nach § 18 ABS. 2 Medienstaatsvertrag (MStV)

Alina Allritz
Projektträger Jülich
Leiterin Services Projektförderung (SPF)
Wilhelm-Johnen-Straße, 52428 Jülich
www.ptj.de

Geschäftsführung der Forschungszentrum Jülich GmbH

Prof. Dr. Astrid Lambrecht (Vorsitzende des Vorstands)
Karsten Beneke (Stellvertr. Vorsitzender des Vorstands)
Dr. Ir. Pieter Jansens

Vorsitzender des Aufsichtsrats

Ministerialdirektor Stefan Müller

Leiterin des Projektträgers Jülich

Dr. Stephanie Bauer

Bildnachweise

Bild 1: ©ilkerceлик - stock.adobe.com

Bild 2: ©HWR Berlin

Bild 3: ©HS Eberowalde

[Klicken Sie hier um sich aus dem Verteiler abzumelden.](#)