

WiMi-Kickoff

2. Förderphase

am 6. Juni 2019,
12-14 Uhr in X-E1-232



Prof. Dr. Martin Heinrich und Dr. Carolin Dempki
WEOS und BiSEd

Bi^{professional} wird im Rahmen der gemeinsamen Qualitätsoffensive Lehrerbildung von Bund und Ländern aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung gefördert (Förderkennzeichen 01JA1608).

BiSEd-Geschäftsstelle

BiSEd-Vorstand

Zentrum
kritisch-reflexive
Praxis-
orientierung

Zentrum
forschendes
Lernen in
Praxisstudien

Zentrum
inklusions-
sensible
Lehrer*innen-
bildung

Zentrum
phasenüber-
greifende
Lehrer*innen-
bildung

Bi*digital
Netzwerk
Digitalisierung
Lehrer*innen-
bildung

Bi^{professional} Geschäftsstelle (Projektleitung, stellv. Projektleitung, Projektassistenz)

Teilprojekt 1 (=TP 1): Formate kritischer Praxisreflexion

TP 2: Fachdidaktische Konkretisierung Forschendes Lernens

TP 3: Fachdid. Professionalisierung unter Berücksichtigung soz. Ungleichheit

TP 4: Inklusionss. Lehrer*innenausbildung: Diagnostik, Förderung & Didaktik

TP 5: Fort und Weiterbildung für die inklusive Schule – 2 & 3 Phase

ComeIn
Verbundantrag NRW-
Universitäten
(ab 01.03.2020)

CoP Kunst/Musik
CoP Inklusion/
Heterogenität
CoP DaZ

Das BiProfessional- Graduiertenprogramm „Lehrer*innen- professionalisierung“ in der 2. Förderphase



Hintergrund

Das Bi^{professional}-Graduiertenprogramm „Lehrerprofessionalisierung“ ist strukturell und personell in den Arbeitsbereich Nachwuchsförderung der Bielefeld School of Education (BiSEd) unter der Leitung von Dr. Carolin Dempki eingebunden.

Als themenzentrierte, interdisziplinär zusammengesetzte Gruppe von Nachwuchswissenschaftler*innen, die das Forschungsfeld „Lehrerprofessionalisierung“ definiert, bildet es den zentralen Kern des **BiSEd-GraduiertenNetzwerks** – dem netzwerkartig organisierten und verstetigten Graduiertenangebot der BiSEd zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses der Fachdidaktiken und Bildungswissenschaften.

Fokus des Graduiertenprogramms in der zweiten Förderphase

- Abschlussphase der Promotion*
- Frühe Postdoc-Phase (Orientierungsphase)

***Anmerkung:**

Durch die Verschränkung mit dem *BiSEd-GraduiertenNetzwerk* werden weiterhin auch die anderen Promotionsphasen mit entsprechenden Angeboten abgedeckt: <http://www.bised.uni-bielefeld.de/nachwuchsfoerderung/graduiertennetzwerk>

Zentrale Themen des Graduiertenprogramms in der zweiten Förderphase

- **Berufsorientierung, Karriereplanung und -entwicklung,**
wobei *wissenschaftliche, inneruniversitäre* und
außerakademische, außeruniversitäre Karrieren
als gleichwertig betrachtet werden
- **Transfer Wissenschaft - Praxis**

Ziele des Graduiertenprogramms in der zweiten Förderphase

- Unterstützung der eng mit der Forschungstätigkeit in den Teilmaßnahmen verschränkten Individualpromotion bzw. Weiterqualifikation der wissenschaftlichen Projektmitarbeiter*innen
- Unterstützung im Hinblick auf Berufsorientierung, Karriereplanung und -entwicklung
- Beförderung des Transfers Wissenschaft – Praxis
 - Unterstützung der Promovierenden und Postdocs beim Identifizieren von Transfermöglichkeiten sowie dabei, ihre Forschungsergebnisse und Erkenntnisse sowohl in wissenschaftlichen als auch in unterrichtspraktischen Zeitschriften zu publizieren

Herausforderungen up to the point of PhD

- Zusammenfassen der wichtigsten Forschungsergebnisse in einer Dissertationsschrift
- Beendigung der Schreibphase
- Vorbereitung auf die Disputation
- Vorbereitung auf die Publikation der Dissertationsschrift (Publikationspflicht zum Nachvollzug der Beurteilung durch Dritte)
- **Berufsorientierung, Karriereplanung und -entwicklung**

(siehe hierzu: <https://www.uni-hildesheim.de/celeb/forschung-und-wissenschaftlicher-nachwuchs/forschungs-und-nachwuchsfoerderung/promotion/>)



Qualifizierungsbedarfe (späte) Promotionsphase

- Hochschuldidaktische Kompetenzen (im Hinblick auf Lehre und Betreuung Studierender)
- Fähigkeiten im Projektmanagement (u.a. im Hinblick auf die Promotion)
- Forschungskompetenzen (im Hinblick auf Forschungsmethoden, Umgang mit Forschungsdaten, Fachkompetenz etc.)
- Schreibkompetenzen und Publikationsstrategien (im Hinblick auf Verfassen der Dissertationsschrift und ihre Veröffentlichung)
- Präsentationskompetenzen (im Hinblick auf Vorbereitung auf die Disputation sowie zur Vorstellung erster eigener wissenschaftlicher Ergebnisse auf Tagungen)
- ...

(siehe hierzu: <https://www.uni-hildesheim.de/celeb/forschung-und-wissenschaftlicher-nachwuchs/forschungs-und-nachwuchsfoerderung/promotion/>)

Herausforderungen

PhD holders or equivalent who are not yet fully independent

- Postdoc-Phase = Qualifizierungsphase mit dem (klassischen) Qualifikationsziel „Übernahme einer Professur“
 - Zentral im Hinblick auf eine wissenschaftliche Karriere: Nachweis einer **wissenschaftlichen Eigenständigkeit** sowie **Profilbildung** im eigenen Forschungsfeld (vgl. Kammann/Schaub 2017, 14)
- Die *frühe Postdoc-Phase* (bis ca. 2-3 Jahre nach der Promotion) dient der Orientierung und dem **Weichenstellen für den weiteren beruflichen Weg**. Herausfordernd ist dabei das **Fällen einer Entscheidung bzgl. des dauerhaften Verbleibs im Wissenschaftssystem oder des Übergangs in den außeruniversitären Arbeitsmarkt**.



Qualifizierungsbedarfe (frühe) Postdoc-Phase

- Fähigkeit zu selbstständiger und unabhängiger Forschung und Lehre
 - Forschungskompetenzen (im Hinblick auf Entwicklung eines eigenständigen Forschungsprofils und dessen Sichtbarmachung; Themen- und/oder Methodenwechsel im Forschungsfeld)
 - Hochschuldidaktische Kompetenzen (Aufbau eines Lehrportfolios; Betreuungskompetenzen)
- Fähigkeiten zum (eigenständigen) Einwerben von Drittmitteln (Drittmittelerfahrungen)
- Fähigkeit zum Netzwerken (Netzwerkerfahrungen)
- (Personal-)Führung und Teamarbeit (Aufbau von Kooperationen)
- Gutachter- und Herausgebertätigkeit
- Gremienarbeit
- Fähigkeiten im Projekt- und Veranstaltungsmanagement (u.a. im Hinblick auf Habil und die Organisation von Tagungen)
- Publikationsstrategien (eigenständige Publikationsleistung; Erhöhung der Sichtbarkeit in der scientific community)

(Kauhaus, Hanna; Hochheim, Evelyn (Hg.) (2017): Qualifizierung in der Postdoc-Phase. Handreichung zur Planung und Umsetzung von Angeboten. UniWiND-Publikationen Band 5. 2. Aufl. Freiburg. Online verfügbar unter: https://www.uniwind.org/fileadmin/user_upload/Publikationen/2017-UniWiND_Bd5_2_Auflage_Einzelseiten_web.pdf.)

Notwendigkeit der (frühzeitigen) Berufsorientierung und Karriereplanung

Einerseits ...

- Empfehlung, die Fachdidaktiken zu „empirisch forschenden Disziplinen“ (MIWFT 2007, 8) auszubauen
- struktureller Nachwuchsmangel in der Lehrerbildung (Monitor Lehrerbildung 2016, 7)
- Bedarf an sehr guten Nachwuchswissenschaftler*innen

- (Lehrermangel)

Andererseits ...

- „Flaschenhalsproblematik“:
Zahl vakanter oder frei werdender Professuren im Vergleich zur Zahl der Promovierenden und Promovierten sehr niedrig
- keine Erhöhung der Anzahl an Dauerstellen

„Je länger die Postdocs im wissenschaftlichen System verweilen, desto deutlicher werden sie mit Problemen wie der Intransparenz von Karrierewegen, ungenügender Planungssicherheit und dem Problem des ‚Flaschenhalses zur Professur‘ im Übergang zur nächsten Karrierestufe konfrontiert“ (Kammann/Schaub 2017, 16).

Ergo...

- Prognose für Karriereoptionen innerhalb der Universität derzeit schwer abschätzbar
- Begrenztheit der im Wissenschaftssystem zur Verfügung stehenden Stellen
(vgl. Bertke/Braker/Pippel 2017, 13)
- Eingeschränkte Chancen auf eine akademische Karriere (vgl. BuWiN 2017, 4):
 - Nur kleiner Anteil der Promovierenden hat Chance auf eine Professur oder einen sonstigen dauerhaften Verbleib als Wissenschaftler*in an einer Uni oder außeruniversitären Forschungseinrichtung
→ Anzahl der Wissenschaftler*innen steigt, die zu einem geeigneten Zeitpunkt eine Stelle außerhalb des Wissenschaftssystems finden müssen
(vgl. Universität Bielefeld 2017, 3)

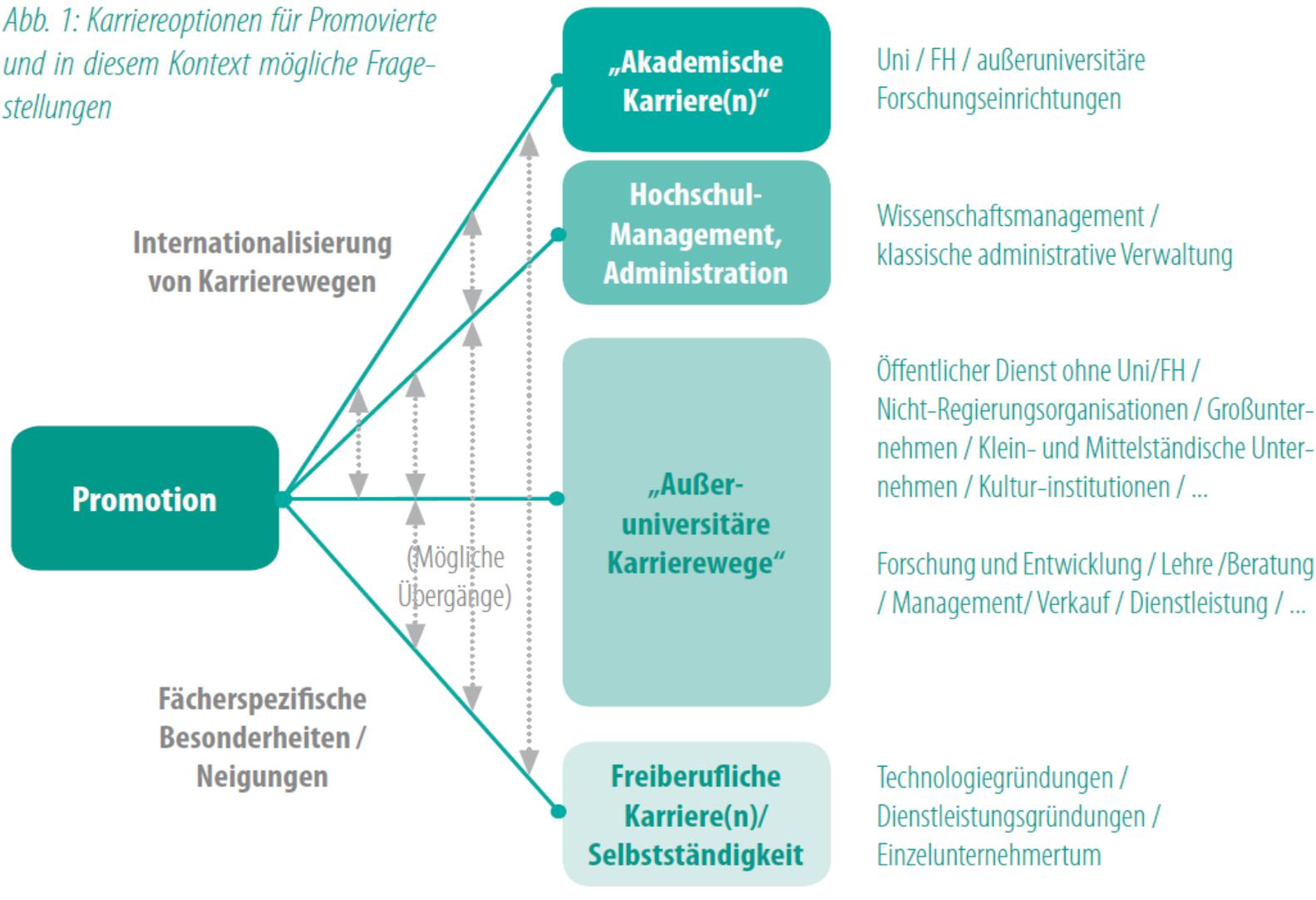
Systematische Karriereplanung und -entwicklung

„Ziel ist es die Nachwuchswissenschaftler_innen, aber auch die Professor_innen und Führungskräfte, stärker für die **Notwendigkeit und Vorteilhaftigkeit einer systematischen Karriereplanung und -entwicklung** zu sensibilisieren und Berufsbiografien frühzeitig entgegenzuwirken, bei denen eine dauerhafte Beschäftigung innerhalb und außerhalb von Wissenschaft und Hochschule zunehmend unwahrscheinlich wird.“

(Universität Bielefeld 2017, 11)

Karriereoptionen, Varianten, Anforderungen und Empfehlungen

Abb. 1: Karriereoptionen für Promovierte und in diesem Kontext mögliche Fragestellungen



(Dumpitak, Christian et al. 2014, 7)

Karrieroptionen innerhalb der Universität

- Professur
- Tenure-Track
- (Dauer-)Stelle in der (Zentral-)Verwaltung
- (Dauer-)Stelle im Bereich Wissenschaftsmanagement
- perspektivisch wieder mehr unbefristete Mittelbau-Stellen?
 - *Senior Researcher* und *Senior Lecturer* - Bsp. Uni Bremen:
„Neu eingeführt werden wissenschaftlich selbstständige und unbefristet beschäftigte Positionen im akademischen Mittelbau, die nur über ein Tenure-Verfahren zu erreichen sind.“
(<https://www.uni-bremen.de/universitaet/wissenschaftliche-karriere/senior-researcher-senior-lecturer/>)
- Departmentstruktur mit neuen Karrierewegen?
 - In Bielefeld: Medizinische Fakultät aber auch Diskussionen an der Fakultät für Geschichte, Philosophie und Theologie etc.
- ...

(siehe hierzu: <https://www.zeit.de/arbeit/2018-07/arbeitsbedingungen-universitaeten-lehrstuhl-befristungen-wissenschaftler-jobs/seite-2>)

Neue Karriereoptionen innerhalb „neuer Hochschulen“?

Schwer prognostizierbar der Einfluss von Neugründungen von Bildungsanbietern im tertiären Bildungsbereich:

- Derzeit 106 Universitäten in Deutschland ... und von 2006 bis 2016, d.h. in zehn Jahren 41 Fachhochschulgründungen!
- Circa ein Drittel der Hochschulen in Deutschland in privater Trägerschaft...

(siehe hierzu: <https://www.aoev.de/magazin/unsere-akademie/privat-oder-staatlich-uni-oder-fh-eine-wanderung-durch-deutschlands-hochschullandschaft/>)

Karriereoptionen außerhalb der Universität

- Außeruniversitäre Forschungseinrichtungen (z.B. Leibniz-Institut für Bildungsforschung und Bildungsinformation - DIPF)
- Evaluation bzw. Dienstleister der Wissenschaft (z.B. Deutsche Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung - DZHW)
- Institut zur Qualitätsentwicklung im Bildungswesen (IQB) bzw. die Äquivalente auf Landesebene (bspw. Institut für Bildungsmonitoring und Qualitätsentwicklung in Hamburg - ifbq)
- 15 Landesinstitute (bspw. Qualitäts- und UnterstützungsAgentur - Landesinstitut für Schule des Landes Nordrhein-Westfalen - QUA-LiS)
- Programmarbeit (Stiftungen, Projektträger wie DLR)
- (Schulbuch-)Verlage oder z.B. Georg Eckert Institut – Leibniz-Institut für internationale Schulbuchforschung
- Bildungsbereich (Schulen, Bildungsstätten/-zentren, VHS ...)
- Fachhochschulen (z.B. Fachhochschule Münster, IBL - Institut für Berufliche Lehrerbildung)
- ...

Wege in die außerakademische Arbeitswelt

- Variante „Geschmeidiger Übergang“
- Variante „Sprungbrett“
- ...

Empfehlungen

- Sich frühzeitig, d.h. idealerweise in der Promotionsphase, intensiv mit dem eigenen Career Portfolio befassen, Entscheidungen bzgl. des weiteren beruflichen Weges fällen und den Karriereweg aktiv und eigeninitiativ gestalten
- Qualifizierung „on the job“: die vielfältigen Möglichkeiten nutzen, welche die Uni und das Projekt als Arbeitsfeld bieten
- Transfermöglichkeiten wahrnehmen, nutzen, ausbauen ...

Anlaufstellen und Angebote der Uni speziell zur Berufsorientierung, Karriereplanung und -entwicklung

- Service Center für den wissenschaftlichen Nachwuchs – Beratung insbesondere zur universitären Karriere
- Career Service – Beratung insbesondere zur außeruniversitären Karriere
- Personalentwicklungsprogramm für Forschende und Lehrende (PEP) – Fortbildungen
- Mentoring Programm *movement* für Promovendinnen und promovierte Wissenschaftlerinnen mit dem Karriereziel Professur
- Pilotprojekt „Außeruniversitäre Karriere“ der BGHS (Förderung im Rahmen des Strategieetats der Universität von 2019-2021)
- **Außerdem BiPo AG „Karriere“**
<https://www.uni-bielefeld.de/pep/bielefelder-personaloffensive.html>

Angebote im Rahmen des BiSEd-GraduiertenNetzwerks

- Beratung und Information
- Peer-Austausch
- Forschungswerkstätten (z.B. Qualitative Inhaltsanalyse (QIA))
- Angebote zu Forschungsmethoden (Methodenworkshops)
- Angebote zu Schlüsselkompetenzen (z.B. Veranstaltungen zu Berufsorientierung, Drittmittelinwerbung/Projektanträge stellen)
- BiSEd-Kolloquium
- Bielefelder Frühjahrstagung

<http://www.bised.uni-bielefeld.de/nachwuchsfoerderung/graduierettenetzwerk/graduierenangebot>

Angebote des BiProfessional- Graduiertenprogramms

Angebote zur Berufsorientierung, Karriereplanung und -entwicklung

- **Workshop „Berufsorientierung für Nachwuchswissenschaftler*innen der Lehrerbildung“**
... als ein Angebot zur Orientierung und kritischen Reflexion, das Entscheidungshilfen für den weiteren Berufsweg anbietet
 - Ziel: Kennenlernen und Erproben von Vorgehensweisen, wie die eigene berufliche Orientierung gelingen kann
 - Kernelemente: Reflektion, Übungen zur Selbst- und Fremdeinschätzung, „Explikationszwang“
 - Anknüpfend hieran: **individuelle Beratung; Peer-Coaching-Gruppe**
- Geplant:
 - weitere, an den Workshop anschließende Angebote zur Karriereplanung und -entwicklung, welche für „die Begrenztheit der im Wissenschaftssystem zur Verfügung stehenden Stellen“ sensibilisieren sowie dazu beitragen, „die eigenen fachspezifischen Zugangsvoraussetzungen zur Professur zu klären“ und Informationen über mögliche Berufswege, d.h. konkret über akademische und außerakademische Karrierewege, bereithalten (Bertke/Braker/Pippel 2017, 13)
- Anmerkung: Die weiteren Angebote des Graduiertenprogramms zielen auf eine **Qualifizierung „on the job“**

BiProfessional –Werkstatt

- **Werkstatt-Gespräche**

- Austausch zu qualifikationsbezogenen Themen
 - z.B. Möglichkeit, einen Probevortrag für eine Tagung zu halten oder einen Auszug aus der Qualifikationsarbeit zu lesen und zu besprechen bzw. ein Peer-Review zu geben
- Besprechen von methodischen, methodologischen, theoretischen und konzeptionellen Fragen
- Gemeinsame Interpretationen und Diskussionen empirischer Daten
- Themenbezogene Treffen (z.B. zu Sprachsensiblen Fachunterricht), zu denen auch Gäste eingeladen werden können

- **Qualifizierungsmöglichkeiten im Hinblick auf Peer-Feedback (critical friends), Forschungs-, Schreib- und Präsentationskompetenzen**

- Unser Angebot:

- Werkstatt-Gespräche nach vorheriger Vereinbarung Dienstags, 10-12 Uhr (ca. zwei Wochen vorher für einen Wunschdiensttag Bedarf anmelden und Anliegen kurz zu skizzieren)
 - Unsere Erwartung: Peer-Feedback, kollegiales Feedback

Materialwerkstatt

- Ort der Qualitätssicherung und der Reflexion über Lehre entlang der Leitlinien „teach as you preach“ und „reflect as you exact“, mit dem Ziel Steigerung von Reflexivität im Sinne einer Professionalisierung (Schweitzer et al. 2019)
- Scholarship of Teaching and Learning (SoTL): Lehrende forschen über eigene Lehre i.S.v. Lehrende reflektieren über eigene Lehre - reflektiertes Expert*innenurteil als Professionalisierung (Schweitzer et al. 2019)
- **Qualifizierungsmöglichkeiten im Hinblick auf Transferfähigkeit (Transfer Wissenschaft-Praxis), hochschuldidaktische Kompetenzen**
- Unser Angebot:
 - **Informationsveranstaltung und Workshop zur Materialwerkstatt am 16. Juli 2019, 10-14 Uhr**
 - Wöchentlich stattfindende Materialwerkstatt-Sitzungen ab Oktober 2019: Donnerstags von 10-12 Uhr
 - Unsere Erwartung: regelmäßige Teilnahme an den Materialwerkstatt-Sitzungen und ca. 1-2 Mal pro Jahr Einbringen von eigenem hochschuldidaktischen Material in eine Materialwerkstatt-Sitzung

Das BiSEd-/BiProfessional-Kolloquium „(Lehrer*innen-)Bildungsforschung made in Bielefeld“

- Interdisziplinäres Kolloquium zur Präsentation und Diskussion aktueller Forschungsprojekte oder -vorhaben im Kontext von (Lehrer*innen-)Bildungsforschung sowie schul- und unterrichtsbezogener Forschung
- Vernetzung zwischen den verschiedenen Arbeitsbereichen und lehrerausbildenden Fakultäten
- **Qualifizierungsmöglichkeiten im Hinblick auf das Einüben im Halten von Vorträgen, die Erhöhung der Sichtbarkeit durch Präsentation von Ergebnissen sowie im Hinblick auf Vernetzung**
- Unser Angebot:
 - Ab WS 2019/20 werden pro Semester 2 Termine für BiProfessional reserviert
→ Möglichkeit, Ergebnisse aus den Qualifikationsprojekten oder konzeptionelle Überlegungen für die Habil zu präsentieren, sich auf die Disputation vorzubereiten, Projektergebnisse vorzustellen
 - Unsere Erwartung: regelmäßige Teilnahme am Kolloquium (donnerstags, 12-14 Uhr) und einmal im Laufe der Projektlaufzeit als Referent*in im Kolloquium auftreten

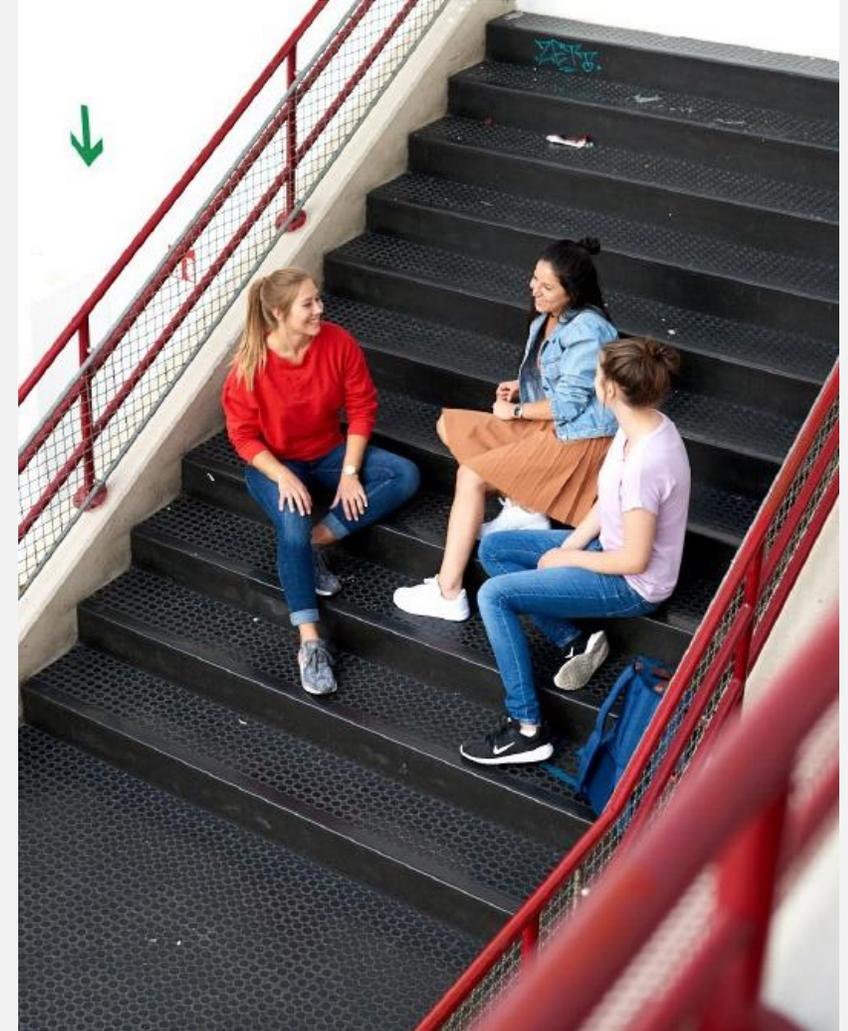
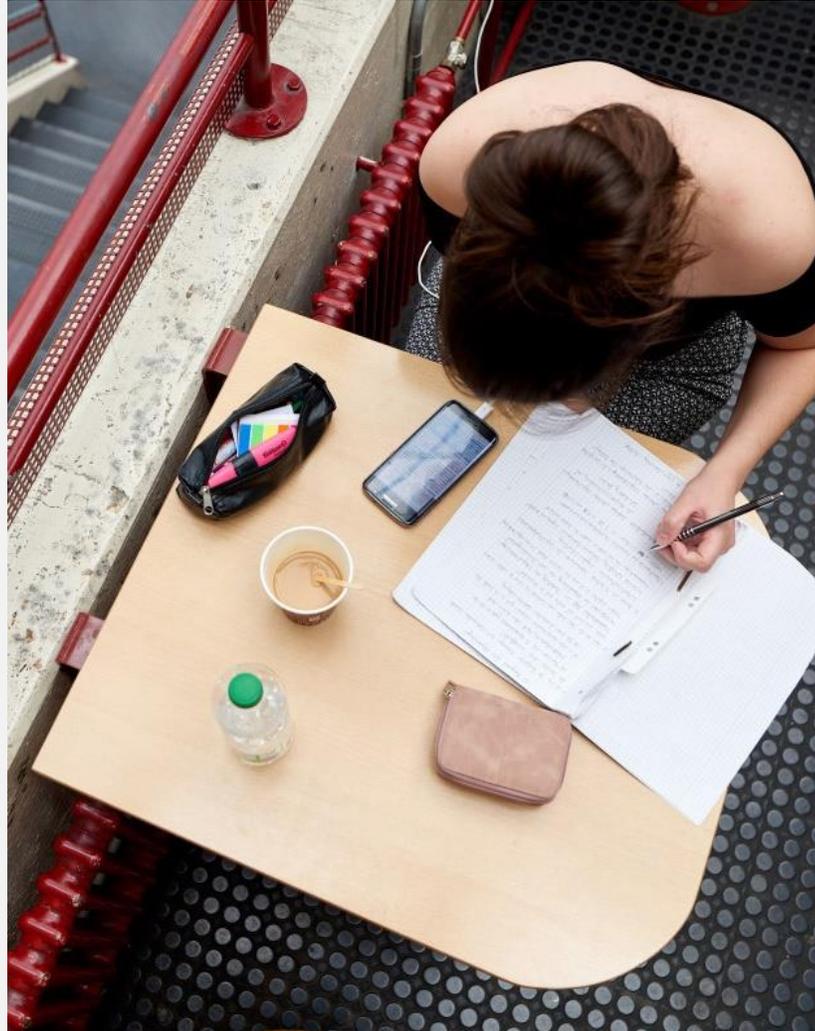
Bielefelder Frühjahrstagung

- Jährliche Nachwuchstagung der BiSEd und der lehrerbildenden Fakultäten zur Vernetzung und zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses der Fachdidaktiken und Bildungswissenschaften
- **Qualifizierungsmöglichkeiten im Hinblick auf das Einüben im Halten von Vorträgen, die Erhöhung der Sichtbarkeit durch Präsentation von Ergebnissen sowie im Hinblick auf Vernetzung**
- Unser Angebot:
 - Möglichkeit die Prä-Konferenz „Von (Post-)Doktorand*innen für (Post-)Doktorand*innen“ aktiv mitzugestalten (auf den Ebenen Organisation, Konzeption und Durchführung z.B. von Methodenworkshops)
 - **Qualifizierungsmöglichkeiten im Hinblick auf Projekt- und Veranstaltungsmanagement, Gremien- und Teamarbeit, Netzwerken, Forschungskompetenzen und hochschuldidaktische Kompetenzen**

„Murmelfase“ und Diskussion

Siehe Handout

- Rückfragen zum Angebot?
- Vorschläge?
- Gesamtdiskurs



Vielen Dank für Eure Aufmerksamkeit.

Literatur

- Dumpitak, Christian; Griesig, Nico; Haupt, Christiane; Kämper, Ute; Kauhaus, Hanna; Michel, Dian; Schlegel, Martin; Schmid, Olivia; Schuchert, Carolin; Welker, Bertram (2014): Nach der Promotion: Übergang zur Postdoc-Phase und in den außeruniversitären Arbeitsmarkt. Unterstützungsangebote an Universitäten und Handlungsempfehlungen zur Förderung des Karriereübergangs. UniWiND-Publikationen Bd.3./2014. Online verfügbar unter: https://www.uniwind.org/fileadmin/user_upload/Publikationen/2014-UniWiND_Pub_Bd3_web.pdf.
- Kauhaus, Hanna; Hochheim, Evelyn (Hg.) (2017): Qualifizierung in der Postdoc-Phase. Handreichung zur Planung und Umsetzung von Angeboten. UniWiND-Publikationen Band 5. 2. Aufl. Freiburg. Online verfügbar unter: https://www.uniwind.org/fileadmin/user_upload/Publikationen/2017-UniWiND_Bd5_2_Auflage_Einzelseiten_web.pdf.
 - Kammann/Schaub
 - Bertke/Braker/Pippel
- Konsortium Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs (BuWiN) (2017): Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2017. Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland. Online verfügbar unter: <https://www.buwin.de/dateien/buwin-2017.pdf>.
- Löchte, Anne; Schmelling, Regina (Hg.) 2018: Perspektiven nach der Promotion. Teil 2 - Berufswege außerhalb der Wissenschaft: Arbeitgeber im Gespräch. UniWiND-Spezial. Online verfügbar unter: https://www.uniwind.org/fileadmin/user_upload/Publikationen/2UniWiND-Spezial_final_online.pdf.
- MIWFT – Ministerium für Innovation, Wissenschaft, Forschung und Technologie (Hrsg.) (2007). Ausbildung von Lehrerinnen und Lehrern in Nordrhein-Westfalen – Empfehlungen der Expertenkommission zur Ersten Phase. Düsseldorf.
- Monitor Lehrerbildung (Hrsg.) (2016b): Qualitätsoffensive Lehrerbildung - zielgerichtet und nachhaltig?! Monitor Lehrerbildung 5 (2).
- Universität Bielefeld (2017): Strategische Personalentwicklung für Wissenschaftler_innen in der Qualifikations- und Tenurephase an der Universität Bielefeld. Online verfügbar unter: <https://uni-bielefeld.de/pep/pdf/PE-Konzept-Wiss-Quali-Tenure-2017.pdf>.
- <https://www.uni-hildesheim.de/celeb/forschung-und-wissenschaftlicher-nachwuchs/forschungs-und-nachwuchsfoerderung/promotion/>
- <https://www.aoev.de/magazin/unsere-akademie/privat-oder-staatlich-uni-oder-fh-eine-wanderung-durch-deutschlands-hochschullandschaft>
- <https://www.uni-bremen.de/universitaet/wissenschaftliche-karriere/senior-researcher-senior-lecturer/>
- <https://www.zeit.de/arbeit/2018-07/arbeitsbedingungen-universitaeten-lehrstuhl-befristungen-wissenschaftler-jobs/seite-2>