

Leitfaden zum Mentoring-Programm

PriMa - Professur im Maschinenbau

Fachbereich Maschinenbau der Technischen Universität Darmstadt



TECHNISCHE
UNIVERSITÄT
DARMSTADT



Inhaltsverzeichnis

1	Einführung.....	3
2	Der Karriereweg zur Professur	4
3	Mittel und Wege – Aufbau des Programms	7
4	Unterschriften	13
5	Historie	14

1 Einführung

Das **PriMa**-Programm (Akronym für **P**rofessur **i**m **M**aschinenbau) wurde durch den Sonderforschungsbereich 805 „Beherrschung von Unsicherheit in lasttragenden Systemen des Maschinenbaus“ an der TU Darmstadt initiiert und ist Teil des Maßnahmenkatalogs zur Zielvereinbarung im Rahmen der institutionellen Evaluation 2016. Es wurde 2019 außerdem in das Gleichstellungskonzept des Fachbereichs Maschinenbau der TU Darmstadt aufgenommen.

Grundsätzlich ist das **PriMa**-Programm als geschlechterneutral zu verstehen, steht somit sowohl Frauen als auch Männern offen. Der Fokus liegt aber aufgrund des Mangels an Professorinnen im Fachbereich Maschinenbau der TU Darmstadt (Stand 11.2020: Eine Vollzeit-Professorin, eine Kooperations-Professorin) ausdrücklich auf weiblichen Kandidatinnen.

Das **PriMa**-Programm hat das Ziel, wissenschaftlichen Nachwuchs auf dem Weg zur Professur im Maschinenbau zu begleiten und mit Hilfe geeigneter Maßnahmen zielgerichtet zu unterstützen. Es richtet sich vor allem an Ingenieur*innen, die nach der Promotionsphase eine Industrielaufbahn eingeschlagen haben, langfristig aber das Ziel verfolgen, auf eine Professur im Maschinenbau in einem zu ihnen passenden Fachgebiet berufen zu werden. Die konkreten Ziele und Maßnahmen werden im Rahmen dieses Leitfadens detailliert dargestellt.

Das übergeordnete Ziel des **PriMa**-Programms ist es, interessierten jungen Ingenieur*innen und Wissenschaftler*innen (nachfolgend als Mentees bezeichnet) das Karriereziel der Professur sichtbar zu machen und dabei eine gezielte Begleitung und Förderung / Betreuung durch Professor*innen (nachfolgend als Mentor*innen bezeichnet) des Fachbereichs 16 der TU Darmstadt sicherzustellen. Das Mentoring umfasst dabei einerseits die fachliche Ebene der entsprechenden Forschungsfelder der Mentees, andererseits die persönlichen, organisatorischen und methodischen Kompetenzen (Softskills), die auf dem Weg zur Professur von Bedeutung sind. Die Betreuung im Rahmen des **PriMa**-Programms greift dabei vor allem während der Industriezeit bzw. PostDoc-Zeit promovierter Ingenieur*innen, durchaus aber auch schon während der Promotionsphase.

2 Der Karriereweg zur Professur

Auf dem Weg zur Professur sind grundsätzlich mehrere akademische Wege denkbar. Das **PriMa**-Programm hat daher auch das Ziel, das „Spannungsfeld“ in den Phasen zwischen Promotion – Industriezeit – Professur zu klären und hierbei zielgerichtet zu begleiten. Abbildung 1 zeigt einige typische Karrierewege, die Ingenieur*innen auf dem Weg zur Professur offenstehen.

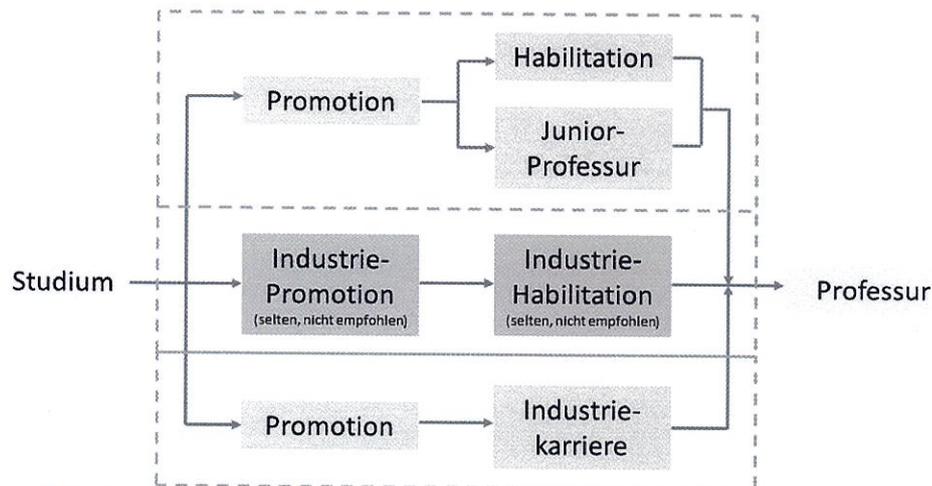


Abb. 1: Schematische Darstellung verschiedener Karrierewege zur Professur

2.1 Der „klassische“ Karriereweg

Der klassische Karriereweg, der in vielen Grundlagenfächern typisch, zielführend und auch der Gegenstand vieler weiterer Förderprogramme ist, ist in Abb. 1 oben schematisch dargestellt. Er besteht aus den folgenden Stationen:

- Studium
- Promotion an der Universität
- Habilitation an der Universität
- Alternativ zur Habilitation: Juniorprofessur
- Professur

Der klassische Karriereweg hat dabei einige Vorteile:

- Er ermöglicht Forschung „in der Tiefe“.
- Üblicherweise finden sich erstklassige Forschungsbedingungen an der beheimatenden Universität.
- Konsequenterweise ermöglicht dieser Karriereweg das Arbeiten an einem profunden Forschungsprofil.
- Daneben ist das Sammeln von eigener Lehrerfahrung in der Habilitationszeit/ Zeit der Juniorprofessur möglich und auch üblich.

Darüber hinaus bestehen auch einige spezifische Nachteile:

- Üblicherweise führt der Verbleib an der Universität auf einen rein akademischen Bezug, wodurch keinerlei Industrieerfahrung gesammelt wird. Daraus resultiert in vielen Fällen die Neigung zu selbstbezogener Forschung ohne besondere praktische Relevanz.
- Arbeitsverträge für den wissenschaftlichen Nachwuchs sind, bis auf wenige Ausnahmen, stets zeitlich befristet. Dies führt zu einem stark einseitigen Abhängigkeitsverhältnis von der Institutsleitung.
- Der Verbleib an der Universität nach der Promotionsphase führt häufig zu einem „Hangeln von Zeitvertrag zu Zeitvertrag“, mit dem Resultat potentiell prekärer Verhältnisse. Eine solide Zukunftsplanung wird somit in vielen Fällen unmöglich gemacht.
- Nach Überschreiten eines gewissen Alters wird der Einstieg in die Industrie schwer bis unmöglich.

Fazit:

Der „klassische“ Karriereweg ist in vielen Fächern des Maschinenbaus mit klarem Anwendungsbezug nicht die empfehlenswerte Variante. Für Grundlagenfächer ist dieser Weg jedoch in vielen Berufungsverfahren die gern gesehene Variante.

2.2 Der industriebezogene Karriereweg

Dieser eher seltene Weg ist in Abb. 1, Mitte, schematisch dargestellt. Er besteht aus den folgenden Stationen:

- Studium
- Promotion und ggf. Habilitation in der Industrie
- Professur

Er weist folgende Vorteile auf:

- Es besteht in diesem Fall naturgemäß eine besondere Praxisnähe.
- Es besteht die Möglichkeit, sich in einem Unternehmen durch Forschung in der Anwendung fest zu etablieren.
- Es bestehen, neben dem Status als Angestellte(r), keine besonderen weiteren singulären Abhängigkeitsverhältnisse wie an einer Hochschule.
- Üblicherweise entstehen somit auch keine prekären Verhältnisse, und es besteht eine relative Sicherheit bezüglich der beruflichen Situation.

Als Nachteile sind zu nennen:

- Industriepromotionen sind kräftezehrend und häufiger nicht erfolgreich.
- Industriehabilitationen sind noch schwieriger, kräfteraubender und sehr selten erfolgreich.

- Industriepromotionen und –habilitationen weisen oftmals ein geringeres wissenschaftliches Niveau auf als solche, die unter kontinuierlicher wissenschaftlicher Betreuung an einer Universität angefertigt wurden.

Fazit:

Dieser Weg ist ein gangbarer, aber auch durchaus schwieriger und daher weniger zu empfehlender Weg.

2.3 Der „Mittelweg“

Diese für viele Fächer des Ingenieurwesens sicherlich häufigste und auch empfehlenswerte Variante ist in Abb. 1 unten dargestellt. Sie besteht aus den folgenden Karrierestationen:

- Studium
- Promotion an der Hochschule
- Industriekarriere
- Professur

Sie weist folgende Vorteile auf:

- Die grundsätzliche erstrebenswerte Vereinigung von tiefgehender Forschung während der Promotionsphase mit späterem Industriebezug kann hier realisiert werden.
- Nach der Promotion bestehen neben dem Beschäftigungsverhältnis als Angestellte keine besonderen Abhängigkeitsverhältnisse.
- Bei diesem Weg ist üblicherweise nicht mit prekären Verhältnissen zu rechnen, weshalb er eine relative Sicherheit bietet.

Als Nachteile sind zu nennen:

- Es besteht die Gefahr, dass der Bezug zur Forschung und zur Hochschule während der Industriezeit verloren geht und auch das Forschen „verlernt“ wird.
- Auch besteht die Gefahr der Gewöhnung an eine oftmals deutlich bessere Bezahlung in der Industrie.

Fazit:

Für viele Fächer des Maschinenbaus ist dies ein typischer Karriereweg, der ein geringes Risiko bietet. Sollte der Weg zur Professur nicht von Erfolg gekrönt sein, besteht stets die Möglichkeit des Verbleibs in der Industrie sowie des Vorantreibens der dortigen Karriere.



3 Mittel und Wege – Aufbau des Programms

Das **PriMa**-Programm beruht auf einem Zwei-Säulen-Prinzip, bestehend aus Alumnae-Bindung und Mentoring, welches in Abb. 2 dargestellt ist.

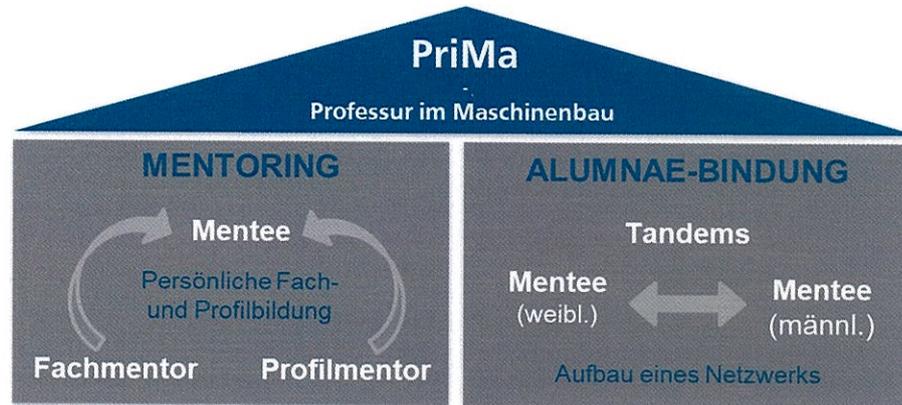


Abb. 2: Das Zwei-Säulen-Prinzip des PriMa-Programms.

Das Mentoring zielt auf eine intensive und zielgerichtete Zusammenarbeit zwischen den Kandidat*innen und Professor*innen der TU Darmstadt ab. Es besteht aus zwei verschiedenen Zweigen, dem Mentoring zur Weiterentwicklung der Fachkompetenz (*Fach-Mentoring*) und dem Mentoring zur fachunabhängigen Formung des persönlichen Profils (*Profil-Mentoring*). Das Fach-Mentoring wird durch Professor*innen übernommen, die auf fachlicher Ebene kompatible Forschungsfelder verfolgen, bereits mit der/dem Mentee zusammenarbeiten oder sogar die Betreuung der Promotion übernommen haben und insbesondere im Rahmen des PriMa-Programms mit ihr/ihm zukünftig auf Fachebene weiter kooperieren werden. Professor*innen, die das Profil-Mentoring und somit Coaching für die allgemeine Entwicklung der Persönlichkeit übernehmen, sollten weniger fachnah sein und nach persönlichen Vorschlägen der Mentees oder der fachlichen Mentor*innen zugeordnet werden. Somit erhält jede(r) Mentee zwei unterschiedliche Mentor*innen, die typische Bausteine auf dem Weg zur Professur betreuen. Das Mentoring erfordert dabei ein hohes Maß an Motivation und Eigeninitiative der Mentees, welches es in der Bewerbungsphase zu hinterfragen gilt. Dem/der Profil-Mentor/in kommt beim Auswahlverfahren eine sehr wichtige Rolle zu, da hier im Vorfeld noch keine enge Zusammenarbeit erfolgt ist und damit eine unbefangene Beurteilung der Eignung erfolgen kann.

Bei der Alumnae-Bindung rückt vor allem der Netzwerkgedanke in den Vordergrund. Es werden Tandems aus vorzugsweise einem männlichen und einer weiblichen Mentee gebildet, die sich im persönlichen gegenseitigen Austausch unterstützen und inspirieren. Hierfür ist keine fachliche Nähe erforderlich. Es ist sogar erwünscht, dass die Kandidat*innen aus unterschiedlichen Fachgebieten stammen, um neuartige Vernetzungsmöglichkeiten zu schaffen.

Es wird vorausgesetzt, dass sämtliche Professor*innen des Fachbereichs Maschinenbau geeignete Kandidat*innen aus eigener Initiative auf das **PriMa**-Programm ansprechen und für weitere Informationen auf diesen **PriMa**-Leitfaden

sowie an den Programmkoordinator verweisen. Zudem wird das **PriMa**-Programm in regelmäßigen Abständen an Kaminabenden vorgestellt und in diesem Rahmen zu Bewerbungen aufgerufen. Eine entsprechende Seite auf der Internet-Präsenz des Fachbereichs Maschinenbau ist vorbereitet.¹

Grundsätzlich müssen auf dem Weg zur Professur die folgenden, teils aufeinander aufbauenden und sich ergänzenden Bausteine betrachtet und daher im Rahmen des Programms aus Initiative der Mentees offensiv vorangetrieben werden.

3.1 Bausteine

3.1.1 Zusammenarbeit mit Hochschul- und Forschungseinrichtungen

Die Zusammenarbeit der Mentees mit fachlich geeigneten Instituten erfordert eine möglichst enge Einbindung der Mentees in die alltägliche Institutsarbeit. Neben einem hohen Maß an Initiative und Engagement von Seiten der Mentees ist auch die Bereitschaft von Seiten der fachlichen Mentor*innen, eine solche Einbindung zu ermöglichen und zu fördern, von Nöten. Einzelne Aspekte sind hier z.B.:

- Einbindung der Mentees in die Betreuung von studentischen Arbeiten
- Mitbetreuung von Promotionen
- Beteiligung an Forschungsprojekten
- Halten von Seminarvorträgen / (Gast-)Vorlesungen
- Erteilen von Lehraufträgen

3.1.2 Publikationen

Neben diesen akademischen Indikatoren ist es für die Mentees essentiell, die eigene Publikationsleistung auch über die Promotionsphase hinweg stetig und intensiv voranzutreiben. Hier bestehen grundsätzlich zwei Möglichkeiten:

- Autorenschaft bei begutachteten Beiträgen für internationale Fachzeitschriften mit Peer-Review-System
- Konferenzbeiträge

Es sei darauf hingewiesen, dass Konferenzbeiträge üblicherweise recht kurz ausfallen, somit weniger Aufwand in der Erstellung verursachen und damit einfach realisierbar sind. Infolgedessen sind Konferenzbeiträge, die üblicherweise keinen Qualitätskontrollen unterliegen, von deutlich geringerem Wert als Zeitschriftenbeiträge und daher für die Publikationsliste nur eingeschränkt wichtig. Entscheidend ist vor allem die Anzahl der begutachteten Beiträge für internationale Fachzeitschriften mit Peer-Review-System. Der Schwerpunkt der Publikationsleistungen muss also eindeutig auf diesem Publikationsweg liegen. Von den fachlichen Mentor*innen kann in dieser Hinsicht Beratung und Unterstützung ermöglicht werden.

¹ https://www.maschinenbau.tu-darmstadt.de/bewerben_mb/professur/mentoringprogramm_prima/index.de.jsp

3.1.3 Lehrtätigkeiten

Neben den messbaren Kenngrößen des wissenschaftlichen Outputs in Form von wissenschaftlicher Tätigkeit und als deren Resultat Publikationen, sind auch Lehrerfahrungen ein wichtiges Merkmal für Bewerber*innen auf Professuren. Es ist also wichtig, nach Abschluss der Promotionsphase eigenständige Lehre durchzuführen. Hierzu sind grundsätzlich mehrere Wege denkbar:

- Lehraufträge an Hochschulen
- Ggf. Leiten von Industriefortbildungen und -seminaren

Ob die Lehrerfahrung an einer Fachhochschule oder an einer Universität gesammelt wird, ist dabei zunächst zweitrangig. Aus Gründen der Zweckmäßigkeit ist eine Lehrtätigkeit in direkter Nähe zum Wohnort vorteilhaft. Es sollte von Beginn an darauf geachtet werden, dass die Lehrtätigkeit mit dem Fachgebiet der später einmal anvisierten Professur korrespondiert. Das Mentoring kann bei der Bildung von Lehrkompetenzen unterstützen.

3.1.4 Vorbereitung auf Berufungsverfahren

Der Weg zur Professur führt letztlich über Ausschreibungen für Professuren. Im Falle einer konkreten Ausschreibung, die für die Mentees von Interesse ist, soll eine aktive Unterstützung auf fachlicher und persönlicher Ebene des Mentorings erfolgen. Diese besteht u.a. aus der gemeinsamen Sichtung der Ausschreibung:

- Macht eine Bewerbung im konkreten Fall Sinn?
- Sind den Professor*innen Mitglieder der Fakultät bekannt?
- Wie ist die Auswahlkommission zusammengesetzt? Sind den Mentor*innen evtl. Personen bekannt und sind allgemeine Hinweise in dem konkreten Fall möglich?
- Unterstützung bei der Anfertigung der Bewerbungsunterlagen („Worauf kommt es an?“).
- Gezieltes Training zu wissenschaftlichem Vortrag, Lehrprobe und persönlichem Gespräch mit der Berufungskommission bei Einladung im Rahmen eines Berufungsverfahrens (Probenvortrag mit bewusst kritischer Nachfrage, bewusst harte Simulation eines auch potentiell unfreundlichen Auswahlgesprächs).

3.2 Ablauf des Mentoring-Programms

Das Mentoring besteht aus einer intensiven, vertrauensvollen und von beiden Seiten offenen Zusammenarbeit zwischen Mentee und Mentor*in und umfasst die folgenden Stationen.

3.2.1 Identifizierung von Kandidat*innen

Zu Beginn der Ausschreibung des Programms sind die Professor*innen des Fachbereichs Maschinenbau dazu angehalten, geeignete Kandidat*innen zu identifizieren und im Idealfall für das Programm zu akquirieren. Hierzu werden



aktuelle oder ehemalige Doktorand*innen aus den eigenen Forschungskreisen aktiv auf das Programm aufmerksam gemacht und zu einer Bewerbung angeregt. Damit einher geht die Bereitschaft zur Anfertigung eines Empfehlungsschreibens für die vorgeschlagenen Kandidat*innen, das Teil der Bewerbungsunterlagen ist (siehe nächster Abschnitt). Dieser Leitfaden sollte ebenfalls ausgetauscht werden.

Die Kandidat*innen müssen nicht der TU Darmstadt angehörig sein. Wichtig ist, dass wissenschaftliches Potential, Engagement und Zielstrebigkeit sowie Interesse an einer Professur – vorzugsweise an der TU Darmstadt – vorhanden sind. Dies sollte in dem Empfehlungsschreiben zum Ausdruck gebracht werden. Da das vorrangige Ziel des Programms die Erhöhung des Professorinnenanteils ist, liegt besonderes Bestreben in der Gewinnung weiblicher Kandidatinnen. Jedoch dürfen auch männliche Kandidaten zur Bewerbung angeregt werden. Letztendlich ist in der Gesamtheit aller teilnehmenden Mentee ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis gewünscht. Dies wird durch die Programmkoordination in der Auswahlphase berücksichtigt.

3.2.2 Die Bewerbungsphase

Bewerbungen interessierter Kandidat*innen sind über die PriMa-Homepage¹ möglich. Hierzu sind auf der Homepage genannte Fristen zu beachten. Die Bewerbungen müssen dabei mindestens die folgenden Unterlagen enthalten:

- Motivationsschreiben
- Empfehlungsschreiben einer Professorin / eines Professors der TU Darmstadt (zukünftige(r) Fach-Mentor(in))
- Vollständiger tabellarischer Lebenslauf
- Übersicht über Studienleistungen
- Übersicht über bisherige akademische Leistungen
- Optional: Vorschlag für eine/n Profil-Mentor/in (ggf. bereits mit Befürwortung und Bereitschaftserklärung)

Die Bewerbungsunterlagen werden nach Ablauf der Bewerbungsfrist zunächst durch die Programmkoordinator*innen gesichtet. Entscheidend für die Auswahl, ist die Gewinnung einer Profil-Mentorin oder eines Profil-Mentors bzw. deren/dessen Befürwortung. Liegt diese Befürwortung und Bereitschaft zur Übernahme des Profil-Mentorings bereits bei der Bewerbung vor, so beschränkt sich die Sichtung der Bewerbungsunterlagen auf die Überprüfung formaler Kriterien. In der Regel übernehmen die Ersteller*innen des Empfehlungsschreibens aufgrund der fachlichen Kompatibilität den Teil des Fach-Mentorings für die von Ihnen vorgeschlagenen Kandidat*innen. Sollte dies nicht möglich sein, sind die Programmkoordinatoren darauf hinzuweisen und Vorschläge für eine/n alternative/n fachliche/n Mentor/in sind zu tätigen. Sollte es zudem noch keinen Vorschlag für eine/n Profil-Mentor/in geben, werden die Programmkoordinator*innen auf potentielle Professor*innen zugehen und deren Befürwortung bzw. Bereitschaft abfragen.

Bei positivem Bescheid und grundsätzlicher Bereitschaft der Übernahme der Mentorenschaften sprechen die Mentor*innen eine Einladung für ein gemeinsames



Kennenlerngespräch mit den Mentees aus. Gleichzeitig erfolgt eine Rückmeldung an die Programmkoordinator*innen und die Gleichstellungsbeauftragte.

Die Anzahl der Plätze für das PriMa-Programm ist in der Initialphase (Stand 01/2021) zunächst nicht beschränkt. Gegebenenfalls müssen bei hoher Nachfrage zu einem späteren Zeitpunkt Begrenzungen festgelegt werden.

3.2.2 Das Kennenlerngespräch und die finale Entscheidung

Bevor gemeinsam mit den Bewerber*innen final entschieden wird, ob im individuellen Falle das Mentoringprogramm angestoßen werden kann, werden bei einem Kennenlerngespräch zwischen Mentor*innen und Mentee folgende Punkte angesprochen und geklärt:

- Erläuterung der einzelnen Karrierewege
- Diskussion der bisherigen wissenschaftlichen Leistung der Bewerberin / des Bewerbers
- Klärung:
 - o „Warum wollen Sie Professor*in werden?“
 - o „Welche Motivation bringen Sie mit?“
 - o „Welche Härten sind Sie bereit auf sich zu nehmen?“
 - o „Es ist nicht mit einem 8h-Arbeitstag getan!“
 - o „Professur im welchem Fach, mit welcher Spezialisierungsrichtung?“
- Erläuterung „Worauf kommt es an?“
- Erläuterung „Es handelt sich um eine vollkommen unsichere und undurchschaubare Angelegenheit“ – Stolpersteine und Hindernisse auf dem Weg zur Professur

Wichtig ist es also, in einem ersten Gespräch die Motivation und das Potential der Bewerberin/des Bewerbers zu überprüfen.

Nach Beendigung des Gesprächs sollte ein gegenseitiges Feedback zwischen Bewerber*in und Professor*in dahingehend gegeben werden, ob eine Zusammenarbeit als Mentee und Mentor*innen sinnvoll erscheint oder nicht. Bei positiver Entscheidung kann direkt auf das eigentliche Mentoring übergegangen werden. Die Art der Entscheidung ist an die Programmkoordinatoren und die Gleichstellungsbeauftragte zu melden.

Unter den finalen Kandidat*innen werden im nächsten Schritt durch die Koordinatoren und eventuell mit Unterstützung der Mentor*innen die Mentee-Tandems gebildet und der Kontakt hergestellt.

3.2.3 Das Mentoring

Das Mentoring beginnt mit der Festlegung einiger erster entscheidender Schritte:

- Klärung: Welche Maßnahmen werden im individuellen Fall konkret ergriffen?



- Festlegen eines individuellen Zeitplans.
- Wann und wie oft sind persönliche Treffen notwendig?
- Hilfestellung bei dem „Spezialisierungsthema“ der Mentees

Die hier angesprochenen Punkte müssen naturgemäß im weiteren Verlauf des Mentorings individuell überprüft und ggf. angepasst werden. Persönliche Treffen sollten nicht seltener als halbjährlich stattfinden. Dauer und Inhalte der Gespräche legen sich durch den individuellen Bedarf der Mentees fest.

Im Rahmen des Mentorings kommen die unter 3.1 erläuterten Bausteine zum Tragen. Dies ist durch die Mentori*innen aktiv zu fördern. Es wird erwartet, dass Fach-Mentor*innen die Einbindung der Mentees in die Institutstätigkeiten aktiv fördern und im Rahmen des fachlich und administrativ Machbaren ermöglichen. Des Weiteren ist die Beratung bzw. Unterstützung bei der Bildung hilfreicher Softskills durch individuell gestaltete Trainings erwünscht.

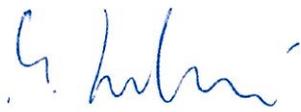
Grundsätzlich sind im Rahmen des Mentorings die folgenden Punkte stets zu beachten:

- Mentor*innen müssen sich dazu verpflichten, die Mentees eng und zielführend auf dem weiteren Weg zu begleiten
- Fach-Mentor*innen müssen zudem, wenn durchführbar und fachlich passend, Möglichkeiten am eigenen Institut eröffnen.
- Es muss allen Beteiligten bewusst sein, dass dieses Mentoringprogramm ergebnisoffen ist und vor allem vom Engagement der Mentees abhängig ist.
- Wenn ein Erfolg zweifelhaft wird muss ggf. ein solches Mentorenverhältnis von allen Seiten aufgelöst werden können.
- Das Verhältnis Mentee / Mentor*innen muss von absoluter Offenheit und Ehrlichkeit geprägt sein. Harte Wahrheiten, gerade von Mentor*innen zu Mentee, müssen unter Beachtung einer vertrauensvollen und menschlichen Feedback-Kultur respektvoll ausgesprochen werden können.



4 Unterschriften

Darmstadt, den 04.01.2021



M.Sc. Melina Lutwitz
Gleichstellungsbeauftragte des FB 16



Prof. Dr.-Ing. habil. C. Mittelstedt
Programmkoordinator

5 Historie

Version / Datum	Erstellung	Änderungen	Seiten
V1.0 / 25.11.2019	Gerlitzky Mittelstedt	Erstversion	Alle
V2.0 /09.09.2020	Lutwitz	Änderungen an Programmstruktur, Bewerbungs- und Auswahlverfahren	Nach Bedarf
V.2.1/08.11.2020	Rinderknecht	Korrektur, Ergänzung zu Bewerbungs- und Auswahlverfahren	Nach Bedarf
V.2.2/15.12.2020	Mittelstedt	Kommentare	Nach Bedarf
V.2.3/04.01.2021	Lutwitz	Abbildung 2 erneuert, Formatvorlage auf MB Design geändert, Änderungen angenommen	Alle