

**Call zum Themenheft*****Karrieremodelle und Professionalisierung des Hochschulnachwuchses***

Herausgeber:innen: René Krempkow (Berlin), Corinna Geppert (Krems), Elena Wilhelm (Zürich)

Erscheinungstermin: Juni 2025

**Zum Themenschwerpunkt**

Transformationen der Hochschullandschaft und im akademischen Beruf verändern die Art und Weise, wie wir Wissen und Lernen konzipieren, vermitteln und damit umgehen. Diese werden durch eine Konvergenz verschiedener Faktoren vorangetrieben, darunter technologischer Fortschritt, Globalisierung, demografischer Wandel, wirtschaftlicher Druck und gesellschaftliche Erwartungen (Troiani & Dutson, 2021), was die Anforderungen an die Rechenschaftspflicht der akademischen Arbeit erhöht und zu einer weit verbreiteten Kommodifizierung und Metrifizierung des akademischen Bereichs führt (Carvalho et al., 2016; Mau, 2019; Tomlinson & Watermeyer, 2020). Zugleich verändern sich in der Hochschullandschaft auch akademische Karrierewege: Traditionell lineare Wege von Prae-doc über Postdoc/Assistent:innen hin zur Professur werden seltener und die Karrierewege werden vielfältiger, komplexer und umspannen Wissenschaft, Industrie, Unternehmertum, Beratung, Politikgestaltung und mehr (Teelken et al., 2023; OECD, 2023). Im deutschsprachigen Raum spielt auch die Entwicklung der Fachhochschulen bzw. Hochschulen für angewandte Wissenschaften und der Qualifikationsmöglichkeiten an und für diese Hochschulart wie z.B. kooperative Promotionen eine Rolle (Kneip et al., 2023; Krempkow et al., 2022). Insgesamt steigt die Anzahl jener, die ihre Karriere auf Grundlage einer wissenschaftlichen Vorbildung aufbauen, massiv an: Auf Basis von OECD-Daten und anderer Quellen hebt Sarrico (2022) das Wachstum der Doktorandenausbildung hervor, das seit 1998 um fast 200% gestiegen ist (2017 wurden 276.800 neue Doktorgrade verliehen, verglichen mit 140.000 im Jahr 1998). In den fünf Jahren zwischen 2014 und 2019 betrug das Wachstum etwa 25%, während die Ausgaben für Forschung und Entwicklung zwischen 2000 und 2020 nur um 18% gestiegen sind (OECD, 2021).

Junge Forscher:innen stehen allerdings vor zahlreichen Herausforderungen, angefangen bei der Unsicherheit befristeter Verträge bis hin zu den hohen Anforderungen an Publikationsleistung und Drittmittelinwerbung (Acker & McGinn, 2021; Krempkow, 2021; Müller & Schneiderberg, 2020; Pasma & Shaker, 2018; Wiener et al., 2020), die durch systematische Bewertung und Vergleiche im Kontext von Rankings und wissenschaftlichen Datenbanken einschließlich Publikationen und Zitationen valorisiert werden (Chen & Chan, 2021; Lee & Naidoo, 2021). Dies setzt sich fort mit den Herausforderungen an (internationale) Mobilität (Mann, 2021), Mitarbeit in der Hochschulsebstverwaltung, Nachweis der Qualität der Lehrleistungen (allerdings bislang v.a. an privaten Hochschulen bzw. im Ausland) und jüngst teilweise auch noch Leistungen im Bereich Innovation, Transfer und Wissenschaftskommunikation. Hinzu kommt, dass eine Karriere in der Wissenschaft häufig kaum mit Familie, Kinderbetreuung oder anderen Care-Aufgaben vereinbar ist (Höhle, 2023; Krempkow & Sembritzki, 2020). Ebenfalls herausfordernd ist – wenn man sich die zahlenmäßige Chancenentwicklung in den letzten Jahren ansieht – die Situation für Erstakademiker:innen, also Nachwuchs, der nicht über Akademikereltern verfügt

(Stifterverband, 2021; Möller, 2018), und für solchen mit Migrationshintergrund (Krempkow, 2022). Von berechenbaren Karrierewegen in der Wissenschaft mit „Bestenauslese“ kann aufgrund vorliegender empirischer Ergebnisse daher bislang schwerlich ausgegangen werden. Dies sind häufig auch Gründe, warum sich viele Nachwuchswissenschaftler:innen bewusst gegen eine wissenschaftliche Karriere entscheiden und stattdessen in die außerhochschulische Forschung oder auch ins Wissenschaftsmanagement gehen (Fabian et al., 2023; Krempkow et al., 2023). Jüngst hat auch die Mitgliedergruppe der Universitäten in der deutschen Hochschulrektorenkonferenz (HRK, 2024) zusammen mit der Jungen Akademie mit „Leitlinien für unbefristete Stellen an Universitäten neben der Professur“ darauf reagiert und – neben ‚Lecturer‘ und ‚Researcher‘ – auch das Stellenprofil ‚Academic Manager‘ als Ziel formuliert. Allerdings greifen diese Leitlinien für das Stellenprofil ‚Academic Manager‘ vorliegende empirische Beschreibungen der Kompetenzen im Hochschul- und Wissenschaftsmanagement (HWM) nicht auf, wogegen für das Profil ‚Lecturer‘ als Mindestanforderungen „Abschluss einer hochschuldidaktischen Weiterbildung“ (ebd.) und für das Profil ‚Researcher‘ „in der Regel eine mindestens zweijährige Postdocphase“ (ebd.) formuliert werden. Darüber hinaus werden von der HRK keine weiteren Qualifikationsanforderungen oder förderliche Kompetenzen genannt. Sie wären für eine Differenzierung der Stellenprofile untereinander, und auch in Relation zu Professor:innenstellen, jedoch von großem Interesse.

Für die Zukunft ist daher die Befassung auch mit *transversalen skills*<sup>1</sup> wichtig, was oftmals in Kontrast zu Doktoratsstudienprogrammen steht, deren zentrale Aufgabe oft nach wie vor darin besteht, auf die Wissenschaft vorzubereiten (Belchior-Rocha et al., 2022; García-Álvarez et al., 2022; Laguna-Sánchez et al., 2020). Gleichzeitig bieten sich vielfältige Möglichkeiten zur Professionalisierung und Karriereentwicklung, wie Karriere-Mentoringprogramme oder Karriereberatung, die neue Chancen eröffnen können (Bäker et al., 2020; Cheesebrough et al., 2020; Sargent & Rienties, 2022; Seehusen et al., 2021; Shen et al., 2022). In Deutschland erhält die Tenure-Track-Professur für akademische Karrierewege eine zunehmende Bedeutung (Fritscher-Fehr & Stiegler, 2022).

Dieses Themenheft soll in seinen Beiträgen aufzeigen, welche Karrieremodelle für den Hochschulnachwuchs empirisch vorhanden sind und wie diese mit aktuellen hochschulischen Entwicklungen in Zusammenhang stehen. Darüber hinaus sollen auch Konzepte für die Neugestaltung bzw. Weiterentwicklung von Karrieremodellen und -maßnahmen vorgestellt und diskutiert werden. Mit diesem Call laden wir dazu ein, in Forschungsbeiträgen, forschungsgeleiteten Entwicklungsbeiträgen oder Entwicklungsbeiträgen im Rahmen dieses Themenhefts Erkenntnisse im Bereich Karrieremodelle und Professionalisierung des Hochschulnachwuchses darzustellen, um auch zugleich deren Bedeutung für Hochschulgovernance aufzuzeigen.

---

<sup>1</sup> Dies meint Skills fächer-/bereichsübergreifender Art, s. Definition der UNESCO (2014): “Transversal skills are those typically considered as not specifically related to a particular job, task, academic discipline or area of knowledge”.

Beiträge können sich hierbei insbesondere mit folgenden und verwandten Themen beschäftigen:

- **Professionalisierungsstrategien** von jungen Wissenschaftler:innen, und/oder wissenschaftsunterstützendem Personal (administratives Personal/Wissenschaftsmanagement): Was sind erfolgreiche Modelle und Programme (Mentoring-Programme, Karriereberatung, Coaching sowie Fort- und Weiterbildungen) zur Unterstützung der Professionalisierung und zur Differenzierung von Stellenprofilen? Welche institutionellen Maßnahmen und Reformen sind dazu angetan, Hochschulnachwuchs zu unterstützen und welche Strategien zur Förderung von Chancengleichheit, Diversität und Inklusion werden angewandt?
- **Karrieremodelle im Hochschulbereich:** Welche traditionellen und alternativen Karrierewege des wissenschaftlichen und wissenschaftsunterstützenden Nachwuchses haben sich entwickelt? Wie stehen diese in Relation zu interdisziplinären und internationalen Karrieremöglichkeiten und welche Bedingungen und Voraussetzungen haben Karrierechancen auch außerhalb der akademischen Welt? Der Vergleich (inter-)nationaler Modelle, Entwicklungstrends und Reformansätze kann hier thematisiert werden.
- **Herausforderungen und Chancen:** Wie beschreibt der Hochschulnachwuchs selbst die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, Geschlechter- und Diversitätsaspekte in der Karriereentwicklung sowie die Auswirkungen befristeter Verträge und unsicherer Arbeitsbedingungen sowie Mobilitätsanforderungen auf ihre Karrierebestrebungen innerhalb und außerhalb der Hochschullandschaft? Welche Folgen haben diese Entwicklungen für die strategische Positionierung von Förderprogrammen und die Hochschulgovernance?
- **Kommunikationsstrategien:** Wie lassen sich erfolgreiche Professionalisierungsstrategien und andere Maßnahmen so kommunizieren, dass sie die Zielgruppe(n) möglichst gut erreichen können? Wie erhalten bspw. Nachwuchswissenschaftler:innen Kenntnis von den an ihrer Hochschule oder hochschulübergreifenden Einrichtungen angebotenen Maßnahmen? Wie lassen sich akademisch qualifizierte außerhalb der Hochschule (die z.B. zunächst in die Wirtschaft gingen) gezielt ansprechen – zum Beispiel promovierte Angestellte, die gar nicht wissen, dass sie mit etwas Lehrerschaft schon fast „professorabel“ sind? Auch einige Lehrbeauftragte könnten sich ohne Weiteres auf Professuren bewerben, denken aber zum Teil gar nicht an diese Option. Wie lassen sich Good-Practice-Beispiele innerhalb einer Hochschule dokumentieren und ggf. auch hochschulübergreifend auffindbar verbreiten?
- **Politische und institutionelle Rahmenbedingungen:** Welchen Einfluss haben Hochschulpolitik und -verwaltung auf Karrierewege und wie werden Laufbahnentscheidungen sowie Professionalisierungstendenzen durch Metriken (eingeworbene Drittmittel, Publikationsleistungen etc.) beeinflusst? Welche Alternativen und Weiterentwicklungsmöglichkeiten gibt es zu den bisher überwiegend verwendeten Metriken?

Das Themenheft zielt darauf ab, Antworten auf die aufgeworfenen Fragen und einen umfassenden Überblick zum Thema „Karrieremodelle und Professionalisierung des Hochschulnachwuchses“ zu geben und neuere Forschungen, innovative Ansätze sowie auch bewährte Praktiken zu beleuchten. Mit diesem Call laden wir dazu ein, in

Forschungsbeiträgen, forschungsgeleiteten Entwicklungsbeiträgen oder Entwicklungsbeiträgen den aktuellen Stand der Entwicklung und Diskussion sowohl an Universitäten und gleichgestellten Hochschulen, aber auch Fachhochschulen bzw. Hochschulen für angewandte Wissenschaften und ggf. auch an außerhochschulischen Wissenschaftseinrichtungen darzustellen.

## Literatur

- Acker, S., & McGinn, M. K. (2021). Fast Professors, Research Funding, and the Figured Worlds of Mid-Career Ontario Academics. *Brock Education*, 30(2) 79–98. <https://doi.org/10.26522/brocked.v30i2.864>
- Bäker, A., Muschallik, J., & Pull, K. (2020). Successful mentors in academia: Are they teachers, sponsors and/or collaborators?. *Studies in Higher Education*, 45(4), 723–735.
- Belchior-Rocha, H., Casquilho-Martins, I., & Simões, E. (2022). Transversal competencies for employability: from higher education to the labour market. *Education Sciences*, 12(4), 255.
- Carvalho, T. Marini, G., & Videira, P. (2016). Is new public management redefining professional boundaries and changing power relations within higher education institutions? *Journal of the European Higher Education Area*, 2016(3), 59–74.
- Cheesebrough, K. R., Bronzert, J., & Frazier-De La Torre, E. (2020). Leadership, academia, and the role of career coaching. *Translational Behavioral Medicine*, 10(4), 870–872.
- Chen, G., & Chan, L. (2021). University rankings and governance by metrics and algorithms. In E. Hazelkorn, & G. Mihut (Hrsg.), *Research handbook on university rankings* (S. 425–443). Edward Elgar Publishing. <https://doi.org/10.4337/9781788974981.00043>
- Fabian, G., Heger, C. & Fedzin, M. (2023). Barometer für die Wissenschaft. Ergebnisse der Wissenschaftsbefragung 2023. [www.wb.dzhw.eu/downloads/wibef\\_barometer2023.pdf](http://www.wb.dzhw.eu/downloads/wibef_barometer2023.pdf).
- Fritscher-Fehr, M. & Stiegler, A. (Hg.) (2022). Tenure-Track-Professur und akademische Karrierewege. *Personal- und Organisationsentwicklung* 17(3+4), 69–132.
- García-Álvarez, J., Vázquez-Rodríguez, A., Quiroga-Carrillo, A., & Priegue Caamaño, D. (2022). Transversal competencies for employability in university graduates: A systematic review from the employers' perspective. *Education Sciences*, 12(3), 204.
- Höhle, E. (2023). Fixed-term employment and leaving intention. An analysis of junior academics across Europe. *Soziale Welt Special Issue* 26, 169–206.
- HRK (2024). Mitgliedergruppe der Universitäten in der deutschen Hochschulrektorenkonferenz und Junge Akademie: *Leitlinien für unbefristete Stellen an Universitäten neben der Professur*. Bonn/Berlin.
- Kneip, S., Kröner, S., Söllner, L., Tullius, G., & Sembritzki, T. (2023). FH-Personal-Programm. *Personal- und Organisationsentwicklung* 18(3+4), 65–128.
- Krempkow, R. (2021). Karriereperspektiven für Nachwuchsforschende in Deutschland. In H. Mieg, C. Schnell & R. E. Zimmermann (Hrsg.): *Wissenschaft als Beruf: Wissenschaftsforschung Jahrbuch 2020*. Berlin: Wissenschaftlicher Verlag Berlin, 29–44.
- Krempkow, R. (2022). Welche Chancen haben Migrantenkinder von der Grundschule bis zur Promotion? *Qualität in der Wissenschaft* 17(3+4), 77–85.
- Krempkow, R., Harris-Huermann, S., Langemeyer, I., & Hunke, S. (Hg.) (2022). Qualität in der wissenschaftlichen Nachwuchsförderung und die kooperative Promotion. *Qualität in der Wissenschaft* 17(3+4), 65–128.

- Krempkow, R., Höhle, E. & Janson, K. (Hrsg.) (2023). *Karriere im Wissenschaftsmanagement?* Bielefeld: Universitätsverlag Webler. Volltext: DOI: 10.53183/9783946017318.
- Krempkow, R. & Sembritzki, T. (2020). Die Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie aus Sicht von Hochschulen und Nachwuchsforschenden in Deutschland – Was kann noch getan werden? *Personal in Hochschule und Wissenschaft entwickeln*. 1/2020, 80–98.
- Laguna-Sánchez, P., Abad, P., de la Fuente-Cabrero, C., & Calero, R. (2020). A university training programme for acquiring entrepreneurial and transversal employability skills, a students' assessment. *Sustainability*, 12(3), 796.
- Lee, J. T., & Naidoo, R. (2021). Complicit Reproductions in the Global South: Courting World Class Universities and Global Rankings. In S. Rider, SM. A. Peters, M. Hyvönen, & T. Besley (Hrsg.), *World Class Universities. Evaluating Education: Normative Systems and Institutional Practices* (S. 77–91). Singapore: Springer. [https://doi.org/10.1007/978-981-15-7598-3\\_6](https://doi.org/10.1007/978-981-15-7598-3_6)
- Mann, M. (2021). Mobilität in der Personalentwicklung. *Personal- und Organisationsentwicklung* 16(3), 69–102.
- Mau, S. (2019). *The metric society: On the quantification of the social*. Cambridge, UK, Medford, MA: Polity Press.
- Möller, C. (2018). Prekäre Wissenschaftskarrieren und die Illusion der Chancengleichheit. In M. Laufenberg, M. Erlemann, M. Norkus & G. Petschick (Hrsg.): *Prekäre Gleichstellung, Geschlechtergerechtigkeit, soziale Ungleichheit und unsichere Arbeitsverhältnisse in der Wissenschaft*. Wiesbaden: Springer VS, 257–278.
- Müller, L., & Schneiderberg, C. (2020). The Emergence of the Organizational Academic Profession: Vertical Differentiation of German Universities and the Research-Teaching Nexus. *Higher Education Forum* 17, 43–68.
- OECD (2021). Reducing the Precarity of Academic Research Careers. OECD Science, Technology and Industry Policy Papers, No. 113. OECD Publishing, Paris. <https://doi.org/10.1787/0f8bd468-en>
- OECD (2023). Promoting Diverse Career Pathways for Doctoral and Postdoctoral Researchers. OECD Science, Technology and Industry Policy Papers, No. 158. OECD Publishing, Paris.
- Pasma, C., & Shaker, E., (2018). Contract U: Contract faculty appointments at Canadian universities. Canadian Centre for Policy Alternatives.
- Sargent, J., & Rienties, B. (2022). Unpacking effective mentorship practices for early career academics: a mixed-methods study. *International Journal of Mentoring and Coaching in Education* 11(2), 232–244.
- Sarrico, C. S. (2022). The Expansion of Doctoral Education and the Changing Nature and Purpose of the Doctorate. *Higher Education* 84(6), 1299–1315. <https://doi.org/10.1007/s10734-022-00946-1>.
- Seehusen, D., Rogers, T., Al Achkar, M., & Chang, T. (2021). Coaching, mentoring, and sponsoring as career development tools. *Family medicine*, 53(3), 175–180.
- Shen, M. R., Tzioumis, E., Andersen, E., Wouk, K., McCall, R., Li, W., & Malloy, E. (2022). Impact of mentoring on academic career success for women in medicine: a systematic review. *Academic Medicine*, 97(3), 444–458.
- Stifterverband (2021). Vom Arbeiterkind zum Doktor. Der Hürdenlauf auf dem Bildungsweg der Erststudierenden. Diskussionspapier Nr. 2, Stifterverband (Hrsg.), Berlin.
- Teelken, C., Andreasen, K. E., Galimberti, A., & Rasmussen, A. (2023). An international exploration of post-PhD careers. Discussing the issues of employability and intersectorial mobility. *Studies in Higher Education*, 48(10), 1519–1522.
- Tomlinson, M., & Watermeyer, R. (2020). When masses meet markets: credentialism and commodification in twenty-first century Higher Education. *Discourse: Studies in the Cultural Politics of Education*, 43(2), 173–187. <https://doi.org/10.1080/01596306.2020.1814996>

Troiani, I., & Dutson, C. (2021). The neoliberal university as a space to learn/think/work in higher education. *Architecture and Culture*, 9(1), 5–23.

<https://doi.org/10.1080/20507828.2021.1898836>

UNESCO (2014). Integrating transversal competencies in education policy and practice. UNESCO, Bangkok.

Wiener, M., Maresch, D., & Breitenecker, R. J. (2020). The shift towards entrepreneurial universities and the relevance of third-party funding of business and economics units in Austria: a research note. *Review of Managerial Science*, 14, 345–363.

<https://doi.org/10.1007/s11846-019-00359-y>

## Hinweise zur Zeitschrift

Die ZFHE ist ein referiertes Online-Journal für wissenschaftliche Beiträge mit praktischer Relevanz zu aktuellen Fragen der Hochschulentwicklung. Der Fokus liegt dabei auf den didaktischen, strukturellen und kulturellen Entwicklungen in Lehre und Studium. Dabei werden in besonderer Weise Themen aufgenommen, die als innovativ und hinsichtlich ihrer Gestaltungsoptionen noch als offen zu bezeichnen sind.

Die ZFHE wird von einem Konsortium von europäischen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern herausgegeben. Weitere Informationen: <https://www.zfhe.at>.

## Informationen zur Einreichung

Beiträge können in drei unterschiedlichen Formaten in deutscher oder englischer Sprache eingereicht werden:

Ein **Forschungsbeitrag** sollte folgende Kriterien erfüllen:

- behandelt eine systematische Frage in trans-, inter- oder fachdisziplinären Zusammenhängen;
- hat eine Forschungslücke als Ausgangspunkt;
- weist eine umfangreiche Einbettung in den wissenschaftlichen Diskurs auf;
- verfügt über eine robuste methodische Herangehensweise
- beinhaltet eine Reflexion der eigenen Arbeit
- stellt das forschungsmethodische Vorgehen dar;
- setzt eine Methode ein, die sich sehr gut eignet, um die Forschungsfrage zu beantworten;
- stellt den wissenschaftlichen Diskurs reflektiert dar;
- bietet einen deutlich erkennbaren Mehrwert bzw. Beitrag zur Beantwortung der Forschungsfrage respektive der zur Diskussionsfrage
- folgt konsistent einschlägigen Regeln der Zitation (APA-Stil, aktuelle Auflage);
- umfasst zwischen 20.000 und 33.000 Zeichen (inkl. Leerzeichen sowie Deckblatt, Literatur- und Autorenangaben).

Ein **Forschungsgeleiteter Entwicklungsbeitrag** sollte folgende Kriterien erfüllen:

- bietet eine Hochschulentwicklungsperspektive mit fundierter Forschungsbasierung
- erörtert und differenziert ein systematisches Problem der Lehrentwicklung
- ist ein wissenschaftlich reflektierter „Institutional Research“-Beitrag
- wird durch einen Literaturüberblick unterstützt;
- erkennbare Adressierung der Wissenschafts-Praxis-Kommunikation und/oder der Verbindung zwischen den beiden Polen „Forschung und Entwicklung“
- folgt konsistent einschlägigen Regeln der Zitation (APA-Stil, aktuelle Auflage);
- umfasst zwischen 20.000 und 33.000 Zeichen (inkl. Leerzeichen sowie Deckblatt, Literatur- und Autorenangaben).

Ein **Entwicklungsbeitrag** sollte folgende Kriterien erfüllen:

- behandelt ein konkretes Problem der Hochschulentwicklung in der (eigenen) Hochschule
- Praxisdesiderat
- ist in die wissenschaftliche Diskussion und Literatur eingebettet (jedoch ohne den Anspruch, einen Überblick über die Literatur zu erhalten)
- bietet Anregungen zur Lehr- und Hochschulentwicklung ggf. mit Handlungsempfehlungen
- folgt einer systematischen und transparenten Darstellung (z. B. keine unverständlichen Hinweise auf Spezifika und Details in einem Praxisfeld)
- arbeitet generalisierbare Aspekte und Faktoren im Sinne einer Theoriebildung heraus
- ersichtliche Transferüberlegungen
- Forschungsdesiderate sind benannt
- folgt konsistent einschlägigen Regeln der Zitation (APA-Stil, aktuelle Auflage);
- umfasst zwischen 20.000 und 33.000 Zeichen (inkl. Leerzeichen sowie Deckblatt, Literatur- und Autorenangaben).

## Zeitplan

**13. Jänner 2025 – Deadline zur Einreichung des vollständigen Beitrags:** Ihre Beiträge laden Sie im ZFHE-Journalsystem (<https://www.zfhe.at>) unter der entsprechenden Rubrik (Forschungsbeitrag, Forschungsgeleiteter Entwicklungsbeitrag, Entwicklungsbeitrag) der Ausgabe 20/2 in anonymisierter Form hoch; hierzu müssen Sie sich zuvor als „Autor/in“ im System registrieren.

**31. März 2025 – Rückmeldung/Reviews:** Sämtliche Beiträge werden in einem Double-blind-Verfahren beurteilt (s. u.).

**1. Mai 2025 – Deadline Überarbeitung:** Gegebenenfalls können Beiträge entsprechend Kritik und Empfehlungen aus den Reviews bis zu diesem Zeitpunkt von den Autor:innen überarbeitet werden.

**Juni 2025 – Publikation:** Im Juni 2025 werden die finalisierten Beiträge unter <https://www.zfhe.at> publiziert und auch als Printpublikation erhältlich sein.

## **Review-Verfahren**

Sämtliche eingereichten Beiträge werden in einem „double-blind“ Peer-Review-Verfahren auf ihre wissenschaftliche Qualität überprüft. Die Herausgeber\*innen eines Heftes schlagen die Gutachter\*innen für den jeweiligen Themenschwerpunkt vor und weisen die einzelnen Beiträge den Gutachter\*innen zu; sie entscheiden auch über die Annahme der Beiträge. Die Auswahl der Gutachter\*innen und der Begutachtungsprozess werden bei jedem Themenheft jeweils von einem Mitglied des Editorial Boards begleitet.

## **Formatierung und Einreichung**

Um bei der Formatierung der Beiträge wertvolle Zeit zu sparen, möchten wir alle Autorinnen und Autoren bitten, von Beginn an mit der Formatvorlage zu arbeiten, die auf der Homepage der ZFHE heruntergeladen werden kann:

[https://www.zfhe.at/userupload/ZFHE\\_20-2\\_TEMPLATE\\_de.docx](https://www.zfhe.at/userupload/ZFHE_20-2_TEMPLATE_de.docx)

[https://www.zfhe.at/userupload/ZFHE\\_20-2\\_TEMPLATE\\_en.docx](https://www.zfhe.at/userupload/ZFHE_20-2_TEMPLATE_en.docx)

Die Texte müssen bearbeitbar sein und z. B. in den Formaten Microsoft Word (.doc), Office Open XML (.docx), Open Document Text (.odt) oder als Plain Text (.txt) vorliegen; bitte keine PDF-Dateien einreichen. Die Beiträge werden zunächst in anonymisierter Fassung benötigt, um das Double-blind-Reviewverfahren zu gewährleisten. Bitte entfernen Sie hierzu sämtliche Hinweise auf die Autorinnen und Autoren aus dem Dokument (auch in den Dokumenteigenschaften!). Nach positivem Reviewergebnis werden diese Angaben wieder eingefügt.

## **Noch Fragen?**

Bei inhaltlichen Fragen wenden Sie sich bitte an René Krempkow ([rene.krempkow@HTW-Berlin.de](mailto:rene.krempkow@HTW-Berlin.de)), Corinna Geppert ([corinna.geppert@donau-uni.ac.at](mailto:corinna.geppert@donau-uni.ac.at)), Elena Wilhelm ([wilm@zhaw.ch](mailto:wilm@zhaw.ch)).

Bei technischen und organisatorischen Fragen wenden Sie sich bitte an Elisabeth Stadler ([office@zfhe.at](mailto:office@zfhe.at)).

## **Wir freuen uns auf Ihre Einreichung!**

René Krempkow, Corinna Geppert, Elena Wilhelm