

Geschlechtergerechte Personalentwicklung an Hochschulen

Maßnahmen und Herausforderungen

von

Nicola Hille, Beate Langer, Meike Hartwig

1. Auflage

Nomos Baden-Baden 2014

Verlag C.H. Beck im Internet:

www.beck.de

ISBN 978 3 8487 1323 3

Personalentwicklungsmaßnahmen spielen in der Wirtschaft schon seit Jahrzehnten eine wichtige Rolle. Angesichts des demographischen Wandels und des daraus resultierenden Fachkräftemangels hat sich mittlerweile auch an den Hochschulen die Erkenntnis durchgesetzt, dass die akademische Personalentwicklung eine der wichtigsten Zukunftsaufgaben ist. Die einzelnen Beiträge beschreiben bestehende Personalentwicklungsmaßnahmen und erläutern Best Practice Beispiele sowie Instrumente und Herausforderungen für eine geschlechtergerechte Personalentwicklung.

Mit Beiträgen von:

Claudia Bär; Dr. Agnes Derjanecz; Dr. Bettina Duval; Meike Hartwig; Alexandra Hassler; Dr. Katja Hericks; Karla Kebsch; Prof. Dr. Doris Klee; Heribert Krekel; Dr. Edith Kröber; Dr. Jana Leipold; Simone Loewe; Dr. Michael Lorenz; Dr. Ines Medved; Silke Paul; Prof. Dr. Claudia Peus; Prof. Dr. Heidemarie Seel; Ute Symanski; Marion Woelki

Hille | Langer [Hrsg.]

Nicola Hille | Beate Langer [Hrsg.]

Geschlechtergerechte Personalentwicklung an Hochschulen

Maßnahmen und Herausforderungen



Nomos



Nicola Hille | Beate Langer [Hrsg.]
unter Mitarbeit von Meike Hartwig

Geschlechtergerechte Personalentwicklung an Hochschulen

Maßnahmen und Herausforderungen



Nomos

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

ISBN 978-3-8487-1323-3 (Print)

ISBN 978-3-8452-5417-3 (ePDF)

1. Auflage 2014

© Nomos Verlagsgesellschaft, Baden-Baden 2014. Printed in Germany. Alle Rechte, auch die des Nachdrucks von Auszügen, der fotomechanischen Wiedergabe und der Übersetzung, vorbehalten. Gedruckt auf alterungsbeständigem Papier.

Inhalt

VORWORT

Wie kann eine geschlechtergerechte Personalentwicklung an Hochschulen gelingen? <i>Nicola Hille / Beate Langer</i>	9
--	---

TEIL I

PERSONALENTWICKLUNG AN DER UNIVERSITÄT STUTTGART

Instrumente und Herausforderungen für eine geschlechtergerechte Akademische Personalentwicklung: Aktuelle bundesweite Debatten und die Situation an der Universität Stuttgart <i>Nicola Hille</i>	17
--	----

Die Graduierten-Akademie der Universität Stuttgart (GRADUS): Ziele und Aufgaben einer strukturierten Doktorandenqualifizierung <i>Michael Lorenz</i>	67
--	----

Personalentwicklung für wissenschaftlich Beschäftigte: Angebote des Zentrums für Lehre und Weiterbildung (zlw) <i>Edith Kröber und Simone Loewe im Interview mit Meike Hartwig</i>	79
--	----

TEIL II

BEST PRACTICE BEISPIELE

Akademische Personalentwicklung zwischen geschlechtergerechter Karriereförderung und Organisationsentwicklung – Maßnahmen der RWTH Aachen <i>Doris Klee / Thorana Grether</i>	91
--	----

Inhalt

Führung an Hochschulen: Kernthema einer geschlechtergerechten akademischen Personalentwicklung. Konkrete Maßnahmen an der Universität Konstanz <i>Bettina Duval / Alexandra Hassler / Marion Woelki</i>	101
Geschlechtergerechte Personalentwicklung – Die Perspektive der Johannes Gutenberg-Universität Mainz <i>Jana Leipold / Silke Paul</i>	115
Gleichstellungs- und Frauenförderung: Seminare zur Bewerbung auf Professuren an Hochschulen für Angewandte Wissenschaften (HAW) und zur Hochschuldidaktik: Ein Best Practice Beispiel der LAKOF Baden-Württemberg <i>Heidemarie Seel</i>	121
Geschlechtergerechte Personalentwicklung an der TU Chemnitz: Best Practice Beispiel Verbundprojekt MENTOSA (Mentoring Netzwerk Sachsen) <i>Claudia Bär / Karla Kebisch</i>	127
TEIL III INSTRUMENTE	
Führungskräfteentwicklung und Nachwuchsförderung im wissenschaftlichen Bereich als Steuerungsinstrument der Gesamtorganisation <i>Agnes Derjanecz</i>	133
Mentoring: Ein individuelles Instrument der geschlechtergerechten akademischen Personalentwicklung <i>Ines Medved</i>	141

Inhalt

Erfolgsfaktor Personalauswahl: Talente für die Wissenschaft gewinnen <i>Claudia Peus / Tanja Hentschel / Susanne Braun</i>	173
 TEIL IV HERAUSFORDERUNGEN	
Vermeintliche Geschlechtsneutralität: Wie kann Personalentwicklung alltäglichen Sexismen begegnen? <i>Katja Hericks</i>	199
„Decoupling“ und Organisationskultur: zwei hartnäckige Fallstricke für geschlechtergerechte Personalentwicklung an deutschen Hochschulen <i>Ute Symanski</i>	207
Vielfalt – Unterschiede oder Unterscheidbarkeit <i>Heribert Krekel</i>	213
ANHANG	223