

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 101  
*Bettina Duval / Alexandra Hassler / Marion Woelki*

Geschlechtergerechte Personalentwicklung – Die Perspektive der Johannes Gutenberg-Universität Mainz 115  
*Jana Leipold / Silke Paul*

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 121  
*Heidemarie Seel*

Geschlechtergerechte Personalentwicklung an der TU Chemnitz: Best Practice Beispiel Verbundprojekt MENTOSA (Mentoring Netzwerk Sachsen) 127  
*Claudia Bär / Karla Kepsch*

TEIL III  
INSTRUMENTE

Führungskräfteentwicklung und Nachwuchsförderung im wissenschaftlichen Bereich als Steuerungsinstrument der Gesamtorganisation 133  
*Agnes Derjanecz*

Mentoring: Ein individuelles Instrument der geschlechtergerechten akademischen Personalentwicklung 141  
*Ines Medved*

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