

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? 9
Nicola Hille / Beate Langer

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 17
Nicola Hille
- Die Graduierten-Akademie der Universität Stuttgart (GRADUS):
Ziele und Aufgaben einer strukturierten Doktorandenqualifizierung 67
Michael Lorenz
- Personalentwicklung für wissenschaftlich Beschäftigte:
Angebote des Zentrums für Lehre und Weiterbildung (zlw) 79
Edith Kröber und Simone Loewe im Interview mit Meike Hartwig

TEIL II

BEST PRACTICE BEISPIELE

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

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
--------	-----