



Online Magazin IAB -

Personalentwicklung in geschlechtergerecht gest

14. August 2018 Petra Wagner Petra Wagner ist Gleichs
persönlichen Profil, Stefanie Wolter, Alexander Kubis



Eine geschlechtergerechte Personalentwicklung
Herausforderungen der Personalarbeit in Hoch
Ressortforschungseinrichtungen und außeruni
kann sie gelingen? Und wie können die Frauen
Wissenschaftsinstitutionen die Realisierung
Diese Fragen standen jüngst im Mittelpunkt e

Personalentwicklung ist nicht nur ein Thema in U
auch in der Wissenschaft über den gesamten Berei
Anwerbung und Auswahl von Mitarbeiterinnen und M
Unterstützung in der täglichen Arbeit, die Anrei

Beschäftigten bis hin zum Wissenstransfer und zu Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, dem sogenannten Geschlechtergerechte Personalentwicklung bedeutet Personalentwicklung mit einem besonderen Fokus auf und dem Ziel der Realisierung echter Chancengleichheit.

Chancengerecht: Von der Anwerbung

Wie aber kann Personalentwicklung in der Wissenschaft geschlechtergerechte Ausrichtung im Besonderen konkret umzusetzen? Welche Maßnahmen sind relevant, und welche Praxisbeispiele? Personalarbeit von den Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten herangezogen werden? Wie ist auf die spezifischen Bedürfnisse von Beschäftigtengruppen einzugehen?

Diesen Fragen widmete sich eine Fachtagung, die von der Universität Erlangen-Nürnberg (FAU) und der Landesbeauftragten an Bayerischen Hochschulen durchgeführt wurde. Die Tagung diente darüber hinaus der Vernetzung von Hochschulen, Ressortforschungseinrichtungen und



Valerie Holsboer, Vorstand Ressourcendirektorin der Bundesagentur für Arbeit

Willkommen im IAB mal anders

Jenseits der üblichen Begrüßungsrituale für Fachressourcen der Bundesagentur für Arbeit, wird die Einführung nicht nur in das Thema, sondern auch politisch-soziale Mechanik der Bundesagentur. Gleichstellung ein zentrales institutionelles An

anhand persönlicher Erfahrungen, wie wichtig ihr

Geschlechtergerechtes Talent - Mana

Prof. Dr. Claudia Peus, Senior Vice President Talents, TUM, verdeutlichte in ihrer Präsentation, wie weit von der Gleichstellung entfernt sind. Die Geschlechtergerechtigkeit ist ein zentrales Thema, das sich auf der individuellen, der organisationalen und der gesellschaftlichen Ebene hier die Wirkung von Stereotypen ein Forschungsbereich beschäftigt.

Gendergerechte Personalentwicklung beginnt schon bei der Formulierung in Ausschreibungen wie zielstrebig und wirksam. Die Wirkung von femininen Formulierungen wie engagiert und unterstützend können auch bei der Personalauswahl wirken, vor allem wenn eine Grundlage schwammiger Kriterien erfolgt.

Eine weitere Herausforderung ist es, mit und in der Rolle des Leadership-Programms der TUM, wie (künftige) Führungskräfte bei der Entwicklung ihrer eigenen Führungskompetenz im Führungsalltag.



Prof. Dr. Claudia Ploner, Senior Vice President Talent

Blick in die Unternehmenswelt: Un- Diversität

Was kann die Wissenschaft in puncto geschlechter-
agierenden Unternehmen lernen? Katja Ploner, Glo-
zeigte in der zweiten Keynote anschaulich, wie e

Für Siemens ist Diversität strategisch relevant: und erfolgreicher. Vor diesem Hintergrund erstau in die Personalprozesse integriert ist. Das zeigt Rekrutierung und Onboarding, also Prozessen run Mitarbeiter, zu Personalentwicklung und Coaching. Die lebhafteste Diskussion moderierten Prof. Dr. An FAU und Petra Wagner, Gleichstellungsbeauftragte

Workshops befassten sich mit vier

Was bedeutet das Gehörte nun für die Personalarb In vier parallelen Workshops wurden Maßnahmen un Beschäftigtengruppen skizziert.

Mit dem wissenschaftlichen Nachwuchs beschäftigt Werner von der Stabsstelle Gleichstellung, Diver Gleichstellungsbeauftragte, und Sabine C. Jenner der Charité Universitätsmedizin Berlin, gelei

Iris Werner und Sabine Jenner erarbeiteten mit d einzelnen Maßnahmen entlang zentraler Bereiche d Personalauswahlverfahren, Befristungspraxis, Kar Vereinbarkeitsregelungen und Quoten als struktur



In insgesamt vier parallelen Workshops wurden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiterinnen, neu ankommende Führungskräfte beziehungsweise Personalverantwortliche als weitere Zielgruppe der geschlechtergerechten Personalentwicklung in der Workshop hierzu, den Nicole Richter vom Welcome Center der RWTH Aachen leitete, befasste sich mit Onboarding an der RWTH Aachen.

Anschließend wurden auch hier Fragen und Anregungen rund um den Eintritt und die Integration neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiterinnen gesammelt.

Institutionen erörtert. Dabei wurden der Service Professoren, die Weiterbildung, Fragen des insti Vereinbarkeit und Familie sowie kulturelle Aspek

Etablierte Führungskräfte: Motor

Etablierte Führungskräfte in der Wissenschaft kö geschlechtergerechter Personalentwicklung sein vertiefte in ihrem Workshop die sich schon nach spezielle Zielgruppe. Unconscious Bias unbewus Wahrnehmung und Bewertung. Siemens will mit sein Trainings die Entscheidungsprozesse und die Komm Mitarbeitenden verbessern.

Eine in der Praxis wissenschaftlicher Personalen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die un unbefristete Mittelbau. Vera Rabelt vom Umwelt Zielgruppe. In der Diskussion wurden unter ander Wertschätzung der Beschäftigten und der Arbeitst



Prof. Dr. , [Karl Wilbers](#) Sonderbeauftragter der FAU für Person und Gleichstellungsbeauftragte [Nicola Chiriac](#) [Romy Weirich](#)

Die abschließende Podiumsdiskussion mit den Referenten Karl Wilbers, Sonderbeauftragter der FAU für Person und Gleichstellung, und Nicola Chiriac, Sonderbeauftragte der FAU für Person und Gleichstellung, bot einen Überblick über die weitreichenden Folgen für die geschlechtliche Gleichstellung. Auch konkrete Einzelaspekte der Personalarbeit, die Ansprache und Einbindung von Unwilligen, wurden diskutiert und von den Teilnehmer*innen der Fachtagung vertieft.

Vernetzt, viel voneinander lernen

Das Ziel der Fachtagung, die Teilnehmerinnen und Personalentwicklung im Allgemeinen und der geschlechtlichen Besonderen zu informieren, wurde erfolgreich umgesetzt. Geschlechtergerechte Personalentwicklung können der weiteren Entwicklung der eigenen Personalarbeit.

Sehr gut gelang auch die Vernetzung von Frauen-Ressortforschungseinrichtungen und außeruniversitären Einrichtungen. Sonst keinen systematischen Austausch, bei Gestaltungsfragen.

Trotz allem: Bei der geschlechtergerechten Personalentwicklung nach oben. Die Organisatorinnen der Veranstaltung: Dr. Annette Keilhauer, Dr. Imke Leicht vom Büro der Sprecherin Dr. Margit Weber, Prof. Dr. Karl Wilber. Erfolgreiche Zusammenarbeit im nächsten Jahr für Teilnehmerinnen und Teilnehmer angeregt.

Fotos: IAB/Jutta Palm-Nowak

Zitationshinweis

Autorin Petra Wagner. Petra Wagner ist Gleichstellungsbeauftragte. Stefanie Wolter; Alexander Kubis (2018): Personalentwicklung geschlechtergerecht gestalten! , In: Online-Magazin www.personalentwicklung-in-der-wissenschaft.de/ März 2026

Lizenzhinweis

Diese Publikation ist unter folgender Creative Commons-Lizenz veröffentlicht. Weitergabe unter gleichen Bedingungen 4.0 International <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>