Rundbrief – März 2012

Inhalt

Nachrichten aus Sachsen-Anhalt **2**
Stuhl der Landesgleichstellungsbeauftragten Sachsen-Anhalts könnte nach vier Jahren Vakanz bald wieder besetzt sein 2
Zukunftstag für Mädchen und Jungen am 26.04.2012 3
Europaweite Veranstaltungsankündigungen **3**
ARS-Fachtagung „Diversity Management", 11.-12. April in Wien 3
Genderprofessuren in der Soziologie: Bestandsaufnahme und Perspektiven Workshop am 4./5. Mai 2012 an der Uni Paderborn 3
Fachtagung "anders und gleich in NRW" 10.05.2012, Ruhr-Uni Bochum 4
Stellenausschreibungen **4**
Aigner-Rollett-Gastprofessur für Frauen- und Geschlechterforschung 4
PostDoc (Akademische/r Mitarbeiter/in) 5
PostDoc (Akademische/r Mitarbeiter/in) 5
Wissenschaftliche/r Mitarbeiter/in 6
Stellen für Wissenschaftliche Mitarbeiter_innen und Lehrkräfte für besondere Aufgaben für den Bereich Hochschuldidaktik und Hochschulentwicklung 7
Call for Papers **9**
Medikalisierung und Geschlecht 9
DGPuK-Fachgruppen Medien, Öffentlichkeit und Geschlecht und Soziologie der Medienkommunikation 16.11.2012-17.11.2012, Lüneburg, Leuphana Universität Lüneburg 10
Arbeitskreis Geschlechtergeschichte der Frühen Neuzeit (AKGG-FNZ) 01.11.2012-03.11.2012, Stuttgart Hohenheim, Akademie der Diözese Rottenburg 12
Nachrichten aus Hochschule und Politik **13**
Manifest für gendersensibles 'Horizon 2020' 13
Geschlechtergerechtigkeit in Wissenschaft und Forschung 13
Frauen: Schlechter bezahlt, selten befördert 14
Frauen- und Geschlechterforschung **14**
Leitfaden für einen geschlechtergerechten Sprachgebrauch 14
Neuerscheinungen **15**

Koordinierungsstelle für Frauen- und Geschlechterforschung in Sachsen-Anhalt
Michaela Frohberg, M.A. (Leiterin)
Universitätsplatz 2, Geb 18, R 242
39106 Magdeburg

Tel. +49 (391) 67 189 05
Fax. + 49 (391) 67 113 72
Email: michaela.frohberg@ovgu.de
Internet: www.kffg-sachsen-anhalt.ovgu.de

Nachrichten aus Sachsen-Anhalt

Stuhl der Landesgleichstellungsbeauftragten Sachsen-Anhalts könnte nach vier Jahren Vakanz bald wieder besetzt sein

In dem jahrelangen Gezerre um die Besetzung des Postens einer Landesgleichstellungsbeauftragten hat die Landesregierung eine juristische Niederlage eingesteckt. Die Klägerin, die Vorsitzende der Frauenunion Eva Wybrands (CDU), war vor dem Verwaltungsgericht Magdeburg erfolgreich. Sie hat nun wieder gute Chancen, das seit 2008 verwaiste Amt zu bekommen.
Das Gericht hat im Kern bestätigt, was bereits viele vermutet hatten: Die Regierung hatte versucht, durch Verzögerungen und Verfahrenstricks eine ihr unliebsame Bewerberin zu verhindern. 2010 brach die Regierung das Stellenbesetzungsverfahren nämlich ab, obgleich mit Wybrands eine Bewerberin da war. Daraufhin erhob sie Klage. Nun ist die Staatskanzlei laut Urteil gefordert, das Verfahren fortzusetzen. Die Richter verpflichteten in ihrem bereits im Februar gefällten Urteil die Staatskanzlei, über die Bewerbung der Klägerin unter Beachtung der Rechtsauffassung des Gerichts zu entscheiden. Das Gericht stellte fest, dass der Dienstherr in seinen Entscheidungen zwar grundsätzlich frei sei. Aber: Die Grenzen dieses Ermessens seien dann überschritten, wenn die Gründe für den Abbruch des Besetzungsverfahrens "bloß vorgeschoben sind, um gezielt und willkürlich" einen bestimmten Bewerber fernzuhalten. Die Regierung hat die Möglichkeit, gegen das Urteil vor dem Oberverwaltungsgericht vorzugehen.
Nach dem Rückzug Isolde Hofmanns vom Posten der Landesgleichstellungsbeauftragten zieht sich das Suchverfahren seit 2008 hin. Mit Eva Wybrands hatte sich auch eine Mitarbeiterin aus dem Hause des damaligen Wirtschaftsministers und heutigen Ministerpräsidenten und CDU-Partei-Vizes Reiner Haseloff beworben.
Wybrands hat in ihrer Partei CDU jedoch einen schweren Stand. In der Partei erzählt man sich, dass ein hoher Unionsmann mal gegrummelt habe: "Wenn Wybrands das wird, tritt meine Frau aus der CDU aus."
Schon in der ersten Phase ihrer Bewerbung musste Wybrands etliche Steine aus dem Weg rollen: Als das Wirtschaftsministerium gehalten war, eine Beurteilung für Wybrands anzufertigen, verteilte ihr direkter Vorgesetzter zwar gute Noten, der ihm Übergeordnete aber wertete deutlich ab. Wybrands klagte - und bekam Recht. Das Gericht stellte "durchschlagende Fehler" fest.
Das damals federführende Sozialministerium wartete nun auf eine neue Beurteilung. Doch das Wirtschaftsministerium schickte keine. Da die Unterlagen nicht ankamen, vereinbarte die Regierung am 27. April 2010, das Auswahlverfahren aufzuheben. Im Juli 2010 erfuhr ein erstaunter Regierungschef Wolfgang Böhmer (CDU) aus den Akten: Kaum war die Aufhebung besprochen (und der Fall Wybrands schien erledigt), war ihre Beurteilung aus dem Wirtschaftsministerium doch noch beim Sozialministerium angelangt. Die (höchst vertraulichen) Unterlagen wurden per E-Mail flugs ans Sozialressort geschickt, damit die Aktenlage stimmt. Böhmer erhob nun Bedenken gegen den Stopp des Verfahrens - doch es blieb dabei. Wybrands wehrte sich erneut juristisch. Da die Ressorts sich die Zuständigkeiten hin und herschoben, klagte Wybrands sicherheitshalber gegen Staatskanzlei, Justiz- und Sozialministerium. Die Klagen gegen die beiden Ministerien wurden abgewiesen, der Klage gegen die Staatskanzlei stattgegeben. Die Vorsitzende des Landesfrauenrats, die Linke-Abgeordnete Eva von Angern, sagte der Volksstimme: "Die Stelle der Landesgleichstellungsbeauftragten muss dringend besetzt werden. Weitere Verzögerungstaktiken wären nicht hinnehmbar."
Die Landesfrauenbeauftragte setzt sich für Gleichstellung ein, ist in Konfliktlagen Ansprechpartnerin für Bedienstete und entscheidet etwa bei der Verteilung von EU-Geldern im Land mit.

Aus: http://www.volksstimme.de/nachrichten/sachsen_anhalt/786343_Gericht-urteilt-Regierung-wollte-unliebsame-Bewerberin-verhindern.html

Koordinierungsstelle für Frauen- und Geschlechterforschung in Sachsen-Anhalt
Michaela Frohberg, M.A. (Leiterin)
Universitätsplatz 2, Geb 18, R 242
39106 Magdeburg

Tel. +49 (391) 67 189 05
Fax. + 49 (391) 67 113 72
Email: michaela.frohberg@ovgu.de
Internet: www.kffg-sachsen-anhalt.ovgu.de

Zukunftstag für Mädchen und Jungen am 26.04.2012

Beratung gibt es bei der Landeskoordinierung für den Zukunftstag für Mädchen und Jungen
Am 26. April 2012 findet wieder der Zukunftstag für Mädchen und Jungen in Sachsen- Anhalt statt. Mädchen und Jungen haben an diesem Tag die Chance, sich über Berufe zu informieren, an die sie für ihre berufliche Zukunft oft nicht denken. Das sind zum Beispiel handwerkliche oder technische Berufe bei den Mädchen oder soziale und pflegerische Berufe bei den Jungen. Auf zwei bundesweiten Aktionslandkarten für Jungen und Mädchen sind dazu viele Angebote von Unternehmen und Hochschulen aufgeführt. Zu finden sind diese ganz einfach unter Zukunftstag auf **www.berufsidee-lsa.de**
Zum Teil kommt es vor, dass in einer Region Mädchen oder Jungen kein Angebot auf den Landkarten finden. „Die Auswertungen des Zukunftstages der letzten Jahre zeigen aber, dass weit mehr Aktionen stattfinden, als auf den Landkarten eingetragen sind“, so Jessica Pollak von der Landeskoordinierung und erklärt, „zum Beispiel begleiten Schülerinnen und Schüler ihre Väter oder Mütter an diesem Tag zur Arbeit. Darüber hinaus werben Unternehmen auf anderen Wegen für Ihre Aktionen.“
In diesem Fall lohnt es sich, direkt bei Unternehmen in den verschiedenen Berufsfeldern nachzufragen. Um zu schauen, welche Berufe für Jungen und Mädchen am Zukunftstag in Frage kommen, sind die Aktionslandkarten eine gute Anregung. Außerdem stehen Ihnen die Landeskoordinator_innen des Zukunftstages, Jessica Pollak und Christoph Damm von der Netzwerk- und Servicestelle, bei Fragen zur Suche von Angeboten und allen weiteren Fragen zum Zukunftstag für Mädchen und Jungen sehr gern telefonisch unter **0391.631 05 58** oder per E-Mail **info@berufsidee-lsa.de** zur Verfügung.

Europaweite Veranstaltungsankündigungen

ARS-Fachtagung „Diversity Management", 11.-12. April in Wien

Nutzen Sie die Möglichkeit und informieren Sie sich bei der Fachtagung "Diversity Management" bei ExpertInnen aus Praxis, Wissenschaft und Beratung - im Fokus steht das Motto "Vielfalt als Ressource"! Neben einer Reflektierung der eigenen Einstellungen zu personeller Vielfalt werden die Dimensionen Gender, ethnische Herkunft bzw. Hautfarbe und Behinderung vertieft behandelt.

Diversity Management in der Praxis
Sie erfahren, welche Prozesse für eine Einführung des Konzeptes notwendig sind. Darüber hinaus werden die Handlungsfelder Human Resources und Marketing genauer beleuchtet. Namhafte Unternehmen stellen außerdem ihre Initiativen als Best-Practice-Beispiele vor. Bewährten Methoden zur Messung des Nutzens von den Initiativen werden Ihnen ebenso aufgezeigt.

Weiter Informationen zu Programm und Anmeldung finden Sie unter: http://www.ars.at/pdf/HR241113.pdf

Genderprofessuren in der Soziologie: Bestandsaufnahme und Perspektiven Workshop am 4./5. Mai 2012 an der Uni Paderborn

Die Soziologie veranstaltet gemeinsam mit der Sektion Frauen- und Geschlechterforschung in der Deutschen Gesellschaft für Soziologie und in Kooperation mit dem Zentrum für Geschlechterforschung/Gender Studies der Uni Paderborn am 4./5. Mai einen Workshop zum Thema „Genderprofessuren in der Soziologie: Bestandsaufnahmen und Perspektiven“, der auch für andere Disziplinen interessante Diskussionsbeiträge enthält. Gemeinsam mit Vertreterinnen des Faches aus Finnland, England, Schweden, der Schweiz und Österreich werden folgende Fragen erörtert: Welche Bedeutung kommt Frauen- und Geschlechterforschung angesichts der um sich greifenden Diskussionen über „Diversität“ und „Heterogenität“ noch zu? Wie schlagen sich die theoretischen Kontroversen über Gender und/oder Diversity und die Diskussionen über Intersektionalität in der Stellen- und Berufungspolitik nieder? Und ist die Frauen- und Geschlechterforschung in den gegenwärtigen Umstrukturierungsprozessen der Wissenschaftslandschaft in besonderer Weise bedroht?

Weitere Informationen: http://www.uni-paderborn.de/fileadmin/aktuelles/pressefotos/2012/maerz/Tagungsflyer2.pdf

Fachtagung "anders und gleich in NRW" 10.05.2012, Ruhr-Uni Bochum
Auf der interdisziplinären Fachtagung "anders und gleich in NRW" sollen im Rahmen von Vorträgen, Workshops und einer Podiumsdiskussion das mehrdimensionale und hochkomplexe Feld der Lebenslagen von LSBTTI in Nordrhein-Westfalen erschlossen werden. Die Tagung wird unterstützt durch das **"Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW"**.

Zum Programm: Prof. Dr. Paula-Irene Villa (München) leitet mit einer **Keynote-Lecture** thematisch ein, die **Podiumsdiskussion** zur aktuellen Forschungslage beschließt den Vormittag. Der Nachmittag ist der fallbezogenen Lebenslagenforschung gewidmet. In **vier Workshops** (Gewalt und Diskriminierung, Regenbogenfamilien, Trans* und Intersex, LSBTTI in intersektionaler Sicht) sollen Probleme diskutiert und Perspektiven erarbeitet werden, auch um Forschungskompetenzen interdisziplinär zu bündeln.

Weitere Informationen: http://www.sowi.ruhr-uni-bochum.de/genderstudies/lsbtti

Stellenausschreibungen

Die Naturwissenschaftliche Fakultät der Karl-Franzens-Universität Graz besetzt gemeinsam mit der Koordinationsstelle für Geschlechterstudien, Frauenforschung und Frauenförderung Graz die

Aigner-Rollett-Gastprofessur für Frauen- und Geschlechterforschung

(Befristetes Arbeitsverhältnis; zu besetzen für das Wintersemester 2012/13: 01.10.2012 - 31.01.2013)
Geschlechterstudien können an den Grazer Universitäten seit Jahren in eine Reihe von Studien integriert und auch als Masterstudiengang absolviert werden. Durch die Aigner-Rollett-Gastprofessur werden einzelne Themenbereiche fokussiert.
Die Gastprofessur soll einerseits Gender-Aspekte in die Lehre der Naturwissenschaftlichen Fakultät im Bereich Psychologie einbringen, andererseits das Lehrangebot des Masterstudiengangs “Interdisziplinäre Geschlechterstudien“ (http://www.uni-graz.at/kffwww/mastergender.html) bereichern. Sie umfasst 6 Semesterwochenstunden Lehre aus dem Bereich Geschlechterstudien/Geschlechter-forschung, davon sind 2 Semesterwochenstunden in Form einer Überblickslehrveranstaltung zu einem oder mehreren der unten genannten Themenbereiche abzuhalten.
Anforderunsgprofil und erwartete Leistungen in den Bereichen Forschung und Lehre:
Gegenstand der Lehrveranstaltungen im Rahmen der Gastprofessur werden **Geschlechterforschungsansätze in der Psychologie** sein**.**
Beabsichtigt ist die Besetzung der Professur für die Dauer eines Semesters mit einer Forscherin / einem Forscher mit ausgewiesener Expertise, Publikationen und Lehrerfahrung aus dem oben genannten Bereich mit *deutlichem Schwerpunkt* auf Gender Studies / Frauen- und Geschlechterforschung.
Anstellungserfordernisse:
1. Eine der Verwendung entsprechende abgeschlossene inländische oder gleichwertige ausländische Hochschulbildung
2. Hervorragende wissenschaftliche Qualifikation in Forschung und Lehre im ausgeschriebenen Themenbereich
3. Pädagogische und didaktische Eignung
4. Qualifikation zur Führungskraft, Kompetenz hins. Gender Mainstreaming
5. Facheinschlägige Auslandserfahrung

Einstufung
Gehaltsschema des Universitäten-KV: B2
Es wird ein das kollektivvertragliches Mindestentgelt übersteigendes Gehalt in Höhe von € 4.859,-- geboten.
Ende der Bewerbungsfrist: **16. April 2012**
Kennzahl: **GP/1/99 ex 2011/12**
Der Bewerbung beizulegen sind ein wissenschaftliches Curriculum, das die fachlichen und akademischen Qualifikationen der Bewerberin/des Bewerbers anschaulich macht, Kopien bzw. Exemplare der fünf wichtigsten einschlägigen Publikationen und ein Konzeptvorschlag für die mit der Gastprofessur verbundenen Lehre.
Die Universität Graz strebt die Erhöhung des Frauenanteils unter ihren GastprofessorInnen an und lädt daher facheinschlägig qualifizierte Wissenschaftlerinnen ausdrücklich zur Bewerbung ein. Bei gleicher Qualifikation werden Frauen vorrangig aufgenommen.
Bei Interesse senden Sie Ihre Bewerbungsunterlagen innerhalb der Bewerbungsfrist unter Angabe der Kennzahl bitte an:
Karl-Franzens-Universität Graz
Personalwesen
Universitätsplatz 3, 8010 Graz
Für Auskünfte steht Ihnen Frau Dr. Barbara Hey (Koordinationsstelle für Geschlechterstudien, Frauenforschung und Frauenförderung der Universität Graz) gerne zur Verfügung:
Tel. +43(0) 316 380 5722, Email barbara.hey@uni-graz.at

PostDoc (Akademische/r Mitarbeiter/in)

An der Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Fakultät der Universität Potsdam ist die Drittmittel finanzierte möglichst zum 01.10.2012 folgende, auf zwei Jahre befristete, Stelle:
PostDoc (Akademische/r Mitarbeiter/in) Entgeltgruppe 13 TV-Länder (Tarifgebiet Ost)
Kenn-Nr.: 102/2012 mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 40 Stunden zu besetzen.
Die Stelle wird von der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) im Rahmen des Graduiertenkollegs „*Vertrackte Probleme, herausgeforderte Verwaltungen: Wissen, Koordination, Strategie*“ finanziert. Das Graduiertenkolleg untersucht die Verbindung zwischen „vertrackten“ Policyproblemen und der Organisationsentwicklung öffentlicher Verwaltungen. Das Forschungsprogramm basiert auf einer interdisziplinären Kooperation zwischen Politik- und Verwaltungswissenschaften, Soziologie und Public Management. Einzelheiten unter www.wipcad-potsdam.de.
Aufgaben:
Der/die Stelleninhaber/in soll selbstständig ein methodisch profiliertes Projekt der Verwaltungsforschung bearbeiten, das sich in die Gesamtfragestellung des Graduiertenkollegs einfügt. Insbesondere soll der/die Bewerber/in Kompetenzen in qualitativen und/oder quantitativen Methoden der empirischen Organisations- und Verwaltungsforschung nachweisen können, um einen Beitrag zur Ausbildung in innovativen organisations- und verwaltungswissenschaftlichen Methoden zu leisten. Zum Aufgabengebiet gehören auch Lehrveranstaltungen und Betreuungsaufgaben im englischsprachigen Qualifizierungsprogramm des Graduiertenkollegs.
Voraussetzungen:
abgeschlossenes Hochschulstudium
sowie die besondere Befähigung zu vertiefter wissenschaftlicher Arbeit, die in der Regel durch die herausragende Qualität der Promotion nachgewiesen wird
sehr gute Kenntnisse der englischen Sprache
Wünschenswert sind Auslandserfahrungen, internationale Publikationsaktivitäten sowie Lehrerfahrung.

Die Bewerbung sollte einen Lebenslauf, eine Skizze des Forschungsprojektes (maximal 10 Seiten), eine Publikationsliste und die Kontaktinformationen zweier GutachterInnen enthalten.
Die Universität strebt eine Erhöhung des Anteils von Frauen im wissenschaftlichen Bereich an und fordert deshalb Frauen nachdrücklich zur Bewerbung auf.
Bewerbungen von Schwerbehinderten werden bei gleicher Eignung bevorzugt berücksichtigt.

Bewerbungen sind innerhalb von 4 Wochen nach Veröffentlichung an den Sprecher des Graduiertenkollegs, Herrn Prof. Dr. Klaus H. Goetz, WIPCAD, Universität Potsdam, August-Bebel-Straße 89, 14482 Potsdam zu richten.

Wissenschaftliche/r Mitarbeiter/in

An der Hochschule für Wirtschaft und Recht (HWR) Berlin ist am Campus Schöneberg – im Rahmen des Berliner Programms zur Förderung der Chancengleichheit – folgende Beschäftigungsposition im Harriet Taylor Mill-Institut (HTMI) zu besetzen: Kennzahl: 32/2012 Bezeichnung: Wissenschaftliche/r Mitarbeiter/in Stellenumfang: 51,28% der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit, 20h/Woche
Besetzbar: Ab 01.05.2012, befristet bis zum 30.04.2015 Vergütung: Entgeltgruppe 13 (TV-L Berliner Hochschulen) **Organisationseinheit**: Harriet Taylor Mill-Institut (HTMI) Standort/Arbeitsort: Campus Schöneberg
Bewerbungsfrist: 29.03.2012

Aufgabengebiet

Im Projekt „Strategische Kompetenz für Frauen in Aufsichtsräten“ wird ein Weiterqualifizierungsprogramm für Frauen, die bereits in Aufsichtsräten tätig sind oder die ein solches Mandat übernehmen wollen, entwickelt und erprobt. Vermittelt werden sollen in Ergänzung und Erweiterung schon bestehender Angebote fundierte theoretische wie praxisbezogene Inhalte für die Tätigkeit in einem Aufsichtsgremium. Angestrebt wird eine dauerhafte Integration des Schulungsprogramms in das reguläre Studien- und Weiterbildungsangebot der Hochschule.
Für den Aufbau und die langfristige Integration der Maßnahme ist die Bildung eines Netzwerkes von AkteurInnen in diesem Feld grundlegend, so dass eine enge Kooperation zwischen der Hochschule und Praxisvertreterinnen aufgebaut werden wird.

Anforderungen

Gesucht wird ein/e Bewerber/in mit Hochschulstudium der Wirtschafts- oder Rechtswissenschaften und Promotion, die/der über profunde Kenntnisse im Bereich Frauen in Führungspositionen/ Vorständen/Aufsichtsräte bzw. in der Funktions- und Arbeitsweise von Aufsichtsräten verfügt. Diese Kenntnisse können erworben sein entweder durch einschlägige Forschung und/oder durch eigene berufliche Praxiserfahrungen. Erwünscht sind neben der Fähigkeit zur selbständigen wissenschaftlich-konzeptionellen Arbeit im Bereich Seminar-/Schulungskonzepte, auch die Vertrautheit mit dem Feld Aufsichtsratstätigkeit/ Führungspositionen in fachlicher Hinsicht sowie Kenntnisse über die verschiedenen Akteursgruppen in diesem Bereich. Erfahrungen in der Lehre bzw. in der Weiterbildung wären von Vorteil ebenso wie fundierte Englischkenntnisse.
Die Position dient der Qualifizierung für die Tätigkeit einer/eines Professorin/ Professors, die Übernahme von Lehrveranstaltungen ist deswegen möglich und erwünscht. Möglichkeiten zu wissenschaftlichen Veröffentlichungen und Vortragstätigkeiten sind gegeben.
Das Projekt ist am Harriet Taylor Mill-Institut für Ökonomie und Geschlechterforschung der HWR Berlin angesiedelt (www.harriet-taylor-mill.de); die Projektleitung liegt bei Prof. Dr. Friederike Maier.

Die Bewerbung von Frauen ist ausdrücklich erwünscht. Schwerbehinderte Bewerber/innen werden bei gleicher Qualifikation bevorzugt. Bewerbungen von Menschen mit Migrationshintergrund, die die Einstellungsvoraussetzungen erfüllen, sind ausdrücklich erwünscht.
Bitte richten Sie Ihre aussagekräftigen Bewerbungen mit den üblichen Unterlagen, **unter Angabe der Kennzahl,** bis zum **29. März 2012** an:
Hochschule für Wirtschaft und Recht (HWR) Berlin
– Pers 7 –
Badensche Straße 52
10825 Berlin.
Online-Bewerbungen können leider nicht berücksichtigt werden. Wir machen darauf aufmerksam,

dass eingereichte Unterlagen nicht zurückgesandt werden.

Stellen für Wissenschaftliche Mitarbeiter_innen und Lehrkräfte für besondere Aufgaben für den Bereich Hochschuldidaktik und Hochschulentwicklung

Für ein Verbundprojekt der FH Kiel, FH Flensburg und der Universität Flensburg schreibt die Fachhochschule Kiel zum 01.07.12 Stellen für Wissenschaftliche Mitarbeiter_innen und Lehrkräfte für besondere Aufgaben für den Bereich Hochschuldidaktik und Hochschulentwicklung für die Dauer von 4,5 Jahren aus. Unter anderem sind Kenntnisse im Bereich Gender-/Diversity-/Intersektionalität ausdrücklich erwünscht.
Das Projekt „Mehr StudienQualität durch Synergie – Lehrentwicklung im Verbund von Fachhochschule und Universität (MeQS)“ ist ein gemeinsames Projekt der Fachhochschulen Kiel und Flensburg sowie der Universität Flensburg und zielt auf die Verbesserung der Lehre und Lehrqualifikation sowie der Studierqualität und Studiengangsentwicklung. Zielorientierung der FH Kiel ist dabei die Stärkung von Kompetenzorientierung in den Studiengängen unter der besonderen Berücksichtigung einer heterogenen Studierendenschaft.
Für den **Projektstandort Kiel** werden zum **1. Juli 2012** folgende Stellen mit einer Laufzeit von 4,5 Jahren ausgeschrieben:

Kennziffer 1: Wissenschaftliche/-r Mitarbeiter/-in für die Workloadanalyse im Rahmen einer ZEITLast-Studie an der FH Kiel (E13, mit der Hälfte der wöchentlichen Arbeitszeit)

Aufgaben

• Durchführung von Analysen studentischer Zeitbudgets zur Optimierung der Workloads
• Durchführung von Self-Assessment Panels für Studierende zur eigenverantwortlichen Kontrolle der Learning Outcomes
• Durchführung von Kennzahlenmonitorings

Erwartet werden

• sozialwissenschaftliches, psychologisches oder pädagogisches Hochschulstudium
• Erfahrungen mit qualitativen und quantitativen Forschungsmethoden
• Erfahrungen aus dem Bereich der Hochschulstrukturen und -abläufe, idealerweise kombiniert mit Erfahrungen aus dem Qualitätsmanagement bzw. der Lehrentwicklung
• prozessorientiertes, analytisches und interdisziplinäres Denken und Handeln
• systematische Rückkoppelung aller Ergebnisse im Team des Standorts an der FH Kiel sowie ggf. auch am Standort der Verbundpartnerinnen in Flensburg

Kennziffer 2: Wissenschaftliche/-r Mitarbeiter/-in Hochschuldidaktische Weiterbildung (E13)

Aufgaben

• Koordination und Konzeption eines bedarfsorientierten hochschuldidaktischen Weiterbildungsprogramms
• Durchführung von Weiterbildungsangeboten für Lehrende und Studierende in Masterstudiengängen
• Vernetzung der Lehrenden und Anleitung kollegialer Beratung
• Coaching oder Beratung für Lehrende in Fragen der Optimierung der Lehrqualität

Erwartet werden

• sozialwissenschaftliches, psychologisches oder pädagogisches Hochschulstudium
• Erfahrungen im Bereich der hochschuldidaktischen Weiterbildung von Lehrenden
• Erfahrungen im Bereich Beratung/Coaching
• Erfahrungen aus dem Bereich der Hochschulstrukturen und -abläufe, idealerweise kombiniert mit Erfahrungen aus dem Qualitätsmanagement bzw. der Lehrentwicklung

Es besteht die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung.

Kennziffer 3: Wissenschaftliche/-r Mitarbeiter/-in für die Konzeption und das Management Kooperativer Lern-/Lehrprojekte (E13, mit ¾ der wöchentlichen Arbeitszeit)

Aufgaben

• Konzeption und Koordination kooperativer Lern-/Lehrprojekte
• Kommunikation, Umsetzung und Unterstützung bei der strukturellen Verankerung von Lern-/Lehrprojekten in allen Fachbereichen
• prozessorientiertes, analytisches und interdisziplinäres Denken und Handeln

• systematische Rückkoppelung aller Ergebnisse im Team des Standorts an der FH Kiel sowie ggf. auch am Standort der Verbundpartnerinnen in Flensburg

Erwartet werden

• sozialwissenschaftliches, psychologisches, pädagogisches oder ingenieurwissenschaftliches Hochschulstudium
• Lehrerfahrung
• Erfahrungen aus dem Bereich der Hochschulstrukturen und -abläufe, idealerweise kombiniert mit Erfahrungen aus dem Qualitätsmanagement bzw. der Lehrentwicklung
• prozessorientiertes, analytisches und interdisziplinäres Denken und Handeln

Kennziffer 4: Wissenschaftliche/-r Mitarbeiter/-in Studiengangs und Modulentwicklung (E13)

Aufgaben

• hochschulweite Weiterentwicklung von Studiengängen und Studiengangsmodulen mit dem Ziel der Kompetenzorientierung und Prüfungsoptimierung
• Beratung der Fachbereiche
• Mitwirkung bei der Erarbeitung von Konzepten in den jeweiligen Fachbereichen
• systematische Rückkoppelung aller Ergebnisse im Team des Standorts an der FH Kiel sowie ggf. auch am Standort der Verbundpartnerinnen in Flensburg

Erwartet werden

• sozialwissenschaftliches, psychologisches oder pädagogisches Hochschulstudium
• Kenntnisse in aktuellen Debatten zur Umsetzung von Kompetenzorientierung und Learning Outcomes

Es besteht die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung.

Erwartet werden von allen Wissenschaftlichen Mitarbeitern/-innen

• Kenntnisse in aktuellen Debatten zur Qualitätsentwicklung in der Hochschullehre
• Kenntnisse in den aktuellen Diversity-, Gender- oder Intersektionalitätsdebatten
• Kenntnisse im Bereich der Bildungsforschung
• hohe Medienkompetenz, sichere Kenntnisse der gängigen MS-Office-Anwendungen (Word, Excel, PowerPoint etc.) sowie Kenntnisse im Bereich des eLearning
• zuverlässiges, selbständiges, flexibles, gewissenhaftes und ergebnisorientiertes Arbeiten
• Teamfähigkeit, Organisationstalent und Kommunikationsfähigkeit
• Bereitschaft für den flexiblen Einsatz an den unterschiedlichen Standorten des Verbundprojekts sowie der regelmäßigen Teilnahme an Projektteamsitzungen

Für den **Projektstandort Kiel** werden zum **1. September 2012** außerdem folgende Stellen mit einer Laufzeit von 52 Monaten ausgeschrieben:

Kennziffer 5: Lehrkraft für besondere Aufgaben (E13, mit der Hälfte der wöchentlichen Arbeitszeit)

Aufgaben

• Durchführung von Lehrtätigkeiten im Umfang von 11 SWS für den Bereich „Wissenschaftliches Schreiben“ in Form von semesterbegleitenden Lehrveranstaltungen sowie geblockten vierwöchigen „Summerschools“

Erwartet werden

• sozialwissenschaftliches, psychologisches oder pädagogisches Hochschulstudium
• Lehrerfahrung
• Erfahrung in der Durchführung teilnehmerorientierter Lehrveranstaltungen
• Kenntnisse in aktuellen Debatten zur Qualitätsentwicklung in der Hochschuldidaktik
• Kenntnisse aktueller Diversity-, Gender- oder Intersektionalitätsdebatten
• Kenntnisse im Bereich der Bildungsforschung
• Bereitschaft für die regelmäßige Teilnahme an Projektteamsitzungen

Kennziffer 6: Lehrkraft für besondere Aufgaben (E13, mit der Hälfte der wöchentlichen Arbeitszeit)

Aufgaben

• Durchführung von Lehrtätigkeiten im Umfang von 11 SWS für den Bereich „Zeit- und Selbstmanagement“ in Form von semesterbegleitenden Lehrveranstaltungen sowie geblockten vierwöchigen „Summerschools“

Erwartet werden

• sozialwissenschaftliches, psychologisches, pädagogisches oder ingenieurwissenschaftliches

Hochschulstudium
• Lehrerfahrung
• Erfahrung in der Durchführung teilnehmerorientierter Lehrveranstaltungen
• Kenntnisse in aktuellen Debatten zur Qualitätsentwicklung in der Hochschuldidaktik
• Kenntnisse in aktuellen Diversity-, Gender- oder Intersektionalitätsdebatten
• Kenntnisse im Bereich der Bildungsforschung
• Bereitschaft für die regelmäßige Teilnahme an Projektteamsitzungen

Die Beschäftigungsverhältnisse richten sich nach den Vorschriften des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L). Die Vergütung richtet sich nach den tariflichen und persönlichen Voraussetzungen und kann bis zur Entgeltgruppe 13 TV-L gewährt werden.
Die Fachhochschule Kiel ist bemüht, den Anteil an Wissenschaftlerinnen in Forschung und Lehre zu erhöhen, und fordert deshalb entsprechend qualifizierte Frauen auf, sich zu bewerben. Frauen werden bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung vorrangig berücksichtigt. Die Hochschule setzt sich für die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen ein. Daher werden schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber und ihnen gleichgestellte bei entsprechender Eignung bevorzugt berücksichtigt.
Bitte bewerben Sie sich mit einem aussagekräftigen Profil bis zum **2. Mai 2012** beim **Kanzler der Fachhochschule Kiel, Sokratesplatz 1, 24149 Kiel**
Bei Rückfragen wenden Sie sich bitte an Prof. Dr. Melanie Groß melanie.gross@fh-kiel.de

Call for Papers

Medikalisierung und Geschlecht

Die Frage der geschlechtsspezifischen Medikalisierung war für Frauenbewegungen und ebenso für die Frauen- und Geschlechterforschung schon zu ihren Anfängen ein zentrales Thema. In den 1970er und 1980er Jahren wurden vor allem die negativen Auswirkungen auf Frauen – z. B. in den Themenfeldern Gynäkologie, Verhütung, später auch Reproduktionsmedizin – in den Vordergrund gestellt. In den Beiträgen dieses Schwerpunktes soll gefragt werden, wie sich das heutige Verhältnis von Medikalisierung und Geschlecht aus der Perspektive verschiedener Disziplinen beschreiben lässt – der Geistes- und Gesellschaftswissenschaften, aber auch der Medizin, Gesundheitswissenschaften und angrenzenden Disziplinen.
Konzeptioneller Ausgangspunkt ist die Differenzierung des Medikalisierungsbegriffs, insbesondere im Anschluss an die neuere angloamerikanische Medizinsoziologie. Medikalisierung lässt sich etwa mit dem US-amerikanischen Soziologen Peter Conrad als ein Prozess der Ausweitung medizinischer Zuständigkeit fassen, der sich auf verschiedenen Ebenen vollzieht und in dem sich verschiedene Grade der Medikalisierung unterscheiden lassen. Zugleich kann man unterschiedliche Akteurinnen und Akteure der Medikalisierung beschreiben: Neben den Ärztinnen und Ärzten und medizinischen Institutionen lassen sich so auch Pharmaindustrie, Selbsthilfegruppen sowie Patientinnen und Patienten in den Blick nehmen. Parallel zu einer Ausweitung des medizinischen Zuständigkeitsbereichs ist eine zunehmende Gesundheitsorientierung oder „Gesundheitisierung“ beobachtbar, in der die Einzelnen als Verantwortliche für ihre eigene Gesundheit und ihren Körper angerufen werden: Beispiele hierfür sind die Privatisierung von Gesundheitsleistungen (Private Vorsorge, IGeL-Leistungen etc.), aber auch Schönheitschirurgie, Enhancement sowie Fit- und Wellnesspraktiken. Vor dem Hintergrund dieser gesellschaftlichen Veränderungen ermöglicht eine offenere analytische Perspektive auf Medikalisierung auch einen differenzierten Blick darauf, wann und wie Geschlecht relevant ist und relevant gemacht wird.
Mögliche Fragestellungen der Beiträge können sein:
Wie lässt sich das Verhältnis von Medizin und Geschlecht heute bestimmen? Wo haben Verschiebungen stattgefunden?
Welche Entwicklungen lassen sich in der geschlechtsspezifischen medizinischen Forschung und Praxis beobachten (z. B. geschlechtsspezifische Gesundheitsförderung, Gesundheitsberichterstattung und Vorsorge; geschlechtsspezifische Medikamentenentwicklung, neuere Entwicklungen in Gynäkologie und Andrologie)?

Wie greifen die Entwicklungen von Medikalisierung und neue Gesundheitsmoral geschlechtsspezifisch ineinander (z. B. Adressierung von Gesundheitsverhalten von Frauen und Männern)?
Geschlecht und medizinische Verbesserungstechniken (z. B. Schönheitschirurgie, Neuro-Enhancement)
Geschlechtsspezifische Medikalisierung der Kindheit und Jugend (z. B. ADHS, HPV, Übergewicht) und des Alters
Welche geschlechtsspezifischen Entwicklungen lassen sich in der Ausweitung der Biomedizin beobachten (z. B. Gentechnik, Reproduktionsmedizin, Organtransplantation)?
Welche Aushandlungs- und Aneignungsstrategien – zwischen Selbstzwängen und Selbstermächtigung – lassen sich empirisch beobachten (Frauen- und Männergesundheitsbewegungen, PatientInnengruppen, Frauengesundheitszentren)?

Zeitplanung

Zurzeit stellen wir unsere Redaktion auf das Online-Redaktionssystem OJS um. Daher bitten wir Sie, sich auf www.budrich-journals.de/index.php/gender als Autorin oder Autor für die Zeitschrift GENDER anzumelden und Ihr Abstract dort einzureichen und hochzuladen. Einen Leitfaden zum Umgang mit OJS finden Sie hier: www.netzwerk-fgf.nrw.de/koordinations-forschungsstelle/projekte/zeitschrift-gender/
Ihr Abstract kann in deutscher oder englischer Sprache bis zum **01.05.2012** eingereicht werden und sollte eine Länge von maximal 2.500 Zeichen nicht überschreiten. Bei Nachfragen wenden Sie sich bitte per E-Mail an Dr. des. Charlotte Ullrich, charlotte.ullrich@rub.de, oder an Dr. Beate Kortendiek, beate.kortendiek@netzwerk-fgf.nrw.de.

DGPuK-Fachgruppen Medien, Öffentlichkeit und Geschlecht und Soziologie der Medienkommunikation 16.11.2012-17.11.2012, Lüneburg, Leuphana Universität Lüneburg

Deadline: 30.04.2012
Jahrestagung 2012 der DGPuK-Fachgruppen Medien, Öffentlichkeit und Geschlecht und Soziologie der Medienkommunikation
Gesellschaftliche Umbrüche, wie die zunehmende Mediatisierung unserer Gesellschaft, beinhalten oft vielschichtige Konsequenzen für den Arbeitsmarkt: Die Medienproduktion und damit die Arbeit für die Medien verändern sich. Der Medienwandel lässt neue mediale Arbeitsfelder mit zum Teil neuen Aufgaben entstehen (zum Beispiel in den Bereichen von Social und Mobile Media). Aber auch andere, traditionell nicht-mediale Arbeitsformen werden von der Mediatisierung geprägt. Ökonomische Prozesse wiederum besitzen Konsequenzen für Lebensstile und Alltagspraktiken. Aktuelle gesamtgesellschaftliche Tendenzen und damit zusammenhängende Entwicklungen in den Bereichen Arbeit und Arbeitsmarkt (wie die Zunahme an neoliberaler Politik, an Selbstunternehmertum, aber auch an prekären Beschäftigungsverhältnissen) spiegeln sich hier in unterschiedlichen Formen und Aspekten wieder. Diese Konsequenzen wirken sich auf die Geschlechterverhältnisse aus und bieten zugleich neue Möglichkeiten, die es zu erkunden gilt.
Die Tagung möchte die verschiedenen Aspekte dieser Kopplungen beleuchten. Wie verändern sich die Medien, wie die Arbeit? Welche Zusammenhänge bestehen zwischen beiden? Angesprochen sind damit Beiträge sowohl zur Veränderungen von derzeitig vorherrschenden medialen bzw. mediatisieren Arbeitsformen und Medienpraktiken als auch Beiträge zu neuen medialen Arbeitsformen. Betroffen sind hier alle Artikulationsebenen von Medienkultur (Repräsentation, Produktion, Regulation, Aneignung und Identifikation). Auf erkenntnistheoretischer und methodologischer Ebene soll geklärt werden, wie sich die beschriebenen Wandlungsprozesse theoretisch und methodisch fassen lassen. Wie denkt also die Kommunikationswissenschaft über den Zusammenhang von Medien und Arbeit? Zu welchen Ergebnissen ist sie bereits gekommen? Und wie wird Gender in diesen Feldern gedacht und erforscht?

Ziel des breit angelegten Workshops ist es, die angerissenen, vielfältigen Dimensionen von Medien und Arbeit im Kontext der Mediatisierung und Ökonomisierung gesellschaftlicher Zusammenhänge aus verschiedenen Perspektiven kritisch zu diskutieren. Im Sinne einer theoretischen und empirischen Verortung des Wandels von Medienarbeit sollen in den Beiträgen des Workshops folgende Themenbereiche diskutiert werden:

1. Theoretische Perspektiven: Welche theoretischen Perspektiven bieten sich an, um die sich wandelnden oder neu entstehenden medialen Arbeitsfelder und -modelle sowie Einflussfaktoren und Abhängigkeiten zu unter-

suchen? Welchen Beitrag kann hierzu die Geschlechterforschung leisten?
2. Methodische Zugänge: Wie kann das Rahmenthema methodisch untersucht werden? Welche methodischen Innovationen bieten sich an, um die Veränderungen und Wandlungen zu erfassen?
3. Berufsfelder: Was sind Medien- und Kommunikationsberufe? Wo verlaufen die Grenzen zu anderen Berufsfeldern? Welchen Arbeitsfeldern hat sich die Kommunikationswissenschaft bislang nicht gewidmet? Welche Annahmen existieren zu den durch einen höheren Frauenanteil ausgelösten Entwicklungen in verschiedenen Medien- und Kommunikationsberufen (Stichworte: Feminisierungsthese, De-Gendering)?
4. Produzenten und Produktion von Medien-Arbeit: Wie haben sich die Arbeitsbedingungen und -prozesse in tradierten Arbeitsfeldern gewandelt und wodurch? Welchen Einfluss haben neue Medientechnologien auf Arbeitsprozesse? Welche Konsequenzen ergeben sich für die Produzierenden aufgrund der beschriebenen Wandlungsprozesse für die Arbeit in Medienberufen? Inwieweit werden die Rezipienten in die Medienproduktion involviert (Stichwort User Generated Content)?
5. Karrierewege: Welche aktuellen Zahlen liegen vor? Was sagen Absolventen- und Verbleibsstudien über die akademische Ausbildung an medien- und kommunikationswissenschaftlichen Instituten aus und welche Ausbildungswege führen in die Medien? Welche karriereförderndem und -beeinträchtigen Faktoren sind beobachtbar? Wie verlaufen Erwerbsbiographien, in welcher Weise und evtl. zu welchen Zeitpunkten ist das Geschlecht dabei relevant?
6. Ökonomisierung und Rationalisierung: Wie nehmen Medienproduzierende Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt bzw. allgemeine gesellschaftliche Umbrüche (etwa die Umsetzung neoliberaler Politiken) wahr (Individualisierung von Lebenslagen etc.)? Wie prägen übergreifende Prozesse auf dem Arbeitsmarkt (beispielsweise Tendenzen zu mehr Wettbewerbsorientierung und selbstunternehmerischem Handeln) Vorstellungen von und Erfahrungen in diesen Berufen? Welche Auswirkungen haben diese Prozesse auf die Arbeit von Medienproduzierenden in verschiedenen Medien, Ländern, Kulturen etc.? Welche Bedeutung kommt in diesem Zusammenhang unterschiedlichen biographischen und gesellschaftlichen Erfahrungen zu (Geschlecht etc.)?
7. Repräsentation von Medien-Arbeit: Wie wird das Thema Medien-Arbeit medial thematisiert und visualisiert (zum Beispiel Berufsvermittlungsangebote, Reality TV)? Wie manifestieren sich neoliberale Entwicklungen im Zusammenhang mit medialer Repräsentation von Arbeit (etwa der Zusammenhang von beruflicher Leistung/Erfolg und Anerkennung)? In welchem Zusammenhang stehen solche mediale Diskurse über Arbeit und Konzepte von Geschlechtlichkeit, Sexualität, Macht und Subjektivität? Mit diesen Fragen ist der Workshop explizit nicht nur kommunikationswissenschaftlich ausgerichtet.

Gewünscht werden auch Beiträge aus verschiedenen sozial-, geistes- und kulturwissenschaftlichen Disziplinen, um vielfältige theoretische und methodische Zugänge zum Tagungsthema zu ermöglichen.

Es wird um die Einreichung von Extended Abstracts (max. 2 Seiten, 5.500 Zeichen) bis zum 30. April 2012 an Claudia Riesmeyer (riesmeyer@ifkw.lmu.de) in elektronischer Form (.doc oder .rtf, nicht *.pdf) gebeten. Es wird um die Einreichung von noch nicht veröffentlichten Beiträgen gebeten. Vorschläge werden in einem anonymisierten Reviewverfahren begutachtet. Deshalb bitten wir, das Abstract mit einem Deckblatt zu versehen, auf dem der Beitragstitel, Angaben zur Autorin/zum Autor sowie Kontaktdaten vermerkt sind. Die Abstracts werden nach folgenden Kriterien beurteilt:
a) Deutlicher Bezug zu den genannten Themenbereichen
b) Originalität der Fragestellung
c) Plausibilität der theoretischen Fundierung
d) Angemessenheit der Methode (bei empirischen Arbeiten)
e) Klarheit und Prägnanz der Darstellung

Das Organisationsteam wird das Programm bis Ende Juni zusammenstellen. Eine Publikation ausgewählter Beiträge ist vorgesehen.

Koordinierungsstelle für Frauen- und Geschlechterforschung in Sachsen-Anhalt
Michaela Frohberg, M.A. (Leiterin)
Universitätsplatz 2, Geb 18, R 242
39106 Magdeburg

Tel. +49 (391) 67 189 05
Fax. + 49 (391) 67 113 72
Email: michaela.frohberg@ovgu.de
Internet: www.kffg-sachsen-anhalt.ovgu.de

Arbeitskreis Geschlechtergeschichte der Frühen Neuzeit (AKGG-FNZ) 01.11.2012-03.11.2012, Stuttgart Hohenheim, Akademie der Diözese Rottenburg
Deadline: 31.05.2012

Zeitenschwellen und Umbruchszeiten, aber auch die ihnen zugrunde gelegten Epocheneinteilungen - seit den ersten Anfängen der Frauen- und Geschlechtergeschichte wurden solche grundlegenden zeitlichen Ordnungsmuster der Geschichtswissenschaft und benachbarter Disziplinen kritisch reflektiert. Damals hatte der Blick auf Wandel, Krise und Umbruch Konjunktur. "Hatten Frauen eine Renaissance?", war eine der Leitfragen der feministischen Frühneuzeitforschung der 1970er Jahre. In der Zwischenzeit wissen wir, dass es weder die Frauen, noch die Renaissance gibt. Im Zuge von Dekonstruktion und diversen kulturgeschichtlichen Wenden sind die "großen Einheiten" anhand derer über Persistenz und Wandel, über die Herstellung grösserer historischer Zusammenhänge und Epocheneinteilungen diskutiert wurde, ins Hintertreffen geraten. Gleichzeitig arbeiten wir alle im Rahmen mehr oder weniger etablierter historischer Narrative, die zeitliche Vor- und Nachordnungen, Chronologien und Kausalitäten in sich tragen oder doch suggerieren.

Bei der diesjährigen Tagung soll deshalb gefragt werden: Wo stoßen wir in unseren Arbeiten auf problematische epochenbezogene Festschreibungen, auf geschlechtergeschichtlich betrachtet wenig plausible oder unreflektierte An- und Übernahmen zeitlicher, aber auch konzeptioneller Einteilungen und Definitionen, angefangen mit der Abgrenzung der Frühen Neuzeit vom Mittelalter einerseits, von der Neuzeit andererseits? Doch auch umgekehrt ließe sich fragen: Hatten Frauen nicht doch "eine Renaissance"? Und ist es in geschlechtergeschichtlicher Hinsicht nicht doch sinnvoll, von "der Aufklärung" oder der "Sattelzeit" zu sprechen - oder impliziert diese Art der Fragestellung bereits irreführende Vorannahmen? Lassen sich im Hinblick auf bestimmte Themen aus geschlechtergeschichtlicher Sicht heute andere Schwellenphänomene erkennen, als noch vor zwei oder drei Jahrzehnten?

Des weiteren sollen bei der diesjährigen Tagung auch Probleme der Traditionsbildung und Innovation in Forschung und Historiographie angesprochen werden. Ausgehend von der grundlegenden Kritik der Geschlechtergeschichte an der "männlichen Geschichtsschreibung", die mit der Akademisierung der Historigraphie im 19. Jahrhundert prägend für die Entstehung und Ausrichtung der modernen Geschichtswissenschaft wurde, ist zu fragen: Welche konkurrierenden Geschichtserzählungen und Narrative - insbesondere bezüglich der Frühen Neuzeit - lassen sich mit Blick auf die Geschlechtergeschichte identifizieren? Welche Rezeptionsprozesse wurden durch die Akademisierung blockiert, welche geschlechtergeschichtlich relevanten Traditionen wurden abgebrochen oder vernachlässigt (etwa in der familienbezogenen Adelshistoriographie und Genealogie, aber auch bei religiösen Gemeinschaften, bei der "empfindsamen" Geschichtsschreibung etc.)? Schliesslich ist mit Blick auf frühneuzeitliche Quellen und Überlieferungen zu fragen: Wie haben Frauen und Männer der frühen Neuzeit über die Vergangenheit, die Geschichte, die eigene Gegenwart oder die überkommene Historiographie, über Krisen, Umbrüche und Traditionen nachgedacht - und wie haben sie sich in solche Traditionen hinein- oder dagegen angeschrieben?

Die Tagung will auch diesmal insbesondere dem "wissenschaftlichen Nachwuchs" eine Plattform zur Präsentation und Diskussion von Forschungsarbeiten bieten. Darüber hinaus wollen wir weiterhin methodologisch theoretische Debatten initiieren oder jedenfalls intensivieren. Dies kann nur dann gelingen, wenn die einzelnen Beiträge ganz maßgeblich den Fokus auf die verwendete Methode bzw. den theoretischen Hintergrund ihres jeweiligen Forschungsansatzes legen. Wir bitten um Vortragsvorschläge, gerade auch von jüngeren Kolleginnen und Kollegen - auch aus benachbarten historisch arbeitenden Disziplinen - im Umfang von einer halben bis max. einer Seite.

Wir weisen darauf hin, dass von der Akademie Rottenburg-Stuttgart für ReferentInnen in der Regel keine Reise- und Tagungsgebühren übernommen werden können.

Vortragsvorschläge, die thematisch in den Rahmen unseres Tagungskonzeptes passen, bitte bis zum 31. Mai

2012 an die folgenden Adressen, wenn möglich bitte per email:

Monika.Mommertz[ät]t-online.de
Dr. Monika Mommertz
Z.Zt.Vertretung Prof. Dr. Claudia Opitz
Historisches Seminar
Opitz-belakhal[ät]online.de
Prof. Dr. Claudia Opitz
Hauriweg 15
D-79110 Freiburg

Nachrichten aus Hochschule und Politik

Manifest für gendersensibles 'Horizon 2020'

Mit dem "Manifesto for Integrated Action on the Gender Dimension in Research and Innovation" setzen sich Vertreterinnen und Vertreter von Hochschulen und anderen Forschungs- und Forschungsfördereinrichtungen für verbesserte Chancengleichheit in Forschung und Innovation ein. Die Initiative ist aus dem EU-geförderten Projekt genSET und dem 'European Gender Summit' erwachsen, einer Konferenz, die Ende 2011 in Brüssel stattfand. In die in dem Manifest formulierten Empfehlungen sind seinerseits die Ergebnisse mehrerer Initiativen eingeflossen, darunter die von genSET lancierte Online-Konsultation zu Gender in der Forschung sowie Antworten auf die Grünbuchkonsultation der EU-Kommission "Von Herausforderungen zu Chancen" 2011.

Einige zentrale Punkte des Manifests:

- Der Anspruch an das neue Rahmenprogramm für Forschung und Innovation 'Horizon 2020', Frauen in gleichem Maße wie Männer zu beteiligen, zu fördern und teilhaben zu lassen, was bisher von keinem Rahmenprogramm erreicht wurde.
- Die Forderung sicherzustellen, dass bei der Ausformulierung einzelner Ausschreibungen auch durch finanzielle Mittel die Genderdimension auf Projektebene ebenso wie beim Forschungsdesign berücksichtigt wird
- Ob, wie und in welchem Umfang Gender bei Zielen und Methoden eines Projekts eine Rolle spielen als Fragen, die sich Forschende, aber auch Gutachterinnen, Gutachter und die Kommission stellen müssen, um Exzellenz sicherzustellen.

Symbolisch sollten für das Manifest im Sinne einer Petition 2 020 Unterschriften gesammelt werden. Zuletzt lag die Zahl aber bei rund 2 500.

Mehr Informationen zu der Initiative und das vollständige Manifest unter http://www.gender-summit.eu/index.php?option=com_content&view=article&id=61&Itemid=19.

Geschlechtergerechtigkeit in Wissenschaft und Forschung

Eine umfangreiche Anfrage zur Geschlechtergerechtigkeit im Wissenschaftssystem mit der Antwort der Bundesregierung finden sind unter den folgenden Links:

Drucksache 17/5541 – Große Anfrage im Bundestag: Geschlechtergerechtigkeit in Wissenschaft und Forschung
http://dipbt.bundestag.de/dip21/btd/17/055/1705541.pdf

Drucksache 17/7756 – Antwort der Bundesregierung
http://dipbt.bundestag.de/dip21/btd/17/077/1707756.pdf

Frauen: Schlechter bezahlt, selten befördert

Männer verdienen weiterhin deutlich mehr als Frauen. Sie erhalten auch häufiger Sonderzahlungen wie Urlaubs- und Weihnachtsgeld oder Gewinnbeteiligungen. Zwischen den Geschlechtern bleibt es bei einem Lohnabstand von mehr als einem Fünftel. Das zeigt die neueste Auswertung des WSI-Tarifarchivs. Die Forscher haben die Arbeitsentgelte von knapp 22.000 Frauen und Männern untersucht. Diese hatten sich im vergangenen Jahr anonym an einer Umfrage des Info-Portals "Frauenlohnspiegel" beteiligt. Laut WSI liegt der Bruttoverdienst von Frauen im Schnitt rund 21 Prozent unter dem der Männer. Das entspricht in etwa dem Rückstand, den die OECD oder die EU-Kommission regelmäßig aus anderen Datenquellen ermitteln.
Auch bei Sonderzahlungen sind Arbeitnehmerinnen benachteiligt. Sie bekommen im Vergleich zu Männern seltener Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld oder eine Gewinnbeteiligung.
Immerhin: Frauen profitieren von der Tarifbindung noch stärker als Männer. Die Differenz zwischen den Durchschnittsverdiensten von Frauen in Betrieben mit und ohne Tarifbindung ist größer als die entsprechende Differenz bei Männern. Allerdings arbeiten Frauen nur zu 46 Prozent in tarifgebundenen Betrieben, Männer zu gut 54 Prozent.
Regelmäßig Überstunden machen 54 Prozent der männlichen und 45 Prozent der weiblichen Beschäftigten. Jeweils rund ein Viertel erhält dafür keinerlei Vergütung. Bei den Frauen spielt der Freizeitausgleich eine deutlich größere Rolle. Bezahlung mit Überstundenzuschlag erhalten eher die Männer.
Auch in naher Zukunft werden weibliche Beschäftigte den Lohnabstand kaum aufholen, lassen die Ergebnisse der Umfrage vermuten: 31 Prozent der Männer, aber nur 21 Prozent der Frauen gaben an, dass sie in ihrem gegenwärtigen Betrieb einmal befördert worden sind.
Wenn es um einen möglichen neuen Job geht, sind die Erwartungen von Frauen und Männern hingegen relativ ähnlich: Beide Geschlechter wünschen vor allem eine unbefristete Anstellung, angenehme Kolleginnen und Kollegen und ein besseres Gehalt. Frauen legen größeren Wert auf die Option, in Teilzeit arbeiten zu können.
"Leider gilt nach wie vor: Zum Teil werden Frauen schlechter bezahlt, weil sie Frauen sind", fasst WSI-Experte Reinhard Bispinck die WSI-Analyse zusammen. Ein Teil des Rückstandes lasse sich weder durch familienbedingte Unterbrechungen noch durch die Berufswahl erklären, sondern nur durch Diskriminierung.

Frauen- und Geschlechterforschung

Leitfaden für einen geschlechtergerechten Sprachgebrauch

Unter dem Titel „Sprache im Blick. Leitfaden für einen geschlechtergerechten Sprachgebrauch“ hat der Gleichstellungsrat der Fachhochschule Potsdam einen sehr zu empfehlenden Sprachleitfaden herausgegeben. Er bietet Einblick in die aktuelle Diskussion und vor allem in einen einfachen Gebrauch einer geschlechtergerechten Sprache. Eingegangen wird u.a. auf die Intention der geschlechtergerechten Sprache, die unterschiedlichen Schreibweisen und schriftlichen Ansprachen und das geschlechtergerechte Sprechen.

Link zum Leitfaden: http://www.fh-pots-dam.de/fileadmin/fhp_zentrale/dokumente/gleichstellung/Dokumente/Gender_Sprachleitfaden_Perko2012_.pdf

Neuerscheinungen

Abdul-Hussain, Surur
Genderkompetenz in Supervision und Coaching
Wiesbaden: VS-Verlag für Sozialwissenschaften, 2012

Aigner, Josef Christian/ Rohrmann, Tim (Hg.)
Elementar – Männer in der pädagogischen Arbeit mit Kindern
Leverkusen-Opladen: Barbara Budrich Verlag, 2012

Baader, Meike Sophia/ Bilstein, Johannes/ Tholen, Toni (Hg.)
Erziehung, Bildung und Geschlecht: Männlichkeit im Fokus der Gender-Studies.
Wiesbaden: VS-Verlag für Sozialwissenschaften, 2012

Zülfukar Çetin
Homophobie und Islamophobie
Intersektionale Diskriminierungen am Beispiel binationaler schwuler Paare in Berlin
Bielefeld, transcript-Verlag, 2012

Dautzenberg, Kirsti/ Fay, Doris/ Graf, Patricia (Hg.)
Frauenkarrieren in der Wissenschaft. Studie über Frauen in der außerhochschulischen Forschung.
Wiesbaden, VS-Verlag, 2011

Hartmann-Tews Ilse/ Combrink, Claudia/ Bauer, Quirin
Von der Vision zu Profession – Die Genderperspektive in der Pädagogik.
Leverkusen-Opladen: Barbara Budrich Verlag, 2012

Krell, Gertraude/ Ortlieb, Renate/ Sieben, Barbara (Hg.)
Chancengleichheit durch Personalpolitik: Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmen und Verwaltungen.
6. Aufl. Wiesbaden: Gabler-Verlag, 2011

Pimminger, Irene
Was bedeutet Geschlechtergerechtigkeit? Normative Klärung und soziologische Konkretisierung.
Leverkusen: Barbara Budrich Verlag, 2012

Elli Scambor, Fränk Zimmer (Hg.)
Die intersektionelle Stadt .Geschlechterforschung und Medienkunst an den Achsen der Ungleichheit
Bielefeld, transcript-Verlag, 2012

Verantwortlich für den Inhalt, nicht jedoch für den Inhalt externer Links:

Michaela Frohberg
Koordinierungsstelle für Frauen- und Geschlechterforschung in Sachsen-Anhalt
Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg,
Postfach 4120, D-39016 Magdeburg

Tel.: (0)391 / 67 18 905
Email: Michaela.Frohberg@ovgu.de
Internet: http://www.kffg-sachsen-anhalt.ovgu.de