



Rundbrief – März 2017

Inhalt

Nachrichten aus Sachsen-Anhalt	2
„Untenrum frei“ - Lesung und Gespräch mit Margarete Stokowski	2
GenderCampus@Sachsen-Anhalt	2
Ladies Night for Women in Engineering Sciences	3
Vorankündigung Landesweiter Tag und Nachwuchstagung	4
FEM POWER	4
Kurzinformation zum Projekt	4
Aktivitäten im FEM POWER Netzwerk	5
Call for Papers/Abstracts	5
7. Landesweiter Tag der Genderforschung	5
IZGOnZeit	6
Zeitschrift Gender - Mode und Geschlecht	6
Zeitschrift für Diversitätsforschung und -management	7
Stellenausschreibungen	9
Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen HQWK	9
Wiss. Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter TU Duisburg	9
Projektmitarbeiterin/Projektmitarbeiter Vernetzung diversitätssensibler Angebote sowie für Öffentlichkeitsarbeit Goethe-Universität Frankfurt	10
Mitarbeiterin/Mitarbeiter für Dezentrales Genderconsulting RWTH Aachen	11
Neues aus Hochschule, Politik, Medien	12
femconsult als Rekrutierungs-Tool für das Tenure-Track-Programm	12
Neuerscheinungen	13





Nachrichten aus Sachsen-Anhalt

„Untenrum frei“ - Lesung und Gespräch mit Margarete Stokowski

Datum: 05. April 2017

Zeit: 18:30 Uhr

Ort: CampusTheater Magdeburg, J.-G.-Nathusius-Ring 5 / Anbau hinter Wohnheim 7

In ihrem Debüt „Untenrum frei“ schreibt die Autorin und Spiegel-Online-Kolumnistin Margarete Stokowski über die kleinen schmutzigen Dinge und über die großen Machtfragen. Es geht darum, wie die Freiheit im Kleinen mit der Freiheit im Großen zusammenhängt, und am Ende wird deutlich: Es ist dieselbe. Mit scharfsinnigem Blick auf die Details gelingt ihr ein persönliches, provokantes und befreiendes Buch.

Stokowski erzählt von dem frühen Wunsch, unbedingt als Mädchen wahrgenommen zu werden, von unzulänglichem Aufklärungsunterricht, von Haaren und Enthaarung, von Gewalterlebnissen, von Sex, von Liebe und vom Feminismus. Und sie verbindet ihre wunderbar erzählten persönlichen Erlebnisse mit philosophischen, politischen und wissenschaftlichen Analysen und zeigt damit: Sie ist mit ihren Erfahrungen nicht alleine. Wir fühlen uns als freie, aufgeklärte Individuen, aber erst wenn wir Geschichte um Geschichte zusammentragen, wird die kollektive Schiefelage, die strukturelle Ungleichheit sichtbar...

Veranstaltung auf Facebook: <https://www.facebook.com/events/153161458523185/>

Eine Kooperationsveranstaltung von: Koordinierungsstelle Genderforschung und Chancengleichheit Sachsen-Anhalt, Volksbad Buckau c/o Frauenzentrum Courage, Heinrich-Böll-Stiftung Sachsen-Anhalt, Kompetenzzentrum geschlechtergerechte Kinder- und Jugendhilfe Sachsen-Anhalt e.V.

Donnerstag | 06.04.2017 | 18:30 Uhr an der Burg Giebichenstein Kunsthochschule Halle

Neuwerk 7 | Campus Design

Dachsaal im Goldbau | Halle

Eintritt frei

Eine gemeinsame Veranstaltung von Student*innen der Burg Giebichenstein und der Heinrich-Böll-Stiftung Sachsen-Anhalt

Veranstaltung auf Facebook: <https://www.facebook.com/events/764639280355020/>

19. April, um 19 Uhr in Halle:

Vortrag mit Luise F. Pusch zum Thema „Gerechte Sprache“

Im Großen Hörsaal der Erziehungswissenschaften an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg

Franckeplatz 1/ Haus 31, 06110 Halle

Eine Kooperationsveranstaltung vom Frauenzentrum Weiberwirtschaft / Dornrosa e.V., der Rosa Luxemburg Stiftung Sachsen-Anhalt, dem Stura Uni Halle und dem Frauenpolitischer Runder Tisch Halle.

Facebook:

<https://www.facebook.com/kjupoint/photos/pcb.1248733285175203/1248731018508763/?type=3&theater>

GenderCampus@Sachsen-Anhalt

Unter dem Label GenderCampus werden alle Aktivitäten und Veranstaltungen der Hochschulen, die sich mit den Themen Gender, Genderforschung und Chancengleichheit befassen, vernetzt und sichtbar gemacht. Das Label ist ein gemeinsames Ergebnis der Zusammenarbeit im Rahmen des landesweiten Projektes FEM POWER. Interessierte finden in Zukunft auf der Webseite der hochschulübergreifenden Plattform





in gebündelter Form Informationen zu den Angeboten im Bereich „Gender“. Sie werden im Rundbrief über den Start der Webseite informiert. Bis dahin erfahren Sie an dieser Stelle von den jeweiligen Aktivitäten und Veranstaltungen der Hochschulen.

Magdeburger GenderCampus präsentiert:

Filmreihe LATERNA MaGeCa

Sommersemester 2017

im CampusTheater Magdeburg (ehemals Projekt 7),
J.-G.-Nathusius-Ring 5 / Anbau hinter Wohnheim 7, 39106 Magdeburg

Termine

- 26. April 2017: Die Kriegerin
- 10. Mai 2017: Die Farbe Lila
- 26. Mai 2017: Dallas Buyers Club
- 14. Juni 2017: XXY
- 28. Juni 2017: We want Sex

Jeweils **um 19.30 Uhr**

Mit Einführung und anschließender Diskussionsrunde. Alle Interessierten sind herzlich eingeladen! Der Eintritt ist frei.

Den Flyer zur Filmreihe mit Infos zu den Referierenden finden Sie [hier](#).

Weitere Informationen:

<http://www.bfg.ovgu.de/GenderCampus/Filmreihe+im+Sommersemester+2017.html>

Organisiert und durchgeführt wird die Filmreihe im Rahmen des FEM POWER Programms gemeinsam vom [Büro für Gleichstellungsfragen](#) und dem StuRa der Uni Magdeburg.

Ladies Night for Women in Engineering Sciences

DATUM: 20. April 2017 | Beginn 15.00 Uhr

ORT: Max-Planck-Institut | Sandtorstraße 1, 39106 Magdeburg

GÄSTE

- » Staatssekretärin Edwina Koch-Kupfer
- » Prof. Dr. rer. nat. Monika Brunner-Weinzierl
- » Prof. Dr.-Ing. Dominique Thévenin
- » Prof. Dr. Gerald Warnecke

Veranstaltung für StudentInnen, DoktorandInnen und NachwuchswissenschaftlerInnen aus dem Engineering-Bereich der MINT-Disziplinen zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses. Mit Vorträgen, Karrieremarkt und Podiumsdiskussion. Interessierte SchülerInnen sind herzlich willkommen.

PROGRAMM

15.00 Uhr Karrieremarkt und Jobmesse u.a. DOW, IFA, IBM, Solvay

16.00 - 16.25 Uhr Begrüßung, Prof. Dr.-Ing. Dominique Thévenin, Prof. Dr. Gerald Warnecke, Staatssekretärin Edwina Koch-Kupfer

16.30 - 18.00 Uhr Vorträge, Dr.-Ing. Andrea Klippel, Prof. Dr.-Ing. Sanaz Mostaghim, Bettina Kretschmer (CONTALL GmbH Zörbig)

ab 18.00 Uhr Karrieremarkt & Jobmesse





18.30 - 19.30 Uhr Podiumsdiskussion „Perspektiven für Nachwuchswissenschaftlerinnen“
ab 20.00 Uhr Band muMPlitz

ANMELDUNG per E-Mail an ladiesnight@ovgu.de

Vorankündigung Landesweiter Tag und Nachwuchstagung

Der **Landesweite Tag der Genderforschung in Sachsen-Anhalt** hat sich in den letzten Jahren als wichtige Tagung für Genderforschende, Genderexpert*innen und genderinteressiertem Publikum etabliert. Diese erfolgreiche Tradition soll auch in diesem Jahr fortgesetzt werden. Sie finden den aktuellen Call for Papers unter der entsprechenden Rubrik dieses Rundbriefes.

Datum: 09.11.2017

Ort: Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg, Burse zur Tulpe, Hallescher Saal

Interdisziplinäre Nachwuchstagung „Wie forsche ich in meinem Fach mit Geschlechterperspektive?“

Unmittelbar anschließend an den Landesweiten Tag der Genderforschung wird die Nachwuchstagung in einem Workshop-Format die aktuellen Geschlechterfragen in unterschiedlichen Disziplinen aufzeigen und Forschungsperspektiven diskutieren. Nach rahmenden Vorträgen soll in fachlich angeleiteten Arbeitsgruppen gemeinsam an 1-2 Exposés von Nachwuchswissenschaftler*innen gearbeitet werden, um die Fragestellung und das methodische Vorgehen zu reflektieren und ggf. anhand von ergänzenden Geschlechterbezügen und -leerstellen zu spezifizieren. Ziel ist es, die eigenen Wissensbestände und Annahmen konstruktiv zu erweitern und damit das Genderforschungsvorgehen zu konkretisieren. Darüber kann es für alle anderen Teilnehmenden der Arbeitsgruppen erfahrbar werden, wie Gender- und Diversityaspekte forschungsbasiert jeweils in IHREM Fachgebiet zu integrieren sind. Für die AG-Leitungen werden Genderforscher*innen beispielsweise aus Humanwissenschaften, Mint-Fächern, Medizin oder Kulturwissenschaften gewonnen, die bei gemeinsamen theoretischen Grundlagen und vielfältigen Überschneidungen divergierende Zugänge der eigenen Fachwissenschaft kennen und zu Forschungsfragen und -strategien mit Genderperspektive beraten können.

Datum: 10.11.2017

Ort: Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg

FEM POWER

Zukünftig finden Sie in den Rundbriefen unter der Rubrik „FEM POWER“ aktuelle Informationen zum Projekt und zu Veranstaltungen.

Kurzinformation zum Projekt

Nach intensiver Vorbereitung durch die Koordinierungsstelle Genderforschung & Chancengleichheit Sachsen-Anhalt in Zusammenarbeit mit dem Ministerium für Wirtschaft, Wissenschaft und Digitalisierung und den Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen des Landes Sachsen-Anhalt konnte im letzten Jahr das ESF-finanzierte Programm FEM POWER starten. Ziel des Programms ist es, die Teilhabe von Frauen auf allen Ebenen der Hochschulen – insbesondere auf bestimmten Karrierestufen oder in bestimmten Fächern sowie in Gremien und auf Führungspositionen in Wissenschaft und Forschung zu erhöhen und hierdurch mehr Geschlechtergerechtigkeit zu erreichen. Im Rahmen von FEM POWER setzen die Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg, die Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg, die Fachhochschulen Anhalt, Harz, Magdeburg-Stendal und Merseburg, die Kunsthochschule Burg Giebichenstein jeweils eigene Gleichstellungs-





maßnahmen um. Die Laufzeit des Programms bis Ende 2022 ermöglicht dabei die Planung und Realisierung nachhaltiger und längerfristiger Projekte und Instrumente zur Verbesserung der Chancengerechtigkeit in Wissenschaft und Forschung in Sachsen-Anhalt. Hierzu gehört auch die verstärkte strukturelle Verankerung und Professionalisierung von Gleichstellungsarbeit mit dem Ziel ihrer Nachhaltigkeit, die nicht zuletzt auch durch die intensive Vernetzung und den regelmäßigen Austausch innerhalb des FEM POWER Netzwerkes befördert wird.

Mehr Informationen zu FEM POWER sowie die Ansprechpersonen und Projekte der beteiligten Wissenschaftseinrichtungen finden Sie demnächst auch auf einer eigenen Homepage, die sich derzeit noch im Aufbau befindet.

Aktivitäten im FEM POWER Netzwerk

Hochschule Merseburg

Erste FEM POWER-Promotionsstelle an der Hochschule Merseburg vergeben

Die Wirtschaftsingenieurin Anja Berthold hat die erste Promotionsstelle im Rahmen des Projekts FEMPOWER an der Hochschule Merseburg erhalten. In ihrem Promotionsvorhaben beschäftigt sie sich mit der Entwicklung von Prüfmethode, die zur zeitraffenden Ermittlung des Langzeitkriechverhaltens von Kunststoffen dienen. Die Betreuung des kooperativen Promotionsvorhabens wird durch Prof.in Beate Langer von der Hochschule Merseburg und Prof. Wolfgang Grellmann von der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg übernommen.

Mit dem eingeworbenen Projekt FEM POWER unterstützt die Hochschule Merseburg die wissenschaftliche Karriere von Frauen, die Erhöhung des Anteils weiblicher Promovendinnen und stärkt die Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Karriere und Familie. Neben zwei Promotionsstellen zur Förderung der wissenschaftlichen Karriere von Frauen beinhaltet das Projekt FEM POWER auch eine jährlich im Wintersemester stattfindende Ringvorlesung und weitere Veranstaltungs- und Weiterbildungsformate. Federführend liegt das Projekt FEM POWER bei der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschule Merseburg, Dipl.-Ing. Katrin Stritzel. Das Projekt wird aus Fördermitteln der Europäischen Union (ESF) finanziert.

Die nächste Ausschreibung für eine FEM POWER-Promotionsstelle ist für Frühjahr 2018 geplant.

Ansprechperson:

Constanze Stutz

Mitarbeiterin im Projekt FEM POWER

Tel.: +49 3461 46-3708 | E-Mail: fempower@hs-merseburg.de

Call for Papers/Abstracts

7. Landesweiter Tag der Genderforschung

9. November 2017, Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg

Der Landesweite Tag der Genderforschung widmet sich dem interdisziplinären Austausch junger Wissenschaftler*innen und bietet die Möglichkeit zur Vernetzung und zur Diskussion weiterführender methodischer Orientierungen und Standortbestimmungen unter allen Teilnehmenden an der Tagung. Nachwuchswissenschaftler*innen soll die Möglichkeit gegeben werden, ihre aktuellen wissenschaftlichen Arbeiten und laufenden Projekte zur Genderforschung vorzustellen und mit den weiteren Teilnehmenden der Konferenz zu diskutieren.

Für jeden Beitrag werden 45 Minuten (30 Minuten Vortrag, 15 Minuten Diskussion) zur Verfügung stehen.

Alle interessierten Nachwuchswissenschaftler*innen (Masterabsolvent*innen, Promovend*innen, Postdocs), die sich mit Forschungsthemen und der Vorstellung von Projekten an der Tagung beteiligen möchten, bitten wir um Zusendung von Arbeitspapieren (ein bis drei Seiten) bis zum **20. Juni 2017**





an folgende Adresse: info@kgc-sachsen-anhalt.de

Die Tagung ist eine Kooperationsveranstaltung der Koordinierungsstelle Genderforschung und Chancengleichheit Sachsen-Anhalt mit Prof.in Dr. Pia Schmid und Verena Stange (Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg) sowie Prof.in Dr. Eva Labouvie und Dr. Sandra Tiefel (Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg).

IZGOnZeit

IZGOnZeit bietet eine Plattform zur Veröffentlichung wissenschaftlicher Beiträge sowie aktueller Informationen über Aktivitäten und praxisorientierte Entwicklungen im Bereich der Geschlechterforschung. Hier gibt es zudem Raum für Berichte mit Bezug zur Gleichstellungsarbeit.

Beiträge können zu folgenden Rubriken eingereicht werden:

- Wissenschaftliche Aufsätze
- Berichte aus laufenden und abgeschlossenen Forschungsprojekten
- Diskussionsbeiträge
- Personalien
- Rezensionen
- Neuerscheinungen
- Tagungs- und Veranstaltungsberichte
- Veranstaltungshinweise und Tagungsankündigungen
- Sonstige (Kurz-)Mitteilungen

Ein Aufsatz sollte ca. 35.000 bis 50.000 Zeichen umfassen, das entspricht in der formatierten Version 10 bis 15 Seiten. Kürzere Beiträge sind in allen Rubriken willkommen.

Redaktionsschluss für die nächste Ausgabe ist der **30. April 2017**. Beiträge können Sie direkt an die Redaktion schicken (izgonzeit@uni-bielefeld.de).

Zeitschrift Gender - Mode und Geschlecht

Kleidung, unmittelbar auf dem Körper getragen, prägt das Körpergefühl, dominiert die Wahrnehmung durch andere Menschen und ist integrales Element der Bildung von Identitäten und Lebensstilen. So wird auch Geschlechtsidentität von Kleidern/Mode nicht ausgedrückt, sondern im performativen Vollzug – dem (alltäglichen) Handeln durch und mit Kleidung – hervorgebracht. Das öffnet einen Raum potenzieller Vielfalt, in dem Identitäten zumindest in bestimmten Grenzen spielerisch erweitert werden und die Geschlechter nicht mehr auf die heteronormierten zwei Ausprägungen (weiblich – männlich) festgelegt sind. Andererseits aber normiert Mode in hohem Maße und verhindert gerade die Individualität, die sie offenbar verspricht. Eine wesentliche Rolle spielt Geschlecht auch in der Produktion von Mode, also auf allen Stufen vom Entwurf über die konkrete Herstellung und schließlich in der Vermarktung in allen ihren Facetten (Präsentation, Werbung, Vertrieb, Verkauf).

Die Grunddynamik von Kleidermode ist dabei die der modernen kapitalistischen Gesellschaften: Sie besteht in der unaufhörlichen Produktion, Konsumtion und raschen Entsorgung von Überflüssigem, egal ob von Dingen, von Lebensstilen oder vielleicht sogar von Menschen. Daran beteiligt sind das Modesystem (als die Summe aller Institutionen, die Mode hervorbringen und vertreiben) wie auch die Konsumierenden.

Der Heftschwerpunkt will sich den komplexen Zusammenhängen von Mode und Geschlecht aus unterschiedlichen disziplinären Perspektiven widmen. Mögliche Fragestellungen sind:

Welche Zusammenhänge von (Re-)Präsentation und Konstruktion von Geschlecht und Geschlechterverhältnissen (in allen Facetten bis hin zu Queerness) durch Mode bestehen heute (noch)? Spielen in der aus-





differenzierten Gesellschaft sogenannte Subkulturen noch eine Rolle? Welche Funktion hat die Lust am modischen Self Fashioning – das ja keine Erfindung der Gegenwart ist – für unser Leben in der sich in Umwälzung befindenden heutigen Welt? Und wie werden diese Themen medial verhandelt?

Was bedeutet Mode heute und wie verändert sie sich angesichts der rasanten Entwicklung neuer Technologien einerseits und der Forderung nach Nachhaltigkeit (im Sinne verantwortlichen wirtschaftlichen, politischen und ökologischen Handelns) andererseits? Welche Konsequenzen für die Geschlechter sind damit auf verschiedenen Ebenen verbunden – der des Konsums ebenso wie der Produktion, auch hinsichtlich der konkreten Produktionsbedingungen (Stichwort Niedriglohnländer)? Wenn die Mode, wie Werner Sombart bereits 1902 schrieb, „des Kapitalismus liebstes Kind“ ist: Welche Verantwortung ist dann mit unserem täglichen modischen Konsum verbunden? Was bedeutet überhaupt „nachhaltige Mode“ und was hat Nachhaltigkeit mit (vermeintlicher) „Natürlichkeit“ – auch und gerade von Geschlecht – zu tun? Ist Slow Fashion als vestimentäre Praxis, die sich nicht dem Zwang zum ständig Neuen und zum immer rascheren Verbrauch beugt, nicht sogar das Gegenteil von Mode? Was hat das alles mit Geschlecht zu tun, z. B. bei gegenderter Kleidung im Kinderzimmer oder beim Trend zur sog. „Unisex-Mode“?

Und welche Rolle spielt in diesem Zusammenhang die rasante Entwicklung neuer Textilien und die Verwendung neuer Techniken und Materialien, die sich in funktionalen intelligenten Kleidern, aber auch in extravaganten Designs aus dem 3D-Drucker manifestieren? Entspringt diese Entwicklung dem Zwang der Mode, immer etwas Neues hervorzubringen, worin auch immer dieses Neue bestehe? Ist diese Entwicklung mit Nachhaltigkeit vereinbar, oder steht sie im Gegensatz zu Nachhaltigkeit? Welche Zusammenhänge bestehen hier zum Geschlecht, z. B. als (gedachte) Konsument_innen oder Produzent_innen?

Verfahren und Zeitplanung

Wir bitten um die Einreichung eines ein- bis zweiseitigen Abstracts bis zum 15.05.2017. Beiträge aus dem nicht-deutschsprachigen Ausland können gern auch auf Englisch eingereicht werden. Die Redaktion arbeitet mit dem Online-Redaktionssystem OJS. 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 unter www.gender-zeitschrift.de/index.php?id=manuskripte.

Die Einladung zur Beitragseinreichung erfolgt im Falle einer positiven Einschätzung bis zum 30.05.2017. Der Abgabetermin des fertigen Beitrags im Umfang von max. 50 000 Zeichen ist der 30.10.2017. Alle eingereichten Beiträge durchlaufen ein mehrstufiges Review-Verfahren, auf dessen Grundlage die endgültige Auswahl der Beiträge getroffen wird, dabei sind Hinweise zur Überarbeitung eher die Regel als die Ausnahme. Diese werden den AutorInnen von den Herausgeberinnen zurückgemeldet. Im Falle einer hohen Anzahl von positiv begutachteten Beiträgen behält sich die Redaktion vor, eine abschließende Auswahl vorzunehmen und ggf. Beiträge in einer späteren Ausgabe zu veröffentlichen.

Zeitschrift für Diversitätsforschung und -management

Zum Verhältnis von Diversität und Intersektionalität –Heterogenität beobachten und gestalten

Herausgeber_innen: Andrea D. Bührmann, Georg-August-Universität Göttingen, Iris Koall, Bergische Universität Wuppertal

Schon seit einiger Zeit wird über das Verhältnis von Diversität und Intersektionalität diskutiert (z.B. Bührmann 2015; Sieben/Bornheim 2011). Ihre disziplinären Zuordnungen und fachliche Abgrenzung sind durch eine teilweise polarisierende Kontroverse gekennzeichnet. Zum einen wird die Auffassung vertreten, es handle sich um zwei weitgehend unabhängige Forschungsfelder: Diversitätsforschung und Intersektionalitätsforschung hätten aufgrund ihrer historischen, sozialen und theoretisch unterschiedlichen Herkunft und ihrer unterscheidbaren Gegenstandsbereiche wenig bis nichts miteinander zu tun (Walgenbach 2012). Auf der anderen Seite wird aber auch ein interdependentes Verhältnis zwischen Diversität und Intersektionalität in der Bezugnahme auf die Verbindung von Mikro-, Meso-, und Makrostrukturen angenommen (Winker/Degele 2009: 18f). Dabei ist eine kritisch-konstruktive Auseinandersetzung mit





essentialistischen Kategorisierungen festzustellen (Koall/Bruchhagen 2007; Westheuser 2015), die in forschungspragmatischen Entscheidungen begründet ist, sich den Fragen der interdependenten Entstehung von sozialer Ungleichheit, Diskriminierung und Privilegierung mit inter-, intra- und antikategorialen Perspektiven zu nähern (McCall 2005).

In diesem Heft wollen wir pointiert die skizzierten Kontroversen konstruktiv vorantreiben. Es geht uns darum, Diversität und Intersektionalität, die ja wahlweise als ‚Forschungsfelder‘, ‚Forschungsperspektiven‘ oder auch ‚Forschungsansätze‘ zur Beobachtung von Heterogenität und/oder Homogenität betrachtet werden können, miteinander in einen konstruktiven Dialog zu bringen. Dazu möchten wir Beiträge einladen, die sich mit den Verhältnissen dieser Perspektiven befassen und sie konkret in Forschungsprojekten und -prozessen in der Beobachtung und Beschreibung von Interaktionssituationen, den organisationalen Prozessen oder gesellschaftlichen Strukturierungen beschreiben. Damit schlagen wir vor, die jeweils unterschiedlichen Positionen in der Kontroverse auch empirisch zu begründen, statt sie nur theoretisch zu postulieren. Wichtig ist dabei, dass sich Texte sowohl aus der Perspektive der Diversitätsforschung den Intersektionalitätsthemen nähern können, als auch, dass Texte aus der Perspektive der Intersektionalitätsforschung die Diversitätsthemen betrachten.

Wir möchten zur gegenseitigen konstruktiven Beobachtung anregen, von der wir vermuten, dass sie äußerst befruchtend sein kann. Denn erst dies ermöglicht die eigene wissenschaftliche Identität zu klären und einen Erkenntniszuwachs jenseits von Abgrenzung oder gar Abwertung zu erfahren. Folgende Fragen erscheinen uns dabei wichtig (sind aber nicht als abschließend zu betrachten):

- Wie können Dimensionen sozialer Ungleichheit intersektional in ihrer Konstitution und in ihrer/n kontingenten Verbindung/en aufeinander bezogen und mögliche Provisorien de- bzw. rekonstruiert werden?
- Wie kann die intersektionale und diversitätstheoretische Auseinandersetzung mit der Kontingenz sozialer Zugehörigkeiten zum Verständnis für strukturelle Diskriminierungs- und Privilegierungsprozesse beitragen? Und: wo liegt der mögliche jeweilige Erkenntnisgewinn für die Konstitution empirischer Projekte?
- Wie können soziale Differenzbildungen als Strukturierungs-, Kommunikations- oder Handlungspraktiken, die zur Reduktion sozialer Komplexität und Aufrechterhaltung von Dominanzverhältnissen genutzt werden, in intersektionaler und diversitätstheoretischer Perspektive verstanden werden? Und: wie hilfreich oder inspirierend ist diese Verschränkung der Blickwinkel für die empirische Forschung und/oder auch die praktische Umsetzung?

Für den wissenschaftlichen Teil dieses Schwerpunktheftes wünschen wir uns Beiträge sowohl theoretisch-konzeptioneller als auch empirischer Ausrichtung im Umfang von 35.000 bis max. 45.000 Zeichen (inkl. Leerzeichen). Für die Kategorie „Forschungsskizzen und Positionen“ können außerdem Ideen und Entwürfe zu Forschungsprojekten, Kommentare zu aktuellen Fragen der Diversitätsforschung und des Diversitätsmanagements sowie pointierte Stellungnahmen und (gern provokante) Positionen eingereicht werden. Solche Beiträge sollen zwischen 12.000 und 15.000 Zeichen (inkl. Leerzeichen) umfassen. Wir begrüßen ausdrücklich auch Praxisbeiträge zu diesem Thema, ebenfalls im Umfang von 12.000 bis max. 15.000 Zeichen (inkl. Leerzeichen).

Weitergehende Hinweise zur Gestaltung Ihres Beitrags und zu Einreichungsmodalitäten für diese und weitere Ausgaben der Zeitschrift für Diversitätsforschung und -management finden Sie auf der Webseite zdfm.budrich-journals.de.

Bitte reichen Sie alle Beiträge in unserem Onlinetool auf der Seite <https://www.jdrm.de/> ein (Anleitung unter: zdfm.budrich-journals.de). Die Frist zur Einreichung für wissenschaftliche Vollbeiträge zu diesem Schwerpunktthema ist der 1. Juli 2017. Forschungsskizzen und Positionen sowie Praxisbeiträge können bis zum 1. Oktober 2017 eingereicht werden. Nachfragen richten Sie bitte vorab an zdfm@budrich-journals.de.





Stellenausschreibungen

Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen HQWK

Wissenschaftliche/r Mitarbeiter/in für das Untersuchungsfeld Fachhochschule (E13 TV-L, Teilzeit 29,85 Std./Woche)

Wissenschaftliche/r Mitarbeiter/in für das Untersuchungsfeld Musikhochschulen (E13 TV-L, Teilzeit 19,90 Std./Woche)

An der HAWK Hochschule für angewandte Wissenschaft und Kunst Hochschule Hildesheim/ Holzminden/ Göttingen sind im vom BMBF geförderten Projekt „Jenseits der Gläsernen Decke. Professorinnen zwischen Anerkennung und Marginalisierung“ am Standort Holzminden zum nächstmöglichen Zeitpunkt die auf 3 Jahre befristeten Stellen Wissenschaftliche/r Mitarbeiter/in für das Untersuchungsfeld Fachhochschule (E13 TV-L, Teilzeit 29,85 Std./Woche), Wissenschaftliche/r Mitarbeiter/in für das Untersuchungsfeld Musikhochschulen (E13 TV-L, Teilzeit 19,90 Std./Woche) zu besetzen.

Weitere Informationen: <http://www.hawk-hhg.de/hochschule/media/695478.pdf>

Wiss. Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter TU Duisburg

An der Technischen Universität Darmstadt sind im vom BMBF geförderten Projekt „Jenseits der Gläsernen Decke. Professorinnen zwischen Anerkennung und Marginalisierung“ im Fachbereich Gesellschafts- und Geschichtswissenschaften am Institut für Soziologie zum nächstmöglichen Zeitpunkt **zwei** Stellen für **Wiss. Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter in Teilzeitbeschäftigung (50 % bzw. 75 %)** in auf 3 Jahre befristeten Arbeitsverhältnissen zu besetzen. Das Projekt hat zum Ziel, durch eine qualitative empirische Untersuchung, die Marginalisierungserfahrungen und Handlungsspielräume von Professorinnen in der Bundesrepublik Deutschland zu untersuchen. Einbezogen werden verschiedene Vergleichsgruppen und Kohorten sowie Expertinnen/Experten aus Gleichstellung und Wissenschaftsberatung. Es handelt sich um ein Verbundvorhaben, das alle Hochschultypen abdeckt: Das Teilprojekt I an der TU Darmstadt untersucht Erfahrungen von Professorinnen an Universitäten und Kunsthochschulen. Im Teilprojekt II an der HAWK Hochschule für angewandte Wissenschaft und Kunst Hochschule Hildesheim/ Holzminden/ Göttingen werden Fachhochschulen und Musikhochschulen untersucht. Zusätzlich zur Erarbeitung und Verbreitung (Vorträge, Publikationen) der wissenschaftlichen Ergebnisse wird eine Handreichung für die Hochschul- und Gleichstellungspolitik erstellt.

Die Aufgaben für beide Stellen:

- wissenschaftliche Konzeption, Durchführung und Auswertung qualitativer Leitfadeninterviews
- Mitarbeit an der Aufbereitung der Ergebnisse für Veröffentlichungen, Präsentationen, Handreichung und Endbericht
- Präsentation von Zwischen- und Endergebnissen auf Tagungen (auch international)
- Teilnahme an regelmäßigen Projekttreffen und Workshops

Die Stelle mit dem 75 %-Anteil hat zudem die Aufgaben:

- Vorbereitung von Projektworkshops und -treffen
- Inhaltliche Vorbereitung Beitragssitzungen
- Verantwortliche Vorbereitung der Abschlusstagung
- Öffentlichkeitsarbeit

Voraussichtlich wird eine der beiden Stellen für die Durchführung der Projektkoordination für die Dauer der Gesamtlaufzeit von 3 Jahren aufgestockt.

Damit verbunden sind folgende Aufgaben:

- Projektmanagement





- Koordination des Verbundprojekts
- Hauptverantwortung Koordination und Organisation von Veranstaltungen und Arbeitstreffen

Die Bereitschaft zu Dienstreisen innerhalb der Bundesrepublik Deutschland und zum anderen Projektstandort (Holzminden) sowie gute Englischkenntnisse werden vorausgesetzt.

Ihre Qualifikation

Vorausgesetzt werden

- Erfolgreich abgeschlossene sehr gute Promotion vorzugsweise in Sozialwissenschaften
- Sehr gute Kenntnisse und Forschungserfahrungen im Bereich qualitativer Methoden der empirischen Sozialforschung
- Vertrautheit mit den Perspektiven der Frauen- und Geschlechterforschung

Erwünscht sind außerdem

- Kenntnisse und Erfahrungen in der Hochschul- oder Wissenschaftsforschung
- Kenntnisse über Hochschul- und Gleichstellungspolitik
- Vorkenntnisse in Bezug auf die hochschultypspezifischen Karrierewege
- Erfahrungen in der Veranstaltungsorganisation

Das Erbringen der Dienstleistung dient zugleich der wissenschaftlichen Qualifizierung der Bewerberin/des Bewerbers.

Die Technische Universität Darmstadt strebt eine Erhöhung des Anteils der Frauen am Personal an und fordert deshalb besonders Frauen auf, sich zu bewerben. Bewerberinnen oder Bewerber mit einem Grad der Behinderung von mindestens 50 oder diesen Gleichgestellte werden bei gleicher Eignung bevorzugt. Die Vergütung erfolgt nach dem Tarifvertrag für die Technische Universität Darmstadt (TV - TU Darmstadt).

Wir bitten um aussagekräftige Unterlagen zusätzlich auch in elektronischer Form (als PDF-Dokument) an Frau Prof. Tanja Paulitz, Institut für Soziologie, Dolivostr. 15, 64293 Darmstadt, E-Mail: rott@ifs.tu-darmstadt.de

Kenn.-Nr. 122

Bewerbungsfrist: 06. April 2017

Projektmitarbeiterin/Projektmitarbeiter Vernetzung diversitätssensibler Angebote sowie für Öffentlichkeitsarbeit Goethe-Universität Frankfurt

Im **Gleichstellungsbüro** der Goethe-Universität Frankfurt am Main ist **ab sofort** die Stelle einer/eines **Projektmitarbeiterin/Projektmitarbeiters für die Vernetzung diversitätssensibler Angebote der Goethe-Universität sowie für Öffentlichkeitsarbeit (E13 TV-G-U, halbtags)** bis zum 31.12.2018 befristet zu besetzen. Die Eingruppierung richtet sich nach den Tätigkeitsmerkmalen des für die Goethe-Universität geltenden Tarifvertrages (TV-G-U).

Aufgabenbereiche: Die Stelleninhaberin/der Stelleninhaber soll im Rahmen des Programms „Starker Start ins Studium“ (Qualitätspakt Lehre) und für die „Akademie für Bildungsforschung und Lehrerbildung“ folgende Aufgaben ausführen:

- Vernetzung von Anlaufstellen und Angeboten mit Diversitätsbezug an der Goethe-Universität - insbesondere mit Fokus auf Angebote in der Lehrerbildung.
- Erhöhung der internen und externen Sichtbarkeit diversitätssensibler Angebote durch Erstellung von Medienprodukten (Broschüren, Flyer, Presseartikel) und Gestaltung der Website

Die Stelle ist angesiedelt im Gleichstellungsbüro bei der Koordinationsstelle Diversity-Policies.

Voraussetzungen:

- erfolgreich abgeschlossenes Hochschulstudium vorzugsweise in den Gesellschafts- und Geisteswissenschaften
- sehr gute Kenntnisse wissenschaftlicher und gesellschaftlicher Diskurse zu Diversität
- Erfahrungen in der Öffentlichkeitsarbeit/redaktioneller Arbeit
- Erfahrungen im Projektmanagement und mit konzeptioneller Arbeit





- Kenntnisse von Hochschulstrukturen, insbesondere der Lehrerbildung
- sicherer Umgang mit Office-Anwendungen

Die Tätigkeit erfordert ein hohes Maß an Eigeninitiative, Selbstständigkeit, Organisationstalent, Kontaktfreudigkeit, Flexibilität und Verhandlungsgeschick.

Interessentinnen/Interessenten werden gebeten, ihr Bewerbungsschreiben mit den üblichen Unterlagen in elektronischer Fassung **bis zum 12.04.2017** mit dem Betreff „Diversity Vernetzung“ zu senden an: Dr. Anja Wolde, gleichstellungsbuero@uni-frankfurt.de. Hinweis: Die Bewerbungsunterlagen werden nicht zurückgesandt; Reisekosten können leider nicht erstattet werden. Mehr Informationen zum Gleichstellungsbüro finden Sie unter www.gleichstellungsbuero.uni-frankfurt.de

Mitarbeiterin/Mitarbeiter für Dezentrales Genderconsulting RWTH Aachen

Unser Profil:

Das Integration Team - Human Resources, Gender and Diversity Management (IGaD) ist eine Stabsstelle des Rektorats der RWTH Aachen. Sie sensibilisiert auf allen Hochschulebenen für die konstruktive Anerkennung von Unterschieden und gibt Impulse für die aktive Förderung von Geschlechtergerechtigkeit und Chancengleichheit. Für die gleichstellungsfördernde Maßnahme „Dezentrales Genderconsulting“ wird zum nächstmöglichen Zeitpunkt eine Mitarbeiterin/ein Mitarbeiter als Elternzeitvertretung bis zum 04.03.2018 gesucht.

Ihr Profil:

Sie verfügen über

- ein abgeschlossenes Hochschulstudium (Master oder vergleichbarer Abschluss)
- fundierte Erfahrungen in der Antragsstellung von Forschungsprojekten, insbesondere im Rahmen von Horizon 2020 (Marie Skłodowska-Curie actions), ERC-Grants und DFG-Förderungen
- sehr gute kommunikative Fähigkeiten und Beratungskompetenzen
- sehr gute Deutsch- und Englischkenntnisse, mündlich wie schriftlich
- Berufserfahrung im Bereich chancengerechter Organisationsentwicklung innerhalb einer Hochschule oder Forschungseinrichtung
- sehr gute Kenntnisse des Wissenschaftssystems und der Hochschulverwaltung
- Erfahrungen mit Gender Mainstreaming und Diversity Management
- hohe Teamfähigkeit, strategische Planungskompetenz und analytische Fähigkeiten
- sichere Kenntnisse von MS-Office

Ihre Aufgaben:

- Aufbau von Fakultätskontakten zur Umsetzung des Dezentralen Genderconsultings
- individuelle, persönliche Beratung fortgeschrittener Doktorandinnen, Postdoktorandinnen und Juniorprofessorinnen im Vorfeld eigener Forschungsprojektanträge
- Konzeption und Organisation flankierender Qualifizierungsangebote
- Konzeption, Organisation und Begleitung von Exkursionen
- Vernetzung mit den bestehenden Angeboten im Bereich der Forschungsförderung

Unser Angebot:

Die Einstellung erfolgt im Beschäftigtenverhältnis. Die Stelle ist zum nächstmöglichen Zeitpunkt zu besetzen und befristet für die Dauer einer Elternzeit einer Mitarbeiterin bis 04.03.2018. Es handelt sich um eine Teilzeitstelle mit der Hälfte der regelmäßigen Wochenarbeitszeit. Die Stelle ist bewertet mit EG 13 TV-L.

Die RWTH ist als familiengerechte Hochschule zertifiziert. Wir wollen an der RWTH Aachen besonders die Karrieren von Frauen fördern und freuen uns daher über Bewerberinnen. Frauen werden bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt berücksichtigt, sofern sie in der Organisationseinheit unterrepräsentiert sind und sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe





überwiegen. Bewerbungen geeigneter schwerbehinderter Menschen sind ausdrücklich erwünscht.

Ihr/e Ansprechpartner/in

Für Vorabinformationen steht Ihnen

Frau Manuela Aye

Tel.: +49 (0) 241-8090636

E-Mail: manuela.aye@igad.rwth-aachen.de

oder

Frau Gitta Doebert

Tel.: +49 (0) 241-8096563

E-Mail: gitta.doebert@igad.rwth-aachen.de zur Verfügung.

Nutzen Sie auch unsere Webseiten zur Information: <http://igad.rwth-aachen.de> Ihre Bewerbung richten Sie bitte bis zum 18.04.2017 an

RWTH Aachen

Stabsstelle Gender und Diversity Management (IGaD)

Manuela Aye

Templergraben 55

52056 Aachen

Gerne können Sie Ihre Bewerbung auch per E-Mail an genderanddiversity@rwth-aachen.de senden. Bitte beachten Sie, dass Gefährdungen der Vertraulichkeit und der unbefugte Zugriff Dritter bei einer Kommunikation per unverschlüsselter E-Mail nicht ausgeschlossen werden können.

Neues aus Hochschule, Politik, Medien

femconsult als Rekrutierungs-Tool für das Tenure-Track-Programm

Das Portal /femconsult stellt mit Europas größter Wissenschaftlerinnen-Datenbank ein wichtiges Rekrutierungs-Tool für die neu zu schaffenden Professuren im Rahmen des Tenure-Track-Programms dar. Aus den aktuellen Zahlen des Bundesberichts Wissenschaftlicher Nachwuchts (BuWiN) ist bezüglich der Anteile von Wissenschaftlerinnen nach wie vor eine „abnehmende Tendenz nach fortschreitender Qualifizierungs- und Karrierestufe“ festzustellen (<http://www.buwin.de/dateien/buwin-2017.pdf>). Die Neuberufungsquoten für Wissenschaftlerinnen liegen bei den W2-Professuren bei 34 % und bei den W3-Professuren bei 28 %. Das Tenure-Track-Programm des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) soll den wissenschaftlichen Nachwuchs in den kommenden Jahren stärken und mit bis zu 1000 zusätzlichen Tenure-Track-Professuren Karrierewege in der akademischen Welt „planbarer und transparenter“ gestalten (<https://www.bmbf.de/de/wissenschaftlichernachwuchs-144.html>).

Um die bis 2032 geforderten Professuren mit qualifiziertem Personal zu besetzen, soll das Rekrutierungsportal/femconsult in Zukunft einen wichtigen Beitrag leisten. Die Wissenschaftlerinnen-Datenbank kann Universitäten bei der Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen im Sinne der Verbesserung der Chancengerechtigkeit und Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen zielgerichtet unterstützen.

/femconsult im Profil/femconsult ist die größte Wissenschaftlerinnen-Datenbank Europas und enthält aktuelle Qualifikationsprofile von mehr als 3.300 promovierten und habilitierten Wissenschaftlerinnen aus dem deutschsprachigen Raum aus allen Fachdisziplinen. In der Datenbank lassen sich die Profile der registrierten Wissenschaftlerinnen gezielt und schnell nach vielfältigen Suchkriterien recherchieren.

Ein Onlinekontaktformular ermöglicht eine einfache Kontaktaufnahme mit passfähigen Kandidatinnen für Stellenausschreibungen und Expertinnen-Tätigkeiten. Rekrutierungsverantwortliche können Handreichungen und Good Practice-Beispiele zu gendergerechten Berufungsverfahren abrufen und sich über weitere Wissenschaftlerinnen-Netzwerke und –Datenbanken, Mailinglisten, Jobbörsen sowie Veranstaltungen





zu Human Resources Management in der Wissenschaft informieren. Wissenschaftlerinnen können sich mit dem eigenen Profil zielgenau präsentieren, wovon sowohl Universitäten und Forschungseinrichtungen als auch die Wissenschaftlerinnen selbst profitieren. /femconsult ist ein Angebot von GESIS - Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften, Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS.

Hier geht es zum Portal: <http://www.gesis.org/femconsult/home/>

Quelle: CEWS-Journal Nr. 107

Neuerscheinungen

Madeline Doneit/ Bettina Lösch/ Margit Rodrian-Pfennig (Hrsg.)

Geschlecht ist politisch. Geschlechterreflexive Perspektiven in der politischen Bildung

Verlag Barbara Budrich 2016

Neue Ausgabe **Gender - Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft**

Geschlechterverhältnisse verhandeln - arabische Frauen und die Transformation arabischer Gesellschaften

<http://gender.budrich-journals.de/>

3. Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland erschienen

<https://www.bmfsfj.de/blob/114006/738fd7b84c664e8747c8719a163aa7d9/3--atlas-zur-gleichstellung-von-frauen-und-maennern-in-deutschland-deutsch-data.pdf>

Dahmen, Jennifer; Thaler Anita (Hrsg.)

Soziale Geschlechtergerechtigkeit in Wissenschaft und Forschung

Verlag Barbara Budrich Marz 2017

Bliemetsrieder, Sandro; Gebrande, Julia; Jaeger, Arndt; Melter, Claus; Schäfferling, Stefan (Hrsg.)

Bildungsgerechtigkeit und Diskriminierungskritik.

Historische und aktuelle Perspektiven auf Gesellschaft und Hochschulen

Beltz Juventa 2016

Schönfeld, Simone, Tschirner, Nadja

Clever aus der Abseitsfalle: Wie Unternehmen den Wandel zu mehr Frauen in Führung gestalten

Springer Gabler Verlag 2017

Regnet, Erika

Frauen ins Management. Chancen, Stolpersteine und Erfolgsfaktoren

Hogrefe Verlag Marz 2017

Macha, Hildegard; Brendler, Hildrun; Wurmsee, Catarina; Boepple, Julia (Hrsg.)

Gender und Diversity im Unternehmen.

Transformatives Organisationales Lernen als Strategie

Budrich UniPress Februar 2017

Onnen, Corinna; Rode-Breyman, Susanne

Zum Selbstverständnis der Gender Studies.

Methoden - Methodologien - theoretische Diskussionen und empirische Übersetzungen





Verlag Barbara Budrich Marz 2017

Althoff, Martina; Apel, Magdalena; Bereswill, Mechthild; Gruhlich, Julia; Riegraf, Birgit:
Feministische Methodologien und Methoden. Traditionen, Konzepte, Erörterungen
(2. erw. und aktualisierte Ausg.)
Springer VS Januar 2017

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

Michaela Frohberg

Koordinierungsstelle Genderforschung & Chancengleichheit Sachsen-Anhalt

Universitätsplatz 2, 39106 Magdeburg

Tel.: (0)391 / 67 58 905

Email: frohberg@kgc-sachsen-anhalt.de

Internet: <http://www.kgc-sachsen-anhalt.de>

