



Rundbrief – März 2019

Inhalt

Neues aus dem FEM POWER Netzwerk	2
"Professionalisierung durch Coaching" an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg: Erste Ausschreibungsrunde für promovierte (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen gestartet!.....	2
Referent*in für Chancengleichheit an der Hochschule Magdeburg-Stendal gesucht.....	2
Gendercampus Sachsen-Anhalt	3
Aktionssemester Diskriminierungsschutz an der Hochschule Magdeburg Stendal.....	3
Rechtspopulismus & Gleichstellungsgegner*innen die Stirn bieten	4
Haltung zeigen! Argumentieren gegen antifeministische Äußerungen	4
Ladies Night for Women in Engineering Sciences	5
Magdeburger Gender Campus sucht neue Köpfe und frische Inspiration	5
Antifeministische Diskursstrategien. Die Rhetorik der Rechten	5
Nachrichten aus Sachsen-Anhalt	6
Wahlforum „In welchem Europa will ich leben? – Europäische Gleichstellungspolitik der Zukunft“	6
helpING! - Zukunfts-Orientierungs-Akademie	7
Bundesweite Veranstaltungsankündigungen	7
Lücken im System - Digitalisierung und Geschlecht in der Medizin	7
4. Internationales Symposium – Intersektionalität begreifen – Handlungsoptionen finden	7
Tagung "Feminismen 4.0"	8
Workshop „#4genderstudies: nachhaltige Strategien?!“.....	8
Call for Papers/Abstracts	9
Die Organisation von Familie, Generativität und Geschlecht zwischen Re-Naturalisierung und Vergesellschaftung –Gesellschafts- und geschlechtertheoretische Perspektiven im Dialog.....	9
Stellenausschreibungen	11
Referent*in für Chancengleichheit (m/w/d) Hochschule Magdeburg-Stendal.....	11
Amt einer stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten (§15 HGIG (4)) mit dem Schwerpunkt der Unterstützung administrativ-technischer Mitarbeiter*innen Uni Frankfurt	12
Referentin/Referenten für Gleichstellung Uni Frankfurt	13
Aigner-Rollett-Gastprofessur für Frauen- und Geschlechterforschung.....	14
Ausschreibung Referent*innenpool .lkj) – Landesvereinigung kulturelle Kinder- und Jugendbildung Sachsen-Anhalt e. V.	15
Neues aus Hochschule, Politik, Medien, Gesellschaft	16
She Figures 2018 veröffentlicht.....	16
Empfehlungen für Forschungsfördereinrichtungen zum Thema Gender in Research und Chancengerechtigkeit.....	16
Wer sind die Frauen an den deutschen Universitäts-Spitzen?	17
Historische, rechtliche und psychologische - Hintergründe des sexuellen Missbrauchs an Kindern und Jugendlichen in der DDR.....	17
Leitfaden für Hochschulen zum inklusiven Umgang mit allen Geschlechtern	18
Neuerscheinungen	18



Neues aus dem FEM POWER Netzwerk

"Professionalisierung durch Coaching" an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg: Erste Ausschreibungsrunde für promovierte (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen gestartet!

Innovative Wege einschlagen, neue Herausforderungen reflektieren, zukunftsweisende Chancen ergreifen - individuell, professionell und handlungsbezogen.

Promovierte Nachwuchswissenschaftlerinnen können sich ab sofort für das Programm „*Professionalisierung durch Coaching*“ bewerben. Die Teilnahme beinhaltet eine ziel- und prozessorientierten Beratung mit Blick auf die eigene Qualifizierung und den weiteren Karriereweg.

Mit dem neuen Format „*Professionalisierung durch Coaching*“ wird ab 2019 an der Martin-Luther-Universität ein Angebot zur individuellen Karriereberatung von Wissenschaftlerinnen etabliert. Das Programm adressiert Doktorandinnen, Postdoktorandinnen und Professorinnen mit Blick auf ihre Karriere, fördert sie als Führungskräfte und trägt dazu bei, Potenziale zu entfalten.

In einer ersten Ausschreibungsrunde können sich promovierte Wissenschaftlerinnen **bis zum 5. April 2019 für ein individuelles Coaching bewerben.**

Ausführliche Informationen zum Programm und zum Bewerbungsprozess finden sich auf der Projektwebsite [FEM POWER Frauen in die Wissenschaft](#).

FEM POWER Frauen in die Wissenschaft ist ein durch den ESF gefördertes Projekt an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg mit dem Ziel, gleiche Chancen für Frauen und Männer zu ermöglichen: im Studium, im weiteren Karriereverlauf und insbesondere bei der Erreichung von Führungspositionen.

Kontakt

Susann Hannemann | Projektkoordination

E-Mail: susann.hannemann@rektorat.uni-halle.de

Referent*in für Chancengleichheit an der Hochschule Magdeburg-Stendal gesucht

Im Rahmen des Projektes „Chancengleichheit stärken MINT-Karrieren fördern“ bietet die Hochschule Magdeburg-Stendal zum nächstmöglichen Zeitpunkt vorbehaltlich der Mittelverfügbarkeit und der Erfüllung der Zuwendungsvoraussetzungen eine nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) bis zum 31.08.2021 befristete Vollzeitbeschäftigung (40h/Woche).

Die vollständige Ausschreibung finden Sie im Rundbrief unter Stellenausschreibungen und unter dem folgenden Link

http://www.fempower-lsa.de/fempower_lsa_media/Dokumente/32_19.pdf

Alles über das landesweite Projekt FEM POWER: www.fempower-lsa.de



Gendercampus Sachsen-Anhalt



Aktionssemester Diskriminierungsschutz an der Hochschule Magdeburg Stendal

Im Sommersemester 2019 veranstaltet die Hochschule Magdeburg Stendal ein Aktionssemester zum Diskriminierungsschutz.

Das Thema Diskriminierung, z. B. wegen des Geschlechtes, der Herkunft, des Aussehens oder einer Behinderung, geht alle an. Oft sind es Blicke oder Gesten, ein Spruch oder eine Bemerkung, manchmal aber auch strukturell bedingte Benachteiligungen bei der Arbeit, im Studium, im Alltag. Schlimmstenfalls kommt es zu offener Ausgrenzung oder gewalttätigen Attacken. Auch wenn sich nur wenige unmittelbar betroffen fühlen, erzeugt Diskriminierung insgesamt ein Klima der Ausgrenzung und Abwertung. Ziel des Aktionssemesters ist es, für Diskriminierung, ihre Ursachen und Erscheinungsformen im Hochschulkontext zu sensibilisieren, Hochschulangehörige und Gäste der Hochschule zu informieren und zu vernetzen, einen erweiterten Blick auf Diskriminierung zu entwickeln und das Engagement für Diskriminierungsschutz in der Hochschule zu fördern.

Mit einer Reihe von Veranstaltungen unterschiedlicher Formate bieten die Mitglieder der AG Diskriminierungsschutz, der Stura und diverse weitere Akteur*innen der Hochschule Magdeburg-Stendal im Sommersemester 2019 vor allem der Hochschulöffentlichkeit viele Anknüpfungspunkte. Einige Formate, wie etwa die Aktionen im Schau.Werk auf dem Breiten Weg in Magdeburg, richten sich zusätzlich an die allgemeine Öffentlichkeit.

Auftaktveranstaltung und gleichzeitig Start der Ringvorlesung „Diskriminierung: Hintergründe – Erscheinungsformen – Gegenstrategien“ bildet der Vortrag „Diskriminierung: Was ist das eigentlich? Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz und seine Bedeutung für die Hochschule“. Die Referent*innen Prof. Dr. Josefine Heusinger von der Hochschule Magdeburg-Stendal und Sandra Dänekas von der AGG Netzwerkstelle Sachsen-Anhalt stellen Diskriminierung im Hochschulraum zur Diskussion. Die standortübergreifende Ringvorlesung widmet sich dann wöchentlich unterschiedlichen Perspektiven und Diskriminierungsformen.

TERMIN: 09. April 2019 16:15 – 17:45 Uhr

ORT: Campus Herrenkrug, Magdeburg, Hörsaal 2 im Haus 14

per Livestream übertragen zum Campus Stendal ins Audimax, Haus 3 Weitere Highlights bilden die Ausstellungen, Lesungen und Diskussionsformate, die sich mit Diskriminierungsfragen auseinandersetzen.

Die „Ladengespräche“ im Schau.Werk auf dem Breiten Weg in Magdeburg laden alle interessierten Bürger*innen zur Auseinandersetzung mit Diversität und Diskriminierung ein.

TERMINE: 10.04.2019, 08.05.2019, 26.06.2019, 10.07.2019 jeweils 16:00 Uhr

ORT: Schau.Werk, Breiter Weg 114a, 39104 Magdeburg

Die Lesung „Mehr Kopf als Tuch“ der Autorin Amani Abuzahara will das Klischee der kopftuchtragenden unterdrückten Frau aufbrechen. Es ist kein Buch über sondern von Musliminnen. Sie erzählen von ihrem Leben und ihren Anliegen und zeichnen ein Bild der Vielfalt und gegen Unterdrückung.

TERMIN: 12. April 2019 um 19:30 Uhr

ORT: Schau.Werk, Breiter Weg 114a, 39104 Magdeburg

Alle Veranstaltungen des Aktionssemester und weitere Informationen finden Interessierte auf www.h2.de/diskriminierungsschutz



Rechtspopulismus & Gleichstellungsgegner*innen die Stirn bieten

2. April 2019 | 9:30 - 17 Uhr | Magdeburg | Volkshochschule

Mit diffamierenden Kampfbegriffen machen Rechtspopulist*innen und Gleichstellungsgegner*innen nicht nur Stimmung gegen die Akzeptanz von Lesben, Schwulen, Bisexuellen, trans* und intergeschlechtlichen Menschen (LSBTI*) sondern auch gegen viele weitere Gruppen und Organisationen. Gewerkschaften und andere zivilgesellschaftliche Organisationen werden ebenso zur Zielscheibe wie Akteur*innen der politischen Bildung. Was kann dieser Entwicklung entgegengesetzt werden, welche Strategien haben sich bewährt und was können Organisationen und Initiativen voneinander lernen? Diesen und weiteren Fragen möchte die Regionalkonferenz in Magdeburg nachgehen.

Im Frühjahr 2018 fand zur Vorbereitung der Regionalkonferenz ein Vernetzungstreffen im Familienhaus Magdeburg statt. Gemeinsam haben Aktivist*innen und Fachkräfte erste Handlungsansätze entwickelt, um mit Mut und Kreativität den faktenfreien Kampagnen entgegenzuwirken. Zusammen wollen wir diese Ideen weiterentwickeln, um mit neuen Impulsen für die gesellschaftliche Vielfalt einen Beitrag zur Stärkung der Demokratie zu leisten.

Online-Anmeldung / Konferenzprogramm:

<https://www.miteinander-staerken.de/events/regionalkonferenz-gegensteuern-rechtspopulismus-und-gleichstellungsgegner-innen-die-stirn-bieten/>

Diskussionsgrundlage

<https://www.miteinander-staerken.de/events/regionalkonferenz-gegensteuern-rechtspopulismus-und-gleichstellungsgegner-innen-die-stirn-bieten/>

Die Veranstaltung richtet sich an LSBTI*-Aktivist*innen und Fachkräfte aus den Bereichen Bildung, Wissenschaft, Stiftungen, Medien, Politik, Sport, Kultur, Religion, Soziale Arbeit, Antidiskriminierungs- und Antirassismusbearbeitung, Demokratie- und Menschenrechtsarbeit, aus migrantischen Organisationen und aus der Jugendarbeit.

Um Anmeldung wird gebeten! Teilnahmegebühr: 30 €

Die Regionalkonferenz findet in Kooperation mit der Volkshochschule Magdeburg und der Heinrich Böll Stiftung Sachsen-Anhalt statt.

<https://www.facebook.com/events/639845386457545/>

Haltung zeigen! Argumentieren gegen antifeministische Äußerungen

5. April 2019 | 10 - 17 Uhr | Halle

„Genderwahn – Frühsexualisierung – Umerziehung!“ Nicht nur in rechtskonservativen Kreisen wie der AfD werden gezielte Angriffe auf Feminismus und geschlechterpolitische Errungenschaften zunehmend salonfähig. Dieser Kampf um Deutungshoheit stellt unsere Gesellschaft und insbesondere Menschen aus Politik und Bildungsarbeit vor große Herausforderungen.

Das Seminar vermittelt Wissen und Kompetenzen im Bereich Antifeminismus und trainiert den Umgang mit antifeministischen Aussagen. Hierbei steht vor allem Stärkung und Sichtbarmachung der eigenen Haltung im Fokus. Durch vielfältige Methoden werden Teilnehmende in ihrer Argumentationssicherheit gestärkt.

Ziel ist es, eine souveräne Haltung und Position zu entwickeln, um sich dem aktuellen Gegenwind und Diffamierungen selbstsicher entgegenzustellen.

Kosten: 15 EUR, ermäßigt 10 EUR

Trainer*innen: Dana Fuchs und Lisa Gutsche GEGENARGUMENT



Anmeldungen an: anmeldung@boell-sachsen-anhalt.de

Dieses Seminar ist kompatibel mit dem Politikmanagement-Zertifikat von Green Campus (8UE).
Begrenzte Platzzahl 16 Personen. Die Anmeldung ist erst nach Erhalt einer schriftlichen Anmeldebestätigung verbindlich.

Eine gemeinsame Veranstaltung der Heinrich-Böll-Stiftung Sachsen-Anhalt mit der Grünen Kommunalpolitischen Vereinigung (GKPV) Sachsen-Anhalt. Für GKPV-Mitglieder ist die Teilnahme kostenfrei. Mitgliedschaft bitte bei Anmeldung nachweisen.

<https://www.facebook.com/events/360931628092037/>

Ladies Night for Women in Engineering Sciences

11. April 2019 | ab 12 Uhr | Magdeburg | OVGU und Max-Planck-Institut

Die Ladies Night for Women in Engineering Sciences ist Teil einer OVGU Vortragsreihe zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses, die den Schwerpunkt auf die Karrierewege von Frauen legt. Die Veranstaltung wurde von der Fakultät für Verfahren und Systemtechnik (FVST) und dem Studierendenrat der Otto von Guericke Universität (OVGU) Magdeburg im Jahr 2012 zunächst als FVST Ladies Night ins Leben gerufen und startete mit rund 20 Teilnehmerinnen.

Heute ergänzt die Ladies Night for Women in Engineering Sciences den Career Day for Women in Life Sciences, der seit 2014 jährlich an der medizinischen Fakultät und dem Leibniz Institut in Magdeburg veranstaltet wird, mit Beiträgen aus dem Engineering-Bereich der MINT-Fächer an der OVGU.

Die Veranstaltung richtet sich vor allem an StudentInnen, DoktorandInnen und NachwuchswissenschaftlerInnen aus dem Engineering-Bereich der MINT-Disziplinen.

Alle Informationen zum Programm unter: <http://www.fvst.ovgu.de/Ladies+Night.html> und <https://www.facebook.com/events/324029201585635/>

Magdeburger Gender Campus sucht neue Köpfe und frische Inspiration

Kick-off-Veranstaltung am 15.04.2019 von 17-20 Uhr im Familienhaus/ Nordpark

Wer Lust hat mitzumachen, melde sich bitte bis zum 10. April 2019 für die Kick-off-Veranstaltung am 15.04.2019 unter bianca.lange@ovgu.de an. Kinderbetreuung ist möglich- bitte Bedarf mit anmelden.

Antifeministische Diskursstrategien. Die Rhetorik der Rechten

Buchvorstellung zu „Die Rhetorik der Rechten. Rechtspopulistische Diskursstrategien im Überblick“ mit der Soziologin Franziska Schutzbach (Universität Basel)

29. April 2019 | ab 18 – 20 Uhr | Magdeburg | Tagungsraum der Universitätsbibliothek

Rechte Weltanschauungen haben Aufschwung und das hat Gründe. Rechte Rhetorik baut bewusst darauf, die Grenzen zwischen konservativen und rechtsnationalistischen Positionen zu verwischen und extreme Einstellungen unkenntlich zu machen. Populistische, menschenfeindliche Positionen werden so gezielt salonfähig gemacht und mit der gesellschaftlichen Mitte kompatibel.

Ein zentrales Element rechter Rhetorik ist Antifeminismus. RechtspopulistInnen nutzen manipulative Anti-Gender-Formulierungen und treten als selbsternannte „Freiheitskämpfer“ auf. Zudem wollen sie Frauen von angeblichen feministischen Zwängen befreien, stellen Gleichstellungsbemühungen und attackieren demokratische Institutionen und Minderheiten.



In ihrer Buchvorstellung zu „Die Rhetorik der Rechten. Rechtspopulistische Diskursstrategien im Überblick“ analysiert die Soziologin Franziska Schutzbach (Universität Basel) antifeministische und rechte Kommunikationsstrategien und zeigt, am Beispiel Trump, AfD und SVP, wie Rechte den Diskurs erfolgreich nach rechts verschieben konnten.“ Anschließender Austausch zu möglichen Gegenstrategien.

Eine gemeinsame Veranstaltung der Heinrich-Böll-Stiftung Sachsen-Anhalt mit dem Volksbad Buckau c/o Frauenzentrum Courage, dem Kompetenzzentrum geschlechtergerechte Kinder- und Jugendhilfe Sachsen-Anhalt, der Koordinierungsstelle Genderforschung & Chancengleichheit Sachsen-Anhalt und (un) Sichtbar – dem Netzwerk für Women* of Color Magdeburg.

<https://www.facebook.com/events/409010983009258/>

Nachrichten aus Sachsen-Anhalt

Wahlforum „In welchem Europa will ich leben? – Europäische Gleichstellungspolitik der Zukunft“

Datum: 09. April 2019, 16.30 – 19.00 Uhr

Ort: Roncalli - Haus, Max-Josef-Metzger-Str. 12/13, Magdeburg

Die Europäische Union gründet auf eine Reihe von Werten, darunter auch jenen der Gleichheit und fördert die Gleichstellung von Frauen und Männern. Die Gleichheit zwischen den Geschlechtern wird eigens in der Grundrechte-Charta der EU nochmals betont (Artikel 23). Obwohl die Europäische Union häufig v.a. als Wirtschaftsgemeinschaft wahrgenommen wird, ist sie zuallererst eine Wertegemeinschaft. Dies zeigt auch der Artikel 2 des Vertrags von Lissabon: „Ziel der Union ist es, den Frieden, ihre Werte und das Wohlergehen ihrer Völker zu fördern.“ Angesichts der bevorstehenden Europawahlen im Mai 2019 möchte der Landesfrauenrat Sachsen-Anhalt mit Ihnen Bilanz über die europäische Gleichstellungspolitik ziehen. Auf welche Weise setzt die EU die Gleichstellung der Geschlechter durch? Welche Herausforderungen in der emanzipativen Gleichstellungspolitik stehen für die nächsten Jahre an? Welcher Gegenwind ist zu befürchten?

Dies sind nur einige Fragen, die wir gern mit den politischen Vertreterinnen und Vertretern und Ihnen diskutieren möchten.

Programm:

16.30 Uhr Ankommen

17.00 Uhr Begrüßung und Eingangsrunde

17.15 Uhr Diskussion an Thementischen mit

- Birke Bull (MdB, DIE LINKE),
- Holger Stahlknecht (Landesvorsitzender CDU),
- Susann Sziborra-Seidlitz (Landesvorsitzende BÜNDNIS 90/ DIE GRÜNEN) und
- Prof. Dr. Angela Kolb-Janssen (MdL, SPD),
- Guido Kosmehl (FDP).

18.30 Uhr Resümee und gemeinsamer Austausch

Wenn Sie über die frauenpolitischen Forderungen diskutieren möchten, melden Sie sich bitte bis zum 02.04.2019 an unter:

- geschaeftsstelle@landesfrauenrat.de, Telefon: 0391-60772665, Fax: 0391-61083534



helpING! - Zukunfts-Orientierungs-Akademie

helpING! ist eine innovative Akademie zur Berufs- und Studienwahlorientierung, die vom 23.04. bis 28.04.2019 in Halle an der Saale stattfindet. Sie hat das Ziel, interessierte Schülerinnen der Oberstufe für Studiengänge und Berufe im MINT-Bereich zu motivieren.

Die Schülerinnen erkunden während der Akademie das Arbeitsfeld der MINT-Branche, lernen viele Akteure sowie Institutionen und Firmen kennen und setzen bereits ein kleines MINT-Projekt um. Durch ein Mentoring-Programm soll den Schülerinnen der Berufseinstieg in den Zukunftsmarkt im MINT-Bereich erleichtert werden. Und hierfür werden zur Unterstützung Mentorinnen gesucht.

Weitere Informationen:

https://www.bfg.ovgu.de/bfg_media/Women+in+Science/Newsletter/02_2019/helping+Flyer.pdf

Bundesweite Veranstaltungsankündigungen

Lücken im System - Digitalisierung und Geschlecht in der Medizin

8. Mai 2019, CRC Hannover

Unsere Alltagswelt ist in vielen Bereichen digital geworden. Was aber bedeutet die Digitalisierung für die Medizin? Laboranalysen werden in kürzester Zeit ausgeführt. Riesige Datenmengen entstehen und erweitern das Wissen über Erkrankungen, ihre Ursachen und Behandlungsmöglichkeiten. Ferndiagnosen und Ferntherapien sind technisch möglich geworden.

Was befähigt angehende Ärztinnen und Ärzte, mit diesen digitalen Angeboten und der Wissensfülle umzugehen? Welche Kompetenzen brauchen sie? Wo und wie werden ihnen diese Kompetenzen vermittelt? Welche Kompetenzen müssen Ärztinnen und Ärzte, die im Beruf stehen, sich nun zusätzlich aneignen? Ist für sie ein learning by doing ausreichend oder gibt es bereits einen digitalen medizinischen Wissenskanon und methodisch gesicherte Verfahren der Vermittlung?

Die Tagung "Lücken im System" nimmt sich dieser Themen an und geht noch darüber hinaus. Diskutiert werden all diese und weitere Fragen aus der Geschlechterperspektive: Lernen Studentinnen den Umgang mit digitalen Medien anders als Studenten? Machen sich im Beruf stehende Ärztinnen digitales Wissen anders oder auf gleiche Weise zunutze wie Ärzte? Gibt es Lehrangebote speziell für Frauen? Sind diese überhaupt nötig? Ist das digital erzeugte Wissen über Erkrankungen geschlechtersensibel? Sind die Algorithmen, die dieses Wissen erzeugen, geschlechtsneutral? Wie können Ärztinnen und Ärzte das überprüfen? Nehmen Patientinnen eine "Fernbeziehung" zu Ärztin oder Arzt in gleicher Weise an wie Patienten? Verhalten sich Frauen und Männer unterschiedlich, wenn es um Fragen der Datennutzung und Datensicherheit geht, und wenn ja, wie sollen Ärztinnen und Ärzte damit umgehen? Schließlich: Welche Chancen eröffnet die digitale Zukunft den zukünftigen Ärztinnen und welche Risiken hält sie für sie bereit?

Weitere Informationen und Anmeldung: <https://www.mh-hannover.de/digimedfrauen.html>

4. Internationales Symposium – Intersektionalität begreifen – Handlungsoptionen finden

am 25. Mai 2019 in die Hochschule Nordhausen

Das Symposium beleuchtet das Konzept der Intersektionalität in verschiedenen Arbeitsfeldern der Sozialen Arbeit. Ziel ist es, im Rahmen unterschiedlicher Formate der Auseinandersetzung gemeinsam mit KollegInnen aus Praxis und Wissenschaft ein vertieftes Verständnis der Problematik sowie einen gemeinsamen Austausch und Dialog hinsichtlich der Umsetzung des Konzepts anzugehen.



Genauere Informationen zum zeitlichen und organisatorischen Ablauf der Veranstaltung erhalten Sie auf den Internetseiten des ISRV unter https://www.hs-nordhausen.de/index.php?id=3934&no_cache=1&ADMCMDCooluri=1.

Über diesen Link ist ab sofort auch die Online-Anmeldung zur Veranstaltung verfügbar. Bitte nutzen Sie zur Anmeldung / für Rückfragen ausschließlich diesen Link bzw. die angegebenen Kontaktmöglichkeiten.

Tagung "Feminismen 4.0"

Evang. Akademie Tutzing, 31.5./1.6.2019

Die Digitalisierung verändert unsere Lebensverhältnisse und Lebensweisen: eine Revolution zweifelsohne, aber hat sie eine Genderdimension? Und wenn ja, wie sehen diese Veränderungen im Bereich der Geschlechterverhältnisse aus? Wie lassen sie sich politisch im Sinne von mehr Gerechtigkeit und Gleichstellung gestalten? Welche Rolle kann dabei der (Netz-)Feminismus spielen?

Auf der Tagung möchten wir den Chancen ebenso wie den Herausforderungen der zunehmenden Digitalisierung nachgehen. Wie lässt sich digitale Kommunikation positiv im Sinne von Fraueninteressen und feministischer Politik nutzen? Welche Strategien gibt es andererseits, um der missbräuchlichen Verwendung von Social Media, um Hate Speech und Cybermobbing entgegenzutreten?

Die neuen Arbeitswelten bieten durch mehr Möglichkeiten zur Flexibilisierung und Selbstorganisation viele Chancen, gerade auch für Frauen. Worauf aber müssen wir achten, um Fehlentwicklungen zu vermeiden? Kann die Digitalisierung auch für mehr soziale, wirtschaftliche und Gendergerechtigkeit zwischen globalem Norden und Süden sorgen oder ist eher das Gegenteil der Fall?

Unsere Referierenden bringen Kenntnisse und Erfahrungen aus den digitalen Welten mit, die helfen, hinter die Dinge zu schauen. Manches Mal werden im Gewande modernster Technologie die alten Stereotypen transportiert. Und soll aus technischem Fortschritt auch sozialer Fortschritt werden, müssen Entwicklungen gesellschaftlich verhandelt und politisch begleitet werden. Die Tagung soll dazu einen Baustein liefern und unsere Aufmerksamkeit für die vielen Aspekte der Digitalisierung erhöhen.

Weitere Informationen und Anmeldung: <https://www.ev-akademie-tutzing.de/veranstaltung/feminismen-4-0/>

Workshop „#4genderstudies: nachhaltige Strategien?!“

Das Margherita-von-Brentano-Zentrum lädt ein zum Workshop „#4genderstudies: nachhaltige Strategien?!“ Bitte merken Sie den Termin vor: 28.6.2019 von 10 bis 16h an der Freien Universität Berlin.

In dem Workshop soll der Aktionstag vom vergangenen Dezember in seiner Vielfalt als Aktivität in den sozialen Medien sowie vor Ort in Seminaren, Barcamps oder als Kooperation mit den Presseabteilungen der Universitäten ausgewertet und nachbereitet werden und es sollen Strategien für den Aktionstag #4genderstudies 2019 diskutiert werden.

Wenn Sie erfolgreiche Aktivitäten präsentieren wollen, so melden Sie dies gerne an uns, damit wir entsprechend planen können. Rückmeldungen bitte an: mvbz@fu-berlin.de.



Call for Papers/Abstracts

Die Organisation von Familie, Generativität und Geschlecht zwischen Re-Naturalisierung und Vergesellschaftung – Gesellschafts- und geschlechtertheoretische Perspektiven im Dialog

Workshop an der Ruhr-Universität Bochum, 06.–08. November 2019

Vor allem in medialen und politischen Diskursen zum nachhaltig niedrigen Geburtenniveau in Deutschland, insbesondere der sogenannten deutschstämmigen Bevölkerung, greift trotz einer inzwischen weit ausgereiften Theoriebildung zu Geschlecht als sozialer Konstruktion die Betonung der »Natürlichkeit« der Geschlechterdifferenz um sich. Generativität scheint schwerlich ohne Rückbezug auf die »Natur« vorstellbar zu sein. So werden traditionelle Vorstellungen der bürgerlichen heterosexuellen Familie betont, die auf einer lebenslangen ehelichen Verbindung von Frau und Mann mit leiblichen Kindern und damit verbundenen Geschlechtszuständigkeiten beruht, in denen Frauen die Reproduktionsarbeit und Männern die Erwerbsarbeit zugewiesen wird und Sexualität vornehmlich der biologischen Fortpflanzung dient. Damit werden die naturalisierenden Zuschreibungen an die traditionelle Arbeitsteilung der Geschlechter diskursiv (wieder)belebt, die im Zuge der Polarisierung der Geschlechtscharaktere im 18. und frühen 19. Jahrhundert formuliert wurden und die moderne »Tradition« der (bürgerlichen) Familie als dominanter Lebensform und der mit diesen verknüpften Geschlechterverhältnisse begründeten. Diese Zuschreibungen treffen sich mit Beobachtungen aus der Alltagspraxis in zeitgenössischen heterosexuellen Paarbeziehungen, in denen der Geburt des ersten Kindes zumeist eine Re-Traditionalisierung und Re-Naturalisierung der Geschlechterkonstruktionen folgt – teilweise mit Referenz auf die »natürliche« Zuständigkeit der Mutter für das (Klein-)Kind, aus der eine spezifische geschlechtliche Arbeitsteilung abgeleitet wird. Daneben zeigen Entwicklungen, dass Familie, Generativität und Geschlecht gesellschaftlich noch nie so stark entkoppelt waren wie heute. Neue Formen des (generationenübergreifenden) Zusammenlebens, Sexualpraktiken, Reproduktionstechnologien und Generativität entwickeln sich demnach im Zuge vielfältiger »Wahlmöglichkeiten«, in denen das Geschlecht und seine »Natürlichkeit« an Bedeutung zu verlieren scheint sowie neue Formen des Kinderkriegens und -habens und der sozialen Praktiken von Geschlecht ausprobiert werden, auch jenseits heterosexueller Lebensformen. Werden Familie, Generativität und Geschlecht also nachhaltig de-naturalisiert? In wissenschaftlichen und öffentlichen Diskursen wird jedenfalls derzeit immer wieder unter Bezugnahme auf Vergesellschaftungsprozesse ein »Bedeutungsverlust« der kategorialen Wirkung von Geschlecht diskutiert, zumindest im Hinblick auf die individuelle Lebensführung im sogenannten Privaten, in dem Familie (ngründung), Generativität, Sexualität und die biologische Fortpflanzung verortet werden.

In diesem widersprüchlich wirkenden Nebeneinander von Stabilität und Wandel von Geschlecht scheint der Generativität als Fundament der gesellschaftlichen Reproduktion eine besondere Bedeutung zuzukommen, denn in der Familie(ngründung) und in neuen familialen Lebensformen treffen »Natur« und »Gesellschaft« in spezifischer Weise unvermittelt aufeinander: Ist die Entscheidung über das Ob, Wie und Wann der Familiengründung wie auch die Wahl der*s Partner*in inzwischen im Zuge von Modernisierungsprozessen dem »reproduktiven Handeln« (Dackweiler 2006) der Individuen überlassen und somit nahezu vollständig vergesellschaftet, so scheint die »Natur« im Zuge der Fortpflanzung spätestens nach der Geburt des ersten Kindes in heterosexuellen Paarbeziehungen an Wirkmächtigkeit zu gewinnen und re-naturalisierende Zuschreibungen an die Geschlechter sowie tradierte Muster der geschlechtlichen Arbeitsteilung (wieder) wachzurufen. Auf der gesellschaftlichen Mikroebene wirkt Generativität also als ein spezifischer Auslöser beziehungsweise Verstärker für die Re-Naturalisierung der Geschlechterarrangements in heterosexuellen Paarbeziehungen, die zugleich auf der gesellschaftlichen Makroebene durch sozialen Wandel und auf der gesellschaftlichen Mesoebene durch gleichstellungspolitische Regulierungen als in Veränderung befindlich angesehen wird, obgleich auch auf diesen Ebenen noch traditionalisierende Elemente wirken. Dieses vermeintlich widersprüchliche Auseinanderklaffen zwischen der Makroebene



gesellschaftlicher Strukturen und Ordnung, der Mesoebene der Institutionen und Organisationen und der Mikroebene der handelnden Individuen ist bisher soziologisch wenig begriffen.

Bisher mangelt es sowohl in der soziologischen Theoriebildung als auch in der Frauen- und Geschlechterforschung an theoretischen Konzeptualisierungen der gesellschaftlichen Organisation von Familie, Generativität und Geschlecht und der damit augenscheinlich verbundenen widersprüchlichen Vermittlungsprozesse von Re- und De-Naturalisierung, Produktion und Reproduktion, Stabilität und Wandel wie von Re- und Ent-Traditionalisierung im Kapitalismus. »Klassische« und zeitgenössische Gesellschaftstheorien setzen sich nur wenig mit der Bedeutung von Familie und Generativität für die soziale Entwicklung und sozialen Wandel auseinander. Bevölkerungs- und Gesellschaftsentwicklung werden kaum als miteinander verbunden gedacht. Auch die Bedeutung der »Re- und De-Naturalisierung« beziehungsweise der »Vergesellschaftung« der Geschlechterdifferenz und -verhältnisse bleibt unterbelichtet.

An diesen Desideraten setzt der geplante Workshop an. Ziel ist die systematische Auslotung von Gesellschaftstheorien und Zeitdiagnosen im Hinblick auf Verknüpfungsmöglichkeiten mit zentralen Einsichten der Frauen- und Geschlechterforschung. Der thematische Fokus, an dem diese Verknüpfung exemplarisch geprüft beziehungsweise ausbuchstabiert werden soll, liegt dabei auf der sozialen Organisation von Familie, Generativität und Geschlecht im Kapitalismus, deren Komplexität bisher in Gesellschaftstheorien und Zeitdiagnosen allenfalls randständig behandelt wird und angesichts der sozial wie politisch anhaltenden Bedeutung von Generativität als bisher unhintergebares Fundament der gesellschaftlichen Reproduktion und der Familie als dessen vermeintlicher »Keimzelle« gesellschaftstheoretischer und zeitdiagnostischer Durchdringung und geschlechtertheoretischer Reflexion bedarf.

Im Workshop soll analysiert werden, wie ausgewählte Gesellschaftstheorien und Zeitdiagnosen die gesellschaftliche Organisation von Familie und ihrer generativen Funktion thematisieren und inwiefern sie die offenbar im sozialen Wandel fragwürdig gewordene vermeintliche Selbstverständlichkeit der Generativität und ihrer »Natürlichkeit« problematisieren. (Wie) Werden dabei Geschlecht(lichkeit), Geschlechterbeziehungen und/oder -verhältnisse berücksichtigt? Wie werden in den analysierten Gesellschaftstheorien und Zeitdiagnosen Stabilität und Wandel von Geschlecht(lichkeit), Geschlechterbeziehungen und/oder -verhältnissen mit der gesellschaftlichen Organisation von Familie und Generativität verbunden? Welche Rolle kommt dabei Re-Naturalisierungs- und/oder Vergesellschaftungsprozessen zu? Des Weiteren soll erörtert werden, wie ausgewählte Gesellschaftstheorien und Zeitdiagnosen hinsichtlich der gesellschaftlichen Organisation von Familie, Generativität und Geschlecht ergänzt, revidiert und/oder weitergedacht werden könnten. Auf diese Weise sollen die Erkenntnispotenziale von Gesellschaftstheorien und Genderforschung exemplarisch für die dialogische Weiterentwicklung von Theoriebildung und Zeitdiagnose genutzt werden. Auch kritische Reflexionen von Theorien, Begriffen und Konzepten sind willkommen. Das Spektrum der zu diskutierenden Gesellschaftstheorien und Zeitdiagnosen kann breit sein; beispielsweise wären Auseinandersetzungen mit den Arbeiten von Theoretikern wie Marx, Simmel, Elias, Foucault, Bourdieu, Giddens oder Beck denkbar. Darüber hinaus könnten auch Bevölkerungstheorien in den Blick genommen werden, etwa von Malthus oder van de Kaa und Lesthaeghe. Theorievergleichend angelegte Beiträge sind ebenfalls willkommen. In den Beiträgen sollten im Sinne des Dialogcharakters explizite Bezüge zu geschlechtertheoretischen Begriffen und Konzepten hergestellt werden.

Interessierte Sozialwissenschaftler*innen und/oder Geschlechterforscher*innen aller Qualifikationsstufen sind herzlich eingeladen, ein Abstract zum geplanten Beitrag (mit Angaben zu Thema, Zielsetzung, Fragestellungen und Argumentation) im Umfang von 3.000 bis 5.000 Zeichen als Word- oder PDF-Dokument einzureichen. Das Abstract soll neben einer Kurzbiographie im Umfang von maximal 10 bis 12 Zeilen auch vollständige Kontaktdaten (Name, akademische/r Titel, institutionelle Anbindung, Post- und E-Mail-Adresse, Telefonnummer) enthalten. Bitte senden Sie Ihr Abstract bis zum 20. April 2019 an Prof. Dr. Heike Kahlert (conference-sozsug@rub.de, siehe auch: <http://www.sowi.rub.de/sozsug/>). Eine Rückmeldung zu Annahme oder Ablehnung des Beitragsvorschlags erfolgt bis Mitte Mai 2019.



Der Workshop dient der Diskussion von »work in progress« und Forschungsergebnissen und der Netzwerkbildung für die mögliche weitere Zusammenarbeit. Es ist geplant, die Beiträge in kleinen Arbeitsgruppen zu diskutieren, die während des gesamten Workshops zusammenarbeiten werden. Deadline für die Einreichung der schriftlichen Beiträge (mit einer maximalen Länge von 40.000 Zeichen incl. Leerzeichen und Literaturangaben) ist der 30. September 2019. Rechtzeitig vor dem Workshop werden die schriftlichen Beiträge allen Teilnehmenden zur Verfügung gestellt werden. Von allen Teilnehmenden wird erwartet, dass sie die Beiträge im Voraus lesen. Während des Workshops werden alle Autor*innen ihre Beiträge kurz (je ca. 10 Minuten) mündlich vorstellen, und jede*r Teilnehmer*in wird einen anderen Beitrag kommentieren. Alle Beiträge werden ausführlich diskutiert. Ausgewählte Beiträge sollen veröffentlicht werden.

Bitte beachten Sie: Für den Workshop wird voraussichtlich eine Teilnahmegebühr (max. 150 €) erhoben werden müssen, die für die Bereitstellung der Workshop-Unterlagen und das Catering während der Kaffee- und Mittagspausen verwendet werden wird. Reise- und/oder Übernachtungskosten können leider nicht übernommen werden!

Stellenausschreibungen

Referent*in für Chancengleichheit (m/w/d) Hochschule Magdeburg-Stendal

Die Hochschule Magdeburg-Stendal ist mit ca. 5.800 Studierenden und mehr als 500 Beschäftigten eine mittelgroße Hochschule im Herzen Sachsen-Anhalts. Unsere Standorte in Magdeburg als frühere Kaiserresidenz und heutige Landeshauptstadt sowie in der Altmarkstadt Stendal als Hauptstadt der Backsteingotik und Geburtsstadt Winckelmanns waren seit jeher bekannt für ihre kreative Sphäre und bieten auch heute beste Studien-, Arbeits- und Lebensbedingungen. In einem interdisziplinären Umfeld von ingenieur-, wirtschafts-, gesundheits- und humanwissenschaftlichen Fächern halten wir moderne und innovative Studienangebote vor und leben eine hohe Qualitätskultur, die im Leitbild verankert ist.

Zur Umsetzung unserer Gleichstellungsziele haben wir mit dem Projekt „Chancengleichheit stärken – MINT-Karrieren fördern“ Mittel aus dem landesweiten Programm FEM-Power eingeworben. Damit wollen wir gezielt die wissenschaftlichen Karrierewege von Frauen fördern und die Gleichstellungsarbeit stärken. Zur Umsetzung dieser Ziele suchen wir Sie als **Referent für Chancengleichheit (m/w/d)**

- Sie haben bereits nachgewiesene Kenntnisse im Projektmanagement und bringen Erfahrung in der Drittmittelakquise und -bewirtschaftung mit.
- Ihre hohe Sozialkompetenz und Ihre Befähigung, Konflikthemen zu vertreten und Ihr Gespür, diese im Zusammenwirken mit diversen Akteur*innen der Hochschule zu kommunizieren, prädestinieren Sie für diese Aufgabe. Analytisches und konzeptionelles Denken und Arbeiten runden ihr Profil ab.
- Ein hohes Engagement für die Hochschule Magdeburg-Stendal und in den landes- und hochschulweiten Netzwerken ist für Sie selbstverständlich.

Was wir Ihnen bieten:

- Im Rahmen des Projektes „Chancengleichheit stärken – MINT-Karrieren fördern“ bieten wir Ihnen zum nächstmöglichen Zeitpunkt –vorbehaltlich der Mittelverfügbarkeit und der Erfüllung der Zuwendungsvoraussetzungen– eine nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) bis zum 31.08.2021 befristete Vollzeitbeschäftigung (40h/Woche).
- Das Beschäftigungsverhältnis richtet sich nach dem Tarifvertrag der Länder (TV-L). Für die verantwortungsvollen Aufgaben bieten wir Ihnen nach persönlicher und fachlicher Eignung sowie den tariflichen Voraussetzungen eine Eingruppierung in die Entgeltgruppe 13 TV-L und ein familienfreundliches wie gesundheitsförderndes Arbeitsklima.



- In einem kreativen Umfeld mit engagierten Teams haben Sie die Möglichkeit, an verantwortlicher Stelle richtungsweisend die Gleichstellungspolitik der Hochschule mitzugestalten.
- Moderne Arbeitszeitmodelle ermöglichen es Ihnen, Ihre Tätigkeit flexibel und an Ihren Bedürfnissen ausgerichtet, wahrzunehmen. Eine Teilzeittätigkeit kann geprüft werden.

Wir wollen gezielt die Karrierewege von Frauen fördern und streben eine Erhöhung des Anteils von Frauen in der Wissenschaft an. Wir freuen uns daher ausdrücklich über die Bewerbung qualifizierter Frauen. Die Hochschule Magdeburg-Stendal ist als familiengerechte Hochschule zertifiziert und unterstützt die Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder Studium in vielfältiger Weise. Schwerbehinderte Bewerber*innen werden bei gleicher fachlicher Eignung und Leistung bevorzugt berücksichtigt.

Bei Fragen zur ausgeschriebenen Stelle steht Ihnen die Referentin im Rektorat, Frau Antje Völker (Tel.: 0391/886 4196, E-Mail: antje.voelker@hs-magdeburg.de), zur Verfügung.

Wir freuen uns über Ihre aussagekräftige Bewerbung mit Zeugnissen, Referenzen und Nachweisen Ihrer beruflichen Expertise. Bitte richten Sie diese unter Angabe der Referenznummer 32/2019 und des Datums des möglichen frühesten Arbeitsbeginns bis zum 11.04.2019 ausschließlich als eine Datei im PDF-Format (10 MB) per E-Mail an personaldezernat@hs-magdeburg.de.

Hochschule Magdeburg-Stendal
Personaldezernat
Postfach 3655
39011 Magdeburg

Die Unterlagen von nicht berücksichtigten Bewerber*innen werden nach Ablauf von sechs Monaten nach Ende des Bewerbungsverfahrens vernichtet.

Amt einer stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten (§15 HGIG (4)) mit dem Schwerpunkt der Unterstützung administrativ-technischer Mitarbeiter*innen Uni Frankfurt

Die Johann Wolfgang Goethe-Universität Frankfurt am Main ist mit rund 48.000 Studierenden und 4.600 Beschäftigten eine der größten Hochschulen in Deutschland. Die hohe Diversität ihrer Mitglieder zu reflektieren und Chancengleichheit umzusetzen, ist ein wichtiges Ziel der Goethe-Universität. In ihrem „Aktionsplan Chancengleichheit“ bildet die Verbesserung der Arbeitssituation der administrativ –technischen Mitarbeiterinnen einen Schwerpunkt.

In diesem Rahmen ist an der Goethe-Universität zum nächstmöglichen Zeitpunkt das Amt einer stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten (§15 HGIG (4)) mit dem Schwerpunkt der Unterstützung administrativ-technischer Mitarbeiter*innen (E13 TV-G-U, 75%-Teilzeit) zu besetzen. Sie wird auf Vorschlag des Senats durch das Präsidium für die Dauer von sechs Jahren bestellt. Die hauptamtliche Einführung des Amtes ist als Projekt an den „Aktionsplan Chancengleichheit 2019-2024“ gebunden, die zugrundeliegende Stelle ist daher für die Amtszeit befristet.

Aufgaben: Die stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte unterstützt das Präsidium und die zentrale Gleichstellungsbeauftragte bei der Umsetzung der Maßnahmen für administrativ-technische Mitarbeiter*innen im „Aktionsplan Chancengleichheit“. Zentrale Handlungsfelder sind

- Konzeption und Aufbau einer systematischen modularisierten und zertifizierten Weiterqualifizierung administrativ-technischer Beschäftigter, langfristig auch auf Basis einer digitalen Lernplattform, unter Beachtung von Gender, Diversität und der Diversitätskompetenz der Mitarbeitenden
- Konzeption und Aufbau von Angeboten für Führungskräfte zur Stärkung einer gender- und diversitätssensiblen und wertschätzenden Führungskultur



- gemeinsam mit den Dekanaten und engagierten administrativ-technischen Mitarbeitenden die Entwicklung, Erprobung und Implementierung von Konzepten für einen professionellen Wissenstransfer und einer Willkommenskultur bei der Neubesetzung von Stellen
- die Erarbeitung von Maßnahmen insbesondere in den Fachbereichen, um administrativ-technische Mitarbeitende im Fall von Wiedereinstiegen, Stellenwechseln sowie den Übergang in den Ruhestand wirkungsvoll zu unterstützen

Die Amtsinhaberin arbeitet eng mit der zentralen Gleichstellungsbeauftragten zusammen und nimmt regelmäßig an den Sitzungen der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten teil.

Ihr Profil:

- Sie haben einen wissenschaftlichen Hochschulabschluss vorzugsweise in den Sozialwissenschaften, der Psychologie, Pädagogik oder den Wirtschaftswissenschaften mit Schwerpunkt Personal- und Organisationsentwicklung.
- Sie verfügen über Methodik der Erwachsenenbildung und kennen die Entwicklungen und Trends im Seminar- und Weiterbildungsmarkt, insbesondere auch im Hinblick auf Gleichstellung und Diversity.
- Sie bringen mehrjährige Berufserfahrung in der Personal- und Organisationsentwicklung mit und verfügen über Erfahrungen oder Kenntnisse der Gleichstellungsarbeit.
- Sie haben sehr gute Kenntnisse in MS Office (PowerPoint, Excel).
- Sie verfügen über die Fähigkeit, sich in Themen schnell einzuarbeiten und Inhalte zielgruppenspezifisch aufzubereiten.
- Ausgeprägte organisatorische, empathische und kommunikative Fähigkeiten zeichnen Sie aus und ein Verständnis für gesamtorganisatorische Zusammenhänge.
- Sie überzeugen durch ein hohes Maß an Eigeninitiative, Lösungsorientierung und Selbstständigkeit.
- Sie haben Freude an der Arbeit mit Menschen und sind eine ausgesprochene „Netzwerkerin“.

Erfahrungen in der Gleichstellungs- und Diversity-Arbeit und zertifizierte systemische Zusatzqualifikationen oder langjährige Beratungserfahrungen sind von Vorteil.

Die Goethe-Universität setzt sich aktiv für Chancengleichheit ein und bemüht sich um eine familienfreundliche Gestaltung universitärer Arbeitszusammenhänge. Frauen werden bei gleicher Qualifikation vorrangig berücksichtigt; dies gilt auch für Personen mit Schwerbehinderung. Bewerbungen von Personen mit Migrationsgeschichte werden besonders begrüßt.

Interessentinnen werden gebeten, ihr Bewerbungsschreiben mit den üblichen Unterlagen in elektronischer Fassung bis zum 05.04.2019 zu senden an: Dr. Anja Wolde, gleichstellungsbuero@uni-frankfurt.de.

Hinweis: Die Bewerbungsunterlagen werden nach Abschluss des Verfahrens vernichtet; Kosten können leider nicht erstattet werden. Mehr Informationen zum Gleichstellungsbüro finden Sie unter www.gleichstellungsbuero.uni-frankfurt.de

Referentin/Referenten für Gleichstellung Uni Frankfurt

Die Johann Wolfgang Goethe-Universität Frankfurt am Main ist mit rund 48.000 Studierenden und 4.600 Beschäftigten eine der größten Hochschulen in Deutschland. Die hohe Diversität ihrer Mitglieder zu reflektieren und Chancengleichheit umzusetzen, ist ein wichtiges Ziel der Goethe-Universität. Zur Umsetzung der u.a. im „Aktionsplan Chancengleichheit 2019-2024“ sowie im Gleichstellungszukunftskonzept vorgenommenen Zielsetzungen insbesondere zur Erhöhung der Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen ist an der Goethe-Universität zum nächstmöglichen Zeitpunkt die Stelle einer/eines Referentin/Referenten für Gleichstellung (E13 TV-GU, 75-Teilzeit) befristet für sechs Jahre zu besetzen. Die Eingruppierung richtet sich nach den Voraussetzungen des TV GU. Die Eingruppierung richtet sich nach den Tätigkeitsmerkmalen des für die Goethe-Universität geltenden Tarifvertrages.

Aufgaben: die Referentin/der Referent arbeitet sehr eng mit der zentralen Gleichstellungsbeauftragten und Leiterin des Gleichstellungsbüros zusammen und unterstützt sie in allen Bereichen bei der weiteren Konzeption und Umsetzung von Maßnahmen zur Erhöhung von Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen.



Zentrale Aufgabenfelder sind:

- Übersetzung bereits beschlossener Maßnahmen in Projekt- und Prozessstrukturen und Umsetzung der Maßnahmen
- Mitarbeit am Qualitätsmanagement von Gleichstellungsmaßnahmen, u.a. Evaluation des Aktionsplan Chancengleichheit
- Erarbeitung neuer Maßnahmen zur Förderung von Wissenschaftlerinnen auf Basis internationaler Diskurse und Erkenntnissen zu Gender in Higher Education
- Verantwortung für die Erstellung von Berichten, Anträgen und Konzeptpapieren
- Vor- und Nachbereitung von Sitzungen, Workshops und Tagungen
- Organisation von Tagungen und Workshops mit (inter-)nationaler Ausrichtung
- fachliche Leitung einzelner Projekte

Ihr Profil:

- ein abgeschlossenes wissenschaftliches Hochschulstudium vorzugsweise in den Sozial- und Geisteswissenschaften, möglichst Promotion
- sehr gute Kenntnisse der Forschungen und praxisbezogenen Diskurse zu Gender im Wissenschaftssystem sowie gleichstellungspolitischer Maßnahmen und Instrumente
- nachweisliche konzeptionell-strategische Kompetenzen
- Erfahrungen in Projektdesign und -management sowie in der Durchführung von Prozessen möglichst im Hochschulkontext
- sehr gute Kenntnisse von Hochschulstrukturen
- sehr sicherer Umgang mit allen Office-Anwendungen, sehr gute Kenntnisse der Öffentlichkeitsarbeit und gutes schriftliches Ausdrucksvermögen
- sehr gute Englischkenntnisse in Wort und Schrift

Die Tätigkeit erfordert ein hohes Maß an Konzeptions- und Organisationsfähigkeit, Kommunikationsfähigkeit sowie die Fähigkeit, sich schnell in Themen einzuarbeiten.

Die Goethe-Universität setzt sich aktiv für Chancengleichheit ein und bemüht sich um eine familienfreundliche Gestaltung universitärer Arbeitszusammenhänge. Frauen werden bei gleicher Qualifikation vorrangig berücksichtigt; dies gilt auch für Personen mit Schwerbehinderung. Bewerbungen von Personen mit Migrationsgeschichte werden besonders begrüßt.

Interessentinnen/Interessenten werden gebeten, das Bewerbungsschreiben mit den üblichen Unterlagen in elektronischer Fassung bis zum 05.04.2019 zu senden an: Dr. Anja Wolde, gleichstellungsbuero@uni-frankfurt.de. Bitte geben Sie in der Betreffzeile das Stichwort: Referent*in Gleichstellungsbüro an.

Hinweis: Die Bewerbungsunterlagen werden nach Abschluss des Verfahrens vernichtet; Kosten können leider nicht erstattet werden. Mehr Informationen zum Gleichstellungsbüro finden Sie unter www.gleichstellungsbuero.uni-frankfurt.de.

Aigner-Rollett-Gastprofessur für Frauen- und Geschlechterforschung

Die Naturwissenschaftliche Fakultät der Karl-Franzens-Universität Graz besetzt gemeinsam mit der Koordinationsstelle für Geschlechterstudien und Gleichstellung die Aigner-Rollett-Gastprofessur für Frauen- und Geschlechterforschung (Befristetes Arbeitsverhältnis; zu besetzen für das Sommersemester 2020 (01.03.2020 - 30.06.2020)).

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 Fakultät einbringen, andererseits das Lehrangebot des Masterstudiengangs Interdisziplinäre Geschlechterstudien (<http://koordination-gender.uni-graz.at/geschlechterstudien/>) bereichern.

Anforderungsprofil und erwartete Leistungen in den Bereichen Forschung und Lehre:



Thematisch in der Frauen- und Geschlechterforschung angesiedelt, soll die Gastprofessur im Sommersemester 2020 einen Schwerpunkt im Bereich Genderaspekte in der naturwissenschaftlich-mathematischen Fachdidaktik haben.

Die Gastprofessur umfasst 6 Semesterwochenstunden Lehre aus dem Bereich Geschlechterstudien/Geschlechterforschung, davon sind 2 Semesterwochenstunden in Form einer Überblickslehreveranstaltung zum oben genannten Themenbereich abzuhalten. Erwartet wird auch die Mitarbeit im Doktoratsprogramm „Interdisziplinäre Geschlechterstudien“.

Beabsichtigt ist die Besetzung der Gastprofessur 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

- Eine der Verwendung entsprechende abgeschlossene inländische oder gleichwertige ausländische Hochschulbildung
- Hervorragende wissenschaftliche Qualifikation in Forschung und Lehre im ausgeschriebenen Themenbereich
- Pädagogische und didaktische Eignung
- Qualifikation zur Führungskraft, Kompetenz hinsichtlich Gender Mainstreaming
- Facheinschlägige Auslandserfahrung

Ende der Bewerbungsfrist: 29. Mai 2019 Kennzahl: MB/67/99 ex 2018/19

Einstufung Gehaltsschema des Universitäten-KV: B2

Es wird ein das kollektivvertragliche Mindestentgelt übersteigendes Gehalt in Höhe von monatlich € 5.460,- - brutto geboten (das entspricht inklusive aller Sonderzahlungen für die gesamte Beschäftigungsdauer einem Betrag von insgesamt € 25.480,- brutto).

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 verbundene 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:

bewerbung@uni-graz.at

Für Auskünfte steht Ihnen Dr.in Barbara Hey, MBA (Koordinationsstelle für Geschlechterstudien und Gleichstellung der Universität Graz) gerne zur Verfügung: +43 (0) 316 380 5722, barbara.hey@uni-graz.at.

Ausschreibung Referent*innenpool .lkj) – Landesvereinigung kulturelle Kinder- und Jugendbildung Sachsen-Anhalt e. V.

Die .lkj) Sachsen-Anhalt e. V. bietet verschiedene Angebote im Bereich der kulturellen Kinder- und Jugendbildung an. Dazu führen wird seit längerem ein Referent*innen-Pool aufgebaut.

In diesem Pool werden verschiedene Menschen und (Fach-)Gebietegelistet.

Bei Interesse um Aufnahme als Referent*in/Workshopleitung, können Lebensläufe, Konzeptangebote oder ähnliches an folgende E-Mail-Adresse geschickt werden:

Besonders Frauen*, Transpersonen, queere Personen, Menschen mit Migrationserfahrung, Schwarze Menschen sowie People of Color, Menschen mit Behinderungen werden zu einer Bewerbung ermutigt.

<https://www.lkj-sachsen-anhalt.de/>



Neues aus Hochschule, Politik, Medien, Gesellschaft

She Figures 2018 veröffentlicht

Zum Weltfrauentag am 8. März hat die Europäische Kommission die neue Ausgabe der "She Figures" veröffentlicht. Die "She Figures 2018" bilden die umfangreichste statistische Datensammlung zur Beteiligung von Frauen in der Wissenschaft in Europa. Die Daten folgen dem chronologischen Weg der Forschenden, von ihrem Hochschulabschluss bis hin zum Erwerb von Entscheidungsrollen unter Berücksichtigung von Aspekten wie Arbeitsbedingungen. Die Publikation richtet sich an ein Publikum von politischen Entscheidungsträgern, an die Forschungscommunity und an die breite Öffentlichkeit. Sie wurde in enger Zusammenarbeit zwischen der Generaldirektion Forschung und Innovation der Europäischen Kommission, Eurostat und den statistischen Korrespondenten der EU-Mitgliedstaaten und assoziierten Ländern erarbeitet.

Die EU nähert sich der Gleichstellung der Geschlechter unter den Doktoranden, wobei es große Unterschiede in den Forschungsbereichen gibt. Insgesamt gab es im Jahr 2016 47,9 % Doktorandinnen (Deutschland: 45,2 %).

Während die Gesamtzahl der Doktoranden von Frauen und Männern zwischen 2007 und 2016 gestiegen ist, stieg in den meisten erfassten Ländern, darunter Deutschland, die Anzahl der Doktorandinnen mit einer schnelleren Rate an als die der Männer. In fast allen untersuchten Ländern stieg der Anteil der Frauen an Professuren zwischen 2013 und 2016 (EU-28 im Jahr 2013: 22,1 %, EU-28 im Jahr 2016: 23,7 %). In Deutschland stieg der Anteil von 17,3 % (2013) auf 19,4 % (2016).

Unterschiede zwischen Frauen und Männern können auch in ihren Arbeitsbedingungen in der Forschung beobachtet werden. Auf EU-Ebene war 2016 der Anteil der teilzeitbeschäftigten Wissenschaftlerinnen im Hochschulbereich höher (EU-28: 13 %, DE: 31,2 %) als der der Männer (EU-28: 8 %, DE: 18,3 %). Darüber hinaus arbeiteten in den 28 EU Mitgliedstaaten 8,1 % (DE: 11,7 %) der Frauen und 5,2 % (DE: 7,4 %) der männlichen Forscher in "prekären Beschäftigungsverhältnissen".

Alle Ergebnisse unter:

<https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/9540ffa1-4478-11e9-a8ed-01aa75ed71a1/language-en>

Empfehlungen für Forschungsfördereinrichtungen zum Thema Gender in Research und Chancengerechtigkeit

Das Projekt GENDERACTION hat ein Kurzdossier veröffentlicht mit Empfehlungen für Forschungsfördereinrichtungen und deren Mitwirken bei der Förderung der Gleichstellung der Geschlechter in Forschung und Innovation. Empfohlen wird u. a.:

- Die Gewährleistung eines ausgewogenen Geschlechterverhältnisses bei der Besetzung von Entscheidungs- und wissenschaftlichen Begutachtungsgremien.
- Bewertungskriterien anzunehmen, die Elternschaft als ein Potenzial im Leben eines Forschers oder einer Forscherin berücksichtigen.
- Die Antragstellenden müssen angeben, ob biologisches oder soziales Geschlecht für ihren Forschungsvorschlag relevant sind und wie die Genderperspektive in den gesamten Forschungs- oder Innovationszyklus integriert werden soll.

Weitere Informationen zum Projekt: http://ec.europa.eu/research/infocentre/article_en.cfm?artid=49944



Wer sind die Frauen an den deutschen Universitäts-Spitzen?

19 öffentliche Universitäten in Deutschland werden von Frauen geleitet. Was charakterisiert sie und wie gelang ihnen der Sprung zur Hochschulleitung?

Von Katrin Schmermund 06.03.2019

Frauen sind in der Hochschulleitung noch immer deutlich in der Minderheit. Sie leiten 19 von 81 öffentlichen Universitäten, ausgenommen Pädagogische Hochschulen und Kunstuniversitäten. Das ergab kürzlich eine Studie des Centrums für Hochschulentwicklung (CHE).

Was charakterisiert die Frauen, die sich für diese Position entschieden haben? Wie gelang ihnen der Schritt an die Universitäts-Spitze und welchen Schwierigkeiten standen sie dabei gegenüber? Darüber schreiben sie in kurzen Steckbriefen für Forschung & Lehre*.

Beispielhaft der Steckbrief von Prof.in Dr. Birgitta Wolff:

Position: Präsidentin der Goethe-Universität Frankfurt am Main

Wie sich der Schritt zur Hochschulleitung ergeben hat:

Birgitta Wolff: "Professorin, Dekanin, Ministerin in einem Landeskabinett. Danach kamen Anrufe aus Frankfurt."

Die Position der Universitätspräsidentin ist für mich eine reizvolle Tätigkeit weil:

Birgitta Wolff: "...ich das unglaubliche Privileg habe, täglich mit ganz vielen, ganz verschiedenen Menschen zusammenzuarbeiten, die in der Regel jedoch immer etwas verbindet: Sie sind neugierig, intelligent und haben Spaß an der Wissenschaft."

Fähigkeiten und Persönlichkeitsmerkmale, die in dieser Position besonders wichtig sind:

Birgitta Wolff: "Hilfreich ist jedenfalls die Kombination aus westfälischem Dickschädel und rheinischer Frohnatur."

Welchen Schwierigkeiten ich gegenüberstand:

Birgitta Wolff: "Eine produktive Balance zwischen eigenen und fremden Führungsansprüchen in einem von Männern dominierten Feld zu erarbeiten."

Wie es mehr Frauen in die Hochschulleitung schaffen können:

Birgitta Wolff: "es wollen und hart arbeiten."

Über eine Quote zur Steigerung des Frauenanteils in Führungspositionen denke ich:

Birgitta Wolff: "Überall dort, wo die Gründe für die Unterrepräsentanz von Frauen nicht aus deren freien Entscheidungen resultieren, kann sie beim Abbau von Barrieren sehr hilfreich sein."

Quelle: <https://www.forschung-und-lehre.de/karriere/birgitta-wolff-1552/>

Historische, rechtliche und psychologische - Hintergründe des sexuellen Missbrauchs an Kindern und Jugendlichen in der DDR

Expertise der Union der Opferverbände Kommunistischer Gewaltherrschaft e.V.

Das Thema sexueller Missbrauch an Kindern und Jugendlichen war in der DDR weit mehr und länger tabuisiert als in den alten Bundesländern. Sexueller Kindesmissbrauch war in der DDR ein Politikum. Es wurde weder privat noch öffentlich über Kindesmissbrauch oder über einen Aufenthalt im Jugendwerkhof gesprochen. Und dieses lange Schweigen wirkt nach. Betroffene erzählen noch heute, dass sie nicht über einen Heimaufenthalt reden können und schon gar nicht über erlebten Missbrauch, sie fühlen sich noch immer stigmatisiert.

Die vorliegende Expertise wurde von der Kommission in Auftrag gegeben. Sie liefert wertvolle Kenntnisse, die auf aufwändigen Recherchen in einschlägigen Archiven und der Auswertung von unter Verschluss gehaltenen Studien der DDR über den Umgang des Staates mit sexuellem Kindesmissbrauch beruhen. Zusammen mit der juristischen Einordnung und den eindringlichen Geschichten aus der Beratung zeichnet die



Expertise ein bedrückendes Bild über ein doppeltes Unrecht – den Missbrauch der Kinder und Jugendlichen und die Verweigerung der Anerkennung dieses Unrechts und von Hilfen über Jahrzehnte.

Die Studie finden Sie unter: https://www.aufarbeitungskommission.de/wp-content/uploads/2017/10/Expertise-DDR_online.pdf

Leitfaden für Hochschulen zum inklusiven Umgang mit allen Geschlechtern

Ein Leitfaden für Mitarbeitende. Februar 2019

Studierende und Mitarbeitende aller Geschlechter sollen an Hochschulen die gleichen Chancen haben, am Wissenserwerb und der Wissensproduktion teilzunehmen – zumindest idealerweise.

Trans Menschen – also Menschen, deren Geschlecht nicht mit demjenigen übereinstimmt, das ihnen bei der Geburt zugewiesen wurde – erfahren in ihrem Alltag aber allerlei Hürden, die ihnen das schwieriger machen.

Die meisten Menschen an der Uni wünschen sich einen wertschätzenden Umgang miteinander. Schließlich haben wir ja alle dasselbe Ziel: Uns Wissen anzueignen und neues Wissen zu schaffen.

[→ Den kompletten Leitfaden als PDF herunterladen.](#)

Zum Thema Trans ist oft noch sehr wenig Wissen vorhanden. Viele Menschen wissen nicht, wie sie trans Menschen begegnen sollen. Zudem schliessen Reglemente, Räumlichkeiten und Institutionen von Universitäten oft trans Menschen aus.

Unser neuer **Leitfaden für Hochschulen zum inklusiven Umgang mit allen Geschlechtern** soll Mitarbeitenden an Hochschulen helfen, geeignete Strukturen und Ressourcen zu schaffen, damit die Universität ein Ort wird, wo trans Menschen gleichwertig und ohne Hindernisse ihrer Arbeit und ihrem Lernen nachgehen können.

Der Leitfaden befasst sich mit fünf Themen, die in der nächsten Zeit in Beiträgen auf dem Blog genauer erklärt werden.

- Inklusive Sprache
- Diskriminierungsfreie Lernstrukturen
- Schaffung von geschlechtsneutralen Toiletten als Ergänzung zu geschlechtergetrennten Einrichtungen
- Selbstbestimmte und niederschwellige Änderung von Namen und Geschlechtseintrag
- Effektive Institutionen, damit in konkreten Fällen von Diskriminierung schnell und professionell handelt wird

Bei Fragen zum Leitfaden freuen wir uns über eine Kontaktaufnahme unter info@queerz.ch

Neuerscheinungen

Ursula Beicht, Günter Walden

Der Einfluss von Migrationshintergrund, sozialer Herkunft und Geschlecht auf den Übergang nicht studienberechtigter Schulabgänger/-innen in berufliche Ausbildung

Verlag Barbara Budrich 2019

Robert Baar, Jutta Hartmann, Marita Kampshoff (Hrsg.)

Geschlechterreflektierte Professionalisierung – Geschlecht und Professionalität in pädagogischen Berufen

Verlag Barbara Budrich 2019



Dokumentation Fachforum 2018 Frauenhauskoordinierung e.V.

Für alle. Mit allen. Wege ebnen im Hilfesystem geschlechtsspezifische Gewalt.

https://www.frauenhauskoordinierung.de/fileadmin/redakteure/Veranstaltungen/Doku-Fachforum_2018-min_2_.pdf

Broschüre „Rosa für Alle“

Broschüre zu gendersensibler Erziehung

Bestellung unter <https://pinkstinks.de/produkt/broschuere-rosa-fuer-alle/>

Zeitschrift GENDER 1/19

Hochschule und Geschlecht

Herausgeberinnen: Marion Kamphans, Meike S. Baader, Sandra Beaufäys

Verlag Barbara Budrich

Hg. von Sophie Genske und Rebecca Wegmann und Annette Schuhmann

Frauen* in der Wissenschaft

Ein kritischer Blick auf Alltags- und Arbeitswelt von Frauen* im akademischen Betrieb

<https://zeitgeschichte-online.de/thema/frauen-in-der-wissenschaft>

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>