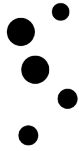
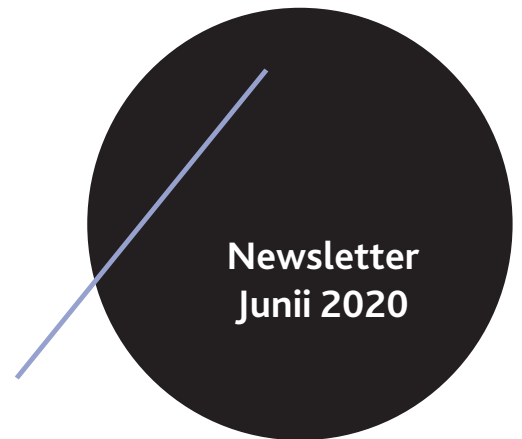


GENDER
STUDIES
SIEGEN



Gestu_S



Newsletter
Junii 2020

TAGUNGEN / WORKSHOPS / VORTRÄGE / AKTUELLES

Workshop: „(K)ein Geschlecht oder viele?“, GESIS, Köln.

aufgrund der aktuellen Entwicklung wird der Workshop des Netzwerks Mittelbau „(K)ein Geschlecht oder viele?“ auf Freitag, den 04.12.2020 verschoben. Er findet im Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung, GESIS-Standort Köln, statt.

Im Zentrum des Workshops stehen die Kategorien „Geschlecht(er)“, „Gender“ und „Queer“ und deren Perspektiven. Diese sind in der Wissenschafts-Community teilweise umstritten und sehen sich auch außeruniversitär Angriffen ausgesetzt. Diese zielen auf eine grundsätzliche Delegitimation der Kategorien und eine Diskreditierung der Forscher_innen als unwissenschaftlich. Der Mittelbauworkshop befasst sich mit diesem Spannungsverhältnis zwischen Innovation und Delegitimation. Zwei dialogorientierte Inputs aus der Sicht der Medienwissenschaft, Amerikanistik und den Cultural Studies zeichnen die aktuellen Debatten um Geschlecht(er), Gender und Queer nach. Sie stellen zudem theoretische und politische Unterschiede in der Entwicklung der Gender Studies und Queer Theory im nordamerikanischen und im deutschen Kontext heraus. Die Einladung und das Programm finden Sie im Anhang.

Bitte klicken Sie für die Anmeldung [hier](#)

Noch eine weitere Info: Das Vernetzungstreffen „Gender Studies NRW - Zentren und Studiengänge“ verschiebt sich hierdurch von Dezember 2020 auf Februar 2021. Es findet im „Zentrum für Europäische Geschlechterstudien (ZEUGS)“ an der Universität Münster am Freitag, den 05.02.2021.

Weitere Infos hierzu folgen.

Dear colleagues,

Please note the extended due-date until June 15 2020 for applications for the univie summerschool: Interdisciplinary Gender Studies, September 21-25 at the University of Vienna.

We invite advanced master students and early stage PhD students in Gender and Queer Studies, Gender and Women's History Legal Gender Studies and Queer Philologies / Literature Studies to apply [online](#).

The Gender Studies Summer School 2020 (September 21 – 26, 2020 University of Vienna) offers in-depth exchange on current research issues with a crossdisciplinary, intersectional, feminist focus on in_visibilities in historical public and private spaces, qualitative-empirical research, anti-discrimination law and narratives in comics. Next to these debates, students will also be trained in and exercise presentation skills.

„Care-Arbeit - Wer kümmert sich? Und wen kümmert's?“, FES

Einladung zum Livechat

Montag, 08.06.2020 / 17.00 - 18.30 Uhr

In den letzten Wochen und vor dem Hintergrund der gegenwärtigen Corona-Situation ist die Care Arbeit in den Fokus gerückt. Endlich, so scheint es. Viel ist die Rede von Anerkennung, Systemrelevanz, Umbruch, bessere Arbeitsbedingungen. Boni für den Pflegebereich sind eingeplant. Aber reicht das? Welche konkreten Reformen sind angedacht? Welche konkreten Maßnahmen braucht es, um Menschen im Care-Bereich zu unterstützen?

Welche Auswirkungen auf bezahlte und unbezahlte Sorgearbeit(er_innen) hat die neue Situation? Wie sieht Solidarität bezüglich Care Arbeit aus? Welche Risiken und Nebenwirkungen zieht die gegenwärtige Corona-Krise, insbesondere aus einer Geschlechter-Perspektive nach sich, die oft auch eine Sorgearbeits-Perspektive ist? Welche Personengruppen tragen welche unterschiedlichen Lasten und Pflichten in dieser Zeit?

Mit dabei:

Prof. Dr. Katja Sabisch, Dekanin der Fakultät Sozialwissenschaft, Professur für Gender Studies, Ruhr Universität Bochum, Claudia Moll MdB

Moderation: Andrea Blome, Journalistin

[BLOG DER FRIEDRICH-EBERT-STIFTUNG ZUM THEMA](#)

Reichen Sie Ihre eigene Dissertation bis spätestens 31.08.2020 (Poststempel) ein, lassen Sie diese von einer Fachjury bewerten und gewinnen Sie mit etwas Glück die kostenlose Veröffentlichung Ihrer Dissertation in der Reihe promotion im Verlag Barbara Budrich!

Teilnehmen können alle, die eine Dissertation in einem der fünf Fachbereiche des Verlages (Erziehungswissenschaft, Geschlechterforschung, Politik, Soziale Arbeit, Soziologie) angefertigt, im Laufe von 12 Monaten vor dem 31. August abgeschlossen und diese noch nicht (auch nicht digital) veröffentlicht haben. Die eingereichten Dissertationen müssen zudem mit mindestens „magna cum laude“ bewertet worden sein.

Weitere Informationen

Call for Papers der Zeitschrift GENDER: „Soziale Mobilität und Geschlecht. (Trans)nationale Dynamiken der Gegenwart (Heft 3/21)

Vonseiten sozialkritischer, ungleichheitsanalytischer (Geschlechter-)Forschung wird zunehmend konstatiert, dass soziale Aufstiegserwartungen im 21. Jahrhundert häufiger enttäuscht und die Wege sozialer Mobilität mitunter wenig antizipierbar werden. Die Unbestimmtheit und Prekarität von Bildungs- und Erwerbskonstellationen nimmt ebenso zu wie die Furcht vor sozialem Abstieg. Dies zeigt sich auch in aktuellen Entwicklungen in der Literatur. Das Heft strebt empirische und/oder theoretische Beiträge aus einer breiten intersektional informierten Geschlechter- und Queerforschung an, die Erwartungen, Erfahrungen und Enttäuschungen von ‚sozialer Mobilität‘ diskutieren.

Herausgeber_innen sind Linda Leskau, Anne Schlüter, Stephan Trinkaus und Susanne Völker. Wir laden herzlich zur Einreichung eines Abstracts bis zum 28. Juni 2020 ein!

Call for Papers

Call for Papers der Zeitschrift GENDER: „DAS GUTE LEBEN IN DER KRISE – GESCHLECHTERVERHÄLTNISSE AUF DEM PRÜFSTAND (HEFT 2/2020)“

Die Frage nach dem guten Leben ist seit mehr als 2000 Jahren Gegenstand der Philosophie und auch aktuell Gegenstand lebhafter Debatten. Im Frühjahr 2020 stellt die weltweite Krise aufgrund der Verbreitung von COVID-19 und der Maßnahmen zu deren Eindämmung die Vorstellungen eines guten Lebens vieler Menschen akut infrage. Wie ein gutes Leben für alle, nicht nur für die Privilegierten, ermöglicht werden kann, ist die zentrale Frage auch und gerade nach heftigen Krisen, die sowohl eine Chance für Neues als auch für eine Verstärkung der Kluft zwischen den Geschlechtern sein können.

Im Schwerpunktheft der GENDER zum guten Leben in Zeiten der Krise sollen die damit verbundenen Fragen aufgegriffen und diese in einen größeren, interdisziplinären Zusammenhang gestellt werden.

Herausgeberinnen sind Elisabeth Holzleithner und Diana Lengensdorf. Wir laden herzlich zur EINREICHUNG EINES ABSTRACTS BIS ZUM 7. JUNI 2020 ein!

Den vollständigen Call finden Sie [hier](#).

Gemeinsame Tagung des Zentrums für transdisziplinäre Geschlechterstudien (ZtG), des Lehrbereichs Soziologie der Arbeit und Geschlechterverhältnisse und des DFG-VielFam-Projektes, in Kooperation mit der Universität Hamburg, 04./05.03.2021.

Was ist eine Familie und wenn ja, wie viele? Elternschaft, Familie und Verwandtschaft werden in vielen Arenen und historischen Epochen verhandelt: ob in Politik und Medien, Comics und Filmen, Künsten und Wissenschaften, Technologie und Medizin, im Recht oder im privaten Alltag. Neben der ‚heterosexuellen Kernfamilie‘, die im golden age of marriage rechtlich und normativ institutionalisiert war, werden und wurden Elternschaft und Familie in diversen Konstellationen verwirklicht. Diese Pluralität findet heute teils rechtliche und gesellschaftliche Anerkennung. Zugleich werden aber Elternschaft und Familie jenseits der heterosexuellen Norm in vielen Staaten heftig bekämpft. Dabei sind die Leitbilder, Repräsentationen und gelebten Wirklichkeiten von Familie und intimen Nahbeziehungen – historisch und global gesehen – weder vorsozial noch ein für alle Mal gegeben, sondern unterliegen fortwährendem Wandel.

Für die gegenwärtigen Verhandlungen von Familie, Verwandtschaft und Elternschaft sind verschiedene Aspekte besonders prägend: Neben sozialen und kulturellen Entwürfen von Näheverhältnissen und Wahlverwandtschaften spielen auch neue Reproduktionstechnologien und die dadurch vermittelte Vorstellung von ‚genetischer Wahrheit‘ eine zentrale Rolle. Eine Verengung auf leiblich-genetische Verwandtschaft steht der Anerkennung von sozialer und rechtlicher Elternschaft dabei möglicherweise entgegen. Angesichts der wachsenden Bedeutung neuer Reproduktionstechnologien sind Debatten über einander widersprechende Konzepte, über Normen und Praktiken, Chancen und Risiken, Anerkennung und Erfahrungen daher drängender denn je. Dabei müssen die ethischen, ökonomischen und gesellschaftspolitischen Implikationen dieser Möglichkeiten auch vor dem Hintergrund transnationaler Ungleichheiten sowie nationaler Bevölkerungspolitiken diskutiert werden. So sind die ‚Freiheitsversprechen‘ einer reproduktiven Wahl, z.B. angesichts rechtlicher Restriktionen im eigenen Land, mit Ausweichrouten in ausländische Kliniken verbunden, und die globale Ökonomisierung reproduktiver Arbeit produziert neue Ungleichheiten. Zwar wird heute zunehmend darum gekämpft, eine große Pluralität familialer Lebensformen zu verwirklichen. Doch trans* und queer Lebende sowie rassifizierte und ökonomisch deprivilegierte Menschen stehen vor großen Herausforderungen, wenn sie rechtliche und gesellschaftliche Anerkennung einfordern oder Reproduktionsmedizin in Anspruch nehmen wollen.

Im Fokus der Tagung stehen Verwandtschaftsbeziehungen, Familiengründungen und Elternschaften jenseits von heterosexueller Norm und Zweigeschlechtlichkeit. So ermöglichen Reproduktionstechnologien wie Samenspende, In-Vitro-Fertilisation oder Surrogacy (sog. ‚Leihmutterschaft‘) Familiengründungen mit heterogenisierter Akteur_innenbeteiligung, stärken aber auch leiblich-genetische gegenüber anderen Elternschaften. Dass das reproduktive ‚Personal‘ sich gleichwohl nicht notwendigerweise mit dem ‚Elternpersonal‘ deckt, zeigt sich in Begriffsneuerungen wie Mehrelternschaft, Multiple Elternschaft und Co-Parenting. Was Elternschaft und Familie (nicht) sind oder sein sollen, wird in gesellschaftlichen Narrativen und Diskursen, medialen und künstlerischen Repräsentationen sowie rechtlichen Norm- und Normalitätsvorstellungen ausgehandelt. Diese reagieren keineswegs nur passiv auf technologisch-medizinische Innovationen, sondern entwerfen ihrerseits neue Vervielfältigungen von ‚Familie‘, Generationalität und Zusammenleben. Die Frage, wie alte und neue Elternschaftskonstellationen und Familienformen vor diesem Hintergrund gelebt, repräsentiert und rechtlich reguliert werden, eröffnet eine Vielzahl theoretischer, analytischer und empirischer Perspektiven. Die Tagung „Vielfältige Familien“ will dieses Themenfeld in seiner Komplexität erkunden, lässt bewusst Raum für die Diskussion von Ambivalenzen und lädt ein zu Beiträgen mit folgenden Schwerpunkten:

- Historischer Wandel und Persistenz von (Ideal-)Vorstellungen zu Mutterschaft und Vaterschaft: Elternschaft jenseits von Cisnormativität;
- Reproduktive und familiale Handlungen, Darstellungen und Imaginationen queerer Utopien und Visionen in Theater und Literatur, Filmen und anderen Medien;
- (Ungleiche) rechtliche und sozialpolitische Anerkennungsordnungen für Elternschaft, Familie und Verwandtschaft;

- Biopolitische Regulierung und Ermögligungen (oder Begrenzungen) von Reproduktionsmedizin im trans-/nationalen Kontext, einschließlich Implikationen für ein wissenschaftlich-theoretisches und/oder alltagspraktisches Verständnis von Familie und Verwandtschaft;
- Familiäre und reproduktive (Alltags-)Praxen dies- und jenseits der heterosexuellen Norm und Zweigeschlechtlichkeit;
- Bevölkerungspolitiken: Geschlecht – Sexualität – Rassismus – Nation;
- Post/koloniale und migrationswissenschaftliche Perspektiven;
- Rechtliche Imaginationen der „guten Familie“: über „Kindeswohl“, „Elternrecht“, Recht auf „Kenntnis der Abstammung“ und Anfechtung der „(Schein-)Vaterschaft“;
- Familie und/oder Kinderlosigkeit: intergenerationale Beziehungen, single mothers and fathers? (by choice), bewusste Entscheidung für ein Leben ohne eigene Kinder u.v.m.;
- Familie(n) der Zukunft? Utopien und Dystopien zwischen Blutsbanden und Wahlverwandtschaft, Intimität und Solidarität, Keimzelle des Staates und politischer Privatheit.

Eingeladen sind Beiträge aus unterschiedlichen Disziplinen wie den Kultur-, Sozial-, Geschichts-, Rechts-, Regional-, Literatur-, Film- und Theaterwissenschaften. Aus historisch-vergleichenden, post/kolonialen, inter- und transdisziplinären Perspektiven, insbesondere geschlechter- und queertheoretisch informierten Zugängen, wollen wir uns zu den genannten Themen an zwei Tagen austauschen.

Wir freuen uns über Abstracts (max. 1 Seite) und Kurz-CV (max. 300 Zeichen) für 20-minütige deutsch- oder englischsprachige Vorträge oder Vorschläge für andere Präsentationsformate (z.B. Streitgespräche, Kurzpräsentationen, Performances, Kommentare).

Wir bitten zu überprüfen, inwiefern eine Eigenfinanzierung der Reise- und Unterbringungskosten möglich ist, da nur begrenzte Konferenzmittel zur Verfügung stehen.

Bitte senden Sie Ihre Vorschläge bis zum **15.6.2020** an ztg-viefam@hu-berlin.de

Konzeption und Organisation:

Gabriele Jähnert, Jasmin Köhler, Ulrike Lembke, Leoni Linek, Mona Motakef, Almut Peukert, Nadja-Christina Schneider, Julia Teschlade, Ulrike Vedder, Christine Wimbauer

Call Special Issue „Management als Gegenstand der Arbeitssoziologie - Bestandsaufnahme, Kritik, Weiterentwicklung“

Die Arbeitssoziologie hat ihr Interesse am Management, verstanden als Prozess, als betriebliche Statusgruppe sowie als gesellschaftliche Profession, größtenteils verloren. Noch bis in die 1980er Jahre hinein war das Management als der antagonistische Pol zur Arbeiterschaft aus den arbeitssoziologischen Debatten, beispielsweise der Labor-Process-Debatte, nicht wegzudenken. Mit dem Abschied vom Taylorismus und dem Aufkommen der Wissensgesellschaft ließ sich jedoch die traditionelle Gegenüberstellung von unqualifizierten Arbeiter*innen und Angestellten auf der einen und qualifiziertem Management auf der anderen Seite nicht mehr aufrechterhalten und das wissenschaftliche Interesse am Management wandelte sich. In den 1980/90er Jahren konzentrierte es sich auf Lean-Production- und Lean-Management-Konzepte sowie organisationale Dezentralisierung und flacher werdende Hierarchien. Der mit dem Entstehen der postfordistischen Arbeitsorganisation verknüpfte Wandel der Führungskräfteanforderungen, die neu ins Geschehen tretende Gruppe der Projektmanager*innen sowie die Arbeits- und Lebensverhältnisse hochqualifizierter Fach- und Führungskräfte standen bis Ende der 1990er Jahre im Fokus der Arbeitssoziologie (Notz 2001; Liebold 2001; Faust u.a. 2000; Ellguth u.a. 1998; Kotthoff 1997; Baethge u.a. 1995). Seitdem flaut das arbeitssoziologische Interesse am Management jedoch spürbar ab. Gegenwärtig werden zwar beispielsweise Effekte der Globalisierung und Transnationalisierung auf Führung und Karrieren, die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen und neue Männlichkeitsvorstellungen soziologisch betrachtet (Grulich 2019) und im Kontext der arbeitssoziologischen ‚Großdebatten‘ um Subjektivierung, Entgrenzung und Vermarktlichung zentrale Aspekte des Managements in die Arbeitssubjekte hineinverlagert. Allerdings werden die neuen Anforderungen selten als konkretes Managementhandeln gedeutet, sondern unter den vagen Begriffen des Selbstmanagements und der Selbstorganisation ‚versteckt‘ (Kalff 2018). Um die Führungskräfte als spezielle

soziale Gruppe wird es hingegen zunehmend stiller in der Arbeits- und Industriesoziologie (eine Ausnahme bildet z.B. die Follow-up-Studie von Kotthoff/Wagner 2008). Seit Mitte der 2000er Jahre wird im Kontext der Debatten um arbeitsbedingten Burnout und Erschöpfung die Verausgabungsbereitschaft von Hochqualifizierten problematisiert, erneut aber nur selten explizit im Hinblick auf die besondere soziale Lage der Führungskräfte. Paradoxerweise blendet die Arbeitssoziologie die Führungskräfte genau in dem Zeitraum aus, in dem das Management auf gesellschaftlicher Ebene als Steuerungswissen eine ungeahnte Konjunktur erlebt: In Form des sogenannten New Public Management ist es Treiber der Ökonomisierung von Verwaltung und öffentlichem Sektor; als individuelles Leitbild und abstrakter Modus von Effizienz und Optimierung prägt es moderne Selbstverhältnisse (Bröckling 2000). Inzwischen wird das Forschungsfeld der Führungskräfte zunehmend der Managementforschung überlassen, die jedoch an Business Schools beheimatet ist und in der Regel keine dezidiert kritische Perspektive anlegt. Selbst über den aufklärerischen Anspruch der sich als explizit kritisch verstehenden Critical Management Studies wird kontrovers debattiert (Hartz 2011). Die systematische Vernachlässigung und disziplinäre Auslagerung eines der zentralen Bereiche der Arbeitsorganisation ist, so unser Ausgangspunkt, problematisch. Soziologische Analysen haben immer wieder verdeutlicht, dass das Management gesellschaftlich stilbildend, ordnungstiftend und mächtig ist (Hartmann 2018; Boltanski/Chiapello 2003; Boltanski 1990) und daher Gegenstand einer kritischen Sozialwissenschaft sein muss, als welche sich die Arbeitssoziologie versteht.

Tatsächlich gibt es bereits Ansätze, das Verhältnis von Management und Gesellschaft im Kontext einer ‚Soziologie des Managements‘ systematisch zu erschließen (Buß 2012; Baecker 2005; Schmidt u.a. 2002). Das Ziel dieses Sonderheftes ist es, das Interesse an und die Perspektive auf das Management zu aktualisieren und seine Relevanz für eine kritische Arbeitssoziologie zu revitalisieren. Hierzu laden wir konzeptionelle und empirische Beiträge ein, die sich mit der Bedeutung von Management für die Arbeitsorganisation, managerialem Handeln, managerialer Praxis oder dem Beziehungsgeflecht zwischen den organisationalen Statusgruppen befassen und einen Beitrag zur Bedeutungsvermessung des Managements für arbeitssoziologische Frage- und Themenstellungen herausstellen.

Wir freuen uns über Beiträge, die beispielsweise

- das Verhältnis zwischen Management und technologischen Innovationen im Produktionsprozess untersuchen und dabei die Rolle der Führungskräfte als Katalysator oder Hindernis betrachten,
- Geschlecht und Diversität im Kontext von Management beleuchten und Einblicke in die Zusammensetzung der Statusgruppe liefern können oder den Umgang der Führungskräfte mit sozialen Kategorisierungen analysieren,
- die Handlungspraxis der Führungskräfte in konfliktpartnerschaftlichen Auseinandersetzungen thematisieren und die Aushandlung in betrieblichen Kontexten beleuchten (z.B. in Tarifverhandlungen),
- die Lebenswelt von Führungskräften (Familienformen, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, (Bildungs-)Karrieren und -aufstiege) analysieren,
- die Demokratisierung der Managementprozesse in Arbeitsorganisationen untersuchen und Impulse für Partizipation und Mitbestimmung in verschiedenen betrieblichen Dimensionen geben,
- die Führungskräfte in unterschiedlichen Organisationsformen beleuchten, die sich mehr oder weniger von ‚klassischen‘ Unternehmenskulturen und -zielen unterscheiden (z.B. Start-ups, nachhaltige Organisationen, Verwaltungen oder Universitäten),
- den Wandel von Managementkarrieren (z.B. ‚grenzenlose‘ Karrieren, Führung in Teilzeit), aber auch ihr mögliches Scheitern und den sozialen Umgang mit diesem erforschen,
- Führung, Selbstmanagement und Selbstorganisation als reflexive Tätigkeiten und konkrete Handlungspraktiken von (nicht nur) Führungskräften untersuchen.

Bitte schicken Sie Abstracts für mögliche Beiträge im Umfang von bis zu 750 Wörtern an die Herausgeber*innen: gruhlich@mail.upb.de, yannick.kalff@uni-osnabrueck.de sowie CC an frank.seiss@isf-muenchen.de.

Bitte beschreiben Sie darin die Fragestellung, den gewählten Ansatz, das Vorgehen und den Beitrag zum Themenschwerpunkt des geplanten Heftes.

Einreichung von Exposé: 15.7.2020

In der Auseinandersetzung mit dem Verhältnis von Gender und Medien ergeben sich grundlegende Fragestellungen medienwissenschaftlicher Forschung. Dabei geht es zum einen um die politische Rolle, die soziale Funktion und die kulturelle Bedeutung von Medien und Medientechniken im Verhältnis zu den in komplexe Machtverhältnisse eingelagerten Konstruktionsweisen von Geschlecht und seinen Interdependenzen mit Sexualität, „Rasse“/Race, Klasse, Dis-/Ability und anderen Differenzkategorien. Zum anderen werden die ästhetische Erfahrung von audiovisuellen Re/Präsentationen und die geschlechtliche Codierung materiell-diskursiver Interferenzen adressiert. Die Ansätze stellen sich dabei so vielfältig dar, wie es die Diversität von Differenz- und Konstitutionsprozessen in und durch mediale Verfahren erfordern. Es werden sowohl Theorien und Methoden entwickelt, um wissenshistorische wie -theoretische Prämissen zu untersuchen, als auch neue Forschungsfragen und -felder generiert. Um laufende Forschungsarbeiten aus dem Bereich der Gender Media Studies zu fördern, hat die AG Gender/Queer Studies und Medienwissenschaft der Gesellschaft für Medienwissenschaft den „Best Publication Award Gender & Medien“ ins Leben gerufen, der 2010 erstmals verliehen wurde.

Er ist mit 1000 € dotiert.

Zu den inhaltlichen Kriterien der Auszeichnung zählen die Reflexion der eigenen Position im Feld von Gender und Medien, ein innovativer Forschungsansatz sowie ein klarer theoretisch-konzeptueller Umgang mit der behandelten Thematik und dem analysierten Material.

Wir möchten insbesondere den wissenschaftlichen Nachwuchs auffordern, Texte einzureichen. Neben Artikeln in Sammelbänden und Zeitschriften können auch Essays und andere Textformen eingereicht werden. Kollektiv bzw. kollaborativ verfasste Texte oder Interviews sind ebenso erwünscht wie Beiträge einzelner Autor_innen.

Ausgeschlossen sind Monografien, Qualifikationsschriften, ganze Sammelbände und einzelne Zeitschriftenausgaben.

Texte können in deutscher oder englischer Sprache eingereicht oder vorgeschlagen werden, wenn sie im Jahr 2019/20 (01.01.19 bis 01.07.20) publiziert wurden. In Druck befindliche oder vor Januar 2019 publizierte Texte ebenso wie Zweiteinreichungen können nicht berücksichtigt werden. Pro Person darf nur eine Publikation eingereicht oder vorgeschlagen werden.

Bei mehrfacher Autor_innenschaft gilt jede_r Autor_in als Einreicher_in. Der Text wird von der Jury der AG Gender/Queer Studies und Medienwissenschaft ausgewählt und der Preis im Rahmen der Jahrestagung der Gesellschaft für Medienwissenschaft Ende September 2020 in Bochum verliehen.

Die Jury setzt sich zusammen aus: Jasmin Degeling, Jennifer Eickelmann, Nanna Heidenreich, Sarah Horn und Christiane König.

Einsendeschluss: 31. Juli 2020

Den Text bitte (als pdf) an folgende Adresse senden: award-gender-medien@gfmedienwissenschaft.de

Ausschreibung: Lehrkraft für besondere Aufgaben für sozialwissenschaftliche Grundlagen, Kleve.

Die Hochschule Rhein-Waal in Kleve und Kamp-Lintfort bietet Ihnen ein innovatives und internationales Umfeld, verbunden mit hoher Qualität der Lehre in interdisziplinären Bachelor- und Masterstudiengängen, die überwiegend in englischer Sprache gelehrt werden. Sie ist forschungsstark in technischen, naturwissenschaftlichen und gesellschaftswissenschaftlichen Disziplinen. Mehr als 7.000 Studierende haben sich bereits für die Hochschule Rhein-Waal entschieden. Die landschaftlich reizvolle Region Niederrhein liegt in unmittelbarer Nähe des Wirtschaftszentrums Rhein-Ruhr und der Niederlande, aber zugleich im Zentrum Europas.

Die Hochschule hat in der Fakultät Gesellschaft und Ökonomie am Campus Kleve zum 01.09.2020 bzw. nächstmöglichen Zeitpunkt folgende Position zu besetzen:

Lehrkraft für besondere Aufgaben für sozialwissenschaftliche Grundlagen

EG 13 TV-L, befristet auf 2 Jahre gem. § 14 Abs. 2 (TzBfG), Teilzeit mit 75 %, 15 Lehrveranstaltungsstunden

Ihre Aufgaben

- Mitarbeit in der Lehre und bei Prüfungen in den englisch- und deutschsprachigen Bachelor- und Master-Studiengängen der Fakultät Gesellschaft und Ökonomie, insbesondere in dem Studiengang Gender and Diversity, B.A.
- Neben Lehrveranstaltungen auf dem Gebiet der Sozialwissenschaften sind auch interdisziplinäre Synergie- und Wahlpflichtveranstaltungen - unter Umständen auch abends und am Wochenende - zu übernehmen
- Neben der Lehrtätigkeit zählen die Betreuung von Praxisphasen der Studierenden sowie die Unterstützung bei Seminar- und Abschlussarbeiten zu den Aufgaben der*des Stelleninhaber*in

Ihr Profil

- Sie verfügen über ein abgeschlossenes wissenschaftliches Hochschulstudium der Sozialwissenschaften, der Soziologie oder Gender and Diversity Studies
- Sie verfügen über eine vierjährige, der Vorbildung entsprechende hauptberufliche Tätigkeit ab abgeschlossenem wissenschaftlichen Hochschulstudium oder eine staatliche Anerkennung und eine daran anschließende hauptberufliche Tätigkeit von drei Jahren
- Gender- und Diversity-Kompetenzen sowie fundierte organisatorische und kommunikative Fähigkeiten werden vorausgesetzt.
- Sie verfügen über Kenntnisse in Gender and Diversity Studies und in quantitativen und qualitativen empirischen Forschungsmethoden
- Hervorragende Englischkenntnisse (C1 Niveau gemäß GeR) sind erforderlich
- Darüber hinaus sind Kreativität, Begeisterungsfähigkeit und Teamfähigkeit sowie fundierte Kenntnisse empirischer und experimenteller Forschungsmethoden ausdrücklich erwünscht
- Eine einschlägige Promotion ist wünschenswert, jedoch nicht Bedingung
- Diejenigen Bewerberinnen und Bewerber, deren Muttersprache nicht Deutsch ist, müssen zumindest über Grundkenntnisse der deutschen Sprache verfügen
- Der Arbeitsvertrag wird befristet gemäß § 14 Abs. 2 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG).
- Demnach ist Voraussetzung für eine Einstellung, dass die Bewerber*innen in der Vergangenheit nicht an der Hochschule Rhein-Waal beschäftigt gewesen sind.

Wir bieten

- Eine interessante, abwechslungsreiche und anspruchsvolle Tätigkeit
- Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Umfassende Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten
- Alle Vorteile der (Sozial-)Leistungen des öffentlichen Dienstes, z.B. eine jährliche Sonderzahlung, die Zah-

lung von vermögenswirksamen Leistungen und eine Urlaubsregelung über dem Mindesturlaub sowie eine betriebliche Altersvorsorge

- Möglichkeit zur Telearbeit sowie Homeoffice
- Nutzung der Angebote des betrieblichen Gesundheitsmanagements
- Die Hochschule Rhein-Waal fördert die berufliche Entwicklung von Frauen. Bewerbungen von Frauen sind daher ausdrücklich erwünscht. In den Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden sie bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung nach Maßgabe des Landesgleichstellungsgesetzes bevorzugt berücksichtigt, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

Bei gleicher Eignung werden Bewerbungen geeigneter Schwerbehinderter sowie Gleichgestellter im Sinne des § 2 Abs. 3 SGB IX bevorzugt berücksichtigt.

Bitte bewerben Sie sich [hier](#)

Bewerbungsfrist: 08.06.2020

Ausschreibung einer Nachwuchsforscherinnengruppe, Universität Siegen

Die Universität Siegen konnte in den letzten Jahren erhebliche Erfolge in ihren Gleichstellungsbemühungen verzeichnen. Gleichwohl sind Frauen in wissenschaftlichen Spitzenpositionen noch immer unterrepräsentiert.

Die Universität Siegen schreibt deshalb eine Forschungsgruppe aus, die von einer Nachwuchsforscherin geleitet werden soll. Diese Gruppe soll an einen der Forschungsschwerpunkte der Universität Siegen angebunden sein und eröffnet so einer qualifizierten Nachwuchsforscherin die Möglichkeit, ihre Forschung in einem anspruchsvollen, stimulierenden und fruchtbaren Forschungsumfeld voranzutreiben.

Die Finanzierung der Nachwuchsgruppe erfolgt aus dem Professorinnenprogramm des Bundes und des Landes NRW, mit denen die Repräsentanz von Frauen auf allen Qualifikationsstufen des Wissenschaftssystems verbessert werden soll. Die Mittel werden zunächst für drei Jahre vergeben; nach einer erfolgreichen Zwischenevaluation wird die Finanzierung um ein weiteres Jahr verlängert.

Die für die Leitung der Nachwuchsgruppe vorgesehene Wissenschaftlerin muss die Promotion mit einem hervorragenden Ergebnis abgeschlossen haben und bereits über mehrjährige, möglichst internationale Forschungserfahrung verfügen.

Die Promotion darf nicht mehr als sechs Jahre zurückliegen, Erziehungs- und Sozialzeiten können angerechnet werden. Die wissenschaftliche Qualifikation ist durch anspruchsvolle Veröffentlichungen in hochrangigen Zeitschriften oder in vergleichbarer Form nachzuweisen. Darüber hinaus sind Erfahrungen mit der Betreuung von Promovierenden erwünscht.

Das Forschungsvorhaben, das mit der Nachwuchsgruppe realisiert werden soll, muss exzellent sein und den wissenschaftlichen Mehrwert für den Forschungsschwerpunkt erkennen lassen, in den die Nachwuchsgruppe eingebettet ist. Durch diese Einbettung wird die nötige Forschungsinfrastruktur und Vernetzung mit den bestehenden wissenschaftlichen Aktivitäten der Universität Siegen garantiert.

Angaben und Unterlagen zum Antrag:

- Darstellung des Forschungsprojektes (maximal zehn Seiten) gegliedert in 1. Zusammenfassung, 2. Stand der Forschung, 3. Eigene Vorarbeiten, 4. Arbeitsplan, 5. Darstellung der Mittelverwendung
- Lebenslauf unter besonderer Berücksichtigung des wissenschaftlichen Werdegangs
- Publikationsverzeichnis, ggf. Sonderdrucke neuer Arbeiten • Promotionsnachweis
- Stellungnahme der gastgebenden Arbeitsgruppe mit der Zusage der entsprechenden Unterstützung
- Zwei Empfehlungsschreiben von Hochschullehrer/innen aus dem Arbeitsgebiet

Art und Umfang der Förderung

- Gehalt der Nachwuchsforscherin (TVL E14)
- Eine Stelle TVL E13 (Postdoc) für drei Jahre
- Eine Stelle TVL E13 (Dok) für drei Jahre

Sachmittel in angemessenen Umfang, wobei angenommen wird, dass die gastgebende Arbeitsgruppe den Arbeitsplatz (Büromaterial, Computing, Bibliotheksnutzung etc.), administrative Unterstützung und ggf. den Zugang zu notwendiger Forschungsinfrastruktur und ggf. Verbrauchsmaterialien zur Verfügung stellt.

Antragsfristen

- Antragsskizzen richten Sie bis zum 15. Juni 2020 an:

Universität Siegen

Senatskommission für Forschung und wissenschaftlichen Nachwuchs

z. Hd. Herrn Dr. Jan Söhlke (Referent des Prorektors für Forschung und wiss. Nachwuchs)

Förderbeginn: 1. Oktober 2020

VARIA

Aktuelle Umfrage für LSBT*I*Q+ Personen am Arbeitsplatz

Liebe Umfrage interessierte,

im Jahr 2017 hat das IDA| Institut für Diversity- und Antidiskriminierungsforschung unter Leitung von Prof. Dr. Dominic Frohn die Neuauflage der Studie „Out im Office?!“ veröffentlicht, welche Erkenntnisse zur Arbeitssituation von lesbischen, schwulen, bisexuellen und trans*Beschäftigten liefert.

Aufbauend auf diesen Erkenntnissen sollen in der aktuellen Umfrage potenzielle Veränderungen der Arbeitssituation von LSBT*I*Q+ Beschäftigten in Deutschland betrachtet werden. Dabei verfolgen wir das Ziel, Perspektiven der bisherigen wissenschaftlichen Forschung zu erweitern, sodass in dieser Studie zwei neue Hauptschwerpunkte berücksichtigt werden können. Zum einen wird erstmalig der Umgang mit der eigenen sexuellen und/oder geschlechtlichen Identität und/oder Intergeschlechtlichkeit im Kunden_innenkontakt untersucht. Darüber hinaus freuen wir uns ganz besonders, erstmalig die Arbeitssituation von intergeschlechtlichen Beschäftigten in Deutschland berücksichtigen zu können und Ihnen dafür eine neue Befragung zu dieser Thematik präsentieren zu können. An dieser Stelle möchten wir darauf hinweisen, dass diese in enger partizipativer Zusammenarbeit mit Beiräten aus inter*, trans* und LSB+ Erfahrungsexperten_innen entstanden ist, die sich in der Projektentwicklung mit ihrer Erfahrung eingebracht und versucht haben, Communitybasiert möglichst viele Lebensrealitäten aufzuzeigen. Das Selbstverständnis von LSBT*I*Q+ Personen ist vielfältig und unabhängig davon, ob ihre sexuelle und/oder geschlechtliche Identität und/oder Geschlechtlichkeit für Sie eine eher große oder eine eher kleine Rolle im Alltag spielt: wir laden Sie ein, aus Ihrer individuellen Perspektive zu berichten. Ihre Perspektive und Lebenswelterfahrung sind und hier sehr wichtig, da wissenschaftlich fundierte Erkenntnisse die Grundlage dafür bieten, aktiv zu Veränderungen beizutragen, die sich aus den Ergebnissen ableiten lassen.

Alle Angaben, die Sie in dieser Befragung machen, werden nach den Richtlinien des Datenschutzes absolut anonym und vertraulich behandelt und ausschließlich zu wissenschaftlichen Zwecken ausgewertet. Es geht bei dieser Studie darum, die Antworten aller Befragten im Durchschnitt auszuwerten und nicht darum, Rückschlüsse auf Ihre Person zu ziehen. Selbstverständlich werden die erhobenen Daten nicht an Dritte weitergegeben.

Es gibt zwei Links für die unterschiedlichen Zielgruppen:

[Link für die Studie](#), die sich speziell an inter* Personen (die sich natürlich auch als LSBT*Q+ identifizieren können) richtet: Diese Befragung wird ca. 45 Minuten dauern.

[Link für die Studie](#), die sich an LSBT*Q+ (lesbische, schwule, bisexuelle, trans*, queere) Personen richtet.

Diese Befragung wird ca. 25 Minuten dauern. Bei Fragen zögern Sie nicht, sich an unser Team unter info@diversity-institut.info zu wenden