

Richtungsentscheidungen sich auf die Möglichkeiten kritischer Forschung auswirken können. Es reflektiert sehr unterschiedliche Aspekte feministischer Forschung und gibt auf diese Weise einen Einblick in die Möglichkeiten und in die Themenvielfalt des Faches. Das kann ganz besonders für Nachwuchswissenschaftler_innen und Studierende ansprechend sein, ist aber auch für alle anderen von Interesse, die sich generell für die Gender Studies an der Universität in Hannover, ihre Geschichte und Inhalte interessieren.

Catharina Peeck

Eva Blome / Alexandra Erfmeier / Nina Gülcher / Sandra Smykalla (Hrsg.): **Handbuch zur Gleichstellungspolitik an Hochschulen. Von der Frauenförderung zum Diversity Management?** Wiesbaden: VS Springer 2013, 483 S., € 49,88

Dieses Handbuch muss in seiner 2. Auflage nun deutlich höheren Ansprüchen gerecht werden: Seit der 1. Auflage 2005 wurde die Gleichstellungspolitik an deutschen Hochschulen durch neue wissenschaftspolitische Entwicklungen und durch die steigende Professionalisierung der Gleichstellungsarbeit zunehmend komplexer. Die Herausgeberinnen, die durch ihre eigenen Erfahrungen im Wissenschaftssystem vielfältiges Wissen und Expertise in der Gleichstellungspolitik sowie aus gendertheoretischer Perspektive aufweisen, stellen sich erfolgreich dieser anspruchsvollen Aufgabe. Ihr erklärtes Ziel ist, »die verschiedenen Verständnisse von Gleichstellung zu reflektieren, die nach wie vor existierende Beharrungskräfte und Widerstände gegenüber dem Thema Gleichstellung abzubauen sowie die Professionalisierung gleichstellungspolitischen Handelns an Hochschulen zu unterstüt-

zen« (S. 18). Das Handbuch wendet sich an alle GleichstellungsakteurInnen der deutschsprachigen Hochschulen, aber auch an FunktionsträgerInnen, die in ihrem Verantwortungsbereich geschlechtergerecht handeln wollen.

Die 2. Auflage wurde im Hinblick auf die hochschul- und gleichstellungspolitischen Entwicklungen grundlegend überarbeitet, aktualisiert und ergänzt. Hinzugefügt wurden z.B. »die vertiefte Auseinandersetzung mit der Wirkungsweise von Stereotypen und dem Gender Bias sowie mit Zielen und Schwerpunkten der Gleichstellungsarbeit« (S. 21) sowie die »umfassende Reflexion von Ansätzen der Intersektionalitätsforschung und der Diversity Studies sowie der Umsetzung von Diversity Management als Hochschulstrategie« (S. 21). Aktualisiert und ergänzt wurden die Handlungsfelder Nachwuchsförderung, Work-Life-Balance, Dual Career-Förderung, Abbau von Stereotypen, Professionalisierung der Gleichstellungsarbeit sowie die Perspektive auf die mehrdimensionale Diskriminierung.

Das Handbuch ist überaus praktikabel: Jedes Kapitel kann für sich gelesen und rezipiert werden. Jedem Kapitel ist ein kurzes Abstract vorangestellt, am Ende verweisen Links und Literaturtipps auf vertiefende Informationen und Institutionen. Ein Glossar am Ende des Buches erläutert die einschlägigen Begriffe, zentrale Punkte in den Kapiteln sind grau hinterlegt.

Die Zweiteilung des Handbuchs in einen Grundlagen- und einen Praxisteil macht es zu einem situativ anwendbaren Nachschlagewerk. Im *Grundlagenteil* werden die Geschlechterverhältnisse übersichtlich und umfassend anhand mehrdimensionaler Datenanalysen im deutschsprachigen Raum dargestellt, auch für außeruniversitäre Forschungseinrichtungen und das Wissenschaftsmanagement. Die Ergebnisse werden zur Gleichstellungs-

litik der letzten 20 Jahre ins Verhältnis gesetzt. Einem geschichtlichen Abriss folgen Erklärungsmuster für die Unterrepräsentanz von Frauen, die jeweils sehr anschaulich mit einer These eingeleitet und mit einer Übersicht abgerundet werden. Insbesondere das Kapitel »Gleichstellungspolitik an Hochschulen im Wandel« ist ein hilfreicher Überblick für alle, die sich in der aktuellen Gleichstellungsarbeit orientieren wollen. Etwas zu kurz kommen die Möglichkeiten durch die Einführung von neuen Steuerungsinstrumenten (»New Public Management«), bei denen die Gleichstellung, z.B. durch Ziel- und Zeitvorgaben, durchaus eine Vorreiterrolle einnahm. Schwierig scheint es, den heterogenen Strukturen der Bundesländer gerecht zu werden. Die positiven Wirkungen der Exzellenzinitiative, die sowohl durch eine Betonung der eingeforderten Gleichstellungskonzepte sowie durch die bereitgestellten Ressourcen entstanden, werden teils sehr kritisch dargestellt. Einen sehr gelungenen Abschluss des Grundlagenteils bildet die Positionierung der Autorinnen zur »paradoxen Intervention« gleichstellungspolitischen Handelns als »Verstrickung in diejenigen Machtstrukturen, die zu verändern sind« (S. 182). Gekonnt skizzieren die Herausgeberinnen damit das strategische Dilemma für GleichstellungsakteurInnen, das Politisierung und Professionalisierung, z.B. durch »Verbesserung« des Amtes der Gleichstellungsbeauftragten, zugleich umfasst.

Der *Praxisteil* gibt konkrete Handlungsfelder und mögliche Maßnahmen wieder, die jeweils kontextuell eingebettet sind und für die potenzielle Hürden und Fallstricke, sowie Vor- und Nachteile, Zeitbedarf, notwendige Kooperationen sowie der Mittelbedarf beschrieben werden. Ausführlich dargestellt sind neuere *Strategien zur Strukturveränderung* wie leistungsorientierte Mittelvergabe, Gleichstellungsplan, Quotenregelungen, Gender- und

Diversity Mainstreaming sowie externe Auszeichnungen (z.B. Total E-Quality, audit familiengerechte hochschule). Die Strategie des Gender Mainstreaming als ein Grundprinzip der gleichstellungspolitischen Arbeit greift das Handbuch zwar im Grundlagenteil auf, es wird aber im Praxisteil nur auf deren Einführung sowie auf die Analyseinstrumente 3R-Analyse und Gender Impact Assessment beschränkt. Weiterführende Hinweise, wie Gender Mainstreaming konkret auf Beteiligungsprozesse heruntergebrochen und dies z.B. im Qualitätsmanagement oder in der Gremienarbeit funktionieren kann, wären hier wünschenswert gewesen. Fraglich ist dabei auch, wie sich die Integration von Gleichstellung in Stabsstellen und andere Abteilungen als Querschnitt auswirkt, da diese teilweise durch unterschiedliche Instrumente und Ansätze geprägt sind. Sehr positiv hervorzuheben ist die Weiterentwicklung des Gender Mainstreamings zu einem Diversity Mainstreaming. Erst mit kommenden Erfahrungen in der Praxis wird es gelingen, Aussagen über eine zielführende Verzahnung der Prozesse zu machen.

Besonders anschaulich beschreibt der Praxisteil Maßnahmen zur Nachwuchsförderung (z.B. Beispielsammlung für MINT-Maßnahmen, Auflistung von Mentoring-Programmen an Hochschulen, Mehrwert von strukturierten Promotionsprogrammen oder Gastprofessuren). Das Kapitel zu Kooperationen schließt mit einer Übersicht, Kurzbeschreibungen und Links zu Datenbanken und Netzwerken. Stellenbesetzungs- und Berufungsverfahren werden ausführlich sowohl landesrechtlich als auch strategisch besprochen. Der Qualifikations- und Leistungsbegriff wird angemessen kritisch bewertet, zumal es sich hier um einen Kernprozess handelt, der stark durch Macht (um Wissen, Vorwissen und Nichtwissen) und Prestige gesteuert wird und wie kein anderer die

Arbeit der GleichstellungsakteurInnen prägt. Erstaunlich ist, dass das Handbuch das Thema geschlechter-, familien- und diversitygerechte Führung nicht aufgreift, obwohl das Gestaltungspotenzial der Führungskräfte bei den Rahmenbedingungen der Studierenden und des wissenschaftlichen Nachwuchses in der wissenschaftspolitischen Debatte der letzten Jahre verstärkt in den Fokus gerückt ist.

Aus Sicht der Akteurinnen einer 20-jährigen Gleichstellungsarbeit an der Universität Konstanz ist das Handbuch zur Gleichstellungspolitik an Hochschulen ein Standardwerk, sogar ein »must have« für die Community. Es ist ein umfassendes Nachschlagewerk für neue GleichstellungsakteurInnen, die sich einlesen oder die sich in einer konzeptionellen Phase ein umfassendes Bild über verschiedene Maßnahmen machen wollen. Zudem unterstützt es die Umsetzungsphase mit konkreten Schritt-für-Schritt-Anleitungen, Argumentationslinien, Evaluationskriterien und weiterführenden Verweisen. Dem Anspruch, die gleichstellungspolitischen Entwicklungen der letzten Jahre abzubilden und deren praktische Implikationen aufzubereiten, kommen die Autorinnen uneingeschränkt nach. Gleichwohl wäre in machen Kapiteln der Blick über die deutschen Grenzen hinaus wünschenswert gewesen, da die Gleichstellungsarbeit zunehmend von internationalen Gutachtenden beurteilt wird.

Auch »alte Häsinnen« werden durch die Lektüre angeregt, ihre gleichstellungspolitische Praxis, ihr normatives Verständnis, und ggf. auch ihr Unbehagen gegenüber Intersektionalität und Diversity zu überdenken und sich zu fragen, wem ihre Gleichstellungsarbeit in der Praxis nützt und wen sie eventuell ausschließen. Zu danken ist den Autorinnen dafür, dass sie dazu anleiten, die eigene Rolle immer wieder zu reflektieren, um nicht nur die Geschlechterverhältnisse, sondern lang-

fristig auch die Ungleichheitsverhältnisse an den Hochschulen zu verändern.

Marion Woelki und Tanja Edelhäuser

Erna Appelt / Brigitte Aulenbacher / Angelika Wetterer (Hrsg.): **Gesellschaft. Feministische Krisendiagnosen. Forum Frauen- und Geschlechterforschung. Schriftenreihe der Sektion Frauen- und Geschlechterforschung in der Deutschen Gesellschaft für Soziologie**, Band 37. Münster: Westfälisches Dampfboot 2013 (2. Aufl.), 268 S., € 27,90

Der Titel des von einer Politikwissenschaftlerin (Erna Appelt) und zwei Soziologinnen (Brigitte Aulenbacher, Angelika Wetterer) herausgegebenen Bandes ist ein *Statement*: »Gesellschaft. Feministische Krisendiagnosen«. Mit energischem Bezug auf den Zentralbegriff des Nachdenkens über Sozialität in der Moderne wird der Ort eines Allgemeinen reklamiert. Erst im zweiten Teil des Titels wird die spezifische Perspektive markiert, die im Zentrum steht: der *feministische* Blick auf Krisen, die wesentlich das Geschlechterverhältnis betreffen, hier aber als Teil eines gesellschaftlichen Gesamtzusammenhangs reflektiert werden, der in vielen Hinsichten in Bewegung ist.

Die Krisendiagnosen, die das Buch unter der Überschrift »Gesellschaft« präsentiert, beziehen sich auf unterschiedliche Phänomene: auf die ökologisch-sozialen Krisen gesellschaftlicher Naturverhältnisse und deren geschlechterpolitische Implikationen (Elvira Scheich, Vandana Shiva, Beate Littig), auf die verkehrten Verhältnisse von Lebenssorge und Ökonomie und damit verbundene Krisen sozialer Reproduktion (Cornelia Klinger, Brigitte Aulenbacher, Birgit Riegraf), auf Veränderungen im gesellschaftlichen Tren-