



Ausschussdrucksache 18(18)270 a

13.10.2016

**Bundeskonzferenz der Frauen- und Gleichstellungs-
beauftragten an Hochschulen (BuKoF),
Frau Anneliese Niehoff**

Stellungnahme

Öffentliches Fachgespräch

zum Thema

„Chancengerechtigkeit im Wissenschaftssystem“

am Mittwoch, 19. Oktober 2016

Stellungnahme

der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstel- lungsbeauftragten an Hochschulen (BuKoF) e.V.

Öffentliche Anhörung des Bundestagsausschusses für
Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung
„Chancengerechtigkeit im Wissenschaftssystem“
Berlin, 19. Oktober 2016

Sachverständige Anneliese Niehoff
Universität Bremen, BuKoF-Vorstand

Die Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit ist anerkanntes Ziel von Wissenschaftspolitik. Hierzu hat es zahlreiche Programme und Maßnahmen gegeben. Die positiven Wirkungen bleiben allerdings deutlich hinter den Erwartungen zurück. Daraus folgt: das Wissenschaftssystem und die ihm zugrundeliegende Wissenschaftskultur müssen in Gänze adressiert und verändert werden - unter verbindlicher Beteiligung aller relevanten Akteursgruppen. Die Basis hierfür bilden Allgemeine Gleichstellungsstandards.

Zum Stand der Dinge

Die aktuelle Datenfortschreibung der GWK zu „Frauen in Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen“ bestätigt: Der Anteil von Frauen nimmt weiterhin mit steigender Karriere-stufe ab, auf befristeten Stellen und Teilzeitstellen ist er jedoch höher als der der Männer. Geschlechterdifferenzen in den Besoldungsgruppen sind nach wie vor die Regel und die Repräsentanz von Frauen in Entscheidungsgremien wächst zu langsam. Auch die geschlechtssegregierte Studienfachwahl mit all ihren gesellschaftlichen Ursachen und wissenschaftspolitischen Folgen hält sich hartnäckig¹. Insbesondere die Postdoc-Phase gilt als prekäre Sollbruch-Stelle für Wissenschaftlerinnen. Die Forschung zeigt, dass ein sehr komplexes Ineinandergreifen von Fremd- und Selbstselektion bei vielen Wissenschaftlerinnen zu der scheinbar individuellen Entscheidung führt, sich von der Wissenschaft abzuwenden. Das Fehlen verlässlicher Karrierewege, die Dominanz befristeter Verträge, auf Geschlechterstereotypen basierende Kompetenzzuschreibungen und Förderkulturen, aber auch ein hoher Konformitätsdruck sind nur einige Gründe für die noch immer fortbestehende Unterrepräsentanz von Frauen in der Wissenschaft. Hinzu kommt, dass Frauen weiterhin häufiger in Doppelkarriere-Partnerschaften leben und häufiger ein höheres Maß an Care-Aufgaben in Partnerschaft und Familie übernehmen als Männer, wodurch sie weniger Zeit in ihre Karriere investieren können.²

Der GWK-Bericht zeigt aber auch, dass die geschlechterpolitischen Impulse langsam Wirkung entfalten: Der Anteil an Professorinnen ist in den letzten 20 Jahren um 14 % gestiegen, der Anteil von erstberufenen Professorinnen (32 %) liegt seit einigen Jahren kontinuierlich über dem Anteil an den Bewerbungen auf eine Professur (26,5 %). Zudem stimmt die Berufungsquote von Frauen auf Juniorprofessuren (46,9 %) durchaus optimistisch. Diese Zahlen verdeutlichen, dass die geschlechterpolitischen Anstrengungen der letzten 20 Jahre Spuren hinterlassen haben. Es bedarf jedoch – gerade auch im europäischen Vergleich – besonderer Anstrengungen, um die geschlechterpolitische Situation in der Wissenschaft nachhaltig und dynamisch zu verändern.

Mit den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG (FOGS) wie den Zielquoten für die außeruniversitären Forschungseinrichtungen und dem Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder sind bereits zentrale Eckpfeiler gesetzt. **Dennoch stellt sich zwingend die Frage, inwiefern diese Programme und Fördermaßnahmen geeignet sind, Frauen in ihrer Diversität langfristig**

¹ U.a. männlich konnotierte Fächerkulturen und Karrierewege, exemplarisch aufgezeigt an der Fraunhofer-Gesellschaft: ihr Frauenanteil am Personal in Führungspositionen beträgt lt. GWK-Bericht zur Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung (2016) 5 %.

² Siehe zu den Ursachen des Gender Bias in der Wissenschaft u.a. Beaufays 2003, Engels et.al. 2015, Funken et al. 2013, Kahlert 2013, Leslie et al. 2015, Riegraf et al. 2010, Rusconi/Kunze 2015, Rusconi/Solga 2010, zu unconscious bias: <http://www.projectimplicit.net/index.html>.

einen gleichberechtigten Zugang zu allen Positionen des Wissenschaftssystems zu ermöglichen.

Die quantitativen Daten³ und qualitativen Studien als auch die vielen Beobachtungen aus der Praxis der Gleichstellungsarbeit machen deutlich: Für eine grundlegende Veränderung des homogenisierenden und exkludierenden Systems Wissenschaft reicht ein einfaches „Weiter so“ nicht aus.

Denn nicht nur existieren die Programme – auch wenn es punktuelle Synergieeffekte gibt – relativ unverbunden nebeneinander; es bestehen auch Unterschiede bezogen auf Reichweite, Ansatzpunkte und Verbindlichkeiten. So stützen sich die Empfehlungen des Wissenschaftsrats zur Chancengleichheit von Frauen in Wissenschaft und Forschung (1998 & 2007) sowie die Offensive Chancengleichheit der Allianz der Wissenschaftsorganisationen (2006 & 2012) auf Selbstverpflichtungen der Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen. Sie forcieren keine Umsetzung und sind weder mit Anreiz- noch Sanktionsmechanismen ausgestattet. Am Professorinnenprogramm beteiligt sich nur ein Drittel der Hochschulen, zudem sind in der Praxis große Unterschiede zwischen Universitäten und Fachhochschulen und den Ländern hinsichtlich der Beteiligung zu beobachten. Und auch die FOGS beziehen sich nur auf die Mitgliedsuniversitäten der DFG und Forschung als Förderzweck.

Aus diesem Grund kommen Hochschulen und außeruniversitäre Forschungseinrichtungen, Wissenschaftler*innen, Studierende und Mitarbeiter*innen in sehr unterschiedlicher Weise mit wissenschaftspolitischen Impulsen in Berührung und diese wirken sich sehr unterschiedlich auf sie aus. So können die FOGS das Rektorat einer kleinen Fachhochschule unberührt lassen, die Anreize des Programms „Innovative Hochschule“ – weitgehend entkoppelt von geschlechterpolitischen Zielsetzungen – mögen am gleichen Ort eine zentrale Bedeutung hinsichtlich des Einwerbens von Drittmitteln haben. Die Exzellenzstrategie mit der Aussicht auf hohe Drittmittel und internationale Reputation ist für einige Universitäten ein starker Motor zur Weiterentwicklung ihres geschlechterpolitischen Profils. Für das Gros der Hochschulen hat der Qualitätspakt Lehre eine viel bedeutsamere Steuerungswirkung; dieses Programm enthält allerdings nur marginale geschlechterpolitische Qualitätsstandards. Die Präzision steuerungspolitischer Impulse zur Förderung von Geschlechtergerechtigkeit wird noch zusätzlich unscharf, wenn es um Kooperationen hochschulischer und außeruniversitärer Forschungseinrichtungen geht und entsprechend divergente Standards und Anforderungen aufeinandertreffen. Der hier ohnehin deutlich erhöhte Kommunikationsaufwand führt in der Praxis leicht zu einer Vernachlässigung der forschungsunterstützenden Strukturen.

Darüber hinaus besteht ein wesentliches Manko aktueller Geschlechterpolitik in der Wissenschaft darin, dass bisher keine bundesweiten Programme und Maßnahmen entwickelt worden sind, die an den handlungsleitenden Stereotypen im wissenschaftlichen Alltag ansetzen und den gezielten Wandel von einem androzentrisch geprägten Setting wissenschaftlichen Handelns hin zu einer geschlechtergerechten Kultur fördern. Dabei zeigt die Geschlechterforschung – nicht zuletzt finanziert aus den entsprechenden Förderlinien des Bundesministeriums für Bildung und Forschung wie „Frauen an die Spitze“ – seit über einem Jahrzehnt auf, dass gerade auf dieser mikropolitischen Ebene des alltäglichen Handelns diskriminierende Strukturen eine hohe und weitreichende Wirksamkeit entfalten. Auch offenbart sich eine deutliche Leerstelle, wenn es um programmatische und monetäre Anreize für ein intersektionales Verständnis von Geschlecht in der geschlechterpolitischen Praxis

³ U.a. GWK-Berichte „Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung“, DFG-Reporting, Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten, Monitoringberichte des Paktes für Forschung und Innovation

geht. Dies betrifft sowohl die Verwobenheit von Gender mit anderen Diversitätskategorien als auch die damit einhergehende Diversität von Frauen. Bis dato setzen sich vor allem weiße Frauen mit akademischer Herkunft erfolgreich im Wissenschaftssystem durch.⁴ Bundespolitische Impulse könnten die Kreativität für praxistaugliche Strategien in diesem Feld deutlich beflügeln.

Geschlechterpolitik synchronisieren: Allgemeine Gleichstellungsstandards für Wissenschaft und Hochschulen

Vor dem Hintergrund der aktuellen Situation, der Kenntnis um die Ursachen für die Geschlechterungleichheiten in der Wissenschaft sowie der wenig synchronisierten Steuerung und Verbindlichkeit von Geschlechterpolitik empfiehlt die BuKoF in Anlehnung an die FOGS „**Allgemeine Gleichstellungsstandards**“ einzuführen. Diese Allgemeinen Standards sollen **alle Hochschultypen, alle Handlungsfelder und alle Mitgliedsgruppen an Hochschulen** adressieren. Die bisher für die **außeruniversitären Forschungseinrichtungen** selbstverpflichtenden Zielquoten werden in die Allgemeinen Gleichstellungsstandards überführt und dort integriert. Die Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK) übernimmt die Verantwortung für den hierfür notwendigen koordinierten Prozess.

Mit der Verabschiedung Allgemeiner Gleichstellungsstandards verständigen sich die verschiedenen Akteur*innen auf Bundes- und Länderebene sowie in den Wissenschaftsorganisationen auf ein gemeinsames Qualitätsverständnis hinsichtlich geschlechtergerechten Handelns. Dieses Qualitätsverständnis bezieht sich auf die jeweiligen Entwicklungs- und Entscheidungsstrukturen und auf die Steuerungsinstrumente selbst – auf die damit verknüpften Zielsetzungen und inhaltlichen Anforderungen an die Adressat*innen und Zuwendungsnehmer*innen. **Wenn also für die Wissenschaft relevante Gesetze novelliert, Förderprogramme entwickelt oder Handlungsempfehlungen geschrieben werden, so bestünde die selbstverständliche Verpflichtung durchgängig und kompetent in allen relevanten Handlungsfeldern die folgenden Gleichstellungsstandards anzulegen:**

- **Strukturelle Standards:** Geschlechtergerechtigkeit als Reflexions- und Handlungsmaxime wird in alle zentralen Planungs- und Entscheidungsprozesse integriert.
- **Personelle Standards:** Das notwendige quantitative und qualitative Wissen über die Geschlechterverhältnisse in der Wissenschaft wird generiert und im Hinblick auf Ressourcen und Teilhabezugänge ausgewertet. Hieraus resultiert die Entwicklung von verbindlichen Zielzahlen und Quoten ebenso wie die geschlechterkritische Reflexion von Personalstrukturen, Karrierewegen und Arbeitsbedingungen.
- **Kompetenzstandards:** Genderkompetenz heißt Führungskompetenz, organisationales Wissen verlangt Wissen über die vergeschlechtlichte Organisation mit ihren Ein- und Ausschlussmechanismen im Wechselspiel von Makro-, Meso- und Mikropolitiken. Genderexpertise muss zudem in eigenen zuständigen Stellen generiert, weiter entwickelt und von dort abgerufen werden können.
- **Inhaltliche Standards:** Geschlechter- und Diversitätsforschung sind eigene Forschungsfelder und Wissenschaftsschwerpunkte. Zudem gehören sie als integrierte Bestandteile in jedes Lehr- und Forschungsvorhaben. Datengewinnung, Analysen, Programm- und Maßnahmenentwicklung

⁴ Siehe hierzu u.a.: Bakshi-Hamm 2008, Bauschke-Urban 2010, Engels et al. 2015, Heitzmann/Klein 2012, Möller 2015. Zur Übersetzung eines solchen Ansatzes in die geschlechterpolitische Praxis an Hochschulen siehe Bender/Wolde 2013.

basieren auf einem intersektionalen Verständnis von Geschlecht, welches sowohl die Heterogenität von Frauen voraussetzt als auch die Verwobenheit von Geschlecht mit anderen Dimensionen⁵ reflektiert.

- **Ressourcen:** Geschlechtergerechtes Handeln benötigt angemessene, dauerhafte, eigenständige personelle und finanzielle Ressourcen.

Die verbindliche Einführung Allgemeiner Gleichstellungsstandards muss von Seiten des Bundes und der Länder mit finanziellen Ressourcen unterlegt werden, so dass alle Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen – unabhängig von ihrer Größe, dem Sitzbundesland, ihrem Grundhaushalt und Drittmittelaufkommen – in die Lage versetzt werden, diese nachhaltig umzusetzen.

Bestehendes weiterentwickeln: Konkrete Vorschläge für aktuelle Programme

Der Gesetzgeber sollte die Einführung der Allgemeinen Gleichstellungsstandards flankieren durch Fortführung und Neuauflage eigenständiger gut ausgestatteter Bund/Länder-Programme zur Förderung von Geschlechtergerechtigkeit in der Wissenschaft. Vor diesem Hintergrund empfiehlt die BuKoF konkret:

Professorinnenprogramm III noch in der aktuellen Legislaturperiode

Das Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder wird unter Berücksichtigung seiner drei Ebenen – Förderung der Erstberufung von Professorinnen, (Weiter-)Entwicklung von Gleichstellungskonzepten und finanziell gestützte Umsetzung sowie Weiterentwicklung innovativer geschlechterpolitischer Maßnahmen – dringend zur Fortsetzung empfohlen. Allerdings gilt es stärker als bisher den unterschiedlichen Hochschultypen und damit verbundenen tatsächlichen Zugangschancen zum Programm Rechnung zu tragen. Die BuKoF schlägt deshalb die Einstellung von drei getrennten Budgets für Universitäten, Fachhochschulen und künstlerische Hochschulen vor. Zudem bedarf es zukünftig einer größeren Planungssicherheit für die einzelne sich bewerbende Hochschule. Hat sie die Grundvoraussetzungen erfüllt, sollte sie garantiert mit mindestens einer Professur gefördert werden. Die starke Überzeichnung des laufenden Programms verweist zudem auf eine dringend notwendige Aufstockung der Mittel auf das Doppelte des aktuellen Budgets.

Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der DFG weiterführen

Obleich nur mittelbar über den Gesetzgeber zu beeinflussen, möchte die BuKoF hier nachdrücklich auf den Wert und die Bedeutung der FOGS für die Realisierung geschlechtergerechter Qualitätsstandards in der gesamten Wissenschaftspolitik hinweisen. BuKoF-interne Erhebungen haben deutlich gemacht, wie wirksam insbesondere die kluge Verzahnung von Datenerhebung (DFG-Reporting, Zielzahlen) und qualitativer Abfrage (Gleichstellungskonzepte, Darlegung der Gleichstellungsstrukturen, -aktivitäten und -ressourcen) gewesen ist. Sie appelliert deshalb an die DFG und ihre Geldgeber, diesen Weg wieder aufzunehmen und nicht bei der ausschließlichen Datenerhebung stehen zu bleiben.

⁵ Siehe Diskriminierungskategorien gemäß Allgemeinem Gleichbehandlungsgesetz, § 1 AGG „aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität“ sowie ergänzend für den Bildungs- und Wissenschaftsbereich die Dimension ‚Bildungshintergrund‘

Förderlinie „Frauen an die Spitze“ fortsetzen

116 Forschungsprojekte haben sich intensiv damit auseinandergesetzt, welche Prozesse den Weg von Frauen in Spitzenpositionen von Wirtschaft und Wissenschaft behindern oder auch begünstigen, wie sich in den jeweiligen Arbeits- und Fachkulturen ein spezifischer Gender Bias herausbildet und im Wechselspiel von Rahmenbedingungen, Organisation und Individuum wirksam wird. Nicht zuletzt die daraus resultierenden Publikationen und die Abschlusstagung in 2015 haben diesen Erkenntnisreichtum für Verständnis und Gestaltung von Geschlechterpolitik in den Organisationen zugänglich gemacht. An vielen Stellen haben die Forschungsergebnisse Wissenschaftler*innen und insbesondere Wissenschaftspolitiker*innen in die Lage versetzt, die anstehenden Herausforderungen in Wirtschaft, Wissenschaft und Hochschule noch präziser herauszufiltern. Diese zu bündeln und in einer Förderlinie konzeptionell weiterzuentwickeln, wäre die zentrale Aufgabe von „Frauen an die Spitze“ II.

Bundesgeförderte Forschungsaktivitäten geschlechtergerecht gestalten

Die BuKoF schlägt vor, die Allgemeinen Gleichstellungsstandards unmittelbar und konkret für bundesgeförderte Forschungsaktivitäten in Anwendung zu bringen. Dies betrifft nicht zuletzt das Bundesministerium für Bildung und Forschung, was in vielfältigen Rollen Forschungsförderung und damit auch die Frage der Geschlechtergerechtigkeit im Wissenschaftssystem mit gestaltet. Bis zur Ausgestaltung der Allgemeinen Gleichstellungsstandards bieten sich die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG als sehr gute Übergangslösung an.

Geschlechterpolitik genderkompetent evaluieren

In den Verwaltungsvereinbarungen für die Exzellenzstrategie und für das Programm zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses wurde Geschlechtergerechtigkeit als Bewilligungskriterium aufgegriffen. Für eine Konkretisierung dieses Ziels hat die BuKoF entsprechende Vorschläge gemacht und bezüglich des Programms „Innovative Hochschule“ eine Nachbesserung vorgeschlagen.⁶ Es obliegt nun dem Gesetzgeber zu überprüfen, inwiefern die formulierten Ziele erreicht wurden und wie die Qualität der zur Zielerreichung aufgelegten Maßnahmen einzuschätzen ist. Die Evaluation dieser Programme bezüglich ihrer Effekte auf die Geschlechterverhältnisse ist also unabdingbar.

Darüber hinaus empfiehlt die BuKoF Bedingungen zu schaffen und Anreize zu setzen, die Geschlechterverhältnisse im Wissenschaftssystem in Gänze wissenschaftlich und wissenschaftspolitisch zu begleiten. Hierbei sei auf die besondere Relevanz qualitativer Forschung hingewiesen. Nur durch systematische Analysen kann der tief verankerte Gender Bias in der Wissenschaftskultur adäquat erfasst und verstanden werden. Auch sich abzeichnende Veränderungsprozesse drücken sich nicht zuvorderst in Zahlen aus. Genau hier bieten qualitative Daten eine unschätzbare Ressource für die Entwicklung neuer Ansatzpunkte hin zu einem geschlechtergerechten Wissenschaftssystem.

⁶ BuKoF-Stellungnahmen: „Geschlechtergerechtigkeit in der Exzellenzinitiative II konsequent umsetzen! (04.02.2016) und „Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses: Geschlechtergerechtigkeit in Bund/Länder-Programmen konsequent umsetzen!“ (06.07.2016), „Programm Innovative Hochschule nachbessern!“ (16.06.2016). Gemeinsames Papier von GEX und BuKoF: „Grundsätze für Chancengleichheitsprogramme in den Exzellenzclustern“ (29.06.2016).

Literatur

- Bakshi-Hamm, Parminder (2008): Wissenschaftlerinnen mit Migrationshintergrund und ihre Erfahrungen an deutschen Universitäten. In: Lind, Inken/ Löther, Andrea (Hrsg.): cews.publik 12: Wissenschaftlerinnen mit Migrationshintergrund: http://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/handle/document/23342/ssoar-2008-lind_et_al-wissenschaftlerinnen_mit_migrationshintergrund.pdf?sequence=1.
- Bauschke-Urban, Carola (2010): Im Transit: Transnationalisierungsprozesse in der Wissenschaft, Wiesbaden.
- Beaufays, Sandra (2003): Wie werden Wissenschaftler gemacht? Beobachtungen zur wechselseitigen Konstruktion von Geschlecht und Wissenschaft, Bielefeld.
- Bender, Saskia-Fee/ Wolde, Anja (2013): Diversity Policies: Implementation mit Brüchen. In: dies./ Schmidbauer, Marianne (Hrsg.): Diversity entdecken. Reichweiten und Grenzen von Diversity Policies an Hochschulen, S. 126 – 144, Weinheim/ Basel.
- Engels, Anita/ Beaufays, Sandra/ Kegen, Nadine/ Zuber, Stephanie (2015, Hrsg.): Bestenauswahl und Ungleichheit. Eine soziologische Studie zu Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in der Exzellenzinitiative, Frankfurt/New York.
- Funken, Christiane/ Hörlin, Sinje/ Rogge, Jan-Christoph (2013): Generation 35 +. Aufstieg oder Ausstieg. Hochqualifizierte Führungskräfte in Wirtschaft und Wissenschaft, Berlin: http://www.mgs.tu-berlin.de/fileadmin/i62/mgs/Generation35plus_ebook.pdf.
- Gesis. Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften. Center of Excellence Women and Science (2015): Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten. cews-publik.no19. Köln.
- Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (2016): Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung. 20. Fortschreibung des Datenmaterials (2014/2015) zu Frauen in Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen: <http://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Papers/GWK-Heft-50-Chancengleichheit.pdf>.
- Dies (2016): Pakt für Forschung und Innovation. Monitoring-Bericht 2016
- Heitzmann, Daniela/ Klein, Uta (2012): Zugangsbarrieren und Exklusionsmechanismen an deutschen Hochschulen. In: dies (Hrsg.): Hochschule und Diversity. Theoretische Zugänge und empirische Bestandsaufnahme, Weinheim/ Basel.
- Kahlert, Heike (2013): Riskante Karrieren. Wissenschaftlicher Nachwuchs im Spiegel der Forschung, Berlin/Toronto.
- Leslie, Sarah Jane/ Cimpian, Andrei/ Meyer, Meredith/ Freeland, Edward (2015): Expectations of Brilliance Underlie Gender Distributions Across Academic Disciplines, *Science* 347(6219), 262-265.
- Möller, Christina (2015): Herkunft zählt (fast) immer: Soziale Ungleichheiten unter Universitätsprofessorinnen und –professoren. *Bildungssoziologische Beiträge*, Weinheim/Basel.
- Riegraf, Birgit/ Aulenbacher, Brigitte/ Kirsch-Auwärter, Edit/ Müller, Ursula (2010, Hrsg.): GenderChange in Academia. Re-Mapping the Fields of Work, Knowledge, and Politics from a Gender Perspective, Wiesbaden.
- Rusconi, Alessandra/ Kunze, Caren (2015, Hrsg.): Geschlechterverhältnisse in der Wissenschaft. Beiträge zur Hochschulforschung, Jg. 37, H. 3. München: Bayerisches Staatsinstitut für Hochschulforschung und Hochschulplanung.
- Dies./ Solga, Heike (2011, Hrsg.): Gemeinsam Karriere machen. Die Verflechtung von Berufskarrieren und Familie in Akademikerpartnerschaften. Opladen.
- Wissenschaftsrat (2012): 5 Jahre Offensive für Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern - Bestandsaufnahme und Empfehlungen. Bremen.
- Dies (2007, Hrsg.): Exzellenz in Wissenschaft und Forschung. Neue Wege in der Gleichstellungspolitik. Köln.
- Dies (1998): Empfehlungen zur Chancengleichheit von Frauen in Wissenschaft und Forschung. Mainz.