

# Schwerpunkt

Esto Mader, Lea Luttenberger, Mirjam Fischer

## Wer forscht in Deutschland? Methodologische und methodische Überlegungen zur intersektionalen, quantitativen Erhebung von Diversität unter Forschenden

### Zusammenfassung

Der Beitrag gibt eine Übersicht zur aktuellen Datenlage zu Diversität unter Forschenden in Deutschland und untersucht, wie die Datenlage durch intersektionale, partizipative methodologische Ansätze verbessert werden kann. Ziel ist es, Diskriminierung in der Wissenschaft sowohl auf individueller als auch auf struktureller Ebene sichtbar zu machen. Methodisch wird anhand eines Anwendungsbeispiels ein Mixed-Methods-Ansatz vorgeschlagen, der partizipative Instrumentenentwicklung einschließt und so eine lebensweltnahe quantitative Erhebung ermöglicht. Die Analyse der vorhandenen Daten zeigt, dass der Frauenanteil mit steigender Hierarchiestufe abnimmt und Diversität insgesamt gering ist, jedoch bisher kaum systematische Daten zu Diversität deutschlandweit erhältlich sind. Zugleich mangelt es an intersektionalen Daten, die Mehrfachdiskriminierungen erfassen könnten. Der Beitrag schlägt vor, durch den entwickelten Fragebogen künftig deutschlandweite partizipative, differenziertere Erhebungen zu ermöglichen und Kategorien administrativer Daten partizipativ weiterzuentwickeln.

### Schlüsselwörter

Diversität, Intersektionalität, Mixed-Methods-Design, Marginalisierte Forschende, Partizipative Forschung

### Summary

Who is doing research in Germany? Methodological and methodic considerations concerning the intersectoral, quantitative survey of diversity among researchers

This article reviews the current data on diversity among researchers in Germany and examines how insufficient data can be improved through intersectoral and participatory methodological approaches. The aim is to gain an understanding of discrimination in science at both the individual and structural levels. A mixed-methods approach based on an application example is proposed that includes participatory instrument development and enables a quantitative survey that reflects real-life situations. An analysis of the available data shows that the proportion of women decreases with each successive hierarchical level and that diversity is low overall. Hardly any systematic data on diversity are, however, currently available for Germany as a whole. At the same time, there is a lack of intersectoral data that could capture multiple discrimination. The article proposes using the questionnaire developed to enable more participatory and nuanced surveys across Germany and to further develop categories of administrative data in a participatory manner.

### Keywords

diversity, intersectionality, mixed methods design, marginalised researchers, participatory research

Hochschulen sind noch immer nicht gerecht und nachhaltig für Personen aus verschiedenen Gesellschaftsgruppen geöffnet (Hark/Hofbauer 2023; Kuria/Naqshband 2015; Rodríguez et al. 2020). Diversität und Perspektivenvielfalt unter Forschenden ist jedoch essenziell für eine umfassende und inklusive Wissensproduktion, denn dass Forschung



Open Access © 2026 Autor\*innen. Dieses Werk ist bei der Verlag Barbara Budrich GmbH

erschienen und steht unter der Creative Commons Lizenz Attribution 4.0 International (CC BY 4.0).

nicht neutral ist, zeigt sich exemplarisch, wenn Algorithmen diskriminieren, da sie normative Vorstellungen reproduzieren (Lütz 2023). Das widerspricht nicht nur dem Ideal der Bildungsgerechtigkeit, sondern wir wissen heute auch um die große Rolle des *implicit bias* – implizite Wissensverzerrungen in der Forschung (Nelson/Zippel 2021). Einerseits ist Wissen ein von Menschen gemachtes Produkt und geht aus bestimmten Kontexten, Kulturen, Geschichten hervor, andererseits nehmen Universitäten als Produktionsstätten von Wissen eine zentrale Rolle ein, wenn es darum geht, welche Fragen als relevant und welches Wissen als legitim gelten, und sind damit Orte der Herstellung sozialer Ungleichheit (Code 1981; Harding 1984). Zugleich spiegeln sich z.B. in der vergeschlechtlichten organisationalen Segregation gesellschaftliche Anerkennungsprozesse (Beaufays 2003). Wer Wissen produziert, spielt eine große Rolle (Paulitz 2012). Wissenschaft braucht also Perspektivenvielfalt. Mit dem Ziel der Implementierung von Anti-Diskriminierungsmaßnahmen an Hochschulen steigt der Bedarf an quantitativen Daten, die den Ist-Zustand von Diversität abbilden. Quantitative Daten eignen sich dafür, Zusammenhänge in großen Populationen abzubilden und somit vor allem strukturelle Phänomene statistisch greifbar zu machen. Bisher ist soziale Ungleichheit unter Forschenden vor allem für die Differenzkategorie Geschlecht erforscht (Kortendiek et al. 2022). Intersektionale Ungleichheitsdimensionen, die über Geschlecht hinausgehen, sind bislang unzureichend abgebildet (Paredes Grijalva/Bauer 2024).

Im Fokus des Beitrags steht die Frage: Wie steht es aktuell um die quantitative Datenlage zu Diversität unter Forschenden in Deutschland? Wie kann einer unzureichenden quantitativen Datenlage methodologisch und methodisch intersektional und partizipativ begegnet werden? Der Beitrag argumentiert, dass für die Erhebung von Laufbahnen von Forschenden eine intersektionale Perspektive (Combahee River Collective 1977; Crenshaw 1989) gewinnbringend ist, um Diskriminierung (Gomolla 2023) im wissenschaftlichen Alltag – d. h. im situativen Kontext sowie auf struktureller Ebene – abzubilden, und geht auf damit einhergehende Herausforderungen ein.

Im ersten Schritt wird auf den aktuellen Forschungsstand zu Diversität<sup>1</sup> unter Forschenden in Deutschland eingegangen und die vorhandene Datenlage problematisiert. Im zweiten Schritt wird methodologisch eine intersektionale und partizipative Perspektive vorgeschlagen und der Frage nachgegangen, wie eine intersektionale Perspektive methodisch in quantitativer Forschung möglich ist. Dazu wird beispielhaft die Entwicklung von Erhebungsinstrumenten in einem partizipativen Mixed-Methods-Design in einem aktuellen Forschungsprojekt der Autor\*innen vorgestellt. Der Beitrag schließt im dritten Schritt mit Überlegungen zur Umsetzbarkeit standardisierter Erhebungen intersektionaler Diversitätsdaten auf Bundesebene.

## 1 Aktuelle Datenlage in Deutschland

Um die Frage danach zu beantworten, wie divers das forschende Hochschulpersonal ist, kann in Deutschland zum einen auf administrative Daten der Hochschulstatistik des

1 Diversität umfasst Differenzen von Personen, bezieht verschiedene Unterschiedlichkeiten mit ein und damit geht eine Perspektive der Anerkennung und Wertschätzung von Differenzen einher (Haake 2018).

Bundesamts für Statistik zurückgegriffen werden und zum anderen auf individuelle Studien mit speziellem Diversitätsfokus. Vermehrt sind Universitäten dazu übergegangen, eigene quantitative Erhebungen durchzuführen, die jedoch aus datenschutzrechtlichen Gründen nur vereinzelt der Öffentlichkeit zugänglich gemacht werden (Petermann/Bürrmann/Marx 2020: 240).<sup>2</sup> Solche Erhebungen sind aufgrund fehlender standardisierter Erhebungsinstrumente zu Diversität in Deutschland nicht nur kaum vergleichbar (Baumann/Egenberger/Supik 2018: 23), es stehen ihnen oftmals auch nur geringe und befristete Mittel zur Verfügung, was weder die Analyse im Zeitverlauf noch die Vergleichbarkeit der Daten über Universitäten hinweg ermöglicht. Im Folgenden wird ein Überblick über die aktuelle Datenlage zu Diversität von Forschenden in Deutschland gegeben.

## 1.1 Administrative Daten

Die jährlich erscheinenden Meldedaten der Hochschulen werden für die Sekundäranalyse vom Bundesamt für Statistik (Destatis) in der Hochschulstatistik auf der Grundlage des Hochschulstatistikgesetzes agglomeriert und zugänglich gemacht (Bundesamt für Statistik 2021, 2024). Eine große Stärke der administrativen Daten in Deutschland ist ihre flächendeckende Erhebung über lange Zeitreihen hinweg sowie die hohe Standardisierung, was eine sehr gute Vergleichbarkeit im Bundesgebiet gewährleistet (Kühne et al. 2021: 862). Dieser harmonisierte Datenbestand bietet sich insbesondere für bildungsstatistische Analysen auf nationaler Ebene an, beispielsweise zur Analyse von Studierendenzahlen und Hochschulpersonal, sowie zum Vergleich innerhalb der Bundesländer, Hochschularten und Disziplinen.

Für die Frage nach Diversität unter Forschenden sind in den administrativen Daten der Hochschulstatistik die Ungleichheitsdimensionen Geschlecht, Staatsangehörigkeit und Alter verfügbar (Statistisches Bundesamt 2022: 2f.). Geschlecht wird als binäre Kategorie erfasst, was Ungleichheiten aufgrund von Geschlechtlichkeit jenseits der Zweigeschlechterordnung unsichtbar macht. Es ist zu erwarten, dass neuere Datenbestände in naher Zukunft die rechtlichen Änderungen implementieren, auch wenn die Verwendung der rechtlichen Kategorie „divers“ nur begrenzt Verbesserung schafft (Vries/Fischer/Kasproski 2024). Die Dimension Staatsbürgerschaft stellt sich für die Analyse von Diversität als wenig aufschlussreich dar, da damit kaum Merkmale wie etwa Fremd- und Selbstzuschreibungen und (Erst-)Sprache, entlang derer Rassismus erfahren wird, gefasst werden. Für die Untersuchung von Diversität im Kontext von Diskriminierung könnte die Erhebung von (nicht-)migrantisierten und (nicht-)rassifizierten Personen mehr Aufschluss geben (Ayhoud et al. 2018: 11f.). Weitere bedeutende Merk-

---

2 Beispielsweise erhebt die Goethe-Universität Frankfurt am Main aktuell Diversitätsdaten, s. unter [www.uni-frankfurt.de/132117022/Diversit%C3%A4tserhebung#a\\_1d9667e4-b37777e9](http://www.uni-frankfurt.de/132117022/Diversit%C3%A4tserhebung#a_1d9667e4-b37777e9) [Zugriff: 13.10.2025]. Die Universitäten Münster und Konstanz erheben das Diversitäts-Klima, s. unter [www.uni-muenster.de/profil/diversity/befragung.html](http://www.uni-muenster.de/profil/diversity/befragung.html) und [www.uni-konstanz.de/gleichstellungsreferat/diversity/diversity-an-der-universitaet-konstanz/mission-und-vision/monitoring-und-diversity-klima/](http://www.uni-konstanz.de/gleichstellungsreferat/diversity/diversity-an-der-universitaet-konstanz/mission-und-vision/monitoring-und-diversity-klima/) [Zugriff: 13.10.2025]. Ergebnisberichte lassen sich von der Universität Konstanz für 2021, 2023 und 2024 online finden sowie von der Universität Jena bei Thinius/Beelmann (2022) und der Universität Osnabrück bei Polat/Joseph-Magwood (2023).

male wie etwa soziale Klasse/sozialer Hintergrund und Ability (d. h. Be\_Hinderungen<sup>3</sup> und gesundheitliche Beeinträchtigungen) werden in den administrativen Daten nicht abgebildet. Folglich kann die Betrachtung der administrativen Daten erste Hinweise auf die Diversität unter Forschenden geben, zeigt sich jedoch insgesamt als zu schematisch.

## 1.2 Befragungsdaten und Ergebnisse zu Diversität unter Forschenden in Deutschland

Aktuell liegen zwar keine flächendeckenden, systematischen Surveydaten vor, die sich thematisch in der Tiefe auf Diversität und Diskriminierung unter Forschenden in Deutschland richten. Allerdings existieren Daten einerseits zu einzelnen Ungleichheitsdimensionen, vor allem zu Geschlecht, und andererseits zu Diversität und Diskriminierung an einzelnen Hochschulen oder zu bestimmten Personengruppen und/oder Regionen (z. B. Polat/Joseph-Magwood 2024; Mense 2024; Steinkühler et al. 2023; Thinius/Beelmann 2022). Im Folgenden wird zunächst auf die geschlechtliche Verteilung des Hochschulpersonals, anschließend auf Diversität im weiteren Sinne und auf Diskriminierung eingegangen.

Die nähere Betrachtung von Geschlecht zeigt noch immer eine horizontale und vertikale Geschlechtersegregation der Hochschullandschaft, d. h., Frauen fehlen vor allem in den MINT-Fächern und Ingenieurwissenschaften und in nichtpräkären Hierarchiestufen (z. B. C4/W3-Professuren) (Engels et al. 2015; GWK 2024: 13; Hofmeister/Solga 2025; Kortendiek 2019; Kortendiek et al. 2022). Darüber hinaus kann von einer kontraktuellen Segregation gesprochen werden, d. h., mehr Wissenschaftlerinnen sind auf befristeten und Teilzeitstellen zu finden (Kahlert 2013: 33). Während unter Studierenden der Frauenanteil noch etwas höher als der Männeranteil ist, nimmt mit steigender Hierarchiestufe der Frauenanteil in der Wissenschaft ab, sodass von einer Schere bzw. Leaky Pipeline gesprochen werden kann (GWK 2024; Kortendiek et al. 2022; Wissenschaftsrat 2025). Daten zum akademischen Mittelbau aus Nordrhein-Westfalen zeigen, dass der Frauenanteil in der Postdoc-Phase abnimmt und der Frauenanteil unter Beamt\*innen geringer ist (Mense et al. 2024: 31, 34). Die Betrachtung der Karriereleiter von Forschenden an Universitäten zeigt, dass 2023 der Frauenanteil an Professuren mit insgesamt 28,8 % und an den W3-Professuren mit nur etwa einem Viertel am geringsten ist.<sup>4</sup> Daten zur Besoldung von Professuren gibt es zwar kaum.<sup>5</sup> Jedoch hat eine Untersuchung administrativer Daten zu Leistungsbezügen von 2016 in Niedersachsen ergeben, dass ein deutlicher Gender Pay Gap (27 %) bei Professuren besteht (Burkhardt et al. 2019: 9). Eine Auswertung der Bruttogehälter von Professor\*innen in Nordrhein-Westfalen kommt zu einem ähnlichen Ergebnis: Professorinnen erhalten im Schnitt 514 Euro weniger als Professoren (Kortendiek et al. 2022: 89).

3 Diese Schreibweise legt den Fokus auf die Umwelt, die den Menschen behindert anstatt einen defizitorientierten Fokus auf den Menschen zu richten. Hierbei nutzen wir die Schreibweise aus aktivistischen Kontexten, siehe exemplarisch Mika Murstein (2018: 9) und Katharina Payk (2019).

4 Daten des Statistischen Bundesamtes, aufbereitet durch CEWS (Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung) unter [www.gesis.org/cews/daten-und-informationen/statistiken/thematische-suche/detailanzeige/article/frauen-und-maenneranteile-im-akademischen-qualifikationsverlauf](http://www.gesis.org/cews/daten-und-informationen/statistiken/thematische-suche/detailanzeige/article/frauen-und-maenneranteile-im-akademischen-qualifikationsverlauf) [Zugriff: 13.10.2025] und bei GWK (2024: 10).

5 Siehe zum geschlechtsbezogenen Lohnunterschied unter Promovierten in Deutschland: Goldan (2019).

Daten zu Diversität und Diskriminierung über Geschlecht hinaus sind vor allem für Studierende und Professor\*innen erhältlich.<sup>6</sup> Die Studierendenbefragung zeigt einen Frauenanteil von 49,4% unter Studierenden an Hochschulen (0,9% geben divers oder andere Geschlechtsidentität an) und einen Anteil Studierender mit Migrationshintergrund von 17,3% (Kroher et al. 2023: 20, 32). Unterrepräsentiert sind Studierende aus nichtakademischen Familien, d. h. die sogenannte First Generation, denn mehr als 60% haben mindestens ein studiertes Elternteil (Kroher et al. 2023: 28). 15,9% studieren mit studienerschwerenden Beeinträchtigungen und 73% von diesen geben an, Diskriminierungserfahrungen zu machen (Steinkühler et al. 2023: 5, 10). Insgesamt geben 26% der Befragten der Studierendenbefragung an, in der Hochschule selbst Diskriminierung zu erfahren, 46% geben an, diese beobachtet zu haben (aufgrund mindestens eines Merkmals) (Meyer/Strauß/Hinz 2022: 4).

Erste Erkenntnisse zum Mittelbau an Hochschulen in Nordrhein-Westfalen enthält die Studie von Mense et al. (2024).<sup>7</sup> Hier findet sich ein Einbezug von weiteren Merkmalen mit bivariater Auswertung mit Geschlecht als Ankerkategorie. Unter den Befragten verstehen sich rund 10% nicht als heterosexuell und fast jede\*r fünfte Mittelbaubeschäftigte hat eine Migrationsgeschichte (d. h. mindestens ein im Ausland geborenes Elternteil) (Mense et al. 2024: 211f.). Etwa die Hälfte der befragten Frauen und TIN\*-Personen berichten von Benachteiligungserlebnissen am Arbeitsplatz Hochschule; noch höher fällt dies bei Elternschaft aus (Mense et al. 2024: 221). Etwas mehr als jede zehnte Person ist laut Selbstauskunft dem Risiko rassifizierender bzw. ethnizierender Fremdschreibungen ausgesetzt (Mense et al. 2024: 212).

Qualitative Studien zu Professor\*innen zeigen, dass Bildungstitel eng an soziales und kulturelles Kapital geknüpft sind, denn die soziale Herkunft ist entscheidend für die Aufstiegsmobilität (Blome 2023; Möller 2015; Reuter et al. 2020). Zwei von drei Wissenschaftler\*innen in Elitepositionen stammen aus den obersten 3,5% der Gesellschaft, daher kann von einem „First Generation Sterben“ (Hark/Hofbauer 2023: 63) gesprochen werden. Gründe für die Rigidität dieser sozialen Ungleichheit zeigen sich teilweise verwurzelt in Fachkulturen (Erlemann 2018; Ransiek/Mischau 2024).

## 2 Pfade zur verbesserten Erhebung von quantitativen Diversitätsdaten

Aus der vorhandenen Datenlage ergeben sich Anhaltspunkte dafür, dass auch die Betrachtung von verschiedenen Ungleichheitsdimensionen und Hierarchiestufen – ähnlich wie die Geschlechterverteilung – eine Schere ergeben würde. Damit lässt sich die Frage nach einem „Diversity Gap“ (Wilkinson 2021) unter Forschenden stellen und nach einer Leaky Pipeline hinsichtlich Diversität. Um diese Frage zu beantworten, braucht es vergleichbare oder systematisch erfasste intersektionale Daten.

6 Siehe zu sexualisierter Diskriminierung und Gewalt an Hochschulen Sotirovič/Blažytė (2023).

7 Die Studie basiert auf Kortendiek et al. (2022). Vgl. auch <https://www.genderreport-hochschulen.nrw.de/start-genderreport> [Zugriff 17.03.2026].

## 2.1 Intersektionale Perspektive auf quantitative Diversitätsdaten

Die Betrachtung der Datenlage zeigte bisher nicht nur den Bedarf an differenzierten Diversitätsdaten, sondern es stellt sich auch die Frage nach einer mehrdimensionalen Betrachtung. Was lässt sich für mehrfachdiskriminierte Forschende sagen? Was bedeutet eine intersektionale Perspektive für die Erhebung von Diversitätsdaten an Hochschulen? Der Beitrag nutzt eine intersektionale Perspektive als Linse für den theoretischen Zugang und als leitendes Prinzip in der Forschungspraxis. Eine solche Perspektive setzt im Forschungsprozess folgende Kernkriterien zentral: Sie nimmt soziale Ungleichheit in den Blick, versteht Ungleichheitsachsen als verschränkt sowie Ungleichheit im sozialen Kontext und relational im sozialen Raum, strebt soziale Gerechtigkeit an und versucht, die Komplexität von Lebensrealitäten anzuerkennen (Biele Mefebue/Bührmann/Grenz 2022; Hill Collins/Bilge 2020: 31; Winker/Degele 2009). Mit Hill Collins und Bilge ist es das Ziel von Intersektionalitätsforschung, den Status quo herauszufordern und Ungleichheitsverhältnisse zu transformieren (Hill Collins/Bilge 2020: 40). Später gewonnene Daten im hier zugrunde liegenden Forschungsprozess sollen demgemäß für Diversitätspolitik nutzbar sein.

Insbesondere mit einer intersektionalen Perspektive wird deutlich, dass die Erhebung von Diversitätsdaten die Entwicklung passenderer Instrumente zur Messung von Lebensrealitäten benötigt.<sup>8</sup> Wie sich gezeigt hat, beinhalten administrative Daten, die bisher vom Bundesamt für Statistik aggregiert werden, lediglich Informationen über Geschlecht, Nationalität und Alter und erlauben nur wenige inter-, intra- und antikategoriale Analysen (McCall 2005).<sup>9</sup> Administrative Daten sind dahingehend lebensweltfern, da sie nicht die gelebten Ungleichheitskategorien und keine soziale Positionierung, aufgrund derer Diskriminierung erfahren wird, abbilden, sondern sich auf schematische Fremdzuschreibungen beziehen. Für die Untersuchung von Diversität unter Forschenden geben sie erste Anhaltspunkte, häufig werden sie univariat oder interkategorial analysiert. Problematisch ist dies erstens, da Menschen nie nur einer Dimension zugeordnet werden können, sondern stets mehreren gleichzeitig. Eine intersektionale Perspektive zeichnet sich durch die verschränkte Abbildung von Lebensrealitäten entlang *class*, *race*, Gender und weiterer Ungleichheitsdimensionen sowie den Einbezug von situativem Kontext aus, zudem durch die Gleichzeitigkeit und Verschränkung multipler Diskriminierung, die sich in Erfahrungen zeigen (hooks 2021; Skeggs 2002; Walgenbach et al. 2007). Um das Zusammenwirken und die Gleichzeitigkeit multipler Diskriminierung nicht zu verkennen, müsste das Interagieren der Dimensionen mitgedacht werden (Hancock 2007: 65). Hierbei handelt es sich um einen inhärenten Widerspruch zwischen dem Verständnis von Intersektionalität als verschränkte Gleichzeitigkeit und additiver Auswertung quantitativer Daten (Bauer et al. 2021; Bowleg 2008; Hajji 2025). Zweitens eignen sich administrative Daten nur bedingt für die Betrachtung von Diversität, da sie wichtige Merkmale, entlang derer Diskriminierung erfahren wird (z. B. soziale Klasse,

8 Zur Problematisierung der Erhebung von Antidiskriminierungsdaten in repräsentativen Wiederholungsbefragungen allgemein siehe Baumann/Egenberger/Supik (2018).

9 Intrakategoriale Ansätze nehmen die Komplexität von Erfahrung innerhalb einer sozialen Positionierung in den Blick, während interkategoriale Ansätze die Heterogenität zwischen verschiedenen Kategorien abbilden und antikategoriale Ansätze soziale Kategorisierung selbst ablehnen (McCall 2005).

sexuelle Orientierung), nicht erfassen. Auf diese Lücke haben einige Studien vor allem mit Fokus auf Studierende begonnen zu reagieren (Kroher et al. 2023; Meyer/Strauß/Hinz 2022). Zudem werden in Deutschland klassenspezifische und rassistische Selektionsfaktoren, die entscheidend sind für wissenschaftliche Laufbahnen, noch wenig berücksichtigt (Laufenberg et al. 2018; Möller 2018).

Im Sinne einer intersektionalen Perspektive sollte Forschung den Kontext und die Lebensrealitäten von marginalisierten Forschenden in die Instrumentenentwicklung einbeziehen und dies auch für Datenauswertung bzw. -interpretation anwenden. Diese Perspektive erfordert die Verbindung von Ungleichheits- und Intersektionalitätsforschung durch ein partizipatives Design, auf das wir im nächsten Abschnitt eingehen (Alemann 2022).

## 2.2 Partizipative Entwicklung diskriminierungssensibler Analyseinstrumente: ein Anwendungsbeispiel

Eine Integration von Perspektiven im Sinne partizipativer Mixed-Methods-Forschung, wie sie beispielsweise im Gesundheitsbereich bereits üblich ist (Bauer et al. 2021; Bauer/Schein 2019), ist auch in der Diversitätsforschung gewinnbringend. Wir stellen hier exemplarisch ein Forschungsdesign zur Diversitätserhebung an Hochschulen vor, das die vielfältigen Dimensionen von Marginalisierung und ihre Auswirkungen auf akademische Laufbahnen quantitativ untersucht. Das Projekt setzt sich aus einer qualitativen Interviewstudie und einer darauffolgenden großflächigen Befragungsstudie an vier Berliner Universitäten zusammen.<sup>10</sup> Der quantitativen Erhebung von Diversität und Diskriminierungserfahrungen geht die partizipativ durchgeführte Entwicklung des Fragebogens voraus. Das Forschungsdesign wurde an anderer Stelle ausführlich beschrieben und hinsichtlich der sich daraus ergebenden Herausforderungen und Chancen diskutiert (Luttenberger/Akgöz i. E.).

Um der bestehenden Lücke an geeigneten Erhebungsinstrumenten zur Erfassung sozialer Ungleichheit im akademischen Kontext und der daraus resultierenden Datenlücke in Bezug auf Diversitäts- bzw. Antidiskriminierungsdaten zu begegnen, ist ein Mixed-Methods-Ansatz mit partizipativen Elementen (Kelle 2022; Unger 2014) aus mehreren Gründen dringend erforderlich: Zum einen ist die Einbeziehung von marginalisierten Perspektiven in den gesamten Forschungsprozess zu Antidiskriminierungsdaten eine Forderung von marginalisierten Communitys (Ahyoud et al. 2018). Zum anderen erlaubt dieses Design, eine Brücke zwischen gelebter Erfahrung und dem Nutzen simplifizierender Kategorien quantitativer Daten zu schlagen. Im universitären Kontext finden diese Datenerhebungen innerhalb zeitlicher, finanzieller, personeller und datenschutzrechtlicher Grenzen statt, beispielsweise durch Projektlaufzeiten, die effizienzorientierte partizipative Erhebungen begünstigen (Petermann/Bührmann/Marx 2020).

In unserem Forschungsdesign rekrutierten wir Community-Vertreter\*innen als Expert\*innen gezielt im Schneeballverfahren über Interessensverbände. Mit den Expert\*innen führten wir zunächst semistrukturierte Interviews, den Leitfaden entwickelten wir basierend auf Literatur zu Marginalisierungserfahrungen (Helfferich 2011;

<sup>10</sup> Weitere Informationen zum Forschungsprojekt „Attitudes towards Diversity, Objectivity and Meritocracy in Science (ADOMiS)“ unter <https://adomis-project.de/>.

Kaiser 2021). Die Interviews waren thematisch in zwei Blöcke geteilt. Im ersten Teil ging es um Erfahrungen im akademischen Kontext und im zweiten Teil um Erfahrungen mit quantitativen Antidiskriminierungsdatenerhebungen sowie gezielte Anforderungen an Fragen und Instrumente. Wir diskutierten den Leitfaden mit erfahrenen Forschenden, pilotierten ihn und werteten das Interviewmaterial mittels thematischer Inhaltsanalyse aus (Kuckartz 2012).

Basierend auf einer Recherche zu bestehenden Instrumenten zur Erhebung von Antidiskriminierungsdaten entwickelten wir einen ersten Instrumentenentwurf. Diesen überarbeiteten wir dann basierend auf den Empfehlungen aus den Interviews. Anschließend gingen wir mit den Expert\*innen in eine digitale Feedbackschleife nach dem Delphi-Prinzip (Brady 2015; Linstone/Turoff 1975). Wir sendeten den Expert\*innen den Instrumentenentwurf und sie hatten die Möglichkeit, jedes Instrument sowie die Antwortoptionen zu kommentieren, weitere Themen vorzuschlagen sowie die Erhebungsinstrumente zu bewerten. Basierend auf diesem Feedback überarbeiteten wir die Instrumente erneut. Nach der ersten Feedbackschleife organisierten wir einen digitalen Workshop, in dem wir punktuelle Unzufriedenheiten mit den Erhebungsinstrumenten tiefergehend diskutierten und Fragestellungen sowie Themen sammelten, die die Expert\*innen für die Datenauswertung als relevant erachteten. Die Inputs aus dem Workshop flossen zusätzlich in die Überarbeitung des Fragebogens ein. Der digitale Feedbackprozess ermöglichte Partizipation, auch wenn institutionelle Ressourcen begrenzt waren. Das partizipative Prinzip sieht weiter vor, dass Community-Expert\*innen in die Interpretation von Ergebnissen einbezogen werden, um dem Anspruch einer inklusiveren Wissensproduktion gerecht zu werden.

### 3 Überlegungen zur Standardisierung von Diversitätserhebungen

Für die vorliegende Fragestellung sind die Destatis-Daten insbesondere interessant, um Diversität unter Forschenden in der Gesamtpopulation der Forschenden in Deutschland zu ermitteln. Dafür erweist sich der hohe Grad der Standardisierung jedoch nicht als vorteilhaft, da einerseits eine so hochgradige Standardisierung die Komplexität von Lebensrealitäten nur schematisch erfassen kann und andererseits die Konzeptionalisierung von Ungleichheitsdimensionen mit politischen Diskursen und sich verändernden Lebensrealitäten über die Zeit unpräziser wird. Die vorgeschlagene Methodik der Weiterentwicklung einer quantitativen Abbildung von Identitätsdimensionen in der Soziodemografie stellt eine Annäherung an gelebte Wirklichkeit dar, die Erfahrungen der Beforschten einbezieht und diese besser abbildet, als beispielsweise durch administrative Daten bisher geschehen. Doch auch hier zeigt sich der inhärente Widerspruch zwischen einer intersektionalen Arbeitsweise und quantitativer Forschung: Die intersektionale Abbildung kontextualisierter Erfahrungen widerspricht der kategorischen Reduktion von Identität (Afeworki Abay/Cholewa/Korntheuer 2024; Bowleg 2008). Diese Reduktion ist jedoch unumgängliche Basis für die quantitative Operationalisierung und die Datenstandardisierung, die für vergleichbare und verallgemeinerbare Studien benötigt werden.

Als sehr gewinnbringend zeigt sich das Einbeziehen der Perspektive von marginalisierten Forschenden nicht nur, um die soziodemografischen Kategorien im Kontext Hochschule weiterzuentwickeln, sondern auch für die Entwicklung von Erhebungsinstrumenten zu Diskriminierung am universitären Arbeitsplatz. Eine partizipative Entwicklung eines quantitativen Fragebogens birgt Herausforderungen und Potenziale. Ein solcher partizipativer Prozess mit Fokus auf die kontext- und erfahrungsnahe Operationalisierung erfordert einen vergleichsweise hohen Aufwand für die Fragebogenentwicklung, da umfangreiche Abstimmungsprozesse erforderlich sind. Dieser Aufwand begründet sich jedoch mit dem dringend notwendigen Ziel, Wissensproduktion von Anfang an auf Perspektivenvielfalt und Betroffenenbasis aufzubauen.

Um die Datenlagen zu Diversität von Forschenden zu verbessern, sehen wir zwei Möglichkeiten. Zum einen könnte unser Fragebogen für die Standardisierung von Diversitätsdaten bundesweit durch Hochschulen genutzt werden. In diesem Sinne kann unser Forschungsprojekt als Pilotstudie verstanden werden, die 2026 an drei Berliner Universitäten sowie einer Universitätsklinik erprobt, was später in ganz Deutschland durchgeführt werden könnte. Dies würde die Vergleichbarkeit von Hochschulen und Bundesländern ermöglichen und – im Falle individueller Erhebungen von Hochschulstandorten – die Zusammenführung von Datensätzen erlauben. Eine solche Zusammenführung von durch Hochschulen durchgeführten Erhebungen benötigt jedoch den Einbezug von Vertreter\*innen verschiedener Communities und macht den Ausbau an Ressourcen für partizipative Forschung erforderlich.

Zum anderen wäre eine Überarbeitung von Erhebungskategorien in administrativen Daten denkbar, da ihre Operationalisierung von Geschlecht und weiteren Kategorien nicht dem Stand der Geschlechterforschung entspricht (Arneth 2024). Unser Fokus der kontextbasierten Weiterentwicklung der Soziodemografie orientierte sich vor allem an einer besseren Sichtbarkeit marginalisierter Perspektiven und deren Diskriminierung einerseits und der Datennutzung, Vergleichbarkeit und dem Datenschutz andererseits, sodass unser Fragebogen eine vergleichsweise ausführliche Soziodemografie erfasst. Historisch bedingt sollte jedoch nicht jede Art von Diversitätsmerkmalen zentral – und nicht in solcher Differenzierung – verwaltet werden.<sup>11</sup> Beispielsweise haben sich Vertreter\*innen der Community der Sinti\*zze und Rom\*nja explizit gegen eine vom Bund verwaltete, zentrale Erfassung ausgesprochen (Zentralrat Deutscher Sinti und Roma 2018: 22). Insbesondere braucht es eine Weiterentwicklung von Instrumenten zur Erhebung von Rassismuserfahrungen auch unter Einbezug von Religion (Baumann/Egenberger/Supik 2018: 13). Deutlich hat sich in unserer Fragebogenentwicklung gezeigt, dass sich Diskriminierung und Diversität nur bedingt voneinander trennen lassen, wenn die gelebte Erfahrung mit einbezogen wird. Hier könnte sich weitere Forschung anschließen, die sich zum Ziel setzt, die Kategorien für administrative Daten im Sinne eines Minimal-Item-Sets für den Kontext Hochschule in einem partizipativen Forschungsprozess zu ermitteln, wie es bereits in der Medizin geschieht (Stadler et al. 2023). Zentral sollten hier die sieben ethischen Prinzipien inklusive des Prinzips der Nichtschädigung und Anonymität gelten (Ahyoud et al. 2018). Dies bedarf möglichst einer Zusammenarbeit mit Interessensvertretungen der Communities und der Reflexion epistemischer Gewalt (Molina/Meijer 2024). Weder kann der genannte Widerspruch

11 Siehe zur Diskussion auf Bundesebene ADS (2009).

zwischen einer intersektionalen Perspektive und der kategorischen quantitativen Forschung negiert werden noch muss er zur Ablehnung intersektionaler Perspektiven in quantitativer Forschung führen.

## 4 Fazit

Die Frage danach, wie es aktuell um Diversität unter Forschenden in Deutschland steht, lässt sich mit der Betrachtung der Datenlage nur bedingt beantworten. Der Frauenanteil sinkt mit steigender Hierarchiestufe und ist abhängig von der Disziplin. Anhaltspunkte für Diversität und Diskriminierung bieten uns die vorliegenden Studien zu Studierenden, aus denen hervorgeht, dass es eine Unterrepräsentanz von marginalisierten Studierenden gibt. Dies gilt ebenfalls für das forschende Hochschulpersonal, wenn auch die konkrete Dimension noch schwammig ist. Vor allem fehlt es an Daten für den Mittelbau. Insbesondere fehlt es an intersektionalen Ansätzen, um Diskriminierung lebensweltnah abzubilden. Sollen Laufbahnen von Forschenden mit einer intersektionalen Perspektive betrachtet werden, ist die Integration von Perspektivenvielfalt unverzichtbar. In qualitativer Sozialforschung ist schon länger anerkannt, dass eine intersektionale Perspektive im gesamten Forschungsprozess integriert werden muss und dies eine entsprechende methodische Umsetzung braucht (Ganz/Hausotter 2020). Gleichzeitig kann auch eine quantitative Erhebung unter Einbezug von marginalisierten Perspektiven die Fluidität von Identität nicht völlig abbilden. Die Datenlage kann folglich durch die Nutzung eines Mixed-Methods-Ansatzes zur partizipativen Instrumentenentwicklung erweitert werden. Der sich in der Entwicklung befindende Fragebogen könnte für deutschlandweite partizipative Erhebungen genutzt werden. So gewonnene Daten können helfen, Maßnahmen gegen Diskriminierung an Hochschulen zu verbessern. Zudem wäre die Weiterentwicklung der Kategorien administrativer Daten mit einem intersektionalen, partizipativen Ansatz wünschenswert.

### Anmerkung

Der Beitrag entsteht vor dem Hintergrund des Projekts „Attitudes towards Diversity, Objectivity and Meritocracy in Science“, das von der Berlin University Alliance 2023–2026 gefördert wird (Förderkennzeichen 661\_NWG\_HU), Leitung: Prof. Dr. Mirjam Fischer.

## Literaturverzeichnis

- ADS (2009). *Standardisierte Datenerfassung zum Nachweis von Diskriminierung!? Bestandsaufnahme und Ausblick*. Berlin: Antidiskriminierungsstelle des Bundes.
- Afeworki Abay, Robel; Cholewa, Julia & Korntheuer, Annette (2024). Empirische Intersektionalitätsforschung im Spannungsfeld zwischen Rekonstruktion, Dekonstruktion und Reproduktion von sozialen Ausschlüssen. *GENDER*, 16(2), 26–39. <https://doi.org/10.3224/gender.v16i2.03>

- Ahyoud, Nasiha; Aikins, Joshua Kwesi; Bartsch, Samera; Bechert, Naomi; Gyamerah, Daniel & Wagner, Lucienne (Hrsg.). (2018). *Wer nicht gezählt wird, zählt nicht. Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten in der Einwanderungsgesellschaft – eine anwendungsorientierte Einführung*. Berlin: Citizens For Europe gUG.
- Alemann, Annette von (2022). Soziale Ungleichheit und Intersektionalität. In Astrid Biele Mefebue, Andrea D. Bührmann & Sabine Grenz (Hrsg.), *Handbuch Intersektionalitätsforschung* (S. 21–34). Wiesbaden: Springer Fachmedien. [https://doi.org/10.1007/978-3-658-26292-1\\_6](https://doi.org/10.1007/978-3-658-26292-1_6)
- Arneth, Sabrina A. (2024). Ein Weg zu neuen Fragenstellungen. Zur Operationalisierung von Geschlechtlichkeiten in der empirischen Sozialforschung. *GENDER*, 16(3), 88–103. <https://doi.org/10.3224/gender.v16i3.07>
- Bauer, Greta R.; Churchill, Siobhan M.; Mahendran, Mayuri; Walwyn, Chantel; Lizotte, Daniel & Villa-Rueda, Alma Angelica (2021). Intersectionality in quantitative research: A systematic review of its emergence and applications of theory and methods. *SSM – Population Health*, 14. <https://doi.org/10.1016/j.ssmph.2021.100798>
- Bauer, Greta R. & Scheim, Ayden I. (2019). Methods for analytic intercategory intersectionality in quantitative research: Discrimination as a mediator of health inequalities. *Social science & medicine*, 226, 236–245. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2018.12.015>
- Baumann, Anne-Luise; Egenberger, Vera & Supik, Linda (2018). *Erhebung von Antidiskriminierungsdaten in repräsentativen Wiederholungsbefragungen. Bestandsaufnahme und Entwicklungsmöglichkeiten*. Berlin: Antidiskriminierungsstelle des Bundes.
- Beaufäys, Sandra (2003). *Wie werden Wissenschaftler gemacht? Beobachtungen zur wechselseitigen Konstitution von Geschlecht und Wissenschaft*. Bielefeld: transcript.
- Biele Mefebue, Astrid; Bührmann, Andrea D. & Grenz, Sabine (Hrsg.). (2022). *Handbuch Intersektionalitätsforschung*. Wiesbaden: Springer Fachmedien.
- Blome, Frek (2023). Sozialer Aufstieg und Wissenschaftskarriere. Signifikante und autoritative Andere als Initiator:innen von Bildungs- und Aufstiegsmobilität. *BIOS*, 34(1). Zugriff am 06. März 2026 unter [www.budrich-journals.de/index.php/bios/article/view/41794](http://www.budrich-journals.de/index.php/bios/article/view/41794).
- Bowleg, Lisa (2008). When Black + Lesbian + Woman ≠ Black Lesbian Woman: The Methodological Challenges of Qualitative and Quantitative Intersectionality Research. *Sex Roles*, 59(5–6), 312–325. <https://doi.org/10.1007/s11199-008-9400-z>
- Brady, Shane (2015). Utilizing and Adapting the Delphi Method for Use in Qualitative Research. *International Journal of Qualitative Methods*, 14(5). <https://doi.org/10.1177/1609406915621381>
- Bundesamt für Statistik (2021). *Personal an Hochschulen*. Fachserie 11 Reihe 4.4. Zugriff am 06. März 2026 unter [www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Hochschulen/Publikationen/\\_publikationen-innen-hochschulen-personal.html](http://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Hochschulen/Publikationen/_publikationen-innen-hochschulen-personal.html).
- Bundesamt für Statistik (2024). *Statistischer Bericht – Statistik des Hochschulpersonals 2024*. Bundesamt für Statistik.
- Burkhardt, Anke; Harrlandt, Florian; Schäfer, Jens-Heinrich unter Mitarbeit von Anacker, Judit; Philipp, Aaron; Preußner, Sven & Rediger, Philipp (2019). „Wie auf einem Basar“ – Berufungsverhandlungen und Gender Pay Gap bei den Leistungsbezügen an Hochschulen in Niedersachsen. HoF-Arbeitsbericht 110. Institut für Hochschulforschung an der Martin-Luther-Universität: Halle-Wittenberg. Zugriff am 17. März 2026 unter [https://hof.uni-halle.de/web/dateien/pdf/ab\\_110.pdf](https://hof.uni-halle.de/web/dateien/pdf/ab_110.pdf).
- Code, Lorrain B. (1981). Is the sex of the knower epistemologically significant? *Metaphilosophy*, 12(3–4), 267–276. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9973.1981.tb00760.x>
- Combahee River Collective (1977). *The Combahee River Collective Statement*. Zugriff am 14. Oktober 2025 unter [www.blackpast.org/african-american-history/combahee-river-collective-statement-1977/](http://www.blackpast.org/african-american-history/combahee-river-collective-statement-1977/).
- Crenshaw, Kimberlé (1989). Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics. *University of Chicago Legal Forum*, (1), 139–167.

- Engels, Anita; Beaufaÿs, Sandra; Kegen, Nadine V. & Zuber, Stephanie (2015). *Bestenauswahl und Ungleichheit: eine soziologische Studie zu Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in der Exzellenzinitiative*. Frankfurt/Main: Campus.
- Erlermann, Martina (2018). *Fachkulturen und Geschlecht in den Natur- und Technikwissenschaften – Forschungsergebnisse am Beispiel der physikalischen Fachkulturen*. Emden: Hochschule Emden/Leer.
- Ganz, Kathrin & Hausotter, Jette (2020). *Intersektionale Sozialforschung*. Bielefeld: transcript.
- Goldan, Lea (2019). Gleicher Titel, ungleiche Entlohnung. Geschlechtsbezogene Lohnunterschiede unter Promovierten in Deutschland. *GENDER*, 11(2), 103–120.
- Gomolla, Mechthild (2023). Direkte und indirekte, institutionelle und strukturelle Diskriminierung. In Albert Scherr, Anna Cornelia Reinhardt & Aladin El-Mafaalani (Hrsg.), *Handbuch Diskriminierung* (S. 1–23). Wiesbaden: Springer Fachmedien.
- GWK (2024). *Gleichstellungsmonitor Wissenschaft und Forschung, 28. Datenfortschreibung (2022/2023) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen*. Materialien der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz (91). Zugriff am 06. März 2026 unter [www.gwk-bonn.de/fileadmin/Redaktion/Dokumente/Papers/Heft\\_91\\_Homepage\\_Stand\\_07\\_10\\_2024.pdf](http://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Redaktion/Dokumente/Papers/Heft_91_Homepage_Stand_07_10_2024.pdf).
- Haake, Gianna (2018). Vorkenntnisse und Zeitbudget als Kerndimensionen des hochschulischen Diversity Managements – Theoretische Perspektiven und empirische Erprobung. *Zeitschrift für Diversitätsforschung und -management*, 3(1), 21–33. <https://doi.org/10.3224/zdfm.v3i1.03>
- Hajji, Rahim (2025). Diskriminierung sichtbar machen – Datenanalyse aus intersektionaler Perspektive. *Zeitschrift für Diversitätsforschung und -management*, 10(1), 83–87. <https://doi.org/10.3224/zdfm.v10i1.08>
- Hancock, Ange-Marie (2007). When Multiplication Doesn't Equal Quick Addition: Examining Intersectionality as a Research Paradigm. *Perspectives on Politics*, 5(01). <https://doi.org/10.1017/S1537592707070065>
- Harding, Sandra G. (1994). *Das Geschlecht des Wissens*. Frankfurt/Main: Campus.
- Hark, Sabine & Hofbauer, Johanna (2023). *Die ungleiche Universität. Diversität, Exzellenz und Anti-Diskriminierung*. Wien: Passagen Verlag.
- Helfferrich, Cornelia (2011). *Die Qualität qualitativer Daten*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Hill Collins, Patricia & Bilge, Sirma (2020). *Intersectionality*. Cambridge: polity.
- Hofmeister, Sophie & Solga, Heike (2025). *Bleiben oder Gehen? Eine fächerspezifische Analyse von Geschlechterunterschieden im Anstreben einer Professur an deutschen Hochschulen*. Discussion Paper Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung. (SP I 2025-501).
- hooks, bell (2012). *Where We Stand*. New York: Routledge.
- Kahlert, Heike (2013). *Risikante Karrieren. Wissenschaftlicher Nachwuchs im Spiegel der Forschung*. Opladen: Verlag Barbara Budrich.
- Kaiser, Robert (2021). *Qualitative Experteninterviews: Konzeptionelle Grundlagen und praktische Durchführung* (2., aktualisierte Aufl.). Wiesbaden: Springer VS.
- Kelle, Udo (2022). Mixed Methods. In Nina Baur & Jörg Blasius (Hrsg.), *Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung* (S. 163–177). Wiesbaden: Springer Fachmedien.
- Kortendiek, Beate (2019). Hochschule und Wissenschaft: zur Verwobenheit von Organisations-, Fach- und Geschlechterkultur. In Beate Kortendiek, Birgit Riegraf & Katja Sabisch (Hrsg.), *Handbuch Interdisziplinäre Geschlechterforschung* (S. 1329–1338). Wiesbaden: Springer Fachmedien. [https://doi.org/10.1007/978-3-658-12496-0\\_91](https://doi.org/10.1007/978-3-658-12496-0_91)
- Kortendiek, Beate; Mense, Lisa; Beaufaÿs, Sandra; Bünnig, Jenny; Hendrix, Ulla; Herrmann, Jeremia; Mauer, Heike & Niegel, Jennifer (2022). *Gender-Report 2022. Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen*. Studien Netzwerk Frauen- und Ge-

- schlechterforschung NRW, Nr. 39. Essen. Zugriff am 06. März 2026 unter [https://www.genderreport-hochschulen.nrw.de/fileadmin/media/media-genderreport/download/Gender-Report\\_2022/genderreport\\_2022\\_langfassung\\_f\\_web.pdf](https://www.genderreport-hochschulen.nrw.de/fileadmin/media/media-genderreport/download/Gender-Report_2022/genderreport_2022_langfassung_f_web.pdf).
- Kroher, Martina; Beuße, Mareike; Isleib, Sören; Becker, Karsten; Ehrhardt, Marie-Christin; Gerdes, Frederike; Koopmann, Jonas; Schommer, Theresa; Schwabe, Ulrike; Steinkühler, Julia; Völk, Daniel; Peter, Frauke & Buchholz, Sandra (2023). *Die Studierendenbefragung in Deutschland: 22. Sozialerhebung. Die wirtschaftliche und soziale Lage der Studierenden in Deutschland 2021*. Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung GmbH (DZHW). Berlin.
- Kuckartz, Udo (2012). *Qualitative Inhaltsanalyse: Methoden, Praxis, Computerunterstützung*. Weinheim, Basel: Beltz Juventa.
- Kühne, Stefan; Mank, Svenja; Schulz, Stefan & Maaz, Kai (2021). Sekundäranalysen mit Daten der amtlichen Statistik. Potenziale und Herausforderungen für das Bildungsmonitoring in Deutschland. *Zeitschrift für Pädagogik*, 67(6), 860–880. <https://doi.org/10.25656/01:28788>
- Kuria, Emily Ngubia & Naqshband, Saboura (2015). *Eingeschrieben. Zeichen setzen gegen Rassismus an deutschen Hochschulen*. Berlin: w\_orten & meer.
- Lakof (2023). *Gender Pay Gap bei Professuren in Berlin* (Pressemitteilung der Landeskonferenz Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte der Berliner Hochschulen). Zugriff am 16. Oktober 2025 unter [www.lakof-berlin.de/publikationen/lakof\\_pm-genderpaygap\\_130323.pdf](http://www.lakof-berlin.de/publikationen/lakof_pm-genderpaygap_130323.pdf).
- Laufenberg, Mike; Erlemann, Martina; Norkus, Maria & Petschick, Grit (Hrsg.). (2018). *Prekäre Gleichstellung. Geschlechtergerechtigkeit, soziale Ungleichheit und unsichere Arbeitsverhältnisse in der Wissenschaft*. Wiesbaden: Springer Fachmedien.
- Linstone, Harald & Turoff, Murray (1975). *The Delphi Method: Techniques and Applications*. Massachusetts: Addison-Wesley Publishing Company.
- Lütz, Fabian (2023). Algorithmische Entscheidungsfindung aus der Gleichstellungsperspektive – ein Balanceakt zwischen Gender Data Gap, Gender Bias, Machine Bias und Regulierung. *GENDER*, 15(1), 26–41. <https://doi.org/10.3224/gender.v15i1.03>
- Luttenberger, Lea & Akgöz, Selin (i. E.). Participatory Knowledge under Constraint: Tracing Epistemic Contingency in Anti-Discrimination Data Work. *Open Gender Journal*.
- McCall, Leslie (2005). The Complexity of Intersectionality. *Signs*, 30(3), 1771–1800. <https://doi.org/10.1086/426800>
- Mense, Lisa; König, Sophie; Hendrix, Ulla; Mauer, Heike & Niegel, Jennifer (2024). *Multidimensionale Geschlechterungleichheiten im akademischen Mittelbau. Arbeit, Karriere, Perspektiven*. Jahrbuch geschlechterbezogene Hochschulforschung (Bd. 2). Wiesbaden: Springer VS. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-45885-0>
- Meyer, Jasmin; Strauß, Susanne & Hinz, Thomas (2022). *Die Studierendenbefragung in Deutschland: Fokusanalysen zu Diskriminierungserfahrungen an Hochschulen*. DZHW Brief 08. Hannover: Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung. [https://doi.org/10.34878/2022.08.dzhw\\_brief](https://doi.org/10.34878/2022.08.dzhw_brief)
- Möller, Christina (2015). *Herkunft zählt (fast) immer: Soziale Ungleichheiten unter Universitätsprofessorinnen und -professoren*. Weinheim, Basel: Beltz Juventa.
- Möller, Christina (2018). Prekäre Wissenschaftskarrieren und die Illusion der Chancengleichheit. In Mike Laufenberg, Martina Erlemann, Maria Norkus & Grit Petschick (Hrsg.), *Prekäre Gleichstellung: Geschlechtergerechtigkeit, soziale Ungleichheit und unsichere Arbeitsverhältnisse in der Wissenschaft* (S. 257–278). Wiesbaden: Springer Fachmedien. [https://doi.org/10.1007/978-3-658-11631-6\\_11](https://doi.org/10.1007/978-3-658-11631-6_11)
- Molina, Steffen Loick & Meijer, Laura (2024). Intersektionalität als Handwerksinstrument? Eine Analyse der Verwendung des Intersektionalitätsbegriffs im Bundesprogramm „Demokratie leben!“. *GENDER*, 16(2), 40–55. <https://doi.org/10.3224/gender.v16i2.04>
- Murstein, Mika (2018). *I'm a queerfeminist Cyborg, that's okay. Gedankensammlung zu Anti/Ableismus*. Münster: edition assemblage.

- Nelson, Laura K. & Zippel, Kathrin (2021). From Theory to Practice and Back: How the Concept of Implicit Bias was Implemented in Academe, and What this Means for Gender Theories of Organizational Change. *Gender & Society*, 35(3), 330–357. <https://doi.org/10.1177/08912432211000335>
- Paredes Grijalva, Daniela & Bauer, Dominique (2024). When good intentions aren't enough: Intersectional invisibilities in academia and the decolonial turn. *GENDER*, 16(3), 217–230.
- Paulitz, Tanja (2012). Geschlechter der Wissenschaft. In Sabine Maasen, Mario Kaiser, Martin Reinhart & Barbara Sutter (Hrsg.), *Handbuch Wissenschaftssoziologie* (S. 163–175). Wiesbaden: Springer. [https://doi.org/10.1007/978-3-531-18918-5\\_13](https://doi.org/10.1007/978-3-531-18918-5_13)
- Payk, Katharina (2019). Hä, was heißt denn be\_hindert? *Missy Magazine*, 1. Zugriff am 06. März 2026 unter [missy-magazine.de/blog/2019/03/12/hae-was-bedeutet-be\\_hindert/](http://missy-magazine.de/blog/2019/03/12/hae-was-bedeutet-be_hindert/).
- Petermann, Fanny; Bührmann, Andrea D. & Marx, Daniela (2020). Antidiskriminierungsdaten an Hochschulen – Die Erhebung von Diversität und Diskriminierung zwischen zivilgesellschaftlichen Standards und organisationalen Rahmenbedingungen. *Zeitschrift für Diversitätsforschung und -management*, 5(2), 240–244. <https://doi.org/10.3224/zdfm.v5i2.18>
- Polat, Ayça & Joseph-Magwood, Abigail M. (2024). Rassismus und Diskriminierungsverhältnisse an Hochschulen: Ergebnisse einer Erhebung unter Studierenden und Mitarbeitenden. *Migration und Soziale Arbeit*, 45(1), 48–55.
- Ransiek, Anna & Mischau, Anina (2024). Being a woman or being a mathematician: Self and external perceptions of female early career researchers in a mathematical cluster of excellence. *Current Sociology*. <https://doi.org/10.1177/00113921241298699>
- Reuter, Julia; Gamper, Markus; Möller, Christina & Blome, Frerk (2020). *Vom Arbeiterkind zur Professur: Sozialer Aufstieg in der Wissenschaft. Autobiographische Notizen und soziobiographische Analysen*. Bielefeld: transcript.
- Rodríguez, Encarnación Gutiérrez; Ha, Kien Nghi; Hutta, Jan; Kessé, Emily Ngubia; Laufenberg, Mike & Schmitt, Lars (2020). Rassismus, Klassenverhältnisse und Geschlecht an deutschen Hochschulen. Ein runder Tisch, der aneckt. *sub/urban*, 4(2/3), 161–190.
- Skeggs, Beverley (2002). *Formations of Class and Gender: Becoming Respectable*. London: SAGE.
- Sotirovič, Vilana Pilinkaitė & Blažytė, Giedrė (2023). What makes academia (un)safe. In Agnė Limantė, Artūras Tereškinas & Rūta Vaičiūnienė (Hrsg.), *Gender-Based Violence and the Law* (S. 206–232). London: Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781003391937-14>
- Stadler, Gertraud; Chesaniuk, Marie; Haering, Stephanie; Roseman, Julia; Straßburger, Vera Maren; Schraudner, Martina; Aisha-Nusrat, Ahmad; Auma, Maisha; Banas, Kasia; Borde, Theda; Buspavanich, Pichit; Dewey, Marc; Di Maio, Sally; Ditzmann, Ruth; Enarovic, Ilona; Fischer, Marina; Gellert, Paul; Gerstorf, Denis; Grittner, Ulrike; Gutsell, Jennifer; Hagelskamp, Carolin; Henschel, Anna; Herrmann, Wolfram; Hilger, Caren; Horozoglu, Gülrü; Hövener, Claudia; Hunter, Emma; masumi, Iida; Keller, Lena; Kendel, Friederike; Krumbholz, Charlotte Ariane; Licha, Matthias; Mason, Kimberly; Mata, Jutta; Mau, Steffen; Meuwly, Nathalie; Moschko, Tomasz; Müller-Werdan, Ursula; O'Sullivan, Julie Lorraine; Radl, Jonas; Rathmann, Christian; Regitz-Zagrosek, Vera; Rieckmann, Nina; Rommel, Alexander; Salikutluk, Zerrin; Shrout, Patrick E.; Smith, Jamie; Specht, Jule; Stephan, Petra; Stock, Christiane & Wenzel, Mine (2023). Diversified innovations in the health sciences: Proposal for a Diversity Minimal Item Set (DiMIS). *Sustainable Chemistry and Pharmacy*, 33. <https://doi.org/10.1016/j.scp.2023.101072>
- Statistisches Bundesamt (2022). *Personal an Hochschulen*. Fachserie 11, Reihe 4.4. Zugriff am 06. März 2026 unter [www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Hochschulen/Publikationen/Downloads-Hochschulen/personal-hochschulen-2110440217004.html](http://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Hochschulen/Publikationen/Downloads-Hochschulen/personal-hochschulen-2110440217004.html).
- Steinkühler, Julia; Beuße, Mareike; Kroher, Martina; Gerdes, Frederike; Schwabe, Ulrike; Koopmann, Jonas; Becker, Karsten; Völk, Daniel; Schommer, Theresa; Ehrhardt, Marie-

- Christin; Isleib, Sören & Buchholz, Sandra (2023). *Die Studierendenbefragung in Deutschland: best3. Studieren mit einer gesundheitlichen Beeinträchtigung*. Hannover: Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung.
- Thinius, Jakob & Beelmann, Andreas (2022). *Das soziale Klima an Hochschulen: Eine Untersuchung zu sozialen Beziehungen und Diskriminierungserfahrungen von Studierenden der Friedrich-Schiller-Universität Jena*. Jena: Friedrich-Schiller-Universität.
- Unger, Hella von (2014). *Partizipative Forschung: Einführung in die Forschungspraxis*. Wiesbaden: Springer Fachmedien.
- Vries, Lisa de; Fischer, Mirjam & Kasprowski, David (2024). „männlich“, „weiblich“, „divers“ – Eine kritische Auseinandersetzung mit der Erhebung von Geschlecht in der quantitativ-empirischen Sozialforschung. *Zeitschrift für Soziologie*, 53(4), 364–386. <https://doi.org/10.1515/zfsoz-2024-2029>
- Walgenbach, Katharina; Dietze, Gabriele; Hornscheidt, Antje & Palm, Kerstin (Hrsg.). (2007). *Gender als interdependente Kategorie: Neue Perspektiven auf Intersektionalität, Diversität und Heterogenität*. Opladen: Verlag Barbara Budrich.
- Wilkinson, Bethany (2021). *The Diversity Gap. Where Good Intentions Meet True Cultural Change*. Nashville: HarperCollins Leadership.
- Winker, Gabriele & Degele, Nina (2009). *Intersektionalität. Zur Analyse sozialer Ungleichheiten*. Bielefeld: transcript.
- Wissenschaftsrat (2025). *Personalstrukturen im deutschen Wissenschaftssystem*. Positionspapier (Drs. 2639-25). Köln. <https://doi.org/10.57674/j6sf-h296>
- Zentralrat Deutscher Sinti und Roma (2018). *Monitoring zur Gleichbehandlung von Sinti und Roma und zur Bekämpfung von Antiziganismus*. Heidelberg. Zugriff am 06. März 2026 unter <https://zentralrat.sintiundroma.de/wp-content/uploads/2019/11/rcm-y2-c2-germany-local.pdf>.

## Zu den Personen

*Esto Mader*, Dr., Humboldt-Universität zu Berlin. Arbeitsschwerpunkte: Geschlechterverhältnisse auf dem Arbeitsmarkt und an Hochschulen, Queere, Trans\* und Nichtbinäre Studien, Antidiskriminierung, Intersektionalität und Wissenschaftsforschung.

E-Mail: [esto.mader@hu-berlin.de](mailto:esto.mader@hu-berlin.de)

*Lea Luttenberger*, M. Sc., wissenschaftliche Mitarbeiterin und Doktorandin, Humboldt-Universität zu Berlin und Universität zu Lübeck. Arbeitsschwerpunkte: Psychologie, Zugehörigkeit, Social Identity, selbstbezogene Forschung, kritische quantitative Forschung, Social Justice, partizipative Forschung.

E-Mail: [lea.luttenberger@hu-berlin.de](mailto:lea.luttenberger@hu-berlin.de)

*Mirjam Fischer*, Prof. Dr., Humboldt-Universität zu Berlin. Arbeitsschwerpunkte: sexuelle und geschlechtliche Vielfalt, Ungleichheit in Familie, sozialen Netzwerken und auf dem Arbeitsmarkt, Marginalisierung in akademischen Karrieren, akademische Redefreiheit.

E-Mail: [mirjam.fischer@hu-berlin.de](mailto:mirjam.fischer@hu-berlin.de)