



HOCHSCHULE OSNABRÜCK
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

IMPULSPAPIER

**ZUM PROJEKT VIELFALTSDISKURSE
DER HOCHSCHULE OSNABRÜCK**



Liebe Leser*innen,

wir befinden uns in Zeiten, in denen gesellschaftlicher Zusammenhalt eine wichtige Ressource im Umgang mit rechtsradikalen und anti-demokratischen Tendenzen ist. Deshalb möchten wir einen Teil dazu beitragen, Vielfalt wertzuschätzen, Diskriminierung abzubauen und den wissenschaftlichen und öffentlichen Diskurs rund um diese Themen lösungsorientiert mitzugestalten. [Vielfaltsdiskurse](#) ist ein transdisziplinäres Projekt für die Generierung und Reflexion wissenschaftlicher Beiträge zum Diskurs im Themenfeld Migration und Chancengleichheit unter der Leitung von [Prof. in Dr. in Petia Genkova](#) und Mitarbeit von Dr. in Lisa Tometten. Innerhalb des Projekt-Zeitraums von 13 Monaten (August 2024 – August 2025) wurde der aktuelle Forschungsstand zu Migration und Chancengleichheit in Deutschland zusammengefasst, es wurden zielgruppenorientierte Beiträge zur gesellschaftlichen Debatte in einer Auftaktveranstaltung generiert. In sechs Diskussionsrunden wurden verschiedene Fragestellungen zu Diversität und Diskriminierung unter Berücksichtigung transdisziplinärer Perspektiven besprochen.

Mit diesem Impulspapier mit Handlungsempfehlungen richten wir uns an Sie, die sich beruflich mit Diversity befassen (z. B. als Diversity-Beauftragte, Wissenschaftler*innen und Wissenschaftskommunikator*innen im Themenfeld, ...) und die den Diskurs um Diversity unabhängig von Ihrer beruflichen Beschäftigung mit dem Thema aktiv mitgestalten möchten. Wir stellen Ihnen zunächst unser zugrunde liegendes Verständnis von Diversität und Diskriminierung vor und wie sich der öffentliche und wissenschaftliche Diskurs rund um diese Themen von 1995 bis 2024 entwickelt haben. Im Anschluss präsentieren wir Herausforderungen der Wissenschaftskommunikation, die aus unserer psychologischen Sicht von Bedeutung sind und wie wir über diese Herausforderungen und mögliche Lösungsansätze in den Veranstaltungen der Vielfaltsdiskurse gesprochen haben. Zum Abschluss geben wir Ihnen eine Zusammenfassung und allgemeine Handlungsempfehlungen mit auf den Weg.

Wir teilen hiermit Impulse und wesentliche Erkenntnisse aus unserem Projekt mit Ihnen und wünschen Ihnen viel Freude beim Lesen!

Prof. in Dr. in Petia Genkova

Dr. in Lisa Tometten



ZUGRUNDELIEGENDES VERSTÄNDNIS VON DIVERSITÄT UND DISKRIMINIERUNG

Es gibt viele verschiedene Möglichkeiten, Diversität (= Diversity) und Diskriminierung zu definieren. Als Grundlage für die Veranstaltungen der Vielfaltsdiskurse und deshalb auch für dieses Impulspapier wurden und werden die folgenden Aspekte hervorgehoben: Diversität ist als gesellschaftliche Vielfalt zu verstehen und basiert auf der Unterschiedlichkeit von Menschen. Es handelt sich dabei um ein Kontinuum verschiedener Merkmale, wie zum Beispiel Geschlecht, Behinderung, sexuelle Orientierung, Alter, sozialer Hintergrund, Sprache und viele weitere (Faulstich-Wieland, 2011; Zulliger & Tanner, 2013). Diversität ist wertneutral und konstruiert (Lang et al., 2010). Wertneutral bedeutet, dass sie weder gut noch schlecht ist, sondern einfach vorhanden. Außerdem ist sie konstruiert: Zum Beispiel könnte eine Gruppe von Personen auch als divers in Bezug auf ihre Zehenlänge oder Knöcheldicke beschrieben werden. Das kommt in der Realität allerdings nicht vor, weil es keine gesellschaftliche Konstruktion zu diesen Merkmalen gibt, zu anderen Merkmalen wie den oben genannten hingegen schon.

Damit ergibt sich automatisch eine Überleitung zum Begriff der Diskriminierung: Diese ist als ungerechtfertigte benachteiligende Ungleichbehandlung aufgrund bestimmter Merkmale zu verstehen (Antidiskriminierungsstelle des Bundes, o. J.). Zu diesen gehören die oben genannten Merkmale, aber auch viele weitere. Es ist wichtig anzuerkennen, dass Diskriminierung unabhängig von einer böswilligen Absicht geschieht (ebd.). Wenn ich einer anderen Person gegen das Schienbein trete, tut das höchstwahrscheinlich weh – unabhängig davon, ob ich das in vollem Bewusstsein und in böser Absicht getan habe oder nicht. Genauso verhält es sich auch mit Diskriminierung. Viele Menschen weisen vehement von sich, diskriminierend zu sein. Diskriminierung ist allerdings gesellschaftlich so fest verankert, dass alle Menschen diese Denkmuster in sich tragen. Das Verlernen von Diskriminierung ist dementsprechend ein aktiver Prozess (vgl. Jaspers, Ryland & Horch, 2023). Dabei sollte anerkannt werden, dass Diskriminierungen multidimensional und sehr individuell sind (vgl. Intersektionalität; Al-Faham et al., 2019). So ist die Gruppe an Personen, die wegen ihres Geschlechts diskriminiert werden, in sich wiederum sehr divers und besteht zum Beispiel aus Schwarzen Menschen, People of Colour, Men-



schen mit Behinderungen, queeren Menschen und vielen weiteren. Diskriminierungserfahrungen sind dabei nicht additiv, sondern verändern sich in Abhängigkeit der individuellen Merkmale der jeweiligen Person. Diskriminierung zeigt sich nicht nur in individuellen Interaktionen, sondern ist historisch gewachsen und strukturell fest verankert (Roig, 2021). Zum Beispiel erfahren marginalisierte Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene Diskriminierung beim Zugang zu Bildung (Dobbins, McCready & Rackas, 2016; Rivera & Tilcsik, 2023) und in der Bildung selbst (Civitillo et al., 2024; Yoder & Cantrell, 2019; Zanga & De Gioannis, 2023), was wiederum den chancengleichen Zugang zum Arbeitsmarkt erschwert bzw. verhindert. Im Arbeitsleben selbst zeigen sich zum Beispiel eine Unterrepräsentanz von Frauen*, People of Colour, Menschen mit Behinderung und queeren Menschen in Führungspositionen (Castaño, Fontanil & García-Izquierdo, 2019; Cunningham, 2020; Garrett, 2025; Peralta, 2015; Webster & Adams, 2023) und eine Chancenungleichheit in Bewerbungsprozessen (Batinovic et al., 2023; Flage, 2020; Isaac, Lee & Carnes, 2009; Lindsay et al., 2023; Zschirnt & Ruedin, 2016) und in der Bezahlung (Bishu & Alkadry, 2017; Hallock, Jin & Waldman, 2022; Longhi, & Brynin, 2017).

Aus diesem grundlegenden Verständnis haben wir mit den Vielfaltsdiskursen den Diskurs um die Themen Diversität und Diskriminierung lösungsorientiert und mithilfe von Expert*innen-Wissen mitgestaltet. Das gewonnene Wissen haben wir in den Veranstaltungen einem breiten Publikum zugänglich gemacht, um den Austausch zwischen Wissenschaft und Öffentlichkeit zu fördern. So können beide Seiten von dem Wissen und den Erfahrungen der anderen profitieren und das erworbene Wissen in ihre individuellen (Arbeits-)Bereiche tragen. Wir haben uns dazu explizit mit Lösungsansätzen befasst. Aus unserer Sicht ist es dafür unabdingbar, bestehende Herausforderungen und Hürden sichtbar zu machen, um diese im nächsten Schritt abbauen zu können.

DISKURSENTWICKLUNG VON 1995 BIS 2024

Wie haben sich die Diskurse rund um die Themen Diversität und Diskriminierung in den letzten Jahren und Jahrzehnten verändert und an welchem Punkt stehen wir heute? Bei einer Literaturrecherche zur wissenschaftlichen und öffentlichen Diskursentwicklung haben wir veröffentlichte Artikel in den wissenschaftlichen Datenbanken Web of Science und Springerlink und den



Online-Archiven der Zeitschriften New York Times (NYT) und Frankfurter Allgemeine Zeitung (F.A.Z.) für einen Zeitraum von 1995 bis 2024 dokumentiert. Im Zentrum standen dabei die Themen Diversität und (Anti-)Diskriminierung. Da Migration und der Einsatz Künstlicher Intelligenz im Zuge einer zunehmend globalisierten und technologisierten Welt zu den zentralen Herausforderungen der aktuellen Zeit gehören, haben wir diese Themengebiete im Anschluss gesondert in den Blick genommen. Dazu haben wir wissenschaftliche Artikel und Reviews in den Feldern Psychologie und Sozialwissenschaften und öffentliche Zeitungsartikel ohne Einschränkung der Artikeltypen und Disziplinen zu den Stichworten (1) Diversität und (Anti-)Diskriminierung, (2) Migration und (3) Künstliche Intelligenz und Diskriminierung recherchiert (s. Abb. 1-4).

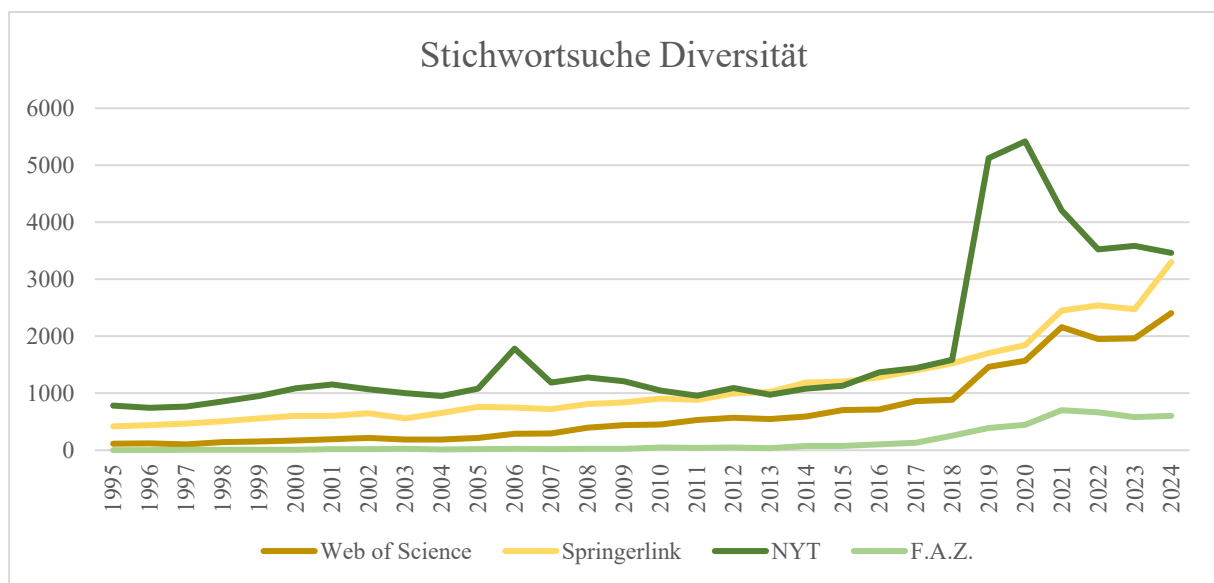


Abbildung 1. Anzahl der Artikel zum Stichwort Diversität in den wissenschaftlichen Datenbanken Web of Science und Springerlink und den Archiven der Zeitungen NYT und F.A.Z.



HOCHSCHULE OSNABRÜCK

UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

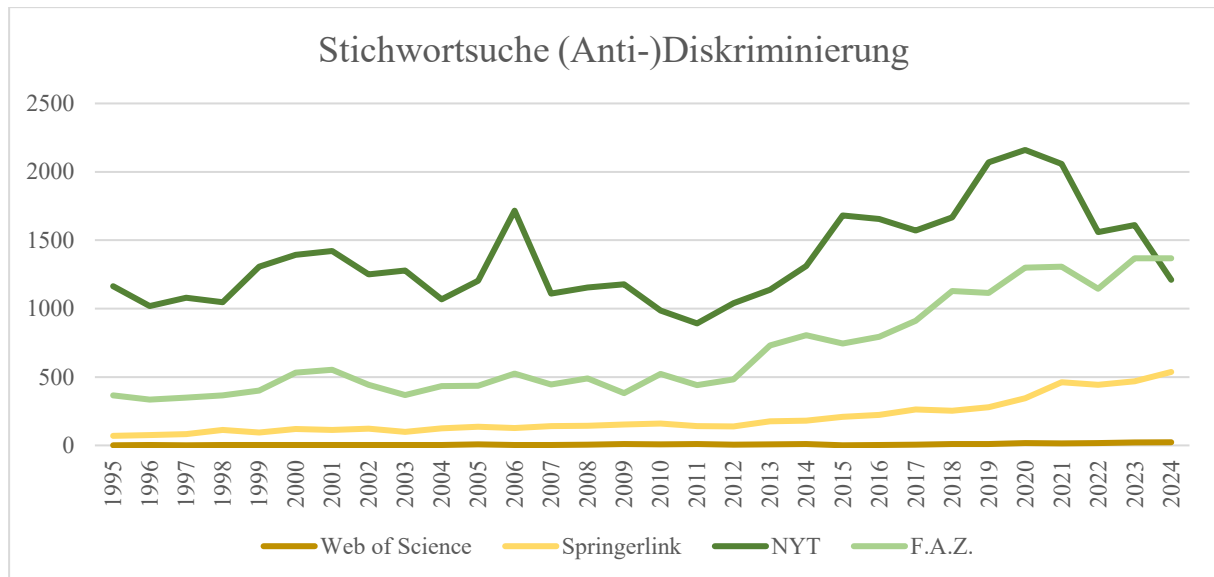


Abbildung 2. Anzahl der Artikel zum Stichwort (Anti-)Diskriminierung in den wissenschaftlichen Datenbanken Web of Science und Springerlink und den Archiven der Zeitungen NYT und F.A.Z.

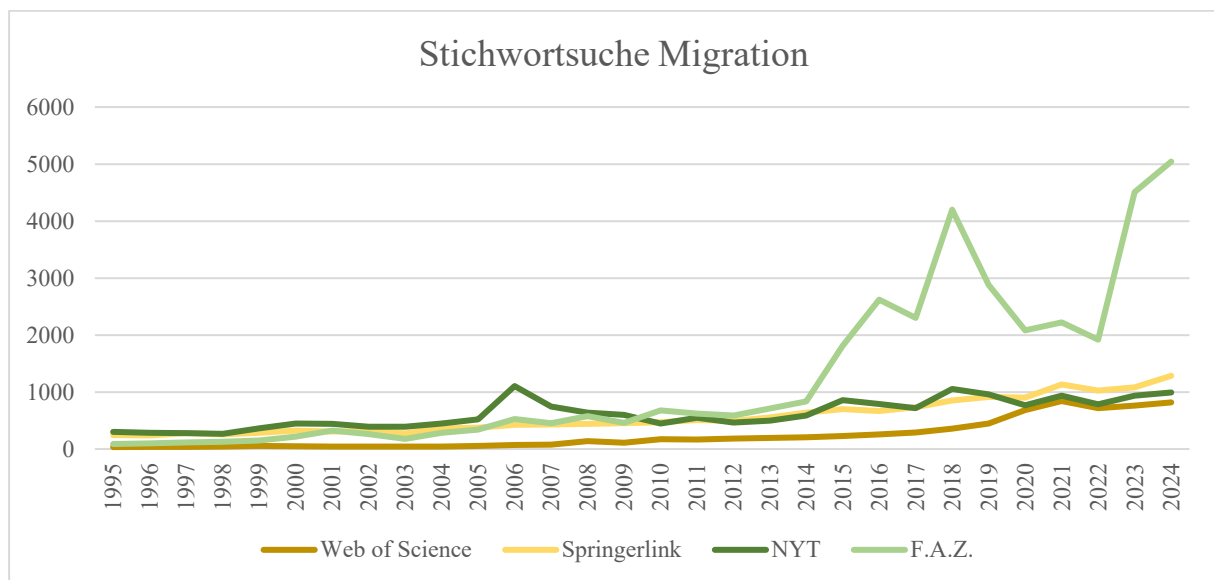


Abbildung 3. Anzahl der Artikel zum Stichwort Migration in den wissenschaftlichen Datenbanken Web of Science und Springerlink und den Archiven der Zeitungen NYT und F.A.Z.

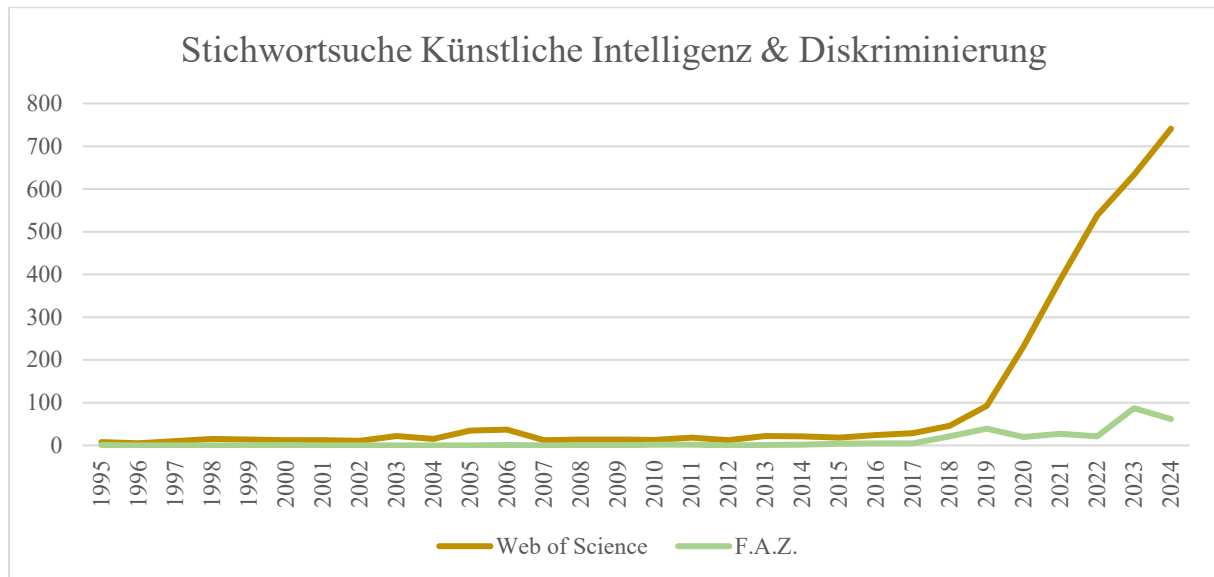


Abbildung 4. Anzahl der Artikel zum Stichwort Künstliche Intelligenz & Diskriminierung in der wissenschaftlichen Datenbank Web of Science und dem Archiv der Zeitung F.A.Z.

Die Recherche in allen drei Bereichen macht deutlich, dass die Aufmerksamkeit für diese Themen deutlich gestiegen ist. Menschen, die Diskriminierung erfahren, sind in der öffentlichen Debatte dementsprechend deutlicher wahrnehmbar. Die Zahlen legen außerdem nahe, dass der Anstieg im wissenschaftlichen Diskurs vor allem konstant und stetig ist, während der öffentliche Diskurs sowohl in den USA als auch in Deutschland mehr Schwankungen zu unterliegen scheint. Diese könnten auf andere gesellschaftliche Themen zurückzuführen sein, die den Diskurs um Diversität zeitweise aus der öffentlichen Wahrnehmung verdrängen. Mit diesen Entwicklungen gehen sowohl Chancen als auch Risiken einher, die im folgenden Kapitel dargestellt werden.



HERAUSFORDERUNGEN DER WISSENSCHAFTSKOMMUNIKATION IM THEMENFELD DIVERSITÄT UND DISKRIMINIERUNG

Das Themenfeld Diversität und Diskriminierung bringt viele Herausforderungen mit sich. Wir beschreiben im Folgenden eine Auswahl davon aus psychologischer Perspektive. Auch wenn wir diese Herausforderungen auf den Bereich der Wissenschaftskommunikation beziehen, gelten sie auch außerhalb davon und beeinflussen zum Beispiel menschliche Interaktionen in Alltagssituationen und auf individueller Ebene.

Wir verstehen Wissenschaftskommunikation als Zwei- bzw. Mehrweg-Dialog zwischen verschiedenen Akteur*innen wie der allgemeinen Öffentlichkeit, Kommunikator*innen, Wissenschaftler*innen, politischen Entscheidungsträger*innen und Anderen (vgl. Akin & Scheufele, 2017). Dieses Verständnis impliziert, dass Menschen mit eigenen Erfahrungen, Emotionen, Wünschen und Erwartungen in den Prozess der Wissenschaftskommunikation involviert sind. Damit gehen auch menschliche Verzerrungen einher, die deutlich machen, warum Wissenschaftskommunikation im Allgemeinen und speziell im Themenfeld Diversity nicht als objektiv verstanden werden kann. Hier seien ein paar Beispiele angeführt:

- Der Publication Gender Gap beschreibt die systematische Verzerrung, dass weibliche Autorinnen seltener veröffentlicht und zitiert werden und im Vergleich zu männlichen Autoren mehr Co-Autorinnen haben (vgl. Odic & Wojcik, 2020). Da Veröffentlichungen nicht nur für Sichtbarkeit sorgen, sondern außerdem weitere berufliche Aufstiegschancen mit sich bringen, ist Chancengleichheit nicht gewährleistet. Zudem ist dadurch die potenziell mögliche Perspektivenvielfalt, die Veröffentlichungen mit sich bringen könnten, eingeschränkt.
- Menschen, die sich öffentlich zu Diskriminierung äußern oder wissenschaftliche Beiträge zum Themenfeld Migration teilen, erfahren negative (öffentliche) Konsequenzen (vgl. Treibel, 2018; Howard, Kennedy & Tejeda, 2020). Sie sind damit der Gefahr ausgesetzt, dass sie auch in Zukunft Bedrohungen erhalten, dass diese auch in die Tat umgesetzt werden und dass ihnen weitere Nachteile (z. B. im Job) entstehen. Dies wird beeinflussen, ob und in welcher Weise sie weiterhin öffentlich in Erscheinung treten.



- Der Confirmation Bias ist als die Suche nach oder Interpretation von Informationen in einer Weise, die bestehende Überzeugungen und Erwartungen unterstützen, zu verstehen (vgl. Nickerson, 1998). Dies ist ein Problem, vor allem in Bezug auf den öffentlichen Diskurs rund um die Themen Diversität und Diskriminierung im Allgemeinen, aber auch in Bezug auf das Thema Migration im Speziellen. Individuen teilen und verbreiten vor allem solche Inhalte aus den Massenmedien, die ihren Einstellungen entsprechen, was wiederum zu einer Verfestigung der bereits bestehenden Einstellungen und zu einer Abhängigkeit von den Meinungsführer*innen im direkten Umfeld führt (vgl. Goebel & Vischer, 2023).

In dem Diskurs um Diversität und Diskriminierung spielen darüber hinaus Emotionen eine wichtige Rolle. So sind Debatten um Themen wie das Gendern, das Selbstbestimmungsgesetz, Migration und Asylrecht häufig besonders hitzig und stark emotional aufgeladen (z. B. Landeszentrale für politische Bildung Baden-Württemberg, 2025; Ministerium für Soziales, Gesundheit und Integration Baden-Württemberg, o. J.; Römmele & Schober, 2015). Das ist besonders wichtig, weil Emotionen nicht für sich alleinstehen, sondern mit entsprechenden Gedanken und auch Handlungen einhergehen (Frenzel, Götz & Pekrun, 2020). Dabei können Emotionen im Diskurs um Diversität und Diskriminierung sehr unterschiedlich aussehen: Menschen, die von Diskriminierung betroffen sind, könnten zum Beispiel Hilflosigkeit, Trauer und Wut angesichts bestehender Ungerechtigkeiten fühlen. Menschen, die nicht von Diskriminierung betroffen sind, könnten zum Beispiel Angst vor Veränderung, Gleichgültigkeit und Ärger über die Konfrontation mit diesen Themen fühlen. Zudem gibt es die vorherrschende Idee, dass Emotionalität und Rationalität zwei dichotome Konstrukte sind (vgl. Gerber, 2024). Argumente können nach dieser Auffassung entweder emotional oder rational, aber nicht beides gleichzeitig sein. Dies führt zu einem Ungleichgewicht in Debatten, da marginalisierten Menschen mit nachvollziehbaren Emotionen die Möglichkeit einer rationalen Argumentation abgesprochen wird. Darüber hinaus geht es beim Diskurs um Diversität und Diskriminierung um eine Kritik an vorherrschenden gesellschaftlichen Strukturen, deren Veränderung von vielen Menschen als Bedrohung wahrgenommen werden kann.



VERANSTALTUNGEN

Um Herausforderungen sichtbar zu machen und Lösungsansätze zu finden, wurden im Zeitraum von November 2024 bis Juli 2025 eine Auftaktveranstaltung und sechs Diskussionsrunden mit insgesamt 22 Expert*innen durchgeführt. Die gewonnenen Erkenntnisse werden im Folgenden dargestellt.

In der Auftaktveranstaltung „Wie können wir sinnvoll über Diversity sprechen?“ wurden aktuelle Herausforderungen, Bedarfe und Lösungsansätze der Wissenschaftskommunikation im Kontext von Migrations- und Diversity-Diskursen mit PD Dr.ⁱⁿ Merle Weßel (Diversity-Beauftragte der Landeshauptstadt Hannover) erörtert. Ziel der Veranstaltung war ein Einstieg in das Themenfeld als Grundlage für die darauffolgenden Diskussionsrunden. Sie richtete sich vor allem an die Fachöffentlichkeit, welche für Herausforderungen und Chancen der Wissenschaftskommunikation informiert und sensibilisiert werden sollte, um diese Impulse in ihre individuellen Arbeitsfelder mitzunehmen. Der Vortrag zum Thema „Diversitätsdiskurse in öffentlichen Institutionen“ von Merle Weßel setzte sich mit institutioneller Verantwortung und Diversity als strategischer Aufgabe auseinander. Sie beschrieb Diversität als gesamtgesellschaftliche Aufgabe, die mit einer höheren Sichtbarkeit, der Neu-Aushandlung von gemeinsamen Werten, der Wertschätzung von Vielfalt und der Akzeptanz von Veränderung einhergeht. Ein intersektionaler Blick ist dabei unerlässlich. Das bedeutet, Diskriminierung muss als multidimensional verstanden und besprochen werden, anstatt ein eindimensionales Verständnis zugrunde zu legen. Dies ermöglicht einen Fokus auf strukturelle Diskriminierung und Machtstrukturen, sodass Diskriminierung als Ergebnis alltäglich akzeptierten Verhaltens verstanden werden kann. Öffentliche Institutionen tragen dabei eine große Verantwortung, da sie sich an der Schnittstelle zwischen struktureller und individueller Ebene befinden und gesellschaftliche Regeln prägen (z. B. in der Verwaltung, Bildung und Justiz). In der öffentlichen Verwaltung zum Beispiel handelt es sich bei Diversität um ein Querschnittsthema, das häufig defizitorientiert gesehen. Ein Wandel hin zu einem chancenorientierten Blick auf Diversität ermöglicht es, in eine Vorbildfunktion zu treten und Chancengerechtigkeit und soziale Gerechtigkeit anzubahnen. Dazu müssen sich grundlegende Strukturen wie das vorherrschende Neutralitätsgebot, die Annahme einer Bestenauslese und die starken Hierarchien ändern. Diversity ist demnach, in



Einklang mit aktuellen Erkenntnissen zum Diversity Management, sowohl eine Führungsaufgabe als auch ein partizipativer Prozess, durch den nachhaltige strukturelle Veränderungen herbeigeführt werden können.

In der ersten Diskussionsrunde zum Thema „KI für alle: Wissenschaftskommunikation neu gedacht – Interkulturalität, Migration und Gender im Fokus“ sprachen Katharina Mosene (Politikwissenschaftlerin mit den Schwerpunkten intersektionale feministische Ansätze im Bereich der Internet Governance, Identifizierung von tradierten Vorurteilen im Bereich KI sowie ethische Fragen beim Einsatz von Algorithmen in Wirtschaft und Gesellschaft), Heiner Coors (Bildungsreferent der Niedersächsischen Landeszentrale für politische Bildung mit dem Arbeitsschwerpunkt Künstliche Intelligenz) und Angelica Lermann Henestrosa (wissenschaftliche Mitarbeiterin und Doktorandin am Leibniz-Institut für Wissenskonstruktion, Projekt: Künstliche Intelligenz für die Wissenschaftskommunikation: Akzeptanz und Verständnis von Laien) über Erkenntnisse zu Diskriminierung durch KI. Die Expert*innen stellten heraus, wie wichtig der reflektierte Einsatz von KI-Systemen ist, da sich menschliche Verzerrungen sowohl in den genutzten Daten als auch in der Programmierung niederschlagen. Die Annahme, dass Algorithmen objektivere Entscheidungen treffen als Menschen, ist dementsprechend nicht haltbar. Da KI ein wichtiger Bestandteil der heutigen und zukünftigen Lebensrealität ist, sollte sie in der schulischen und außerschulischen Bildung angemessen verankert sein, um zu gewährleisten, dass nicht nur selektive Zielgruppen erreicht werden, sondern flächendeckend ein angemessener Umgang mit künstlicher Intelligenz gefördert werden kann.

In der zweiten Diskussionsrunde teilten vier Expert*innen ihr Wissen zum Thema „Migrationsforschung goes politics - Wie können wir akademisches Wissen sinnvoll aufbereiten und teilen?“. Prof. Dr. Simon Goebel (Professor für Soziale Arbeit und Diversität an der Hochschule Augsburg, Schwerpunkte: Migration, Asyl und Flucht, Medien, Repräsentation), Prof. Dr. Vassilis Tsianos (Professor für Soziologische Grundlagen der Kindheitspädagogik der Fachhochschule Kiel, Vorstandsvorsitzender des Rates für Migration e. V.), Fabio Ghelli (Mediendienst Integration, Informations-Plattform und Recherche-Service für Journalist*innen zu den Themen Flucht, Migration und Diskriminierung) und Vera Hanewinkel (wissenschaftliche Mitar-



beiterin der Universität Osnabrück im Projekt focus Migration zur Vermittlung wissenschaftlicher Erkenntnisse in diesem Themenbereich) besprachen aktuelle Herausforderungen, Bedarfe und Lösungsansätze der Wissenschaftskommunikation und (kritischen) Politikbegleitung/-beratung im Themenfeld Migration. Die Diskussion machte deutlich, wie groß die Herausforderungen sind, mit denen Migrationsforschende im öffentlichen Diskurs konfrontiert sind. Als Hürden erweisen sich laut den Expert*innen der öffentliche Auftritt vermeintlicher Migrationsexpert*innen ohne tatsächliche Expertise, die einseitige Berichterstattung in den Medien, die Voreingenommenheit bei der Erstellung einer Storyline für einen Bericht, das massive Aufkommen von Mythen rund um das Thema Migration und die öffentliche Diffamierung von Wissenschaftler*innen, die in diesem Themenfeld forschen und darüber berichten. Als zentrale Ressourcen wurden zum Beispiel Netzwerke, die Zusammenarbeit und der stetige Austausch zwischen Wissenschaft und Medien und die Nutzung eigener Privilegien zur Beeinflussung des öffentlichen Diskurses genannt. Dabei ist zu beachten, dass es eine Vermischung von wissenschaftlicher Tätigkeit und Aktivismus geben kann, da es sich um ein stark politisiertes Thema handelt.

In der dritten Diskussionsrunde „Einseitige Wissenschaft, einseitige Wissenschaftskommunikation?“ berichteten PD Dr.ⁱⁿ Kristin Eichhorn (Abteilungsleiterin Neuere Deutsche Literatur I am Institut für Literaturwissenschaft der Universität Stuttgart und Mitbegründerin von #IchBinHanna), Sophia Hohmann (Vorstandsvorsitzende Netzwerk gegen Machtmissbrauch in der Wissenschaft e. V.), Dr.ⁱⁿ Denise Bergold-Caldwell (Vertretungsprofessorin für Erziehungswissenschaft mit dem Schwerpunkt Geschlechterforschung an der Europa-Universität Flensburg; Forschung z. B. zu Subjektivierungsprozesse durch rassistische und geschlechtsspezifische Zuschreibungen), Marco Valero Sanchez (Experte Talent Acquisition bei Talents4Good für berufliche Teilhabe und soziale Gerechtigkeit) und Sharleen Pevec-Zimmer (wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl Inklusionspädagogik an der Uni Potsdam, Podcast-Host „(Re)searching Diversity“) über bestehende Hürden und fehlende Chancengleichheit im Wissenschaftssystem. Diese müssen vor allem auf systemischer Ebene geändert werden, um nicht von dem (ehrenamtlichen) Engagement von Einzelpersonen abhängig zu sein. In der Wissenschaft zu arbeiten, ist für bestimmte Gruppen wie Menschen mit Pflege- und familiärer Verant-



wortung, behinderte Menschen, Menschen mit migrantischem Hintergrund und/oder der Abhängigkeit von einer Aufenthaltserlaubnis besonders schwierig. Dadurch geht wichtiges Wissen verloren bzw. werden bestimmte Forschungsfragen gar nicht erst gestellt. Ein weiterer Kritikpunkt der Expert*innen richtete sich an die Klassifizierung von "richtigem wissenschaftlichen" und "falschem anderen" Wissen, die überdacht werden sollte, damit dafür Sorge getragen wird, dass kein Wissen systematisch ausgeschlossen wird. Obwohl die Lösung dieser Probleme nicht auf individueller Ebene liegt, können der Aufbau von Netzwerken, Räume zum Erfahrungsaustausch von marginalisierten Gruppen im Wissenschaftsbetrieb und Mentoring zur realistischen Einschätzung einer Wissenschaftskarriere helfen, damit Menschen, die durch das System benachteiligt werden, auf ihrem Weg zu unterstützt werden. Maßnahmen auf institutioneller Ebene sollten weit über Diversity-Strategien und Anti-Diskriminierungsordnungen hinausgehen.

In der vierten Diskussionsrunde sprachen Cornelia Holsten (Direktorin der Bremischen Landesmedienanstalt, Themenverantwortliche für die Bereiche Barrierefreiheit und Diversity in der bundesweiten Zusammenarbeit der Medienanstalten), Michaela Joch (Universität Wien, Institut für Bildungswissenschaften, Arbeitsbereich Inklusive Pädagogik; Doktorandin WU Wien, Institut für Gender & Diversität in Organisationen), Frederike Reußenzahn (Associate Director Diversity & Inclusion bei ProSiebenSat.1 Media SE) und Damaris Hagen (Psychologin, wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Psychologischen Hochschule Berlin im Bereich Diversity Management) über „Diversity in den (sozialen) Medien“. Die Expertinnen berichteten über Herausforderungen, die die größere Bekanntheit des Begriffs Diversity mit sich bringt: Mit einer größeren Sichtbarkeit gehen auch hitzige Debatten und Stimmen, die sich gegen eine diverse Gesellschaft positionieren, einher. Das wiederum führt dazu, dass der Bedarf an Aufklärung und Sensibilisierung aktuell so groß ist wie noch nie. Sowohl an Hochschulen als auch außerhalb davon ist die Repräsentanz von Vielfalt von enormer Bedeutung. Menschen mit Behinderung, Frauen*, People of Colour, queere Menschen, etc. sollten auf allen Ebenen hinter und vor den Kulissen vertreten sein, damit Diversität Normalität ist. Für die mediale Darstellung bedeutet das zum Beispiel, dass Menschen mit Behinderung selbst darüber entscheiden, wie sie dargestellt werden und dass sie nicht nur in klischeebehafteten und besonders markanten



Rollen (z. B. als Held*innen), sondern vor allem im Rahmen als Teil der Normalität in Erscheinung treten. Barrierefreiheit sowohl von wissenschaftlichen als auch nicht-wissenschaftlichen Beiträgen ist dabei eine wichtige Voraussetzung. Als Positiv-Beispiel wurde das 50:50 Equality Project von BBC hervorgehoben, das Unternehmen dazu anregt zu evaluieren, in welchem Verhältnis Männer* und Frauen* Beiträge verfassen bzw. veröffentlichen und das Verhältnis in Zukunft ausgeglichener zu gestalten. Das Prinzip kann explizit auch genutzt werden, um weiteren marginalisierten Gruppen zu mehr Sichtbarkeit zu verhelfen.

In der fünften Diskussionsrunde „Diagnostik interkultureller Kompetenzen und ihre Bedeutung im Arbeitskontext“ stellte Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Petia Genkova (Professorin an der Fakultät für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, Hochschule Osnabrück, Projektleiterin Vielfaltsdiskurse) den aktuellen Forschungsstand zur Diagnostik interkultureller Kompetenzen und damit einhergehend den Test Cult Euro 1 vor. Zu den gemessenen allgemeinen Kompetenzen durch den Test gehören zum Beispiel Facetten wie Empathie, Akzeptanz und Flexibilität. Zu den deutsch-spezifischen Kompetenzen gehören zum Beispiel Facetten wie Verhalten in Gesprächen, Pünktlichkeit und Genderkompetenz. Der Test ist der erste normierte und standardisierte Test in diesem Bereich und schließt damit eine Lücke auf wissenschaftlicher und praktischer Ebene. Im Anschluss berichtete Detlev Blenk (Equality, Diversity & Inclusion Manager) über die interkulturelle Zusammenarbeit bei IKEA. Mit dem grundlegenden Verständnis, dass die Einzigartigkeit jeder einzelnen Person IKEA besser macht, stellte er seine Arbeit und verschiedene Maßnahmen vor: IKEA positioniert sich als humanistisches und werteorientiertes Unternehmen, das die Bemühungen um Vielfalt auch im Zuge aktueller Entwicklungen nicht reduzieren, sondern weiter ausbauen will und gerne für andere Unternehmen ein gutes Beispiel sein möchte. Die Diversität der Mitarbeitenden ist dabei bewusst an der Diversität in der Gesellschaft orientiert und auch in der Führungsebene abgebildet. Speziell für Menschen mit Fluchthintergrund gibt es Maßnahmen wie Buddy-, Förder- und Rekrutierungsprogramme. Die Veranstaltung wurde durch eine Expert*innen-Runde mit Petia Genkova und Detlev Blenk ergänzt. Diesen Austausch bereicherte darüber hinaus Gabriel Ergüzel (Promovend an der Universität Passau im Fach interkulturelle Kommunikation mit einem Fokus auf die Karriereverläufe von Menschen mit Migrationsgeschichte in Deutschland). Er berichtete über die spezifischen Heraus-



forderungen und Hürden, denen Menschen mit Migrationsgeschichte im Arbeitskontext begegnen und bettete die gewonnenen Erkenntnisse in vorherrschende Machtstrukturen ein. Wie interkulturelle Erfahrungen von außen wahrgenommen und bewertet werden, hängt dabei maßgeblich von den Eigenschaften ab, die einer Person aufgrund ihres Aussehens zugeschrieben werden. Zum Beispiel wird Mehrsprachigkeit bei *weißen* Menschen aufgewertet und anerkannt, bei Schwarzen Menschen und People of Colour hingegen eher abgewertet. Er betonte darüber hinaus die Bedeutung von Klassismus im Zuge einer intersektionalen Betrachtung.

In der sechsten Diskussionsrunde sprachen diese sechs Expert*innen über das Thema „Diskriminierung abbauen durch Wissenschaft und Wissenschaftskommunikation“: Dilara Kanbiçak (Referentin Diversity Policies, Goethe-Universität Frankfurt), Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Natasha A. Kelly (Gastprofessorin für Kulturwissenschaften, Studium Generale, Universität der Künste Berlin, Projekt „Building Black Studies“), Philipp Schrögel (Gastwissenschaftler an der TU Chemnitz im Projekt PartWiss zu Partizipation in der Forschung), Dr.ⁱⁿ Julia Partheymüller (Politikwissenschaftlerin / Senior Scientist am Institut für Staatswissenschaft, Universität Wien), Dr.ⁱⁿ Petra Tzschoppe (Wissenschaftlerin im Bereich Sportökonomie und Sportmanagement, Universität Leipzig, Forschung u.a. zu menschenfeindlichen Einstellungen und Diskriminierung im organisierten Sport), Isabelle Diekmann (Fachbereich Kommunikation der Hochschule Osnabrück, zuständig für den Bereich Wissenschaftskommunikation), Dr.ⁱⁿ Lisa Tölle (Wissenschaftlerin am Institut für Sonderpädagogik der PH Freiburg, Projekt „Moms@Science“) und Dr.ⁱⁿ Lara Altenstädter (Leiterin des Schwerpunktbereichs Transfer am Deutschen Institut für Interdisziplinäre Sozialpolitikforschung, DIFIS). Zu den beschriebenen Herausforderungen, die Wissenschaft und Wissenschaftskommunikation in Bezug auf Diskriminierung mit sich bringen, gehören zum Beispiel der outputorientierte Exzellenzbegriff und die mangelnde Repräsentanz und Sichtbarkeit von marginalisierten Gruppen an Hochschulen, der personengebundene und prekäre Charakter von Projekten, die fehlende strukturelle Anerkennung von Wissenschaftskommunikation und Wissenschaftsfeindlichkeit/-ignoranz und Hate Speech als Reaktion auf Wissenschaftler*innen und Wissenschaftskommunikation im Bereich Diversität und (Anti-)Diskriminierung. Die Expert*innen machten darüber hinaus deutlich, dass Wissenschaft und Gesellschaft keine getrennten Bereiche sind, sondern miteinander zusammenhängen und nicht losgelöst voneinander betrachtet werden können. Sie stellten heraus: Das vorherrschende



Bild von männlichen, *weißen* Wissenschaftlern, die keine Care-Arbeit leisten, muss dekonstruiert und durch das Bild von vielfältigen Perspektiven und Lebensrealitäten, die Wissenschaftler*innen mitbringen, ersetzt werden. Wissenschaft sollte dabei nicht an der vorherrschenden Ergebnisorientierung festhalten und sich stattdessen als Prozess der Wissensgenerierung verstehen, wobei Wissen vielfältig sein kann (z. B. visuelles Wissen, Erfahrungswissen, ...). Es stellen sich Fragen wie „Wer schafft Wissen und für wen?“ und „Was erkennen wir als wissenschaftsrelevantes Wissen an?“. Es braucht nachhaltige Diversity Policies, um diese Perspektiven auch wirklich in der Hochschule zu verankern. Wenn Wissenschaft vertrauenswürdig sein soll, muss sie auch vertrauenswürdig organisiert sein. Das bedeutet, das Hochschulsystem braucht Arbeitsbedingungen und Strukturen, die Barrieren für marginalisierte Personen beseitigen und die Voraussetzungen schaffen, um sicher dort lernen und arbeiten zu können. Wenn Wissenschaft nicht neutral und zufällig ist, ist es Wissenschaftskommunikation ebenso wenig. Sie ist auch nicht das Ergebnis individueller Bühnenpräsenz, sondern abhängig von strukturellen Hürden und Ausschlüssen. Darüber hinaus braucht Wissenschaftskommunikation Ressourcen (Zeit, Knowhow, ...), die vielen Forschenden nicht in ausreichendem Ausmaß zur Verfügung stehen. Wenn relevante gesellschaftliche Themen mit Fakten unterlegt in die Öffentlichkeit getragen werden, haben diese aber das Potenzial, den stark emotionsbasierten Diskurs zu lenken. Es braucht einen übergreifenden Ansatz, der viele Diversitätsdimensionen zugänglich macht und sich nicht in Theorie verstrickt, sondern handlungsfähig macht. Zu den genannten Lösungsansätzen gehörten zum Beispiel die Verstetigung von Stellen (z. B. Diskriminierungsbeauftragte), die Entfristung von Forschenden zwei Jahre nach Abschluss ihrer Promotion, die Überprüfung von Maßnahmen, Monitoring, eine stärkere Vernetzung und Interdisziplinarität (damit Wissensbereiche nicht verschwinden, wenn Einzelpersonen die Hochschule verlassen), ein stärkerer Fokus auf die Ergebnissicherung von Projekten und der stärkere Einbezug von Praxis-Kolleg*innen. Im Bereich der Wissenschaftskommunikation nannten die Expert*innen unter anderem die Besprechung von Inhalten in Safe Spaces mit spezifischen Zielgruppen, die Nutzung etablierter Kommunikationsformate (mit neuen Personen und Perspektiven), die Vorbereitung der Forschenden durch Medientrainings und Weiterbegleitung durch die Institution als Rückhalt bei Hate Speech, ein Krisenkommunikationskonzept und die Sichtbarmachung von Hürden und Ausschlüssen.



ZUSAMMENFASSUNG UND HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN

Die Expert*innen der Veranstaltungen der Vielfaltsdiskurse nannten vielfältige Herausforderungen, die der öffentliche und wissenschaftliche Diskurs rund um das Thema Diversity mit sich bringen. Dazu gehörten zum Beispiel:

- Die stark polarisierende und emotionale öffentliche Debatte
- Das Bestehen von Mythen und Fake News und der Einfluss von bestehenden Meinungen unabhängig von evidenzbasierten Informationen
- Die Unterrepräsentanz von marginalisierten Gruppen in Bereichen wie dem Wissenschaftssystem und den öffentlichen (sozialen) Medien
- Das Fehlen von inklusiven Arbeitsbedingungen sowohl innerhalb als auch außerhalb öffentlicher Einrichtungen und Organisationen
- Das Festhalten an einem vermeintlichen Leistungsprinzip, dem keine Chancengerechtigkeit vorangeht und das dementsprechend stark durch gesellschaftlichen Machtstrukturen und Privilegien beeinflusst wird
- Die fehlenden Ressourcen (wie Wissen, Zeit, finanzielle Vergütung, berufliche Sicherheit) zum Betreiben von Wissenschaftskommunikation
- Die mangelnde Zielgruppenorientierung in der Wissenschaftskommunikation

Die besprochenen Lösungsansätze finden sich detaillierter in der Beschreibung der Veranstaltungen (s. oben) und werden an dieser Stelle zu übergeordneten Bereichen zusammengefasst:

(1) Diversitätsgerechte und inklusive Arbeitsbedingungen

Diversitätsgerechte und inklusive Arbeitsbedingungen stellen eine zentrale Voraussetzung dar, um Diversität sichtbar zu machen und nachhaltige Veränderungen in bestehenden Systemen zu bewirken. Nur wenn marginalisierte Personen gleichermaßen forschen, lernen und arbeiten können, können ihre Perspektiven in der Arbeitswelt verankert werden. Zu den nötigen strukturellen Arbeitsbedingungen gehören zum Beispiel die Verstetigung von Stellen und die Entfristung von Forschenden zwei Jahre nach Abschluss ihrer Promotion im Wissenschaftsbetrieb, die Bereitstellung von Hilfsmitteln, die selbstverständliche Vereinbarkeit von Familie und Beruf und Vieles mehr, um Chancengerechtigkeit herzustellen. Außerdem sollten Maßnahmen



zum Schutz von Betroffenen und zur Sensibilisierung von Nicht-Betroffenen von Diskriminierung auf organisatorischer Ebene im Zuge eines Diversity Managements etabliert werden. Der reflektierte Einsatz von Technologien und künstlicher Intelligenz kann diesen Prozess gewinnbringend unterstützen (z. B. in der individuellen Arbeitsplatzgestaltung).

(2) Vernetzung, Kooperationen und interdisziplinäre Zusammenarbeit

Marginalisierte Personen wie Menschen mit Behinderung, People of Colour und queere Menschen sind besonders vulnerabel, da sie in ihrem Alltag in vielen unterschiedlichen Situationen mit Diskriminierung auf individueller und systemischer Ebene konfrontiert sind. Die Schaffung von Safe Spaces, in denen sich diese Personen über ihre Erfahrungen austauschen, sich gegenseitig empowern und Sicherheit gewinnen können, ist eine wichtige Maßnahme zum Schutz dieser Personen sowohl im öffentlichen Raum als auch im Arbeitskontext. Damit Vernetzung den öffentlichen und wissenschaftlichen Diskurs gewinnbringend beeinflussen kann, sollten verschiedene Akteur*innen ihr Wissen bündeln und austauschen. Dazu gehören zum Beispiel eine verstärkte interkulturelle Zusammenarbeit, die Kooperation von Wissenschaftler*innen und Praxis-Kolleg*innen im Zuge wissenschaftlicher Projekte und die aktive Zusammenarbeit von Wissenschaftler*innen und Medienschaffenden.

(3) Repräsentanz von marginalisierten Menschen

Marginalisierte Menschen sollten in Bereichen wie dem Wissenschaftsbetrieb, Führungs-/Entscheidungspositionen und den öffentlichen (sozialen) Medien repräsentiert sein. Die oben genannten inklusiven Arbeitsbedingungen sind dafür eine Grundvoraussetzung. Aber auch weitere Maßnahmen können zu einer größeren Sichtbarkeit beitragen. So können Journalist*innen, die über wissenschaftliche Erkenntnisse berichten, gezielt nach Forschenden suchen, die zu Diversität forschen oder über ein Thema aus einer diversitätssensiblen Perspektive berichten können. Bei der Produktion von Filmen und Serien sollten marginalisierte Menschen in Entscheidungspositionen vertreten sein, um diversitätssensible und diskriminierungskritische Entscheidungen zu treffen und Klischees mithilfe dieser Medien abzubauen, anstatt sie zu verstärken.



(4) Sichtbarkeit als Chance und Risiko

Auch wenn Sichtbarkeit und Repräsentanz wichtige Schritte auf dem Weg zu einer diversitätssensiblen Gesellschaft sind, können sie bestehende diskriminierende Strukturen nicht per se auflösen. Sie können sogar dazu beitragen, dass Menschen, die ohnehin marginalisiert werden, weitere negative Konsequenzen erfahren, zum Beispiel durch Hate Speech und Bedrohungen sowohl im digitalen als auch analogen Raum. Institutionen tragen eine besondere Verantwortung, diese Menschen vor weiterer Diskriminierung zu schützen und die Risiken im Vorfeld abzuschätzen, um ihnen entgegenzuwirken. Das kann auch bedeuten, dass eine Person aufgrund des hohen Risikos nicht öffentlich in Erscheinung tritt. Die Verantwortung dafür darf nicht auf den Schultern von Individuen lasten.

(5) Zielgruppenorientierte Wissenschaftskommunikation

Eine diversitätssensible und diskriminierungskritische Wissenschaftskommunikation fußt auf einer chancengerechten bzw. chancengerechteren Gesellschaft und bezieht marginalisierte Personen sowohl als Sender*innen als auch als Empfänger*innen mit ein. Einen wichtigen Ansatzpunkt können deshalb partizipative Wissenschaftskommunikationsformate bieten. Nicht jede Art der Wissenschaftskommunikation muss alle Zielgruppen gleichermaßen erreichen. Deshalb ist es wichtig, dass bereits bestehende Formate auf eine neue Weise genutzt werden. Zum Beispiel können gezielt Personen zu Wort kommen, deren Lebensrealität nah an der Lebensrealität der Zielgruppe liegt und die bislang wenig zu Wort gekommen sind. Das gleiche Format kann dementsprechend in abgewandelter Form für verschiedene und spezifische Zielgruppen eingesetzt werden. Wissenschaftskommunikation kann darüber hinaus ein wichtiges Tool sein, das systematische Benachteiligungen sichtbar macht, anstatt sie zu verschleiern und marginalisierte Menschen ausschließlich als Held*innen zu inszenieren.

Abschließend bleibt uns zu sagen, dass der Austausch mit den Expert*innen und die Perspektivenvielfalt in den Veranstaltungen eine große Bereicherung für das Projekt und uns persönlich war. Vielen Dank an alle Beteiligten. Vielen Dank auch an Sie, die dieses Impulspapier gelesen haben. Lassen Sie uns gemeinsam für eine vielfältige Gesellschaft eintreten!



LITERATURVERZEICHNIS

- Akin, H., & Scheufele, D. A. (2017). Overview of the science of science communication. In K. H. Jamieson, D. M. Kahan, & D. A. Scheufele (Eds.), *Oxford Library of Psychology. The Oxford handbook on the science of science communication* (pp. 25–34). Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780190497620.013.3>
- Al-Faham, H., Davis, A. M., & Ernst, R. (2019). Intersectionality: From theory to practice. *Annual Review of Law and Social Science*, 15(1), 247-265. <https://doi.org/10.1146/annurev-lawsocsci-101518-042942>
- Antidiskriminierungsstelle des Bundes (o. J.). Diskriminierungsformen. <https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ueber-diskriminierung/was-ist-diskriminierung/diskriminierungsformen/diskriminierungsformen-node.html> (15.07.2025)
- Batinovic, L., Howe, M., Sinclair, S., & Carlsson, R. (2023). Ageism in hiring: A systematic review and meta-analysis of age discrimination. *Collabra: Psychology*, 9(1), 82194. <https://doi.org/10.1525/collabra.82194>
- Bishu, S. G., & Alkadry, M. G. (2017). A systematic review of the gender pay gap and factors that predict it. *Administration & Society*, 49(1), 65-104. <https://doi.org/10.1177/0095399716636928>
- Castaño, A. M., Fontanil, Y., & García-Izquierdo, A. L. (2019). “Why can’t I become a manager?” – A systematic review of gender stereotypes and organizational discrimination. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(10), 1813. <https://doi.org/10.3390/ijerph16101813>
- Civitillo, S., Mayer, A. M., & Jugert, P. (2024). A systematic review and meta-analysis of the associations between perceived teacher-based racial-ethnic discrimination and student well-being and academic outcomes. *Journal of Educational Psychology*, 116(5), 719-741. <https://doi.org/10.1037/edu0000818>



- Cunningham, G. B. (2020). The under-representation of racial minorities in coaching and leadership positions in the United States. In S. Bradbury, J. Lusted, & J. van Sterkenburg (Eds.), *'Race', Ethnicity and Racism in Sports Coaching* (pp. 3-21). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780367854287-1>
- Dobbins, D., McCreedy, M., & Rackas, L. (2016). *Unequal access: Barriers to early childhood education for boys of color*. Robert Wood Johnson Foundation.
- Faulstich-Wieland, H. (2011). *Umgang mit Heterogenität und Differenz*. Schneider.
- Flage, A. (2020). Discrimination against gays and lesbians in hiring decisions: a meta-analysis. *International Journal of Manpower*, 41(6), 671-691. <https://doi.org/10.1108/IJM-08-2018-0239>
- Frenzel, A. C., Götz, T., & Pekrun, R. (2020). Emotionen. In E. Wild, & J. Möller (Hrsg.), *Pädagogische Psychologie* (S. 211-234). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-662-61403-7_9
- Garrett, E. E. III. (2025). *Disability and Leadership: barriers and business culture perspectives*. Doctoral dissertation, Walden University.
- Gerber, A. (2024). Affekte und Emotionen: Wege zur machtreflexiven Hochschulbildung durch produktive Verunsicherung. *Gesellschaft – Individuum – Sozialisation. Zeitschrift für Sozialisationsforschung*, 5(2), 1-13. <https://doi.org/10.26043/GISo.2024.2.8>
- Goebel, S., & Vischer, L. (2023). Über jeden Zweifel erhaben. Meinungsbildung in digitalen Öffentlichkeiten am Beispiel des Themas Migration. *Communicatio Socialis*, 56(1), 33-48. <https://doi.org/10.5771/0010-3497-2023-1-33>
- Hallock, K. F., Jin, X., & Waldman, M. (2022). The total compensation gap, wage gap and benefit gap between workers with and without a disability. *British Journal of Industrial Relations*, 60(1), 3-31. <https://doi.org/10.1111/bjir.12607>



- Howard, S., Kennedy, K., & Tejeda, F. (2020). Social media posts about racism leads to evaluative backlash for Black job applicants. *Social Media+ Society*, 6(4), 2056305120978369. <https://doi.org/10.1177/2056305120978369>
- Isaac, C., Lee, B., & Carnes, M. (2009). Interventions that affect gender bias in hiring: A systematic review. *Academic Medicine*, 84(10), 1440-1446. <https://doi.org/10.1097/acm.0b013e3181b6ba00>
- Jaspers, L., Ryland, N., & Horch, S. (Eds.). (2023). *Unlearn patriarchy*. Ullstein Buchverlage.
- Landeszentrale für politische Bildung Baden-Württemberg (2025). *Gendern: Ein Pro und Contra. Was für die gendergerechte Sprache spricht – und was dagegen*. <https://www.lpb-bw.de/gendern#c76344> [13.08.2025]
- Lang, E., Grittner, F., Rehle, C., & Hartinger, A. (2010). Das Heterogenitätsverständnis von Lehrkräften im jahrgangsgemischten Unterricht der Grundschule. In J. Hagedorn, V. Schurt, C. Steber, & W. Waburg (Hrsg.), *Ethnizität, Geschlecht, Familie und Schule* (S. 315-331). VS Verlag für Sozialwissenschaften. https://doi.org/10.1007/978-3-531-92108-2_16
- Lindsay, S., Fuentes, K., Tomas, V., & Hsu, S. (2023). Ableism and workplace discrimination among youth and young adults with disabilities: A systematic review. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 33(1), 20-36. <https://doi.org/10.1007/s10926-022-10049-4>
- Longhi, S., & Brynin, M. (2017). *The ethnicity pay gap*. Equality and Human Rights Commission (research report 108).
- Ministerium für Soziales, Gesundheit und Integration Baden-Württemberg (o. J.). *Erste Tagung des Migrations- und Integrationsforums Baden-Württemberg*. <https://sozialministerium.baden-wuerttemberg.de/de/service/presse/pressemitteilung/pid/erste-tagung-des-migrations-und-integrationsforums-baden-wuerttemberg> [13.08.2025]
- Nickerson, R. S. (1998). Confirmation bias: A ubiquitous phenomenon in many guises. *Review of General Psychology*, 2(2), 175-220. <https://doi.org/10.1037//1089-2680.2.2.175>



- Odic, D., & Wojcik, E. H. (2020). The publication gender gap in psychology. *American Psychologist*, 75(1), 1-12.
- Peralta, A. K. (2015). The underrepresentation of women of color in law review leadership positions. *Berkeley La Raza Law Journal*, 25(2), 68-85.
- Rivera, L. A., & Tilcsik, A. (2023). Not in my schoolyard: Disability discrimination in educational access. *American Sociological Review*, 88(2), 284-321.
<https://doi.org/10.1177/00031224221150433>
- Roig, E. (2021). *Why we matter. Das Ende der Unterdrückung*. Aufbau.
- Römmele, A., & Schober, H. (2015). *Kann Asylpolitik nicht besser vermittelt werden?*. Mediendienst Integration. <https://mediendienst-integration.de/artikel/gastkommentar-kommunikationswissenschaftler-wie-kommunizieren-wir-ueber-asylpolitik-und-migration.html> [13.08.2025]
- Treibel, A. (2018). Expertin, Materiallieferantin, Projektionsfläche: Erfahrungen als Öffentliche Soziologin in den Medien. In S. Selke, & A. Treibel (Hrsg.), *Öffentliche Gesellschaftswissenschaften: Grundlagen, Anwendungsfelder und neue Perspektiven* (S. 119-144). Springer VS. https://doi.org/10.1007/978-3-658-16710-3_7
- Webster, J. R., & Adams, G. A. (2023). Stifled from the start: Biased allocation of developmental opportunities and the underrepresentation of lesbian women and gay men in leadership. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 42(2), 300-318.
<https://doi.org/10.1108/EDI-05-2022-0120>
- Yoder, C. L. M., & Cantrell, M. A. (2019). Childhood disability and educational outcomes: a systematic review. *Journal of Pediatric Nursing*, 45, 37-50.
<https://doi.org/10.1016/j.pedn.2019.01.003>
- Zanga, G., & De Gioannis, E. (2023). Discrimination in grading: A scoping review of studies on teachers' discrimination in school. *Studies in Educational Evaluation*, 78, 101284.
<https://doi.org/10.1016/j.stueduc.2023.101284>



Zschirnt, E., & Ruedin, D. (2016). Ethnic discrimination in hiring decisions: a meta-analysis of correspondence tests 1990–2015. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 42(7), 1115-1134. <https://doi.org/10.1080/1369183x.2015.1133279>

Zulliger, S., & Tanner, S. (2013). Der Begriff Heterogenität in empirischen Studien. *Schweizerische Zeitschrift für Bildungswissenschaften*, 35, 37-52. <https://doi.org/10.24452/sjer.35.1.4900>