

Elisabeth Dietel¹
Vanessa Fischer²
Rita Elisabeth Krebs³
Rebecca Möller⁴
Sebastian Nickel⁵
Markus Obczovsky⁶
Benjamin Pölloth⁷
Alexandra Teplá⁸
Katja Weirauch⁹
Kendra Zilz⁴

¹Universität Oldenburg
²Universität Duisburg-Essen
³PH Niederösterreich
⁴Universität Hamburg
⁵FAU Erlangen-Nürnberg
⁶Universität Frankfurt
⁷Freie Universität Berlin
⁸Universität Wien
⁹Universität Würzburg

Vorarbeiten für einen Code of Conduct: Ergebnisse einer Mixed-method Erhebung in der GDCP

Awareness-Strukturen sind längst fester Bestandteil der gewalt- und diskriminierungs-sensiblen Veranstaltungskultur, ob auf Festivals und Großveranstaltungen, im Nachtleben, auf internationalen Konferenzen oder sonstigen zeitgemäß angelegten Veranstaltungen im professionellen Feld. Ziel solcher Awareness-Strukturen ist es, im Konsens ein angenehmes Veranstaltungsklima für alle Beteiligten zu schaffen, um dadurch Diskriminierung abzubauen und gleichberechtigte Teilhabe zu fördern. In der GDCP fehlen derzeit solche Awareness-Strukturen, obwohl auch im Bildungssystem (Anderberg et al., 2024) und im akademischen Kontext (Lipinsky et al., 2022; Humbert et al., 2025) Diskriminierung stattfindet. Abgesehen davon, dass Diskriminierung im Gegensatz zum Bestreben der GDCP nach einem wertschätzenden, unterstützenden Miteinander steht, kann sie nachweislich Ursache für eine verminderte Arbeitsproduktivität bzw. Teilnahme an Tagungen sein (Foxy et al., 2021).

Um dieser Diskriminierung zu begegnen und entsprechende Awareness-Strukturen zu schaffen, gründete sich 2023 auf Initiative des GDCP-Vorstands eine Arbeitsgruppe zu Awareness. Diese erarbeitete als einen ersten Schritt in Richtung passender Awareness-Strukturen einen Überblick über die Diversitätsdimensionen und Diskriminierungsfacetten innerhalb der GDCP. Hierfür wurde auf der GDCP-Jahrestagung 2024 ein erster Workshop durchgeführt (Teplá et al., 2025) und mit Beginn der GDCP-Jahrestagung 2024 qualitative sowie quantitative Daten erhoben, um Diskriminierungserfahrungen verschiedener Gruppen und ihrer jeweiligen Bedarfe innerhalb der GDCP zu identifizieren. In diesem Beitrag werden die Ergebnisse dieser Erhebung präsentiert und Handlungsimplicationen abgeleitet.

Methodik der Awareness-Studie der GDCP

Mitwirkende der Arbeitsgruppe Awareness

Die Arbeitsgruppe Awareness besteht aus einem Team von 13 Mitgliedern (Stand: Oktober 2025): 2 Professor*innen, 7 Promovierende und 4 Wissenschaftler*innen der frühen Karrierephase (Post-Doc oder andere weiterführende Anstellungsform). Es gibt keine spezifischen Voraussetzungen und keinen verpflichtenden Zeitraum für eine Mitwirkung in der Arbeitsgruppe, sodass sich eine ausgewogene Fluktuation von etablierten Teammitgliedern und Neumitgliedern ergibt. Alle GDCP-Mitglieder sind zur Mitarbeit aufgerufen. Die Zusammenarbeit der Gruppe erfolgt weitgehend online. Auf GDCP-Veranstaltungen wird der persönliche Austausch untereinander sowie der Austausch mit allen anderen Mitgliedern der Gesellschaft angestrebt, z. B. durch gemeinsame Mahlzeiten, Gesprächsinitiativen wie

Poster (Teplá et al., 2025) oder Berichterstattungen im Plenum. Die Gruppe steht in ständigem Austausch mit dem Vorstand zur Beratung des Weiteren Vorgehens.

Datenerhebung

Um Diskriminierungserfahrungen und Bedarfe innerhalb der GDCP zu erheben, wurde mit Beginn der Jahrestagung 2024 eine anonyme Onlineumfrage gestartet. Der Zugang zu dieser Onlineumfrage wurde sowohl an alle Teilnehmenden der GDCP-Jahrestagung 2024 als auch über den GDCP-Newsletter kommuniziert.

Die Umfrage wurde in Limesurvey administriert und war in drei Teile gegliedert: Der erste Teil zielte darauf ab, die Zusammensetzung der GDCP zu erfassen und so für das Thema Awareness relevante Kohorten innerhalb der GDCP zu identifizieren. Dafür wurden personenbezogene Daten erfragt, wie bestehende GDCP-Mitgliedschaft, Anzahl besuchter GDCP-Jahrestagungen, Alter, Berufsposition, Statusgruppe, Zuwanderungsgeschichte, Religionszugehörigkeit, Geschlecht sowie sexuelle Identität, aber auch, ob sich die befragten Personen durch physische und/oder psychische Krankheiten am wissenschaftlichen Diskurs beeinträchtigt fühlen.

Der zweite Teil zielte darauf ab, Diskriminierungserfahrungen zu identifizieren und auf Korrelation mit einer (von außen wahrgenommenen) Zugehörigkeit zu verschiedenen Gruppen zu überprüfen. Entsprechend dem Anliegen der Studie wurde für diesen Teil über eine Triggerwarnung auf eine mögliche Belastung durch die Befragung hingewiesen. Weiterhin war es jederzeit möglich, keine Angaben zu machen oder die Bearbeitung abzubrechen. Anschließend wurden drei Skalen verwendet (Schredl et al., 2023): Erfahrungen mit (psychischer) Gewalt und Mobbing (1), wirtschaftlicher und finanzieller Schädigung (2) und sexualisierter Belästigung (3). In den einzelnen Items jeder Skala wurden Situationen beschrieben und die Teilnehmenden sollten angeben, ob sie diese im Zusammenhang mit der GDCP bereits erlebt hatten. Falls die Teilnehmenden eine Situation erlebt hatten, folgten drei Follow-up Fragen, um zu identifizieren, wo dieses Erlebnis stattgefunden hat (z. B. GDCP-Veranstaltung), wie lange dieses Erlebnis zurückliegt und welche tatsächlichen oder zugeschriebenen Merkmale (z. B. Zugehörigkeit zu einer Statusgruppe innerhalb der Wissenschaft, sexuelle Orientierung etc.) nach Einschätzung der Teilnehmenden zu diesem Erlebnis geführt haben. Bei allen Items dieser Skalen sowie den Follow-up Fragen war eine Mehrfachauswahl möglich, um auch mehrere Erlebnisse angeben zu können.

Der dritte Teil zielte darauf ab, individuelle Bedarfe und Anregungen der GDCP-Mitglieder zu identifizieren sowie weitere Anmerkungen zu sammeln. Dafür wurden zwei offene Fragen gestellt:

- Beschreiben Sie, was Ihrer Meinung nach notwendig oder wünschenswert wäre, um die GDCP zu einer Gesellschaft zu machen, in der sich alle Teilnehmenden wohl fühlen.
- Haben Sie weitere Anmerkungen zum Thema „Awareness in der GDCP“?

Nach Abschluss der Umfrage wurden Ansprechpersonen und Ressourcen innerhalb und außerhalb von Universitäten und Hochschulen aufgelistet, um im Fall einer Trigger-Erfahrung über mögliche Hilfe zu informieren.

Datenauswertung

Die Datenauswertung erfolgte durch ein Team freiwilliger Mitglieder der Arbeitsgruppe Awareness. Nach Abschluss der Umfrage im Frühjahr 2025 wurden die Daten in einem ersten Schritt anonymisiert. Dafür wurden persönliche Antworten von einer externen Stelle aggregiert, wenn sie weniger als zehn Zustimmungen hatten, um Rückschlüsse auf Personen

auszuschließen. Persönliche Angaben in Freitextfeldern wie Namen oder konkrete Hochschulen wurden unkenntlich gemacht.

Die quantitative Datenauswertung erfolgte mit den Programmen SPSS und JASP. Um dem Vorstand und Besuchern der GDGP-Jahrestagung erste Einblicke in den Ist-Stand zu geben, wurden ausgewählte Ergebnisse visualisiert (siehe: <https://tinyurl.com/awarenessgdgp>).

Die qualitativen Daten wurden inhaltlich strukturierend per qualitativer Inhaltsanalyse (Kuckartz & Rädiker, 2024) ausgewertet. Das endgültige Kategoriensystem setzt sich aus deduktiv abgeleiteten Hauptkategorien gemäß den Abschnitten der Erhebung (Verbesserungsvorschläge, positive Aspekte zur Awareness in der GDGP, negative Aspekte zur Awareness in der GDGP, Rückmeldungen zur Awareness-Initiative und zur Umfrage) sowie induktiv entwickelten Subkategorien zusammen. Als Kodiereinheit wurde jeweils eine Gesamtantwort verwendet. Doppelkodierungen waren erlaubt. Das Kodieren erfolgte in drei Phasen: Zuerst wurde das Datenmaterial von vier Mitgliedern der Arbeitsgruppe Awareness kodiert. In einer zweiten Phase fand eine gegenseitige Überprüfung der kodierten Segmente statt. In der dritten Phase wurden Abweichungen diskursiv innerhalb der Gruppe der Kodierenden erörtert bis zur konsensuellen Sättigung.

Ergebnisse

Zusammensetzung der Stichprobe

Die Umfrage wurde insgesamt von 197 Personen ausgefüllt. Die Mehrheit der Teilnehmenden (78,8 %) war unter 40 Jahre alt, wobei sich 41,3 % der Altersgruppe 30–40 Jahre und 37,5 % der Altersgruppe unter 30 Jahren zuordneten. Hinsichtlich des Geschlechts identifizierten sich 57 % der Befragten als weiblich, 42 % als männlich und 2 % machten entweder keine Angabe oder identifizierten sich nicht mit den binären Geschlechterkategorien. Die berufliche Position der Teilnehmenden verteilte sich auf Promovierende (55 %), Post-Docs (13 %), Professor*innen (21 %), Akademische Rät*innen (6 %) sowie weitere Kategorien (5 %). Zudem gaben 58 % der Teilnehmenden an, sich in einer befristeten Anstellung zu befinden. Hinsichtlich der Zugehörigkeit zur GDGP waren 93 % der Teilnehmenden Mitglieder oder ehemalige Mitglieder der Gesellschaft, und 90 % waren Teil einer didaktisch forschenden Arbeitsgruppe.

Diskriminierungserfahrungen - Ergebnisse der quantitativen Analyse

Die quantitativen Daten werden gemäß der drei verwendeten Skalen *Gewalt und Mobbing*, *Sexualisierte Belästigung* sowie *wirtschaftliche und finanzielle Schädigung* berichtet. Da keine der untersuchten Skalen eine Normalverteilung aufwies, wurden ausschließlich non-parametrische Tests verwendet. Für die Analyse von Korrelationen kam Kendalls Tau zum Einsatz, während Unterschiede zwischen Gruppen mittels Mann-Whitney-U-Tests bzw. Kruskal-Wallis-Tests geprüft wurden.

Im Bereich *Gewalt und Mobbing* wurden insgesamt 237 Erfahrungen von 169 Personen berichtet. Die häufigsten Vorfälle betrafen Unterbrechungen und respektloses Verhalten (79 Nennungen), gefolgt von ignoranten Verhaltensweisen (51 Nennungen) und beleidigenden Kommentaren (41 Nennungen). Physische Gewalt wurde in keinem Fall berichtet. Die Zustimmung zu mindestens einer Diskriminierungserfahrung zeigt einen signifikanten Zusammenhang mit dem Alter ($\tau = .22$ [0.14, 0.30], $p = 0.002$): Personen über 50 Jahre berichteten dabei signifikant häufiger von Erfahrungen mit Gewalt und Mobbing als Personen unter 30 ($p = 0.034$, $r_{tb} = 0.51$). Ähnlich dazu berichteten gerade Professor*innen besonders häufig von Gewalt- und Mobbing Erfahrungen ($\tau = .26$ [0.18, 0.33], $p < .001$).

Im Bereich *sexualisierte Belästigung* wurden insgesamt 98 Erfahrungen von 73 Personen berichtet. Die häufigsten Vorfälle umfassten Bemerkungen zum Aussehen (23 Nennungen), anzügliche Witze oder Kommentare (21 Nennungen) sowie aufdringliche Fragen und Anmachen (je 18 Nennungen). Die Zustimmung zu mindestens einer Diskriminierungserfahrung zeigt einen signifikanten Zusammenhang mit dem Geschlecht ($\tau = -.25 [-0.30, -0.19]$, $p < .001$), wobei weibliche Personen häufiger Erfahrungen mit *sexualisierter Belästigung* berichteten als männliche ($U = 4522$, $p < .001$, $r_{tb} = 0.21$, 95% CI [0.04, 0.37]).

Im Bereich *wirtschaftliche und finanzielle Schädigung* wurden insgesamt 14 Erfahrungen von 10 Personen berichtet. Die häufigsten Vorfälle betrafen die Beschränkung finanzieller Mittel (7 Nennungen), gefolgt von der Beschädigung von Gegenständen (3 Nennungen) sowie dem Löschen des Zugangs zu Dateien (3 Nennungen). Bemerkenswert ist, dass Erfahrungen zur Beschränkung finanzieller Mittel ausschließlich innerhalb der eigenen Arbeitsgruppe, der Universität oder des wissenschaftlichen Umfelds berichtet wurden.

Bedarfe innerhalb der GDCP - Ergebnisse der qualitativen Analyse

Die Antworten auf die beiden offenen Fragen nach Anregungen für die GDCP sowie nach weiteren Anmerkungen ließen sich in drei große Bereiche gliedern: Aussagen zum aktuellen Awareness-bezogenen Ist-Zustand in der GDCP, Aussagen über mögliche Verbesserungsvorschläge, die künftig umgesetzt werden könnten sowie Aussagen, die eine persönliche Haltung der Teilnehmenden gegenüber des Awareness-Vorhabens ausdrücken.

Bezüglich des Ist-Zustandes wurden zwei Kategorien gebildet: Die erste beinhaltet Aussagen über die wahrgenommene Awareness innerhalb der GDCP und die zweite beinhaltet Aussagen über die Dimensionen der Diskriminierung innerhalb der GDCP.

Wahrgenommene Awareness innerhalb der GDCP

Einige Teilnehmende berichteten, dass sie sich in der GDCP sehr wohl fühlen und sich wünschen, dass dies für alle anderen ebenfalls gilt. Gleichzeitig äußerte eine größere Anzahl an Teilnehmenden Zweifel daran, dass bereits eine ausreichende Awareness in der Gesellschaft hergestellt sei. Dabei wird auf verschiedenste Aspekte von fehlender Awareness in unterschiedlichen Bereichen sowie auf hierarchische Strukturen im Speziellen verwiesen. Beispielsweise seien laut einer teilnehmenden Person die hierarchischen Verhältnisse zwischen der professoralen Ebene und den Wissenschaftler*innen in der frühen Karrierephase nach wie vor stark gegeben. Weitere Aussagen beziehen sich auf die Kommunikation innerhalb der GDCP, wie etwa, dass sich Teilnehmende „eher neutrale wissenschaftliche Kommentare wünschen als moralische Meinungsäußerungen“. Zudem wird auf eine mangelnde Diversität in der Gesellschaft hingewiesen, sowohl in Hinblick auf die Hintergründe und Biografien der Mitglieder als auch auf die Forschungsthemen und Forschungsparadigmen.

Dimensionen der Diskriminierung

In den Antworten der Teilnehmenden konnten verschiedene Dimensionen von Diskriminierung identifiziert werden. Im Querbezug zu den quantitativen Daten ergeben die qualitativen Daten ein ergänztes Bild davon, welche Dimensionen von Diskriminierungserfahrungen für die Befragten (besonders) relevant sind. Die meisten Aussagen (14) wurden der Diskriminierungsdimension Statusgruppe zugeordnet, die beispielsweise Machtstrukturen und Abhängigkeitsverhältnisse zwischen betreuenden

Personen und Doktorierenden umfasst, wie: „Meiner Meinung nach wäre eine Sensibilisierung über Awareness-Themen v.a. auf "Alt-Professoraler" Ebene wünschenswert. [...] Als akademisch junge Person ist man leider oft in einem starken Abhängigkeitsverhältnis mit Betreuenden/Chefs und kann sich deshalb Widerspruch manchmal nicht leisten.“ Sieben Aussagen ließen sich auf der Diskriminierungsdimension Disability zuordnen, wobei vor allem der Wunsch nach einem barriereärmeren Ablauf der Jahrestagung deutlich wurde, wie „Längere Pausen, kürzere Tage. Für Personen aus dem Autismus-Spektrum ist es sehr anstrengend.“ Drei Aussagen ließen sich der Dimension Gender zuordnen, wie etwa: „Es spiegelt sich in der Umfrage hier, ähnlich wie in der Gesellschaft, immer noch eine sehr reduzierte Sicht auf das Spektrum von biologischem Geschlecht und Gender wider. Beides sind Spektren und niemand befindet sich entweder genau an einem der Enden oder dazwischen...“ Drei Aussagen ließen sich auf der Diskriminierungsdimension Herkunft bzw. Ethnozentrismus zuordnen, wie etwa: „Awareness für Microrassismus schaffen, z. B. "Wo kommst Du ursprünglich her?" ist unangemessen.“ Jeweils zwei Aussagen ließen sich auf der Diskriminierungsdimension Care-Arbeit-Diskriminierung und Ernährung zuordnen. Es gab auch Aussagen zu Klassismus bzw. Elitismus als relevante Diskriminierungsdimension, wobei der Wunsch nach einer stärkeren Förderung von First-Generation-Students geäußert wurde.

Anregungen für die GDCP

Die Teilnehmenden nannten viele Ideen und Vorschläge, wie innerhalb der GDCP eine gesteigerte Awareness erreicht werden könnte. Diese Vorschläge wurden in zwei verschiedene Kategorien geordnet: Ansätze institutioneller Natur und konkrete organisatorische Ansätze, die auf der GDCP-Jahrestagung umgesetzt werden könnten. Bezüglich der institutionellen Ansätze wurde in zwölf Antworten ein verstärktes Sensibilisieren und Informieren adressiert. Eine teilnehmende Person äußerte etwa: „Ich würde gern über andere Perspektiven informiert werden, um nicht anderen Unwohlsein zu verbreiten.“ Weitere elf Vorschläge bezogen sich auf einen respektvollen Umgang und eine respektvolle Kommunikation untereinander. Zum Beispiel, dass „ein gegenseitiger respektvoller Umgang in vollem Umfang (Konferenzdinner, Eröffnungsabende, Vorträge, Poster)“ wichtig sei. In zehn Antworten wurde das Bedürfnis nach einem Code of Conduct ausgedrückt, um Verhaltensnormen zu explizieren und in sechs Antworten nach Ansprechpersonen für den Fall von Vorfällen. Es wurden auch vereinzelt andere Vorschläge gemacht, wie eine verstärkte Förderung von weniger privilegierten Menschen und die Erhöhung der Transparenz in der GDCP, bezogen auf die Führung und Veröffentlichung von Protokollen von Vorstandssitzungen und Kassenabrechnung.

Bezüglich der konkreten organisatorischen Ansätze auf Jahrestagungen wurden sechs Vorschläge für eine barriereärmere Tagung geäußert, wie der Abbau von Barrieren für Menschen mit Beeinträchtigung ihrer Hörfunktion, z. B. durch eine „In Situ Untertitelung von Vorträgen für Menschen mit Beeinträchtigung ihrer Hörfunktion“. Sechs Vorschläge betrafen den professionellen Umgang miteinander, wie etwa die Beschränkung auf konstruktive, wissenschaftlich begründete Kommentare ohne persönliche Ebene nach Vorträgen. Es wurde auch viermal der Wunsch nach mehr Rückzugsräumen geäußert, in die „man sich bei Überreizung und/oder einem Meltdown zurückziehen kann.“ Weitere Vorschläge betrafen längere Pausen bzw. kürzere Tage, die Berücksichtigung möglichst vieler Ernährungsformen sowie eine geregelte Leitung der Vortragsessions durch Personen, die nicht mit einem Vortrag an der entsprechenden Session beteiligt sind. Letzteres wurde auf der GDCP-Jahrestagung 2025 in Frankfurt bereits weitgehend umgesetzt.

Haltungen gegenüber dem Awareness-Vorhaben

Einige kodierte Segmente enthielten direkte Rückmeldungen an das Vorgehen der Awareness Gruppe. Neben Äußerungen des Danks für das Engagement betonten viele die Notwendigkeit dieses Vorhabens und äußerten beispielsweise den Wunsch, gemeinsam als Gesellschaft Schlüsse aus den Daten zu ziehen. Zwei Befragte berichteten, dass sie sich eine stärkere Ausschärfung der verschiedenen Diskriminierungskategorien im vorigen quantitativen Fragebogen gewünscht hätten, um ihre Sichtweise zutreffend angeben zu können.

Diskussion und Implikationen

Das Ziel der Umfrage war einerseits potenzielle Diskriminierungserfahrungen innerhalb der GDCP zu identifizieren und andererseits Anregungen der GDCP-Mitglieder für mögliche Awareness-Maßnahmen zu sammeln. Eine zentrale Limitation der Umfrage ist, dass unklar bleibt, ob die Stichprobe und folglich die Ergebnisse repräsentativ für die gesamte GDCP sind, da sowohl die Teilnahme als auch die Angabe von Diskriminierungserfahrungen auf Freiwilligkeit basiert. Gerade Diskriminierungserfahrungen können sehr persönlich bzw. traumatisch sein, was einem Teilen dieser Erfahrungen im Weg stehen könnte. Weiters sind in der quantitativen Teilerhebung die Gruppengrößen oft unterschiedlich groß, was die statistische Aussagekraft relativieren kann, z.B. bei der Interpretation von Mann-Whitney-U-Tests. Zudem wurden kleine Gruppen zur Anonymisierung aggregiert und folglich können über diese Gruppen keine Aussagen gemacht werden, obwohl gerade diese besonders von Diskriminierung betroffen sein können.

Die Ergebnisse zeigen deutlich, dass es in der GDCP etliche Diskriminierungserfahrungen auf verschiedenen Ebenen gibt. Die Ergebnisse sowie die Impulse aus dem Workshop auf der Jahrestagung 2024 (Teplá et al., 2025) liefern wichtige Eckdaten, um Awareness-Strukturen für die GDCP zu schaffen, sodass künftige GDCP-Veranstaltungen in Zusammenarbeit mit den örtlichen Tagungsleitungen noch diversitätssensibler gestaltet werden. Zu den einfach umsetzbaren Impulsen gehören die Einrichtung und deutliche Kennzeichnung von Ruheräumen und die Sicherstellung der Barrierefreiheit von Örtlichkeiten wie Beiträgen, z. B. durch Untertitel oder Leitfäden zur Farbgestaltung.

Ein weiterer wichtiger Vorschlag der Teilnehmenden war ein Code of Conduct für die GDCP, also ein Verhaltenskodex, der als Leitlinie für das Verhalten auf GDCP-Veranstaltungen etabliert wird. Ein solcher Verhaltenskodex ist die Grundlage, um den berichteten Diskriminierungserfahrungen entgegenzuwirken und ist gemessen an internationalen Vorbildern (Favaro et al., 2016) eine notwendige Konsequenz dieser Umfrage. Entsprechend wird in einem ersten Schritt ein solcher in Zusammenarbeit mit Vorstand und Gesellschaft in einem partizipativen Prozess ausgehandelt. In einem zweiten Schritt wird dieser in konkrete Awareness-Arbeit umgesetzt. Ein solcher Prozess ist herausfordernd, muss gut abgestimmt werden und festgelegten Prämissen folgen. In diesem Zuge ist geplant Awareness-Schulungen für interessierte Mitglieder der GDCP anzubieten, um betroffenen Personen bei Vorfällen eine sensible, angemessen und professionelle Unterstützung zu bieten.

Damit sind wichtige Schritte getan und geplant, aber für eine nachhaltige Umsetzung in die Praxis müssen alle mitmachen - vor allem auch die Menschen in der GDCP, die andere, auch kritische Perspektiven einbringen könnten.

Literatur

- Anderberg, D., Dahl, G. B., Felfe, C., Rainer, H. & Siedler, T. (2024). *Diversity and discrimination in the classroom* (No. w32177). National Bureau of Economic Research. <https://doi.org/10.3386/w32177>
- Foxx, K. (2021). Cultivating a sense of belonging: Black students at a predominantly white institution. *Negro Educational Review*, 72(1-4), 107-129,165. <https://www.proquest.com/scholarly-journals/cultivating-sense-belonging-black-students-at/docview/2877502648/se-2>
- Humbert, A. L. & Strid, S. (2025). Intersectionality and gender-based violence: An empirical multi-level examination of prevalence and frequency in universities and research organizations. *Violence Against Women*, 31(10), 2553–2573. <https://doi.org/10.1177/10778012241265363>
- Kuckartz, U. & Rädiker, S. (2024). Qualitative Inhaltsanalyse. Methoden, Praxis, Umsetzung mit Software und künstlicher Intelligenz. beltz.
- Lipinsky, A., Schredl, C., Baumann, H., Humbert, A. & Tanwar, J. (2022, November 7). Gender-based violence and its consequences in European academia – First results from the unisafe survey [Project report]. UniSAFE. https://unisafe-gbv.eu/wp-content/uploads/2022/11/UniSAFE-survey_prevalence-results_2022.pdf
- Schredl, C., Lipinsky, A., Baumann, H., Humbert, A.L., Tanwar, J., Bondestam, F., et al. (2023). *Method Report of the UniSAFE Survey*. SSOAR - GESIS Leibniz Institute for the Social Sciences. DOI: 10.21241/SSOAR.89100.
- Teplá, A., Rüchel, A., Pölloth, B., Dietel, E., Weirauch, K., Schüßler, K., Zilz, K., Möller, R., Krebs, R. E., Nickel, S., Tassoti, S. & Fischer, V. (2025). Welche Awareness braucht die GDGP? - Kleine Schritte, große Wirkung. In: van Vorst, H. (Hrsg.): Entdecken, lehren und forschen im Schülerlabor. Bochum. GDGP