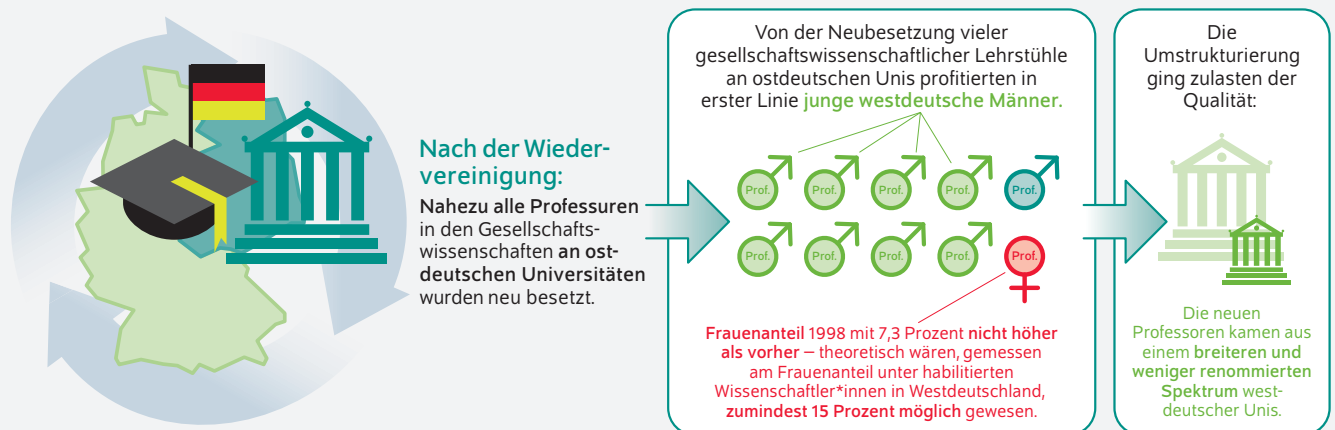


Beispiel Wiedervereinigung zeigt: Hohe Arbeitskräftenachfrage erhöht Diversität nicht zwangsläufig

Von Anna Bindler, Barbara Boelmann, Lena Janys und Luisa H. Santiago Wolf

- Studie untersucht, ob eine plötzliche und unerwartet hohe Nachfrage nach Arbeitskräften die Diversität in der Arbeitnehmerschaft erhöhen kann
- Untersuchungsbeispiel ostdeutsche Universitäten nach der Wiedervereinigung: In den Gesellschaftswissenschaften wurden damals fast alle Professuren neu besetzt
- Ergebnisse zeigen: Stellen gingen überwiegend an jüngere Männer aus Westdeutschland, teils zulasten der Qualität in der Professorenschaft
- Marktkräfte allein reichen offenbar nicht aus, Diversität in der Arbeitnehmerschaft zu erhöhen, selbst wenn andernfalls Effizienzverluste drohen
- Zielgerichtete politische Maßnahmen nötig, um diversere Arbeitnehmerschaften zu erreichen – sie können auch ökonomisch sinnvoll sein, selbst wenn Diversität kein explizites Ziel ist

Eine unerwartet hohe Arbeitskräftenachfrage sorgt nicht für mehr Diversität in der Arbeitnehmerschaft – das zeigt das Beispiel gesellschaftlicher Professuren an ostdeutschen Unis nach der Wiedervereinigung



Quelle: Eigene Darstellung.

© CC BY 4.0, creativecommons.org/licenses/by/4.0

ZITAT

„Unsere Befunde deuten daraufhin, dass zielgerichtete Gleichstellungsmaßnahmen wie eine Geschlechterquote nicht nur gesellschaftlich, sondern auch ökonomisch sinnvoll sein können, selbst wenn Diversität für sich genommen kein klares politisches Ziel ist.“

— Anna Bindler —

DATEN

Für die Studie wurden Mikrodaten der **Personal- und Stellenstatistik des Statistischen Bundesamtes** für das Jahr 1998 genutzt. Darüber hinaus flossen unter anderem auch Informationen der **Deutschen Nationalbibliothek** zu Habilitationen an westdeutschen Unis in den Jahren 1987 bis 1991 ein.

Beispiel Wiedervereinigung zeigt: Hohe Arbeitskräftenachfrage erhöht Diversität nicht zwangsläufig

Von Anna Bindler, Barbara Boelmann, Lena Janys und Luisa H. Santiago Wolf

ABSTRACT

Infolge der deutschen Wiedervereinigung haben ostdeutsche Universitäten nahezu alle gesellschaftswissenschaftlichen Professuren neu besetzt. Die plötzliche und unerwartet hohe Nachfrage nach entsprechenden Wissenschaftler*innen war ein sogenannter positiver Arbeitsnachfrageschock. Dieser Wochenbericht untersucht, ob ein solcher „Schock“ die Diversität in der Arbeitnehmerschaft erhöht und wie sich die Qualität der Arbeitnehmerschaft potenziell verändert. Die deutsche Einheit wird dabei als natürliches Experiment genutzt. Als Vergleich zu den Gesellschaftswissenschaften dienen die sogenannten MINT-Fächer, die weit weniger stark von entsprechenden Umstrukturierungen betroffen waren. Der Frauenanteil unter den Professor*innen in den Gesellschaftswissenschaften ist demnach an ostdeutschen Unis trotz der starken Nachfrage eher zurückgegangen, während gleichzeitig die Auswahlstärke zumindest teilweise sank: Die Stellen gingen überwiegend an jüngere Männer aus Westdeutschland, die an einem breiteren Spektrum westdeutscher Universitäten habilitiert wurden. Die Ergebnisse zeigen, dass Marktkräfte allein nicht zu mehr Diversität führen und dass dies mit Effizienzverlusten einhergehen kann. Die Befunde deuten darauf hin, dass zielgerichtete Gleichstellungsmaßnahmen nicht nur gesellschaftlich, sondern auch ökonomisch sinnvoll sein können, selbst wenn Diversität für sich genommen kein klares politisches Ziel ist.

Diversität auf dem Arbeitsmarkt ist ein wichtiges Thema im politischen und gesellschaftlichen Diskurs. Dies spiegelt sich unter anderem in verschiedenen, auf Diversität ausgerichteten Programmen sowie in zahlreichen Berichten zum Thema wider.¹ Seit einigen Jahren polarisiert die Debatte um Diversität aber mehr und mehr, entsprechende Programme – beispielsweise in Unternehmen – wurden teils gekürzt oder sogar eingestellt. So ist in den USA der Anteil großer, im Börsenindex S&P 500 gelisteter Unternehmen, die ihren Manager*innen finanzielle Anreize mit Blick auf Diversitäts- und Gleichstellungsziele geben, stark gesunken: von 52 Prozent im Jahr 2024 auf 22 Prozent im Jahr 2025.² Auch die Frage, ob Quoten ein sinnvolles politisches Instrument sind, wird kontrovers diskutiert: Hier trifft die Sichtweise, dass aufgrund des stagnierenden Fortschritts bei der Gleichstellung auf dem Arbeitsmarkt politische Maßnahmen notwendig seien, auf die Ansicht, wonach sich letztlich immer die besten Kompetenzen und Qualifikationen durchsetzen und Eingriffe in den Arbeitsmarkt somit nicht nötig seien.³

Daraus folgt die Frage, wie sich Diversität in der Arbeitnehmerschaft allein aufgrund von Arbeitsmarktkräften verändert, und wie sich solche Veränderungen auf die Qualität der Arbeitnehmerschaft und deren Produktivität auswirken.⁴ Dieser Frage geht dieser Wochenbericht nach.⁵ Um sie kausal beantworten zu können, werden die Auswirkungen der

¹ Siehe zum Beispiel OECD (2020): All hands in? Making diversity work for all (online verfügbar, abgerufen am 9. September 2026). Dies gilt auch für alle anderen Online-Quellen dieses Berichts, sofern nicht anders vermerkt.

² Ross Kerber (2025): Under Pressure, U.S. companies back off DEI pay metrics. Reuters vom 9. Juli 2025 (online verfügbar).

³ Wissenschaftliche Studien zu dem Thema analysieren beispielsweise die Einführung von Quoten. Siehe unter anderem Kenneth Ahern und Amy Dittmar (2012): The changing of the boards: The impact on firm valuation of mandated female board representation. *The Quarterly Journal of Economics*, 127(1), 137–197 (online verfügbar); Giulia Ferrari et al. (2021): Do board gender quotas matter? Selection, performance, and stock market effects. *Management Science*, 68(8), 5618–5643 (online verfügbar); Ursina Schaefer und Ville Mankki (2026): Quota versus quality? Long-term gains from an unusual gender quota. *American Economic Review*, 116(6), 1996–2037 (online verfügbar).

⁴ Die Forschungsliteratur zu Fehlallokationen auf Arbeitsmärkten zeigt, dass eine fehlende Repräsentanz verschiedener Bevölkerungsgruppen zu gesellschaftlichen Kosten im Sinne von Wachstum, Firmensterblichkeit und -profitabilität sowie Innovationen führen kann. Für einen Überblick und Referenzen siehe auch: Anna Bindler et al. (2026): A missed opportunity? Labor demand and workforce diversity. DIW Discussion Paper Nr. 2169 (online verfügbar).

⁵ Dieser Wochenbericht beruht auf einem im Juli 2026 veröffentlichten DIW-Diskussionspapier, vgl. Bindler et al. (2026), a. a. O.

Wiedervereinigung Deutschlands auf den Arbeitsmarkt für Professor*innen untersucht. Die Wiedervereinigung ist in diesem Kontext ein einzigartiges, sogenanntes natürliches Experiment: Sie führte zu einer massiven Umstrukturierung der ostdeutschen Universitäten, im Zuge derer vor allem Professuren in den Gesellschaftswissenschaften weitgehend neu besetzt wurden. Das sorgte aus der Perspektive junger westdeutscher Wissenschaftler*innen kurzfristig und nicht vorhersehbar dafür, dass die Nachfrage nach Arbeitskräften (Professor*innen) stark stieg. Die Effekte der Umstrukturierung auf die neue Zusammensetzung der Professorenschaft können anhand von Daten der Personal- und Stellenstatistik des Statistischen Bundesamts untersucht werden (Kasten 1).

Drei Szenarien infolge des Arbeitsnachfrageschocks denkbar

Ein einfaches ökonomisches Modell illustriert, wie sich die Arbeitsnachfrage auf die Diversität auf dem Arbeitsmarkt auswirken kann – insbesondere im Fall positiver Nachfrageschocks. Dabei handelt es sich um eine plötzlich und unerwartet auftretende, stark erhöhte Nachfrage nach Arbeitskräften. Der Ausgangspunkt eines solchen Modells ist eine Arbeitnehmerschaft, die sich aus Beschäftigten mit zwei Merkmalen zusammensetzt: einem demografischen Merkmal (zum Beispiel das Geschlecht) und der (wahrgenommenen) Qualifizierung (zum Beispiel der Bildungsabschluss).

Ein positiver Nachfrageschock auf einem spezifischen Arbeitsmarkt kann zu drei Szenarien führen: Im ersten Szenario bleibt die Zusammensetzung der Arbeitnehmerschaft erhalten, neue Arbeitskräfte werden proportional zur alten Zusammensetzung rekrutiert. Falls dies nicht möglich ist, etwa weil es an Fachkräften mangelt, entsteht ein Trade-off: Soll die bestehende demografische Zusammensetzung erhalten bleiben, im Zweifel indem Qualitätsverluste in Kauf genommen werden? Oder steht die Zusammensetzung anhand der Qualifikationen, also die mit Blick auf Abschlüsse und Erfahrung bestmöglichen Arbeitnehmer*innen zu rekrutieren, im Vordergrund? Im zweiten Szenario wird dieser Trade-off zugunsten der bisherigen demografischen Zusammensetzung entschieden. Im dritten Szenario dagegen wird die durchschnittliche Qualifikation gehalten und eine Veränderung der bisherigen demografischen Zusammensetzung in Kauf genommen. Ist die Arbeitnehmerschaft anfangs homogen zusammengesetzt, erhöht dieses dritte Szenario ihre Diversität.

Welches dieser Szenarien eintritt, lässt sich theoretisch nicht eindeutig bestimmen. Daraus ergeben sich empirische Fragen, die dieser Wochenbericht untersucht.

Wiedervereinigung Deutschlands als positiver Nachfrageschock

Nach der Wiedervereinigung im Jahr 1990 wurde das Hochschulsystem der ehemaligen DDR grundlegend reformiert und dem der Bundesrepublik angepasst. Ein zentraler Aspekt bei dieser Umstrukturierung war der Austausch

Kasten 1

Daten

Die Analyse stützt sich auf Daten der Personal- und Stellenstatistik des Statistischen Bundesamts. Die Mikrodaten wurden per On-site-Zugang statistisch verarbeitet. Die Personal- und Stellenstatistik ist eine jährliche, auf Verwaltungsdaten der Hochschulen beruhende Statistik zum Personalbestand sowie besetzten und offenen Stellen für wissenschaftliches und nichtwissenschaftliches Personal. Die Analyse nutzt Daten für das Erhebungsjahr 1998 (das erste in den Daten verfügbare Jahr) und fokussiert sich auf die Gruppe der Professor*innen.

Neben demografischen Informationen (Geschlecht, Geburtsjahr) enthält die Statistik Angaben zu Qualifikation und Werdegang (Fachbereich, Habilitation, Jahr der Erstberufung) sowie zur derzeitigen Beschäftigung (Universität, Gehaltskategorie).

wissenschaftlichen Personals, insbesondere der Professorenschaft. Anhand sogenannter Integritätsprüfungen wurde wissenschaftliches Personal auf seine wissenschaftliche Eignung, aber auch hinsichtlich seiner politischen und ideologischen Vergangenheit überprüft. Die Transformation ostdeutscher Universitäten anhand dieser und weiterer Umstrukturierungen führte dazu, dass die meisten Professuren neu besetzt wurden. Die Zahl der Professor*innen blieb dabei insgesamt mehr oder weniger konstant. Umstrukturierungen und Neubesetzungen waren im Wesentlichen etwa Mitte der 1990er Jahre abgeschlossen.⁶

Gesellschaftswissenschaften und MINT-Fächer im Fokus

In den Gesellschaftswissenschaften (vor allem Wirtschafts-, Sozial- und Rechtswissenschaften) führte die Transformation aufgrund der ideologischen Nähe der Fächer zum DDR-System dazu, dass mit Ausnahme eines geringen Prozentsatzes alle Professuren neu besetzt wurden. Die sogenannten MINT-Fächer (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik), die allgemein als nichtideologisch betrachtet wurden, waren hingegen kaum betroffen.

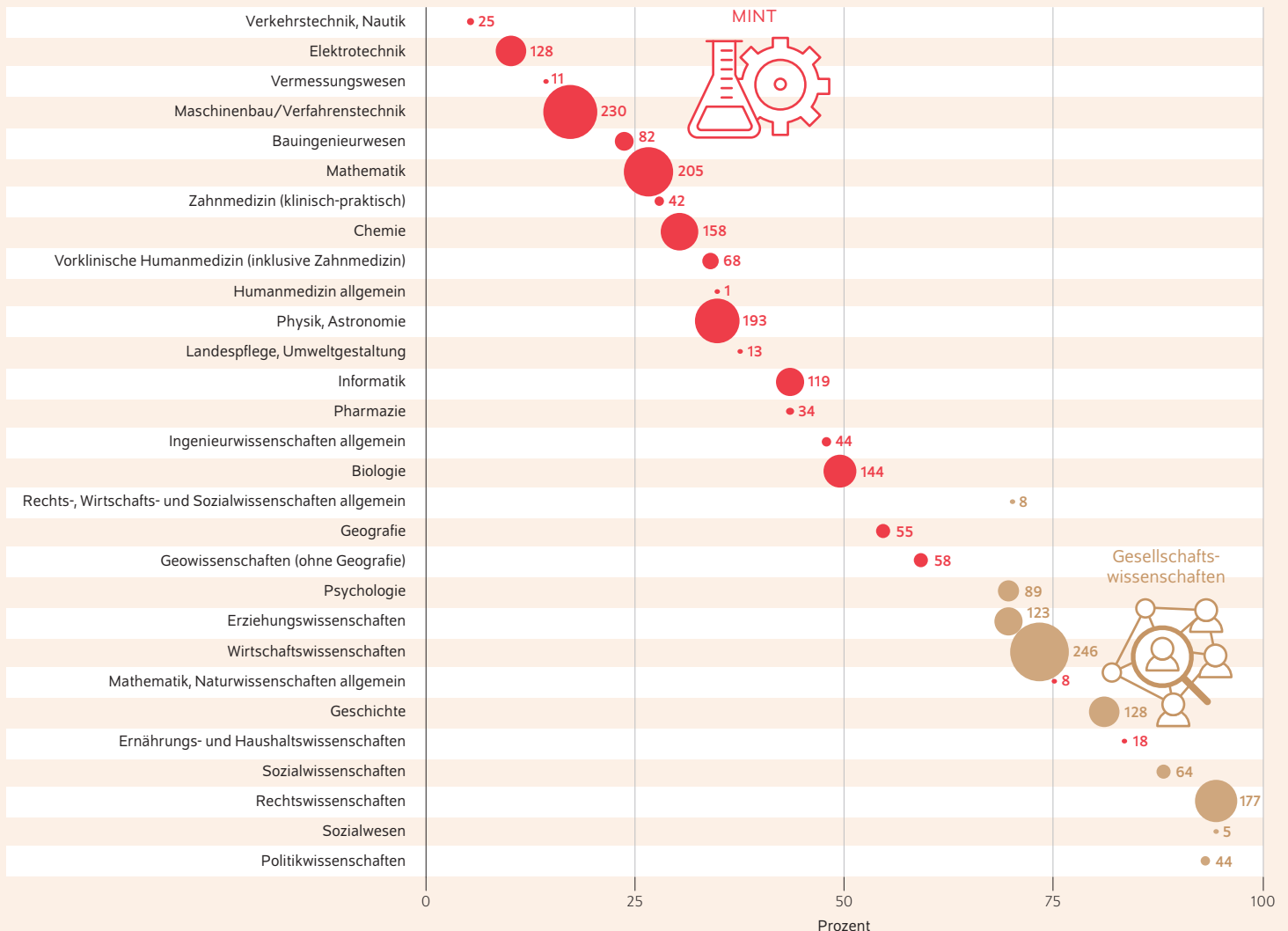
Die Transformation nach der Wiedervereinigung ließ die Nachfrage nach Professor*innen in den Gesellschaftswissenschaften unerwartet steigen. Die MINT-Fächer bilden eine klar definierbare Kontrollgruppe. Der akademische Arbeitsmarkt ist besonders interessant, da das Arbeitsangebot (Bewerber*innen für Professuren) dort grundsätzlich die Arbeitsnachfrage (offene Professuren) übersteigt.

⁶ Für eine detailliertere Beschreibung und Referenzen vgl. Bindler et al. (2026), a. a. O.

Abbildung 1

Professor*innen an ostdeutschen Universitäten im Jahr 1998 mit Habilitation in Westdeutschland

Anteile in Prozent, Anzahl der Professor*innen (farbig)



Quellen: Statistisches Bundesamt, Personal- und Stellenstatistik für das Jahr 1998; eigene Berechnungen.

© CC BY 4.0

Die neuen Professuren in den Gesellschaftswissenschaften wurden vor allem mit Professor*innen, die an westdeutschen Universitäten habilitiert wurden, besetzt.

**Neue Professor*innen an ostdeutschen Unis:
Überwiegend westdeutsch und eher jung**

Anhand von Daten der Personal- und Stellenstatistik des Statistischen Bundesamtes (Kasten 1) kann untersucht werden, wer die neuen Professor*innen waren. Von dem Nachfrageschock durch die Umstrukturierungen profitierten vor allem jüngere Wissenschaftler*innen aus Westdeutschland: Im Jahr 1998, dem Beobachtungsjahr dieser Studie, waren im Durchschnitt fast 80 Prozent der an ostdeutschen Universitäten tätigen Professor*innen in den Gesellschaftswissenschaften an westdeutschen Universitäten habilitiert worden. In den MINT-Fächern belief sich dieser Anteil hingegen in vielen Fällen nur auf knapp ein Drittel (Abbildung 1).

Gleichzeitig zeigen sich signifikante Altersunterschiede: Während das durchschnittliche Alter von Professor*innen an westdeutschen Universitäten 1998 knapp 55 Jahre betrug und sich kaum zwischen Gesellschaftswissenschaften und MINT-Fächern unterschied, waren Professor*innen an ostdeutschen Universitäten jünger: Ihr Alter lag im Durchschnitt bei 52,4 Jahren in MINT-Fächern und bei knapp unter 50 Jahren in den neu besetzten Gesellschaftswissenschaften (Abbildung 2).

Diese Unterschiede spiegeln die Transformation der ostdeutschen Universitäten wider: Sie besetzten die durch die Umstrukturierungen frei gewordenen Professuren vor allem mit jüngeren (Nachwuchs-)Wissenschaftler*innen aus Westdeutschland.

Diversität nicht gestiegen, Qualität gesunken

Ob und wie diese Prozesse – kausal, also direkt ursächlich – zu Veränderungen in der Arbeitnehmerschaft geführt haben, lässt sich empirisch untersuchen. Im Hinblick auf die zwei Merkmalsdimensionen analysiert dieser Wochenbericht Veränderungen der Geschlechterzusammensetzung sowie der habilitationsgebenden Universitäten als Qualitätsmerkmal. Die ökonometrischen Analysen beruhen auf einem Schätzansatz, der die Zusammensetzung der Professorenschaft in den Gesellschaftswissenschaften mit der in den MINT-Fächern als Kontrollgruppe vergleicht und dabei sowohl zeitkonstante Unterschiede zwischen beiden Fächergruppen als auch generelle Ost-West-Unterschiede herausrechnet (Kasten 2).

Akademische Herkunft der neuen Professor*innen breiter gestreut

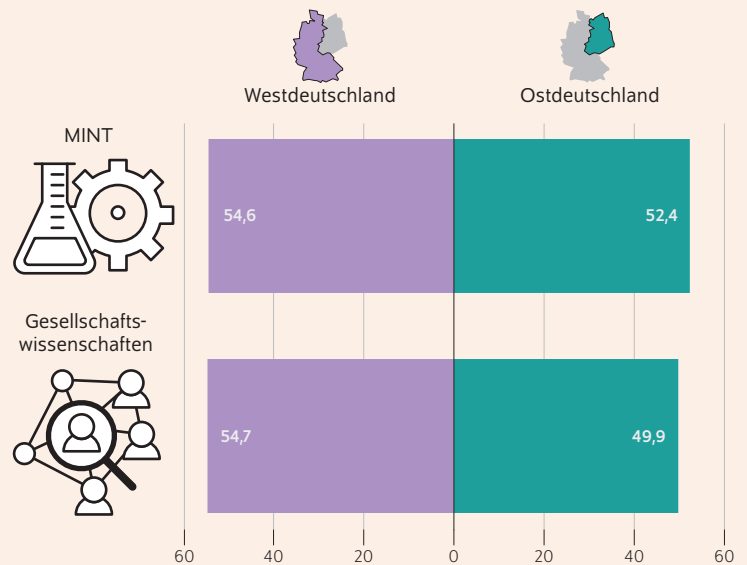
Als Qualitätsmerkmal der neuen Professor*innen werden die habilitationsgebenden Universitäten herangezogen. Die zugrundeliegende Annahme ist, dass Habilitationsstellen sowie Professuren anhand des Prinzips der Bestenauslese besetzt wurden und die Institution der Habilitation ein starkes Signal ist, was die Qualität der Bewerber*innen auf Professuren betrifft. Anhand der Information zu den Habilitationsinstitutionen kann ein Streuungsmaß erstellt werden, das die Konzentration auf einzelne Institutionen im Gegensatz zu einer Streuung auf ein breites Spektrum an Universitäten misst (Kasten 2). Eine starke Konzentration bedeutet dabei, dass viele Professor*innen eines Fachbereichs von wenigen ausgewählten Universitäten kommen. Eine breitere Streuung bedeutet dagegen, dass die verschiedenen Professor*innen zuvor an vielen unterschiedlichen Universitäten tätig waren.

In Westdeutschland lagen die Werte des Streuungsmaßes sowohl in den Gesellschaftswissenschaften als auch in den MINT-Fächern im Jahr 1998 bei rund 3,4. In Ostdeutschland betrug der Wert in den MINT-Fächern gut 2,8 und in den Gesellschaftswissenschaften rund 3,4 (Abbildung 3). Weitergehende Regressionanalysen bestätigen diesen Unterschied und zeigen eine im statistischen Sinne signifikante und um 0,44 Indexpunkte höhere Streuung in den ostdeutschen Gesellschaftswissenschaften im Vergleich zu den MINT-Fächern (ohne Abbildung).

Dieser Unterschied setzt sich aus zwei Komponenten zusammen: Ostdeutsche MINT-Professor*innen wurden überwiegend noch an den (im Vergleich zum Westen) wenigen ostdeutschen Universitäten habilitiert, während die neuen Professor*innen in den Gesellschaftswissenschaften aus dem im Vergleich viel größeren westdeutschen Spektrum kamen. Dadurch entstand eine höhere Streuung in den Gesellschaftswissenschaften. Vergleicht man die neuen Professor*innen alternativ direkt mit einer zufälligen, gleich großen Stichprobe aus den westdeutschen Universitäten, verbleibt rund ein Viertel des ursprünglichen Unterschieds. Insgesamt bedeutet das: Die neuen Professor*innen kamen

Abbildung 2

Durchschnittliches Alter der Professor*innen im Jahr 1998 In Jahren



Quellen: Statistisches Bundesamt, Personal- und Stellenstatistik für das Jahr 1998; eigene Berechnungen.

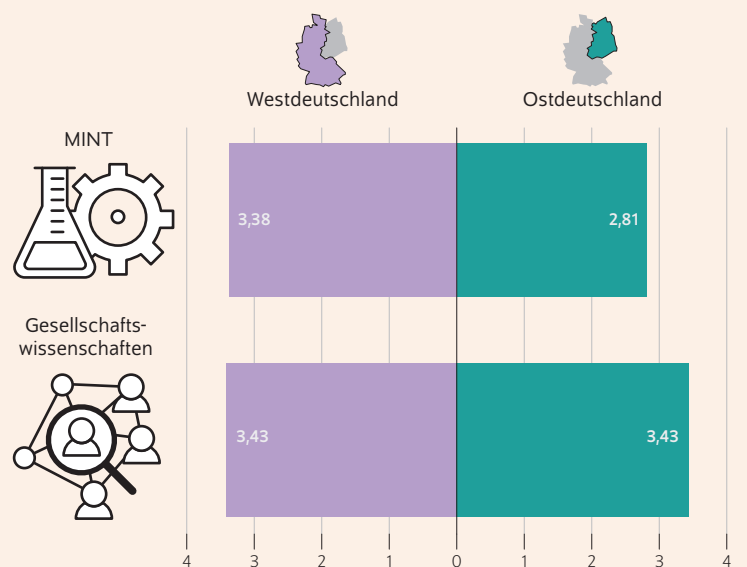
© CC BY 4.0

Nach den Umstrukturierungen waren Altersunterschiede zwischen Ost und West im Jahr 1998 vor allem in den Gesellschaftswissenschaften sichtbar.

Abbildung 3

Streuung der habilitationsgebenden Universitäten bei Professor*innen im Jahr 1998

Index auf einer Skala von 0 aufwärts



Legende: Je höher der Wert, desto größer die Streuung, also das Spektrum der verschiedenen habilitationsgebenden Universitäten.

Quellen: Statistisches Bundesamt, Personal- und Stellenstatistik für das Jahr 1998; eigene Berechnungen.

© CC BY 4.0

In den Gesellschaftswissenschaften kamen die Professor*innen in Ostdeutschland 1998 von einer größeren Zahl verschiedener Unis als in den MINT-Fächern.

Kasten 2

Methodik

Die Regressionsanalysen beruhen auf einem TWFE-Ansatz (Two-Way Fixed Effects) mit fixen Effekten für Fächer und Region (Ost/West). Die zentrale erklärende Variable ist eine Interaktion von Fachbereich (Gesellschaftswissenschaften versus MINT-Fächer) und Region (Ost versus West). Die abhängigen Variablen sind Geschlecht (binäre Variable) als demografisches Merkmal und ein Streuungsmaß für habilitationsgebende Universitäten (Entropie-Index; kontinuierliche Variable zwischen 0 und unendlich) als qualitätsrelevantes Merkmal. Um zu bestimmen, zu welchem Grad Unterschiede in der Streuung mit einem breiteren Spektrum möglicher Universitäten (in Ost- und Westdeutschland) oder mit einer veränderten Selektion zu erklären sind, wird dieser Wert zusätzlich mit dem erwarteten Wert einer zufälligen, gleich großen Stichprobe entsprechender westdeutscher Professor*innen verglichen.

Die Schätzmethode (TWFE) vergleicht die Zusammensetzung der Professorenschaft an ostdeutschen Universitäten in den Gesellschaftswissenschaften (Behandlungsgruppe) mit den MINT-Fächern (Kontrollgruppe) hinsichtlich der zwei Merkmale. Dieser Vergleich wird zur Differenz zwischen den Gesellschaftswissenschaften und MINT-Fächern an westdeutschen Universitäten in

Relation gesetzt, um ihn um unabhängig von den Umstrukturierungen existierende Unterschiede zu bereinigen.

Die Simulationsanalyse wurde in mehreren Schritten durchgeführt. Im ersten Schritt wurde anhand von Daten der Deutschen Nationalbibliothek die Anzahl von Habilitand*innen in den Gesellschaftswissenschaften an westdeutschen Universitäten in den Jahren 1987 bis 1991 erfasst (990 Frauen, 4 377 Männer). Dabei wird implizit davon ausgegangen, dass die Besetzungen fachspezifisch und nicht fachfremd erfolgten. Im zweiten Schritt wurde anhand von Simulationen ein Qualitätsmaß generiert und den hypothetischen Bewerber*innen zugewiesen. Diese Zuweisung wurde unter wechselnden Annahmen hinsichtlich der Qualitätsverteilung bei Bewerber*innen vorgenommen. Im dritten Schritt wurde für das jeweilige Szenario (mit seinen entsprechenden Annahmen) der Schwellenwert im Qualitätsmaß für die letzte erfolgreiche Bewerberin und den letzten erfolgreichen Bewerber ermittelt. Dafür wurden die hypothetischen Bewerber*innen jeweils anhand des Qualitätsmaßes in einer Rangliste aufgeführt und der Schwellenwert anhand der Anzahl tatsächlich neu besetzter Professuren bestimmt.

aus einem größeren Kreis westdeutscher Universitäten – und dieser Effekt war nur teilweise „mechanisch“ auf ein breiteres Spektrum an Herkunftsuniversitäten zurückzuführen.

Da der Großteil der neuen Professor*innen an westdeutschen Universitäten habilitiert wurde, lässt sich die (leicht, aber statistisch signifikant) gestiegene Streuung als Zeichen einer weniger selektiven Auswahl interpretieren: Die kurzfristig gestiegene Nachfrage nach Professor*innen in den Gesellschaftswissenschaften führte dazu, dass Bewerber*innen von mehr Universitäten und damit einhergehend auch von weniger renommierten Universitäten als zuvor ausgewählt wurden. Eine solche Veränderung hin zu einer weniger selektiven Auswahl hätte nicht zwangsläufig der Fall sein müssen: zum Beispiel, wenn die neuen Professuren mit Bewerber*innen von weniger verschiedenen westdeutschen Universitäten, aber aus anderen Bevölkerungsgruppen (etwa nach dem Geschlecht) besetzt worden wären.

Frauenanteil tendenziell rückläufig

Die Geschlechterzusammensetzung wird anhand des Frauenanteils unter den neuen Professor*innen untersucht. An Universitäten in Westdeutschland lag der Frauenanteil unter Professor*innen in den Gesellschaftswissenschaften im Jahr 1998 bei 6,7 Prozent und unter Professor*innen in den MINT-Fächern bei 4,2 Prozent (Abbildung 4). An Universitäten in Ostdeutschland war der Frauenanteil in der Professorenschaft jeweils höher, was zu historisch gewachsenen Unterschieden in der Arbeitsmarktbeteiligung von Frauen und sozialen Normen passt. In den MINT-Fächern

lag er 1998 mit rund sechs Prozent etwa 1,8 Prozentpunkte höher als in Westdeutschland. In den von den Umstrukturierungen betroffenen Gesellschaftswissenschaften war der Unterschied im Frauenanteil mit 0,6 Prozentpunkten – also einem Anteil von 7,3 im Vergleich zu 6,7 Prozent – aber deutlich kleiner. Das bedeutet, dass der Ost-West-Unterschied in den Gesellschaftswissenschaften verglichen mit den weniger bis gar nicht von Umstrukturierungen betroffenen MINT-Fächern um 1,2 Prozentpunkte niedriger lag.⁷

Weitergehende Regressionsanalysen zeigen, dass der geschätzte Koeffizient dem Wert des deskriptiven Vergleichs ähnelt, aber nicht statistisch signifikant ist (ohne Abbildung). Der Frauenanteil unter Professor*innen in den Gesellschaftswissenschaften an ostdeutschen Universitäten stagnierte mit der Umstrukturierung also höchstens; die Ergebnisse deuten aber eher auf einen Rückgang hin. Dass ein Großteil der Professuren mit Wissenschaftler*innen aus Westdeutschland besetzt wurde, kann diese Entwicklung teilweise erklären: Hier war der Frauenanteil historisch gesehen niedriger.⁸

Tatsächlich wäre ein höherer Frauenanteil unter den Professor*innen an ostdeutschen Universitäten möglich gewesen:

⁷ Die zugrundeliegende Studie leitet einen Vergleichswert von plus 3,8 Prozentpunkten statt –1,2 Prozentpunkten her. Dafür wurden historische Werte des Frauenanteils unter Professor*innen der DDR genutzt und projiziert, hätten die Umstrukturierungen nicht stattgefunden. Vgl. Bindler et al. (2026), a. a. O.

⁸ Die Schlussfolgerungen ändern sich nicht, wenn zusätzliche fixe Effekte oder Kontrollvariablen in die Regressionen aufgenommen werden, vgl. Bindler et al. (2026), a. a. O.

Wären die Professuren in den Gesellschaftswissenschaften proportional zum Frauenanteil unter den zu der Zeit habilitierten Wissenschaftler*innen in Westdeutschland, die bis dato noch keine Professur innehatten, besetzt worden, hätte sich hypothetisch ein Frauenanteil von rund 15 statt 7,3 Prozent ergeben.

Qualifikationshürden waren für Bewerberinnen deutlich höher

Wenn man dies mit den bisherigen Ergebnissen in Verbindung bringt, ergibt sich ein Bild, das dem theoretisch hergeleiteten zweiten Szenario entspricht: Die Geschlechterzusammensetzung blieb gleich oder verschob sich zulasten der Frauen, während die durchschnittliche Qualifizierung leicht sank. Für die neu zu besetzenden Professuren wurden vor allem (jüngere) Männer aus Westdeutschland ausgewählt und dabei Qualifikationen von teilweise weniger renommierten Universitäten akzeptiert. Ob dies aus gesellschaftlicher Sicht ein Problem darstellt oder nicht, hängt von den damit einhergehenden gesellschaftlichen Kosten ab. Diese sind empirisch sehr schwer zu erfassen. Die zugrunde liegende Studie orientiert sich daher an einer Simulation verschiedener Szenarien (Kasten 2).⁹ Dabei werden unter verschiedenen Annahmen unterschiedliche „Was-wäre-wenn“-Szenarien simuliert und berechnet.

Nimmt man an, dass die Qualität unter den damaligen Bewerber*innen gleich verteilt war, deuten die Daten darauf hin, dass die Qualität des letzten noch erfolgreichen männlichen Bewerbers 0,5 Standardabweichungen unter derjenigen der letzten noch erfolgreichen weiblichen Bewerberin lag. Anders ausgedrückt: Die Qualifikationshürde für Bewerber war um rund 27 Prozent niedriger als die für Bewerberinnen. Nimmt man stattdessen an, dass Bewerberinnen positiv selektiert waren, sich also nur die bestqualifizierten Wissenschaftlerinnen auf Professuren beworben hatten, während andere die Wissenschaft bereits vorher verließen, betrug der Unterschied sogar 1,2 Standardabweichungen oder rund 54 Prozent.

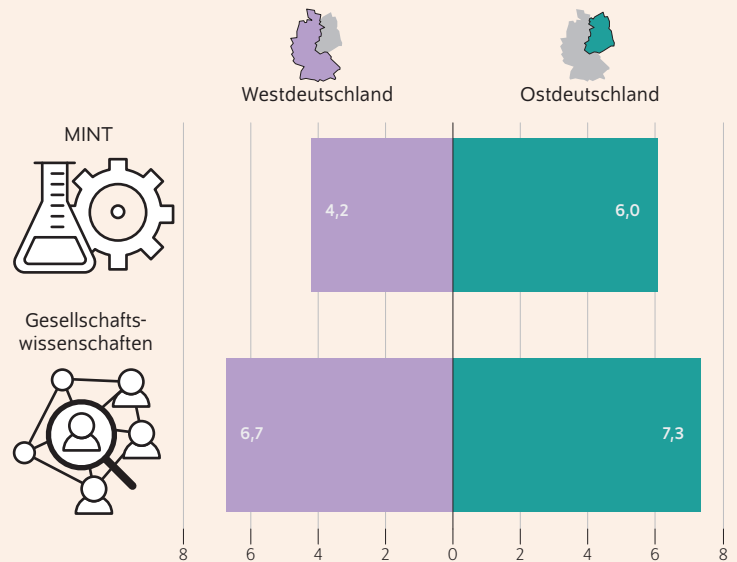
Die Simulationen beruhen auf hypothetischen Szenarien, um die Muster in den beobachteten Daten zu erklären. Die Ergebnisse sollten dementsprechend vorsichtig interpretiert werden, lassen aber den Schluss zu, dass vorhandene Potenziale nicht ausgeschöpft wurden und dadurch Verluste entstanden sind.¹⁰

Fazit: Marktkräfte allein können systemische Hürden nicht überwinden

Die in diesem Wochenbericht beschriebenen Befunde sprechen dafür, dass eine unerwartet und plötzlich steigende Arbeitsnachfrage nicht zwangsläufig zu mehr Diversität in der Arbeitnehmerschaft führt. Im Gegenteil: Die Ergebnisse

Abbildung 4

Frauenanteil unter Professor*innen im Jahr 1998 In Prozent



Quellen: Statistisches Bundesamt, Personal- und Stellenstatistik für das Jahr 1998; eigene Berechnungen.

© CC BY 4.0

In den Gesellschaftswissenschaften war der Frauenanteil nach den Umstrukturierungen in Ostdeutschland etwa mit dem in Westdeutschland vergleichbar.

sind konsistent mit einem theoretischen Szenario, in dem die demografische Zusammensetzung konstant gehalten wird – auch wenn dies zu Verlusten durch entgangene Potenziale in der Arbeitnehmerschaft führt. Die Resultate können als Marktversagen interpretiert werden: In dem hier untersuchten Fall (in dem keine zielgerichteten Diversitätsprogramme existierten) reichen Marktkräfte allein nicht aus, um fehlende Diversität in der Arbeitnehmerschaft zu überwinden – selbst, wenn dadurch Effizienzverluste entstehen.

Zwar kann in diesem Wochenbericht und der zugrunde liegenden Studie nicht eindeutig geklärt werden, ob die empirischen Befunde von der Arbeitsnachfrageseite (zum Beispiel durch Diskriminierung im Bewerbungs- und Selektionsverfahren), seitens des Arbeitsangebots (zum Beispiel weil Bewerberinnen im Vergleich zu Bewerbern weniger mobil sind) oder von beiden Seiten begünstigt werden. Dafür braucht es weitere Analysen. Trotzdem beleuchten die Ergebnisse ein strukturelles Problem, das zu Produktivitätsverlusten (in diesem Beispiel im universitären Sektor) führt.

Dieses Ergebnis eröffnet eine neue Perspektive für die derzeitige politische Debatte: Einerseits bedeutet es, dass sehr wahrscheinlich zielgerichtete Politikmaßnahmen notwendig sind, wenn Diversität in der Arbeitnehmerschaft und damit gesellschaftliche Gleichstellung ein politisches Ziel sind. Andererseits bedeutet es auch, dass solche Maßnahmen gesellschaftlich und ökonomisch sinnvoll sein können, selbst wenn Diversität an sich kein klar vorgegebenes Ziel ist.

⁹ Bindler et al. (2026), a. a. O.

¹⁰ Weitere gesellschaftliche Kosten, beispielsweise ausbleibende Vorbilder und deren Konsequenzen, sind dabei noch nicht einbezogen.

Anna Bindler ist Leiterin der Abteilung Kriminalität, Arbeit und Ungleichheit im DIW Berlin und Professorin für Angewandte Mikroökonomie an der Universität Potsdam | abindler@diw.de

Barbara Boelmann ist Postdoktorandin an der Universität zu Köln und Wissenschaftlerin am Forschungsdatenzentrum Ruhr des RWI – Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung | barbara.boelmann@uni-koeln.de

Lena Janys ist Professorin für Ökonometrie an der Universität Konstanz | lena.janys@uni-konstanz.de

Luisa H. Santiago Wolf ist Doktorandin an der Universität zu Köln und assoziierte Doktorandin in der Abteilung Kriminalität, Arbeit und Ungleichheit im DIW Berlin | santiago-wolf@wiso.uni-koeln.de

JEL: I23, J23, J45, J70, J82, N34

Keywords: Labor demand, diversity, higher education, universities

©  Der Artikel ist gemäß der Creative-Commons-Lizenz CC BY 4.0 nachnutzbar: <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

IMPRESSUM



DIW Berlin — Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung e. V.
Anton-Wilhelm-Amo-Straße 58, 10117 Berlin

www.diw.de

Telefon: +49 30 897 89-0 E-Mail: kundenservice@diw.de

93. Jahrgang 7. Oktober 2026

Herausgeber*innen

Prof. Anna Bindler, Ph.D.; Prof. Dr. Tomaso Duso; Sabine Fiedler;
Prof. Marcel Fratzscher, Ph.D.; Prof. Dr. Peter Haan; Prof. Dr. Claudia Kemfert;
Prof. Dr. Alexander S. Kritikos; Prof. Dr. Alexander Kriwoluzky;
Prof. Karsten Neuhoff, Ph.D.; Prof. Dr. Sabine Zinn

Chefredaktion

Prof. Dr. Pio Baake; Claudia Cohnen-Beck; Sebastian Kollmann;
Kristina van Deuverden

Lektorat

Prof. Dr. Peter Haan; Dr. Lavinia Kinne

Redaktion

Dr. Hella Engerer; Petra Jasper; Adam Mark Lederer; Sandra Tubik

Gestaltung

Roman Wilhelm; Stefanie Reeg; Eva Kretschmer, DIW Berlin

Umschlagmotiv

© imageBROKER / Steffen Diemer

Satz

Satz-Rechen-Zentrum Hartmann + Heenemann GmbH & Co. KG, Berlin

Der DIW Wochenbericht ist kostenfrei unter www.diw.de/wochenbericht
abrufbar. Abonnieren Sie auch unseren Wochenberichts-Newsletter unter
www.diw.de/wb-anmeldung

ISSN 1860-8787