

HUMBOLDT KOSMOS

Forschung – Diplomatie – Internationalität

ENGLISH
VERSION:
PLEASE
TURN OVER

EXTREMER AUFSTIEG
Aus dem Arbeiterhaushalt
in die Wissenschaft

EXTREME KOSTEN
Wer am Ende für Gewalt
bezahlen muss

#ProgressDiversity

Weshalb Wissenschaft mehr Vielfalt braucht



KI wird die Welt verändern. Verändern Sie die KI?

Die Alexander von Humboldt-Professuren
für Künstliche Intelligenz



Alexander von Humboldt
Stiftung/Foundation



Freiheit für kreative Ideen und ideale Bedingungen für unabhängige Forschung – diese Perspektive bietet die Alexander von Humboldt-Professur führenden Wissenschaftler*innen aus dem Ausland in Deutschland. Mit dem höchstdotierten deutschen Forschungspreis erhalten die Preisträger*innen bis zu fünf Millionen Euro, die sie sehr flexibel nutzen können. Jede Humboldt-Professur wird fünf Jahre lang gefördert. Die Mittel ermöglichen sowohl den Aufbau neuer Forschungsteams und Strukturen als auch ein international konkurrenzfähiges Gehalt.

Das Programm gibt Hochschulen – auch in Kooperation mit außeruniversitären Forschungseinrichtungen – die Chance, herausragende Köpfe aus allen Disziplinen anzuwerben. So können sie ihr Profil schärfen, Schwerpunkte setzen und darin zur Weltspitze aufsteigen.

Für die neuen Alexander von Humboldt-Professuren für Künstliche Intelligenz können Wissenschaftler*innen aus allen Fachgebieten nominiert werden, die sich mit der Erforschung und Nutzung von KI sowie deren gesellschaftlichen Auswirkungen befassen.

www.humboldt-foundation.de/ahp

Wir begrüßen Synergien der Alexander von Humboldt-Professuren für Künstliche Intelligenz mit Forschungsprojekten, die im Rahmen der Förderinitiative zur Künstlichen Intelligenz der Deutschen Forschungsgemeinschaft gefördert werden.

Think **Humboldt.**

DIVERSITÄT ALS SELBSTVERSTÄNDLICHKEIT: Serge Fobofou inmitten seiner Kolleg*innen an der Harvard Medical School auf einem Bootsausflug in Boston



IN DEN USA FRAGT MICH NIEMAND, WO ICH HERKOMME

Ich bin in Kamerun geboren und aufgewachsen. In Deutschland lebe ich seit 2011. Wenn mich hier jemand fragt, woher ich komme, kann das ehrliches Interesse signalisieren. Wenn diese unschuldige Frage aber auf Stereotypen basiert oder dadurch ausgelöst wird, dass ich anders aussehe, kann die Botschaft mitschwingen, dass ich nicht hierher gehöre. Und das verletzt vor allem mein Gefühl der Zugehörigkeit.

Ich bin 2018 als Feodor Lynen-Stipendiat nach Harvard in die USA gegangen. Spitzenforschung und innovative Start-ups arbeiten dort eng zusammen. Hautfarbe und Herkunft spielen überhaupt keine Rolle. Diversität und Internationalisierung sind eine absolute Selbstverständlichkeit. In Deutschland fällt mir auf, dass wenige Professor*innen aus dem Ausland stammen. An der Basis, unter den Studierenden, ist durchaus Diversität vorhanden, an der Spitze aber sitzen zumeist Einheimische. Als Bewerber an einer amerikanischen Uni muss ich sogar darlegen, wie ich zur Kultur der Vielfalt und Inklusion beitragen werde. In den USA fragt mich auch niemand, woher ich komme, es sei denn, ich habe vorher betont, dass ich kein Amerikaner bin. Die Menschen haben verinnerlicht, dass Amerikaner*innen jede Hautfarbe haben können. Aber auch in den USA ist natürlich nicht alles perfekt. Man denke nur an den strukturellen Rassismus, gegen den sich die Bewegung Black Lives Matter richtet.

Meiner Meinung nach ist es grundsätzlich ein Problem, Menschen nach ihrer Hautfarbe zu kategorisieren. Auch als Merkmal für Diversität. Es fängt schon damit an, dass die Begriffe „schwarz“ und „weiß“ unzutreffend sind. Es gibt schlicht keine Menschen, die so kalkweiß wie ein Blatt

Papier oder so schwarz wie Tinte sind. Nur die Pigmentierung unserer Haut ist unterschiedlich. Aber die sollte keine Rolle spielen.

Leider muss ich sagen, dass vielen Menschen gar nicht bewusst ist, dass „schwarz“ mit negativen kulturellen Zuschreibungen verknüpft ist. Zum Beispiel werden in Filmen Engel weiß dargestellt und der Teufel gewöhnlich schwarz. Solche Zuschreibungen wirken sich auch auf die Realität aus. Wir sollten nach Alternativen suchen, die die Realität angemessener beschreiben. So wird in den USA auch von „kaukasischer“ oder „europäischer“ Abstammung gesprochen oder es werden Zuschreibungen wie „afro-amerikanisch“, „afrikanisch“, „asiatisch“ oder „Latino“ benutzt.

Unsere multikulturelle und diverse Welt ist ein Segen. Diese Diversität in allen Bereichen der Gesellschaft zu verankern, endlich Rassismus und Diskriminierung hinter uns zu lassen – das wird nicht nur die Wissenschaft voranbringen, sondern die Welt insgesamt friedlicher machen. ● *Aus dem Englischen von MAREIKE ILSEMANN*

DOKTOR SERGE ALAIN FOBOFOU

TANEMOSSU promovierte in Chemie am Leibniz-Institut für Pflanzenbiochemie in Halle und an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg. Serge Fobofou war Feodor Lynen-Forschungsstipendiat an der Harvard Medical School, USA. Heute ist er Leiter einer Forschungsgruppe am Institut für Pharmazeutische Biologie der TU Braunschweig.



Foto: Henning Mack

Liebe Leser*innen,

gemischte Teams sind produktiver und kreativer, auch in der Forschung. Aus Gegensätzen und unterschiedlichen Perspektiven entstehen am Ende oft die besten Ideen.

Warum ich Ihnen mit diesen Selbstverständlichkeiten komme? Weil von Diversität zwar viel geredet wird, aber die Vielfalt immer mehr abnimmt, je weiter es nach oben geht in den Karriereetagen der Wissenschaft – in Deutschland, aber auch in vielen anderen Ländern. Weil uns als Humboldt-Stiftung das Thema Diversität wichtig ist, haben wir ihm diese Kosmos-Ausgabe komplett gewidmet. Wer sich international umschaute, stellt fest, dass Diversität von Land zu Land oft ganz Unterschiedliches meint. Geht es um Geschlechter, soziale Herkunft, Fächer, Ethnien, Behinderungen oder Alter?

So verschieden die Definitionen sind, so unterschiedlich sind die Herausforderungen. Das zeigen die Analysen in diesem Heft ebenso wie die persönlichen Geschichten aus unserem Netzwerk.

Wir wollen das Thema über dieses Heft hinaus tragen und starten dazu eine Kampagne auf Twitter. Lassen Sie uns diskutieren! Wir freuen uns, wenn Sie Ihre Meinung oder eigene Geschichte teilen unter #ProgressDiversity.

Erstmals in diesem Heft benutzen wir den sogenannten Genderstern, um alle Geschlechter zu adressieren. Auch hierzu sind wir an Ihrer Meinung interessiert.

Viel Spaß beim Lesen und bleiben Sie gesund!

GEORG SCHOLL

Chefredakteur



03 HUMBOLDTIANER*INNEN PERSÖNLICH
In den USA fragt mich niemand, wo ich herkomme

06 NACHGEFRAGT
Humboldtianer*innen erzählen ihre persönliche Geschichte

TITELFOTO Getty Images/Flaming Pumpkin


MACHEN SIE MIT
#Progress Diversity

12

SCHWERPUNKT

12 Ein Hoch auf die Vielfalt
Eine Weltreise auf den Spuren der Diversität

16 Bloß keine Monokultur in der deutschen Wissenschaft
Gastkommentar des Wissenschaftsjournalisten Jan-Martin Wiarda

21 „Wir können nicht einfach sagen, die Welt ist halt so!“
Interview mit Stiftungspräsident Hans-Christian Pape



Illustration: Humboldt-Stiftung/Martin Rümmele, Fotos: Adobe Stock (Früchte), Humboldt-Stiftung/Elbmotion

- 24** FORSCHUNG HAUTNAH
Die versteckten Kosten der Gewalt
- 26** DEUTSCHLAND IM BLICK
Aufsteigen schwer gemacht
- 30** NACHRICHTEN
- 32** GESICHTER AUS DER STIFTUNG
Wer hinter den Kulissen dafür sorgt, dass alles läuft

IMPRESSUM HUMBOLDT KOSMOS 112

HERAUSGEBERIN Alexander von Humboldt-Stiftung

CHEFREDAKTION Georg Scholl (verantwortlich),
Teresa Havlicek

REDAKTION Ulla Hecken, Mareike Ilsemann,
Lena Schnabel

ÜBERSETZUNGEN INS ENGLISCHE

Dr. Lynda Lich-Knight

PRODUKTION & GRAFIK Raufeld Medien GmbH

Nina Koch (Projektleitung),
Daniel Krüger (Kreativdirektion),
Carolin Kastner (Artdirektion)

ERSCHEINUNGSWEISE 2 x jährlich

AUFLAGE DIESER AUSGABE 44 000

DRUCK Bonifatius GmbH, Paderborn

REDAKTIONSANSCHRIFT

Alexander von Humboldt-Stiftung
Redaktion Humboldt Kosmos
Jean-Paul-Straße 12, 53173 Bonn, Deutschland
presse@avh.de, www.humboldt-foundation.de
ISSN 0344-0354

WAS KANN SIE AUFHALTEN, HERR GUCK?

Kürzlich war der 30. Jahrestag meines Unfalls. Ich sitze nun schon fast doppelt so lange im Rollstuhl, wie ich laufen konnte. Ich war in der elften Klasse, als der Unfall passierte. Nach einem halben Jahr im Krankenhaus konnte ich zurück zur Schule, mein Abitur machen. Während meines Physikstudiums bin ich in die USA nach Austin, Texas, gegangen; ursprünglich für ein Jahr, aber ich bin da hängen geblieben. Dort habe ich mich zur Biophysik hin orientiert und begonnen zu erforschen, wie sich biologische Zellen mit Laserstrahlen einfangen lassen. Wie und warum verformen sich Zellen, insbesondere Krebszellen? Das ist bis heute mein Forschungsthema.

Nach fünf Jahren wurde es in den USA zunehmend unangenehm. George W. Bush war Präsident, nach 9/11 wurde das Klima insgesamt deutlich unfreundlicher und aggressiver. Also bin ich als Postdoc nach Leipzig. Dort blieb ich fünf Jahre, bis mir das Cavendish Laboratory in Cambridge eine eigene Forschungsgruppe anbot. Zurück nach Deutschland bin ich 2012 gewechselt, als ich mit einer Humboldt-Professur an die Technische Universität Dresden kam. Dresden war dabei, sich

neu zu erfinden. Man baute dort eine neue, interdisziplinäre Life Science auf – ich dachte, dort werde ich alt. Doch dann entstand der Kontakt zum Erlanger Max-Planck-Institut für die Physik des Lichts, wo ich seit 2018 Direktor bin.

Vorbehalte wegen des Rollstuhls sind mir in dieser ganzen Zeit nie begegnet, eher Unwissenheit und Übervorsicht. Ein einziges Mal ist der Rollstuhl in den Vordergrund gerückt: Im Chemiepraktikum während meines Vordiploms gab es Bedenken, ich könnte mir etwas über die Beine kippen und nicht schnell genug reagieren können. Stattdessen sollte ich pro Labortag eine Theorieprüfung machen, 20 insgesamt. Ich habe mich damals an den Behindertenbeauftragten der Uni gewandt, dann durfte ich das Praktikum machen. Die Wissenschaft erlebe ich als ideale Umgebung für Diversität. Forschung hinterfragt permanent die gängigen Denkmuster. Das sorgt für Offenheit und macht es leichter, alle einzuschließen, schräge Vögel und bunte Hunde inbegriffen.

Für mich ist klar: Durch das Leben im Rollstuhl habe ich gelernt zu erkennen, was wirklich wichtig ist und was nur aufhält. Was andere denken und für normal halten? Die Frage stelle ich mir nicht. Mein Normal sieht ohnehin anders aus. Genauso wenig interessiert mich, was gerade populäre Forschungsthemen sind. Ich habe immer gemacht, was mich selbst interessiert hat. Und das war dann schlussendlich das, was gesucht wurde – woran aber niemand sonst gearbeitet hat. ● Text TERESA HAVLICEK

PROFESSOR DR.

JOCHEN GUCK ist Direktor am Max-Planck-Institut für die Physik des Lichts, Erlangen, und Professor für Biologische Optomechanik an der FAU Erlangen-Nürnberg. Zuvor forschte er mit einer Humboldt-Professur an der Technischen Universität Dresden.





FRAU MEKONNEN, WIE WURDEN SIE DIE ERSTE PROFESSORIN ÄTHIOPIENS?

Als ich 1988 für meine Dissertation nach Deutschland ging, war das für eine Frau aus Äthiopien absolut ungewöhnlich. Mädchen durften in die Schule gehen, das ja; aber Frauen in die Forschung? „Eine verheiratete Frau mit Familie gehört ins Haus“, war die traditionelle Vorstellung. Und ich ließ sogar meine halbwüchsigen Kinder bei meinem Mann zurück. Zum Glück haben er und meine Familie mich immer unterstützt.

Inzwischen ist einige Zeit vergangen und seitdem hat sich in Äthiopien, was Bildung und Karriere für Frauen betrifft, viel getan. Mittlerweile sind 30 Prozent der Studienanfänger*innen Frauen. Leider brechen viele ihr Studium mit der Eheschließung ab. Da geht so viel Potenzial verloren! Deshalb

PROFESSORIN DR. YALEMTEHAY

MEKONNEN lehrt Zell- und Humanphysiologie am College of Natural Sciences der Addis Ababa University, Äthiopien. Von 2001 bis 2002 war sie als Georg Forster-Forschungsstipendiatin an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg.

finde ich es richtig, zumindest vorübergehend Maßnahmen zur Frauenförderung anzuwenden. So haben wir bei uns an der Universität zum Beispiel die erforderliche Zugangsnote etwas gesenkt, um mehr Frauen an die Uni zu bringen. Das soll etwaige Nachteile während ihrer Schulzeit ausgleichen. Genderparität ist ein hehres, aber fernes Ziel.

Ich bin immer gern in die Schule gegangen. Meine Eltern haben nie zwischen Jungen und Mädchen unterschieden. Neues zu lernen, ist für mich ein inneres Bedürfnis. Meine Maxime lautet, dass Frau zumindest alles versuchen muss um weiterzukommen. Mir ist immer meine Zielstrebigkeit zugutegekommen, und dass ich mich von nichts abschrecken lasse. Ich bin stolz, als erste Frau in Äthiopien 2009 den Professorintitel erhalten zu haben. Frauenförderung ist für mich als Role Model mehr als eine Herzensangelegenheit. Deshalb habe ich als Lehrstuhlinhaberin die Verantwortung für das Gender Office der Naturwissenschaftlichen Fakultät der Universität Addis Abeba übernommen. Meine Tür ist bei dem Thema immer offen. „Bleibt dran! Versucht alles! Seid flexibel, hartnäckig und, wenn es nicht anders geht, auch diplomatisch! Gebt nicht auf!“, lautet meine Botschaft an die Frauen.

Wenn es in meiner Macht liegt, mache ich ihnen den Weg frei. Bei Stellenbesetzungen würde ich eine exzellente Frau einem exzellenten Mann durchaus vorziehen. Dabei ist wichtig zu wissen, dass in Äthiopien und anderen Ländern Afrikas Frauenförderung nicht nur etwas mit ideellen Werten wie Vielfalt, Geschlechtergerechtigkeit und individueller Selbstbestimmung zu tun hat. Teilhabe an höherer Bildung ist schlichtweg eine gesellschaftliche Notwendigkeit. Wir brauchen gut ausgebildete Frauen in qualifizierten Berufen, um unser Land technologisch und gesellschaftlich weiterzuentwickeln. Frauen sind unsere Zukunft! ● Text **MAREIKE ILSEMAN**

WIE STEINIG WAR DER WEG IN DIE HÖHEN DER MATHEMATIK, FRAU PYAKUREL?



Ich bin in dem kleinen Dorf Kalika 3 aufgewachsen. Es liegt auf einer Ebene im Himalaja, rund 70 Kilometer östlich von Nepals Hauptstadt Kathmandu. Vom Dorf aus blickt man auf das Gebirgsmassiv Jugal Himal; ins Tal hinunter erstreckt sich ein Wald zum Fluss Sunkoshi. Wir lebten völlig abgeschnitten von der Außenwelt. Es gab weder Strom noch eine Verkehrsanbindung. Wenn ich abends lesen wollte, musste ich mir mit einer Kerosinkerze behelfen. Es war wahrlich nicht vorherzusehen, dass ich einmal eine akademische Karriere machen würde.

Meine Eltern Mana Maya und Devi Nath Pyakurel bauten Gemüse, Reis und Hirse an. Wir hatten zehn Ziegen, fünf Büffel und drei Kühe sowie vier Ochsen für den Pflug, die Kaluwa, Bichya, Tare and Phurke hießen. Wir lebten von dem, was die Farm hergab. Nur manchmal verkauften wir etwas Ghee oder Ziegenfleisch, um Kleidung oder Medikamente zu kaufen. Als jüngstes von zwölf Kindern blieb mir die Hofarbeit erspart. Aber samstags, wenn keine Schule war, hütete ich im Wald die Kühe und Ziegen.

Dann saß ich den ganzen Tag am Fluss und gab mich meinen Tagträumen hin. Ich war ungefähr elf oder zwölf Jahre alt und spürte eine große Dunkelheit in meinem Leben. Ich wollte weg, weiter zur Schule gehen und die Welt sehen. Aber zu dem Zeitpunkt waren meine Eltern auf der Suche nach einem Jungen für mich. Kinderehen waren damals noch üblich. Doch meine Brüder überzeugten meinen Vater, mich weiter zur Schule gehen zu

PROFESSORIN DR. URMILA PYAKUREL forscht und unterrichtet am Central Department of Mathematics der Tribhuvan University in Kathmandu, Nepal. Sie war von 2017 bis 2019 Humboldt-Forschungsstipendiatin an der TU Bergakademie Freiberg.

lassen. Doch das sollte nicht die letzte Hürde gewesen sein.

Zur weiterführenden Schule waren es zwei Stunden Fußweg in die Berge. Hinaufzusteigen war anstrengend, der Abstieg aber lebensgefährlich, vor allem, wenn es regnete. Ich war ab der vierten Klasse jedes Jahr Klassenbeste. In der achten Klasse durfte ich als einzige*r Schüler*in aus meinem Bezirk an einer Studententour nach Japan teilnehmen. Zum ersten Mal war mein Vater beeindruckt. Von da an ermutigte und unterstützte er mich. Nur als ich an die Universität wollte, musste ich noch einmal kämpfen. Wieder hätten es meine Eltern lieber gesehen, wenn ich geheiratet hätte. Diesmal hat sich mein Cousin für mich eingesetzt.

Die Mathematik faszinierte mich schon als Schülerin. Einen besonderen Ansporn bekam ich auch vom Mathelehrer. Nicht, dass er mir etwas beibringen konnte; er strafte mich mit Missachtung: Ein Mädchen, das gut in Mathe ist, das konnte nicht sein. Damit hat er mich erst recht motiviert. Heute ist die Mathematik mein Leben. Es hätte nicht besser laufen können. ●

Text MAREIKE ILSEMANN



HERR MOLE, WIE ERGEHT ES QUEEREN MENSCHEN IM EXIL?

Schon als Kind habe ich mich gefragt, wie Menschen in unterschiedlichen Gesellschaften zusammenleben und warum in anderen Ländern manches so anders ist, als ich es aus Großbritannien kenne. Das brachte mich zur Sozialwissenschaft. Auf mein heutiges Forschungsthema kam ich durch meinen Mann: Warum verlassen queere Menschen – also Lesben, Schwule, Bi-, Trans- und Intersexuelle – ihre Herkunftsländer?

Mein Mann ist Peruaner. Als wir uns in London kennenlernten, fragte ich, ob er peruanische Bekannte in der Stadt habe. Er sagte, nein, das wolle er nicht – aus Angst, sie könnten ähnlich homophob sein, wie er es in Peru erlebt hat. In Berlin habe ich dann zur Situation queerer russischer Migrant*innen

PROFESSOR DR. RICHARD C. M. MOLE

vom University College London, Vereinigtes Königreich, war 2011/12 und 2016 Humboldt-Forschungsstipendiat in Berlin. Ein dabei entstandener Aufsatz wurde 2020 von der British Association for Slavonic and East European Studies ausgezeichnet.

geforscht. Ihnen geht es ähnlich wie meinem Mann. In Berlin hat sich aber eine queere russische Diaspora entwickelt, in der die nationale Identität, Traditionen und Feste gelebt werden können – ohne die eigene sexuelle Identität leugnen zu müssen. Im Kontakt mit anderen russischen Migrant*innen wäre das schwieriger.

Besonders beeindruckt hat mich die Geschichte einer Frau, die aus Angst vor ihrer Familie geflohen war. Sie hatte große Sorge, ihre Bedrohung gegenüber den deutschen Behörden nicht ausreichend nachweisen zu können, weil sie es nicht gewagt hatte, sich in Russland zu outen. Solche Nöte haben viele queere Frauen: Sie erleben Diskriminierung oft innerhalb der Familie, versteckt hinter verschlossenen Türen, anders als beispielsweise politische Aktivist*innen, die öffentlich verfolgt werden.

Ich selbst lebe seit meinem Studium in Cambridge offen schwul. Ich hatte dadurch nie Probleme. Akademiker in Großbritannien zu sein, ist eine ziemlich liberale Angelegenheit. Auch als Humboldtianer war meine sexuelle Orientierung kein Thema. Während meines Forschungsaufenthalts in Berlin haben mein Mann und ich selbstverständlich die gleichen Stipendienzulagen bekommen wie Hetero-Paare.

Natürlich geht es queeren Akademiker*innen nicht überall so wie mir. Viele suchen daher Jobs in liberalen Ländern. Was wir in unseren akademischen Diskussionen aber nicht vergessen dürfen: Die Hürden, um freiwillig migrieren zu können, sind sehr hoch. Es braucht sehr gute Qualifikationen, außerdem ein gewisses Kapital. Darüber verfügen längst nicht alle Menschen. Diese werden leicht übersehen. Ihre Geschichten höre ich beispielsweise bei meinen Forschungen zur Situation im Exil nicht. Deshalb ist es wichtig, dass auch in den Heimatländern geforscht wird. ● Text TERESA HAVLICEK

FRAU OMBAKA, WIE IST ES ALS ALLEINERZIEHENDE FORSCHERIN?



Meine Geschichte begann vor vier Jahren. In meinem Leben geschahen drei Dinge gleichzeitig: An der Uni in Kenia bot man mir einen neuen Job an, ich erhielt ein Stipendium der Humboldt-Stiftung und stellte fest, dass ich schwanger war. Was sollte ich tun? In Absprache mit der Stiftung beschloss ich, erst den Job anzunehmen, das Kind zu bekommen und das Stipendium mit Baby später anzutreten.

Es waren Zwillinge, die ich 2017 zur Welt brachte. Leider verstarb das Mädchen nach einem Monat auf der Intensivstation. Aber ich wollte an meinem Plan festhalten. „Bist Du verrückt? Du hast gerade ein Kind verloren und willst nach Deutschland?“, hörte ich aus meinem Umfeld. Ich wusste aber, dass das Stipendium die Chance meines Lebens war. In Kenia unterrichtete ich zwar an einer Hochschule, konnte aber keine eigene Forschung betreiben.

Was ich mir da vorgenommen hatte, wurde mir klar, als ich spätabends am Flughafen Frankfurt strandete. Ich, mutterseelenallein, mit einem fünfzehnmonatigen Kleinkind auf den Rücken gebunden. Der Flug war sechs Stunden verspätet, der letzte Zug nach Hannover längst weg. Ich wusste nicht, wo ich die Nacht über bleiben sollte. Mein Sohn war übermüdet und weinte.

Ich würde mich so gerne noch mal bei jenem guten Mann bedanken, der mich damals ansprach, mir zuhörte und half, ein Hotel zu finden und mich in ein Taxi setzte.

Keine 48 Stunden später trat ich mein Stipendium in Hannover an. In der Kita der Uni

Die Kenianerin **DOKTORIN LUCY OMBAKA** ist Chemikerin an der Technical University of Kenya in Nairobi, Kenia. 2016 erhielt sie das Georg Forster-Forschungsstipendium zugesprochen, das sie 2018 am Institut für Technische Chemie der Leibniz Universität Hannover antreten konnte.

versprach man mir sofort anzurufen, falls mein Sohn weinte. Ich starrte den ganzen Tag aufs Handy. Es wurde immer später. Niemand meldete sich. Beim Abholen nahm ich ein gut gelauntes Kind entgegen, das sich den ganzen Tag an den lustigen weißen Gesichtern erfreut hatte.

Einen Kindergartenplatz zu bekommen war dann schon schwieriger. Aber wir haben es geschafft. Als Alleinerziehende hat man nicht viel Zeit zum Arbeiten. Ich habe gelernt, sehr effektiv zu arbeiten, wenn mein Sohn betreut wird. Natürlich haben es meine männlichen Kollegen leichter. Sie widmen sich ihrer Forschung und die Frauen kümmern sich um die Kinder. Und auch in Kenia hätte ich es leichter gehabt, weil uns meine Familie unterstützt hätte.

Aber es war definitiv richtig, nach Deutschland zu gehen. Mein Sohn spricht fließend Deutsch und ist der zufriedenste kleine Junge, den man sich vorstellen kann. Und ich habe so viel gelernt. Das wird sich für mich auszahlen, davon bin ich überzeugt. ●

Text **MAREIKE ILSEMANN**

EIN HOCH AUF DIE VIELFALT

Je unterschiedlicher die Forscher*innen in einem Team sind, desto kreativer werden die Ergebnisse: Diese Erkenntnis hat sich längst durchgesetzt. *Diversity* ist in der Wissenschaft zum wichtigen Schlagwort geworden – und wird doch in jedem Land anders verstanden. Eine Reise um die Welt auf den Spuren der Diversität.

Text **KILIAN KIRCHGESSNER**





An dieses eine Gutachten erinnert sich Silke Wieprecht noch bestens. Jahre liegt die Geschichte zurück; die Leiterin des Lehrstuhls für Wasserbau und Wassermengenwirtschaft der Universität Stuttgart saß in der Auswahlkommission für ein hochdotiertes Stipendium für angehende Wissenschaftler*innen. „Auf einmal las ich da in den Unterlagen diesen Satz eines Gutachters. ‚Sie ist gar nicht schlecht‘, schrieb er über eine hochqualifizierte Kandidatin, ‚dafür, dass es eine schwarze Frau ist.‘“ So absurd klang ihr der Satz in den Ohren, dass sich Silke Wieprecht ihn gemerkt hat. Und das, obwohl sie durch ihr Engagement in unterschiedlichsten Auswahlausschüssen jedes Jahr Unterlagen von vielen Dutzend Kandidat*innen liest.

AN DEUTSCHEN UNIS IST DAS THEMA NOCH RELATIV NEU

Anekdoten wie diese können fast alle erzählen, die sich mit dem Thema Diversität beschäftigen. Es ist ein Thema, das an deutschen Hochschulen noch vergleichsweise neu ist. Sie sei dem Begriff zum ersten Mal in organisationstheoretischen Arbeiten zur Privatwirtschaft begegnet, sagt Gülay Çağlar, Politikprofessorin am Arbeitsbereich Gender and Diversity der Freien Universität Berlin und der Humboldt-Stiftung als wissenschaftliche Gastgeberin verbunden. „In der Wirtschaft ist der Begriff *Diversity Management* gebräuchlich, der klar mit einer Verwertungslogik verknüpft ist“, erklärt sie. „Für Hochschulen bedeutet das: Je diverser die Perspektiven, desto vielfältiger und exzellenter wird die Forschung.“ Noch sei das Verständnis von Diversität an Hochschulen sehr unterschiedlich: Für die einen sei es eine Art Fortsetzung der Gleichstellungspolitik, für andere ein Instrument der Internationalisierung,

wiederum andere sehen es als Bestandteil von Antidiskriminierungspolitik.

DIVERSITÄT STICHT GENDER – DAS KOMMT MANCHEN GELEGEN

Gülay Çağlar rät deshalb, den Begriff zunächst einmal aufzuschlüsseln. Es gehe letztlich darum, die Vielfalt der Gesellschaft in einer Hochschule abzubilden: „Klassischerweise taucht da die Trias *Gender, Class, Race* auf, aber oft wird die Liste um andere Kategorien erweitert, etwa um Behinderungen, um sexuelle Orientierung oder das Alter.“ Und genau da fangen die Schwierigkeiten an: Während sich leicht statistisch erheben lässt, wie gleichmäßig Frauen und Männer unter Studierenden oder Forschenden vertreten sind, fehlen in anderen Kategorien oft die Daten. Ob die Bewerberin um eine Professur Tochter von Akademiker*innen oder ungelernten Arbeiter*innen ist, lässt sich ebenso schwer erheben wie die Frage, welche Nationalität ihre Vorfahren hatten. Und noch eine Klippe drohe in der Praxis, hat Çağlar beobachtet: Beim Bestreben, Diversitätskriterien anzuwenden, könnten vor allem Genderfragen in den Hintergrund gerückt werden. „Manche, die der Frauenförderung kritisch gegenüberstehen, sehen darin eine Chance, wenn die Geschlechterdifferenzen nicht mehr so im Mittelpunkt der Hochschulpolitik stehen“, so Çağlar.

Diversitätspolitik sei vor allem ein Prozess, sagt sie. Und berichtet, wie sie mit ihrem Forschungsteam die Freie Universität Berlin dabei begleitet, ein Diversitätskonzept zu erstellen. Eine der ersten Amtshandlungen war es, sich mit den strategischen Partner*innen der Universität weltweit auszutauschen. „Bei unserer israelischen Partneruniversität zum Beispiel tauchte die Religionszugehör-

➔

”

WAS DIVERSITÄT BEDEUTET, HÄNGT DAVON AB, IN WELCHEM LAND MAN SICH BEFINDET.“

rigkeit als Differenzkategorie auf. Dabei spielte diese in keinem anderen der beteiligten Länder eine vergleichbar große Rolle“, sagt Çağlar. Wie Diversität definiert wird, hängt also maßgeblich von den spezifischen Bedingungen in einzelnen Ländern ab.

IN DEN USA IST MAN SCHON ALS KIND MIT DEM THEMA KONFRONTIERT

Am stärksten etabliert ist der Begriff in den USA. „Als Amerikaner*innen ist man von frühester Kindheit an mit dem Thema konfrontiert. Die USA sind schließlich ein Einwanderungsland“, sagt Jeffrey Peck, einst Dekan an der City University of New York. „Ich bin zum Beispiel in einer Ecke der Vereinigten Staaten aufgewachsen, in der es viele Immigrant*innen gibt und viele Afroamerikaner*innen.“ Eine entscheidende Erfahrung machte er nach langen Jahren in Europa schließlich an seiner New Yorker Universität: „Die Tatsache, dass es eine große Heterogenität in der Gesellschaft gibt, bedeutet nicht automatisch, dass man auch weiß, wie man mit Diversität umgeht.“ Er selbst habe

das erst im Laufe seiner Tätigkeit als Dekan gelernt und durch seine Forschung zu Diversität. Entscheidend sei die Einbindung von Verschiedenheiten. Jeffrey Peck, der auch Mitglied des Board of Directors der American Friends of the Alexander von Humboldt Foundation ist, zitiert sein liebstes Bonmot zu dem Thema: „*Diversity is being invited to the party. Inclusivity is being asked to dance.*“ Zu Deutsch: „Diversität heißt, zur Party eingeladen zu werden. Inklusion bedeutet, auch zum Tanzen aufgefordert zu werden.“ Dies seien nicht nur schöne Worte: In einer vielfältigen Umgebung würden Ideen stärker infrage gestellt; so komme man im besten Fall zu besseren Antworten. „Exzellenz und Diversität sind keine Gegenpole“, betont Peck: „Sie bedingen einander.“

Empirisch untermauern lassen sich solche Schlüsse beispielsweise durch eine aktuelle Studie, erschienen in der US-amerikanischen Fachzeitschrift PNAS (Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America): Über drei Jahrzehnte hinweg wurden die Karrieren tausender Doktorand*innen nachverfolgt – mit eindeutigem Ergebnis: „Demografisch unterrepräsentierte Student*innen bringen mit größerer Wahrscheinlichkeit Innovationen als Mehrheits-Student*innen“, schreiben die Autoren. „Aber ihre Beiträge werden weniger gewürdigt und es ist weniger wahrscheinlich, dass sie ihnen zu akademischen Positionen verhelfen.“

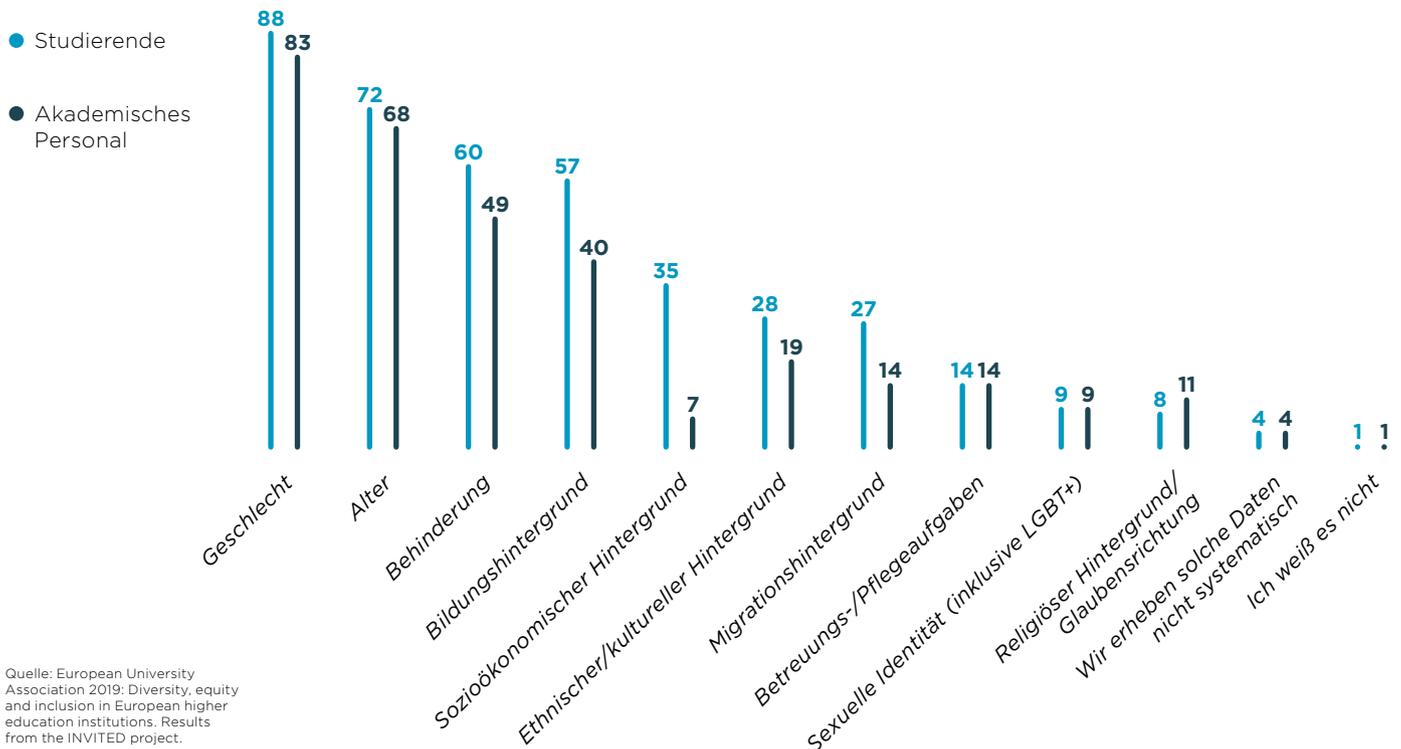
Eine persönlich einschneidende Erfahrung machte Jeffrey Peck als Student in Deutschland. „Dass ich als Jude Deutsch gelernt habe, war etwas Besonderes.“ Bei der Diversitätsdebatte, das lernte er dabei, dürfe man nicht nur in Dualismen denken, sondern müsse unterschiedliche Ebenen berücksichtigen – also nicht nur Mann oder Frau, schwarz oder weiß.

„Diversität ist in jedem Kontext anders“, formuliert er das, was die Forschung Intersektionalität nennt. Jeder Mensch vereint in sich unterschiedlichste Dimensionen, die je nach Kontext eine andere Rolle spielen. In der ameri-



Welche Daten werden an Ihrer Institution zu Studierenden und Personal mit Blick auf Diversität erhoben?

Umfrage unter 159 Hochschulen aus 36 europäischen Wissenschaftssystemen, Angaben in Prozent



kanischen Debatte, sagt Jeffrey Peck, sei der Rassismus prägend. In Deutschland sei eine Podiumsdiskussion inzwischen undenkbar, an der nur Männer teilnehmen; in den USA gehe es zusätzlich darum, nicht nur weiße Menschen auf der Bühne zu haben. „In Deutschland habe ich den Eindruck, dass Diversität und Gender oft als getrennte Kategorien wahrgenommen werden. Bei uns in Amerika ist

Diversität die Oberkategorie, und Gender ist eine wichtige Subkategorie.“

IN CHINA IST DIE FACHWELT GESPALTEN

Eine Reise ans andere Ende der Welt, von den USA nach China. „Die Genderfrage spielt in China eine Rolle, aber nicht so ausgeprägt wie etwa in Deutschland“, sagt Liqiu Meng. Sie ist Professorin für Kartografie an der Technischen Universität München und eine profunde Kennerin der chinesischen Wissenschaftsszene.

Meng taucht tief in die Geschichte ein, wenn es um Diversität geht. „Es gab in China 1300 Jahre lang ein kaiserliches Prüfungssystem, mit dem der Zugang zur höheren Bildung geregelt war“, sagt sie. Aufnahmeprüfungen gehören bis heute zum Standard für Hochschulstudiengänge. Deshalb sei das Geschlechterverhältnis unter Studierenden nahezu gleich, ganz ohne Quoten. „Bis zur Promotion bleibt es auch ähnlich ausgewogen – nur danach kommt es zu einem Knick“, so Liqiu Meng. „Weniger Frauen streben eine Professur an, was mit der traditionellen Rollenverteilung zu tun hat.“ Eine chinesische Besonderheit der Diversitätsthematik sieht Liqiu Meng allerdings vor allem an einer Stelle: „Die Fachwelt ist bedauerlicherweise zunehmend in Denkschulen gespalten, die eher miteinander konkurrieren als zusammenarbeiten“, sagt >



MEINUNG

BLOSS KEINE MONOKULTUR

Im deutschen Wissenschaftssystem sind die Chancen nicht gerecht verteilt. Es wird Zeit, dass sich das ändert.

von **JAN-MARTIN WIARDA**

Da passiert gerade etwas in der deutschen Wissenschaft. „Diversität und Exzellenz, die Begriffe sind für mich untrennbar“, sagte die neue Präsidentin der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) Katja Becker Anfang 2020. Und sie sagte es nicht irgendwie nebenbei, es gehörte zu ihren zentralen Botschaften nach ihrem Amtsantritt. In der Natur, sagte Becker, sei das genauso: „Der Regenwald entwickelt sich dynamischer als die landwirtschaftliche Monokultur.“ Je mehr Dimensionen der Diversität in der Wissenschaft zusammenkämen – bei den Wissenschaftler*innen selbst, aber auch bei Förderformaten, Themen oder internationalen Kooperationen – „desto mehr spannende neue Kombinationen und Forschungsergebnisse wird es geben“.

Die DFG ist die größte Förderorganisation der deutschen Forschung. Sie segelt selten ganz vorn, doch wenn es um Standards und wissenschaftliche Verfahren geht, folgen Hochschulen und Wissenschaftseinrichtungen meist ihrem Kurs. Womit klar ist: Wenn eine DFG-Präsidentin solche Ansagen macht, sind das mehr als Sonntagsreden. Das wird Konsequenzen haben.

Noch ein Beispiel. Die gerade aus den USA zurückgekehrte neue Rektorin der Technischen Universität Dresden, Ursula Staudinger, hat ebenfalls sofort, als sie im Amt war, klargemacht: Diversität und Inklusion in all ihren Facetten gelte es „nicht nur irgendwie zu tolerieren, sondern zu nutzen für die Weiterentwicklung unserer Universität“. Die großen Sprünge in der Wissenschaft entstünden

vor allem an den Grenzen und Übergängen, „zwischen den Disziplinen, den fachlichen Perspektiven und zwischen den unterschiedlichen Menschen, die sie einbringen und sich gegenseitig zuhören“. Und dann zog auch Staudinger den Vergleich zur Natur oder genauer zur Landwirtschaft: „Wenn Sie eine Monokultur betreiben, geht die Produktivität zurück.“

Zwei neue Chefinnen an der Spitze führender deutscher Wissenschaftseinrichtungen, die eine beim größten Forschungsförderer, die andere bei der einzigen ostdeutschen Exzellenzuniversität außerhalb Berlins. Zwei Einrichtungen, die für herausragende Wissenschaften stehen, und beide sagen: So, wie wir es bislang gemacht haben in Deutschland, reicht es nicht mehr. Das ist bemerkenswert.

Dass beiden als Gegenstück zu ihrem Ideal die Monokultur einfällt, ist ebenfalls kein Zufall. Wer aus diversen Wissenschaftssystemen wie dem amerikanischen auf deutsche schaut mit seinen Professor*innen, von denen nicht einmal zehn Prozent einen ausländischen Pass haben, von denen drei Viertel Männer sind, die mehrheitlich Akademikerhaushalten entstammen und kaum einer aus einer Einwandererfamilie, wer sich dieses System von außen anschaut, wundert sich, warum das eigentlich so lange so mittelmäßig gut gegangen ist mit der deutschen Hochschullandschaft. Und weiß aber auch: So stark, wie sich die Gesellschaften und Wissenschaftssysteme um Deutschland herum wandeln, wird das nicht mehr lange reichen.

VIEL REDEN, WENIG HANDELN

Auch lässt es sich des Eindrucks nicht erwehren, dass viele zwar von Vielfalt reden und sie beschwören, aber dass sie, wenn es um Berufungsverfahren geht, um das Aufsetzen neuer Förderlinien oder Forschungsprojekte, manchmal gar nicht und fast nie strategisch-systematisch danach handeln. Vielleicht haben sie nur gelernt, das vermeintlich Richtige zu sagen, sind in Wirklichkeit aber doch nicht so überzeugt davon, dass mehr Diversität die Wissenschaft nicht nur moralisch, sondern auch qualitativ zu einer besseren macht?

Tatsächlich muss man unter den Professor*innen dieser Republik nicht lange nach Stimmen suchen, die Diversität für ein Anhängsel der Sozialpolitik halten: nett gemeint, aber im Großen und Ganzen mit negativen Konsequenzen für die Forschungsqualität. Exzellenz, sagen sie, entstehe allein durch harte, wettbewerbsorientierte Wissenschaft – nicht durch das Denken in Nachteilsausgleich und Sonderförderprogrammen.

Gern verweisen sie darauf, dass es kaum wissenschaftliche Studien gebe, die den unbedingten Mehrwert von Diversität für die Produktivität in der Wissenschaft beleg-

ten. Dem würde übrigens wohl auch die Dresdner TU-Rektorin Staudinger kaum widersprechen. Es gebe zwar Studien, vor allem in der Unternehmens- und Organisationsforschung, doch die zeigten vor allem, dass Diversität kein Selbstläufer sei. „Es reicht nicht, Junge und Alte, Männer und Frauen nebeneinander an einen Tisch zu setzen, vielleicht noch eine Alibi-Ausländerin dazu, und dann kommen die kreativen Ideen von selbst. Ob in Unternehmen oder in einer Universität: Dazu braucht es eine Organisationskultur, die wertschätzend ist und Innovationen fördert.“

WARTET NICHT ERST AUF STUDIEN

Eine solche Kultur wird es indes sicher nicht geben, wenn ich es gar nicht erst für möglich halte, dass Vielfalt für akademische Institutionen mehr sein kann als eine Bereicherung auf der menschlichen Ebene. Auch scheint mir die Erwartungshaltung, Studien müssten erstmal und vor allem auch für Deutschland beweisen, dass Diversität zu mehr Exzellenz führe, irgendwie schief zu sein: Gibt es denn umgekehrt ernstzunehmende wissenschaftliche Studien, denen zufolge weiße Männer unter vergleichbaren Karrierevoraussetzungen und ohne das tradierte gesellschaftliche Bias zu ihren Gunsten nachweislich die besseren Wissenschaftler sind?

Ja, dass Diversität Wissenschaft besser macht, ist auch eine normative Aussage. Doch das gegenwärtige chancenungerechte Wissenschaftssystem ist ebenfalls hoch normativ geprägt. Es verhindert viele Aspirationen und Entfaltungsmöglichkeiten, es erschwert neue Ansätze und ungewöhnliche Ideen.

Vielleicht braucht es gar nicht die Erkenntnis, dass sich praktisch alle weltweit führenden Universitäten in Ländern befinden, die Diversität zu einem Kernprinzip der Wissenschaft erhoben haben. Vielleicht reichen ein Stück gesunder Menschenverstand und persönliche Erfahrung, um zu begreifen: Erkenntnis und Fortschritt entstehen immer und überall aus produktiven Gegensätzen und intellektueller Spannung. ●



JAN-MARTIN WIARDA ist Journalist, Politikwissenschaftler und Volkswirt. Er war Redakteur der überregionalen Wochenzeitung DIE ZEIT, danach Kommunikationschef der Helmholtz-Gemeinschaft. Seit 2015 ist er freier Autor, Journalist und Moderator.



IN CHINA MÜSSTEN SICH DIE DENKSCHULEN ÖFFNEN.“

sie. „Im Talentsystem herrscht an chinesischen Universitäten noch die Planwirtschaft.“ In Deutschland könne sie als Professorin ihre Mitarbeiter*innen frei rekrutieren. „In China dürfen Professor*innen hingegen nicht mehr als eine Doktorandin oder einen Doktoranden pro Jahr einstellen“, erklärt Meng, die sich jahrelang als Expertin im International Advisory Board der Humboldt-Stiftung engagiert hat. Für mehr Vielfalt müssten in China in erster Linie diese in sich abgeschlossenen Denkschulen geöffnet werden. Spitzenuniversitäten hätten deshalb damit begonnen, die eigenen Absolvent*innen nicht weiter zu beschäftigen: Doktorand*innen müssten für die Postdoc-Zeit an eine andere Uni wechseln, selbst Bachelor-Absolvent*innen müssten ihren Master anderswo absolvieren.

STÄDTER*INNEN HABEN ES AN AFRIKANISCHEN UNIS LEICHTER

Anders gelagert sind die Schwierigkeiten von Universitäten in Afrika bei der akademischen Vielfalt. „Bei uns ist das Stadt-Land-Gefälle ein großes Thema“, sagt Romain Glèlé Kakai. Der Biometrikprofessor aus dem Benin ist Ausschussmitglied der Humboldt-Stiftung und als Vorsitzender des African German Network of Excellence in Science mit der Situation in westafrikanischen Ländern bestens vertraut. „Wer hier aus Städten kommt, hat einen besseren Zugang zu Bildung und stammt meistens aus einer wohlhabenderen Familie“, sagt er. Die Konsequenz: „Noch vor zehn Jahren waren Studierende aus ländlichen Regionen, die noch dazu oft schwer erreichbar sind, nicht >



DIE GRÖSSTE SCHWIERIGKEIT BLEIBT AUCH IN INDIEN DAS BEGRENZTE BUDGET.“

gut repräsentiert.“ Zuletzt wurde aber politisch versucht, gegenzusteuern: Studienbewerber*innen aus abgehängten Regionen bekamen über einige Jahre hinweg einfacheren Zugang zu Stipendien; außerdem seien Quoten eingeführt worden, die geografische Faktoren berücksichtigen. Eine weitere Entwicklung der vergangenen Jahre: Frauen bekommen inzwischen bevorzugten Zugang zu Stipendien. „Über solche Anreize wird versucht, die Diversität an den Hochschulen zu vergrößern“, sagt Kakai. „Aber das geht natürlich immer nur in dem Maße, in dem der Staatshaushalt diese Ausgaben ermöglicht.“

VON WESTAFRIKA NACH INDIEN

Die nächste Station auf der Reise ist Mumbai, Indien. Dort arbeitet Mala Pandurang am BMN College of Home Science, einer Ausnahmeeinrichtung: Wenn sie lehrt, sitzen vor ihr nur junge Frauen, und auch die Professuren sind weitgehend weiblich besetzt. „Wir sind eine reine Frauenuniversität“, sagt die Professorin für englische Literatur. Bei mehr als 40 Prozent liegt der Anteil der Frauen unter den Studierenden in Indien. Dort drängen neben Genderfragen andere Probleme in Sachen Diversität: „Es gibt ein großes sozioökonomisches Gefälle“, sagt Pandurang, ehrenamtliche Vertrauenswissenschaftlerin der Humboldt-Stiftung in Indien. Wohlhabende Eltern können ihre Kinder weitaus öfter an Universitäten schicken als arme Familien; diese Unterschiede werden durch das Kastensystem nochmals verschärft. Zwar darf laut der indischen Verfassung von 1950 niemand aufgrund der Kastenzugehörigkeit diskriminiert werden, im Alltag wirkt das System aber häufig fort.

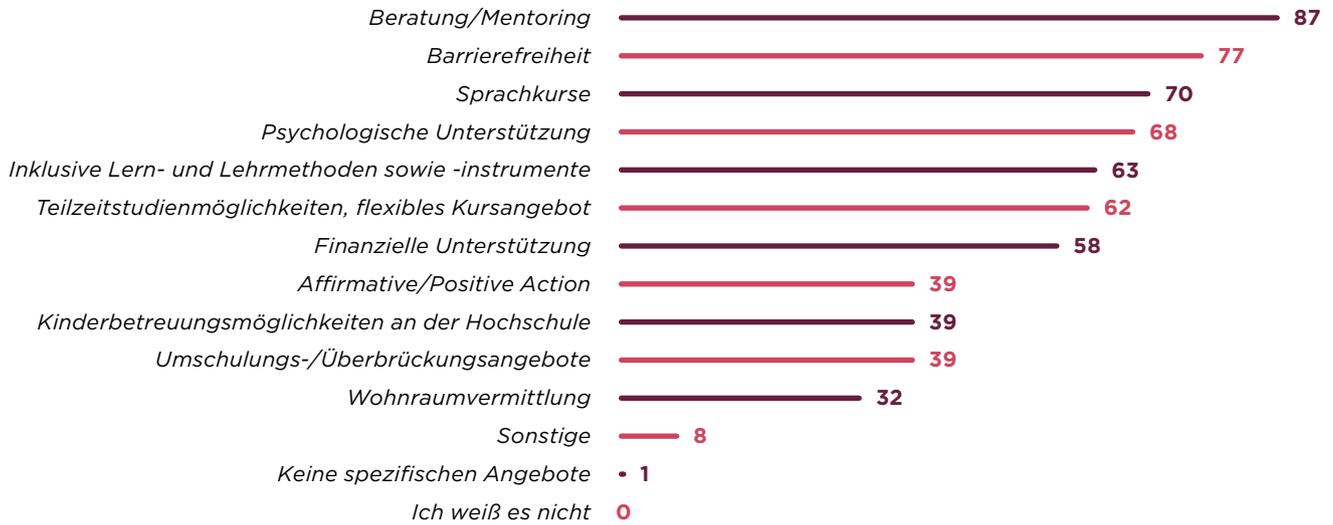
2016 sorgte ein dramatischer Fall für Schlagzeilen: An einer Universität brachte sich ein 26-jähriger Doktorand

um, der aus der Kaste der Dalits, früher als „Unberührbare“ bezeichnet, stammte. Er hatte sich über eine ungleiche Behandlung durch die Universität beklagt. Ihm – der sich als Aktivist selbst für die Rechte der Dalits einsetzte – waren das Stipendium gestrichen und das Wohnheimzimmer gekündigt worden. Sein Tod führte zu Protesten in ganz Indien; Medien weltweit berichteten, der Suizid sei kein Einzelfall an indischen Universitäten. Nichtsdestotrotz: Mala Pandurang hält den eingeschlagenen Weg im Land für hoffnungsvoll. Quotenregelungen und ein neues Bildungskonzept zeigten in die richtige Richtung. „Die größte Schwierigkeit allerdings bleibt das begrenzte Budget“, sagt sie. Das fehle häufig im Staatshaushalt. „Private Förderer und Alumnivereinigungen bemühen sich aber, zumindest teilweise dafür einzuspringen.“ >



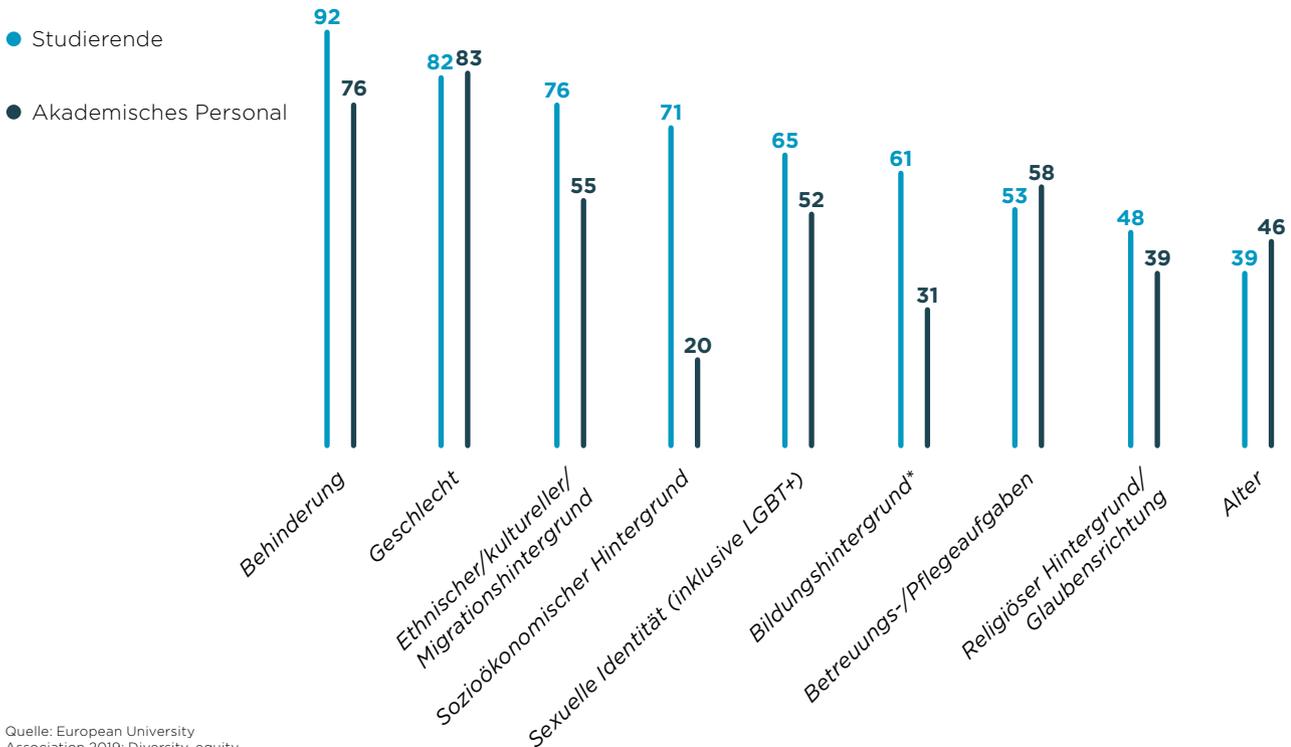
Welche Unterstützungsangebote gibt es in Ihrer Institution, um Diversität unter Studierenden zu fördern?

Umfrage unter 159 Hochschulen aus 36 europäischen Wissenschaftssystemen, Angaben in Prozent



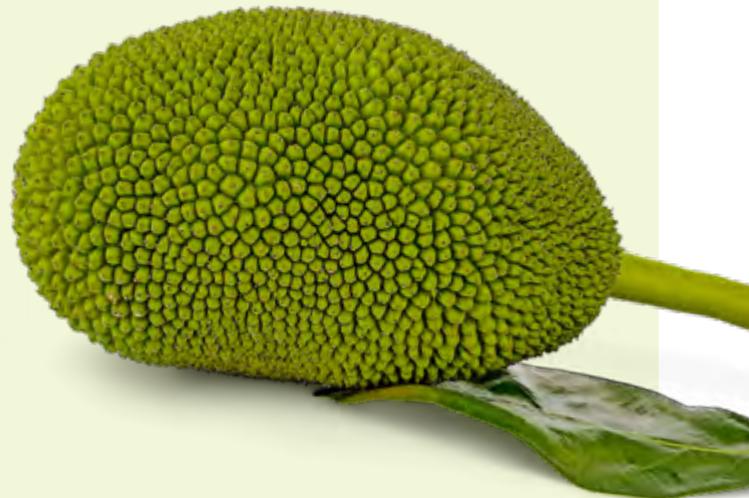
Welche Dimensionen von Diversität spielen in Ihrer Institution eine Rolle?

Umfrage unter 159 Hochschulen aus 36 europäischen Wissenschaftssystemen, Angaben in Prozent



Quelle: European University Association 2019: Diversity, equity and inclusion in European higher education institutions. Results from the INVITED project.

* Alternative Bildungswege, lebenslanges Lernen



”

OHNE ZAHLEN BLEIBT
ES BEI ABSICHTS-
ERKLÄRUNGEN, WEIL
SICH KEIN FORTSCHRITT
MESSEN LÄSST.“

Wieder zurück nach Deutschland zu Silke Wieprecht, der Stuttgarter Wasserbau-Professorin, die viele Jahre Vorsitzende des Auswahlausschusses für die Georg Forster-Forschungsstipendien und -preise der Humboldt-Stiftung war. „Die Schwierigkeit bei Auswahlprozessen besteht darin, dass man beispielsweise den sozialen Hintergrund der Bewerber*innen in den Unterlagen einfach nicht sieht“, sagt sie. Sie könne darin über die Universitätsausbildung lesen, über Forschungsinteressen und wie Gutachter*innen über die Kandidat*innen urteilen – aber nicht, ob jemand als erste*r aus der eigenen Familie studiert hat oder aus einer sozial benachteiligten Region stammt.

Bei der Humboldt-Stiftung gibt es traditionell keine Quoten. Gefördert werden exzellente Forschende. Klar

ist: Das Humboldt-Netzwerk bezieht seine Kraft aus der Diversität und Internationalität seiner Mitglieder. Mehr als 30 000 Forschende weltweit vereint die Stiftung in ihrer bald 70-jährigen Geschichte: aktuell Geförderte und Alumni aller Fachgebiete aus mehr als 140 Ländern. Trotzdem wurde beispielsweise für Deutschlands höchstdotierten Forschungspreis, die Humboldt-Professur, zuletzt in mehreren Auswahlrunden in Folge keine Frau ausgewählt. Auch deshalb hat die Stiftung jüngst eine Genderpotenzial- und Bedarfsanalyse in Auftrag gegeben, bei der Daten aus 14 Ländern weltweit ausgewertet werden. Analysiert werden soll, wie hoch der Anteil von qualifizierten Frauen ist, die möglicherweise für einen Forschungsaufenthalt in Deutschland gewonnen werden könnten und wie ihre Bedarfe aussehen. Dabei gehe es auch um Faktoren, die womöglich beeinflussen, ob sich Frauen eine Forschungsstation im Ausland vorstellen können, erklärt die Leiterin der Studie Andrea Löther vom Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung am Kölner Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften: „Spielen beispielsweise auch die Familiensituation von Bewerberinnen oder das Wissenschaftsgebiet, auf dem sie forschen, eine Rolle?“ Ziel sei es, so Löther, mit Abschluss der Studie Ende 2021 klare Handlungsempfehlungen zu geben.

Für Jeffrey Peck aus den USA steht eine Empfehlung schon fest: Um größere Vielfalt in der Wissenschaft zu erreichen, müssten endlich mehr Daten erhoben werden – gerade in Deutschland, wo der Datenschutz das vielfach behindere. „Wenn ich Forscher*innen mit Migrationshintergrund oder aus einer ethnischen Minderheit fördern möchte, muss ich die Zahlen kennen – ansonsten bleibt es zwangsläufig immer bei Absichtserklärungen, weil sich keinerlei Fortschritt messen lässt.“ ●

„WIR KÖNNEN NICHT EINFACH SAGEN, DIE WELT IST HALT SO!“

Exzellenz und Diversität sind kein Gegensatz, meint Hans-Christian Pape. Ein Gespräch über die Kraft der positiven Anreize und die Vielfalt im Humboldt-Netzwerk.



PROFESSOR DR. HANS-CHRISTIAN PAPE ist Präsident der Alexander von Humboldt-Stiftung und leitet das Institut für Neurophysiologie der Universität Münster.

KOSMOS: Herr Pape, Diversität ist ein zentraler Punkt der Stiftungsstrategie. Weshalb ist Ihnen das Thema wichtig?

HANS-CHRISTIAN PAPE: Diversität ist ein zentrales Merkmal unseres wissenschaftlichen Netzwerks. Sie steckt in unserer DNA. Wir fördern Wissenschaftler*innen aus über 140 Ländern dieser Erde, egal ob aus den USA, Indien, Kamerun oder Peru. Wir fördern Quantenphysiker und Molekularbiologinnen genauso wie Religionswissenschaftlerinnen und Soziologen, Praktiker*innen genauso wie Theoretiker*innen und Vertreter*innen verschiedener Denkschulen oder Ansätze. Wir investieren in zukunftssträchtige Fächer wie KI und in lebenswichtige Anwendungen zum Beispiel in der Medizin. Mit der gleichen Begeisterung fördern wir bewusst auch Grundlagenforschung. Denn wir sind davon überzeugt, dass jede wissenschaftliche Erkenntnis zur Entwicklung der Gesellschaft beiträgt. Nicht zuletzt profitiert auch die wissenschaftliche Dynamik vom Spannungsfeld der in ihren Diskursen vermittelten Wertekomplexe von Wahrheit und Nützlichkeit und damit von der Diversität ihrer Protagonisten*innen. Diese

Diversität und diese Dynamik sind Qualitätsmerkmale der Stiftung. Ohne sie wären wir nicht nur weniger gut, sondern wir würden unsere Mission verfehlen.

Inwiefern?

Es geht um die Vielfalt der Ideen und Perspektiven, die Vielfalt der Prägungen und Horizonte. In der Wirtschaft ist die Korrelation zwischen Diversität und Geschäftserfolg gut belegt. Unternehmen mit einem hohen Grad an Diversität quer durch alle hierarchischen Ebenen sind mit hoher Wahrscheinlichkeit überdurchschnittlich profitabel. Gleiches dürfte für die Wissenschaft zutreffen, deren Erfolg im Besonderen von der Kreativität und Vielfalt ihrer Träger*innen bestimmt wird. Ein anderer, mir wichtiger Aspekt hat mit Gerechtigkeit zu tun. Und dabei geht es nicht nur um die Anteile von Männern, Frauen und diversen Menschen. Hierauf mag in Deutschland aktuell ein – wichtiger – Fokus liegen. Ich spreche aber auch von Alt und Jung. Oder von Menschen mit Handicap und von Menschen, die soziale Ungleichheiten überwinden müssen. Wenn wir uns in unserem internationalen >



DIVERSITÄT ist ein zentrales Merkmal des Humboldt-Netzwerks.

Netzwerk umhören, dann meint Diversität von Land zu Land ganz verschiedene Dinge. Wir sollten Diversität als umfassende Vielfalt denken und uns davon leiten lassen. Und hier wollen wir noch besser werden.

Wo sehen Sie Verbesserungsmöglichkeiten?

In unseren Preisprogrammen beispielsweise sind Frauen unterrepräsentiert. Auch Forscher*innen aus Ländern außerhalb von Europa und Nordamerika finden sich etwa bei der Humboldt-Professur, Deutschlands höchstdotiertem Forschungspreis, kaum. Man kann nun natürlich sagen, wir bilden mit unserem Netzwerk ab, wie die Repräsentanz bestimmter Gruppen in der Forschung bedauerlicherweise generell ist. Wir alle kennen die „gläserne Decke“, die für viele Frauen das Ende ihrer wissenschaftlichen Aufstiegsmöglichkeiten bedeutet. Wir sind auch besorgt, wenn wir von Umfragen lesen, wonach 30 Prozent von 1 000 befragten im Vereinigten Königreich forschenden Naturwissenschaftler*innen, die Minderheiten in sexueller Orientierung oder Identität angehören, schon Diskriminierung an ihrem Arbeitsplatz erlebt haben. Diversität in der Wissenschaft bedeutet die Wertschätzung und Einbindung aller Gruppen – ganz unabhängig von ihrer Religionszugehörigkeit, sexuellen Orientierung oder sozialen Herkunft.

Wir können uns als Humboldt-Stiftung nicht zurücklehnen und sagen, die Welt ist halt so. Wir wollen die besten Talente und führenden Köpfe gewinnen. Das geht nicht, wenn wir uns im immer gleichen engen Segment bewegen. Wir sind eine Organisation, die Innovation und Perspektivenvielfalt anerkennt, schätzt und aktiv fördern möchte. Deshalb überprüfen wir kontinuierlich unsere Auswahl- und Förderinstrumente daraufhin, wie wir Diversität proaktiv noch besser fördern können.

Mit Quoten ließe sich der Wandel beschleunigen. In der Wirtschaft wird das diskutiert. Doch in der Wissenschaft gibt es Vorbehalte, dass dies zulasten der Exzellenz ginge ...

Ja, ich weiß. Und niemand, den ich kenne, möchte gerne für ein Stipendium oder einen Preis ausgewählt werden wegen seines Geschlechts, seiner Nationalität oder Hautfarbe – sondern aufgrund der eigenen hervorragenden Leistung! Quoten erscheinen attraktiv und gehören zum möglichen Instrumentarium, weil sie schnell Wirkung zeigen. Aber ich sehe sie als eine Art letztes Mittel, wenn andere Ansätze nicht wirken.

Welche wären das?

Beispielsweise überlegen wir uns, wie wir Personen erreichen, die Humboldt-Qualität

”

ES GEHT UM DIE
VIELFALT DER IDEEN
UND PERSPEKTIVEN,
DIE VIELFALT DER
PRÄGUNGEN UND
HORIZONTE.“

haben, aber sich nicht bei uns bewerben. In jedem Netzwerk, auch dem unseren, gibt es Pfadabhängigkeiten und Subnetzwerke. Deshalb versuchen wir etwa mit unserem neuen Henriette Herz-Scouting-Programm durch direkte Rekrutierung neue Stipendiat*innenkreise und Gastgeber*innen in unser Netzwerk zu bringen. Und wir fördern konsequent die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Dabei prüfen wir auch die Möglichkeit, durch finanzielle Anreize mehr Diversität zu verwirklichen.

Begegnet Ihnen auch Skepsis? Diversität ist ja ein relativ neues Thema, nachdem es lange vor allem um Exzellenz ging ...

Exzellenz und Diversität stellen keinen Gegensatz dar, sondern gehen Hand in Hand. Ich habe in der Wissenschaft noch nicht erlebt, dass jemand offen Vorbehalte gegen Diversität äußern würde. Aber nicht dagegen sein, reicht meines Erachtens nicht. Wir müssen aktiver werden. Bei jeder Personalentscheidung muss die Frage lauten: Wie begünstige ich eine Vielfalt der Perspektiven? Wie schaffe ich in meinem Wirkungsbereich ein Umfeld, in dem Diversität Karrieren begünstigt, anstatt sie zu behindern? Ich muss mich natürlich auch immer fragen: Wie weit kann ich das Spektrum der Diversität fassen, im

Rahmen konkreter Rahmenbedingungen und Zielstellungen? Hier zeigen sich zweifelsohne Herausforderungen, aber auch viele Chancen, die wir konsequent und vor allem systematisch auf breiter Ebene angehen sollten.

Werden Appelle allein ausreichen?

Als Neurowissenschaftler bin ich von der Kraft der positiven Anreize und der Motivation überzeugt. Positive Beispiele und Vorbilder sind wichtig. Hier sollten wir nicht nur auf die großen Wissenschaftspreise schauen, wie zum Beispiel den Nobelpreis, mit dem im Jahre 2020 vier Frauen ausgezeichnet wurden – für ihre bahnbrechende Wissenschaft! Darunter mit Emmanuelle Charpentier eine Humboldtianerin, die mit dem Nobelpreis für Chemie geehrt wurde. Wir sollten auch auf all die Forscher*innen schauen, die ihren Beruf mit den – zweifelsohne genauso wunderbaren wie anspruchsvollen – Aufgaben in Familie und Alltag verbinden, die ihre Kultur, ihre Lebenserfahrung und ihre Kreativität einbringen. Diese Diversität zu stärken und zu fördern ist uns in der Alexander von Humboldt-Stiftung ein zentrales Anliegen. Zweifelsohne: wir bewegen uns in die richtige Richtung. Aber wir sind längst nicht am Ziel. ●

Interview **GEORG SCHOLL**

DIE VERSTECKTEN KOSTEN DER GEWALT

Die Humboldt-Professorin Anke Hoeffler erforscht die Ursachen von Gewalt – ob in Bürgerkriegen oder im eigenen Wohnzimmer – und was sie am Ende kostet.

Text **MARLENE HALSER**

Anke Hoeffler lässt sich in ihrer Forschung nicht so leicht beirren. Fast scheint es, als folge die Ökonomin und Politikwissenschaftlerin in ihrer Arbeit einem inneren Kompass. Wenn ein Thema sie gepackt hat, schreckt sie auch vor Hindernissen nicht zurück. Beharrlichkeit brauchte Hoeffler, auch um ihr Forschungsthema in ihrer Disziplin zu etablieren. Sie erforscht die Ursachen von Gewalt und Kriegen. „Dabei vertraue ich auf das, was ich statistisch belegen und berechnen kann“, sagt sie.

Es sind ihr Blick für Themen von globaler Wichtigkeit und ihre Unbeirrbarkeit, mit denen sich Anke Hoeffler als Preisträgerin der Alexander von Humboldt-Professur empfohlen hat. 2019 wurde ihr der mit bis zu fünf Millionen Euro höchstdotierte Forschungspreis Deutschlands verliehen. Damit ist sie eine von bislang 84 internationalen Spitzenforschenden (Stand Dezember 2020), die die Alexander von Humboldt-Stiftung seit 2008 mit diesem Programm an deutsche Universitäten geholt hat – auch, um die oft verkrusteten Strukturen des deutschen Wissenschaftssystems aufzubrechen und es mit neuem interdisziplinärem Geist zu beleben.

Anke Hoeffler sitzt in einem geräumigen Wohnzimmer mit großer Fensterfront an ihrem Laptop. Es sind die letz-

ten Tage des Sommerurlaubs der Wissenschaftlerin im britischen Oxford, wo sie bis vor kurzem am Centre for the Study of African Economies tätig war. Umgezogen nach Konstanz, wo sie inzwischen als Humboldt-Professorin forscht, ist sie mit ihrem Mann und den beiden Söhnen schon im Januar 2019.

„Mein Leben hätte an einigen Stellen auch ganz anders verlaufen können“, sagt sie und führt als Beispiel ihren viel beachteten Artikel „Greed and grievance in civil war“ an, den sie 2004 gemeinsam mit dem britischen Entwicklungsökonom Paul Collier in den Oxford Economic Papers veröffentlichte. Nicht zuletzt wegen dieses Aufsatzes zählt Hoeffler mittlerweile zu den meistzitierten Gesellschaftswissenschaftler*innen weltweit. Dabei wäre dieser Text beinahe nie in einer Fachzeitschrift veröffentlicht worden.

In dem Aufsatz, der Grundstein ihrer Karriere wurde, zeigt die Entwicklungsökonomin, dass letztlich nicht politische Missstände und soziale Ungleichheit zu Bürgerkriegen führen. Viel wichtiger, so schrieb Hoeffler und Collier Anfang der 2000er-Jahre, sei stattdessen, ob sich ein Bürgerkrieg finanzieren lässt. Wo kein Geld fließe, gebe es auch keinen Krieg.

FOLGT MAN DER SPUR DES GELDES, WIRD ES BRISANT

„Motivation alleine reicht nicht für einen Krieg“, sagt Hoeffler. Kleine Gruppen von Menschen, die das System stürzen wollen, gebe es im Grunde in jedem Land. „Ob daraus tatsächlich eine Macht wird, die dem Staat gefährlich wird, hängt ganz stark von finanzieller Unterstützung ab“, erklärt sie. „Damit ein bewaffneter Konflikt entsteht, müssen Sie so einer Gruppierung Geld geben und sie bewaffnen, oder etwas anderes in Aussicht stellen.“

Frage man aber, woher das Geld für Bürgerkriege komme, werde es politisch brisant. Man lande beispielsweise bei organisierter Kriminalität. Nicht selten seien auch andere Nationen involviert. Stellvertreterkriege entstünden, die ohne externe Finanzierung nicht möglich wären. Hoeffler sagt, das sei ein Grund, warum sie und ihr Kollege Collier einst für ihren Artikel fünf Jahre lang



VERTREIBUNG: Kinder spielen zwischen bewaffneten Peschmerga-Kämpfern im Flüchtlingscamp Hasan Sham, Nordirak. Hierhin flohen tausende Menschen vor den Kämpfen gegen den „Islamischen Staat“ rund um die einstige IS-Hochburg Mossul.

keine angesehene wissenschaftliche Zeitschrift zur Veröffentlichung fanden. „Bürgerkriege galten einfach nicht als Thema, mit dem sich die Wirtschaftswissenschaft befasst.“

Ihre Hartnäckigkeit hat möglicherweise auch dazu geführt, dass Anke Hoeffler heute zu den wenigen weiblichen Spitzenforscherinnen mit einer Humboldt-Professur zählt. Der niedrige Frauenanteil bei den Nominierungen und Berufungen in dem Programm ist auch der Humboldt-Stiftung schmerzlich bewusst. Nur 15 der bislang 84 berufenen Humboldt-Professor*innen sind Frauen, und das, obwohl die Stiftung ausdrücklich für die Nominierung

”

DAMIT EIN BEWAFFNETER KONFLIKT ENTSTEHT, MÜSSEN SIE SO EINER GRUPPIERUNG GELD GEBEN UND SIE BEWAFFNEN.“

von Forscherinnen wirbt. Ein Geschlechterverhältnis, das Hoeffler auch aus ihrem eigenen Fachgebiet kennt. „Als ich in Würzburg Volkswirtschaftslehre studiert habe, gab es dort keine einzige Professorin“, sagt sie. Die erste Frau in der wissenschaftlichen Lehre habe sie 1992 in Großbritannien erlebt.

Nachdem die Freizügigkeit innerhalb der Europäischen Union im Jahr 1992 möglich geworden war, hatte Hoeffler die Chance ergriffen, war nach London gezogen, und hatte sich dort für einen zusätzlichen Master in Ökonomie eingeschrieben. Das Korsett der deutschen Studieninhalte empfand sie damals als zu eng und zu national ausgerichtet. Sie habe mit der angelsächsischen Forschung, die damals in ihrem Fachgebiet tonangebend war, mithalten wollen. Ihre Rückkehr nach Deutschland sei nun angesichts des Brexits nur folgerichtig, sagt sie. Durch den Austritt des Vereinigten Königreichs aus der Europäischen Union hätten sich die Freiräume für die Forschung verringert.

KARRIERE TROTZ FAMILIE UND TEILZEIT

„Den Mangel an weiblichen Vorbildern hätte ich in meinen Studienjahren nie von mir aus so formuliert“, erinnert sich Hoeffler. „Aber als ich die erste Professorin in London erlebt habe, war ich positiv überrascht.“ Hoeffler selbst >

”

VOR ALLEM HÄUSLICHE
GEWALT BETRIFFT
ÜBERDURCHSCHNITTLICH
OFT FRAUEN UND
KINDER.“

hat zehn Jahre ihrer Forschungskarriere in Teilzeit gearbeitet. Als die beiden Söhne klein waren, hatte sie zugunsten der exponierten Position ihres Mannes zurückgesteckt. Ein weiterer Punkt in ihrer Biografie, an dem vieles hätte scheitern können, sagt sie. Die Qualität ihrer Arbeit hat unter der Teilzeitarbeit nicht gelitten – wohl aber ihre Aufstiegschancen im Wissenschaftsbetrieb.

„Dass ich nur halbtags gearbeitet habe und meine Stelle komplett durch Drittmittel finanziert war, hat dazu geführt, dass ich nie eine feste Position bekam“, sagt Hoeffler. „Als ich mich nach einer Vollzeitstelle umgesehen habe, konnten das viele Personalabteilungen, Kolleginnen und Kollegen nicht einordnen.“ Insofern bedeutet die Humboldt-Professur, die auf fünf Jahre ausgelegt ist und im Anschluss in eine feste Stelle übergehen soll, neu gewonnene Planungssicherheit.

Ein Rezept für mehr Frauen in der Spitzenforschung habe sie trotzdem nicht, sagt Hoeffler. Generell sei ihr persönlich Förderung, die sich allein nach dem Geschlecht ausrichte, suspekt. Stattdessen würde sie Diversität im Forschungsbetrieb sehr viel weiter gefasst angehen. „Ganz andere Faktoren als nur das Geschlecht können genauso ausschlaggebend dafür sein, ob jemand Erfolg hat oder nicht“, sagt sie. Ein junger Mann aus einer abgehängten

Region, der als erster in seiner Familie studiert, könne es de facto schwerer haben, als eine Frau, die, wie sie selbst, aus einem akademischen Umfeld stammt. Leider sei Diversität derzeit noch vor allem kosmetisch, kritisiert sie. „Wir müssen neue, inklusive Wege finden, um Wissen zu vermitteln – auch solches, das Zusammenhänge findet, statt nur in die Tiefe zu gehen. Und wir müssen dieses Wissen dann auch anders abfragen.“

Hoefflers eigenes Forschungsgebiet hat sich über die Jahre stark erweitert. Beim Thema Gewalt ist sie geblieben. Jedoch hat sie 2015 eine entscheidende Entdeckung gemacht: Nicht Kriege und Bürgerkriege kosten weltweit die meisten Menschenleben, fand sie damals bei Forschungen im Auftrag der Vereinten Nationen und im Rahmen ihrer Mitarbeit an den nachhaltigen Entwicklungszielen der UN heraus. Weitaus mehr Menschen werden Opfer alltäglicher Gewalt. Nur haben weder die Politik noch die Zivilgesellschaften diese vermeintlichen Einzelschicksale und deren Folgen und Kosten für die gesamte Gesellschaft im Blick.

GEWALT IN DEN EIGENEN VIER WÄNDEN WIRD OFT ÜBERSEHEN

„Wenn man sich immer nur Bürgerkriege ansieht, dann vergisst man, dass in den meisten Ländern dieser Welt Frieden herrscht“, sagt Hoeffler. „Was wir dabei auch übersehen, ist das Ausmaß von Mord und Totschlag und häuslicher Gewalt, das auch in friedlichen Ländern schreckliche Folgen hat.“ Vor allem häusliche Gewalt betrifft überdurchschnittlich oft Frauen und Kinder. 12 Prozent aller Frauen weltweit erleben Gewalt durch ihren Intimpartner. Und weltweit 311 Millionen Kinder – 17,5 Prozent – werden Opfer schwerer körperlicher Strafen, wie Hoeffler in einer 2017 veröffentlichten Studie ermittelt hat. Je ärmer die Menschen sind, umso höher ist die Gewaltrate, zeigen ihre Datenanalysen. Die Folgekosten dieser alltäglichen oder auch interpersonellen Gewalt zu errechnen, hat sie sich zum Ziel gesetzt – ebenso wie fächerübergreifend mit anderen Forschenden Lösungen zu entwickeln, um die Gewaltursachen zu beheben.

Das Sommersemester 2020 hatte Anke Hoeffler für ihre Humboldt-Professur in Konstanz schon komplett durchgeplant. Mithilfe des Preisgeldes soll dort um Hoeffler herum ein neues Zentrum für „Conflict Research and Development Policy“ entstehen. Doch dann legte COVID-19 alles lahm. „Die Möglichkeit, selbst Feldforschung in einer ganzen Reihe von Ländern zu betreiben, zum Beispiel in Haiti, Ghana und Kenia, war das große Geschenk der Humboldt-Stiftung an mich“, sagt Hoeffler. Doch nun sei derzeit keine dieser Studienreisen durchführbar.



PROFESSORIN DR. ANKE

HOEFFLER forscht seit 2019 mit einer Humboldt-Proffessur an der Universität Konstanz. Zuvor war sie Research Officer am Centre for the Study of African Economies der University of Oxford, Vereinigtes Königreich. Hoefflers Forschungen wurden unter anderem von der Weltbank und der Europäischen Kommission gefördert. Hoeffler ist Mitglied des African Economic Research Consortium (AERC) und des Peace Research Institute Oslo (PRIO).

Aus der Not geboren, untersucht Hoeffler deshalb kurzerhand die weltweiten Auswirkungen der Pandemie. Gemeinsam mit Forschenden aus Helsinki und Berlin hat sie eine Online-Studie entwickelt, bei der Menschen auf der ganzen Welt befragt werden, wie sie die Pandemie erleben. Innerhalb der ersten sechs Monate nahmen knapp 12 000 Menschen aus mehr als 130 Ländern teil. Die Erhebung bietet ein erstes globales Stimmungsbild der Krise – mit zum

Teil überraschenden Ergebnissen: Beispielsweise geben auch junge Erwachsene mehrheitlich an, die empfohlenen Vorsichtsmaßnahmen zum Schutz vor einer Ansteckung einzuhalten. Das verbreitete Image von jungen Menschen als sorglosen Superspreadern sei damit widerlegt, schreiben Hoeffler und ihre Kolleg*innen.

Weniger überraschend ist das Ergebnis, dass vor allem Frauenangaben, von den zusätzlichen Belastungen, die die Krise innerhalb der Familie mit sich bringe, betroffen zu sein. „Interessant ist auch, dass global gesehen die meisten Menschen sagen, ein Impfstoff solle in allen Ländern gleichzeitig zur Verfügung stehen“, berichtet Anke Hoeffler. „Nur in den USA ist eine Mehrheit dafür, dass ein Impfstoff dort zuerst angewendet wird.“

Das Thema Gewalt hat die Ökonomin auch bei diesem Projekt im Blick. Vieles deute darauf hin, dass die Zahlen von häuslicher Gewalt während der Pandemie steigen, sagt sie. Auch hier seien vermutlich vor allem Frauen und Kinder betroffen. In einem zweiten Fragebogen will Hoeffler dem weiter nachgehen. Unter anderem möchte sie wissen, wie sicher sich die Teilnehmenden während der Pandemie zu Hause im Vergleich zu draußen fühlen. Hoeffler bleibt auch hier beharrlich. Selbst von einer weltweiten Krise lässt sie sich nicht zurückwerfen. ●

AUFSTEIGEN SCHWER GEMACHT

Wenn es ein Arbeiterkind in Deutschland zu akademischen Weihen bringt, ist das eine Ausnahme. Erfahrungen von einem, der es geschafft hat.

Text **UWE SCHÜTTE**



Man muss es so drastisch sagen: Gleichheit für alle, dieses Kernelement jeder sich als demokratisch verstehenden Gesellschaft, ist nur ein leeres Versprechen. Die beständig aufgehende Schere zwischen armen und vermögenden Bevölkerungsschichten spricht eine deutliche Sprache. Dieselbe Kluft zwischen Anspruch und Wirklichkeit kennzeichnet insbesondere das bildungspolitische Versprechen der Chancengleichheit. Eigentlich sollen Bildungsinstitutionen – vom Kindergarten bis zur Universität – soziale Unterschiede beseitigen helfen. In Wahrheit jedoch reproduzieren sie diese.

Wie sich das im speziellen Fall meines Heimatlandes Deutschland gestaltet, kann man im unlängst erschienenen Sammelband „Vom Arbeiterkind zur Professur. Sozialer Aufstieg in der Wissenschaft“ nachlesen. Der Band ist ein Beispiel für autobiografische Bücher, in denen vom eigenen Aufstieg aus dem Arbeiter- und Kleinbürger-

”

GLEICHHEIT FÜR
ALLE IST NUR
EIN LEERES
VERSPRECHEN.“



**DER SOGENANNT
BILDUNGSTRICHER:**

Eine*r von 100 deutschen „Erstakademiker*innen“ aus bildungsschwachen Familien schafft es bis zur Promotion, bei Akademikerkindern sind es zehn von 100.

Milieu in die höheren Weihen einer akademischen oder künstlerischen Karriere berichtet wird. Ein Sujet, das in letzter Zeit auf dem Buchmarkt durchaus Konjunktur hat, wie auch die Werke der Autor*innen Didier Eribon und Annie Ernaux aus Frankreich zeigen. Der soziologische Sammelband „Vom Arbeiterkind zur Professur“ vereint wissenschaftliche Analyse und subjektive Erfahrungsberichte. Rund zwanzig Professor*innen geistes- wie naturwissenschaftlicher Fachbereiche aus Deutschland blicken auf ihren Bildungsweg zurück. Die Lektüre habe ich in mancher Hinsicht als augenöffnend empfunden. Dass ich einmal eine akademische Karriere an einer britischen Universität machen würde, war angesichts meiner Herkunft kaum zu erwarten. Meine Mutter war ein politischer Flüchtling aus Slowenien, mein Vater entstammte einer Kleinbauern- und Arbeiterfamilie vom Land. Beide Eltern haben keinen Schulabschluss, mein Vater arbeitete lange als einfacher Dreher in einer Arma-

turenfabrik. Bücher gab es in unserem Haushalt nahezu keine, dafür aber soziale Aufstiegsambitionen für den Sohn – auch wenn diese kaum auf eine Karriere als Literaturwissenschaftler abzielten.

**DIE PARANOIA, ALS HOCHSTAPLER*IN
ENTTARNT ZU WERDEN**

So unterschiedlich die einzelnen Geschichten über den soziokulturellen Aufstieg aus unteren Schichten jeweils ausfallen, stößt man doch immer wieder auf dieselben Punkte. Gefühle und Prägungen nämlich, die auch Eribon und Ernaux ins Zentrum ihrer Erinnerungen stellen: das Gefühl etwa, Verräter*in am Herkunftsmilieu zu sein, begleitet von einer gewissen Scham darüber, Aufsteiger*in zu sein, sowie paranoide Anwandlungen, auf einer wissenschaftlichen Spitzenposition womöglich als Hochstapler*in enttarnt zu werden. Professor*innen aus dem Arbeitermilieu verbindet zudem das >

Foto: Getty Images/ skynesher

”

DIE PROFESSOR*INNEN
BEVORZUGTEN
JENE KOMMILITON*INNEN,
DEREN NACHNAMEN SIE
ALS ADELIG AUSWIESEN.“

grundsätzliche Bewusstsein – besonders bei informellen Zusammenkünften unter Fachkolleg*innen –, sozial Unzugehörige zu sein. Denn, so brachte es der französische Soziologe Pierre Bourdieu schon auf den Punkt, es ist eben alles eine Frage der feinen Unterschiede.

Diese feinen Unterschiede aber vermitteln nicht öffentliche Bildungseinrichtungen, erlernt werden sie im Herkunftsmilieu. Die deutsche Journalistin Anna Mayr, selbst aufgewachsen als Kind sogenannter Langzeitarbeitsloser, macht in ihrer Streitschrift „Die Elenden“ den kategorialen Unterschied fest an der inneren Sicherheit der Bürgerkinder und ihrer quasi naturgemäßen Überzeugung, ein Anrecht auf einen gehobenen Platz auf der Karriereleiter und in der Gesellschaft zu haben. Eine Frage der Lebenseinstellung, der Selbstsicherheit also. Just dieses Bewusstsein aber fehlt jenen begabten jungen Menschen, die eine akademische Laufbahn einschlagen möchten, aber aus einem sogenannten bildungsfernen Haushalt kommen. Das trägt bei dazu, dass sie an den in Deutschland entscheidenden Gelenkstellen jeweils ausgesiebt werden: Gymnasialempfehlung, Abitur, Bachelor, Master, wissenschaftliche Hilfskraftstelle, Promotion, Postdoc, Habilitation, Ruf auf einen Lehrstuhl – das ist der nahezu unüberwindliche Hürdenlauf, den ein Arbeiterkind in Deutschland auf dem Weg zur Professur bewältigen muss.

Denn nicht zuletzt traut man es ihnen nicht zu, weil sie es sich selbst nicht zutrauen.

Das Ergebnis ist der sogenannte Bildungstrichter: Von hundert deutschen „Erstakademiker*innen“ aus bildungsschwachen Familien schafft es nur eine Person bis zur Promotion, während es von 100 Kindern aus Akademikerhaushalten zehn bis zur Doktorarbeit bringen. Bis zur Professur ist es dann wieder ein steiniger Weg; erneut stammen nur zehn Prozent aller Professor*innen aus Arbeiterhaushalten. Diese sind in Deutschland zudem überproportional häufig an Fachhochschulen statt an Universitäten zu finden. In Letzteren wiederum landen sie häufiger auf schlechter bezahlten außerplanmäßigen Professuren anstatt auf unbefristeten Lehrstühlen mit Finanzausstattung und Beamtenstatus. Auf Juniorprofessuren, eingerichtet als Sprungbretter zu vollen Professuren, machen Arbeiterkinder lediglich sieben Prozent aus. Besonders in prestigeträchtigen Fächern wie Medizin, Jura und Musik bleiben Erstakademiker*innen eine große Ausnahme. Disziplinen wie Mathematik oder Erziehungswissenschaften hingegen sind deutlich offener gegenüber der sozialen Herkunft. Ein bildungspolitisches Armutszeugnis.

IM STUDIUM ÄNDERTE SICH AUF EINMAL ALLES

In Vielem habe ich mich wiedererkannt in den Berichten in „Vom Arbeiterkind zur Professur“. Anderes traf nicht zu. Aufgewachsen in den 1970er- und 1980er-Jahren, legte mir das deutsche Schulsystem keine Steine in den Weg; nicht einmal, als ich als Externer ein renommiertes bayrisches Internat besuchte. Als Student der Germanistik an der Ludwig-Maximilians-Universität (LMU) in München änderte sich alles. In den überfüllten Seminaren war sofort klar, welche Studierenden es durch ihr Auftreten verstanden, sich die Aufmerksamkeit der Professor*innen zu sichern.

Diese wiederum machten keinen Hehl aus der Bevorzugung jener Kommiliton*innen, deren Nachnamen sie als adelig auswiesen oder mit denen bekannter Intellektueller übereinstimmten. Zwischen Vertrauensdozent*innen und Stipendiat*innen der Studienstiftung wurden offen Abmachungen getroffen, um den Prüfungserfolg Letzterer zu sichern. Wollte man promovieren,



PD DR. UWE SCHÜTTE, geboren 1967 in Menden, ist Reader in German an der School of History, Languages and Translation der Aston University in Birmingham, Vereinigtes Königreich. Er studierte Neue Deutsche Literaturwissenschaft, Anglistik und Geschichte an der LMU München und wechselte 1992 nach Großbritannien. Er wurde 1997 beim Schriftsteller und Literaturwissenschaftler W.G. Sebald an der University of East Anglia, Norwich, promoviert. Als Humboldt-Forschungsstipendiat verbrachte Uwe Schütte Gastaufenthalte an der Humboldt-Universität zu Berlin (2008/2009) und der Universität Paderborn (2011). Er wurde 2017 extern an der Universität Göttingen habilitiert. Seine Forschungsschwerpunkte sind deutsche Gegenwartsliteratur (insbesondere W.G. Sebald) und Popmusik (insbesondere Kraftwerk). Als Literaturkritiker und Kulturessayist veröffentlicht er regelmäßig in deutschsprachigen Tageszeitungen und Magazinen.

musste man sich bei den Professor*innen bewerben. Einige meiner Freunde scheiterten daran. Ich habe es aus Mutlosigkeit erst gar nicht versucht.

Stattdessen organisierte ich mir selber ein Auslandsjahr in England, das mich an die University of East Anglia führte. Dort lehrte ein deutscher Germanist namens W. G. Sebald, dessen herausragende Essays über österreichische Literatur für mich den Ausschlag gaben, nach Norwich zu gehen. Nach einem Jahr dort zog mich nichts zurück nach München; ich promovierte bei Sebald, der zu dieser Zeit mit der englischen Übersetzung seines Erzählungsbandes „Die Ausgewanderten“ und dem Prosawerk „Die Ringe des Saturn“ kometenhaft zum wohl bedeutendsten deutschen Schriftsteller des späten 20. Jahrhunderts avancierte. In Birmingham an der Aston University fand ich schnell eine Dozentur und lehre seitdem dort.

Dass meine „Auswanderung“ nach England mir als Arbeiterkind vielleicht keine Professur, sehr wohl aber die ersehnte Universitätskarriere ermöglichte, ist also meine Variante der Aufstiegsgeschichten. Ich habe England daher viel zu verdanken. Nicht nur die Möglichkeit, bei einem in jeder Hinsicht außergewöhnlichen, beeindruckenden Doktorvater promovieren zu können, der zu Beginn der 1960er-Jahre ebenso keine Chancen für eine Universitätskarriere in Deutschland für sich gesehen hatte. Auch konnte ich mich hier – was mir in Deutschland nicht möglich gewesen wäre – produktiv der Forschung widmen ohne existentielle Sorgen über die Verlängerung von unterbezahlten, befristeten Projektstellen oder die nagende Ungewissheit, ob man als unbezahlter Privatdozent je eine der raren Germanistikprofessuren zu ergattern vermag.

Der Humboldt-Stiftung wiederum habe ich zu verdanken, dass sie mich seit 2008 wiederholt gefördert hat. Ich empfinde ihr meritokratisches Prinzip, Förderentscheidungen ohne Rücksicht auf soziale Herkunft oder Geschlecht zu treffen, sondern allein im Hinblick auf die akademische Exzellenz, als zutiefst fair. Nur ein solch egalitärer Ansatz vermag jene Diversität in den Wissenschaften herzustellen, die sich nicht nur als moralische Notwendigkeit angesichts ungleicher sozialer Chancenverteilung ergibt. Besonders mit Blick auf die aktuellen Herausforderungen unserer Gesellschaften ist soziale Gerechtigkeit von allergrößter Bedeutung. ●

Wissenschaftskommunikation stärken



Mit einer neuen Veranstaltungsreihe setzt sich die Humboldt-Stiftung für die Stärkung von Wissenschaftskommunikation ein. Beim Communication Lab for Exchange between Research and Media (ComLab) erhalten Geförderte der Stiftung die Möglichkeit, mit Journalist*innen Herausforderungen der Wissenschaftskommunikation zu diskutieren und gemeinsame Projekte zu realisieren.

Zweimal im Jahr treffen je zehn ausgewählte Stipendiat*innen auf zehn Nachwuchsjournalist*innen aus aller Welt, ausgesuchte Fellows der Organisation Internationale Journalistenprogramme (IJP e.V.). Gemeinsam arbeiten sie in dreitägigen Workshops an journalistischen Produkten. Das erste ComLab im Sommer 2020 widmete sich dem Thema Wissenschaftskommunikation während der Coronapandemie, das zweite ComLab im November hat zum Themenkomplex Klimakrise und European Green Deal stattgefunden. ●



WEITERE INFORMATIONEN

www.humboldt-foundation.de/entdecken/organisation/wissenschaftskommunikation-staerken

Humboldtianerin ausgezeichnet

Der Genforscherin und Molekularbiologin Emmanuelle Charpentier wurde als zweite Frau aus dem Humboldt-Netzwerk ein Nobelpreis verliehen. Damit haben bislang insgesamt 56 Humboldtianer*innen einen Nobelpreis erhalten. Charpentier wurde gemeinsam mit Jennifer Doudna mit dem Nobelpreis für Chemie 2020 ausgezeichnet. Die beiden Forscherinnen wurden für ihre Entwicklung der Genschere CRISPR-Cas9 geehrt, einer Methode zur Erbgut-Veränderung.

Emmanuelle Charpentier ist Direktorin der Max-Planck-Forschungsstelle für die Wissenschaft der Pathogene in Berlin. Sie kam 2014 nach Deutschland, um mit einer Alexander von Humboldt-Proffessur an der Medizinischen Hochschule Hannover und dem Helmholtz-Zentrum für Infektionsforschung Braunschweig zu forschen. 2015 wechselte sie nach Berlin, zunächst als Direktorin der Abteilung Regulation in der Infektionsbiologie am Max-Planck-Institut für Infektionsbiologie. ●

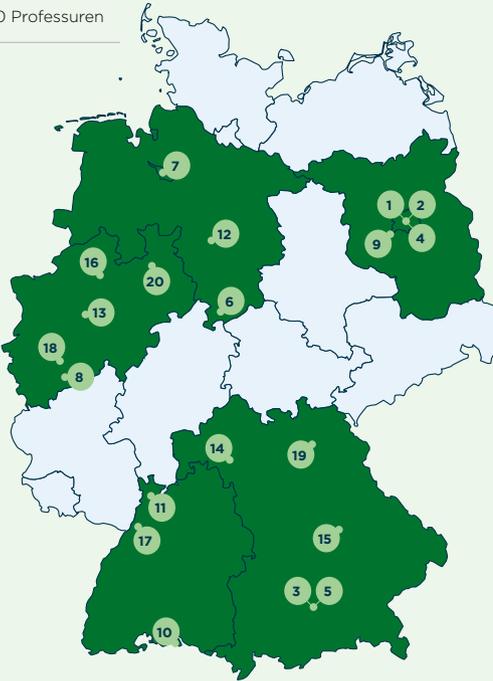


Wo liegen die Top 20 der Gastuniversitäten des Humboldt-Rankings 2020?

Verteilung der führenden 20 Gasthochschulen in Deutschland nach gewichtetem Rang (Geförderte pro 100 Professuren)

X Gewichteter Rang XX Geförderte pro 100 Professuren

- 1 Freie Universität Berlin 121
- 2 Humboldt-Universität zu Berlin 88
- 3 Universität München 71
- 4 Technische Universität Berlin 63
- 5 Technische Universität München 61
- 6 Universität Göttingen 59
- 7 Jacobs University Bremen 52
- 8 Universität Bonn 49
- 9 Universität Potsdam 48
- 10 Universität Konstanz 47



- 11 Universität Heidelberg 46
- 12 Tierärztliche Hochschule Hannover 45
- 13 Universität Bochum 44
- 14 Universität Würzburg 43
- 15 Universität Regensburg 42
- 16 Universität Münster 42
- 17 Karlsruher Institut für Technologie (KIT) 42
- 18 Universität zu Köln 42
- 19 Universität Bayreuth 41
- 20 Universität Bielefeld 38

SCOUTING-PROGRAMM

Umworbene Talente im Blick

Das neue Henriette Herz-Scouting-Programm der Humboldt-Stiftung ermöglicht die direkte Rekrutierung von Forschungstalente. Wissenschaftler*innen in Deutschland können sich als sogenannte Humboldt-Scouts bewerben. Die ausgewählten Scouts können bis zu drei internationale Wunschnachpartner*innen direkt für ein Humboldt-Forschungsstipendium vorschlagen.

Ziel ist es, die fachliche und regionale Diversität im Humboldt-Forschungsstipendienprogramm zu erhöhen. Um den Frauenanteil zu steigern, soll für das erste Stipendium eine Wissenschaftlerin vorgeschlagen werden. Es gelten die für Humboldt-Forschungsstipendien üblichen Qualitätsmaßstäbe. Nach der Förderung findet eine Ex-post-Begutachtung statt.

Zudem wurden 2020 einmalig Henriette Herz-Preise für innovative Rekrutierungskonzepte vergeben. Acht Universitäten wurden für Ideen ausgezeichnet, wie sie internationale Talente für sich und den Forschungsstandort Deutschland gewinnen können. Zur Umsetzung erhalten sie je 125.000 Euro.

Henriette Herz-Scouting-Programm und -Preis werden vom Bundesministerium für Bildung und Forschung finanziert. ●

WEITERE INFORMATIONEN

www.humboldt-foundation.de/bewerben/foerderprogramme/henriette-herz-scouting-programm

HUMBOLDT-RANKING

Diese deutschen Unis sind bei Geförderten aus dem Ausland beliebt

Die Universitäten der Metropolen Berlin und München sind bei ausländischen Forscher*innen besonders gefragt. Aber auch Hochschulen kleinerer Städte wie Göttingen, Bremen oder Bonn sind beliebt. Das geht aus dem 2020 veröffentlichten Humboldt-Ranking hervor. Das Ranking zeigt, wie viele Wissenschaftler*innen in den vergangenen fünf Jahren mit Förderung der Stiftung nach Deutschland gekommen sind und wo sie ihren Forschungsaufenthalt besonders häufig verbrachten.

„Das Humboldt-Ranking zeigt die hohe Attraktivität des Forschungsstandorts Deutschland“, sagt Stiftungspräsident Hans-Christian Pape. „Neben den großen Universitäten in den Metropolen sind auch viele kleinere Einrichtungen international sichtbar und attraktiv. Dabei spiegelt das Ranking auch fachspezifische Profile der Standorte wider. Diese verteilte Exzellenz ist eine wirkliche Stärke der deutschen Wissenschaft.“ ●

WEITERE INFORMATIONEN

www.humboldt-foundation.de/entdecken/zahlen-und-statistiken/humboldt-ranking



MAN VERSTEHT SICH OHNE WORTE

Wer macht eigentlich was in der Stiftung und sorgt hinter den Kulissen dafür, dass alles läuft? Auf dieser Seite stellen wir einmal nicht Humboldtianer*innen, sondern Kolleg*innen vor, ihre Aufgaben und Erfahrungen und was sie tun, wenn sie gerade nicht arbeiten. **DIESMAL: FRANK ALBRECHT.**

Ich arbeite für die Philipp Schwartz-Initiative, die gefährdeten Forschenden Zuflucht an deutschen Hochschulen bietet. Ich steuere das Programm und überlege mir gemeinsam mit meinen Kolleg*innen: Was können wir für unsere Geförderten verbessern? Die Stipendiat*innen sind schließlich in einer sehr besonderen Situation. Sie kommen aus Ländern wie Kamerun, dem Jemen, der Türkei oder Syrien, und manche von ihnen haben hier den allerersten Kontakt mit einem völlig fremden Wissenschaftssystem. Und das deutsche System ist auch noch sehr komplex und kompetitiv – eine enorme Herausforderung, wenn man eine schmerzhaft, oft traumatisierende Flucht hinter sich hat.

Meine Arbeit mache ich verdammt gerne, auch weil ich sehe, welch ein großer Gewinn diese Forschenden für die deutsche Wissenschaft und ihre Vielfalt sind. Sie bringen neue Expertise und Netzwerkkontakte aus Regionen mit, die hier bislang oft wenig präsent waren. So bewirken sie viel an ihren Gastunis – auch mit ihren Lehrveranstal-

tungen, in denen Studierende meist erstmals auf Personen treffen, die in autoritären Systemen viele der für uns selbstverständlichen Freiheiten verloren haben.

Vielfalt und Diversität sind für mich zentrale Themen. Ich bin dankbar, in einem diskriminierungsfreien Umfeld zu arbeiten. Bei unserer Task Force Diversität konnte ich auch selbst daran mitarbeiten, dass die Stiftung diesen Weg weitergeht und zum Beispiel die Charta der Vielfalt unterzeichnet hat.

Privat ist mein Ausgleich die Musik: Ich spiele seit meiner Kindheit Geige. In Köln, wo ich wohne, spiele ich in verschiedenen Orchestern. Meine Leidenschaft ist aber die Kammermusik: Ein Streichquartett wächst zusammen, alle verstehen sich irgendwann ohne Worte. Es geht dabei nicht nur ums technische Können. Wir bringen uns selbst ein, unser Naturell, unsere Erfahrungen, unsere Stimmungen. Aus dieser Unterschiedlichkeit entsteht etwas Neues, ein gemeinsamer Ausdruck – für mich ist das auch ein Sinnbild für den Wert von Diversität. ● Aufgezeichnet von **TERESA HAVLICEK**



**HIER ENDET DIE
DEUTSCHSPRACHIGE
AUSGABE.**

PLEASE TURN THE MAGAZINE OVER
TO READ THE ENGLISH VERSION.

FÖRDERN SIE DIE HUMBOLDTIANER*INNEN DER ZUKUNFT



Unterstützen Sie unsere Arbeit und schaffen Sie Freiräume für Zusatzangebote sowie neue Ideen und Initiativen.

Spenden sind möglich über folgende Kontoverbindung:

Kontoinhaber:

Alexander von Humboldt-Stiftung

IBAN: DE03 3708 0040 0266 3971 04

BIC: DRESDEFF370

Spender*innen aus den USA können auch die Aktivitäten unserer Partnerorganisation American Friends of the Alexander von Humboldt Foundation unterstützen und über eine steuerbegünstigte Spende die Bindung der amerikanischen Humboldtianer*innen an Deutschland fördern: www.americanfriendsofavh.org/make-your-gift-now



Weitere Informationen finden Sie unter:
www.humboldt-foundation.de/entdecken/organisation/spenden