

## Zugänge, Barrieren und Potentiale für die internationale Mobilität von Wissenschaftlerinnen: Eine Untersuchung im Auftrag der Alexander von Humboldt-Stiftung

Löther, Andrea; Freund, Frederike; Lipinsky, Anke

Erstveröffentlichung / Primary Publication

Forschungsbericht / research report

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:

GESIS - Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften

### Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Löther, A., Freund, F., & Lipinsky, A. (2022). *Zugänge, Barrieren und Potentiale für die internationale Mobilität von Wissenschaftlerinnen: Eine Untersuchung im Auftrag der Alexander von Humboldt-Stiftung*. (cews.publik, 25). Köln: GESIS - Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-78193-8>

### Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer CC BY-NC-SA Lizenz (Namensnennung-Nicht-kommerziell-Weitergabe unter gleichen Bedingungen) zur Verfügung gestellt. Nähere Auskünfte zu den CC-Lizenzen finden Sie hier:

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/deed.de>

### Terms of use:

This document is made available under a CC BY-NC-SA Licence (Attribution-NonCommercial-ShareAlike). For more information see:

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0>

cews.publik.no25

Andrea Löther, Frederike Freund, Anke Lipinsky

# Zugänge, Barrieren und Potentiale für die internationale Mobilität von Wissenschaftlerinnen

Eine Untersuchung im Auftrag  
der Alexander von Humboldt-Stiftung



Andrea Löther, Frederike Freund, Anke Lipinsky

# **Zugänge, Barrieren und Potentiale für die internationale Mobilität von Wissenschaftlerinnen**

Eine Untersuchung im Auftrag  
der Alexander von Humboldt-Stiftung

Köln 2022

# Editorial

Die Humboldt-Stiftung beauftragte GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften mit der Durchführung der „Untersuchung zum Potenzial von international mobilen Wissenschaftlerinnen“. Innerhalb von GESIS ist die Studie im Team CEWS (Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung) verortet. Die Projektleitung hatte Dr. Andrea Löther inne, Dr. Anke Lipinsky die stellvertretende Projektleitung. Frederike Freund wirkte als wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Studie mit.

Die Untersuchung umfasst den vorliegenden Abschlussbericht als einen ersten Berichtsteil und die Länderdossiers zu 14 Schlüsseländern in einem zweiten Berichtsteil. Der hier vorliegende Abschlussbericht enthält eine Zusammenfassung der wesentlichen Ergebnisse aus den Länderdossiers. Die einzelnen Länderdossiers sind über folgende Webseite zugänglich: <https://www.humboldt-foundation.de/internationale-mobilitaet-wissenschaftlerinnen>.

Folgende Expert\*innen erstellten die Länderberichte:

- Prof. Tanuja Agarwala (University of Delhi, Indien)
- Yasser Kosbar (University of Sussex, Centre for Higher Education and Equity Research (CHEER), UK)
- Prof. Louise Morley (University of Sussex, Centre for Higher Education and Equity Research (CHEER), UK)
- Prof. Ana Luisa Muñoz García (Pontifical Catholic University of Chile)
- Dr. Rachel Palmén (Open University of Catalonia, Spanien)
- Dr. Paulina Sekuła (Jagiellonian University in Krakow, Polen)
- Dr. Claartje J. Vinkenburg (CJ Vinkenburg Advies / Research & Consultancy, Amsterdam, Niederlande)
- Prof. Kathrin Susanne Zippel (Northeastern University, Boston, MA, USA)

Dr. Karin Grasenick (convelop, Österreich) und Prof. Dr. Kathrin Susanne Zippel (Northeastern University, Boston, MA, USA) übernahmen die Qualitätssicherung der Untersuchung, insbesondere durch Rückmeldungen zu den Länderberichten und zum Abschlussbericht.



# Inhalt

<b>Editorial</b>	<b>1</b>
<b>Vorwort</b>	<b>5</b>
<b>Management-Zusammenfassung</b>	<b>6</b>
<b>Executive Summary</b>	<b>10</b>
<b>1 Einleitung</b>	<b>14</b>
1.1 Motivation und Fragestellung der Studie	14
1.2 Konzeption	15
1.3 Methodik und Datengrundlage	17
<b>2 Zugang zu den AvH-Programmen</b>	<b>22</b>
2.1 Übersicht über die untersuchten Programme	22
2.2 Beteiligung: Bewerbung bzw. Nominierung und Förderung	23
2.3 Einfluss von Merkmalen der Gastgebenden	31
2.4 Auswahlverfahren	36
2.5 Kontakte und Netzwerke vor der Bewerbung bzw. Nominierung	44
<b>3 Potenzialanalyse in Schlüsselländern</b>	<b>54</b>
3.1 Kontext: Hochschul- und Wissenschaftssystem	54
3.2 Repräsentanz von Frauen im Wissenschaftssystem	56
3.3 Barrieren und Ausschlussmechanismen	57
3.4 Internationale Mobilität und Geschlecht	59
<b>4 Durchführung des (Forschungs-) Aufenthaltes</b>	<b>63</b>
4.1 Begleitende Familienmitglieder, Dual Career und Kinderbetreuung	63
4.2 Zeitliche Durchführung des Aufenthaltes	69
4.3 Forschungsbedingungen und soziale Einbindung	72
4.4 Zufriedenheit und Gesamt-bewertung des Aufenthaltes	73
4.5 Wirkungen des Forschungsaufenthaltes	74
<b>5 Kontext: Gleichstellungspolitik und Exzellenzdiskurs</b>	<b>75</b>
5.1 Gleichstellungspolitik der Humboldt-Stiftung	75
5.2 Exzellenzdiskurs	80
6 Ansatzpunkte und Handlungsempfehlungen	85
<b>7 Anhang</b>	<b>94</b>
7.1 Quellenverzeichnis: Dokumente der AvH	94
7.2 Quellenverzeichnis: Statistische Daten und Befragungen	95
7.3 Interviewleitfäden	100
7.4 Quantitative Daten zur Potenzialanalyse der Schlüsselländer	105
<b>8 Literaturverzeichnis</b>	<b>120</b>



## Liebe Leser\*innen,

Mission der Alexander von Humboldt-Stiftung ist es, die weltweit besten Wissenschaftler\*innen zu finden, zu gewinnen und zu fördern, unabhängig von Fachrichtung, Geschlecht oder Nationalität. Doch auch in unseren Förderprogrammen zeigt sich die „Leaky Pipeline“, wie sie Wissenschaftssysteme weltweit prägt: Je höher die Karrierestufe, je hochrangiger ein Programm, desto weniger Frauen sind vertreten. Exzellente Forschung aber braucht die Vielfalt der Perspektiven, um gemeinsam die Grenzen bekannten Wissens zu erweitern – die Vielfalt der Geschlechter ebenso wie die der Nationalitäten, Kulturen, Lebensweisen oder der sozialen und persönlichen Herkunft und Hintergründe.

Die Förderung einer umfassenden Diversität ist daher ein wesentliches strategisches Ziel für uns. Um dies zu erreichen, wollen wir aktiv auf die zugehen, die bislang trotz herausragender Fähigkeiten einen Forschungsaufenthalt in Deutschland als Humboldtianer\*in nicht in Betracht ziehen. Zentrale Bausteine sind für uns dabei Geschlechtergerechtigkeit und Chancengleichheit. Unsere Maßnahmen sollen auf systematischen Analysen von Potenzialen und Bedarfen basieren wie sie die vorliegende Untersuchung liefert: Ziel war es, am Beispiel von 14 ausgesuchten Schlüsselländern das Potenzial an qualifizierten Wissenschaftlerinnen zu analysieren, die für einen Forschungsaufenthalt in Deutschland in Frage kommen. Wie gestalten sich die Wissenschaftslaufbahnen von Frauen weltweit? Was beeinflusst, ob sie international mobil forschen?

Diese Informationen sind essenziell: Um passgenaue Angebote entwickeln zu können, möchten wir wissen, welche Weichen bereits in früheren Karrierephasen in den Forschungssystemen der

Herkunftsländer gestellt werden. Zugleich wollten wir unsere eigene Arbeit unter geschlechterspezifischen Aspekten untersuchen lassen – von externer Stelle, mit unabhängigem und möglichst unverstelltem Blick.

Die vorliegende Analyse zeigt: Es gibt Potenziale, die wir bislang noch nicht ausschöpfen. Und es existieren Hindernisse, die Frauen länderübergreifend in der Wissenschaft und bei internationaler Mobilität begegnen. Zugleich gibt es Bedarfe, die wir und auch das Wissenschaftssystem in Deutschland noch nicht ausreichend berücksichtigen: Was passiert etwa im Vorfeld einer Kooperation? Auffällig ist die so genannte homosoziale Zusammenarbeit: Internationale Wissenschaftlerinnen werden nach wie vor eher von Frauen eingeladen, während Männer häufiger mit Männern kooperieren. Auch der Bedarf an Dual Career-Möglichkeiten ist weitaus höher als er bislang adressiert wird. Die vorliegende Untersuchung rät uns zudem, nicht vorrangig auf die Wissenschaftlerinnen zu fokussieren („fixing the women“). Es gehe ebenso darum, strukturelle Ursachen und institutionelle Hürden zu berücksichtigen („fixing the system“) und Gleichstellungskompetenzen zu erhöhen („fixing the knowledge“).

Umso mehr freut es mich, dass wir Sie, liebe Leser\*innen, an dieser Stelle zur Lektüre einladen können.

Prof. Dr. Hans-Christian Pape  
Präsident der Alexander von Humboldt-Stiftung

# Management-Zusammenfassung

Die Alexander von Humboldt-Stiftung (AvH) vergab 2018 knapp ein Drittel der Förderungen an Frauen, mit deutlichen Unterschieden zwischen Programmen und Regionen. Vor dem Hintergrund der Unterrepräsentanz von Wissenschaftlerinnen in den Programmen der Humboldt-Stiftung verabschiedete der Stiftungsrat 2012 eine Chancengleichheitsstrategie. Diese Strategie wurde 2019 überprüft und in eine Gender-Strategie überführt.

## Zweck der Studie und Auftragsgegenstand

Mit der Studie „Untersuchung zum Potenzial von international mobilen Wissenschaftlerinnen“ möchte die Humboldt-Stiftung mehr über die Gründe der geringen Frauenbeteiligung in ihren Programmen erfahren und Handlungsimpulse erhalten, wie sie mehr exzellente Wissenschaftlerinnen für das Humboldt-Netzwerk gewinnen kann.

Die Studie untersucht in einer Bedarfsanalyse auf der Nachfrageseite das Potenzial an qualifizierten Wissenschaftlerinnen in 14 Schlüsselländern. Leitfrage für die Ermittlung der Bedarfe ist:

Wie hoch ist das Potenzial an Wissenschaftlerinnen aus bestimmten Schlüsselländern, die aufgrund ihrer Qualifikation und ihrer Bereitschaft zu internationaler Mobilität für einen Forschungsaufenthalt in Deutschland gewonnen werden könnten?

Für die Defizitanalyse auf der Angebotsseite werden geschlechtsspezifische Aspekte bei drei exemplarisch ausgesuchten Programmen aus dem Programmportfolio der Humboldt-Stiftung (Humboldt-Forschungsstipendium, Humboldt-Forschungspreis, Bundeskanzler-Stipendium) untersucht.

Leitfrage für die Analyse der Angebotsseite ist:

Lassen sich Defizite bei der Programmgestaltung benennen, so dass Bedarfe für die internationale Mobilität von Wissenschaftlerinnen zukünftig stärker adressiert werden können?

Durch die Zusammenführung der beiden Analysen werden Handlungsimpulse für die Weiterentwicklung der Gleichstellungsstrategie ermittelt.

## Anlage und Durchführung der Studie

Die Humboldt-Stiftung beauftragte GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften mit der Durchführung der Untersuchung. Innerhalb von GESIS ist die Studie im Team CEWS (Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung) verortet.

Für die Potenzialanalyse untersuchten internationale Expert\*innen für 14 Schlüsselländer die Repräsentanz von Wissenschaftlerinnen und geschlechtsspezifische Qualifikations- und Karrierestrukturen, insbesondere in Hinblick auf internationale Mobilität. Entsprechend der Leistungsbeschreibung wurde die Potenzialanalyse für folgende Länder durchgeführt: Algerien, Großbritannien, Kolumbien, Marokko, Mexiko, Niederlande, Nigeria, Polen, Tunesien, USA sowie vertiefte Analysen für Chile, Indien, Spanien und Südafrika. Die Defizitanalyse für die drei untersuchten Programme fokussiert auf die Themen Zugang zu den Programmen und Durchführung des Forschungsaufenthaltes. Der Schwerpunkt liegt auf dem Zugang zu den Programmen, da hier nach Auskunft vorheriger Evaluationen geschlechtsspezifische Ungleichheiten zu erwarten sind.

Datengrundlage für die Potenzialanalyse (Länderberichte) waren die vorhandene wissenschaftliche Literatur sowie statistische Daten (Datenbank des UNESCO Institute for Statistics

ergänzt durch nationale Statistiken). Für die vertieften Analysen führten die Bearbeiter\*innen Interviews mit Expert\*innen zum Themenbereich ‚Geschlecht und internationale Mobilität‘ durch. Die Programmanalyse umfasst zum einen eine Dokumentenauswertung sowie Interviews mit der AvH-Geschäftsstelle und gastgebenden Wissenschaftler\*innen. Zum anderen wurden administrative Daten aus der AvH-Datenbank, die Abschlussberichte bzw. -gutachten der Geförderten und der Gastgebenden sowie Befragungen aus Evaluationen der drei untersuchten Programme analysiert. Der Untersuchungszeitraum umfasst die Jahre 2010 bis 2019.

## Ergebnisse

Im Untersuchungszeitraum (2010-2019) lagen die **Frauenanteile an den Bewerbungen und Förderungen** weitgehend stabil für das Humboldt-Forschungsstipendienprogramm (HFST) bei 30 Prozent, für den Humboldt-Forschungspreis (HPT) bei 11 Prozent (mit leichter Erhöhung für die Jahre 2015-2019) und bei 58 Prozent für das Bundeskanzler-Stipendienprogramm (BUKA). Verschiedene Referenzdaten zeigen, dass das **Potenzial an internationalen Wissenschaftlerinnen**, die für einen Forschungsaufenthalt in Deutschland gewonnen werden könnten, nicht ausgeschöpft wird.

- In allen Wissenschaftsbereichen mit Ausnahme der Lebenswissenschaften sind die Frauenanteile in den AvH-Programmen niedriger als die Anteile bei den vergleichbaren ERC-Stipendien.
- In allen Regionen, bis auf die Region Naher und Mittlerer Osten, Nordafrika, liegt der Frauenanteil an HFST-Stipendiat\*innen unter dem Frauenanteil an der DAAD-Individualförderung für ausländische Wissenschaftler\*innen und Hochschullehrer\*innen. Besonders auffällig ist der niedrige Frauenanteil der AvH-Programme in Asien und Afrika Subsahara.
- Für die vierzehn Schlüsselländer belegen die Referenzdaten (DAAD-Förderungen, Frauenanteile an höchsten Professuren), dass die AvH-Förderungen das vorhandene Potenzial an

Wissenschaftlerinnen nicht ausschöpfen. Insbesondere in Algerien, Indien, Nigeria und den USA, aber auch in den Niederlanden, Südafrika und Tunesien gibt es auf den verschiedenen Qualifikations- und Karrierestufen mehr Wissenschaftlerinnen, die für eine AvH-Förderung gewonnen werden könnten.

Auch bei den **Gastgebenden** besteht Potenzial, mehr Frauen zu gewinnen. In allen vier Wissenschaftsbereichen liegt der Professorinnenanteil über dem Frauenanteil an den Gastgebenden und Gutachtenden der Humboldt-Stiftung. Auffällig ist zudem, dass in allen drei untersuchten Programmen Gastgeberinnen häufiger Frauen einladen bzw. nominieren und umgekehrt Wissenschaftler häufiger Gastgeber von Männern sind. Gründe für diese überproportional häufige homosoziale Zusammenarbeit können die Frauen- und Männeranteile in den verschiedenen Fächern sein, aber auch in einem Bias bei der Wahrnehmung und Sichtbarkeit von Wissenschaftlerinnen liegen. Potenziale für die Steigerung der Frauenanteile an den AvH-Förderungen liegen damit zum einen in einer stärkeren Wahrnehmung von Wissenschaftlerinnen durch männliche Gastgebende und zum anderen in der stärkeren Aktivierung von Wissenschaftlerinnen als Gastgebende. Wenn Wissenschaftler in gleicher Weise internationale Wissenschaftlerinnen einladen bzw. nominieren würden wie Wissenschaftlerinnen, läge der Frauenanteil an HFST-Stipendien bei rund 40 Prozent und im HPT bei rund 20 Prozent.

Bei den **Auswahlquoten** gibt es bei HPT und HFST auch differenziert nach Wissenschaftsbereichen, Region oder Geschlecht der Gastgebenden nur vereinzelt Geschlechterunterschiede. Aus den fehlenden numerischen Geschlechterdifferenzen in den Auswahlverfahren kann nur unter der Annahme, dass Bewerberinnen und Bewerber im Durchschnitt gleich gut qualifiziert sind, geschlossen werden, dass kein geschlechtsspezifischer Bias bestehe. Für HPT gibt es allerdings Hinweise auf eine bessere Qualifikation und höhere Sichtbarkeit der nominierten Frauen.

Für den **Zugang zu Kontakten und Netzwerken** im Vorfeld von Bewerbungen für Humboldt-Forschungsstipendien zeigt die Untersuchungen Barrieren und Ausschlussmechanismen aufgrund

von geschlechtsspezifischen Ungleichheiten und regionaler Herkunft, die mit dem Zugang zu ökonomischem, kulturellem, sozialem und symbolischem Kapital und mit Zeitressourcen zusammenhängen. Für den Humboldt-Forschungspreis deuten die Befunde darauf hin, dass HPT für Frauen häufiger als Initialzündung für einen Forschungsaufenthalt in Deutschland wirkt. Preisträgerinnen aus Ländern außerhalb von Europa und Nordamerika benötigen eine bessere Vernetzung in Deutschland und eine höhere wissenschaftliche Sichtbarkeit, um nominiert zu werden.

In den **14 Schlüsselländern** zeigen sich bei der Beteiligung von Frauen im Wissenschaftssystem ähnliche Muster der horizontalen und vertikalen Segregation, jedoch mit spezifischen Ausprägungen in einzelnen Ländern. Der Ausschluss von Frauen aus der Wissenschaft beruht auf einer Vielzahl an sozialen, kulturellen und institutionellen Faktoren, die sich wechselseitig verstärken. Dazu gehören beispielsweise institutionelle Hürden, die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung von Erwerbstätigkeit und (unbezahlten) Care-Aufgaben sowie die Zuschreibung von familiären Verpflichtungen an Frauen, die Koordination von zwei Erwerbs- und Karrierebiographien (Dual-Career-Paaren), Anforderungen an eine wissenschaftliche Karriere nach dem männlichen Idealtypus ‚Wissenschaftler‘ oder geschlechtsbezogene Gewalt, Alltagsdiskriminierungen, Mikroaggressionen und Vorurteile. Geschlechtsspezifische Hindernisse für internationale Mobilität sind insbesondere:

- Geschlechtsspezifische Arbeitsteilung mit der Zuschreibung von Care-Aufgaben an Frauen, wirksam als reale Hindernisse und als Annahme, dass internationale Forschungsaufenthalte wegen familiärer Verpflichtungen für Frauen nicht möglich seien
- Institutionelle Hürden: Beschäftigung auf Stellen und in Hochschulen mit geringen Zeit- und finanziellen Ressourcen für Forschung; fehlende Kompensation oder fehlende Genehmigung von Forschungsaufhalten
- Gefährdung der Karriere durch Abwesenheit von der Heimatinstitution aufgrund prekärer Beschäftigung und fragiler Netzwerke
- Zugangsbarrieren aufgrund anderer

Ungleichheitsdimensionen (soziale Herkunft, ethnische Herkunft / race), in Verknüpfung mit geschlechtsspezifischen Ungleichheiten insbesondere für Frauen aus ethnischen Minderheiten

- Zugangsbarrieren aufgrund von Reputationshierarchien und strukturellen Ungleichheiten im internationalen Wissenschaftssystem

Die **familienpolitischen Leistungen** für Ehepartnerinnen und Ehepartner sowie Kinderzuschläge, die mit der Förderung durch die Humboldt-Stiftung zur Verfügung gestellt werden, werden häufiger von Männern als von Frauen in Anspruch genommen. Die Gründe dafür sind, dass Wissenschaftlerinnen seltener in Partnerschaft leben oder verheiratet sind als Wissenschaftler und sie seltener von ihren Kindern nach Deutschland begleitet werden. **Dual Career** ist eine größere Herausforderung für internationale Mobilität als Kinderbetreuung. Diese Herausforderung besteht insbesondere für Wissenschaftlerinnen, da sie seltener als Wissenschaftler in einer Partnerschaft mit einem ‚portable partner‘ leben. Die bisherigen familienpolitischen Leistungen antworten nicht auf diese Herausforderung. Die Vorgabe, dass nur verheiratete Paare familienpolitische Leistungen für Partner\*innen erhalten, wird sowohl von Stipendiat\*innen als auch von dem Netzwerk internationaler Expert\*innen dieser Studie kritisiert.

Bei der **Dauer des Forschungsaufenthalts, den Forschungsbedingungen, der sozialen Einbindung sowie der generellen Zufriedenheit** gibt es kaum Geschlechterunterschiede. Die Forschungsbedingungen in Deutschland werden von den Stipendiat\*innen und Preisträger\*innen im Vergleich zum Heimatland in vielen Aspekten eher positiv bewertet. Allerdings bewerten Preisträgerinnen die beruflichen Perspektiven für Wissenschaftler\*innen, die Nachwuchsförderung und Dual-Career-Angebote sogar eher negativ (Mittelwerte unter 5) und jeweils schlechter als die Preisträger. Nach dem Forschungsaufenthalt beeinflussen geschlechtsspezifische Barrieren und Ausschlussmechanismen die weitere Karriere der ehemaligen HFST-Stipendiat\*innen. Die **wissenschaftliche Karriere der Stipendiatinnen** dauert länger bis zum Erreichen von Führungspositionen

und entsprechend ist der Anteil der ‚full professors‘ unter den Frauen niedriger als unter den Männern.

Die **bisherigen Gleichstellungsmaßnahmen** der Humboldt-Stiftung setzen einen Schwerpunkt im Handlungsfeld Wissenschaftskultur, mit Maßnahmen zur Sichtbarmachung und Sensibilisierung, und in der Zielgruppe der (potenziellen) Stipendiat\*innen und Preisträger\*innen. Nur wenige Maßnahmen adressieren bisher Professor\*innen, Gutachtende und Gastgebernde. Diese Fokussierung auf Wissenschaftlerinnen findet sich auch in anderen Diskursen der Humboldt-Stiftung über Gleichstellungspolitik.

Exzellenz ist ein zentraler Wert der Humboldt-Stiftung: Die Auswahl der geförderten Personen soll ausschließlich auf der Grundlage von wissenschaftlicher Exzellenz erfolgen. Zahlreiche Studien zeigen, dass der **Begriff Exzellenz** und Kriterien für Exzellenz vergeschlechtlicht sind. Im Diskurs zu Geschlecht und Exzellenz in der Humboldt-Stiftung werden die Selbstwahrnehmung und Selbstbeschreibung von Wissenschaftlerinnen, nicht jedoch die vergeschlechtlichte Fremdzuschreibung und Anerkennung von Exzellenz thematisiert. Zwischen Gleichstellungspolitik und Exzellenz werden Zielkonflikte wahrgenommen, insbesondere bei bestimmten gleichstellungspolitischen Instrumenten wie Quoten. Gleichzeitig gibt es Ansätze, Chancengleichheit und Exzellenz stärker zu verknüpfen und Chancengleichheit (bzw. Diversität) als Voraussetzung von Exzellenz zu verstehen.

## Schlussfolgerungen

Die Studie belegt, dass das Potenzial an internationalen Wissenschaftlerinnen, die für einen Forschungsaufenthalt in Deutschland gewonnen werden könnten, nicht ausgeschöpft wird. Um dieses Potenzial zu erreichen, ist es notwendig, dass sich die Gleichstellungspolitik der Humboldt-Stiftung von der vorrangigen Adressierung der Wissenschaftlerinnen selbst („fixing the women“) löst. Stattdessen sind stärker strukturelle Ursachen und institutionellen Hürden („fixing the system“) zu berücksichtigen und Gender-Wissen und Gleichstellungskompetenz zu erhöhen („fixing the

knowledge“). Zugleich sollte Geschlechtergleichstellung (und Diversität) als Voraussetzung für Exzellenz anerkannt und kommuniziert werden, um Zielkonflikte zu vermeiden.

Ansatzpunkte liegen insbesondere bei den gastgebenden Wissenschaftler\*innen in Deutschland. Zum einen sollte die Humboldtstiftung mehr Wissenschaftlerinnen als Gastgeberinnen gewinnen. Zum anderen sollten Anreize gesetzt werden, damit männliche Gastgeber geschlechtsspezifische Wahrnehmungs- und Anerkennungsprozesse aufbrechen und mehr internationale Wissenschaftlerinnen einladen bzw. nominieren.

Aus dem Befund, dass Männer die familienpolitischen Leistungen häufiger in Anspruch nehmen als Frauen, ergibt sich die Notwendigkeit einer stärkeren Differenzierung von familienpolitischen und gleichstellungspolitischen Maßnahmen in der internen Diskussion (Gender-Strategie) und der externen Kommunikation. Dual Career als entscheidende Herausforderung für den Forschungsaufenthalt für Frauen und Männer ist stärker zu adressieren. Schließlich sollte der Kreis der Berechtigten für familienpolitische Leistungen auf nicht verheiratete (heterosexuelle und homosexuelle) Paare, weitere Familienangehörige und weitere Personen (z.B. für die Unterstützung der Kinderbetreuung) erweitert werden.

Notwendig ist schließlich eine Erhöhung von Geschlechterwissen und Genderkompetenz innerhalb der Humboldt-Stiftung und im Humboldt-Netzwerk. Dies beinhaltet insbesondere die Reflexion über innerwissenschaftliche Ausschlussmechanismen sowie strukturelle und institutionelle Hürden aufgrund von Geschlecht, anderen Ungleichheitskategorien (insbesondere ethnische Herkunft / race, soziale Herkunft) sowie Reputationshierarchien zwischen Regionen, Ländern und Forschungsinstitutionen.

# Executive Summary

**In 2018, the Alexander von Humboldt Foundation (AvH) awarded just under one-third of its sponsorship to women, with significant differences between regions and programmes. Against the background of the under-representation of female researchers in the Humboldt Foundation's programmes, the Board of Trustees adopted an Equal Opportunities Strategy in 2012. This strategy was reviewed in 2019 and transformed into a gender strategy.**

## Aims and objectives of the study

With the study "Investigation into the Potential of Internationally Mobile Women Researchers", the Humboldt Foundation would like to find out more about the reasons for the low participation of women in its programmes and receive impetus for action on how to recruit more excellent female researchers for the Humboldt Network.

The study examines the potential of qualified female researchers in 14 key countries in a demand-side analysis. The guiding question for determining the demands is:

How high is the potential of female researchers from certain key countries who could be recruited for a research stay in Germany based on their qualifications and their preparedness to engage in international mobility?

For the deficit analysis on the supply side, the study examines gender-specific aspects for three selected programmes from the Humboldt Foundation's programme portfolio as examples (Humboldt Research Fellowship Programme, Humboldt Research Award, German Chancellor Fellowship Programme).

The guiding question for the analysis of the supply side is:

Are there deficits in the programming so that the Humboldt-Foundation can address needs for the international mobility of female researchers more strongly in the future?

By combining the two analyses, action impulses for change will be identified.

## Design and implementation of the study

The Humboldt Foundation commissioned GESIS – Leibniz Institute for the Social Sciences to carry out the study. Within GESIS, the study is carried out by the CEWS team (Center of Excellence Women in Science).

For the potential analysis, international experts investigated the representation of female scientists and gender-specific qualification and career structures for fourteen key countries, particularly concerning international mobility. Following the terms of reference, the potential analysis concerns the following countries: Algeria, Great Britain, Colombia, Morocco, Mexico, the Netherlands, Nigeria, Poland, Tunisia, USA, and in-depth analyses for Chile, India, Spain and South Africa. The deficit analysis for the three programmes studied focuses on access to the programmes and implementation of the research stay. The focus is on access to the programmes, since gender-specific inequalities are to be expected here according to information from previous evaluations.

The data basis for the potential analysis (country reports) was the existing scientific literature and statistical data (the UNESCO Institute for Statistics database supplemented by national statistics). The researchers conducted interviews with experts in gender and international mobility for the in-depth analyses. The programme analysis includes an evaluation of documents and interviews with the AvH office and host researchers. Furthermore, we analyse administrative data from the AvH database, the final reports of the

grantees and the hosts, and surveys from evaluations of the three programmes. The period under review covers the years 2010 to 2019.

## Results

In the period under review (2010-2019), the **shares of women in applications and funding** were largely stable at 30 percent for the Humboldt Research Fellowship Programme (HFST), 11 percent for the Humboldt Research Award (HPT) (with a slight increase for the years 2015-2019) and 58 percent for the German Chancellor Fellowship Programme (BUKA). Various reference data show that the **potential of international female scientists** who could be attracted to spend time researching in Germany is not being fully exploited.

- In all scientific fields except the life sciences, the proportions of women in the AvH programmes are lower than those in the matching ERC grants.
- In all regions, except the ‚Middle East and North Africa‘ region, the proportion of women HFST fellows is lower than that of women in DAAD individual funding for foreign researchers and university teachers. The low proportion of women in the AvH programmes in Asia and Sub-Saharan Africa is particularly striking.
- A comparison with reference data for the fourteen key countries (DAAD funding, proportion of women in the highest professorships) shows that the AvH funding does not fully exploit the existing potential of female academics. Particularly in Algeria, India, Nigeria and the USA, and the Netherlands, South Africa and Tunisia, more female scientists at the various qualification and career levels could be recruited for AvH funding.

There is also potential to attract more women among the **hosts**. In all four fields of science, the proportion of female professors is higher than the proportion of women among AvH hosts and reviewers. It is also striking that in all three programmes examined, female hosts invite or nominate women more often and, conversely, male scientists host men more often. Reasons for this

disproportionately frequent homosocial cooperation may lie in the proportions of women and men in the various subjects, but also in a bias in the perception and visibility of women scientists. Potential for increasing the proportion of women in AvH funding thus lies, on the one hand, in a stronger perception of female scientists by male hosts and, on the other hand, in the stronger activation of female scientists as hosts. If male scientists were to invite or nominate international female scientists in the same way as female scientists, the proportion of women in HFST fellowships would be around 40 percent and in HPT around 20 percent.

In the **selection quotas**, there are only isolated gender differences in HPT and HFST, even differentiated by scientific fields, region or the gender of the host. From the lack of numerical gender differences in the selection procedures, it can only be concluded that there is no gender bias under the assumption that male and female applicants are equally well qualified on average. For the HPT, however, there is evidence of better qualification and higher visibility of nominated women. In BUKA, the selection rates for women are higher than those for men in all countries except Brazil.

For **access to contacts and networks** in the run-up to applications for Humboldt Research Fellowships, the study reveals barriers and exclusion mechanisms due to gender inequalities and regional origin, which are related to access to economic, cultural, social and symbolic capital and to time resources. In the case of the Humboldt Research Award, the findings indicate that the award more frequently acts as an initial spark for women to embark on a research stay in Germany. Award winners from countries outside Europe and North America need better networking in Germany and require higher scientific visibility to be nominated.

In terms of women's participation in the science system, the country reports show similar patterns of horizontal and vertical segregation in the **fourteen key countries**, but with specific manifestations in individual countries. A variety of social, cultural and institutional factors that mutually reinforce each other lead to the exclusion of women. These are f.e.g. institutional barriers,

gender-specific division of labour of gainful employment and (unpaid) care tasks as well as the attribution of family responsibilities to women, the coordination of two employment and career biographies (dual career couples), requirements for a scientific career according to the ideal male 'scientist' type or gender-based violence, everyday discrimination, microaggressions and prejudices. Gender-specific obstacles to international mobility are:

- Gender-specific division of labour with the attribution of care tasks to women, as direct obstacles and as assumptions that international research stays are not possible for women because of family obligations.
- Institutional barriers: Employment in positions and universities with little time and financial resources for research; lack of compensation or permission for research stays.
- Career jeopardy due to absence from the home institution due to precarious employment and fragile networkers.
- Barriers to access due to other dimensions of inequality (social origin, race), linked to gender inequalities, especially for women from ethnic minorities.
- Access barriers due to reputation hierarchies and structural inequalities in the international science system.

Men claim the family benefits for spouses and child supplements provided with AvH funding more frequently than women. The reasons for this are as follows: Female scientists are less likely to live in a partnership or be married than male scientists and to be accompanied to Germany by their children. **A dual career** is a more significant challenge to international mobility than childcare. This challenge exists especially for female scientists, as they are less likely than male scientists to live in a partnership with a 'portable partner'. Family policy benefits to date do not respond to this challenge. Both scholarship holders and the network of international experts in this study criticise the requirement that only married couples receive family policy benefits for partners.

There are hardly any gender differences in the **duration of the research stay, the research**

**conditions, social integration and general satisfaction.** The research conditions in Germany are rated rather positively by the fellows and award winners compared to their home country in many aspects. However, female award winners tend to rate the career prospects for researchers, the promotion of young researchers and dual-career opportunities negatively (mean values below 5) and worse than the male award winners. After the research stay, gender-specific barriers and exclusion mechanisms influence the **further career of the former HFST** scholarship holders. The academic careers of female scholarship holders take longer to reach leadership positions, and the proportion of full professors is correspondingly lower among women than among men.

The Humboldt Foundation's **gender equality measures** to date have focused on the field of action of academic culture, with efforts to raise visibility and awareness for the target group of (potential) fellows and award winners. So far, only a few measures have addressed professors, reviewers and hosts. Other discourses of the foundation on gender equality policy reflect this focus on female researchers.

Excellence is a core value of the Humboldt Foundation: Grants are selected exclusively based on academic excellence. Numerous studies show the gendering of the **term excellence** and criteria for excellence. The discourse on gender and excellence at the Humboldt Foundation addresses the self-perception and self-description of female researchers, but not the gendered attribution and recognition of excellence. Gender equality policy and excellence are perceived as conflicting goals, especially regarding specific gender equality policy instruments such as quotas. At the same time, there are first approaches to strongly link equal opportunities and excellence and understand equal opportunities (or diversity) as a prerequisite for excellence.

## Recommendations

The study shows that the Humboldt Foundation does not fully exploit the potential of international female researchers who could be recruited for a research stay in Germany. To reach this potential, the Humboldt Foundation's gender equality policy

needs to move away from primarily addressing female researchers themselves ('fixing the women'). Instead, the Humboldt Foundation should pay more attention to structural causes and institutional barriers ('fixing the system') and to gender knowledge and gender equality competence ('fixing the knowledge'). At the same time, gender equality (and diversity) should be recognised and communicated as a prerequisite for excellence to avoid conflicting goals.

Starting points lie in particular with the host researchers in Germany. On the one hand, the Humboldt Foundation should recruit more female researchers as hosts. Secondly, incentives should encourage male hosts to break down gender-specific perception and recognition processes and invite or nominate more international female researchers.

The finding that men take advantage of family policy benefits more often than women make more significant differentiation of family policy and gender equality policy measures in the internal discussion (gender strategy) and external communication necessary. Dual career as a decisive challenge for research stays for women and men should be addressed more vigorously. Finally, those eligible for family policy benefits should be expanded to include non-married (heterosexual and homosexual) couples, other family members and other persons (e.g. for childcare support).

Finally, it is necessary to increase gender knowledge and gender competence within the Humboldt Foundation and the Humboldt Network. This includes, in particular, reflection on exclusion mechanisms within academia and structural and institutional barriers based on gender, other categories of inequality (especially ethnic origin/race, social origin) and hierarchies of reputation between regions, countries and research institutions.

# 1 Einleitung

## 1.1 Motivation und Fragestellung der Studie

Um das Humboldt-Netzwerk kontinuierlich weiterzuentwickeln und zukünftig für die ‚Besten‘ attraktiv zu sein, will die Alexander von Humboldt-Stiftung (AvH) „die Berücksichtigung von Spezifika einzelner Fächer und Regionen, Generationen- und Geschlechterunterschiede sowie weitere Diversitätsaspekte kontinuierlich weiter stärken und [...] [die] Angebote systematisch erweitern“ (Strategie der Alexander von Humboldt-Stiftung 2019-2023<sup>1</sup>). 2018 vergab die Humboldt-Stiftung knapp ein Drittel der Förderungen an Frauen, mit deutlichen Unterschieden zwischen Regionen und Programmen<sup>2</sup>. Bereits 2011 stellte die Evaluation des Humboldt-Forschungsstipendiums (HFST) im Vergleich mit europäischen Daten fest, „dass Frauen im Humboldt Forschungsstipendien-Programm deutlich unterrepräsentiert sind, das heißt, das Programm erreicht Frauen schlechter als Männer“ (Warta, Geyer 2011: VI). Die Evaluation des Humboldt-Forschungspreises (HPT) zeigt für den Zeitraum 2009-2018, „dass der Frauenanteil unter den Preisträger/innen und unter den Nominierenden trotz einer deutlichen Steigerung über den Evaluationszeitraum nach wie vor gering ist. Dies gilt auch im Vergleich zu nationalen und internationalen Benchmarks“ (Geyer et al. 2019: 4).

Vor dem Hintergrund der Unterrepräsentanz von Wissenschaftlerinnen in den Programmen

der Humboldt-Stiftung verabschiedete der Stiftungsrat 2012 eine Chancengleichheitsstrategie. Die Maßnahmen sind an einer ‚Soft Push-Strategie‘ orientiert, verstanden als „sanfte, aber stete und konsequente Hinweise zum Thema Chancengleichheit an allen geeigneten Stellen“ (AvH Chancengleichheitsstrategie 2012, S.6). Die Maßnahmen zielen darauf ab, qualifizierte Wissenschaftlerinnen insbesondere durch Änderungen in Marketing und Kommunikation zur Bewerbung zu ermutigen, Auswahlverfahren transparenter zu gestalten, die familienunterstützenden Leistungen auszubauen und in der Netzwerkarbeit Wissenschaftlerinnen als Vorbilder stärker sichtbar zu machen. Durch Veränderungen bei der Evaluation und beim Monitoring soll die Beteiligung von Wissenschaftlerinnen systematisch aufbereitet und analysiert werden. Die Chancengleichheitsstrategie wurde nach einer siebenjährigen Laufzeit 2019 überprüft und im November 2019 in eine Gender-Strategie („Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen in den Programmen der Alexander von Humboldt-Stiftung (2020-24)“) überführt. Die Gender-Strategie zielt darauf, mehr exzellente Wissenschaftlerinnen für das Humboldt-Netzwerk zu gewinnen. Die vorliegende Studie ist ein Kernelement der Gender-Strategie.

Mit der Studie „Untersuchung zum Potenzial von international mobilen Wissenschaftlerinnen“ möchte die Humboldt-Stiftung mehr über die Gründe der geringen Frauenbeteiligung in ihren Programmen erfahren und Handlungsimpulse erhalten, wie sie mehr exzellente Wissenschaftlerinnen für das Humboldt-Netzwerk gewinnen kann. Die Humboldt-Stiftung beauftragte GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften mit der

1 Quellen, die sich auf Dokumente der Humboldt-Stiftung oder auf statistische Daten beziehen, sind in gesonderten Quellenverzeichnissen in den Abschnitten 7.1 und 7.2 aufgelistet.

2 Webseite der Humboldtstiftung: <https://www.humboldt-foundation.de/entdecken/zahlen-und-statistiken>, abgerufen am 29.7.2020.

Durchführung der Untersuchung. Innerhalb von GESIS ist die Studie im Team CEWS (Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung) verortet.

## 1.2 Konzeption

Die Studie kombiniert eine Bedarfs- mit einer Defizitanalyse: In der Bedarfsanalyse werden auf der Nachfrageseite das Potenzial an qualifizierten Wissenschaftlerinnen untersucht und die Erfordernisse für die internationale Mobilität von Wissenschaftlerinnen und ihre Bedürfnisse analysiert. Hierbei werden die Mobilitätskultur sowie spezifische Aspekte der wissenschaftlichen Karriere von Wissenschaftlerinnen für 14 Schlüsselländer, davon vier mit vertieften Analysen, thematisiert. Für die Defizitanalyse auf der Angebotsseite werden geschlechtsspezifische Aspekte der Humboldt-Programme am Beispiel von drei ausgewählten Programmen untersucht. Durch die Zusammenführung der beiden Analysen werden Handlungsimpulse für Veränderungen ermittelt.

Der Untersuchungszeitraum umfasst die Jahre 2010 bis 2019. Die Studie begann am 1.8.2020 und endete am 31.12.2021.

### 1.2.1 Potenzialanalyse in ausgewählten Schlüsselländern

Für die Potenzialanalyse untersuchten internationale Expert\*innen für vierzehn Schlüsselländer die Repräsentanz von Wissenschaftlerinnen und geschlechtsspezifische Qualifikations- und Karrierestrukturen, insbesondere in Hinblick auf internationale Mobilität, mit dem Ziel, Potenziale und Bedarfe von Seiten der Wissenschaftlerinnen zu erheben. Leitfrage für die Ermittlung der Bedarfe war: Wie hoch ist das Potenzial an Wissenschaftlerinnen aus bestimmten Schlüsselländern, die aufgrund ihrer Qualifikation und ihrer Bereitschaft zu internationaler Mobilität für einen Forschungsaufenthalt in Deutschland gewonnen werden könnten?

#### Ausgewählte Länder und Netzwerk internationaler Expert\*innen

Die Potenzialanalyse wurde für folgende Länder durchgeführt: Algerien, Chile, Großbritannien,

Indien, Kolumbien, Marokko, Mexiko, Niederlande, Nigeria, Polen, Spanien, Südafrika, Tunesien, USA. Die Auswahl war durch die AvH-Ausschreibung vorgegeben. Für eine vertiefte Analyse wurden Chile, Indien, Spanien und Südafrika aufgrund der folgenden Kriterien ausgewählt:

- Verteilung auf die vier Regionen Europa, Afrika, Asien und Lateinamerika
- Verfügbarkeit und Zugänglichkeit von Daten
- Machbarkeit
- Zusätzlicher Erkenntnisgewinn

Die Auswahl der einzelnen Länder begründet sich wie folgt:

**Chile:** Die Expertin (Ana Luisa Muñoz García) ist an einer chilenischen Hochschule tätig und führte mehrere Projekte über Hochschulen und die Forschungspolitik in Chile durch; Studien zu Geschlecht und Forschungskooperationen sind vorhanden (Queupil, Muñoz García 2019); bessere Datenlage als in den beiden anderen lateinamerikanischen Ländern Kolumbien und Mexiko

**Indien:** einziges asiatisches Land in der Auswahl der Schlüsselländer

**Spanien:** etablierte und bewährte Forschungskooperation mit der Expertin (Rachel Palmén; Zusammenarbeit im EU-Projekt GENPORT); zahlreiche Studien zu Geschlechterverhältnissen und Gleichstellungspolitik in der Wissenschaft sind vorhanden (González Ramos et al. 2018; Otero-Hermida, Garcia-Melón 2018; Bagues et al. 2015), zugleich sind Erkenntnisse zu diesem südeuropäischen Land im deutschen Diskurs nicht so präsent wie beispielsweise Forschungsergebnisse aus Großbritannien oder den Niederlanden

**Südafrika:** etablierte Forschungskooperationen der Expertin (Louise Morley) aufgrund eines Forschungsprojektes, relativ gute Datenlage im Vergleich zu anderen afrikanischen Ländern, zahlreiche Studien zu Geschlechterverhältnissen und Gleichstellungspolitik in der Wissenschaft sind vorhanden (Byrne 2017; Callaghan 2017; Zulu 2017; Prozesky, Boshoff 2012)

Für die Studien zu den einzelnen Schlüsselländern konnten acht internationale Expert\*innen im Themengebiet Gleichstellung und internationale Mobilität in der Wissenschaft gewonnen werden. Die folgende Tabelle nennt die beteiligten Expert\*innen und die bearbeiteten Länder:

**Tabelle 1**  
**Netzwerk internationaler Expert\*innen für vierzehn Schlüsselländer**

Expert*in	Länder
Prof. Tanuja Agarwala (University of Delhi, Indien)	Indien
Yasser Kosbar (University of Sussex, Centre for Higher Education and Equity Research (CHEER), UK)	Algerien, Marokko, Tunesien
Prof. Louise Morley (University of Sussex, Centre for Higher Education and Equity Research (CHEER), UK)	Großbritannien, Nigeria, Südafrika
Prof. Ana Luisa Muñoz García (Pontifical Catholic University of Chile)	Chile, Kolumbien, Mexiko
Dr. Rachel Palmén (Open University of Catalonia, Spanien)	Spanien
Dr. Paulina Sekuła (Jagiellonian University in Krakow, Polen)	Polen
Dr. Claartje J. Vinkenburg (CJ Vinkenburg Advies / Research & Consultancy, Amsterdam, Niederlande)	Niederlande
Prof. Kathrin Susanne Zippel (Northeastern University, Boston, MA, USA)	USA

**Inhaltliche Schwerpunkte**

In den Länderberichten werden folgende inhaltlichen Schwerpunkte bearbeitet:

- Kontextanalysen des Hochschul- und Forschungssystems
- Teilhabe der Geschlechter an tertiärer Bildung und wissenschaftlicher Karriere
- Geschlechtsspezifische Aspekte von wissenschaftlichen Karrieren
- Geschlecht und internationale Mobilität

Die Themen werden nicht in gleicher Tiefe für alle Länder analysiert, sondern einige Themen und Unterthemen werden ausschließlich in den vertieften Analysen bearbeitet. Teil der vertiefenden Analyse sind außerdem Expert\*innen-Interviews zum Thema Geschlecht und internationale Mobilität.

**1.2.2 Defizitanalyse: Gender-Aspekte der Humboldt-Stiftung**

**Auswahl der Programme**

Untersuchungsgegenstand der Defizitanalyse sind folgende drei Programme der Humboldt-Stiftung, die exemplarisch untersucht wurden:

- Humboldt-Forschungsstipendium-Programm (HFST)

- Humboldt-Forschungspreis (HPT)
- Bundeskanzler-Stipendienprogramm (BUKA)

Für HFST werden beide Programmlinien (Postdoktorand\*innen und Erfahrene Wissenschaftler\*innen) untersucht. Die Evaluation zum HPT (Geyer et al. 2019) hatte die Forschungspreis-Programme der Humboldt-Stiftung zum Gegenstand und schloss den Wilhelm Friedrich Bessel-Forschungspreis, der jüngere Wissenschaftler\*innen adressiert, ein. Die vorliegende Studie begrenzt die Untersuchung jedoch auf den Humboldt-Forschungspreis. Der Schwerpunkt der Analyse liegt auf den Programmen HFST und HPT; BUKA wird kontrastierend untersucht.

**Inhaltliche Schwerpunkte**

Zur Untersuchung der geschlechtsspezifischen Aspekte der Programme und möglicher struktureller, geschlechtsspezifischer Barrieren und Ausschlussmechanismen fokussiert die Studie auf die Themen Zugang zu den Programmen und Durchführung des Forschungsaufenthaltes. Nach Ausweis der Evaluationen für HFST und HPT gibt es geschlechtsspezifische Ungleichheiten vor allem beim Zugang zu den Programmen (Geyer et al. 2019; Warta, Geyer 2011). Deshalb liegt der

Schwerpunkt der vorliegenden Studie auf diesem Bereich, um bereits vorliegende Erkenntnisse über die geschlechtsspezifischen Ungleichheiten zu vertiefen und zu differenzieren.

Das Thema ‚Zugang zu den Programmen‘ wurde mit folgenden Unterthemen behandelt:

- Beteiligung: Bewerbung bzw. Nominierung und Förderung
- Einfluss von Merkmalen der Gastgebenden
- Auswahlverfahren
- Kontakte und Netzwerke vor der Bewerbung bzw. Förderung

Nach Auskunft der Evaluationsberichte gibt es kaum Geschlechterunterschiede bei der Durchführung und Bewertung des Forschungsaufenthaltes (Geyer et al. 2019: 51–60; Warta, Geyer 2011: 38–40). Deshalb nimmt dieses Thema einen geringeren Umfang ein. Untersucht werden folgende Unterthemen:

- Begleitende Familienmitglieder, Dual Career, Kinderbetreuung
- Zufriedenheit und Gesamtbewertung des Aufenthaltes

Für eine Differenzierung der Ergebnisse ist eine Verknüpfung mit anderen Ungleichheitsdimensionen notwendig. Auswertungen nach Geschlecht werden deshalb soweit möglich mit Differenzierungen nach Wissenschaftsgebiet<sup>3</sup>, Region<sup>4</sup>, dem Geschlecht der Gastgebenden und gegebenenfalls mit Daten zu begleitenden Familienmitgliedern kombiniert.

Die gleichstellungspolitischen Maßnahmen der Humboldt-Stiftung und der Diskurs zu Exzellenz stellen den Kontext für die Untersuchung dar und werden übergreifend über die genannten Themenbereiche untersucht.

3 AvH-Systematik: Geistes- und Sozialwissenschaften, Lebenswissenschaften, Naturwissenschaften, Ingenieurwissenschaft.

4 AvH Systematik: ‚Asien‘, ‚Australien, Neuseeland, Ozeanien‘, ‚Nordamerika‘, ‚Mittel- und Südamerika‘, ‚Europa‘, ‚Afrika Subsahara‘, ‚Nahe und Mittlerer Osten, Nordafrika‘.

## 1.3 Methodik und Datengrundlage

### 1.3.1 Potenzialanalyse in Schlüsseländern

#### Datengrundlage

Die Länderberichte werden vorrangig auf der Basis der vorhandenen wissenschaftlichen Literatur sowie Analysen statistischer Daten erstellt. Für eine möglichst vergleichbare Datengrundlage fertigte das CEWS ein Monitoring-Template mit ausgewählten Kennzahlen an und stellte Daten aus internationalen Datenbanken zusammen, soweit diese verfügbar waren. Die Daten entstammen vorwiegend der Datenbank des UNESCO Institute for Statistics (UIS 2020), da diese die größte Zahl an Ländern abdeckt. Der größte Teil der Daten wurde im August 2020 abgerufen. Leider änderte UIS nach dem Datenabruf die Datenbankstruktur, und Daten zu einigen Kennziffern für den Bereich ‚Hochschulbildung‘ waren ab Oktober 2020 nicht mehr zugänglich.

Die Expert\*innen waren aufgefordert, fehlende Daten zu ergänzen. Trotz intensiver Recherche waren für einige Länder keine Daten zu den geforderten Kennziffern zugänglich. Insbesondere fehlen in einigen Ländern geschlechtsspezifische Daten zum wissenschaftlichen Personal.

17 Indikatoren zu den folgenden Themengebieten wurden von den Expert\*innen analysiert:

- Größe und Struktur von Forschung und Entwicklung
- Beteiligung an tertiärer Bildung
- Humanressourcen in Wissenschaft und Forschung
- Studienabschlüsse, Promotionen und wissenschaftliches Personal

Für einige Schlüsseländer fehlen spezifische Studien zu Geschlechteraspekten in der Wissenschaft oder es liegen lediglich kleinere Studien für einzelne Hochschulen vor.

#### Expert\*innen-Interviews

Für die vertieften Analysen führten die Bearbeiterinnen Interviews mit Expertinnen und Experten zum Themenbereich Geschlecht und internationale Mobilität durch. Die Vorbereitung der Interviews (Interviewleitfaden), die

Durchführung, die Auswertung und der Datenschutz lagen in der Verantwortung der internationalen Expert\*innen.

Folgende Interviews wurden durchgeführt:

**Chile:** acht Interviews

- Vier Mitarbeiter\*innen in ‚gender units‘ verschiedener Hochschulen
- Ein\*e Entscheidungsträger\*in, die im Ministerium für Wissenschaft, Technologie, Wissen und Innovation für die Entwicklung einer nationalen Gender-Agenda zuständig ist
- Ein\*e Vizepräsident\*in für Internationalisierung einer großstädtischen Universität
- Ein\*e Koordinator\*in eines Hochschulprogramms
- Ein\*e Direktor\*in einer Organisation von chilenischen Wissenschaftlerinnen

**Indien:** drei Interviews mit etablierten Wissenschaftlerinnen, die international mobil waren

**Spanien:** drei Interviews mit Expert\*innen im Themenfeld Geschlechtergleichstellung in der Wissenschaft (ausgewiesen durch Publikationen)

- Zwei Wissenschaftler\*innen
- Ein\*e Praktiker\*in

**Südafrika:** fünf Interviews

- Dozent\*in für Naturwissenschaften (‚senior lecturer in Science‘)
- Emeritierte\*r Professor\*in für Frauen- und Geschlechterstudien
- Professor\*in für Gender Studies und Prodekanin
- Direktor\*in für Forschungsförderung und Management
- Professor\*in der Rechtswissenschaften

Die Interviews wurden telefonisch oder als Videobesprechung durchgeführt. Weitere Informationen zu den Interviews finden sich in den Länderberichten.

### 1.3.2 Defizitanalyse: Gender-Aspekte der Humboldt-Stiftung

Die Analyse der Gender-Aspekte der Humboldt-Stiftung umfasst zum einen eine Dokumentenauswertung, Interviews mit der AvH-Geschäftsstelle und Interviews mit Gastgebenden. Zum anderen wurden für den Untersuchungszeitraum 2010 bis 2019 administrative Daten aus der AvH-Datenbank, die Abschlussberichte der Geförderten

und der Gastgebenden und Befragungen aus Evaluationen der drei untersuchten Programme analysiert.

### Dokumentenauswertung

In der Dokumentenauswertung wurden die Programminformationen (HPT, HFST, BUKA), eine Imagebroschüre der Humboldt-Stiftung, die Informationen für Gastgeber\*innen, die Satzung sowie die aktuelle Strategie der Humboldt-Stiftung und die Auswahlgrundsätze einbezogen. Zusätzlich wurden die Chancengleichheitsstrategie von 2012, die Gender-Strategie von 2019, eine Übersicht über die Familienpolitischen Leistungen sowie alle Gender-Monitoring-Berichte der Jahre 2013 bis 2018 ausgewertet. Die im November 2021 verabschiedete Diversity-Strategie der Humboldt-Stiftung (‚Vielfalt für Exzellenz – Agenda für gelebte Vielfalt in der Alexander von Humboldt-Stiftung‘) sowie das Magazin Humboldt Kosmos waren nicht Gegenstand der Dokumentenanalyse. Eine detaillierte Liste der Dokumente, die in die qualitative Analyse einfließen, findet sich im Anhang in Abschnitt 7.1, S. 94.

Die Dokumente wurden inhaltsanalytisch mit einem einheitlichen Codeschema ausgewertet.

### Interviews mit der AvH-Geschäftsstelle

Das CEWS führte vier leitfadengestützte Interviews mit insgesamt acht Mitarbeitenden der AvH-Geschäftsstelle durch (Leitfaden im Anhang, S. 100): Für die Programme HFST und BUKA wurden jeweils die Programmverantwortlichen aus den Abteilungen Auswahl und Förderung und für das Programm HPT drei Programmverantwortliche aus diesen Abteilungen interviewt. Zusätzlich wurde die Leiterin des Referats ‚Afrika Nahost‘ mit Regionalzuständigkeit ‚Afrika Subsahara‘ interviewt. Die Interviews fanden im November 2020 online statt, wurden transkribiert und inhaltsanalytisch mit einem einheitlichen Codeschema ausgewertet.

### Interviews mit Gastgebenden und wissenschaftlichen Mitgliedern des Ausschusses

Das CEWS führte fünf leitfadengestützte Interviews mit Gastgebenden durch (Leitfaden im Anhang, S. 101), von denen einige zugleich wissenschaftliche Mitglieder in Auswahlausschüssen

**Tabelle 2**  
**Interviews mit den Gastgebenden: Verteilung auf die Auswahlkriterien**

Kategorie	Verteilung im Datensatz	Zielgrößen	Anzahl	Verteilung der Interviews
Geschlecht	84,5 %	Männer ca. 70 %	3	60,0 %
	15,5 %	Frauen ca. 30 %	2	40,0 %
Fachgebiet	28,9 %	Geistes- und Sozialwissenschaften 33 %	2	40,0 %
	20,2 %	Lebenswissenschaften 25-33 %	1	20,0 %
	50,9 %	Naturwissenschaften / Ingenieurwissenschaften 33-45 %	2	40,0 %
Institution	77,7 %	Universität 70 %	2	40,0 %
	22,3 %	Außeruniversitäre Forschungseinrichtung: FHG, HGF, MPG oder WGL 30 %	3	60,0 %
Häufigkeit der Mitwirkung	77,7 %	1 Förderung/Person 60 %	1	20,0 %
	22,3 %	2 und mehr Förderungen/Personen 40 %	4	80,0 %
Dauer im Humboldt-Netzwerk	58,7 %	1-5 Jahre 50 %	2	40,0 %
	41,3 %	Mehr als 5 Jahre 50 %	3	60,0 %
Programm		HFST	5	71,4 %
		HPT	2	28,6 %
Wissenschaftliche Mitglieder im Ausschuss		ja	4	80,0 %

sind bzw. waren. Auswahlkriterien waren Geschlecht, Fachgebiet, Institution, Häufigkeit der Mitwirkung und Dauer im Humboldt-Netzwerk. Die Kriterien waren jeweils binär codiert und es wurden Zielgrößen für die Verteilung festgelegt. Aus dem Datensatz der Gastgebenden für HFST und HPT (2010-2019) wurden 15 Personen (IDs) zufällig gezogen und um weitere 5 Personen ergänzt, um die Zielgrößen bei den Kriterien zu erreichen. Die Geschäftsstelle der Humboldt-Stiftung prüfte die Auswahl, schlug ergänzend weitere vier Personen vor und übermittelte die Kontaktdaten.

Aus dieser Liste von 24 Personen bat das CEWS fünf Personen (zufällige Auswahl, Beachtung der Verteilung auf die Kriterien) um ihre Bereitschaft für ein Interview. Drei Personen sagten das Interview ab. Die ergänzend ausgewählten weiteren drei Personen wurden von der Geschäftsstelle der

Humboldt-Stiftung angeschrieben. Tabelle 2 gibt die Verteilung im Datensatz, die Zielgrößen, die Anzahl der Personen sowie die endgültige Verteilung der Kriterien unter den Interviewten an.

Außeruniversitäre Forschungseinrichtungen sind in der Auswahl im Vergleich zur Grundgesamtheit<sup>5</sup> deutlich überrepräsentiert. Diese Abweichung von der Zielgröße ergab sich dadurch, dass eine intensive Zusammenarbeit mit der Humboldt-Stiftung und Erfahrungen mit mehreren Geförderten gewünscht waren und diese Bedingung eher bei Gastgebenden aus außeruniversitären Forschungseinrichtungen zutrifft.

<sup>5</sup> Die Grundgesamtheit stellt in diesem Fall der Datensatz der Gastgebenden der Geförderten 2010-2019 dar.

Die Interviews wurden in großen Teilen transkribiert und inhaltsanalytisch mit einem einheitlichen Codeschema ausgewertet.

**AvH-Datenbank: Administrative Daten zu den untersuchten Programmen, 2010-2019**

Für die quantitative Auswertung wurden unterschiedliche anonymisierte Datensätze der AvH-Datenbank von der Humboldt-Stiftung zur Verfügung gestellt. Die Bewerberstatistik beinhaltet 21.686 Personen<sup>6</sup>, die sich auf die Programme HPT, HFST oder BUKA bewarben und deren Auswahljahrgang zwischen 2010 und 2019 lag. Zusätzlich zu den persönlichen Informationen wie Geschlecht, Humboldt-Nation<sup>7</sup>, Fachgebiet und Geburtsjahr<sup>8</sup> wurden Daten zur Auswahlentscheidung sowie zu den potentiellen Gastgeber\*innen übermittelt. Besonders bei HPT erschweren geringe Fallzahlen eine Differenzierung nach Regionen und Wissenschaftsbereichen. Insgesamt liegen die Nominierungen in den Regionen ‚Mittel- und Südamerika‘ und ‚Afrika Subsahara‘ unter 50. Die Zahl der Nominierungen von Frauen liegt in allen Regionen mit der Ausnahme von Nordamerika und Europa unter 10. Zu allen Bewerbungen wurden außerdem anonymisierte Daten zu den einzelnen Fachgutachten, inklusive des Geschlechts und des Fachgebiets der Gutachtenden von der Humboldt-Stiftung bereitgestellt.

Die Geförderten-Statistik beinhaltet Daten zu 5.700 Geförderten, die in dem Zeitraum 2010 bis 2019 in den Programmen HPT, HFST oder BUKA ihre Erstförderung begannen. Die Personen stimmen nicht exakt mit denen in der Bewerberstatistik überein, da zwischen der Bewerbung und der Förderung zum Teil mehrere Jahre liegen. Für die Geförderten wurden neben den persönlichen Informationen detaillierte Daten zur Erstförderung (Förderungsdauer, Anzahl der Fördermaßnahmen), zu den Gastgebenden sowie Angaben zu begleitenden Partner\*innen und Kindern bei den einzelnen Fördermaßnahmen übermittelt.

6 Personen mit fehlenden Werten im Wissenschaftsbereich, Auswahlnation und Geburtsjahr (187 Personen) wurden ausgeschlossen, um in der deskriptiven Analyse eine einheitliche Grundgesamtheit zu schaffen.

7 Humboldt-Nation (Nation des Lebensmittelpunktes der Humboldtianer\*innen) zum Zeitpunkt der Auswahl, diese Information kann sowohl von dem Geburtsland als auch von der Staatsangehörigkeit abweichen.

8 Alter der Geförderten zum Zeitpunkt der Auswahlentscheidung = Sitzungsjahr – Geburtsjahr.

Außerdem wurden anonymisierte Daten über die relevanten Auswahlausschüsse der drei Programme HPT, HFST und BUKA bereitgestellt. Neben dem Geschlecht, dem Fach, der Humboldt-Nation und der Institution der Personen enthielt der Datensatz den Beginn und das Ende der Ausschusstätigkeit.

In Abschnitt 7.2, S. 95 befindet sich eine Übersicht über die verwendeten statistischen Daten der Humboldt-Stiftung sowie der Referenzdaten. Falls die Daten öffentlich zugänglich sind, werden Weblinks als Quelle angegeben.

**AvH-Datenbank: Daten zu Förderungen (alle Programme) nach Institutionen, 2015-2019**

Um die Analyse der AvH-Daten mit institutionellen Daten der gastgebenden Institutionen zu verknüpfen, wurden geschlechtsspezifische Daten des Humboldt-Rankings für die Jahre 2015 bis 2019 von der Humboldt-Stiftung übermittelt. Die Ranking-Daten umfassen alle Forschungsstipendien und Forschungspreise<sup>9</sup> und sind nach Institution und Sektion differenziert, wobei wiederholte Aufenthalte nur einmal gezählt und Aufenthalte an mehreren Institutionen pro Einrichtung einmal gezählt werden.

In diesen Datensatz konnten Personal- und Studierendendaten zu einzelnen Hochschulen aus der Hochschulstatistik des Statistischen Bundesamtes (Personal und Studierende, Fachserie 11, Reihe 4.1 und 4.4) eingespielt werden. Für außeruniversitäre Forschungseinrichtungen sowie für Einrichtungen der weiteren Sektionen stehen dagegen keine entsprechenden Daten differenziert nach einzelnen Institutionen zur Verfügung. Eine Webrecherche war erfolglos, da nur wenige Einrichtungen entsprechende Daten auf ihren Webseiten veröffentlichten. Für die nicht-hochschulischen Einrichtungen ist deshalb nur eine Analyse mit Durchschnittswerten für die jeweilige Sektion möglich.

**AvH-Datenbank: Administrative Daten für alle Programme zu den 14 Schlüsseländern, 2010-2019**

Um die Potenzialanalyse der Expert\*innen aus den vierzehn Schlüsseländern zu ergänzen, wurde die Bewerberstatistik für alle Programme der Humboldt-Stiftung für die Jahre 2010 bis 2019 übermittelt.

9 BUKA ist kein Forschungsstipendium und daher nicht in diesem Datensatz enthalten.

Neben den demografischen Daten beinhaltet der Datensatz Informationen zur Auswahlentscheidung, sodass die Auswahlquoten berechnet werden können. Die Zahl der Geförderten liegt in den Ländern Kolumbien, Marokko, Mexiko, Tunesien, Chile und Algerien unter 50. Die geringen Fallzahlen müssen bei der Interpretation berücksichtigt werden.

### Abschlussberichte und -gutachten

Alle Geförderten und alle Gastgebernden werden nach der Förderung aufgefordert einen Abschlussbericht auszufüllen. Da die Fragebögen im Jahr 2015 und 2016 grundlegend überarbeitet wurden, wurden für die Studie die Abschlussberichte (Geförderte) und Abschlussgutachten (Gastgebende) für die Programme HPT, HFST und BUKA zwischen 2015 und 2019 ausgewertet.

In dem Programm HPT liegen lediglich Befragungen von 19 Preisträgerinnen vor (Frauenanteil 8,2 Prozent), daher sind Differenzierungen nach Regionen oder Wissenschaftsbereichen nur eingeschränkt interpretierbar. Der Frauenanteil bei den Abschlussberichten der Programme HFST und BUKA entspricht dem Frauenanteil der Geförderten zwischen 2010 und 2019. Die Berichte sind damit repräsentativ und können geschlechtsspezifisch analysiert werden.

### Befragungen im Rahmen der Evaluationen

Im Rahmen der Programmevaluationen werden Befragungen der Geförderten und Gastgebernden durchgeführt. Für die vorliegende Studie wurden folgende Datensätze der Befragungen für eine Sekundäranalyse zur Verfügung gestellt:

- HFST 2010: Die Befragung zur HFST-Evaluation (5-7/2010) (Warta, Geyer 2011) konnte aufgrund der fehlenden Aufschlüsselung der Variablen nicht ausgewertet werden.
- BUKA 2018: Online-Befragung der Stipendiat\*innen der Jahrgänge 1990-2016 und der Gastgebernden der Jahrgänge 2008-2016 (2-3/2018). Die BUKA-Evaluation wurde nur nach einzelnen, für die Studie relevanten Items ausgewertet.
- BUKA 2014-2017: Online-Befragung von interessierten/potenziellen Bewerber\*innen, die ihre Bewerbung nicht vervollständigt haben. Diese Befragung konnte nicht geschlechtsspezifisch ausgewertet werden, da das Geschlecht nicht abgefragt wurde.

- HPT 2019: Online-Befragung der Preisträger\*innen der Auswahljahre 2007 bis 2017 und ihrer Gastgeber\*innen (3-4/2019).
- HFST 2020: Aus der Online-Befragung (11-12/2020) der laufenden Evaluation wurden ausgewählte Items zur Verfügung gestellt.

Der Frauenanteil lag bei der Befragung der Preisträgerinnen im HPT mit 9,5 Prozent etwas unter dem der Geförderten zwischen 2010 und 2019 (11,1 Prozent). In der aktuellen Befragung der Evaluation von HFST 2020 sind Frauen mit 27,7 Prozent repräsentativ vertreten.

### Referenzdaten

Um geschlechtsspezifische Ungleichheiten bei der Beteiligung an AvH-Programmen zu erkennen, wurden folgende Referenzdaten zum Potenzial an Wissenschaftlerinnen auf verschiedenen Qualifikations- und Karrierestufe sowie zu ihrer Teilhabe an anderen Forschungsförderprogrammen herangezogen:

- DAAD: Daten zu individuell Geförderten aus dem Ausland für den Zeitraum von 2015 bis 2019 differenziert nach dem akademischen Status und nach Region vom DAAD (Deutscher akademischer Austauschdienst)<sup>10</sup>. Ausgewertet wurden Daten zur Individualförderung von ausländischen Wissenschaftler\*innen und Hochschullehrer\*innen.
- Nationale Kennzahlen zum wissenschaftlichen Personal an Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen (Statistisches Bundesamt und GWK-Berichte „Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung“)
- European Research Council (ERC): Daten zu Stipendien für den Zeitraum 2015 bis 2019, nach statistischen Berichten und Veröffentlichungen zum Gender-Monitoring (ERC 2021)
- Weitere Referenzdaten: EMBO Statistiken und Liste der Nobelpreise zwischen 2010 und 2019
- DFG: Daten zur Gremienbesetzung (Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) 2020,2016).

Eine detaillierte Liste der verwendeten Referenzdaten und ihrer Quellen befindet sich im Anhang in den Abschnitten 7.2.4, S. 96 und 7.2.5, S. 99.

<sup>10</sup> Diese Daten sind nicht öffentlich zugänglich.

# 2 Zugang zu den AvH-Programmen

## 2.1 Übersicht über die untersuchten Programme

Das Humboldt-Forschungsstipendienprogramm (HFST) ist das älteste (seit 1954) und mit bis zu 500 Stipendien pro Jahr das größte Programm der Humboldt-Stiftung. Das Stipendium richtet sich an Bewerber\*innen aus allen Ländern (außer Deutschland) und allen Wissenschaftsbereichen. Die Programmlinie für Postdoktorand\*innen wendet sich an „überdurchschnittlich qualifizierte Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen aus dem Ausland, die am Anfang ihrer wissenschaftlichen Laufbahn stehen und ihre Promotion vor nicht mehr als vier Jahren abgeschlossen haben“ (AvH Programminformation HFST-P, S. 1). Die Zielgruppe der Programmlinie für erfahrene Wissenschaftler\*innen sind Forscher\*innen, die ihre Promotion vor nicht mehr als 12 Jahren abgeschlossen haben (AvH-Programminformationen HFST-E). Die Förderung umfasst ein monatliches Stipendium in Höhe von 2.670 bis 3.170 Euro für einen Forschungsaufenthalt in Deutschland von bis zu 24 Monaten (AvH Programminformation HFST-P und HFST-E). Wissenschaftler\*innen, die sich zwischen 2010 und 2019 für HFST beworben haben, waren im Durchschnitt 34 Jahre alt.

Die Bewerbung für das Forschungsstipendium muss Referenzgutachten enthalten und die Bewerbenden müssen selbstständig eine Gastgeberin oder einen Gastgeber finden. Diese selbstständige Suche wird als Teil des Auswahlprozesses angesehen, jedoch gibt die AvH-Geschäftsstelle

bei Problemen Hilfestellung. Unabhängige Fachgutachten unterstützen das Auswahlgremium in seiner Entscheidung über die Vergabe der Stipendien.

Mit dem Henriette Herz-Scouting-Programm schuf die Humboldt-Stiftung in 2020 einen zusätzlichen Zugang zum HFST. In einem kompetitiven Peer-Review-Verfahren werden bis zu 40 Wissenschaftler\*innen als Scouts ausgewählt. Dabei kann es sich um aufsteigende Wissenschaftler\*innen oder um etablierte und erfahrende Forschende handeln, sowohl aus dem Humboldt-Netzwerk als auch außerhalb. Die Scouts können wiederum bis zu drei Nachwuchswissenschaftler\*innen für HFST vorschlagen. Nach einer formalen Prüfung müssen sich die Kandidat\*innen nicht erneut einem Auswahlprozess unterziehen, sondern erhalten das Stipendium in einem Direktverleihungsverfahren. Auf den ersten Vorschlagsplatz soll möglichst eine Frau benannt werden und so soll dieser neue Zugangsweg zur Erhöhung des Frauenanteils beitragen (AvH Programminformationen Henriette Herz-Scouting-Programm).

Mit dem Programm der Humboldt-Forschungspreise (HPT) werden jährlich bis zu 100 international anerkannte Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aus dem Ausland aus allen Wissenschaftsbereichen ausgezeichnet (AvH Programminformation HPT). Der Auswahlprozess im HPT unterscheidet sich grundsätzlich von den anderen beiden Programmen, da die Kandidat\*innen sich nicht selbstständig bewerben können, sondern von in Deutschland tätigen

Wissenschaftler\*innen nominiert werden müssen. Über die Auswahl wird in zweimal im Jahr stattfindenden Auswahl Sitzungen entschieden. Zusätzlich zu dem Preisgeld in Höhe von 60.000 Euro lädt die Humboldt-Stiftung die Wissenschaftler\*innen zu einem Forschungsaufenthalt von bis zu 12 Monaten nach Deutschland ein. Der Preis existiert seit 1972. Die Wissenschaftler\*innen, die zwischen 2010 und 2019 für HPT nominiert wurden, waren im Durchschnitt 57 Jahre alt.

Das Bundeskanzler-Stipendienprogramm (BUKA) richtet sich an „international orientierte Hochschulabsolventinnen und -absolventen mit ersten Führungserfahrungen“ (AvH Programm-information BUKA, S. 1). Jährlich werden bis zu 10 Stipendien pro Programmland vergeben. Die Zielgruppe unterscheidet sich grundsätzlich von den anderen, wissenschaftlich ausgerichteten Programmen der Humboldt-Stiftung. 1990 wurde das Programm für Kandidat\*innen aus den USA initiiert und seither stufenweise auf andere Zielländer ausgeweitet. Im Jahr 2021 wurden Stipendien an Bewerber\*innen aus den USA, der Russischen Föderation (Programmland seit 2002), der Volksrepublik China (seit 2006), Brasilien und Indien (beide Länder seit 2013) vergeben. Südafrika als sechstes Programmland kam 2021 dazu, die ersten Stipendiat\*innen werden 2022 ihren Stipendienaufenthalt in Deutschland beginnen<sup>11</sup>. Im Gegensatz zu den anderen untersuchten Programmen sind Kandidat\*innen für BUKA bei der Auswahltagung anwesend und stellen sich selbst und das jeweilige Projekt vor. Es konkurrieren jeweils die Kandidat\*innen aus den einzelnen Ländern untereinander. Erfolgreiche Kandidat\*innen erhalten eine Fördersumme von 2.170 bis 2.770 Euro pro Monat für ein Projekt in Deutschland von bis zu 12 Monaten. Personen, die sich zwischen 2010 und 2019 für BUKA beworben haben, waren im Durchschnitt 30 Jahre alt.

11 Südafrika wird als Programmland für BUKA nicht berücksichtigt, da die Einführung des Programms in Südafrika außerhalb des Untersuchungszeitraumes (2010-2019) liegt.

## 2.2 Beteiligung: Bewerbung bzw. Nominierung und Förderung

### 2.2.1 Beteiligung über alle Wissenschaftsbereiche und Regionen

Im Untersuchungszeitraum (2010-2019) bewarben sich 18.015 Wissenschaftler\*innen für ein Humboldt-Forschungsstipendium (HFST), davon 29,7 Prozent Frauen. Von den 1.558 Nominierungen für den Humboldt Forschungspreis (HPT) waren lediglich 11,4 Prozent Frauen. Den höchsten Frauenanteil mit 57,6 Prozent verzeichnet das Bundeskanzler-Stipendienprogramm (BUKA) bei insgesamt 2.113 Bewerbungen in zehn Jahren.

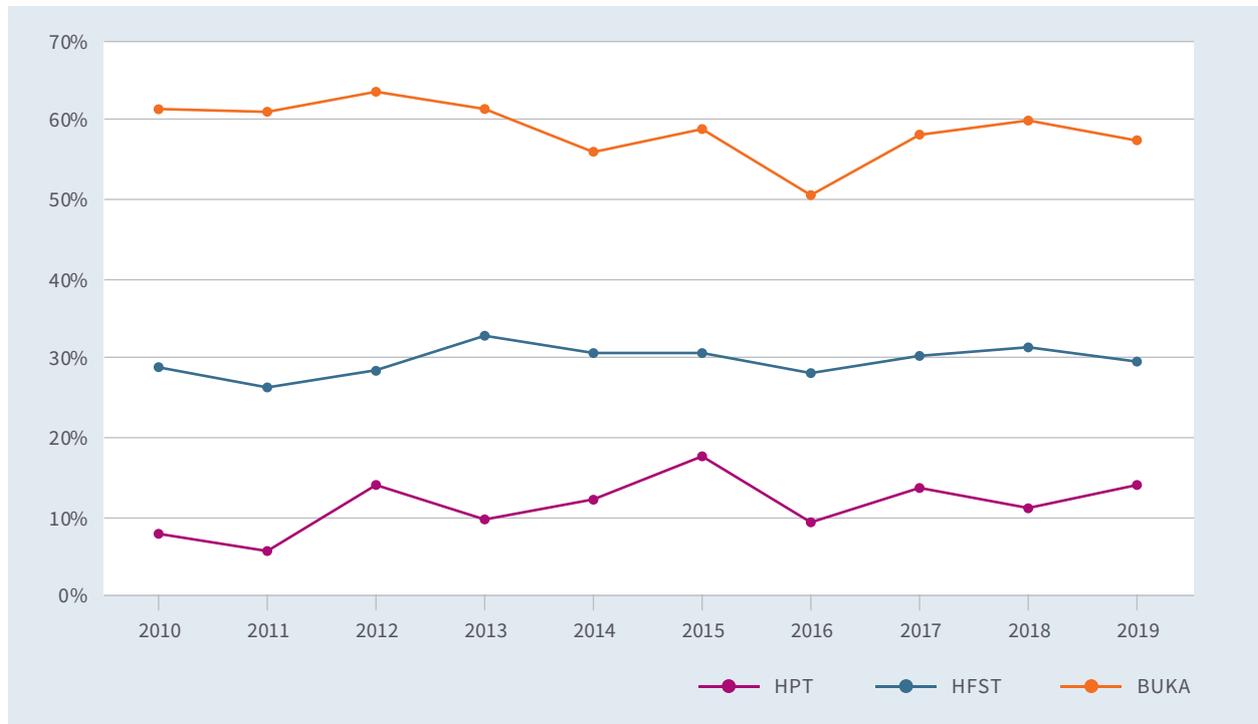
Zwischen 2010 und 2019 veränderten sich die Frauenanteile in den drei untersuchten Programmen kaum (vgl. Abbildung 1). Die Beteiligung von Wissenschaftlerinnen im HFST stagniert seit zehn Jahren bei einem Frauenanteil von 30 Prozent. HPT verzeichnet einen leicht positiven Trend von 9,9 Prozent (2010-2014) auf 13,1 Prozent (2015-2019). Im BUKA ist der hohe Frauenanteil leicht rückläufig von 60,2 Prozent (2010-2014) auf 56,5 Prozent (2015-2019).

Die Frauenanteile der Geförderten lagen im Untersuchungszeitraum (2010-2019) bei 29,5 Prozent (HFST), 11,5 Prozent (HPT) und 61,2 Prozent (BUKA) und sind damit genauso hoch wie der Frauenanteil an den Bewerbungen/Nominierungen. Dies ist ein erster Hinweis, dass es beim Auswahlerfolg keine Geschlechterunterschiede gibt (vgl. Kap. 2.4, S. 36).

Im Vergleich mit den Analysen von Heike Jöns (Jöns 2011, 2002) zu Förderungen vor der Jahrhundertwende ist der Frauenanteil langfristig gestiegen. Der Frauenanteil der HFST-Geförderten lag zwischen 1981 und 2000 bei 14,3 Prozent. Der Frauenanteil im HPT war zwischen 1972 und 1996 mit 1,6 Prozent sogar niedriger als der Frauenanteil an den Nobelpreisen im gleichen Zeitraum. Zwischen 2010 und 2019 wurden 5,2 Prozent der Nobelpreise in Physik, Chemie, Medizin und Wirtschaftswissenschaften an Frauen verliehen. Für den Untersuchungszeitraum dieser Studie liegt der Frauenanteil im HPT also höher. Dagegen weisen vergleichbare ERC-Stipendien höhere Frauenanteile als die beiden AvH-Programme

Abbildung 1

Frauenanteile an Bewerbungen/Nominierungen HPT, HFST, BUKA im Zeitverlauf, 2010-2019



Quelle: AvH-Datenbank

auf (vgl. den folgenden Abschnitt 2.2.2 mit einer detaillierten Analyse).

### 2.2.2 Beteiligung nach Wissenschaftsbereichen

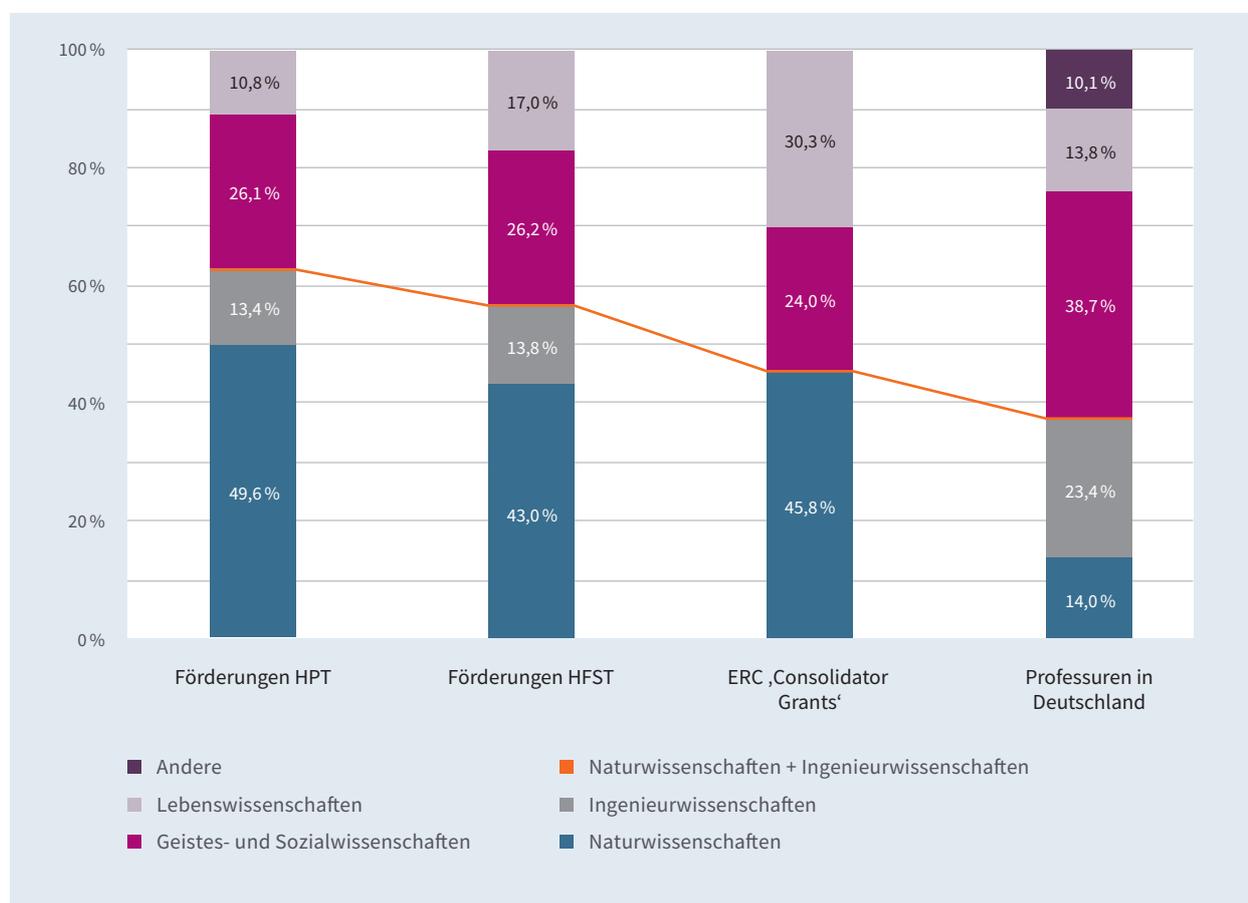
Um die Beteiligung von Wissenschaftlerinnen an AvH-Programmen einordnen zu können, eignen sich die Stipendien des European Research Council (ERC), da sie kompetitiv, renommiert und hoch dotiert sind und ebenso wie die Humboldt-Stiftung exzellente Wissenschaftler\*innen aus der ganzen Welt ansprechen. Jede Wissenschaftlerin und jeder Wissenschaftler kann sich auf ein Stipendium bewerben, wenn das Forschungsvorhaben in einem EU-Mitgliedsstaat oder einem assoziierten Land durchgeführt wird. Der ERC ‚Starting Grant‘ und der ERC ‚Consolidator Grant‘ richten sich an Wissenschaftler\*innen, die am Anfang ihrer Karriere stehen oder die bereits eine eigene Arbeitsgruppe leiten, und werden als Referenz für HFST herangezogen. Der ERC ‚Advanced Grant‘ richtet sich an etablierte Wissenschaftler\*innen und dient

als Vergleichspunkt für HPT (European Research Council (ERC) 2021).

Die Programme der Humboldt-Stiftung sind offen für alle Fachrichtungen. Verteilt über die Wissenschaftsbereiche zeigt sich, dass die meisten Förderungen im HFST und im HPT aus den Naturwissenschaften kommen, zwischen 2010 und 2019 43,0 Prozent in HFST und 49,6 Prozent in HPT (vgl. Abbildung 2). Bei den Bewerbungen bzw. Nominierungen ist der Anteil etwas niedriger (39,1 Prozent für HFST und 45,4 Prozent für HPT). Sowohl im Vergleich mit ERC-Stipendien als auch mit Professuren in Deutschland sind Naturwissenschaftler\*innen bei den AvH-Förderungen überproportional vertreten. Deutlich über 60 Prozent der AvH-Förderungen in den beiden untersuchten Programmen gingen an Natur- und Ingenieurwissenschaftler\*innen, bei den ERC ‚Consolidator Grants‘<sup>12</sup> sind es 45,8 Prozent

<sup>12</sup> Die ERC-Daten differenzieren nicht zwischen Natur- und Ingenieurwissenschaften.

**Abbildung 2**  
**Verteilung von Förderung für HPT und HFST 2010-2019, ERC ‚Consolidator Grants‘ 2015-2019 und Professuren in Deutschland 2010-2019 auf die Wissenschaftsbereiche**



Quellen: AvH-Datenbank, ERC 2021 (Naturwissenschaften = physical sciences and engineering), Statistisches Bundesamt (Naturwissenschaften ohne lebenswissenschaftliche Fächer, Andere = Sport, Kunst und Kunstwissenschaften, Zentrale Einrichtungen)

(ähnliche Werte für die ‚Starting Grants‘ und die ‚Advanced Grants‘). Von den Professor\*innen<sup>13</sup> in Deutschland, den potenziellen Gastgebenden, sind 14 Prozent in den Naturwissenschaften und 23 Prozent in den Ingenieurwissenschaften tätig.

Die überproportionalen Anteile aus den Naturwissenschaften an den Förderungen erklären sich vor allem historisch. Obwohl es von Beginn an keine Quoten für Länder oder Wissenschaftsbereiche gab, haben außen- und innenpolitische Entwicklungen zu Schwankungen bei Bewerbungen und Förderungen bei den Regionen und den Fachgebieten geführt, wie Jöns (2003) ausführte.

<sup>13</sup> C4 und entspr. Besoldungsgruppen, C3 und entspr. Besoldungsgruppen, C2 und entspr. Besoldungsgruppen – auf Dauer und auf Zeit, W3, W2, Juniorprofessoren, Gastprofessoren (hauptberuflich).

Während in den ersten Jahren der Humboldt-Forschungsstipendien (1950er Jahre) vor allem Chemiker\*innen und Mediziner\*innen ideale Forschungsbedingungen in Deutschland vorfanden, wuchs in den 1970er Jahren das Interesse von internationalen Wissenschaftler\*innen aus den Natur- und Ingenieurwissenschaften an einem Forschungsaufenthalt in Deutschland. Die häufigsten Disziplinen in diesem Jahrzehnt waren Biowissenschaften, Chemie und Physik. Durch die historisch gewachsene hohe Bekanntheit der Humboldt-Stiftung und ihrer Programme in den Natur- und Ingenieurwissenschaften ist laut Aussage der Geschäftsstelle der Humboldt-Stiftung ein selbst-referentielles Netzwerk entstanden, das den hohen Anteil der Naturwissenschaften

perpetuiert. Der geringe Anteil von Geistes- und Sozialwissenschaftler\*innen an Preisträger\*innen war Gegenstand der letzten Evaluation der Forschungspreisprogramme. Eine Maßnahme zur Stärkung des Wissenschaftsbereichs war der Aneliese Maier-Forschungspreis, der zwischen 2011 und 2018 an exzellente Wissenschaftler\*innen aus den Geistes- und Sozialwissenschaften vergeben wurde (Geyer et al. 2019).

Die Verteilung auf die Wissenschaftsbereiche wirkt sich auf die Teilhabe von Wissenschaftlerinnen aus, da Frauen in vielen Ländern in nicht lebenswissenschaftlich orientierten Fächern der Naturwissenschaften unterrepräsentiert sind. In Deutschland lag der Professorinnen-Anteil zwischen 2010 und 2019 in den Naturwissenschaften bei 14,7 Prozent und in den Ingenieurwissenschaften bei 11,5 Prozent. Im Vergleich dazu sind die Professorinnen-Anteile in den Geistes- und Sozialwissenschaften mit 30,1 Prozent und in den Lebenswissenschaften mit 21,6 Prozent deutlich höher (Statistisches Bundesamt 2021).

Der Vergleich mit Referenzdaten macht deutlich, dass die Humboldt-Stiftung das Potenzial an international mobilen Wissenschaftlerinnen in allen Wissenschaftsbereichen nicht ausgeschöpft. Die Frauenanteile bei den ERC-Stipendien sind in den Wissenschaftsbereichen Geistes- und Sozialwissenschaften und in den Natur- und Ingenieurwissenschaften höher als bei den vergleichbaren AvH-Programmen (vgl. Abbildung 3). Insbesondere der Vergleich des HPT mit den ERC ‚Advanced Grants‘ in diesen Wissenschaftsbereichen mit einer Differenz von sieben bis zehn Prozentpunkten zeigt, dass die Förderung des ERC mehr exzellente Frauen gewinnen kann.

In den Lebenswissenschaften hingegen sind die Frauenanteile der Humboldt-Stiftung höher als die der ERC-Stipendien. Hier ist zusätzlich ein Vergleich mit Stipendien der European Molecular Biology Organization (EMBO) sinnvoll. EMBO-Stipendien werden an exzellente aufstrebende Wissenschaftler\*innen aus den Lebenswissenschaften vergeben. Im Zentrum steht die Förderung von Postdoktorand\*innen für bis zu zwei Jahre in einem Mitgliedsland des EMBC (European Molecular Biology Conference). Bei diesen Stipendien lag der Frauenanteil zwischen

2015 und 2019 für die Bewerbungen bei 49 Prozent und für die Förderungen bei 44 Prozent, bei Kurzzeitstipendien für einen Forschungsaufenthalt von bis zu 3 Monaten sogar bei 58 bzw. 59 Prozent (EMBO 2019). Der Frauenanteil bei den längerfristigen Forschungsaufenthalten liegt damit etwas über dem Frauenanteil an HFST-Stipendien in den Lebenswissenschaften (41,9 Prozent). In Interviews mit der AvH-Geschäftsstelle wurden die EMBO-Stipendien für die Lebenswissenschaften als Konkurrenz für die Forschungsstipendien der Humboldt-Stiftung angesehen.

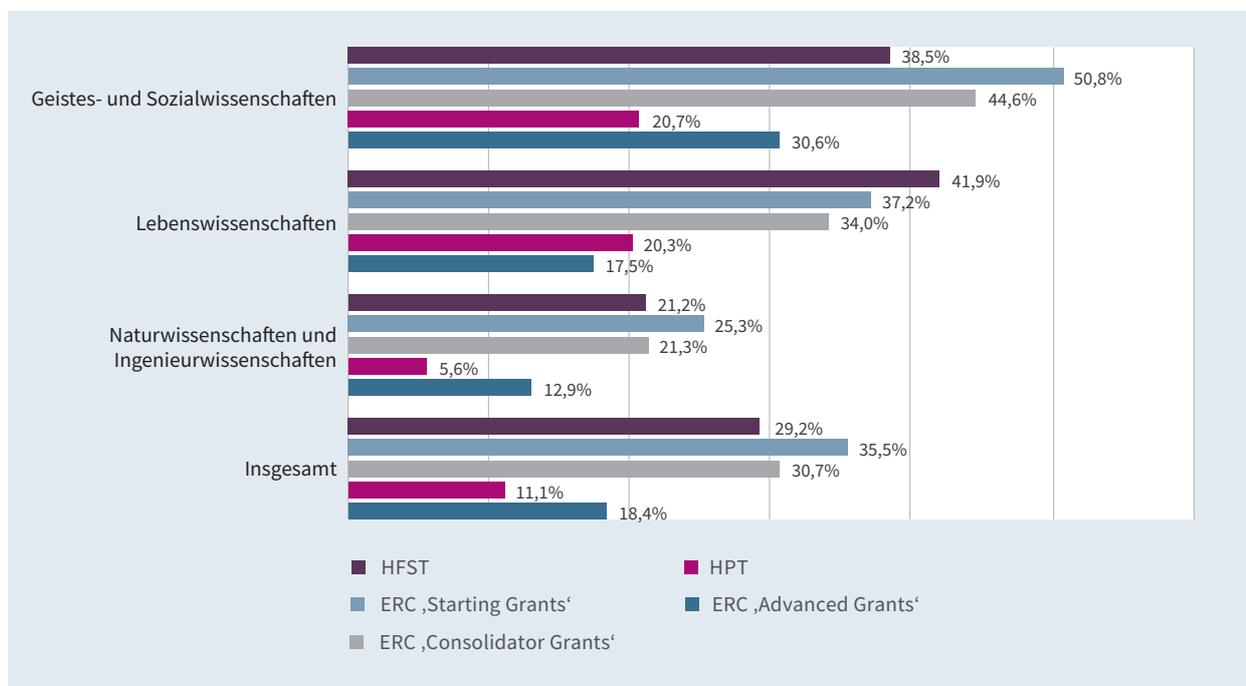
Das Bundeskanzler-Stipendienprogramm hat eine andere Zielgruppe als die anderen beiden untersuchten Programme. Es wendet sich an Hochschulabsolvent\*innen mit ersten Führungserfahrungen, die ein anwendungsorientiertes Projekte mit hoher gesellschaftlicher Relevanz durchführen. Ein Großteil der Bewerbungen in BUKA (75,9 Prozent) ist dem Wissenschaftsbereich Geistes- und Sozialwissenschaften zuzuordnen. Dies könnte ein Grund für den hohen Frauenanteil in diesem Programm sein.

### 2.2.3 Beteiligung nach Regionen

Im HFST kommen die meisten Bewerbungen im Untersuchungszeitraum (2010-2019) aus Europa (37,0 Prozent; N=6.665) und Asien (32,8 Prozent; N=5.902). Für HPT werden hauptsächlich Wissenschaftler\*innen aus Nordamerika (48,1 Prozent; N=749) und Europa (28,0 Prozent; N=437) nominiert. Die Regionen mit der geringsten Beteiligung sind Mittel- und Südamerika, Australien, Neuseeland, Ozeanien und Afrika Subsahara. Bei BUKA sind Bewerbungen aus den Ländern Brasilien, China, Indien, Russland und den USA möglich (seit 2021 auch aus Südafrika). Obwohl Indien und Brasilien zum gleichen Zeitpunkt (2013) in das Programm aufgenommen wurden, kamen überproportional viele Bewerbungen aus Brasilien (25,9 Prozent), dagegen verhältnismäßig wenige Bewerbungen aus Indien (16,9 Prozent).

Als Referenzdaten für die Beteiligung von Wissenschaftlerinnen differenziert nach Regionen werden Daten des Deutschen Akademischen Austauschdienstes (DAAD) zur Individualförderung von ausländischen Wissenschaftler\*innen

**Abbildung 3**  
**Frauenanteil an den Geförderten in HPT und HFST (2010-2019) sowie an den Geförderten an ERC-Stipendien (2015-2019) nach Wissenschaftsbereichen<sup>14</sup>**



Quelle: AvH-Datenbank, ERC

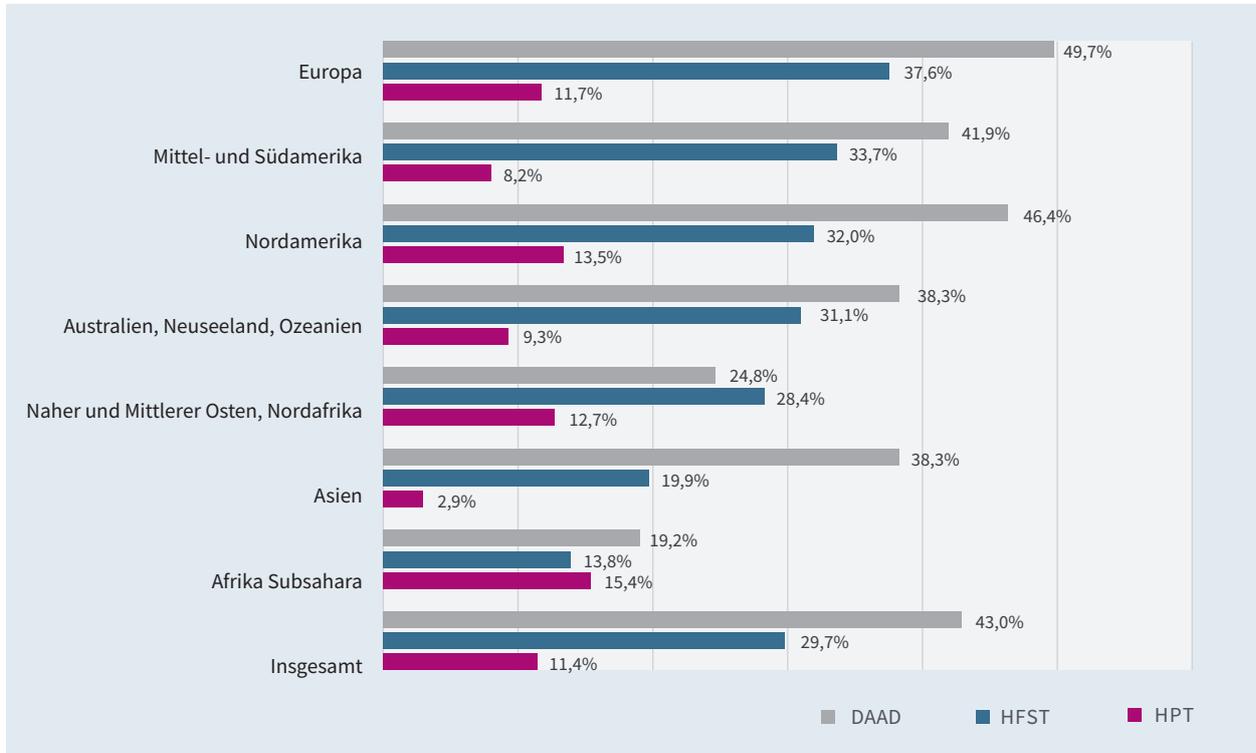
und Hochschullehrer\*innen 2015-2019 genutzt (vgl. Abbildung 4). Die DAAD-Förderung spricht im Gegensatz zu den Stipendien und Preisen der Humboldt-Stiftung Wissenschaftler\*innen in den frühen Phasen ihrer Karriere an. Jedoch bilden nicht DAAD-Stipendien für Studierende oder Doktoranden (Geförderte 2015-2019 N=81.658) die Vergleichsgruppe, sondern jene für Wissenschaftler\*innen und Hochschullehrer\*innen, inklusive Postdoktorand\*innen (Geförderte 2015-2019 N=8.568). Der Frauenanteil der DAAD-Stipendien für diese akademische Gruppe ist in allen Regionen, bis auf die Region ‚Naher und Mittlerer Osten, Nordafrika‘, höher als der Frauenanteil in den Programmen HFST und HPT. Besonders auffällig ist der niedrige Frauenanteil der Programme der Humboldt-Stiftung in Asien und Afrika Subsahara. Zu berücksichtigen ist, dass die Humboldt-Stiftung mit dem

Georg-Förster-Programm ein spezielles Stipendien- und Preisprogramm für Entwicklungs- und Schwellenländer aufgelegt hat, und dass diese Programme, die nicht Teil der vorliegenden Studie sind, möglicherweise mehr Frauen ansprechen.

Die Beteiligung von Frauen in BUKA ist im Vergleich zu anderen Programmen der Humboldt-Stiftung besonders hoch, jedoch gibt es regionale Unterschiede. Tabelle 3 zeigt, dass die Beteiligung von Frauen in Indien mit 38,5 Prozent im Untersuchungszeitraum weit unter dem Durchschnitt liegt.

<sup>14</sup> Die ERC-Daten differenzieren nicht zwischen Natur- und Ingenieurwissenschaften, daher sind die Daten für diese Wissenschaftsbereiche für die Humboldt-Stiftung zusammengefasst.

**Abbildung 4**  
**Frauenanteile an Bewerbungen/Nominierungen HPT, HFST (2010-2019) und an geförderten Wissenschaftler\*innen und Hochschullehrer\*innen in DAAD-Programmen (2015-2019), nach Regionen<sup>15</sup>**



Quelle: AvH-Datenbank, DAAD

**Tabelle 3**  
**Frauenanteile an Bewerbungen BUKA nach Ländern, 2010-2019**

Länder	Frauenanteil	Bewerbungen insgesamt
Brasilien	59,2 %	547
China	60,4 %	280
Indien	38,5 %	358
Russland	66,4 %	485
USA	59,6 %	443
<b>Insgesamt</b>	<b>57,6 %</b>	<b>2.113</b>

Quelle: AvH-Datenbank

<sup>15</sup> Die Daten des DAAD fassen die Regionen Asien und Ozeanien zusammen, daher wird der Frauenanteil dieser Region als Vergleich sowohl für die Region Asien, als auch für Australien, Neuseeland und Ozeanien herangezogen; Zuordnung der DAAD-Regionen zur AvH-Systematik siehe Tabelle 27 im Anhang.

**Tabelle 4** Frauenanteile an Bewerbungen/Nominierungen für alle AvH-Programme in 14 Schlüsselländern (2010-2019), Frauenanteile an DAAD-Förderungen für Wissenschaftler\*innen und Hochschullehrer\*innen (inkl. Postdoktorand\*innen) (2015-2019), Referenzdaten aus Ländern

Land	AVH		DAAD		Länderberichte				
	Bewerbungen/ Nominierungen alle Programme (2010-2019)	N	Wissenschaft- ler*innen und Hochschulleh- rer*innen (2015-2019)	N	Promotionen (2017) <sup>1</sup>	Hochschulleh- rer*innen (2018) <sup>2</sup>	wiss. Personal, alle Stufen (2016) <sup>3</sup>	wiss. Personal, Grade A (2016) <sup>3</sup>	Wissenschaft- ler*innen, alle Sektoren (HC) (2017) <sup>4</sup>
Spanien	42,8 %	1317	55,8 %	432	50,4 %	43,4 %	41,2 %	21,3 %	38,8 %
Polen	39,2 %	395	52,5 %	408	55,3 %	44,4 %	44,5 %	24,1 %	35,4 %
Kolumbien	38,6 %	132	38,0 %	566	38,4 %	38,3 %	-	-	37,7 %
Marokko	38,5 %	39	44,8 %	67	36,7 %	26,6 %	-	21,7 %	-
UK	33,0 %	1161	55,0 %	358	46,2 %	45,2 %	43,1 %	26,4 %	38,6 %
Mexiko	32,7 %	223	40,7 %	793	51,0 %	-	-	-	36,6 %
Tunesien	31,7 %	63	60,2 %	83	57,2 %	47,0 %	-	20,6 %	59,2 %
USA	30,8 %	3637	48,4 %	1106	49,9 %	49,6 %	49,6 %	33,5 %	-
Niederlande	30,3 %	373	60,0 %	65	47,9 %	45,9 %	40,6 %	18,7 %	27,1 %
Südafrika	26,4 %	197	56,2 %	783	42,7 %	-	-	-	44,4 %
Chile	25,5 %	102	34,7 %	591	43,9 %	-	44,5 %	22,2 %	34,8 %
Indien	23,0 %	2751	39,0 %	1127	43,5 %	41,6 %	42,0 %	26,5 %	16,6 %
Nigeria	16,0 %	550	36,9 %	398	34,4 %	23,7 %	-	15,4 %	23,3 %
Algerien	15,4 %	39	23,3 %	73	48,0 %	43,9 %	-	18,0 %	46,7 %
<b>Insgesamt (14 Länder)</b>	<b>30,0 %</b>	<b>10979</b>	<b>45,1 %</b>	<b>6850</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
EU-28	-	-	-	-	47,8 %	43,1 %	41,3 %	23,7 %	33,8 %

Quelle: AvH-Datenbank, DAAD, UNESCO Institute for Statistics, She Figures 2018

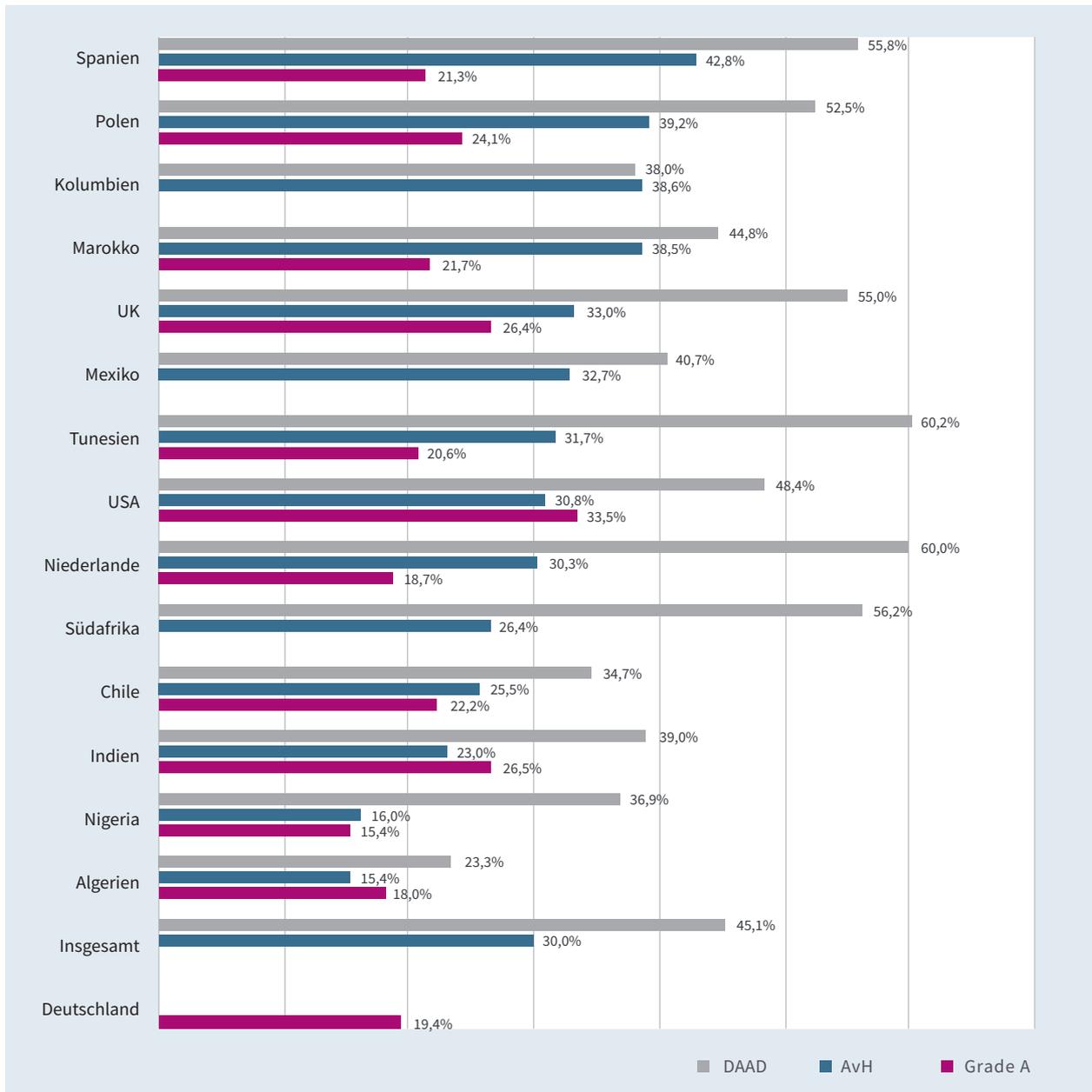
<sup>1</sup> Kolumbien, Indien, Tunesien 2018; UK, USA 2016; Algerien 2010; Nigeria eingeschriebene Studierende statt Absolventen; Datenquelle: UNESCO Institute for Statistics, Länderberichte.

<sup>2</sup> Deutschland, Niederlande, Spanien, UK 2017; Polen 2015; Algerien 2017/2018 wissenschaftl. Personal; Datenquelle: UNESCO Institute for Statistics, Länderberichte.

<sup>3</sup> USA 2019; Nigeria, Marokko, Tunesien, 2018; Chile 2017/2018; Algerien 2010; Datenquelle: She Figures 2018, Länderberichte.

<sup>4</sup> Tunesien 2018; UK 2016; Indien 2013 (keine Daten HES); Mexiko 2012 (nur HES); Marokko 2012 (nur HES); Datenquelle: UNESCO Institute for Statistics.

**Abbildung 5**  
**AvH Frauenanteile Bewerbungen/Nominierungen alle Programme in 14 Schlüsseländern (2010-2019),**  
**DAAD Frauenanteile an geförderten Wissenschaftler\*innen und Hochschullehrer\*innen (inkl. Postdokto-**  
**rand\*innen) (2015-2019) und Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal (Grade A) (2016\*)**



\* USA 2019; Nigeria, Marokko, Tunesien, 2018; Chile 2017/2018; Algerien 2010; Datenquelle: She Figures, Länderberichte  
 Quelle: AvH-Datenbank, DAAD, She Figures 2018

## 2.2.4 Beteiligung nach vierzehn Schlüsselländern

Ziel der Analyse für die vierzehn Schlüsselländer ist es auch zu ermitteln, ob die Programme der Humboldt-Stiftung das Potenzial an Wissenschaftlerinnen in diesen Ländern erreichen. Da die Fallzahlen für die drei untersuchten Programme (HPT, HFST, BUKA) in den einzelnen Ländern zu gering sind, werden nur für die Analyse der vierzehn Schlüsselländer die Daten aus allen Programmen der Humboldt-Stiftung zusammengefasst. Die Zahlen umfassen daher auch Bewerbungen auf das speziell für Entwicklungs- und Schwellenländer ausgerichtete Georg-Forster-Stipendienprogramm.

Als Referenz für die Analyse der Schlüsselländer dienen Daten des DAAD für die Individualförderung von Wissenschaftler\*innen und Hochschullehrer\*innen aus den Jahren 2015 bis 2019 und Daten aus den Länderberichten (vgl. Kap. 1.3.1 zur Datengrundlage und Abschnitt 2.4.5 zur inhaltlichen Darstellung). Die DAAD-Daten haben den Vorteil, dass sie für alle vierzehn Schlüsselländer vorliegen. Tabelle 4 zeigt die Frauenanteile für die vierzehn Schlüsselländer, sortiert nach dem Frauenanteil in den Bewerbungen/Nominierungen in allen Programmen der Humboldt-Stiftung zwischen 2010 und 2019. Spanien verzeichnet im Untersuchungszeitraum durchschnittlich den höchsten Frauenanteil und Nigeria und Algerien durchschnittlich den niedrigsten Frauenanteil. Zu beachten sind die niedrigen Fallzahlen in einigen Ländern (z.B. Algerien, Marokko und Tunesien). In Abbildung 5 wird diese Zusammenstellung reduziert auf einen Vergleich zwischen den AvH-Förderungen mit den DAAD-Daten (Wissenschaftler\*innen und Hochschullehrer\*innen, inklusive Postdoktorand\*innen) und Daten zum Frauenanteil an den höchsten wissenschaftlichen Positionen an Hochschulen (Grade A, ‚full professor‘<sup>16</sup>).

In allen Ländern mit Ausnahme von Kolumbien liegt der Frauenanteil an den DAAD-Förderungen über den AvH-Förderungen. Wegen der unterschiedlichen Qualifizierungsstufen – die

16 Für die Klassifizierung der Rangstufen nutzt die Datenzusammenstellung die Einteilung nach Grades der She Figures. Grade A ist danach „The single highest grade / post at which research is normally conducted within the institutional or corporate system“ (European Commission – DG Research 2019: 126) und entspricht in vielen Ländern dem Rang ‚full professor‘. In Deutschland entspricht Grad A der C4/W3 Besoldungsgruppe.

AvH-Förderungen enthalten auch die Preisprogramme für etablierte Wissenschaftler\*innen – sind diese Differenzen zu erwarten. Auffällig ist jedoch die Höhe der Differenz: fast 30 Prozentpunkte in den Niederlanden, Südafrika und Tunesien, dagegen weniger als 10 Prozentpunkte in Algerien, Chile, Marokko und Mexiko. Die Referenz Grade A / ‚full professor‘ dagegen unterschätzt das Potenzial an Wissenschaftlerinnen, da die etablierten Wissenschaftler\*innen auf diesen Positionen die Zielgruppe für die Preisprogramme sind. Trotzdem ist der Frauenanteil an den höchsten Professuren in Algerien, Indien und den USA höher als die Beteiligung von Wissenschaftlerinnen aus diesen Ländern an allen AvH-Programmen. In Nigeria ist der Frauenanteil an diesen Positionen genauso hoch wie an den AvH-Förderungen. Auch der Vergleich mit Referenzdaten für die vierzehn Schlüsselländer belegt, dass die AvH-Förderungen das vorhandene Potenzial an Wissenschaftlerinnen nicht ausschöpfen. Insbesondere in Algerien, Indien, Nigeria und den USA, aber auch in den Niederlanden, Südafrika und Tunesien gibt es auf den verschiedenen Qualifikations- und Karriere-stufen mehr Wissenschaftlerinnen, die für eine AvH-Förderung gewonnen werden könnten.

## 2.3 Einfluss von Merkmalen der Gastgebenden

### 2.3.1 Geschlecht der Gastgebenden

Bereits Heike Jöns stellte für ihre Untersuchung zu Forschungsaufenthalten von US-amerikanischen Wissenschaftler\*innen im Rahmen des AvH-Preisträgerprogramms in der Zeit 1972 bis 1996 fest, dass Frauen häufiger Wissenschaftlerinnen nominieren und zugleich unter den Gastgebenden unterrepräsentiert sind (Jöns 2002: 233). Die HPT-Evaluation für den Zeitraum 2007-2017 bestätigt diesen Befund (Geyer et al. 2019: 34–38).

Im Untersuchungszeitraum (2010-2019) waren 18,8 Prozent der 10.116 potenziellen Gastgebenden der Bewerbungen (HPT, HFST, BUKA) Frauen<sup>17</sup>. Entsprechend der horizontalen Segregation von

17 In 123 Fällen ist das Geschlecht unbekannt. Diese Fälle wurden von der Analyse ausgeschlossen.

Tabelle 5

AvH Verteilung ‚Multi-Gastgebenden‘ HPT, HFST, BUKA, 2010-2019

Geschlecht der Gastgebenden	Insgesamt	Insgesamt	Bewerbungen ausschließlich von Frauen	Bewerbungen ausschließlich von Männern	Bewerbungen von Männern und Frauen
	1 betreute Bewerbung	>1 betreute Bewerbung	>1 betreute Bewerbung	>1 betreute Bewerbung	>1 betreute Bewerbung
Verteilung Frauen	68,1 %	31,9 %	13,3 %	29,1 %	57,6 %
Verteilung Männer	61,7 %	38,3 %	6,6 %	41,5 %	51,9 %
<b>Insgesamt (N)</b>	<b>6.401</b>	<b>3.715</b>	<b>288</b>	<b>1.466</b>	<b>1.961</b>

Quelle: AvH-Datenbank

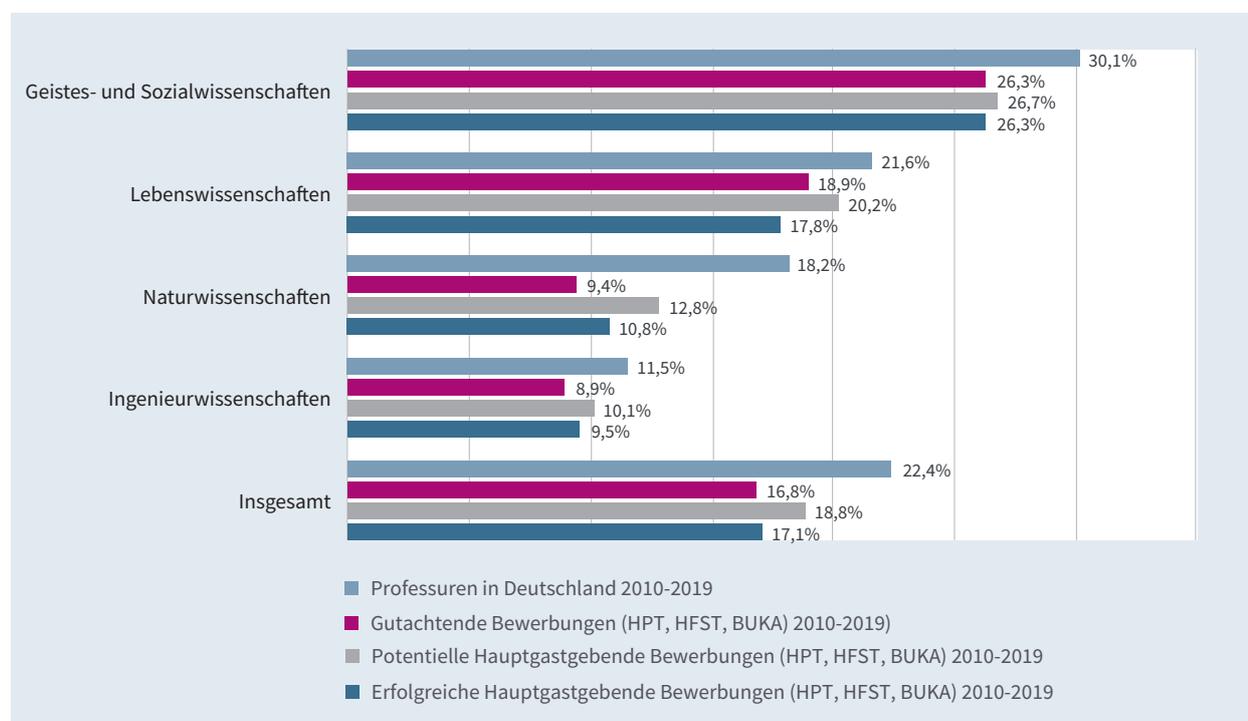
Wissenschaftler\*innen kommen Gastgeberinnen öfter als Gastgeber aus den Geistes- und Sozialwissenschaften und sind seltener in den Naturwissenschaften und den Ingenieurwissenschaften vertreten. Männer betreuen etwas öfter als Frauen mehr als eine Bewerbung (siehe Tabelle 5). Einen ersten Zusammenhang zwischen dem Geschlecht der Gastgebenden und der Bewerber\*innen zeigt der Blick auf diese ‚Multi-Gastgebenden‘. Gastgeberinnen mit mehr als einer Bewerbung betreuen häufiger Bewerbungen ausschließlich von Frauen. Im Vergleich dazu betreuten 41,5 Prozent der männlichen ‚Multi-Gastgebenden‘ ausschließlich Bewerbungen von Männern. Im Programm HPT haben fast alle Gastgebenden die Kandidat\*innen auch für das Programm nominiert (96,2 Prozent) und es besteht kein Geschlechterunterschied im Nominierungsverhalten. Auch bei den Gastgeberinnen wird das Potenzial an Wissenschaftlerinnen nicht ausgeschöpft. Abbildung 6 vergleicht die Frauenanteile der erfolgreichen Gastgebenden der Bewerbungen mit allen potenziellen Gastgebenden der Bewerbungen, den Gutachtenden der Bewerbungen (Professor\*innen, die bereits Kontakte zum Humboldt-Netzwerk haben) und Professuren in Deutschland. Über alle Fächergruppen hinweg und in allen vier Wissenschaftsbereichen liegt der Professorinnenanteil über dem Frauenanteil an den Gastgebenden (und an den Gutachtenden). Es besteht also Potenzial, mehr Frauen als Gastgebende zu gewinnen. Abbildung 6 zeigt weiter, dass der Frauenanteil der Gastgebenden in den Lebens- und Naturwissenschaften um etwa 2 Prozentpunkte niedriger ist,

wenn nur die erfolgreichen Gastgebenden aller Bewerbungen betrachtet werden. Das deutet auf eine etwas geringere Erfolgsquote von Gastgeberinnen in diesen Wissenschaftsbereichen hin. In den Lebenswissenschaften ist der Geschlechterunterschied auf diejenigen zurückzuführen, die erstmalig eine Bewerbung bei der Humboldt-Stiftung betreuen. In den Naturwissenschaften sind die Geschlechterunterschiede in der Erfolgsquote der Gastgebenden auf die ‚Multi-Gastgebenden‘ zurückzuführen. Erfahrene männliche Wissenschaftler in naturwissenschaftlichen Fächern, die bereits mehrere Bewerbungen bei der Humboldt-Stiftung betreuten, haben die größte Chance, dass von ihnen unterstützte Bewerbungen erfolgreich sind. Dieses Muster verweist zum einen auf den Matthäus-Effekt: Diejenigen, die früher erfolgreich waren, haben höhere Chancen wieder erfolgreich zu sein (Bol et al. 2018; Merton 1968). Zum anderen verweist das Muster auf höhere Hürden für neue Gastgebende.

Die vorliegende Untersuchung bestätigt den Befund von Heike Jöns (2002) und der HPT-Evaluation (Geyer et al. 2019), dass bei HPT ein Zusammenhang zwischen dem Geschlecht der Nominierenden bzw. der Gastgebenden und dem Geschlecht der Nominierten besteht. Zwischen 2010 und 2019 waren 22,9 Prozent der Preisträger\*innen bei Gastgeberinnen Frauen; bei männlichen Gastgebern waren dies nur 9,8 Prozent (vgl. Tabelle 6). Im Vergleich mit dem Untersuchungszeitraum der HPT-Evaluation (2007-2017) erhöhte sich der Frauenanteil bei den Gastgeberinnen stärker als bei

Abbildung 6

Frauenanteile an den (potenziellen) Gastgebenden der Bewerbungen und Geförderten (HPT, HFST, BUKA), den Gutachtenden für Bewerbungen (HPT, HFST) und an Professuren in Deutschland nach Wissenschaftsbereichen, 2010-2019



Quelle: AvH-Datenbank, Statistisches Bundesamt

Tabelle 6

Anteil der geförderten Frauen und Männer (HPT, HFST, BUKA) nach Geschlecht der Gastgebenden, 2010-2019

	HPT		HFST		BUKA	
	Gastgeberin	Gastgeber	Gastgeberin	Gastgeber	Gastgeberin	Gastgeber
Frauenanteil	22,9 %	9,8 %	41,1 %	27,7 %	72,7 %	56,4 %
Männeranteil	77,1 %	90,2 %	58,9 %	72,3 %	27,3 %	43,6 %

Quelle: AvH-Datenbank

den Gastgebern (18 Prozent und 8 Prozent) und die Differenz zwischen den Frauenanteilen bei Gastgeberinnen und Gastgebern vergrößerte sich (10 Prozentpunkte vs. 13 Prozentpunkte). Umgekehrt bedeutet dies, dass 90 Prozent der Preisträger\*innen, die von einem männlichen Gastgeber nominiert werden, Männer sind.

In den Programmen HFST und BUKA bestätigt sich die Tendenz, dass Gastgeberinnen deutlich häufiger Frauen einladen und betreuen (vgl.

Tabelle 6). In diesen beiden Programmen unterscheiden sich Gastgeberinnen und Gastgeber sogar noch deutlicher in Bezug auf die Frauenanteile der Geförderten als die HPT-Gastgebenden. Bei den Gastgeberinnen sind 41,1 Prozent der HFST-Stipendiat\*innen, bei den Gastgebern dagegen nur 27,7 Prozent Frauen (Differenz von 13 Prozentpunkten). Bei BUKA sind die Frauenanteile 72,7 Prozent bei den Gastgeberinnen und 56,4 Prozent bei den Gastgebern (Differenz von 16 Prozentpunkten).

**Tabelle 7**  
**Verteilung der Geförderten auf die Gastgebernden, nach Geschlecht, 2010-2019**

Programm	HPT		HFST		BUKA	
	Mit Gastgeberinnen	Mit Gastgebern	Mit Gastgeberinnen	Mit Gastgebern	Mit Gastgeberinnen	Mit Gastgebern
<b>Bewerber*innen/ Nominierte</b>						
Frauen	24,7 %	75,3 %	21,2 %	78,8 %	30,4 %	69,6 %
Männer	10,8 %	89,2 %	12,9 %	87,1 %	17,5 %	82,5 %
<b>Geförderte</b>						
Frauen	21,1 %	78,9 %	19,1 %	80,9 %	34,4 %	65,6 %
Männer	8,9 %	91,1 %	10,9 %	89,1 %	17,0 %	83,0 %
<b>Insgesamt</b>	<b>10,2 %</b>	<b>89,8 %</b>	<b>13,3 %</b>	<b>86,7 %</b>	<b>27,6 %</b>	<b>72,4 %</b>

Quelle: AvH-Datenbank

Die Verteilung der Bewerber\*innen/Nominierten und Geförderten auf die männlichen und weiblichen Gastgebernden (Tabelle 7) zeigt gleiche Tendenzen wie die Analyse der Frauen- und Männeranteile. Geförderte Männer führen häufiger einen Forschungsaufenthalt bei Gastgebern durch: Jeweils rund 90 Prozent der HPT-Preisträger und der HFST-Stipendiaten sowie 83 Prozent der BUKA-Stipendiaten sind bei männlichen Gastgebern tätig. Frauen sind zwar häufiger bei Gastgeberinnen (jeweils rund 20 Prozent der HPT-Preisträgerinnen und HFST-Stipendiatinnen sowie 34 Prozent der BUKA-Stipendiatinnen), jedoch ist die homosoziale Vernetzung bei den geförderten Wissenschaftlern ausgeprägter als bei den Wissenschaftlerinnen. Insgesamt liegt der Frauenanteil bei den potenziellen Gastgebernden bei 18,8 Prozent und bei den erfolgreichen Gastgebernden bei 17,1 Prozent (vgl. Abbildung 6). Die männlichen Geförderten schöpfen diese Möglichkeiten eines Aufenthaltes bei Gastgeberinnen jedoch nicht aus, sondern führen je nach Programm lediglich zu 10,2 Prozent (HPT), 13,3 Prozent (HFST) und 27,6 Prozent (BUKA) ihren (Forschungs-) Aufenthalt bei Gastgeberinnen durch.

Die Gründe für diese geschlechtsspezifische Verteilung der Stipendiat\*innen und Preisträger\*innen auf die Gastgebernden mit einer überproportionalen Zusammenarbeit mit

Gastgebernden des gleichen Geschlechts können mit der Verteilung der Wissenschaftler\*innen auf die Wissenschaftsbereiche zusammenhängen. Die Ergebnisse verweisen jedoch auf einen möglichen geschlechtsspezifischen Bias bei der Wahrnehmung und Sichtbarkeit von Wissenschaftlerinnen, sowohl als potenzielle Stipendiat\*innen und Preisträger\*innen als auch als potenzielle Gastgebernde. Möglichkeiten zur Steigerung des Frauenanteils an den Förderungen liegen damit sowohl in einer stärkeren Wahrnehmung von Wissenschaftlerinnen durch männliche Gastgeber als auch in einer stärkeren Aktivierung von in Deutschland tätigen Wissenschaftlerinnen als Gastgeberinnen.

Eine hypothetische Berechnung verdeutlicht, ähnlich wie die Referenzdaten (vgl. Kap. 2.2.2, 2.2.3, 2.2.4), dass ein höheres Potenzial an Wissenschaftlerinnen vorhanden ist, die einen Forschungsaufenthalt in Deutschland durchführen könnten: Würden Gastgeber genauso viele Frauen betreuen bzw. nominieren wie Gastgeberinnen, läge der Frauenanteil an den AvH-Programmen deutlich höher. Anstatt real bei 26,9 Prozent (2010-2019), wären 39,5 Prozent der Geförderten in HFST und HPT Frauen gewesen. Auch wenn eine geschlechtsspezifische Ungleichverteilung auf die Fächer zu berücksichtigen ist, zeigt die große Differenz das Potenzial an Wissenschaftlerinnen, das durch einen geschlechtsspezifischen Bias bei der

Wahrnehmung und Anerkennung von Leistungen durch männliche Gastgebende verloren geht.

### 2.3.2 Institutionen der Gastgebenden

Neben den Merkmalen der gastgebenden Wissenschaftler\*innen wird untersucht, ob sich die Stipendiat\*innen und Preisträger\*innen in Bezug auf die gastgebenden Institutionen unterscheiden. Grundlage für diese Analyse sind die Daten zu Förderungen (alle Programme) nach Institutionen von 2015 bis 2019. Die Humboldt-Stiftung ordnet die Institutionen Sektionen wie Universitäten, Fachhochschulen, Museen oder Forschungsverbänden wie der Max-Planck-Gesellschaft zu.

In diesen Sektionen oder Einrichtungsarten variiert der Frauenanteil an den AvH-Geförderten (vgl. Tabelle 8). Museen und Sammlungen sowie sonstige Forschungseinrichtungen haben einen Frauenanteil von über 40 Prozent; in diesen Einrichtungen sind jedoch weniger 2 Prozent aller Geförderten<sup>18</sup>. Drei Viertel der Geförderten führen ihren Forschungsaufenthalt an Universitäten durch, obwohl Professor\*innen an Universitäten fast 90 Prozent der möglichen Gastgebenden darstellen.<sup>19</sup> Hier lag der Frauenanteil an den Geförderten in den Jahren 2015-2019 bei 24,7 Prozent. An Einrichtungen der vier Forschungsverbände ging ein Fünftel der Geförderten, obwohl hier lediglich 10 Prozent der möglichen Gastgebenden<sup>20</sup> tätig sind (vgl. Fußnote 19). In der Leibniz-Gemeinschaft, der Helmholtz-Gemeinschaft und der Max-Planck-Gesellschaft waren zwischen 22 und 27 Prozent der Geförderten Frauen. Die Fraunhofer-Gesellschaft als vierte Forschungsgemeinschaft hat von allen Einrichtungsarten mit 7,1 Prozent den geringsten Frauenanteil bei den Geförderten. Dies lässt sich nicht nur durch

die fachliche Ausrichtung der Fraunhofer-Gesellschaft erklären, sondern ist auch dadurch bedingt, dass der Frauenanteil an den Führungspositionen bei der Fraunhofer-Gesellschaft geringer ist als bei den drei anderen außeruniversitären Forschungseinrichtungen.

Der Frauenanteil an den Geförderten korreliert mit dem durchschnittlichen Anteil an Wissenschaftlerinnen in den Sektionen: Je höher in einer Einrichtungsart der Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal und an den Professuren, desto höher ist der Frauenanteil an den Geförderten der Humboldt-Stiftung. Dabei korreliert der Frauenanteil an den Geförderten stärker mit dem Professorinnenanteil (2019:  $r$  [Korrelationskoeffizient] = 0,911, 2015:  $r$  = 0,881) als mit dem Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal. Dies ist ein weiterer Hinweis auf die homosoziale Einladung, Nominierung und Betreuung (vgl. Kap. 2.3.1).

Auf der Ebene der einzelnen Institutionen liegen nur für Hochschulen Daten aus der Personal- und Studierendenstatistik vor (vgl. S. 20). Ebenso wie für die Sektionen insgesamt besteht auch für die einzelnen Hochschulen ein positiver Zusammenhang zwischen dem Frauenanteil bei den AvH-Stipendiat\*innen und Preisträger\*innen und dem wissenschaftlichen Personal der Hochschulen, ist aber schwächer ausgeprägt. Für die Hochschulen besteht ein signifikanter Zusammenhang zwischen dem Frauenanteil an den Geförderten und dem Professorinnenanteil (2019:  $r$  = 0,207, 2015:  $r$  = 0,218, jeweils signifikant auf dem Niveau von 0,05). Die Analyse zeigt, dass Professorinnen einen besonderen Einfluss auf die Förderung von Frauen in der Humboldt-Stiftung haben. Sie sind diejenigen, die die Kontakte zu Wissenschaftlerinnen pflegen, Bewerberinnen einladen und mehr Frauen betreuen als ihre männlichen Kollegen.

Für die Hochschulen hat das Fächerprofil einen signifikant (5 Prozent Signifikanzniveau) negativen Einfluss auf den Frauenanteil der Geförderten der Humboldt-Stiftung. Je höher der Anteil von MINT-Studierenden an den Hochschulen, desto niedriger ist der Frauenanteil an den Geförderten. Dieser Effekt erklärt sich durch die geringere Repräsentation von Wissenschaftlerinnen in den

18 Deutsche Fördereinrichtungen, Krankenhäuser, Kliniken und Therapiezentren, sonstige Einrichtungen sowie Bibliotheken und Archive werden wegen der geringen Fallzahl nicht berücksichtigt.

19 Berechnung: Zahl der Professor\*innen an Universitäten und Zahl der Leitungspositionen an außeruniversitären Forschungseinrichtungen (Statistisches Bundesamt, Fachserie 11.4.4; GWK, Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung. Gastgebende an anderen Institutionen (Fachhochschulen etc.) wurden in dieser Berechnung nicht berücksichtigt.

20 C4 und entspr. Besoldungsgruppen, C3 und entspr. Besoldungsgruppen, C2 und entspr. Besoldungsgruppen – auf Dauer, C2 und entspr. Besoldungsgruppen – auf Zeit, W3, W2, Juniorprofessoren, Gastprofessoren (hauptberuflich).

**Tabelle 8**  
**Frauenanteil an den AvH-Geförderten (Forschungsstipendien und -preisträger\*innen) 2015-2019 und Frauenanteil am wissenschaftlichen FuE-Personal 2018**

Sektion	Geförderte insgesamt (N)	Frauenanteil an den Geförderten	Anzahl der Einrichtungen (N)	Frauenanteil am wiss. FUE-Personal 2018
Universitäten	4602	24,7 %	83	41,0 %
Max-Planck-Gesellschaft	722	21,9 %	75	36,1 %
Leibniz-Gemeinschaft	299	27,1 %	64	41,4 %
Helmholtz-Gemeinschaft	245	25,7 %	17	32,4 %
Fachhochschulen, sonstige Hochschulen und Universitätskliniken <sup>21</sup>	66	33,3 %	32	32,4 %
Bundesforschungseinrichtungen	66	28,8 %	14	40,0 %
Sonstige Forschungseinrichtungen	64	42,2 %	25	k.A.
Museen und Sammlungen	34	44,1 %	10	60,8 %
Fraunhofer-Gesellschaft	28	7,1 %	18	20,5 %
Landesforschungseinrichtungen	27	22,2 %	15	37,7 %
Musik- und Kunsthochschulen	13	38,5 %	7	38,5 %
Akademien der Wissenschaft	11	36,4 %	6	36,2 %

Quelle: AvH Ranking-Daten 2020, destatis (Fachserie 14.3.6)

MINT-Studiengängen in Verbindung mit dem Einfluss des Frauenanteils am wissenschaftlichen Personal auf den Frauenanteil an AvH-Förderungen. Im Vergleich der verschiedenen Variablen in einer Regressionsanalyse erweist sich der Professorinnenanteil 2015 als Faktor mit dem stärksten Einfluss auf den Frauenanteil an den AvH-Förderungen einer Hochschule.

## 2.4 Auswahlverfahren

### 2.4.1 Anforderungen an förderwürdige Wissenschaftler\*innen

#### Formale Zugangsvoraussetzungen

Formale Zugangsvoraussetzung für HFST ist eine Promotion oder ein vergleichbarer akademischer Grad, welcher für die Programmlinie ‚Postdoktorand\*innen‘ nicht länger als vier Jahre und für die Programmlinie ‚erfahrene Wissenschaftler\*innen‘ nicht länger als zwölf Jahre zurückliegen darf. Wissenschaftliche Publikationen, zwei Referenzgutachten, eine Betreuungszusage des Gastgebers/der Gastgeberin sowie erforderliche Sprachkenntnisse sind ebenfalls Teil der Zugangsvoraussetzungen für die Bewerbung (AvH Programminformation HFST-E und HFST-P, S. 2).

Für eine Bewerbung für BUKA sind die Staatsangehörigkeit von einem der teilnehmenden Länder (USA, Russland, China, Indien, Brasilien),

<sup>21</sup> Vergleichsdaten von destatis und GWK ohne Universitätskliniken.

ein Bachelorabschluss oder ein vergleichbarer akademischer Grad, der nicht länger als zwölf Jahre zurückliegt, sowie nachgewiesene erste Führungserfahrungen notwendig. Anstelle der wissenschaftlichen Publikationen müssen ein Motivationsschreiben und ein Projektplan ergänzend zu Referenzgutachten, Betreuungszusage und Nachweise über Sprachkenntnisse eingereicht werden (AvH Programminformationen BUKA, S. 2).

Die Anforderungen an eine Nominierung für HPT sind in den Programminformationen weniger konkret dargelegt. Die „hervorragende wissenschaftliche Qualifikation der Vorgeschlagenen muss international anerkannt sein und durch entsprechende Erfolge in der Forschung nachgewiesen werden (z. B. positive Resonanz auf wissenschaftliche Veröffentlichungen, bisherige Auszeichnungen)“ (AvH Programminformationen HPT, S. 1).

### **Auswahlkriterien und deren Operationalisierung**

Neben den formalen Zugangsvoraussetzungen sind die offiziellen Auswahlkriterien und die Fachgutachten entscheidend für die Auswahl geeigneter Bewerber\*innen durch die Auswahlausschüsse. Die Interviews mit der AvH-Geschäftsstelle und den Gastgebenden ermöglichen einen Einblick in die Operationalisierung der Auswahlkriterien.

Zentrale Auswahlkriterien für HFST sind die wissenschaftliche Qualifikation und das Zukunftspotenzial. Die Abschätzung erfolgt über die „Bewertung des wissenschaftlichen Werdegangs und der wissenschaftlichen Leistungen sowie der wissenschaftlichen Qualität der Schlüsselpublikationen und des Forschungsvorhabens“ (AvH Grundsätze der Auswahlverfahren, S. 19). Laut den interviewten Mitgliedern von Auswahlausschüssen (GG1 männlich, GG3 weiblich, GG4 männlich, GG5 weiblich) wird wissenschaftliche Qualität durch wissenschaftliche Publikationen operationalisiert, wobei die Quantität nicht das alleinige Kriterium ist und die Anzahl der Publikationen im Verhältnis zum wissenschaftlichen Alter betrachtet wird. Die Qualität der Publikationen wird über den Publikationsort und die Art des Journals festgemacht, wobei die unterschiedlichen Publikationskulturen in den Fächern berücksichtigt werden.

Das Zukunftspotenzial umfasst einerseits den beruflichen Werdegang, zum Beispiel die Chancen auf eine Professur berufen zu werden, und andererseits das Potenzial der inhaltlichen und thematischen Weiterentwicklung sowie Innovation. Bestimmt wird das Zukunftspotenzial über Bewertungen des bisherigen wissenschaftlichen Werdegangs, also ähnlich wie die wissenschaftliche Qualität. Operationalisierungen sind Stringenz im Lebenslauf und die Zielstrebigkeit im bisherigen Werdegang. Anhaltspunkte für einen ‚guten‘ Lebenslauf sind die Dauer von Qualifikationszeiten, die Publikationen sowie Mobilität und die Tätigkeit an prestigeträchtigen Institutionen (Interviews Gastgebende und Mitglieder von Auswahlausschüssen).

Für die Gastgebenden sind als Kriterien bei der Unterstützung von Bewerbungen auch inhaltliche Nähe und Passfähigkeit relevant. Die Kandidat\*innen sollen Expertise und Kenntnisse mitbringen, von denen die Gastgebenden profitieren. Weiterhin sind Selbstständigkeit, eine hohe Eigenmotivation und gute Softskills im Bereich Kommunikation und soziale Integration wichtig (Interviews Gastgebende und Mitglieder von Auswahlausschüssen).

Zentrales Auswahlkriterium im HPT sind die wissenschaftliche Qualität und die wissenschaftlichen Leistungen, die sich auf das Gesamtschaffen beziehen. Mit dem Preis „werden international renommierte Forschende ausgezeichnet, deren bisheriges Gesamtschaffen weithin erkennbare Wirkungen auch über das eigene Fachgebiet hinaus haben (z.B. durch grundlegende Entdeckungen, Theorien oder Erkenntnisse der/des Nominierten) und von denen auch in der Zukunft weitere Spitzenleistungen erwartet werden können“ (Grundsätze der Auswahlverfahren, S. 47). Operationalisiert wird die herausragende wissenschaftliche Qualität über vorhergehende Preise, Veröffentlichungen in internationalen Top-Journals und die Resonanz auf Veröffentlichungen.

Für das forschungsnahe Programm BUKA gelten folgende Auswahlkriterien: „bisheriger Werdegang und Führungspotenzial, Bedeutung des Stipendiums für die weitere Karriereplanung, künftige Brückenfunktion zwischen Heimatland und Deutschland, Internationale Ausrichtung und künftige Rolle als internationale Führungskraft,

Vorkenntnisse für erfolgreiche Durchführung des Projektvorhabens und die Relevanz des Projektvorhabens für den gesellschaftlichen Dialog“ (AvH Programminformationen BUKA, S. 1). Der Begriff der Führungskraft wird von der Geschäftsstelle weit gefasst und nicht auf Personalverantwortung reduziert. Im Sinne des englischen Begriffs ‚leadership‘ werden auch Impulsgebung und Meinungsbildung aus der Persönlichkeitsentwicklung oder der Organisationsentwicklung mitgedacht (Interviews AvH5, AvH6). Der Humboldt-Stiftung gelingt es, anstelle einer mit männlich konnotierten Eigenschaften gefüllten Vorstellung von ‚Führungskraft‘ einen breiten Begriff zu etablieren, der so stärker auch Lebenswürfe und Lebensverläufe von Frauen einschließt.

#### 2.4.2 Gleichstellungsmaßnahmen im Auswahlprozess

Die Auswahl für Förderungen der Humboldt-Stiftung erfolgt unter dem Leitmotiv ‚Keine Quoten für Fächer, Länder oder Geschlecht‘. Chancengleichheit im Auswahlverfahren soll über Sensibilisierungsmaßnahmen und die Berücksichtigung von geschlechtsspezifischen Benachteiligungen im Karriereverlauf berücksichtigt werden.

Eine erste Maßnahme zur Erhöhung der Geschlechtergerechtigkeit in den Auswahlverfahren ist die Sensibilisierungen derjenigen, die mit Förderanträgen befasst sind, insbesondere die Mitglieder von Auswahlausschüssen. Vor Beginn der Auswahl Sitzung wird der Ausschuss über Anteil und Auswahlerfolg von Wissenschaftlerinnen im jeweiligen Programm informiert und es wird darauf aufmerksam gemacht, dass die Humboldt-Stiftung an der Gewinnung hervorragender Wissenschaftlerinnen interessiert ist.

Im Bewerbungsverfahren werden Kinder, Erziehungs- und Ausfallzeiten sowie das Engagement in Gremien explizit abgefragt. Durch die detaillierte Aufbereitung des Werdegangs können die Mitglieder von Auswahlausschüssen die Karriereverläufe besser verstehen und beurteilen. Bewerbungen von Doppelkarrierepaaren werden kenntlich gemacht.

Eine zentrale Gleichstellungsmaßnahme im Auswahlprozess ist die fortlaufend aktualisierte Auswahlstatistik nach Geschlecht. Dadurch wird die Transparenz im Auswahlverfahren erhöht

und mögliche Geschlechterunterschiede im Auswahlerfolg werden sofort sichtbar. Befragt nach Gleichstellungsmaßnahmen im Auswahlverfahren, berichten die interviewten wissenschaftlichen Mitglieder Auswahlausschüsse vor allem von dieser Maßnahme.

#### 2.4.3 Auswahlquoten über alle Wissenschaftsbereiche und Regionen

Frühere geschlechtsspezifische Untersuchungen zu AvH-Förderungen zeigen deutliche Geschlechterunterschiede bei den Auswahlquoten: In den Jahren 1972-1996 war die Erfolgsquote von Frauen im HPT mit 58 Prozent „niedriger als die der Männer (67 Prozent), und zwar nicht nur insgesamt, sondern auch in der ersten (1972-76), dritten (1982-86), vierten (1987-91) und fünften (1992-96) Auswahlgeneration“ (Jöns 2002: 233; zu Gender Bias in der Forschungsförderung vgl. Besselaar, Mom 2020; Crus Castro, Sanz-Menéndez 2019). Für den Evaluationszeitraum 2007-2017 konnte die HPT-Evaluation, im Gegensatz zu der Vorperiode, Veränderungen dahingehend feststellen, dass die Auswahlquoten von Männern und Frauen gleich sind (Geyer et al. 2019: 32).<sup>22</sup>

Diese positive Entwicklung kann mit der vorliegenden Untersuchung für alle untersuchten Programme bestätigt werden: Für den Untersuchungszeitraum 2010-2019 gibt es keine Geschlechterunterschiede in den Auswahlquoten. Während sowohl im HPT als auch im HFST die Auswahlquoten der Frauen (HPT 44,4 Prozent, HFST 28,6 Prozent) mit den Auswahlquoten der Männer (HPT 44,1 Prozent, HFST 28,9 Prozent) übereinstimmen, werden Frauen (19,3 Prozent) im BUKA etwas häufiger ausgewählt als Männer (16,6 Prozent).

Aus den fehlenden Geschlechterunterschieden bei den Auswahlquoten kann jedoch nur dann gefolgert werden, dass es keinen Gender Bias bei den Auswahlverfahren der AvH-Förderungen gibt, wenn die Annahme gilt, dass die Bewerberinnen und Bewerber im Durchschnitt gleich gut qualifiziert sind. Selektionsmechanismen vor der Bewerbung und der Auswahl könnten dazu führen, dass Bewerberinnen

<sup>22</sup> In der HFST-Evaluation (Warta, Geyer 2011) finden sich keine geschlechtsspezifischen Angaben zu Auswahlquoten.

**Tabelle 9**  
**Auswahlquoten HPT, HFST, BUKA (2010-2019) und ERC (2007-2013 und 2014-2020) nach**  
**Wissenschaftsbereichen**

Wissenschaftsbereiche	HPT (2010-2019)		HFST (2010-2019)		BUKA (2010-2019)		ERC Calls (2007-2013)		ERC H2020 (2014-2020)	
	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M
Geistes- und Sozialwissenschaft	42,5 %	41,0 %	27,9 %	27,8 %	19,8 %	18,8 %	8 %	10 %	12 %	12 %
Lebenswissenschaft	42,4 %	36,8 %	26,3 %	24,8 %	9,8 %	9,5 %	8 %	12 %	12 %	14 %
Naturwissenschaft	52,4 %	49,2 %	31,6 %	31,0 %	20,0 %	17,5 %	9 %	11 %	14 %	12 %
Ingenieurwissenschaft	37,5 %	38,4 %	28,3 %	29,3 %	22,3 %	11,6 %				
<b>Gesamt</b>	<b>44,4 %</b>	<b>44,1 %</b>	<b>28,6 %</b>	<b>28,9 %</b>	<b>19,3 %</b>	<b>16,6 %</b>	<b>8 %</b>	<b>11 %</b>	<b>13 %</b>	<b>13 %</b>

Quelle: AvH-Datenbank; ERC 2021

durchschnittlich besser qualifiziert sind als ihre männlichen Mitbewerber. Eine gleich hohe Erfolgsquote wäre unter dieser Voraussetzung eine Benachteiligung von Bewerberinnen. Für HPT deuten einige Hinweise auf eine höhere Qualifikation der Preisträgerinnen: Einen höheren h-Index der Preisträgerinnen interpretieren die Evaluator\*innen „als ein kleines Indiz für eine etwas höhere wissenschaftliche Sichtbarkeit der Preisträgerinnen im Vergleich zu den Preisträgern“ (Geyer et al. 2019: 33). In eine ähnliche Richtung höherer wissenschaftlicher Sichtbarkeit weist das Ergebnis, dass für Frauen der Humboldt-Preis seltener als für Männer der Preis mit dem höchsten Prestige ist (Geyer et al. 2019: 45); ein Ergebnis, das in dieser Untersuchung bestätigt wird (vgl. S. 51).

Auch Differenzierungen nach Wissenschaftsbereichen, Region oder dem Geschlecht der Gastgebenden zeigen nur vereinzelt Geschlechterunterschiede in den Auswahlquoten auf.

#### 2.4.4 Auswahlquoten nach Wissenschaftsbereichen

Differenziert nach Wissenschaftsbereichen gibt es kaum Geschlechterunterschiede. Im HPT liegt die Auswahlquote der Frauen in den Lebenswissenschaften und in den Naturwissenschaften etwas über der der Männer. Im HFST werden Frauen in den Lebenswissenschaften und in den Ingenieurwissenschaften etwas öfter ausgewählt (siehe Tabelle 9).

Zum Vergleich der Auswahlquoten werden wiederum die ERC-Stipendien<sup>23</sup> herangezogen. Für diese Stipendien gab es im Zeitraum 2007 bis 2013 Geschlechterunterschiede bei den Auswahlquoten, die in der letzten Ausschreibungsrunde (2014-2020) verringert werden konnten. Dazu beigetragen haben unterschiedliche Gleichstellungsmaßnahmen wie zum Beispiel Sensibilisierung zum Thema ‚unconscious bias‘ (z.B. mit Hilfe eines Videos) und zwei externe Studien, die einen möglichen Gender Bias im Auswahlprozess untersuchen sollten (European Research Council (ERC) 2021; Besselaar et al. 2018).

#### 2.4.5 Auswahlquoten nach Regionen

Werden die Auswahlquoten differenziert nach Regionen analysiert, ergeben sich Unterschiede zwischen den Regionen und je nach untersuchtem Programm auch Geschlechterunterschiede innerhalb einzelner Regionen. Im HPT sind die Fallzahlen der nominierten Frauen in vielen Regionen so gering, dass Geschlechterunterschiede bei den Auswahlquoten nicht interpretierbar sind. Lediglich für die Regionen Nordamerika mit 102 weiblichen Nominierten und Europa mit 51 weiblichen Nominierten in den letzten zehn Jahren können Aussagen getroffen werden. In Nordamerika liegt die Auswahlquote mit 49 Prozent auf einem hohen Niveau und es gibt keine

<sup>23</sup> ‚Starting Grants‘, ‚Consolidator Grants‘ und ‚Advanced Grants‘ zusammengefasst.

Tabelle 10 Auswahlquoten alle Programme in den 14 Schlüsselländern, 2010-2019

	Auswahlquote Insgesamt	Auswahlquote Frauen	Auswahlquote Männer	Frauenanteil Bewerbungen insgesamt	N Insgesamt (davon Geförderte)
Niederlande	40,8 %	39,8 %	41,2 %	30,3 %	373 (152)
Vereinigtes Königreich	38,3 %	39,7 %	37,7 %	33,0 %	1161 (445)
USA	37,4 %	33,8 %	39,0 %	30,8 %	3637 (1360)
Südafrika	29,4 %	28,8 %	29,7 %	26,4 %	197 (58)
Kolumbien	28,0 %	37,3 %	22,2 %	38,6 %	132 (37)
Spanien	26,7 %	23,9 %	28,7 %	42,8 %	1317 (351)
Chile	25,5 %	23,1 %	26,3 %	25,5 %	102 (26)
Polen	23,5 %	25,2 %	22,5 %	39,2 %	395 (93)
Mexiko	20,2 %	34,2 %	13,3 %	32,7 %	223 (45)
Marokko	15,4 %	20,0 %	12,5 %	38,5 %	39 (6)
Nigeria	15,3 %	12,5 %	15,8 %	16,0 %	550 (84)
Indien	15,0 %	15,3 %	14,9 %	23,0 %	2751 (412)
Tunesien	14,3 %	25,0 %	9,3 %	31,7 %	63 (9)
Algerien	5,1 %	16,7 %	3,0 %	15,4 %	39 (2)
<b>insgesamt</b>	<b>28,1 %</b>	<b>28,2 %</b>	<b>28,0 %</b>	<b>30,0 %</b>	<b>10979 (3080)</b>

Quelle: AvH-Datenbank

Geschlechterunterschiede. Dies verweist auf Reputationshierarchien, die Kathrin Zippel als „edu-Bonus“ beschreibt (Zippel 2017: 53–73): Die Zuschreibung von Exzellenz aufgrund der Zugehörigkeit zu einer US-amerikanischen Hochschule (mit der Mailadresse „-edu“) wiegt höher als mögliche Abwertungen bzw. fehlende Anerkennung aufgrund des Geschlechts. Frauen, die in den USA wissenschaftlich tätig sind, werden eher als exzellent eingestuft, als Frauen aus anderen Regionen der Welt. In Europa wurden Frauen mit einer Auswahlquote von 33,3 Prozent seltener als Preisträgerin ausgewählt als Männer (42,2 Prozent).

Im HFST gibt es auch differenziert nach Regionen kaum Geschlechterunterschiede bei den Auswahlquoten: Die Auswahlquoten sind entweder gleich hoch (‘Europa’, ‘Nahe und Mittlerer Osten, Nordafrika’) oder die Auswahlquoten von Frauen sind lediglich um zwei bis fünf Prozentpunkte geringer als für die Männer (**übrige Regionen**). Eine Ausnahme stellt die Region Afrika Subsahara da, wo Frauen mit 25,6 Prozent deutlich

häufiger ausgewählt werden als ihre männlichen Mitbewerber mit 14,6 Prozent.

Im BUKA ist die Auswahlquote von Frauen in allen Ländern außer Brasilien höher als die von Männern.

#### 2.4.6 Auswahlquoten nach den vierzehn Schlüsselländern

Aufgrund der kleinen Fallzahlen ist eine Analyse der Auswahlquoten für die Schlüsselländer nur zusammengefasst für alle Programme der Humboldt-Stiftung möglich. Die Zahlen umfassen daher neben HPT, HFST und BUKA auch Bewerbungen für andere Programme, wie zum Beispiel das speziell für Entwicklungs- und Schwellenländer ausgerichtete Georg-Forster-Stipendienprogramm. In Tabelle 10 wird ersichtlich, dass die Fallzahlen für einzelne Länder wie Marokko, Tunesien und Algerien besonders gering sind. Die Auswahlquote der Frauen ist in den Ländern Kolumbien, Marokko, Mexiko, Tunesien und Algerien deutlich höher als die Auswahlquote der

Männer. In Spanien, der USA, Chile und Nigeria hingegen liegt die Auswahlquote der Frauen mehr als drei Prozentpunkte unter der Auswahlquote der Männer. Gerade für die Länder Spanien und USA, aus denen viele Bewerbungen kommen, sollte dieser Geschlechterunterschied genauer untersucht werden, z.B. bei welchen Programmen und bei welchen Karrierestufen diese auftreten. Die vorliegenden Daten können in der Form keinen Aufschluss über die Gründe diese Geschlechterunterschiede zwischen den Ländern geben.

#### 2.4.7 Auswahlquoten nach dem Geschlecht und der Sektion der Gastgebenden

Während es in den drei untersuchten Programmen insgesamt kaum Geschlechterunterschiede gibt (vgl. Kap. 2.4.3), zeigt die Differenzierung nach dem Geschlecht der Gastgebenden kleine Unterschiede in den Auswahlquoten auf. In HPT und HFST sind die Auswahlquoten bei den männlichen Gastgebenden etwas höher als bei den weiblichen Gastgebenden. In BUKA ist die Auswahlquote der weiblichen Bewerber bei den weiblichen Gastgebenden mit 35,5 Prozent am höchsten und die Auswahlquote der weiblichen Bewerberinnen bei den männlichen Gastgebenden mit 30,0 Prozent am niedrigsten.<sup>24</sup> Dieses Ergebnis deutet wiederum auf eine etwas niedrigere Erfolgsquote von weiblichen Gastgebenden hin. Diese wird vor allem durch den niedrigeren Frauenanteil der Gastgeberinnen im MINT Bereich und an ‚Multi-Gastgebenden‘ erklärt (vgl. Kap. 2.3.1).

Für die Sektionen, in denen die Gastgebenden tätig sind, wurden nur Universitäten und die vier Forschungsverbände (MPG, HGF, FhG, WGL) untersucht, da die Fallzahlen in den anderen Sektionen zu gering waren. Geringe Geschlechterunterschiede gibt es im HPT: Für Hochschulen ist die Auswahlquote der Frauen etwas höher (52,4 Prozent zu 43,4 Prozent). Bei den außeruniversitären Forschungseinrichtungen der vier Verbände sind dagegen die männlichen Nominierten erfolgreicher (53,4 Prozent zu 34,4 Prozent). Die niedrigere Auswahlquote verbunden mit einer geringen Zahl an nominierten Frauen (32 Frauen im Zeitraum 2010-2019) verweist darauf, dass in

Nominierungen von Wissenschaftlerinnen durch Gastgebende aus den Forschungsgemeinschaften ein Potenzial für eine Erhöhung der Zahl von Preisträgerinnen liegt.

Im HFST gibt es keine Geschlechterunterschiede bei der Differenzierung nach Sektionen der Gastgebenden.

#### 2.4.8 Ablehnungsgründe: formale Ablehnungen

Weiter wurde untersucht, ob es Geschlechterunterschiede bei den Gründen für eine Ablehnung vor der Weitergabe an die Ausschüsse (Ablehnung aus inhaltlichen Gründen, der formalen Ablehnung<sup>25</sup> und der zurückgezogenen Bewerbung) gibt. In HPT und HFST werden etwa 5 Prozent der Bewerbungen zurückgezogen, in BUKA sind es weniger als 5 Prozent. Beim Rückzug der Bewerbung bestehen keine Geschlechterunterschiede.

Bei der formalen Ablehnung sticht BUKA hervor. Auffällig ist der mit 34,1 Prozent hohe Anteil von Männern, deren Bewerbung aus formalen Gründen abgelehnt wird. Bei den Bewerbungen von Frauen sind es 21,9 Prozent. Vor dem Hintergrund der eher niedrigen Beteiligung von Männern an diesem Programm sollte eruiert werden, weshalb über ein Drittel der Bewerber keine ordnungsgemäße Bewerbung abgeben und ob hier Verbesserungspotenzial z.B. bei der Informationspolitik besteht.

Im HFST und im HPT gibt es kaum formale Ablehnungen (5,7 Prozent bzw. 2,5 Prozent) und es bestehen keine Geschlechterunterschiede.

#### 2.4.9 Klassifizierung in Ablehnung, Diskussion, Stipendium und Turbo für HFST

Für HFST werden die Bewerbungen im Untersuchungszeitraum in die Kategorien Ablehnung, Diskussion, Stipendium und Turbo eingestuft. Es gibt keine Geschlechterunterschiede in der Verteilung auf die Kategorien. Unter den Geförderten wurden Frauen etwas häufiger als Männer der Kategorie ‚Diskussion‘ zugeordnet. Die letztlich gleichen Auswahlquoten von Männern und Frauen könnten daraufhin deuten, dass Frauen in der Kategorie ‚Diskussion‘ häufiger als Männer eine positive Entscheidung erhalten.

<sup>24</sup> N=1217, fehlende Werte durch fehlende Daten zu Gastgebenden; die Auswahlquoten sind hier daher höher als insgesamt.

<sup>25</sup> Formale Gründe wegen Nicht-Zulässigkeit für die Antragstellung im Programm.

**Tabelle 11**  
**AvH Empfehlung der Fachgutachten Nominierungen HPT, 2010-2019**

	<b>Geschlecht Gutachtende</b>	<b>Verteilung Fachgutachten für weibliche Nominierte</b>	<b>Verteilung Fachgutachten für männliche Nominierte</b>	<b>Anzahl Fachgutachten Insgesamt</b>
Ablehnung	M	6,5 %	4,1 %	142
	W	1,1 %	4,1 %	14
Preisverleihung mit geringer Priorität	M	2,6 %	2,0 %	67
	W	1,1 %	2,8 %	10
Preisverleihung mit mittlerer Priorität	M	8,1 %	10,3 %	330
	W	3,3 %	8,5 %	30
Preisverleihung mit hoher Priorität	M	30,0 %	32,2 %	1.043
	W	32,6 %	34,5 %	140
Preisverleihung mit höchster Priorität	M	52,8 %	51,3 %	1.674
	W	62,0 %	50,2 %	217
<b>Insgesamt (N)</b>	<b>M</b>	<b>307</b>	<b>2.949</b>	<b>3.256</b>
	<b>W</b>	<b>92</b>	<b>319</b>	<b>411</b>

Quelle: AvH-Datenbank

#### 2.4.10 Empfehlung der Gutachtenden

Im Auswahlverfahren werden in den Programmen HPT und HFST Fachgutachten über die Bewerber\*innen/Nominierten angefertigt. Für den Zeitraum 2010-2019 erstellten 10.153 Gutachtende<sup>26</sup> 28.161 Fachgutachten für die beiden Programme. Der Frauenanteil an den Gutachtenden liegt bei 16,8 Prozent und ist in den Naturwissenschaften und Ingenieurwissenschaften mit 9 Prozent besonders niedrig. Weibliche Gutachtende sind seltener in den vier Forschungsverbänden und zumeist in sonstigen Hochschulen, wie z.B. Fachhochschulen, tätig. Frauen schrieben etwas häufiger nur Gutachten für HFST-Bewerber\*innen, Männer etwas häufiger Gutachten für beide Programme.

Die Fachgutachten umfassen eine Empfehlung zur Ablehnung oder Verleihung, wobei es bei der Verleihung je nach Programm drei bis vier Abstufungen gibt. Im HPT unterscheiden sich die Empfehlungsentscheidungen von Gutachterinnen

und Gutachtern insgesamt nicht. Allerdings empfehlen Gutachterinnen bei weiblichen HPT-Nominierten vermehrt eine eindeutige Verleihung (62,0 Prozent) als männliche Gutachter (52,8 Prozent) und seltener eine Ablehnung oder eine Preisverleihung mit geringer Priorität (siehe Tabelle 11).

Geschlechterunterschiede zeigen sich dagegen bei den HFST-Fachgutachten: Gutachterinnen empfehlen häufiger eine Ablehnung als Gutachter (vgl. Tabelle 12). Dies ist bei Bewerbern noch etwas häufiger als bei Bewerberinnen der Fall. Bei der eindeutigen Verleihung gibt es keine Geschlechterunterschiede.

Diese widersprüchlichen Ergebnisse zu Geschlechterunterschieden bei Fachgutachten decken sich mit der Forschungslage: In Gutachten für Zeitschriftenartikel finden Fox et al. (2016) keine Geschlechterunterschiede bei der Beurteilung, während Ortega (2017) zeigt, dass Frauen und Nachwuchswissenschaftler\*innen zu begutachtende Zeitschriftenartikel – unabhängig vom Geschlecht der Autor\*innen – strenger beurteilen (vgl. auch Wing et al. 2010).

26 Bei drei Gutachtenden ist das Geschlecht unbekannt, diese wurden daher als fehlende Werte behandelt.

**Tabelle 12**  
**Empfehlungen der Fachgutachten Bewerbungen HFST, 2010-2019**

	<b>Geschlecht Gutachtende</b>	<b>Verteilung Fachgutachten für Bewerberinnen</b>	<b>Verteilung Fachgutachten für Bewerber</b>	<b>Anzahl Fachgutachten Insgesamt</b>
Ablehnung	M	21,1 %	19,5 %	4.053
	W	25,8 %	29,1 %	1.156
Grenzfall	M	17,0 %	17,5 %	3.522
	W	15,3 %	13,0 %	574
Verleihung	M	49,9 %	49,6 %	10.108
	W	46,8 %	45,4 %	1.904
Eindeutige Verleihung	M	12,1 %	13,4 %	2.653
	W	12,0 %	12,5 %	511
<b>Insgesamt (N)</b>	<b>M</b>	<b>5.739</b>	<b>14.597</b>	<b>20.336</b>
	<b>W</b>	<b>1.571</b>	<b>2.574</b>	<b>4.145</b>

Quelle: AvH-Datenbank

#### 2.4.11 Auswahlausschuss

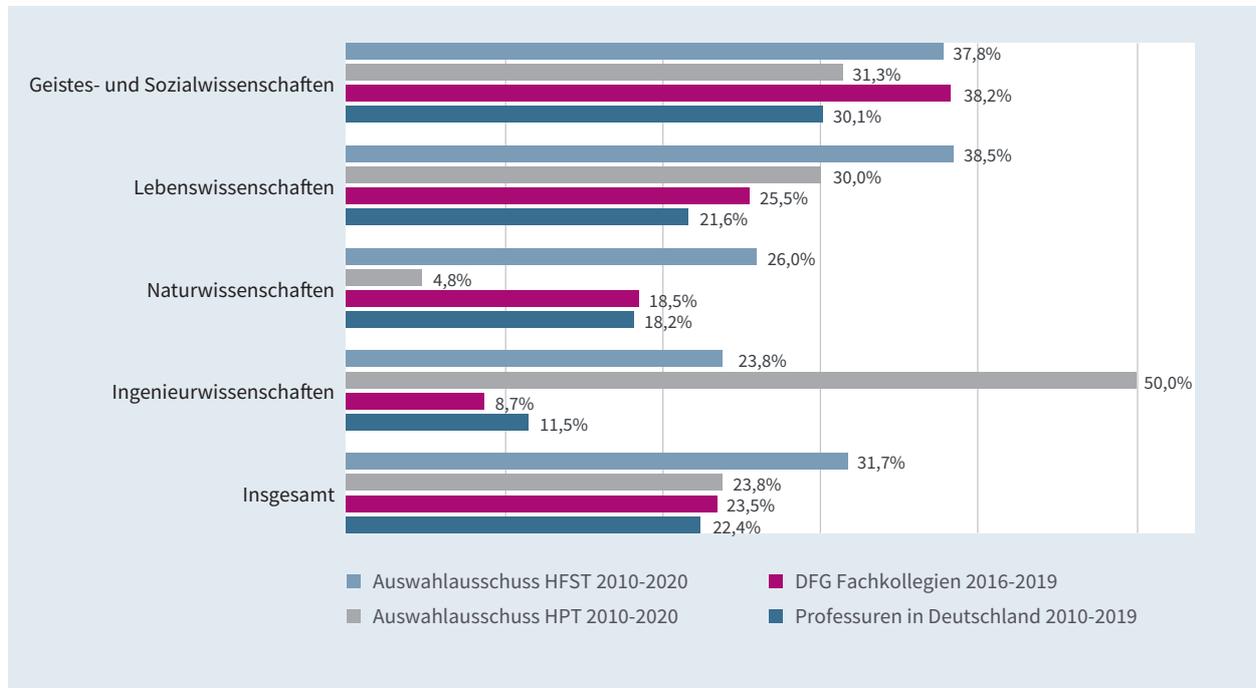
Die Humboldt-Stiftung strebt eine höhere Beteiligung von Frauen in den Auswahlgremien an. Seit 2014 gilt bei der Nachbesetzungsstrategie die Zielvorgabe eines Frauenanteils von 40 Prozent und der Frauenanteil konnte bereits deutlich erhöht werden (AvH Gleichstellungs-Monitoring-Bericht 2018). Abbildung 7 zeigt den Frauenanteil an den wissenschaftlichen Mitgliedern im Ausschuss der Programme HFST und HPT innerhalb des Untersuchungszeitraumes 2010 bis 2019 im Vergleich mit dem Frauenanteil in den DFG-Fachkollegien 2016 bis 2019 (Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) 2020,2016) differenziert nach Wissenschaftsbereichen. Insgesamt sind in den Ausschüssen der Humboldt-Stiftung anteilmäßig mehr Frauen beteiligt als in den DFG-Fachkollegien. Der Anteil an Professorinnen in naturwissenschaftlichen Fächern zeigt, dass insbesondere in diesem Wissenschaftsbereich Potenzial vorhanden ist, um mehr Wissenschaftlerinnen für die Arbeit im AvH-Ausschuss zu gewinnen.

Ein Problem bei der Rekrutierung von Frauen in die Auswahlgremien ist die Gremienbelastung

von Wissenschaftlerinnen (Löther 2019; Hochschulrektorenkonferenz (HRK) 2019; Kortendiek et al. 2019: 186–196). Bei der Berufung in Auswahlgremien der unterschiedlichen AvH-Programme gibt es überproportional mehr Absagen von Wissenschaftlerinnen als von ihren männlichen Kollegen (AvH Gleichstellungs-Monitoring-Bericht 2018). In den Interviews mit den Gastgebenden, die auch in einem Auswahlausschuss tätig sind, wurde die Arbeit in den Auswahlgremien der Stiftung im Vergleich mit anderen Gremien positiv bewertet (GG4, männlich). Das Zusammenreffen von verschiedenen Fächerkulturen und die Interdisziplinarität würden die Arbeit besonders interessant machen. Dieser Vorteil könnte bei der Anwerbung von Frauen für die Gremien stärker hervorgehoben werden.

Abbildung 7

Frauenanteile Auswahlausschüsse HFST und HPT 2010-2020, DFG-Fachkollegien 2016-2019 und Professuren in Deutschland 2010-2019



Quelle: AvH-Datenbank, DFG, Statistisches Bundesamt

## 2.5 Kontakte und Netzwerke vor der Bewerbung bzw. Nominierung

Die Analyse der geschlechtsspezifischen Beteiligung an den AvH-Programmen sowie der Auswahlquoten zeigt, dass Gründe für eine Unterrepräsentanz von Wissenschaftlerinnen in AvH-Programmen vorrangig in der Phase vor der Bewerbung oder Nominierung zu suchen sind. Persönliche Kontakte und Netzwerke sind ein wesentliches Element von Wissenschaft: „Academic research thrives on personal interaction, communication, and cooperation“ (Bauder 2020: 367). Diese Interaktionen und Kommunikationsformen sind jedoch durch Ungleichheiten und Ausschlussmechanismen geprägt. Im Folgenden sollen deshalb geschlechtsspezifische Barrieren beim Zugang zu Kontakten und Netzwerken untersucht werden, die einer Bewerbung oder Nominierung vorangehen.

Datengrundlage sind Interviews mit Gastgeberinnen (N=5) und der AvH-Geschäftsstelle (N=8)

sowie Befragungen von geförderten Wissenschaftler\*innen in Abschlussberichten und bei Programmevaluationen. Eine Befragung von Wissenschaftler\*innen, die sich nicht bewerben, ist methodisch schwierig und konnte im Rahmen dieser Studie nicht geleistet werden. Hinderliche und förderliche Faktoren sowie Ausschlussmechanismen müssen somit aus den Aussagen von erfolgreichen Wissenschaftler\*innen rekonstruiert werden. Diese Begrenzung ist bei der Analyse zu beachten.

### 2.5.1 HFST: Internationale Kontakte und Netzwerke am Beginn einer wissenschaftlichen Laufbahn

#### Ablauf der Vernetzung von der ersten Kontaktaufnahme bis zur Kooperation

Den ersten Schritt für die Bewerbung bzw. Einladung und die Kontaktaufnahme unternehmen vorrangig die (potenziellen) Stipendiat\*innen: 80 Prozent der Gastgeberinnen

geben an, dass die Initiative für die Einladung von den Stipendiat\*innen ausging (Abschlussgutachten). Weder bei den Gastgebenden noch bei den Stipendiat\*innen gibt es dabei Geschlechterunterschiede.

Die wissenschaftliche Qualifikation und die wissenschaftliche Exzellenz der Stipendiat\*innen sind eine entscheidende Motivation für die Gastgebenden bei der Einladung (Abschlussgutachten). Zugleich sind bei der ersten Kontaktaufnahme keine oder nur wenige valide Informationen über die wissenschaftlichen Leistungen vorhanden. Deshalb benötigen die potenziellen Gastgebenden Proxy oder Annäherungen, um die wissenschaftliche Qualität einschätzen zu können.

Die interviewten Gastgebenden (GG2 männlich, GG3 weiblich, GG5 weiblich) berichten von einer großen Zahl von Initiativbewerbungen und Kontaktaufnahmen, die sich häufig nicht ausschließlich auf eine AvH-Förderung, sondern allgemein auf eine Mitarbeit in der jeweiligen Forschungsgruppe ohne spezifische Finanzierung beziehen. Relevant ist auch eine schriftliche Kontaktaufnahme mit Bezug auf einen gemeinsamen Tagungsbesuch. Ein erstes Auswahlkriterium, mit wem der Kontakt intensiviert werden soll, ist die Form der Kontaktaufnahme als Proxy für die Ernsthaftigkeit. Die Gastgebenden (GG1 männlich, GG2 männlich, GG5 weiblich) erwarten eine spezifische Bewerbung mit konkreter Ansprache, eine vorherige Recherche der Arbeitsgebiete und die Benennung von Anknüpfungspunkten zwischen ihnen und den anfragenden Nachwuchswissenschaftler\*innen. Eine solche spezifische Ansprache wird sowohl von den Gastgebenden (GG1 männlich, GG2 männlich) als auch von den Mitarbeitenden der AvH-Geschäftsstelle (AHF1) abgegrenzt zu ‚Dear Sir-Mails‘, die als unspezifische Bewerbungen an eine große Anzahl von Adressat\*innen wahrgenommen werden (vgl. auch Mewburn 2021).

Grundlegend für die weitere Bewertung sind das Arbeitsgebiet und die thematische Passung, die von allen Interviewten genannt werden. Neben den thematischen Verbindungen sind persönliche Verbindungen wichtige Anknüpfungspunkte und werden genutzt, um die wissenschaftliche Qualität der anfragenden Personen einschätzen zu können. Möglicherweise ist die Person, die sich

bewirbt oder um eine Einladung bittet, bereits bekannt. Häufiger sind indirekte persönliche Verbindungen über Personen, mit denen die anfragende Person zusammenarbeitet (Betreuende, Gruppe oder Labor). Persönliche Vermittlung, also die Etablierung des Kontaktes über Wissenschaftler\*innen auf der gleichen Rangstufe wie die Gastgebenden, wird dabei von den Mitarbeitenden der AvH-Geschäftsstelle als besonders erfolgreiche Strategie eingeschätzt (AvH7). Eine solche Vermittlung kann dazu führen, dass die gastgebenden Wissenschaftler\*innen die Initiative für eine Einladung selbst ergreifen, wie in einem Interview geschildert wird (GG3 weiblich).

Die geographische Verortung und damit Reputationshierarchien zwischen Ländern und wissenschaftlichen Einrichtungen sind ein weiterer Proxy für die wissenschaftliche Qualität der anfragenden Nachwuchswissenschaftler\*innen. Zum einen erhöht oder verringert die geographische Verortung die Wahrscheinlichkeit persönlicher Verbindungen. Zum anderen werden aufgrund von Reputationshierarchien Anfragen aus wissenschaftlichen Einrichtungen oder bestimmten Ländern bevorzugt oder ausgeschlossen. Auf der einen Seite fehlen Gastgebenden häufig Kenntnisse über wissenschaftliche Institutionen in Entwicklungs- und Schwellenländern, wie Mitarbeitende der AvH-Geschäftsstelle (AvH1) berichten. Auf der anderen Seite erhalten beispielsweise Wissenschaftlerinnen aus Forschungseinrichtungen wie Stanford University oder MIT, die für die eigene Institution gewonnen werden konnten, in den Interviews eine hohe Wertschätzung (GG1 männlich). Die Bewertung entlang geographischer Reputationshierarchien korrespondiert mit der Schwierigkeit von südafrikanischen Forscher\*innen, Gastgebende zu finden, und der Erfahrung, dass Mails aus afrikanischen Ländern als Spam klassifiziert werden (Länderbericht Südafrika).

Für die Kontaktaufnahme und Vernetzung zwischen potenziellen Stipendiat\*innen und Gastgebenden werden verschiedene Formate genutzt. Wesentliche Orte der Vernetzung, die alle Interviewten nennen, sind Tagungen, auch in Formaten wie Workshops oder Summer Schools. Das Kennenlernen und die Vernetzung erfolgen über Vorträge, Poster und informelle Kontakte, bei denen auch die Vermittlung durch Betreuer\*innen

und ranghöhere Wissenschaftler\*innen ein Instrument der Vernetzung ist. Tagungen ermöglichen eine Sichtbarkeit – als Grundlage für eine ggf. auch zeitversetzte Kontaktaufnahme – in beide Richtungen: Nachwuchswissenschaftler\*innen werden für etablierte Wissenschaftler\*innen sichtbar und nehmen gleichzeitig etablierte Wissenschaftler\*innen wahr, die für eine Vernetzung interessant sein können.

Nach der ersten Kontaktaufnahme durch Initiativbewerbung oder im Anschluss an Tagungen wird die Vernetzung über Distanzkontakte wie E-Mail, Online-Treffen oder den Austausch von Sonderdrucken intensiviert. Informelle Netzwerke wie der Kontakt zwischen Arbeitsgruppen und formelle Netzwerke wie disziplinäre Zusammenschlüsse oder Netzwerke von Nachwuchswissenschaftler\*innen sind dabei für die Sichtbarkeit und die Schaffung und Stärkung persönlicher Verbindungslinien relevant.

Besuche in den Gastinstitutionen auf Einladung der Gastgebenden festigen die Vernetzung und stellen einen Abschluss der Distanzkontakte her. Solche Einladungen bzw. Besuche bedürfen jedoch finanzieller Ressourcen und wurden in den Interviews nur von Gastgebenden aus außeruniversitären Forschungseinrichtungen genannt. Die Vermittlung von Besuchen in andere wissenschaftliche Einrichtungen ist zugleich eine Vernetzungsaktivität, um den eigenen wissenschaftlichen Nachwuchs zu unterstützen.

Forschungskooperationen als institutionelle Forschungskooperation oder Forschungsaufenthalte von späteren AvH-Stipendiat\*innen während der Promotion wurden in den Interviews selten genannt. Dieses deckt sich mit Angaben aus den Abschlussberichten, dass 60 Prozent der Stipendiat\*innen vor dem Forschungsaufenthalt keine Kooperation mit dem Gastgebenden oder der Institution des Gastgebenden hatten. Gut ein Viertel der Stipendiat\*innen kooperierte vor dem Forschungsaufenthalt mit dem Gastgebenden, 15 Prozent mit der Institution. Die Geschlechterunterschiede sind gering, jedoch bei beiden Kooperationsformen vorhanden, so dass 42,3 Prozent der Frauen und 38,2 Prozent der Männer vorher Kooperationsbeziehungen hatten. Bei allerdings kleinen Fallzahlen lassen sich Geschlechterunterschiede in einzelnen Regionen feststellen:

Stipendiatinnen aus Asien, Afrika Subsahara (sehr kleine Fallzahl) und dem Mittleren und Nahen Osten (kleine Fallzahl) hatten häufiger Kooperationen als Männer. Für Mittel- und Südamerika ist das Geschlechterverhältnis umgekehrt. Bei der Intensität der Kontakte mit den Gastgebenden gibt es keine Geschlechterunterschiede (Abschlussberichte).

Die Geschlechterunterschiede sind insgesamt klein und beruhen z.T. auf kleinen Fallzahlen. Vorsichtig lassen sich die Daten dahingehend interpretieren, dass Frauen aus Regionen mit geringerer wissenschaftlicher Reputation ein höheres soziales Kapital in Form von bereits etablierten Kooperationen benötigen, um in die AvH-Förderung zu gelangen. Auf ein größeres Netzwerk der männlichen Wissenschaftler deutet der Umstand, dass Männer aus allen Regionen außer Afrika Subsahara intensivere Kontakte zu Wissenschaftler\*innen außerhalb der Gastinstitution angeben als Frauen (Abschlussberichte).

### **Barrieren und Ausschlussmechanismen**

Die Kontaktaufnahme zwischen Nachwuchswissenschaftler\*innen als potenziellen Stipendiat\*innen und etablierten Wissenschaftler\*innen als Gastgebenden folgt gängigen Mustern im wissenschaftlichen Feld. Sie ist jedoch voraussetzungsreich und beinhaltet Barrieren und Ausschlussmechanismen entlang unterschiedlicher Ungleichheitsdimensionen. Für die Vernetzung werden ökonomisches, kulturelles, symbolisches und soziales Kapital sowie Zeitressourcen benötigt (zu Bourdieus Kapitaltheorie im wissenschaftlichen Feld vgl. Bauder 2020; Gander 2019; Lenger 2009). Ökonomisches Kapital ist notwendig für die Teilnahme an internationalen Tagungen, Workshops oder Summer Schools. Die Einladung von Nachwuchswissenschaftler\*innen für Kurzaufenthalte in der eigenen Forschungsinstitution setzt finanzielle Ressourcen bei den Gastgebenden und ggf. auch bei den Nachwuchswissenschaftler\*innen voraus. Kulturelles Kapital meint in diesem Zusammenhang Kenntnisse über die Anforderungen an eine Bewerbung und die Form der Kontaktaufnahme sowie Sprachkenntnisse (Englisch). Zeitressourcen sind insbesondere für Tagungen und kurze Forschungsaufenthalte notwendig. Symbolisches

Kapital wird durch Abschlüsse und Tätigkeiten an renommierten Universitäten oder in anerkannten Forschungsgruppen erworben und ist mit Reputationshierarchien zwischen Forschungsinstitutionen und Ländern verbunden (vgl. auch Gerhards et al. 2017 zum symbolischen Kapital der Universität bei der Einladung von Doktoranden). Schließlich zeigt die Analyse die hohe Bedeutung von sozialem Kapital für die Etablierung von Kontakten im Vorfeld einer Bewerbung. Persönliche Verbindungslinien wie die Vernetzung mit Personen, die den Wissenschaftler\*innen in Deutschland bekannt sind, oder die Vermittlung durch anerkannte Wissenschaftler\*innen sind für alle interviewten Gastgebenden ein wichtiges Kriterium, um die potenziellen Stipendiat\*innen einordnen und damit ihre wissenschaftlichen Leistung einschätzen zu können. Wissenschaftliche Qualität wird zwar als individuelle Leistung der einzelnen Wissenschaftlerin bzw. des einzelnen Wissenschaftlers konzeptualisiert, doch fließen in die Einschätzung auch persönliche Verbindungen und die wissenschaftliche Reputation von Forschungseinrichtungen und geographischen Regionen, also soziales und symbolisches Kapital ein.

Der Zugang zu Kapital und Ressourcen ist geprägt durch Geschlechterunterschiede, intersektional gekoppelt mit Unterschieden nach sozialer Herkunft, rassifizierten Merkmalen und regionaler Herkunft. Zahlreiche Studien untersuchten geschlechtsspezifische Barrieren beim sozialen Kapital, wie dem Zugang zu Netzwerken (Dahmen-Adkins, Wolfram 2020; Karimi et al. 2018; Kegen 2018; Whittington 2018; Berger et al. 2015), Gender Bias bei der Unterstützung durch Mentor\*innen und Betreuende (van den Brink, Benschop 2014) oder dem Zugang zu Forschungsgruppen in stratifizierten Hochschulsystemen (Zippel 2017). Geschlechterunterschiede beim Zugang zu ökonomischem Kapital ergeben sich vor allem durch die Beschäftigungssituation: Wissenschaftlerinnen sind zum einen häufiger als Männer unter prekären Bedingungen in Bezug auf Befristung und Beschäftigungsumfang tätig (Le Feuvre et al. 2018; Murgia, Poggio 2018). Zum anderen sind Frauen eher in Forschungsinstitutionen mit geringeren Ressourcen beschäftigt (Zippel 2017). Bei den Zeitressourcen ergeben sich Geschlechterunterschiede nicht nur durch die

geschlechtsspezifische Zuschreibung von Care-Arbeit, sondern auch innerhalb von Hochschulen durch die geschlechtsspezifische Verteilung von Forschung, Lehre und administrativen Aufgaben, aber auch emotionaler Arbeit (Steinþórsdóttir et al. 2021; Hanasono et al. 2019; Angervall, Beach 2018; El-Alayli et al. 2018).

Beispielhaft lassen sich geschlechtsspezifische Barrieren und Ausschlüsse an Tagungen, einem wichtigen Kommunikationsort für Nachwuchswissenschaftler\*innen, aufzeigen. Für die Teilnahme gerade an internationalen Konferenzen sind finanzielle Ressourcen und Zeitressourcen notwendig. Verschiedene Studien (Sabharwal et al. 2020; Timperley et al. 2020; Bos et al. 2019; Eden 2016) zeigen, dass Frauen, insbesondere solche mit Sorgeverantwortung, und Personen aus ethnischen Minderheiten seltener an Konferenzen teilnehmen. Gender Bias in der Aufmerksamkeitsökonomie, wenn z.B. männliche Wissenschaftler seltener Vorträge von Wissenschaftlerinnen besuchen, oder ein ‚chilly climate‘, was sich in geschlechtsspezifisch unterschiedlicher Redezeit oder Ankündigung von Vortragenden ausdrückt, beeinflussen den Nutzen, den Wissenschaftlerinnen aus Tagungen ziehen können (Aufenvenne et al. 2020; Duma et al. 2019; Biggs et al. 2018; Hinsley et al. 2017).

Geschlechtsspezifische Barrieren beim Zugang zu Ressourcen und Kapital sind verknüpft mit solchen aufgrund der regionalen Herkunft, aber auch mit Ungleichheiten aufgrund von sozialer Herkunft oder rassifizierten Merkmalen (Länderberichte): Neben dem ökonomischen und sozialen Kapital sind es auch Zeitressourcen, beispielsweise bei einer stärkeren Ausrichtung von Hochschulen auf Lehre.

Im Vorfeld der Bewerbungen für HFST-Stipendien bestehen für Nachwuchswissenschaftler\*innen also geschlechtsspezifische Barrieren und Barrieren aufgrund anderer Ungleichheitskategorien (hier: regionale Herkunft) aufgrund der unterschiedlichen Ausstattung mit den verschiedenen Kapitalformen und Zeitressourcen. Für erfolgreiche Wissenschaftler\*innen, die ein HFST-Stipendium erlangten, bestehen dann jedoch kaum Geschlechterunterschiede bei den etablierten Kontakten zum Zeitpunkt der Bewerbung: Frauen geben etwas häufiger

als Männer (71 Prozent vs. 68 Prozent) an, dass sie sich aufgrund gut etablierter Kontakte zum Gastgeber für Deutschland entschieden (Evaluationsbefragung HFST 2020). Dieser geringe Geschlechterunterschied könnte – ähnlich wie bei den regionalen Unterschieden in Bezug auf Forschungsk Kooperationen – darauf hindeuten, dass Frauen etwas mehr soziales Kapital benötigen, um einen Forschungsaufenthalt in Deutschland durchzuführen.

### 2.5.2 HPT: Kontakte und Netzwerke auf Augenhöhe

Anders als bei den Forschungsstipendien geht es beim HPT um Kontakte zwischen etablierten und erfahrenen Wissenschaftler\*innen, also um Kontakte, die grundsätzlich auf gleicher Augenhöhe erfolgen. Bei Geschlechterunterschieden in den Daten für HPT sind die kleinen Fallzahlen zu beachten (vgl. Kap. 1.3.2). Differenzierungen nach Wissenschaftsgebieten und Regionen sind deshalb nur begrenzt möglich.

#### Intensität und Art der Kontakte vor der Nominierung

Fast alle Preisträger\*innen kannten die Gastgeber vor der Nominierung (Evaluationsbefragung HPT). Während es beim Vorhandensein der Kontakte keine Geschlechterunterschiede gibt (1 Prozent der Preisträger und 4 Prozent der Preisträgerinnen kannten die Gastgeber vor der Nominierung nicht), deuten mehrere Hinweise darauf hin, dass die Preisträger vor der Nominierung intensiver in Deutschland vernetzt waren als die Preisträgerinnen: Die Preisträger nennen mehr Kontaktformate (Mehrfachantworten). Während beide Geschlechter Konferenzen am häufigsten nennen, kannten die Preisträger die Gastgeber deutlich häufiger als die Preisträgerinnen aufgrund einer länger bestehenden Forschungszusammenarbeit (42 Prozent vs. 31 Prozent) und ihre wissenschaftlichen Kontakte in Deutschland zählen häufiger zu den intensivsten Kontakten (47 Prozent vs. 40 Prozent). Preisträgerinnen geben dagegen häufiger an, dass Kontakte außerhalb Deutschlands intensiver waren (28 Prozent vs. 21 Prozent). Außerdem kannten die Preisträgerinnen den Preis vor der Nominierung etwas öfter nicht (23 Prozent vs. 18 Prozent).

Diese geringere Bekanntheit könnte mit der geringeren Vernetzung der Preisträgerinnen in Deutschland zusammenhängen, da Männer etwas häufiger als Frauen angeben, dass sie den Preis aufgrund eines früheren Forschungsaufenthalts kannten. Umgekehrt lässt sich aus Sicht der Gastgeber schlussfolgern, dass vor allem männliche potenzielle Gastgeber seltener internationale Kontakte und Kooperationen mit Wissenschaftlerinnen als mit Wissenschaftlern haben, was wiederum Einfluss auf mögliche Nominierungen für HPT hat.

Diese Hinweise auf eine weniger intensive Vernetzung der Preisträgerinnen in Deutschland müssen jedoch in Bezug auf die regionale Herkunft differenziert werden: Während Preisträgerinnen aus Nordamerika (Frauen: 48 Prozent, N=25; Männer: 35 Prozent, N=212) und Europa (Frauen: 50 Prozent, N=10; Männer: 32 Prozent, N=114) häufiger keine intensiven Kontakte<sup>27</sup> hatten, sind die Kontakte von Preisträgerinnen aus anderen Ländern nach Deutschland intensiver als die von Preisträgern aus diesen Ländern (intensive Kontakte: Frauen: 50 Prozent, N=10; Männer: 25 Prozent, N=114). Diese Unterschiede können darauf hindeuten, dass Preisträgerinnen aus Ländern mit geringerer wissenschaftlicher Reputation für eine Nominierung intensivere Kontakte nach Deutschland und damit höheres soziales Kapital benötigen.

Unter Berücksichtigung von regionalen Differenzierungen scheinen die Preisträgerinnen insgesamt vor der Nominierung weniger intensiv in Deutschland wissenschaftlich vernetzt zu sein, und der Humboldt-Forschungspreis gab Anstoß für eine intensivere Vernetzung. Anders stellt es sich dagegen bei den Gastgebern dar. Gastgeberinnen waren vor der Nominierung intensiver mit den nominierten Preisträger\*innen vernetzt als Gastgeber. Kontakte der Gastgeberinnen mit Nominierten beruhen auf mehr unterschiedlichen Formaten (Mehrfachantworten) und die Gastgeberinnen nennen alle Items außer ‚eine länger bestehende Forschungszusammenarbeit‘ häufiger als die Gastgeber. Der mögliche Widerspruch zu den Angaben über die Intensivität der Vernetzung

<sup>27</sup> Zusammenfassung der Antwortitems ‚keine nennenswerten Kontakte‘ und ‚andere Kontakte außerhalb Deutschlands intensiver‘.

**Tabelle 13**  
**Initiative für die Nominierung durch die gastgebende Institution oder durch die Preisträger\*in**

Geschlecht der Gastgebenden	Initiative von Seiten der Institution			Initiative von Seiten der Preisträger*in		
	Preisträger	Preisträgerinnen	Gesamt	Preisträger	Preisträgerinnen	Gesamt
Verteilung Gastgeberinnen (N in Klammern)	68,8 % (11)	66,7 % (2)	68,4 % (13)	31,3 % (5)	33,3 % (1)	31,6 % (6)
Verteilung Gastgeber (N in Klammern)	76,5 % (186)	70,6 % (12)	76,2 % (198)	23,5 % (57)	29,4 % (5)	23,8 % (62)
<b>Gesamt (N in Klammern)</b>	<b>76,1 % (197)</b>	<b>70,0 % (14)</b>	<b>75,6 % (211)</b>	<b>23,9 % (62)</b>	<b>30,0 % (6)</b>	<b>24,4 % (68)</b>

Quelle: Abschlussgutachten Gastgebende, Frage: Von wessen Seite ging die Initiative für die Einladung aus?

von Preisträgerinnen, die besonders häufig von Gastgeberinnen nominiert werden, löst sich auf, wenn beachtet wird, dass sie jeweils das eigene wissenschaftliche Netzwerk und damit unterschiedliche Vergleichsgrößen heranziehen, um die Vernetzung einzuschätzen. Die Gastgebenden bewerten nur den Kontakt mit den Preisträger\*innen, die Preisträger\*innen dagegen übergreifend Kontakte in Deutschland zu verschiedenen Personen und Institutionen.<sup>28</sup> Übereinstimmend bei Gastgeberinnen und Preisträgerinnen ist die seltenere Forschungszusammenarbeit.

### Vorbereitung der Nominierung

Der Zugang zum HPT erfolgt nicht über eine Bewerbung, sondern ausgewiesene Wissenschaftler\*innen an einer Forschungsinstitution in Deutschland nominieren einen Wissenschaftler oder eine Wissenschaftlerin. In den meisten Fällen kannten sich Nominierende und Nominierte bereits vor der Nominierung und hatten auch bereits zusammengearbeitet. Geschlechtsspezifische Aspekte bei der Netzwerkbildung von etablierten Wissenschaftler\*innen können an dieser Stelle nicht untersucht werden. Relevant ist hier die Frage, wie aus der Vielzahl von wissenschaftlichen Kontakten eine Einladung für einen Forschungsaufenthalt in Deutschland und eine HPT-Nominierung wird.

In den Abschlussberichten werden die Gastgebenden gefragt, von wem die Initiative für eine Einladung ausging. Diese Frage kann sich sowohl auf die grundsätzliche Möglichkeit eines Forschungsaufenthalts als auch auf die konkrete Form eines Aufenthalts im Zusammenhang mit dem HPT beziehen. Überwiegend (76 Prozent) initiierte die gastgebende Institution die Einladung. 32 Prozent der Preisträgerinnen und 24 Prozent der Preisträger ergriffen selbst die Initiative für die Einladung, bei Gastgeberinnen häufiger als bei männlichen Gastgebern (vgl. Tabelle 13). Das proaktive Verhalten von fast einem Drittel der Preisträgerinnen – unabhängig, ob es sich auf die Vorbereitung eines Forschungsaufenthalts oder die konkrete Finanzierung bezieht – weist auf einen Gender Bias bei der Wahrnehmung und Anerkennung von wissenschaftlicher Leistung hin (vgl. Kap. 2.3.1). Bestätigt werden geschlechtsselektive Wahrnehmungsmuster durch die Tatsache, dass männliche Preisträger, die von einem männlichen Gastgeber nominiert werden, am seltensten selbst aktiv die Initiative für eine Einladung ergriffen.<sup>29</sup> Wissenschaftlerinnen müssen häufiger selbst aktiv werden, um als potenzielle Kandidatinnen für den HPT wahrgenommen zu werden. Ohne die proaktiven Preisträgerinnen wäre der Frauenanteil am HPT möglicherweise noch niedriger.

<sup>28</sup> Eine Verknüpfung der Antworten von Gastgebenden und Preisträger\*innen ist bei den Evaluationsbefragungen nicht möglich.

<sup>29</sup> Die Verteilungen der Preisträgerinnen bei den weiblichen Gastgebenden lässt sich aufgrund der geringen Fallzahl (N=3) nicht interpretieren.

**Tabelle 14**  
**Motivation der Gastgebenden für die Nominierung (Mittelwerte, N in Klammern)**

Geschlecht der Gastgebenden	Wissenschaftliche Reputation der Preisträger*in		Möglichkeit der Zusammenarbeit mit der Preisträger*in		Möglichkeit zum Ausbau internationaler wissenschaftlicher Kontakte		Vorteile und Reputation der Humboldt-Gastgeberschaft	
	Preis-trägerinnen	Preis-träger	Preis-trägerinnen	Preis-träger	Preis-trägerinnen	Preis-träger	Preis-trägerinnen	Preis-träger
Weibliche Gastgebende	9,5 (2)	9,2 (13)	8,5 (2)	8,7 (13)	9,0 (2)	7,8 (13)	8,5 (2)	7,8 (13)
Männliche Gastgebende	9,4 (16)	9,4 (208)	8,6 (16)	8,7 (208)	6,8 (16)	6,9 (207)	8,0 (16)	6,8 (207)
<b>Gesamt</b>	<b>9,4 (18)</b>	<b>9,4 (221)</b>	<b>8,6 (18)</b>	<b>8,7 (221)</b>	<b>7,0 (18)</b>	<b>7,0 (220)</b>	<b>8,1 (18)</b>	<b>6,9 (220)</b>

Quelle: Abschlussgutachten Gastgebende, Frage: Bitte beschreiben Sie, welche Bedeutung die folgenden Aspekte bei Ihrer Entscheidung für die Nominierung der Preisträgerin / des Preisträgers hatten? (0=überhaupt keine Bedeutung bis 10=sehr hohe Bedeutung)

Auch wenn Preisträgerinnen häufiger initiierend für eine Einladung tätig werden, bereiten Preisträger die Finanzierung eines Forschungsaufenthaltes in Deutschland häufiger strategisch vor. Die Mehrzahl der Preisträger\*innen hatte vor der Nominierung keine Pläne für einen Forschungsaufenthalt in Deutschland, jedoch Wissenschaftlerinnen noch seltener als Wissenschaftler (62 Prozent vs. 56 Prozent, Evaluationsbefragung Preisträger\*innen). Keine Geschlechterunterschiede gibt es bei der Vorbereitung der Finanzierung zusammen mit den Gastgebenden (Frauen: 29 Prozent; Männer: 28 Prozent), jedoch bei der Suche nach Finanzierungsmöglichkeiten mit anderen Wissenschaftler\*innen (Frauen: 4 Prozent; Männer: 14 Prozent) und geringfügig bei der selbstständigen Suche (Frauen: 11 Prozent; Männer: 15 Prozent).

#### Motivation für die Nominierung

Die wissenschaftliche Reputation der Preisträger\*innen ist für männliche und weibliche Gastgebende gleichermaßen das wichtigste Motiv für die Nominierung; es gibt keine Geschlechterunterschiede bei den Gastgebenden und in Bezug auf das Geschlecht der Preisträger\*innen (Mittelwert 9,4 auf einer 10-stufigen Skala). Deutliche Geschlechterunterschiede gibt es beim Item ‚Vorteile und Reputation der Humboldt-Stiftung‘. Dieses

Motiv, das nicht Leistungen und Aktivitäten der Preisträger\*innen widerspiegelt, hat für männliche und weibliche Gastgebende bei Preisträgerinnen eine höhere Bedeutung als bei Preisträgern (Mittelwert 8,1 vs. 6,9, vgl. Tabelle 14).

#### Prestige des Humboldt-Forschungspreises als Indiz für die Sichtbarkeit der Nominierten

Aus der Einschätzung des Prestiges von HPT im Vergleich mit anderen Auszeichnungen, die die Preisträger\*innen erhielten, ergeben sich Hinweise, dass Frauen international sichtbarer als Männer sein müssen, um für HPT nominiert zu werden. Dies trifft vor allem für Frauen aus Ländern mit einer niedrigeren wissenschaftlichen Reputation zu. Für Preisträger ist HPT häufiger der prestigeträchtigste Preis (Frauen: 28 Prozent; Männer: 36 Prozent), während Preisträgerinnen häufiger angeben, dass sie bereits ähnlich prestigeträchtige Preise erhalten haben (Frauen: 65 Prozent; Männer: 59 Prozent). Die Auswertung nach Herkunftsregion (vgl. Tabelle 15) zeigt komplexe Interaktionen zwischen Geschlecht und Region: Für Preisträger\*innen aus Nordamerika, Australien und Neuseeland ist HPT deutlich seltener der prestigeträchtigste Preis als für Preisträger\*innen aus anderen Ländern. Für nordamerikanische, australische und neuseeländische Preisträgerinnen ist der

**Tabelle 15**  
**Prestige von HPT im Vergleich zu anderen Auszeichnungen der Preisträger\*innen, nach Herkunftsregion**

Prestige des Forschungspreises	Nordamerika, Australien, Neuseeland			Westeuropa <sup>1</sup>			Restliche Regionen		
	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt
Eindeutig der Preis mit dem höchsten Prestige, den ich bisher erhalten habe.	27,6 %	20,0 %	26,9 %	42,6 %	46,7 %	43,1 %	50,7 %	0,0 %	48,6 %
Mit unter den Preisen mit dem höchsten Prestige, die ich bisher erhalten habe.	66,9 %	72,0 %	67,4 %	51,3 %	46,7 %	50,8 %	46,5 %	100 %	48,6 %
Ich habe bereits Preise erhalten, deren Prestige ich höher bewerte.	5,4 %	8,0 %	5,7 %	6,1 %	6,7 %	6,2 %	2,8 %	0,0 %	2,7 %
<b>Insgesamt (N)</b>	<b>239</b>	<b>25</b>	<b>264</b>	<b>115</b>	<b>15</b>	<b>130</b>	<b>71</b>	<b>3</b>	<b>74</b>

<sup>1</sup> Österreich, Belgien, Schweiz, Deutschland, Dänemark, Spanien, Finnland, Frankreich, Vereinigtes Königreich, Irland, Island, Israel, Italien, Lichtenstein, Luxemburg, Niederlande, Norwegen, Portugal, Schweden;

Quelle: Evaluationsbefragung HPT, Frage: Wenn Sie den Forschungspreis mit anderen Auszeichnungen vergleichen, die Sie für Ihre wissenschaftlichen Leistungen bereits erhalten haben: Wie bewerten Sie das Prestige des Forschungspreises?

Preis noch seltener als für Preisträger der prestigeträchtigste Preis (Frauen: 20 Prozent; Männer: 28 Prozent). Dies lässt sich dahingehend interpretieren, dass Wissenschaftler\*innen aus diesen Regionen, in denen einzelne Forschungsinstitutionen eine sehr hohe wissenschaftliche Reputation haben, einen leichteren Zugang zu prestigeträchtigen Preisen als Wissenschaftler\*innen aus anderen Regionen haben. Wissenschaftlerinnen dieser Region benötigen trotzdem mehr internationale Sichtbarkeit, um für HPT nominiert zu werden.

Westeuropa ist die einzige Region, in der HPT für Wissenschaftlerinnen häufiger der prestigeträchtigste Preis ist als für Wissenschaftler (Frauen: 48 Prozent; Männer: 43 Prozent). Preisträgerinnen aus Westeuropa können möglicherweise einen Gender Bias bei der Zuschreibung und Wahrnehmung von wissenschaftlicher Leistung durch Vernetzung in räumlicher Nähe, also soziales Kapital, ausgleichen. Alle Preisträgerinnen außerhalb Nordamerikas, Australien und Neuseelands sowie Westeuropas (allerdings mit N=3 kleine Fallzahl), aber nur die Hälfte der Preisträger erhielten bereits ähnlich prestigeträchtige Preise. Wissenschaftlerinnen aus Regionen mit niedriger

wissenschaftlicher Reputation benötigen also eine besonders hohe internationale Sichtbarkeit, um Nachteile durch Geschlecht und regionale Herkunft auszugleichen.

Auf eine höhere Sichtbarkeit deutet auch die bibliometrische Analyse der Preisträger\*innen der Auswahljahre 2012-2015. Für Frauen finden die Evaluator\*innen für alle Wissenschaftsbereiche einen etwas höheren h-Index als für Männer und schlussfolgern: „Wir interpretieren dieses Ergebnis als ein kleines Indiz für eine etwas höhere wissenschaftliche Sichtbarkeit der Preisträgerinnen im Vergleich zu den Preisträgern“ (Geyer et al. 2019: 33).

Insgesamt deuten die Befunde darauf hin, dass der Humboldt-Forschungspreis für Frauen häufiger als Initialzündung für einen Forschungsaufenthalt in Deutschland wirkt. Preisträgerinnen aus Ländern außerhalb von Europa und Nordamerika benötigen jedoch eine bessere Vernetzung in Deutschland, um nominiert zu werden. Zudem benötigen die Preisträgerinnen, insbesondere solche aus Regionen mit einer niedrigeren wissenschaftlichen Reputation, eine höhere wissenschaftliche Sichtbarkeit, um für HPT nominiert

zu werden. Auffällig ist zudem der hohe Anteil an Preisträgerinnen, die ihre Einladung aktiv initiieren, was auf geschlechtsselektive Wahrnehmung und Anerkennung von wissenschaftlicher Leistung hindeutet.

### 2.5.3 BUKA: Rekrutierung von zukünftigen Führungskräften

Zielgruppe von BUKA sind „international orientierte Hochschulabsolventinnen und -absolventen mit ersten Führungserfahrungen“ (AvH Programminformation BUKA, S. 1). Die Kontakte und Netzwerke vor der Bewerbung unterscheiden sich damit grundlegend von denen im wissenschaftlichen Feld. Datengrundlage für die Analyse ist die Befragung der Kohorte 2 (2013-2016)<sup>30</sup> im Rahmen der Evaluation 2018 (Bötel 2018), wobei aufgrund der geringen Fallzahl (N=66 mit Angaben zum Geschlecht) eine Differenzierung nach Herkunftsländern nicht möglich ist. Ergänzt werden die quantitativen Daten durch Informationen aus den Interviews mit Mitarbeitenden der AvH-Geschäftsstelle.

Frauen hatten vor der Bewerbung insgesamt intensivere Beziehungen zu Deutschland als Männer: Sie verfügen häufiger über deutsche Sprachkenntnisse (48,6 Prozent vs. 31,0 Prozent), haben einen Teil ihrer Ausbildung oder ihres Studiums in Deutschland absolviert (29,7 Prozent vs. 17,2 Prozent), waren aus beruflichen Gründen bereits in Deutschland (32,4 Prozent vs. 24,1 Prozent) und hatten berufliche Kontakte zu Personen in Deutschland (37,8 Prozent vs. 31,0 Prozent). Dagegen gibt ein Viertel der Männer, jedoch nur jede zehnte Stipendiatin an, vor dem Stipendium keine Beziehungen zu Deutschland gehabt zu haben. Auch waren Frauen häufiger über mehrere Kanäle (Mehrfachantworten, z.B. Ausbildung/ Studium + berufliche Kontakte) mit Deutschland verbunden, während über die Hälfte der männlichen Stipendiaten, die überhaupt Bezüge haben, nur einen Kanal nennt.

Diese engeren Beziehungen zu Deutschland vor dem Stipendium können ein Grund sein, weshalb für Stipendiatinnen die Suche nach Gastgebern einfacher war als für Stipendiaten. Für fast die Hälfte der Frauen, aber nur für 28 Prozent

der Männer war die Suche nach Gastgebern überhaupt nicht schwierig. Umgekehrt beurteilen Männer die Suche deutlich häufiger als sehr schwierig (24,1 Prozent vs. 8,1 Prozent). Überwiegend Stipendiat\*innen mit vorherigen Bezügen zu Deutschland schätzen die Suche als nicht schwierig ein (81 Prozent). Entsprechend werden mangelnde Informationen über passende Organisationen als Hauptgrund der Schwierigkeiten genannt. Bestehende Beziehungen zu Deutschland dagegen erleichtern auch dadurch die Suche nach Gastgebern, dass bereits vor der Bewerbung Kontakte bestehen. So geben 27 Prozent der Stipendiatinnen, jedoch nur 14 Prozent der Stipendiaten an, dass der Kontakt zum Gastgeber bereits vorher bestand.

Schließlich unterscheiden sich Stipendiatinnen und Stipendiaten auch bei der Informationsbeschaffung über das Programm. Informationsveranstaltungen oder -materialien der Humboldt-Stiftung spielen insgesamt nur eine sehr kleine Rolle bei der Rekrutierung und wurden eher von Männern genutzt (beide Items zusammen: 27,6 Prozent der Männer und 8,1 Prozent der Frauen). Die wichtigsten Informationsquellen sind für Frauen (Frauen: 35,1 Prozent vs. Männer: 24,1 Prozent) Informationen von Dritten (z. B. in persönlichen Gesprächen, Stipendiendatenbanken, Internetrecherche), für Männer Hinweise von Kolleg\*innen oder Vorgesetzten (Männer: 37,9 Prozent vs. Frauen: 24,3 Prozent) sowie BUKA-Alumni (Frauen: 21,6 Prozent; Männer: 27,6 Prozent). Dieses Ergebnis korrespondiert mit der Erfahrung der Mitarbeitenden der AvH-Geschäftsstelle, dass nationale Netzwerke – sowohl fachliche Netzwerke als auch Kontakte zu Alumni – wichtig für den Zugang zum Programm und die Suche nach Gastgebern sind, wobei fachliche Netzwerke in der Befragung nicht gesondert ausgewiesen sind.

Stipendiaten bewerben sich deutlich häufiger als Stipendiatinnen aus einer Berufstätigkeit heraus für BUKA (82,8 Prozent der Männer vs. 68,6 Prozent der Frauen), während fast ein Drittel der Frauen noch studiert, promoviert oder in einer Ausbildung ist. Die Motivation der BUKA-Stipendiat\*innen ist deutlich anders gelagert als in den anderen Programmen. Die Mitarbeitenden der AvH-Geschäftsstelle nennen als Motive für die Teilnahme an dem Programme Wünsche nach

30 Für diese Studie relevante Fragen wurden nur für diese Kohorte gestellt.

persönlicher und beruflicher Weiterentwicklung (Persönlichkeitsentwicklung, Veränderungswünsche in Bezug auf das berufliche Umfeld, berufliche Krisen), inhaltliche Beschäftigung mit auf Deutschland bezogenen Themen sowie strukturelle Gründe wie Arbeitslosigkeit oder wirtschaftliche Entwicklung im Heimatland. In Einzelgesprächen nehmen die Mitarbeitenden eine besonders hohe Motivation von Frauen wahr.

Als Zielstellung von BUKA beschreiben die Mitarbeitenden der AvH-Geschäftsstelle unter anderem Personen zu rekrutieren, die bisher keinen Deutschlandbezug hatten; frühere Deutschlandaufenthalte würden nicht als Pluspunkt gewertet. Allerdings haben die meisten Stipendiat\*innen vor dem Stipendium Beziehungen zu Deutschland (Bötel 2018: 24–25). Vorhandene Beziehungen sind förderlich für die Bewerbung auf das Stipendium, insbesondere bei der Suche nach Gastgebenden. Frauen haben vor dem Stipendium engere Beziehungen zu Deutschland. Sie verfügen über mehr kulturelles Kapital (Sprachkenntnisse) und mehr soziales Kapital (Kontakte zu potentiellen Gastgebenden, berufliche Kontakte) als Stipendiaten. Diese bessere Kapitalausstattung könnte ein Grund für die höhere Erfolgsquote von Frauen (vgl. Tabelle 9, S. 39) sein.

# 3 Potenzialanalyse in Schlüsselländern

Für die Potenzialanalyse der 14 Schlüsselländer werden im Folgenden die Ergebnisse aus den Länderberichten zusammengefasst<sup>31</sup>. Im Fokus stehen die Teilhabe von Frauen in den jeweiligen Wissenschaftssystemen und Gründe für deren Unterrepräsentanz, um so Hintergründe für die Beteiligung von Wissenschaftlerinnen an internationaler Mobilität und spezifisch an Programmen der Humboldt-Stiftung zu erfassen. Die sehr unterschiedlichen Kontextbedingungen des Hochschul- und Wissenschaftssystems beeinflussen die Teilhabe von Frauen an der Wissenschaft und die Möglichkeiten internationaler akademischer Mobilität und werden deshalb zu Beginn vorgestellt. Die Analyse zielt nicht auf einen Vergleich der untersuchten Länder ab. Es sollen vielmehr ähnliche Muster und Strukturen sowie spezifische nationale Ausprägungen herausgearbeitet werden, um mit Blick auf AvH-Förderungen Hinweise auf übergreifende und spezifische Barrieren für Wissenschaftlerinnen und bisher nicht ausgeschöpfte Potenziale zu erlangen.

## 3.1 Kontext: Hochschul- und Wissenschaftssystem

In fast allen untersuchten Ländern expandiert das Hochschulsystem und die Studierendenzahlen steigen an (z.B. Chile, Indien, Nigeria, Algerien, vgl. Abbildung 15<sup>32</sup>). Für Großbritannien

sprechen die Autor\*innen von einem „mas- sified and stratified higher education system“. Eine Ausnahme stellt Polen mit sinkenden Studierendenzahlen dar. In Algerien, Marokko und Tunesien sind die hohen Studierendenzahlen begleitet von einer hohen Arbeitslosigkeit der Hochschulabsolvent\*innen. Ungleichheiten in Bezug auf soziale Herkunft, race<sup>33</sup>, Geschlecht und Region beeinflussen Hochschulzugang, Studierenerfolg und den Übergang in die wissenschaftliche Weiterqualifikation, wobei in den einzelnen untersuchten Ländern jeweils unterschiedliche Ungleichheitsdimensionen relevant und intersektional verknüpft sind.

Die untersuchten Länder unterscheiden sich deutlich bei den Ressourcen für Forschung, gemessen an den Brutto-Aufwendungen für Forschung und Entwicklung (Gross R&D expenditures, GERD) als Anteil am Bruttosozialprodukt (vgl. Abbildung 9). Auch in europäischen Ländern (hier: Spanien und Polen) sanken die Ausgaben für Bildung und Forschung, unter anderem in Folge der Finanzkrise 2008/09. Geringe Ressourcen sind mit niedrigem Einkommen für Forschende, fehlenden Investitionen und einer inadäquaten Forschungsinfrastruktur verbunden und wirken sich auf die Wettbewerbsfähigkeit, Sichtbarkeit und Reputation der Forschung aus. Hohe Ressourcen sind entsprechend mit produktiven

31 Die 14 Länderdossiers liegen in einem gesonderten Berichtsteil vor.

32 Die Tabellen und Grafiken des Kapitel 3 Potenzialanalyse in Schlüsselländern befinden sich im Anhang, Abschnitt 7.4 (S. 107ff).

33 In der Zusammenfassung der englischsprachigen Berichte verwenden wir den englischen Begriff ‚race‘. Im Deutschen werden Begriffe wie ‚ethnische Herkunft‘ oder ‚rassifizierte / rassifizierende Merkmale‘ verwendet, um diese Ungleichheitsdimension zu beschreiben (Ahyoud et al. 2018).

Forschungskulturen in Bezug auf Publikationen und internationale Reputation verknüpft.

Ressourcen für Forschung und die Positionierung von Ländern und Forschungseinrichtungen in Zentrum oder Peripherie eines hierarchischen internationalen Wissenschaftssystems (Bauder 2020) begründen zusammen mit Strukturen der wissenschaftlichen Qualifikation unterschiedliche Strukturen internationaler Mobilität. Die untersuchten Schüsseländer gehören unterschiedlichen Typen von Internationalisierung und internationaler Mobilität an, die sich mit Goastel-ec, Probst (2013), Kim, Locke (2010) und Teichler (2007) wie folgt unterscheiden lassen (zu den Typologien vgl. auch Engel et al. 2014: 7-10):

1. Länder, in denen wissenschaftliche Reputation nur durch Auslandsmobilität möglich ist (Niederlande, Schweden, Israel),<sup>34</sup> bzw. ‚study-abroad countries‘ mit Rückkehr in das Heimatland (skandinavische Länder, Korea, Mexiko),
2. Länder, die Hochschulpersonal importieren, bzw. ‚magnetic countries‘, in die Hochschulabsolvent\*innen für wissenschaftliche Qualifikation oder Beschäftigung einreisen (USA, Großbritannien, Schweiz),
3. ‚Self-contained countries‘ mit vorwiegend physischer Mobilität innerhalb des Landes oder einer Institution (China, Spanien, Italien, Frankreich),
4. Länder, in denen je nach Disziplin die internationale Mobilität dem Muster ‚study-abroad‘ oder ‚self-contained‘ folgt (Deutschland, Frankreich, Japan),
5. Länder, in denen erst in letzter Zeit internationale Kooperationen begannen (Griechenland, Portugal),
6. ‚Brain drain countries‘: Studium und Beschäftigung im Ausland ohne Rückkehr in das Heimatland (Italien).

Die Push-Faktoren für internationale Mobilität, die in den Länderberichten angeführt werden, lassen sich mit dieser Typologie verbinden. In den drei untersuchten Maghreb-Ländern (Algerien,

Marokko, Tunesien) tragen schlechte Arbeitsmarktperspektiven im eigenen Land zur Migration von Hochschulabsolvent\*innen und Forschenden bei (brain drain). Insbesondere geringe Ressourcen für Forschung sind ein Push-Faktor für (längerfristige) internationale Mobilität. In Südafrika ist internationale Mobilität mit der Suche nach Zugängen zu (Forschungs-)Ressourcen verbunden. In den Niederlanden ist Auslandsmobilität für die wissenschaftliche Qualifikation notwendig, aber auch die geringe Größe des Arbeitsmarktes für Forschung im eigenen Land befördert die internationale Mobilität.

USA und Großbritannien sind aufgrund der weltweiten hohen Reputation einiger Forschungsuniversitäten Hauptaufnahmeland für Forschende (und Studierende). Auch die Sprache sowie im Fall von Großbritannien Verbindungen aufgrund der kolonialen Vergangenheit befördern die Beliebtheit dieser Länder für Studien- und Forschungsaufenthalte (zur Anziehungskraft der USA für Wissenschaftler\*innen vgl. auch Bauder et al. 2018). In Großbritannien wird der Brexit internationale Mobilität beeinflussen bzw. hat diese bereits beeinflusst (Riedl, Staubmann 2021; Zotti 2021). Das stratifizierte Hochschulsystem der USA hat zur Folge, dass innerstaatliche Mobilität zu renommierten Forschungsuniversitäten Vorrang vor internationaler Mobilität hat. Anders als in den anderen untersuchten Schüsseländern wird in den USA internationale Mobilität für eine wissenschaftliche Karriere nicht erwartet.

Die untersuchten Länder unterscheiden sich weiter bei der Finanzierung der Hochschulen aus öffentlichen und privaten Quellen (vgl. Abbildung 13). In Großbritannien, den USA und Chile stammen weniger als 30 Prozent der finanziellen Ressourcen der Hochschulen aus öffentlichen Quellen. Die primäre Finanzierung aus privaten Quellen ist verbunden mit hohen Studiengebühren.

Lehre ist vielfach die Hauptaufgabe des Hochschulpersonals (explizit: Kolumbien). Damit fehlen dem wissenschaftlichen Hochschulpersonal zeitliche und finanzielle Ressourcen für Forschung und damit grundlegende Voraussetzungen für internationale Forschungsaufenthalte. Weiter sind in vielen untersuchten Ländern Wissenschaftler\*innen an Hochschulen (zunehmend)

34 Länderbeispiele nach Teichler 2007 und Kim, Locke 2010.

unter prekären Beschäftigungsbedingungen, also mit befristeten Verträgen und geringem Beschäftigungsumfang oder mit Verträgen an verschiedenen Hochschulen, tätig. Auch diese Beschäftigungsbedingungen reduzieren die Ressourcen und Möglichkeiten für Forschung.

### 3.2 Repräsentanz von Frauen im Wissenschaftssystem

Bei der Beteiligung von Frauen im Wissenschaftssystem zeigt die Untersuchung ähnliche Muster der horizontalen und vertikalen Segregation in den vierzehn Schlüsselländern, jedoch mit spezifischen Ausprägungen in einzelnen Ländern.

In fast allen Ländern lässt sich eine ‚Feminisierung‘ der Hochschulbildung feststellen: Über 50 Prozent, zum Teil auch über 60 Prozent der Bachelor- und Master-Abschlüsse (ISCED 6+7) werden von Frauen abgelegt (vgl. Abbildung 17). Ausnahmen sind Nigeria mit einem Studentinnenanteil von 44 Prozent bei den BA-Studierenden und 38 Prozent bei den MA-Studierenden sowie Marokko mit einem Frauenanteil von 47 Prozent an den MA-Abschlüssen.

Die Bildungserfolge von Frauen setzen sich nicht auf dem Arbeitsmarkt fort: Beispielsweise berichten Tunesien und Indien von einer höheren Arbeitslosigkeit von Hochschulabsolventinnen, in Tunesien auch von promovierten Frauen. Auf der anderen Seite finden beispielsweise Männer in Großbritannien auch ohne Hochschulabschluss einen guten Zugang zum Arbeitsmarkt.

Die Beteiligung von Frauen an Hochschulbildung ist in fast allen Ländern durch horizontale Segregation geprägt: In den Naturwissenschaften sind Frauen nicht generell unterrepräsentiert, sondern es müssen Unterschiede zwischen einzelnen Fächern (z.B. Physik vs. lebenswissenschaftliche Fächer wie Biologie) beachtet werden. Unterrepräsentiert sind Frauen in Ingenieurwissenschaften und Informatik (vgl. Abbildung 18). Eine Ausnahme ist Tunesien mit Frauenanteilen von 61 Prozent an Abschlüssen in Informatik und 43 Prozent in Ingenieurwissenschaften. Geschlechterstereotype behindern in diesem Land jedoch den Übergang in den Arbeitsmarkt: Absolventinnen sind häufig nicht als Ingenieurinnen,

sondern beispielsweise als Lehrerinnen tätig.

Im weiteren Qualifikationsverlauf sinken in allen Ländern die Frauenanteile. Der Frauenanteil an Promotionen (ISCED 8) ist durchgängig niedriger als der Frauenanteil an BA- und MA-Abschlüssen (vgl. Abbildung 17). In Algerien, Kolumbien und Südafrika sinkt der Frauenanteil um 19-21 Prozentpunkte und damit besonders stark.

Der Frauenanteil am wissenschaftlichen Hochschulpersonal liegt in den meisten Ländern bei 40-45 Prozent (vgl. Abbildung 20).<sup>35</sup> Ausnahmen sind Tunesien und USA mit Frauenanteilen von 52 Prozent bzw. 50 Prozent. Während sich die Teilhabe von Wissenschaftlerinnen am Hochschulpersonal in den untersuchten Ländern ähnelt, variiert der Frauenanteil an den Forschenden insgesamt, also neben Hochschulen auch außeruniversitäre Forschungseinrichtungen, Industrieforschung und der gemeinnützige (non-profit) Bereich, zwischen 17 Prozent in Indien und 59 Prozent in Tunesien (vgl. Abbildung 21). Hohe Frauenanteile sind dabei z.T. verbunden mit niedrigem Einkommen oder sektoralen Veränderungen. So ist der hohe Frauenanteil in polnischen Forschungseinrichtungen darauf zurückzuführen, dass Frauen stärker im schrumpfenden staatlichen Sektor verbleiben. Schließlich arbeiten Frauen häufiger unter schlechteren Beschäftigungsbedingungen (prekäre Beschäftigung, Befristung und Stellenumfang).

Alle Länder weisen eine vertikale Segregation auf mit niedrigem Frauenanteil in den höchsten Rangstufen des Wissenschaftssystems. Der Frauenanteil an den höchsten Professuren<sup>36</sup> liegt zwischen 15 Prozent (Nigeria) und 34 Prozent (USA). In den meisten Ländern (8 Länder) sind 18-25 Prozent der höchsten Professuren mit Frauen besetzt. Die ‚gläserne Decke‘, gemessen am Verhältnis der Frauenanteile an den Promotionen in Bezug auf Grade A-Professuren<sup>37</sup>, ist besonders dick in Algerien, Deutschland, den Niederlanden,

35 Vgl. auch Tabelle 31 u. Tabelle 32 mit Daten zu Lehrenden, Forscherinnen nach Wirtschaftssektoren (darunter Hochschulen) und wissenschaftlichem Personal. Die Nutzung von unterschiedlichen Kennzahlen ermöglicht es, möglichst viele Länder abzudecken.

36 Für die Klassifizierung der Rangstufen nutzt die Datenzusammenstellung die Einteilung nach Grades der She Figures. Vgl. dazu Fußnote 16, S. 31.

37 Zur Berechnung des Glass Ceiling Index vgl. European Commission – DG Research 2019: 125–126.

Polen, Spanien und Tunesien. Diese Ungleichheit beim Zugang zu den höchsten Professuren wirkt in Spanien als Push-Faktor für internationale Mobilität. Opesade et al. (2017) zeigen, dass nigerianische Wissenschaftlerinnen trotz ihrer geringen Repräsentanz an Hochschulen die gleiche Forschungsproduktivität – gemessen an der Anzahl an Publikationen und Zitationen – wie ihre männlichen Kollegen haben.

In den untersuchten Ländern stellen jeweils unterschiedliche Qualifikations- und Karriere-stufen das entscheidende Hindernis beim Zugang von Frauen zur wissenschaftlichen Karriere dar. In Indien ist es der Übergang von der Promotion in die weitere wissenschaftliche Qualifikation, in den Niederlanden der Übergang von ‚assistant‘ zu ‚associate professor‘, verbunden mit der Aussicht auf eine Entfristung (tenure), und in Spanien der Übergang in Grade A-Professuren.

Schwarze Frauen und Frauen aus ethnischen Minderheiten erfahren in der wissenschaftlichen Karriere besondere Ausgrenzungen und sind in der Wissenschaft unterrepräsentiert, allerdings mit Differenzierungen zwischen verschiedenen Gruppen ethnischer Minderheiten. Die Länderberichte zu Großbritannien, Südafrika und den USA untersuchen diese intersektionalen Zusammenhänge.

Deutschland wurde in die quantitative Datenanalyse zur Repräsentanz von Wissenschaftlerinnen integriert. Bei vielen Indikatoren (Promotionen, Forschende, Grade A) findet sich Deutschland im Vergleich mit den vierzehn Schlüsselländern eher in der Schlussgruppe. Dies deckt sich mit der Einschätzung der Preisträgerinnen, dass der Anteil an leitenden und etablierten Wissenschaftlerinnen in der Gasteinrichtung niedriger ist als in der Heimateinrichtung.

### 3.3 Barrieren und Ausschlussmechanismen

Auch bei den Barrieren und Ausschlussmechanismen, die Frauen beim Zugang zu einer wissenschaftlichen Karriere erleben, finden sich in den untersuchten Ländern ähnliche Muster, jedoch aufgrund der jeweiligen Kontextbedingungen in Gesellschaft und Wissenschaftssystem in jeweils

spezifischen Ausprägungen (Le Feuvre 2015). Der Ausschluss von Frauen beruht dabei auf einer Vielzahl an sozialen, kulturellen und institutionellen Faktoren, die sich wechselseitig verstärken.

**Gesellschaftliche Strukturen außerhalb der Wissenschaft und Geschlechterrollen** können die Karrieremöglichkeiten von Wissenschaftlerinnen beeinflussen: Für Polen werden dabei traditionelle Einstellungen in Bezug auf Geschlecht und Familie genannt. Geschlechtsspezifische Erziehung wird in dem Länderbericht aus Indien als Hintergrund für Geschlechterstereotype und Geschlechterrollen benannt. Von Frauen wird erwartet, Karriereambitionen zugunsten von Familie aufzugeben. Gesellschaftliche Vorurteile beim Übergang in den Arbeitsmarkt wirken beispielsweise in Nigeria, wo die Arbeitsbedingungen in den Ingenieurwissenschaften als nicht passend für Frauen angesehen werden.

Die **geschlechtsspezifische Arbeitsteilung von Erwerbstätigkeit und (unbezahlter) Care-Aufgaben** sowie die Zuschreibung von familiären Verpflichtungen an Frauen stellen in den untersuchten Ländern eine Barriere für eine wissenschaftliche Karriere dar. Trotz dieser Gemeinsamkeit wirken familiäre Verpflichtungen in den einzelnen Ländern jeweils spezifisch auf die Teilhabe von Frauen in der Wissenschaft, wie auch ein Ländervergleich von Di Di et al. (2021) zum Einfluss von familiären Verpflichtungen auf die wissenschaftliche Produktivität in Indien, Taiwan, Großbritannien und den USA zeigt: „Our analysis illustrates that the cross-national differences in the relationship between family responsibilities and women’s publication productivity occur chiefly in two ways: (1) through context-specific macro-level gender norms imposed on women and (2) through how women navigate between their scientific careers and family responsibilities” (Di Di et al. 2021: 9). In Indien produzieren Geschlechternormen, die die Autorität von Männern über Frauen und die Autorität von Familien festsetzen, auf der Makroebene Erwartungen, die Frauen aus der Wissenschaft ausschließen. In den USA und Großbritannien wird familiäre Sorgearbeit zwar auch Frauen zugeschrieben, doch bedingt dies nicht notwendigerweise den Ausschluss aus der Wissenschaft, sondern Selbstregulierung und persönliche

Entscheidungen von Frauen sind, nach Darstellung von Di Di et al. möglich. Auch institutionelle Bedingungen wie Schulzeiten oder die Verfügbarkeit von Kinderbetreuungsmöglichkeiten können die Möglichkeiten der Selbstregulierung beeinflussen. Aus den Länderkontexten ergibt sich auch, wie stark familiäre Verpflichtungen oder innerwissenschaftliche, institutionelle Arrangements als Einflussfaktoren für wissenschaftliche Karrieren von Frauen benannt werden.

Entsprechend beschreiben für Indien Studien und die interviewten Wissenschaftlerinnen übereinstimmend familiäre Verpflichtungen als wichtigsten Einflussfaktor für eine wissenschaftliche Karriere von Frauen: Diese wirken zum einen als Erwartung an Frauen, eine berufliche Karriere zugunsten von Familie aufzugeben bzw. eine berufliche Tätigkeit aufzunehmen, die mit familiären Verpflichtungen vereinbar ist. Zum anderen schränken familiäre Verpflichtungen Frauen durch Doppelbelastung und geringere Zeitressourcen direkt in ihrer wissenschaftlichen Karriere ein. Schließlich erhalten Studentinnen und Wissenschaftlerinnen aufgrund der Annahme, dass sie entsprechend dem Geschlechterstereotyp familiäre Verpflichtungen übernehmen, weniger Förderung oder werden in Rekrutierungsverfahren nach dem Familienstand und Kindern gefragt. Wegen der Zuschreibung von familiären Verpflichtungen wird Wissenschaftlerinnen abgesprochen, den Arbeitsanforderungen in der Wissenschaft zu entsprechen. Gesellschaftliche Geschlechternormen wirken auch in Algerien als sozialer Druck auf Frauen zur Familiengründung.

Anders als für Indien kommen die Autor\*innen für andere Länder wie zum Beispiel Südafrika zu dem Ergebnis, dass Familienverantwortung nicht die wichtigste Barriere ist. Fehlende Kinderbetreuungsstrukturen innerhalb und außerhalb von Hochschulen beeinflussen in Polen die Karrieremöglichkeiten von Wissenschaftlerinnen. Die Untersuchung zu den Niederlanden verweist darauf, dass die Zuschreibung von Care-Aufgaben an Frauen nicht nur eine direkte Belastung ist, sondern auch über Annahmen und Erwartungen Ausschlüsse produziert werden: In den Niederlanden gilt Teilzeitarbeit als Grundmodell für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen. Obwohl niederländische Wissenschaftlerinnen

diesem Modell nicht entsprechen und nicht häufiger als Wissenschaftler in Teilzeit arbeiten, wird angenommen, dass sie zeitlich weniger verfügbar wären.

Neben der Zuschreibung von familiären Verpflichtungen kann die **Koordination von zwei Erwerbs- und Karrierebiografien (Dual-Career-Paare)** ein Hindernis für die wissenschaftliche Karriere von Frauen darstellen: In den Niederlanden beispielsweise leben zahlreiche Wissenschaftler\*innen in Dual-Career-Paaren, es fehlen jedoch institutionelle Lösungen für Kinderbetreuung, Drittmittelanträge oder (internationale) Mobilität. Für Polen wird berichtet, dass in solchen Paaren der Karriere der Männer Vorrang gegeben wird.

**Geschlechtsbezogene Gewalt** wird seit der MeToo-Debatte auch an Hochschulen und in der Wissenschaft verstärkt diskutiert und untersucht (ERAC Standing Working Group on Gender in Research and Innovation 2020; Bondestam, Lundqvist 2020). Einige Länderberichte (Chile, Südafrika, Marokko, Nigeria) beschreiben sexualisierte Diskriminierung, verbunden beispielsweise mit fehlender Sicherheit für Frauen, als einen Faktor, der wissenschaftliche Karrieren von Frauen behindert. Die Bedeutung geschlechtsbezogener Gewalt unterstreicht auch eine Studie zu wissenschaftlichen Leistungen von Doktorandinnen und Doktoranden in Ländern Subsahara Afrikas: Frauen, die sexuelle Belästigung durch das wissenschaftliche Personal als häufig in ihrer Fakultät beschrieben, benötigen signifikant länger für die Fertigstellung ihrer Promotion (Fisher et al. 2020).

Weitere direkte Diskriminierungen gegen Studentinnen und Wissenschaftlerinnen sind beispielsweise **Alltagsdiskriminierungen, Mikroaggressionen oder Vorurteile** gegenüber Studentinnen und Wissenschaftlerinnen. Aufgrund fehlender Gesetzgebung, wie beispielsweise in Nigeria, werden solche Diskriminierungen nicht geahndet. Auch eine männlich geprägte Kultur in Fakultäten und offen geäußerte Zweifel an den Leistungen und Fähigkeiten von Wissenschaftlerinnen, wie beispielsweise für Indien geschildert, wirken als Exklusionsmechanismen für Wissenschaftlerinnen.

**Gender Bias und Diskriminierungen** bei der Rekrutierung und Beförderung (z.B. Kolumbien, Marokko, Mexiko) und der Forschungsförderung

(niedrigere Erfolgsquoten für Frauen z.B. in Spanien oder Chile) sind weitere Faktoren für die Unterrepräsentanz von Frauen in der Wissenschaft. Solche Ausschlüsse sind z.T. mit der fehlenden Repräsentation von Frauen in Auswahlgremien verbunden (Indien, Kolumbien).

**Institutionelle Hürden** und damit strukturelle Diskriminierungen sind z.B. Altersgrenzen bei der Forschungsförderung (Indien), lange Qualifikationszeiten (Polen) oder fehlende frauenfreundliche Arbeitsplätze (Indien). Auch der fehlende Zugang zu Netzwerken, bedingt durch geringere Zeitressourcen aufgrund familiärer Verpflichtungen, und der Ausschluss aus hochschul- oder fakultätsinternen Netzwerken (Indien) stellen institutionelle Hürden dar. Auf institutionelle Hürden deutet auch eine Studie zu Gleichstellungspolitiken an nigerianischen Hochschulen, die zeigt, dass institutioneller Widerstand, fehlende Integration von Frauen in Gleichstellungsprogramme oder fehlende Sanktionen zu einem Fortbestehen männlicher Dominanz führen (Igiebor 2021).

**Geschlechtsspezifische Arbeitsteilungen** existieren nicht nur gesellschaftlich in der Zuschreibung von Care-Aufgaben an Frauen, sondern auch **innerhalb von Hochschulen und Teams**. Sowohl durch institutionelle Festlegungen (Stellenprofile) als auch durch informelle Zuweisungen und geschlechterstereotype Erwartungen können Aufgaben in Forschung und Lehre ungleich auf die Geschlechter verteilt sein (hier beschrieben für Südafrika). Eine stärkere Zuweisung von administrativen Tätigkeiten an Frauen wird im Bericht über Spanien beschrieben (zu Arbeitsteilungen innerhalb von Hochschulen vgl. auch Judson et al. 2019; Angervall, Beach 2018; Guarino, Borden, Victor M. H. 2016; Leišytė, Hosch-Dayican 2014).

**Prekäre Beschäftigungsverhältnisse und fehlende Finanzierung** sind insbesondere für Frauen Hindernisse auf dem Weg zu einer wissenschaftlichen Karriere, da sie häufiger unter prekären Beschäftigungsverhältnissen arbeiten. Auch nennen Frauen häufiger finanzielle Unsicherheit als Grund für die Aufgabe einer wissenschaftlichen Karriere (explizit genannt für Spanien und Niederlande).

Insgesamt folgen die Anforderungen an eine wissenschaftliche Karriere mit Mobilitätsanforderungen oder Erwartungen einer linearen Karriere

dem **männlichen Idealtypus ‚Wissenschaftler‘**, dem Frauen aufgrund von Geschlechterstereotypen und geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung schlechter entsprechen können bzw. bei dem angenommen wird, dass Frauen diesen Anforderungen nicht entsprechen können.

Die beschriebenen Ausschlussmechanismen wirken häufig in **Verschränkung mit Ungleichheiten aufgrund sozialer oder ethnischer Herkunft / rassifizierten Merkmalen**. Diese werden insbesondere für Großbritannien, Südafrika und die USA – auch aufgrund der Forschungslage für diese Länder – beschrieben.

### 3.4 Internationale Mobilität und Geschlecht

Internationale Mobilität und geschlechtsspezifische Barrieren, die den Zugang von Wissenschaftlerinnen zu internationaler Mobilität behindern, werden vor allem in den vertieften Studien (Chile, Indien, Spanien und Südafrika) untersucht. Daneben liefern auch einige andere Berichte Informationen zu diesem Thema.

Internationale Mobilität gilt in den meisten untersuchten Ländern als essenziell für eine wissenschaftliche Karriere. Explizit wird die Anforderung zu internationaler Mobilität für Chile, Indien, die Niederlande und Spanien genannt, wobei in Chile vorrangig Forschungsaufenthalte in Hochschulen gefordert werden, die in weltweiten Rankings an der Spitze stehen. Da zahlreiche Studien eine geringere Teilhabe von Wissenschaftlerinnen an internationaler Mobilität, insbesondere in der Qualifikationsphase nach der Promotion, und an internationalen Kooperationen belegen (PPMI et al. 2021; IDEA Consult et al. 2017; Uhly et al. 2015), kann ein ungleicher Zugang zu internationaler Mobilität Geschlechterungleichheiten verstärken (Cohen et al. 2019; Herschberg et al. 2018; Leemann 2010). Soziale Ungleichheiten wie Geschlecht, Familienstand, soziale Herkunft oder ‚ethnicity‘ können sowohl den Zugang zu internationaler Mobilität als auch die Wirkungen auf die individuelle Karriere beeinflussen (Bilecen, van Mol 2017: 1243–1247).

Zahlreiche Studien belegen eine geschlechtsspezifisch ungleiche Teilhabe an internationaler

Mobilität. So konstatieren Katrina Uhly, Laura Visser und Kathrin Zippel: „Pointing to broad gendered stratifications of academia around research, we find that women are significantly less likely than men to engage in international research collaboration” (Uhly et al. 2015: 14). Die Feststellung, dass Frauen weniger geographisch mobil sind (Jöns 2011; Toader, Dahinden 2018), wird inzwischen je nach Karrierestufe und Länderkontext differenzierter betrachtet. In einer europaweiten Befragung zu Mobilität von Wissenschaftler\*innen (2019) werden Differenzierungen nach Karrierestufen sichtbar: Während der Promotionszeit unterscheiden sich Männer und Frauen kaum in ihrer internationalen Mobilität; Männer sind geringfügig häufiger für einen Forschungsaufenthalt von mindestens 3 Monaten im Ausland (24,0 Prozent vs. 23,0 Prozent). Bei promovierten Wissenschaftler\*innen besteht dagegen ein geringer Geschlechterunterschied bei längeren Forschungsaufenthalten (Frauen: 24,8 Prozent; Männer: 27,5 Prozent) nicht jedoch bei kurzen Aufenthalten (PPMI et al. 2021: 108, 127,141). Diese Unterschiede nach Karrierestufe bestätigt der Länderbericht zu Spanien: 70 Prozent der spanischen Wissenschaftlerinnen, jedoch nur 38 Prozent der Wissenschaftler waren während ihrer Promotionszeit international mobil. Ein Grund für diese höhere und im Zeitverlauf deutlich gesteigerte Mobilität könnte sein, dass Frauen Nachteile eines vergeschlechtlichten<sup>38</sup> Arbeitsmarktes ausgleichen wollen. Bei Forschenden nach der Promotion gleicht sich das Mobilitätsverhalten dagegen an (28 Prozent der Frauen und 30 Prozent der Männer).

Ein anderes Muster in Bezug auf die Karriere-stufen zeigt eine Untersuchung von Heidi Prozesky und Catherine Beaudry zu afrikanischen Ländern. Nach ihrer Untersuchung sind Frauen in frühen Karrierestufen weniger mobil als Männer. Dieser Geschlechterunterschied nimmt mit Alter und Karrierestufe jedoch ab, möglicherweise weil familienbezogene Aufgaben an Bedeutung verlieren (Prozesky, Beaudry 2019: 10). Ihre Befragung

zeigt zudem, dass afrikanische Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler „value being able to study and work abroad, but women are proportionately more likely than men to perceive mobility as essential for their career development” (Prozesky, Beaudry 2019: 1).

Für die untersuchten Länder (vertiefte Analyse) liegen außer für Spanien keine geschlechtsspezifischen Daten zu internationaler Mobilität vor. Daten für einzelne Stipendienprogramme geben vereinzelte Hinweise auf die Teilhabe von Frauen: Bei Stipendien für Aufenthalte von chilenischen Studierenden und Promovierenden liegt der Frauenanteil bei 32 Prozent. 14 Prozent der Auslandsstipendien der Indian National Science Academy gingen an Frauen.

Aus den Länderberichten lassen sich verschiedene geschlechtsspezifische Hindernisse für internationale Mobilität entnehmen:

Ähnlich wie es für wissenschaftliche Karrieren von Frauen generell gilt, behindern die **geschlechtsspezifische Arbeitsteilung mit der Zuschreibung von Care-Aufgaben** an Frauen, fehlenden Zeitressourcen, traditionelle Familienarrangements und fehlende Unterstützung durch die Familie die internationale Mobilität von Wissenschaftlerinnen (vgl. auch Jöns 2011). In welcher Weise familiäre Verpflichtungen die internationale Mobilität beeinflussen, ist abhängig von den Länderkontexten und wird in neueren Studien differenziert betrachtet. So legt der Länderbericht Indien dar, dass vor allem längere Forschungsaufenthalte stärker als kürzere als inkompatibel mit familiären Verpflichtungen angesehen werden. Aus einer Befragung von afrikanischen Wissenschaftler\*innen schlussfolgern Prozesky und Beaudry: „Our results therefore challenge the conventional wisdom that family barriers are a significant obstacle to women academics’ mobility“ (Prozesky, Beaudry 2019: 10). Entgegen unserer Erwartung zeigen ihre Daten, dass mobile afrikanische Wissenschaftlerinnen mehr Kinder unter 18 Jahren haben und stärker in der Hausarbeit eingebunden sind als nicht-mobile Wissenschaftlerinnen. Die Tätigkeit des Partners bzw. der Partnerin hat einen größeren Einfluss auf die Teilhabe an internationalen Kooperationen als die Präsenz von Kindern, wie die Studie von Uhly et al. mit Befragungsdaten von

38 Das Wort „vergeschlechtlicht“ bezieht sich auf das soziale Geschlecht („gender“) und bedeutet, dass etwas (z.B. eine Organisation, Struktur oder Institution) nach dem sozialen Geschlecht differenzierte Muster aufweist. Vgl. Glossar & Thesaurus des European Institute for Gender Equality EIGE, URL: <https://eige.europa.eu/de/taxonomy/term/1165>.

Wissenschaftler\*innen aus zehn Ländern<sup>39</sup> zeigt (zu Dual Career und internationale Mobilität vgl. auch Kap. 4.1.2). Frauen und Männer mit Kindern unterscheiden sich bei ihrer Beteiligung an internationalen Forschungsoperationen nicht, aber Frauen, deren Partner ebenfalls in der Wissenschaft tätig ist, sind häufiger in solchen Kooperationen involviert als Frauen, deren Partner in anderen Bereichen tätig ist. Die Autorinnen schlussfolgern: „Overall, the presence of children does not result in insurmountable glass fences for women in terms of their participation in international research collaboration” (Uhly et al. 2015: 14).

Andere Studien zeigen Transformationen dahingehend, dass die Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaft für Frauen und für Männer eine Rolle bei Entscheidungen zu internationaler Mobilität spielt. So zeigt eine Fallstudie zu den Universitäten Zürich und Cambridge einerseits das Beharren einiger Geschlechterrollen, andererseits eine Diversifizierung der Geschlechterrollen, „with women being also the ‘first movers’ and men the ‘followers’, resulting in new family arrangements“ (Toader, Dahinden 2018: 68–69). Wichtig für die (Re-)Definition von Geschlechterrollen und die Reduzierung von Geschlechterungleichheiten sind nicht nur individuelle Vorstellungen und Entscheidungen der Forschenden, sondern auch institutionelle Charakteristika wie z.B. eine familienfreundliche Arbeitskultur.

Veränderte Geschlechterrollen finden auch Cohen et al. bei ihrer Untersuchung an einer neuseeländischen Hochschule. Hier artikulieren auch Väter emotionalen Stress, der mit widerstreitenden Anforderungen von Familie und wissenschaftlicher Mobilität verbunden ist. Vor allem weisen die Autor\*innen darauf hin, dass es Diskurse und Zuschreibungen sind, die wissenschaftliche Mobilität und Elternschaft als für Frauen inkompatibel erscheinen lassen: „The tension between these hegemonic and heteronormative discourses – coupled with, and circulating through, the construction of the ‘good mother’ as one that is always physically present – disrupts and fragments opportunities

for female academics to engage in academic mobility“ (Cohen et al. 2019: 162). Ähnlich wird auch in den Länderberichten erkennbar, dass es nicht nur familiäre Verpflichtungen selbst sind, die hinderlich sein können, sondern bereits die Annahme, dass Frauen wegen Care-Aufgaben internationale Forschungsaufenthalte nicht möglich wären, wirkt exkludierend. Aufgrund solcher Annahmen werden Frauen nicht als potenziell internationale Wissenschaftlerinnen angesehen (vgl. auch Nikunen, Lempiäinen 2020: 562 für Finnland).

Unabhängig von familiären Verpflichtungen können auch **soziale Vorurteile** gegenüber internationaler Mobilität von Frauen bestehen, wie in den Länderberichten für Algerien beschrieben. Restriktionen in Bezug auf Interaktionen mit Männern außerhalb der Familie sowie Normen, die Mobilität außerhalb der lokalen Umgebung verbieten, nennen Prozesky und Beaudry als weitere Hinderungsgründe in ihrer Studie zu afrikanischen Wissenschaftlerinnen (Prozesky, Beaudry 2019: 11). Ein ‚benevolent sexism‘ (Good 2017), der Sicherheit im Ausland als vergeschlechtlichtes Problem konstruiert, kann auch die internationale Mobilität von US-Forscherinnen eingrenzen und unterschlägt dabei sexualisierte Diskriminierung in der Heimatinstitution (Zippel 2017: 90–96).

Weiter stehen **institutionelle Barrieren** der internationalen Mobilität von Frauen entgegen (vgl. hierzu auch Zippel 2017): Frauen sind häufiger an Hochschulen und auf Stellen beschäftigt, die weniger finanzielle und zeitliche Ressourcen für Forschung gewähren. Die oben beschriebene geschlechtsspezifische akademische Arbeitsteilung von Forschung und Lehre wirkt sich somit auch hinderlich auf internationale Mobilität aus. Aufgrund fehlender Zeit für Forschung werden Frauen weniger international sichtbar und erfüllen Kriterien für Forschungsaufenthalte nicht. Eine weitere institutionelle Hürde ist es in diesem Zusammenhang, dass (Lehr-)Aufgaben an der Heimathochschule nicht kompensiert werden (Südafrika) oder dass Abwesenheiten nicht genehmigt werden (Indien). Fehlende finanzielle und zeitliche Ressourcen erschweren auch den Zugang zu internationalen Netzwerken, z.B. die Teilnahme an internationalen Tagungen. Auf der

39 Argentinien, Australien, Brasilien, Deutschland, Finnland, Großbritannien, Italien, Kanada, Malaysia und USA.

anderen Seite können institutionelle Arrangements wie eine familienfreundliche Arbeitskultur oder institutionelle Möglichkeiten der Kinderbetreuung auch befördernde Faktoren sein (Toader, Dahinden 2018).

Da Frauen häufiger auf **prekären Stellen und in unsicheren Karrierepositionen** beschäftigt sind, kann ein internationaler Forschungsaufenthalt und die damit verbundene Abwesenheit von der Heimathochschule die Karriere gefährden. Aufgrund der unsicheren Beschäftigung gibt es keine sichere Position bei der Rückkehr. Auf wenn möglicherweise internationale Netzwerke durch einen Forschungsaufenthalt im Ausland gestärkt werden, kann eine längere Abwesenheit nationale und lokale Netzwerke, die im Vergleich zu Wissenschaftlern bereits fragiler sind, schwächen. Für die USA werden diese institutionellen Barrieren für Frauen und für ethnische Minoritäten beschrieben (vgl. auch Bauder 2020: 371–372, allerdings ohne geschlechtsspezifische Differenzierungen).

Neben Zugangsbarrieren aufgrund des Geschlechts schildern die Länderberichte auch **Barrieren aufgrund weiterer Ungleichheitsdimensionen**: Soziale Herkunft (class) wirkt in Chile exkludierend über Sprachkenntnisse (Englisch) und Zugang zu Netzwerken. In den USA erleben ethnische Minderheiten ähnliche institutionelle Zugangsbarrieren wie Frauen.

Schließlich bestehen Zugangsbarrieren aufgrund von Reputationshierarchien und strukturellen Ungleichheiten im internationalen Wissenschaftssystem (Bauder et al. 2018; Gerhards et al. 2017). Für Südafrika wird – beispielhaft für Forschende aus dem Globalen Süden – beschrieben, dass diese nur schwer Zugang zu Netzwerken und Gastgebenden finden. Die Länderberichte zeigen weiter auf, welchen Einfluss Ressourcen, Forschungskultur und die Qualität der Hochschulbildung auf die Attraktivität als Zielland sowie die Zuschreibung von wissenschaftlicher Qualität der Forschenden haben.

# 4 Durchführung des (Forschungs-)Aufenthaltes

## 4.1 Begleitende Familienmitglieder, Dual Career und Kinderbetreuung

### 4.1.1 Begleitende Familienmitglieder: Partner\*innen und Kinder

Die Humboldt-Stiftung gewährt unterschiedliche familienpolitische Leistungen für Ehepartner und Ehepartnerinnen (Familienzuschlag in Höhe bis zu 346,- € für Ehepartner\*innen und bis zu 274,- € pro Kind, Beihilfe zur Kranken- und Haftpflichtversicherung) und Kinder (Ersatzleistungen für Kindergeld, pauschale Kindergeldzulage für alleinerziehende Stipendiatinnen und Stipendiaten in Höhe von monatlich 400,- € für das erste Kind und 100,- € für jedes weitere Kind, Beihilfe zur Kranken- und Haftpflichtversicherung) sowie die Verlängerung des Forschungsstipendiums zur Unterstützung von Erziehungsleistungen und bei Mutterschutz. Die Förderinstrumente sind zwar nicht geschlechtsspezifisch, aber die Humboldt-Stiftung geht davon aus, dass in der Praxis vor allem Frauen von bestimmten Instrumenten profitieren, und baute deshalb familienstützende Leistungen mit der Chancengleichheitsstrategie 2012 aus, insbesondere die Verlängerung des Stipendiums und die monatliche Kinderzulage (Dokumente zu Familienleistungen für ausländische Stipendiatinnen und Stipendiaten, Chancengleichheitsstrategie 2012).

Derzeit werden die familienpolitischen Leistungen für Partner\*innen aufgrund von Vorgaben des Auswärtigen Amtes nur an verheiratete Paare vergeben. Laut AvH-Geschäftsstelle werden für gleichgeschlechtliche Partnerschaften individuelle Lösungen gefunden, insbesondere wenn die Heimatländer keine Ehe für gleichgeschlechtliche Partnerschaften ermöglichen. In den Abschlussberichten (2015-2019) berichten geförderte Wissenschaftler\*innen, dass sie als gleichgeschlechtliches Paar keine familienpolitischen Leistungen erhielten: „I was told by the AvH Foundation representatives that the civil partnership is not accepted as equal to marriage and could not benefit of any form of family allowances. I consider this measure as discriminatory not only for LGBT couples (especially after the vote of gay marriage in Germany in the last months [Juni 2017]), but also regarding the evolution of contemporary relationships of any kind.“ (Abschlussbericht, HFST, männlich). Von ähnlichen Erfahrungen berichten auch andere Stipendiat\*innen in gleichgeschlechtlichen Partnerschaften, aber auch heterosexuelle Paare, die nicht verheiratet sind oder deren Form der Lebenspartnerschaft in Deutschland nicht anerkannt wird: „Since we just have the PACS [Pacte civil de solidarité] when we arrived, we could not benefit from the family allowance, which I find unfair since my partner

Tabelle 16

Anteil der geförderten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die von ihren Partner\*innen oder Kindern begleitet wurden, HPT und HFST, 2010-2019

Begleitende Partner*innen und Kinder	Verteilung Frauen HPT	Verteilung Männer HPT	Verteilung Frauen HFST	Verteilung Männer HFST
Nie begleitende Partner*innen bei einer Fördermaßnahme <sup>40</sup>	0,0 %	0,3 %	4,2 %	0,7 %
Mindestens eine Fördermaßnahme mit begleitetem/r Partner*in	28,9 %	33,5 %	30,4 %	50,9 %
Nie begleitende Kinder bei einer Fördermaßnahme	18,4 %	22,8 %	12,3 %	20,0 %
Mindestens eine Fördermaßnahme mit begleitetem Kind / begleiteten Kindern	10,5 %	11,0 %	22,3 %	31,6 %
Keine Angabe zu begleitenden Familienmitgliedern	71,1 %	66,2 %	65,4 %	48,4 %
<b>Gesamt (N)</b>	<b>100,0 % (76)</b>	<b>100,0 % (609)</b>	<b>100,0 % (1360)</b>	<b>100,0 % (3291)</b>

Quelle: AvH-Datenbank Keine Angabe zu begleitenden Familienmitgliedern = Kein\*e Partner\*in, kein\*e Kind/er ODER Partner\*in und Kind/er haben Wissenschaftler\*in nicht nach Deutschland begleitet ODER Wissenschaftler\*in wurde von Familienmitgliedern begleitet, aber hat keine Förderung durch die Humboldt-Stiftung erhalten; Gesamt = alle Geförderten in HPT und HFST im Untersuchungszeitraum (2010-2019)

stopped her academic career to join me in Germany and did not find a job here.” (Abschlussbericht, HFST, männlich) Als Lösung schlagen einige Stipendiat\*innen eine breitere Definition von Partnerschaft vor, die nicht an die Ehe gekoppelt ist: „Marriage is not a good definition of a spouse“ (Abschlussbericht, HFST, weiblich). Ein anderer Stipendiat schlägt vor: „By recognizing alternative form of partnership (such as the PACS in France, Italy, etc.) than just wedding for more equality.” (Abschlussbericht, HFST, männlich) Mit Verweis auf Stipendiaten aus Ländern, in denen gleichgeschlechtliche Paare nicht heiraten können, merkt ein Stipendiat an: „Ich denke, dass Humboldt Stiftung dieses Problem lösen soll, wie z.B. DAAD“ (Abschlussbericht, HFST, männlich). Ähnlich schlagen die Expert\*innen des internationalen Netzwerkes vor, dass Leistungen für begleitende Personen nicht an die Ehe oder rechtlich verankerte Lebenspartnerschaften gebunden sein sollte. Neben gleichgeschlechtlichen Partnerschaften ist dabei auch an eine Begleitung durch weitere

Familienangehörige oder Freund\*innen zu denken, die z.B. bei der Kinderbetreuung unterstützen. In eine ähnliche Richtung argumentiert eine Stipendiatin im Abschlussbericht: „For those with small kids, it is better to help them to get visa for their grandparents to Germany. So they can have sufficient help during the period of fellowship.” (Abschlussbericht, HFST, weiblich).

Die vorliegenden administrativen Daten der Humboldt-Stiftung geben lediglich Aufschluss darüber, ob Partner\*innen oder Kinder die Wissenschaftler\*in nach Deutschland begleiten und dafür eine Förderung der Humboldt-Stiftung erhielten. Generelle Aussagen über die Anzahl der Kinder oder über begleitende Familienmitglieder können daher nicht getroffen werden. Eine Verbesserung der Datenlage könnte dabei helfen zu analysieren, in welcher Weise Elternschaft die Beteiligung der Geschlechter an den Programmen der Humboldt-Stiftung beeinflusst.

Die vorliegenden administrativen Daten zeigen, dass Männer häufiger als Frauen von ihren Partner\*innen oder Kindern nach Deutschland begleitet werden und dafür eine Förderung der Humboldt-Stiftung erhalten (vgl. Tabelle 16). Während

<sup>40</sup> Stipendiat\*innen können innerhalb ihrer Erstförderung mehrere Fördermaßnahmen wahrnehmen, daher auch mehrmals nach Deutschland reisen.

der Geschlechterunterschied bei begleiteten Partner\*innen im HPT-Preisprogramm nur gering ist, beträgt er im HFST-Stipendienprogramm 20 Prozentpunkte. Auch bei begleitenden Kindern zeigen sich bei HFST größere Geschlechterunterschiede: Lediglich 11 Prozent der HPT-Preisträger\*innen werden bei einem ihrer Forschungsaufenthalte von ihren Kindern begleitet, wobei kein Geschlechterunterschied besteht. Die HFST-Stipendiat\*innen hingegen, die mit einem Durchschnittsalter von 34 Jahren im Mittel um 12 Jahre jünger sind als die HPT-Preisträger\*innen, nehmen ihre Kinder öfter mit nach Deutschland. 31,6 Prozent der männlichen Stipendiaten wurden mindestens bei einer Fördermaßnahme von mindestens einem Kind begleitet, bei den Frauen sind dies nur 22,3 Prozent der HFST-Stipendiatinnen.

Ob die geförderten Stipendiat\*innen und Preisträger\*innen, die von Familienmitgliedern begleitet wurden, auch tatsächlich Familienleistungen in Anspruch genommen haben, ist aus den vorliegenden Daten nicht ersichtlich. Allerdings ist es wahrscheinlich, dass begleitende Familienmitglieder der Humboldt-Stiftung vor allem dann genannt werden, wenn familienpolitische Leistungen in Anspruch genommenen werden.

Die Gründe, dass Männer häufiger als Frauen im Rahmen ihrer geförderten Forschungsaufenthalte von ihren Partner\*innen begleitet werden und damit Anspruch auf familienpolitische Leistungen haben, liegen in der demographischen Struktur:

**Partnerschaft:** In HPT und HFST geförderte Frauen sind seltener verheiratet und haben seltener Partner\*innen, die sie begleiten (HPT: 48,7 Prozent vs. 56,5 Prozent; allerdings mit einem hohen Anteil fehlender Werte, HFST: 48,7 Prozent vs. 63,2 Prozent; AvH-Datenbank). Die Verknüpfung der verschiedenen Daten deutet darauf hin, dass geförderte Frauen, die in einer Partnerschaft leben, seltener ihre Partner\*innen mitbringen als geförderte Männer ihre Partner\*innen. Bei den BUKA-Stipendiat\*innen gibt es keine Geschlechterunterschiede bezüglich der Partnerschaft.

**Kinder:** Für die Studie liegen lediglich Daten zu begleitenden Kindern bei einzelnen Fördermaßnahmen vor, jedoch nicht, ob die Stipendiat\*innen

grundsätzlich Kinder haben oder nicht. Indirekt lässt sich aus der Antwort ‚trifft auf mich nicht zu‘ in den Fragen zu begleitenden Partner\*innen und Kindern (Abschlussberichte) schließen, ob die geförderten Wissenschaftler\*innen Kinder haben. Aus diesen Angaben geht hervor, dass geförderte Frauen häufiger als geförderte Männer keine Kinder haben bzw. keine Kinder haben, die mitreisen könnten (vgl. Tabelle 17, Antworten ‚trifft auf mich nicht zu‘). Dadurch ist der Anteil derjenigen, die Kinder für den Forschungsaufenthalt nach Deutschland mitbringen, bei den geförderten Männern höher als bei den geförderten Frauen. Wenn allerdings geförderte Frauen Kinder haben, bringen sie diese genauso häufig (HFST) bzw. häufiger (HPT) nach Deutschland mit wie geförderte Männer (Antwort ‚Nein‘ auf Frage nach Begleitung von Kindern, jedoch mit unklarer Abgrenzung zu der Angabe ‚trifft nicht auf mich zu‘, vgl. Tabelle 17). Wenn die Partner\*innen nicht mitgebracht werden, bringen HFST-Stipendiatinnen häufiger ihre Kinder mit als Stipendiaten. Dies ist allerdings nur eine kleine Gruppe von 7,7 Prozent der HFST-Stipendiatinnen, die nicht durch ihre Partner\*innen begleitet wurden und Angaben zu begleitenden Kindern gemacht haben (Männer: 2,9 Prozent). In HPT und BUKA treten solche Fälle fast nicht auf.

Die Partnerschafts- und Familiensituation der AvH-Geförderten steht in Einklang mit Ergebnissen aus anderen Studien (Mason et al. 2013; Baker 2012; Zimmer, Siemieńska 2007): Wissenschaftlerinnen sind häufiger als Männer nicht verheiratet und kinderlos, wobei große Unterschiede zwischen einzelnen Ländern bestehen und Veränderungen im Zeitverlauf eine Verringerung von Geschlechterunterschieden andeuten<sup>41</sup>. Die Zuschreibung von Care-Arbeit und familiären Verpflichtungen an Frauen ist eine – nicht die einzige – Barriere für eine wissenschaftliche Karriere von Frauen und für internationale Mobilität von Wissenschaftlerinnen, wie in der Analyse der Schlüsselländer dargestellt (vgl. Kap. 3.3 und 3.4).

Vor diesem Hintergrund erscheinen die

41 Daten aus den Erhebungen des DZHW „Promoviertenpanel“ und „National Academics Panel Study“ zeigen nur geringe Geschlechterunterschiede in Bezug auf Partnerschaft (Mail von Monika Jungbauer-Gans und Kolja Briedis (beide DZHW) vom 28.9.2021).

**Tabelle 17**  
**Begleitende Partner\*innen und Kinder, HFST und HPT, 2010-2019**

Antwortmöglichkeiten	HFST			HPT		
	Frauen	Männer	N	Frauen	Männer	N
Partner/Partnerin						
Ja	36,3 %	55,0 %	982	47,4 %	59,7 %	135
Nein	31,0 %	22,0 %	489	36,8 %	34,6 %	80
Trifft nicht auf mich zu	32,7 %	23,0 %	514	15,8 %	5,7 %	15
<b>Anzahl gesamt</b>	<b>587</b>	<b>1398</b>	<b>1985</b>	<b>19</b>	<b>211</b>	<b>230</b>
Kind/Kinder						
Ja	23,9 %	34,1 %	617	15,8 %	20,4 %	46
Nein	15,0 %	17,1 %	327	31,6 %	62,1 %	137
Trifft nicht auf mich zu	61,1 %	48,7 %	1039	52,6 %	17,5 %	47
<b>Anzahl gesamt</b>	<b>586</b>	<b>1397</b>	<b>1983</b>	<b>19</b>	<b>211</b>	<b>230</b>
Kombination: Partner/Partnerin nicht begleitet: Antworten Kinder						
Ja	7,7 %	2,9 %		0,0 %	2,7 %	
Nein	41,8 %	59,9 %		42,9 %	90,4 %	
Trifft nicht auf mich zu	50,5 %	37,1 %		57,1 %	6,8 %	
<b>N</b>	<b>182</b>	<b>307</b>		<b>7</b>	<b>73</b>	

Quelle: Abschlussberichte HFST (Stipendiat\*innen) und HPT (Preisträger\*innen), Frage: Hat Ihre Familie (Ihr Partnerin / Ihr Partner / Ihre Kinder) Sie während des Gastaufenthalts begleitet?

Wissenschaftlerinnen, die eine AvH-Förderung erhalten, als eine hochselektive Gruppe, die ihre familiäre Situation (Partnerschaft, Elternschaft) an die Anforderungen einer wissenschaftlichen Karriere angepasst hat. Aus diesem Umstand lässt sich erklären, dass die geförderten Wissenschaftlerinnen in AvH-Befragungen seltener als Wissenschaftler familiäre Verpflichtungen als Hindernisse für den Forschungsaufenthalt benennen. Preisträger sehen die zeitlichen Möglichkeiten für einen Forschungsaufenthalt deutlich häufiger aufgrund familiärer Verpflichtungen eingeschränkt als Preisträgerinnen (43 Prozent vs. 20 Prozent, Evaluationsbefragung HPT). Nur Preisträgerinnen aus Nordamerika und Europa nennen familiäre Verpflichtungen als Hindernisse, keine Preisträgerin aus den anderen Regionen. Die höhere Inanspruchnahme von familienpolitischen

Leistungen durch Männer spiegelt sich auch in den Antworten von HFST- und BUKA Stipendiat\*innen nach Verbesserungsvorschlägen für die familienpolitischen Leistungen (Abschlussberichte)<sup>42</sup>: 31,4 Prozent der Männer, aber nur 17,8 Prozent der Frauen beantworteten diese Frage. Die familienpolitischen Leistungen der Humboldt-Stiftung werden häufiger von Männern als von Frauen in Anspruch genommen. Sie passen zum Modell eines (vorwiegend) männlichem ‚Familienernährers‘ (Daly 2020; Pfau-Effinger 2004) und sind nicht als gleichstellungspolitische Maßnahme, die auf mehr Geschlechtergerechtigkeit zielt, zu werten.

<sup>42</sup> Insgesamt beantworteten 548 Personen die Frage. HPT-Preisträger\*innen wurde hierzu nicht befragt.

#### 4.1.2 Dual Career

Uhly et al. (2015) zeigen in ihrer Studie, dass die berufliche Tätigkeit des Partners oder der Partnerin größeren Einfluss auf die Beteiligung an internationalen Forschungsk Kooperationen hat als die Präsenz von Kindern (vgl. Kap. 3.4, S. 59). Auch für die AvH-Förderungen stellt sich die berufliche Tätigkeit des Partners oder der Partnerin und damit die Möglichkeit, ob diese\*r der (internationalen) Mobilität des geförderten Wissenschaftlers bzw. der geförderten Wissenschaftlerin folgen können, als entscheidende Herausforderung heraus. So beschreiben alle interviewten Gastgebenden Dual Career als Herausforderungen für die Forschungsaufenthalte. Folgende berufliche Situationen des Partners oder der Partnerin benennen sie als günstig für die internationale Mobilität:

- Berufliche Position, die örtlich unabhängige Erwerbstätigkeit ermöglicht (Bank, Krankenpflege)
- Fachliche Ausrichtung mit hohem Arbeitskräftebedarf (Informatik)
- Nicht-Erwerbstätigkeit

Solche Konstellationen könnten als ‚portable partner‘ (Zippel 2017) oder ‚movable partner‘ (Rivera 2017) bezeichnet werden. Als deutlich schwieriger und herausfordernder beschreiben die Gastgebenden dagegen Situationen, in denen beide Partner\*innen in der Wissenschaft tätig sind. Die Dual Career (oder Dual Earners) Problematik besteht für Männer und Frauen, und auch Männer beziehen berufliche Möglichkeiten ihrer Partnerin in Überlegungen für internationale Mobilität ein, wie Cohen et al. (2019) beschreiben und die HPT-Befragung nahelegt. Geschlechtsspezifische Differenzen bestehen aber dadurch, dass Partnerinnen von männlichen Wissenschaftlern seltener ebenfalls in der Wissenschaft tätig sind und wenn, dann häufiger in einer niedrigeren Qualifikationsstufe. Außerdem sind sie häufiger bereit, der Karriere des Partners den Vorrang zu geben und häufiger gar nicht oder in Teilzeit erwerbstätig zu sein. Wissenschaftlerinnen dagegen leben häufiger in Partnerschaften, in denen beide in der Wissenschaft tätig sind (Tzanakou 2017; Wolf-Wendel et al. 2016; Rusconi,

Solga 2011).<sup>43</sup> Die berufliche Tätigkeit des Partners / der Partnerin und damit die Frage, ob der Partner / die Partnerin mobil ist (‚portable partner‘), beeinflusst die internationale Mobilität von Wissenschaftler\*innen und unterliegt geschlechtsspezifischen Differenzen und Erwartungen. Der Einfluss einer Tätigkeit des Partners / der Partnerin in der Wissenschaft ist jedoch nicht so eindeutig, wie es die Einschätzungen der interviewten Gastgebenden suggerieren. Nach Uhly et al. fördert die Tätigkeit des Partners / der Partnerin in der Wissenschaft eher die Beteiligung an internationalen Forschungsk Kooperationen: „Women faculty members with academic partners benefit from working in the same sector as their partners in comparison with women faculty members whose partners hold full-time positions in other domains“ (Uhly et al. 2015: 14). Ebenfalls in der Wissenschaft tätige Partner\*innen sind mit den beruflichen Anforderungen in der Wissenschaft vertraut und könnten deshalb internationale Mobilität eher unterstützen. Trotz dieser Differenzierungen stehen Dual-Career-Paare vor Herausforderungen bei internationaler Mobilität. Aufgrund geschlechtsspezifischer Muster der Erwerbstätigkeit und geschlechtsspezifischen Erwartungen behindern diese Herausforderungen Wissenschaftlerinnen stärker in ihrer internationalen Mobilität als Wissenschaftler.

Die Herausforderung, die die Vereinbarkeit von zwei Berufskarrieren mit einem längeren Forschungsaufenthalt im Ausland darstellt, und die vergleichsweise geringe Zufriedenheit mit den Lösungen, die in Deutschland geboten werden, zeigen sich auch darin, dass die Stipendiat\*innen und Preisträger\*innen die Dual-Career-Angebote in Deutschland im Vergleich zum Heimatland vergleichsweise schlecht bewerten (vgl. Tabelle 18). Dabei bewerten Frauen diese Angebote noch schlechter als Männer. Die Dual-Career-Angebote erhalten von ihnen die schlechtesten

43 Daten aus neueren DZHW-Erhebungen („Promoviertenpanel“ und „National Academics Panel Study“) zeigen einen ähnlich hohen Anteil von Frauen und Männern, deren Partner\*innen auch in der Wissenschaft tätig sind (Mail von Monika Jungbauer-Gans und Kolja Briedis (beide DZHW) vom 28.9.2021), doch sind diese Daten noch nicht in einer wissenschaftlichen Publikation ausgewertet. Möglicherweise deuten sich hier Veränderungen im Zeitverlauf an.

Tabelle 18

**Bewertung von Dual-Career-Angeboten und Betreuungsangeboten für Kinder im Vergleich zum Heimatland durch HFST-Stipendiat\*innen und HPT-Preisträger\*innen, 2010-2019 (Mittelwerte)**

Region	Dual-Career-Angebote			Betreuungsangebote für Kinder		
	Frauen Mittelwert	Männer Mittelwert	N	Frauen Mittelwert	Männer Mittelwert	N
<b>HFST</b>						
Asien	7,27	7,22	373	8,86	8,63	412
Australien, Neuseeland, Ozeanien	5,70	5,58	34	6,70	6,90	30
Nordamerika	4,23	5,13	137	7,13	7,93	183
Mittel- und Südamerika	7,90	7,14	45	7,64	8,09	57
Europa	6,61	6,43	294	7,34	7,52	385
Afrika Subsahara	7,00	6,50	7	3,00	8,17	8
Naher und Mittlerer Osten, Nordafrika	5,50	6,90	27	8,13	7,88	32
<b>HFST Gesamt</b>	<b>6,39</b>	<b>6,63</b>	<b>917</b>	<b>7,66</b>	<b>8,09</b>	<b>1107</b>
Spannbreite aller Items	6,39-8,0	6,39-8,12				
<b>HPT</b>						
Asien		6,42	12		6,33	9
Australien, Neuseeland, Ozeanien		8,00	1		6,67	3
Nordamerika	2,50 (6)	5,21	39	5,50 (6)	7,39	34
Mittel- und Südamerika		8,50	4		3,00	1
Europa		5,55	22		5,64	14
Afrika Subsahara	9,00 (1)		1	10,00 (1)		1
Naher und Mittlerer Osten, Nordafrika		8,50	2		6,50	2
<b>HPT Gesamt</b>	<b>3,43 (7)</b>	<b>5,81</b>	<b>81</b>	<b>6,14 (7)</b>	<b>6,65</b>	<b>64</b>
Spannbreite aller Items	3,43-7,78	5,77-8,02				

Quelle: Abschlussberichte Stipendiat\*innen und Preisträger\*innen, Frage: Wie bewerten Sie, aufgrund Ihrer Erfahrungen, folgende Aspekte des Forschungsstandortes Deutschland im Vergleich zu Ihrem Heimatland? (0=im Vergleich sehr negativ bis 10=im Vergleich sehr positiv); HPT: Anzahl der Frauen in Klammern

Bewertungen von allen abgefragten Bereichen. Insbesondere HFST-Stipendiatinnen aus Nordamerika und dem Nahen und Mittleren Osten sowie HPT-Preisträgerinnen zeigen sich unzufrieden.

Die bisherigen familienpolitischen Leistungen der Humboldt-Stiftung antworten nicht auf die Herausforderungen von Dual-Career-Paaren.

Statt strukturierter Lösungen finden die gastgebenden Wissenschaftler\*innen und Institutionen individuelle Lösungen. Einige Gastgebende betonen, dass es wichtig ist die Wissenschaftler\*innen nicht nur als Einzelperson, sondern im Zusammenhang mit deren Familie in die eigene Forschungsinstitution aufzunehmen (GG2 männlich, GG4 männlich). Auch die geförderten

Wissenschaftler\*innen schlagen als Verbesserung der familienpolitischen Leistungen Dual Career-Maßnahmen vor, wobei Frauen das Thema etwas öfter erwähnen (Abschlussberichte, vgl. Tabelle 19). Neben der Unterstützung bei der Beantragung eines Arbeitsvisums für die Partnerin oder den Partner wird insbesondere Unterstützung bei der Suche nach einer Arbeitsstelle für den / die Partner\*in gefragt: „It would be great if Humboldt could have helped my partner find a job“ (Abschlussbericht, HFST, weiblich). Konkrete Vorschläge, die in den Abschlussberichten genannt werden, sind Informationsveranstaltungen zu Beginn des Aufenthalts mit Informationen zu Arbeitssuche, Netzwerken in Deutschland oder der Form des Lebenslaufs für Bewerbungen in Deutschland, weitere Kontakte zur Arbeitsagentur, Angebote zur Karriereberatung, Nutzung des Humboldt-Netzwerks und ähnliches: „The Foundation can offer additional integration support by way of linkages to job market/consulting assignments/activities of interest at the start of the fellowship.“ (Abschlussbericht, BUKA, weiblich). Ein weiterer Vorschlag ist die Möglichkeit von „dual Humboldt applications for partners“, wenn beide Personen in der Wissenschaft tätig sind (Abschlussbericht, HFST, männlich).

#### 4.1.3 Kinder und Kinderbetreuung

Kinder werden in den Interviews mit den Gastgebenden seltener als Hindernis für einen Forschungsaufenthalt genannt. Kinder sind ‚portabler‘ als Partner\*innen und stellen deshalb eine geringere Herausforderung für internationale Mobilität dar. Zugleich zeigen die Interviews aber auch, dass die Begleitung durch Kinder für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler unterschiedliche Konsequenzen hat: Väter werden fast durchgehend von einer Partnerin begleitet, die (Mit-)Verantwortung tragen, wie auch die Abschlussberichte zeigen (vgl. Tabelle 16). Die interviewten Gastgebenden nennen keine Beispiele von Müttern, bei denen der Partner sich hauptverantwortlich um die Kinder kümmert. Sie berichten von Vätern, die in unterschiedlichem Grad ihre Kinder betreuen, jedoch nie in Hauptverantwortung.

Kinderbetreuungsangebote werden von den geförderten Frauen etwas schlechter bewertet als

von den geförderten Männern, wobei die Bewertungen etwas über dem Durchschnitt der Bewertungen der verschiedenen Bereiche liegen (vgl. Tabelle 17). Probleme und Unterstützungsbedarf bestehen laut den interviewten Gastgebenden bei flexibler Kinderbetreuung, dem Zugang zu Kinderbetreuungsplätzen sowie bei Zuschüssen für Kinderbetreuungskosten.

#### 4.1.4 Verbesserungspotenzial der familienpolitischen Leistungen aus der Sicht der Geförderten

In den Abschlussberichten (2015-2019) wurden Stipendiat\*innen aus HFST und BUKA nach Verbesserungsvorschlägen für die familienpolitischen Leistungen befragt. Tabelle 19 zeigt die Vorschläge in einer Übersicht. Bei der Übersicht ist nicht berücksichtigt, ob vorgeschlagene Angebote oder Verbesserungen bereits bestanden oder inzwischen eingeführt wurden. Zum einen ist der Zeitpunkt des Vorschlags (zwischen 2015 und 2019) nicht ausgewiesen. Zum anderen verweisen die Vorschläge auf Bedarfe und möglicherweise fehlende Informationen hin.

Viele befragte Stipendiat\*innen loben in dieser offenen Frage auch die familienpolitischen Leistungen der Humboldt-Stiftung (N=117). Männliche Stipendiaten kommentieren vor allem die finanziellen Mittel und Probleme mit Krankenkassenversicherungen. Bei den Frauen waren die wichtigsten Themen Kinderbetreuung, Sprachkurs und Dual-Career-Angebote.

## 4.2 Zeitliche Durchführung des Aufenthaltes

Die Evaluationen der drei Programme zeigten bereits, dass es nur wenige Geschlechterunterschiede bei der Durchführung des Forschungsaufenthaltes gibt (Geyer et al. 2019; Warta, Geyer 2011; Bötel 2018). Der Zugang zu Netzwerken und die Phase vor der Bewerbung spielen durch geschlechtsspezifische Barrieren eine größere Rolle für die geringe Beteiligung von Wissenschaftlerinnen an den Programmen der Humboldt-Stiftung, als der Auswahlprozess oder der (Forschungs) Aufenthalt in Deutschland (vgl. Kap. 2).

**Tabelle 19**  
**Verbesserungsvorschläge zu den familienpolitischen Leistungen nach Kategorien**

Kategorie	Beschreibung
Allgemeines Lob	Die familienpolitischen Leistungen sind gut genug und ausreichend. Die Stipendiat*innen sind zufrieden und dankbar für die Unterstützung. (N=117)
Dual Career	Die Stipendiat*innen wünschen sich Informationen über Arbeitsverhältnisse in Deutschland und Unterstützung bei der Jobsuche der Partner*innen. (N=50)
Sprachkurs	Der intensive Sprachkurs zu Beginn des Forschungsaufenthaltes sollte ebenfalls für Kinder und Partner*innen finanziert und organisiert werden. (N=50)
Schule/Kindergarten	Es sollten Informationen zum Schulsystem und Unterstützung bei der Suche nach Schulen und Kitas bereitgestellt werden. Kapazitäten in Betreuungseinrichtungen könnten für eine flexible Bereitstellung reservieren werden. (N=54)
Aktivitäten	Die Partner*innen und Kinder sollten mehr in Aktivitäten eingebunden werden. (N=41)
Krankenversicherungen	Die private Krankenversicherung ist kostspielig und deckt nicht alle Leistungen ab. Es sollten Informationen über verschiedene Krankenversicherungen bereitgestellt werden. Die Stipendiat*innen wünschen sich den Zugang zur gesetzlichen Krankenversicherung. (N=49)
Allgemein finanzielle Mittel	Die Stipendiat*innen wünschen sich eine höhere finanzielle Unterstützung für Familien und die Übernahme von Reisekosten. (N=73)
Unterbringung und Mietkosten	Die finanzielle Unterstützung sollte an die regionalen Unterschiede der Lebenshaltungskosten (insbesondere unterschiedlich hohe Mieten) angepasst werden. Die Stipendiat*innen wünschen sich Unterstützung bei der Suche nach einer Unterbringung oder eine Vermittlung von Unterbringung durch die Gastgebernden. (N=31)
Bürokratie	Die Stipendiat*innen wünschen sich Unterstützung bei bürokratischen Problemen, z.B. bei der Anmeldung von Kindergeld oder bei Problemen mit Visa. (N=39)
Ehe Definition	Die Stipendiat*innen äußerten Kritik an der Einschränkung, dass nur verheiratete Paare eine finanzielle Unterstützung erhalten. (N=16)
Sonstiges	Neben anderen Kommentaren wünschen sich die Stipendiat*innen eine Kinderbetreuung bei AvH-Veranstaltungen. (N=41)

Quelle: Abschlussberichte Stipendiat\*innen HFST und BUKA (2015-2019)

Da der Ablauf des (Forschungs-)Aufenthalts in den Evaluationen und in den Programminformationen ausführlich beschrieben wird<sup>44</sup>, vertiefen die folgenden Abschnitte Erkenntnisse der Evaluationen durch geschlechtsspezifische deskriptive Analysen.

Dauer und Anzahl der Aufenthalte variieren aufgrund der unterschiedlichen Struktur und Zielgruppen der drei untersuchten Programme (vgl. Abschnitt 2.1). Während die Preisträger\*innen im HPT durch die Auszahlung des

Preisgeldes einen möglichen Forschungsaufenthalt flexibel aufteilen können, sind die Stipendiat\*innen im HFST und im BUKA-Programm an eine Förderungsdauer von 12 bis 24 Monaten gebunden. Generell gilt allerdings, dass die Durchführung der Forschungsaufenthalte aus mehreren Fördermaßnahmen und damit auch aus mehreren Deutschlandaufenthalten bestehen kann, welche nicht alle am gleichen Institut stattfinden müssen. Möglicherweise ist diese Flexibilität bei der Vorbereitung für eine Bewertung nicht bekannt. Außerdem versteht die Humboldt-Stiftung ihre Förderung als eine langfristige Aufgabe. Die Wissenschaftler\*innen

<sup>44</sup> Siehe dazu die AvH-Programminformationen (Abschnitt 7.1.2) und die Programmevaluationen (Geyer et al. 2019; Warta und Geyer 2011; Bötzel 2018).

**Tabelle 20**  
**Anzahl und Dauer (in Monaten) der Fördermaßnahmen 2010-2019**

Programm	Geschlecht	Mittelwert Anzahl der Fördermaßnahmen	Mittelwert Dauer der Fördermaßnahmen insgesamt	N
HPT	Männer	2,6	7,4	609
	Frauen	2,8	7,3	76
HFST	Männer	1,5	19,2	3291
	Frauen	1,6	19,6	1360
BUKA	Männer	1,7	13,9	142
	Frauen	1,8	14,1	222

Quelle: AvH-Datenbank, Geförderte 2010-2019 in HPT, HFST und BUKA

werden in das Humboldt-Netzwerk aufgenommen und es kann eine erneute Förderung beantragt werden.

In den drei untersuchten Programmen unterscheiden sich im Untersuchungszeitraum (2010-2019) die Geschlechter nicht bei der Anzahl der Aufenthalte oder der Dauer der Fördermaßnahmen (in Monaten) (vgl. Tabelle 20). In HPT kommen die Preisträger\*innen am häufigsten und am kürzesten zu einem Forschungsaufenthalt nach Deutschland. In den Forschungspreisprogrammen sind mehrere kürzere Deutschlandaufenthalte üblich (Geyer et al. 2019). Bei BUKA liegt die durchschnittliche Dauer des Aufenthaltes mit 14 Monaten insgesamt etwas über der vorgegebenen Projektlaufzeit von 12 Monaten. Im HFST bleiben die Stipendiat\*innen durchschnittlich am längsten in Deutschland, da das Stipendium bei Postdoktorand\*innen über 24 und bei erfahrenen Wissenschaftler\*innen über 18 Monate ausgezahlt werden kann (AvH-Programminformationen).

In der Evaluation der Forschungspreisprogramme wird die Dauer des Forschungsaufenthaltes nicht geschlechtsspezifisch untersucht (Geyer et al. 2019). Eine vertiefende Analyse dieser Befragungsdaten von Preisträger\*innen zwischen 2007 und 2017 ergab, dass es kleine regionale Unterschiede zwischen den Geschlechtern gibt. Wissenschaftler\*innen aus Nordamerika gaben eine durchschnittliche Dauer von 18,5 Wochen

(Frauen, N=24) bzw. 25,5 Wochen (Männer, N=198) an. Aus Europa hingegen waren Frauen durchschnittlich länger für einen Forschungsaufenthalt in Deutschland als Männer (Frauen 33 Wochen, N=9; Männer 24,2 Wochen, N=107). Aufgrund von kleinen Fallzahlen können die restlichen Regionen nur schwer beurteilt werden. Auffällig ist jedoch, dass zwei Wissenschaftlerinnen aus der Region Afrika Subsahara durchschnittlich nur 5 Wochen und drei Wissenschaftler aus derselben Region durchschnittlich 39 Wochen in Deutschland waren. Möglicherweise spiegeln sich in der sehr kurzen Dauer der afrikanischen Wissenschaftlerinnen die beschriebenen institutionellen Hürden (vgl. Kap. 3.4, S. 59) wider, doch können mit den vorliegenden Daten die Gründe für die beschriebenen Geschlechterunterschiede nicht geklärt werden.

Eine Verlängerung des Förderaufenthaltes ist grundsätzlich möglich, wenn im Zeitraum der Förderung ein Kind geboren wird oder ein/mehrere Kind/er betreut werden. Die Verlängerung des Förderaufenthaltes aufgrund von Mutterschutz oder Erziehungszeiten werden in HFST und BUKA etwas öfter von Frauen in Anspruch genommen als von Männern (HFST: 9,7 Prozent (N= 132) der Frauen und 7,3 Prozent (N= 241) der Männer, BUKA: 9,0 Prozent (N= 20) der Frauen und 2,1 Prozent (N= 3) der Männer).

Die Reisebeschränkungen durch die Corona-Pandemie wirken sich auch auf die Durchführung

von Forschungsaufenthalten in Deutschland aus. Gastgebende berichten in den Interviews, dass Forschungsaufenthalte verschoben wurden und regelmäßige Aufenthalte von Alumni im Gastinstitut pausierten. Die internationalen Expert\*innen der Studie schlagen u. a. virtuelle und Hybrid-Formate vor, um Reisebeschränkungen zu umgehen und zusätzlich die Vereinbarkeit mit Care-Arbeit zu erleichtern. Bisher steht für die Humboldt-Stiftung der Forschungsaufenthalt in Deutschland im Zentrum einer Förderung. Der persönliche Kontakt mit den Gastgebenden, Sprachkenntnisse, ein positives Deutschlandbild und die soziale Einbindung in Deutschland stellen wichtige Faktoren für die Stipendiat\*innen und Preisträger\*innen dar (Interviews, AvH-Geschäftsstelle). Zu berücksichtigen ist allerdings, dass dieses Idealbild eines langfristigen Forschungsaufenthaltes sich an den Vorstellungen eines „Homo academicus“ mit hoher zeitlicher Verfügbarkeit orientiert, dem eher männliche Wissenschaftler entsprechen können (Beaufays 2003; Bourdieu 1988).

### 4.3 Forschungsbedingungen und soziale Einbindung

#### 4.3.1 Forschungsbedingungen in Deutschland

Die Forschungsbedingungen in Deutschland werden von den Stipendiat\*innen und Preisträger\*innen in den Abschlussberichten (HFST und HPT) im Vergleich zum Heimatland in vielen Aspekten positiv bewertet und es bestehen kaum Geschlechterunterschiede bei den Bewertungen (Tabelle 21). In HFST werden die Forschungsförderung (Finanzierungsmöglichkeiten für Forschungsprojekte), die Qualität der Forschung und Infrastruktur und die Ausstattung an Hochschulen und/oder Forschungseinrichtungen im Vergleich am besten bewertet (Mittelwerte zwischen 7,9 und 8,2). Die beruflichen Perspektiven für Wissenschaftler\*innen, Nachwuchsförderung und Dual-Career-Angebote<sup>45</sup> sind dagegen Aspekte, die im Vergleich zum Heimatland weniger positiv bewertet werden (Mittelwerte zwischen

6,4 und 7,0). Für die Dual-Career-Angebote und Betreuungsangebote für Kinder gibt es im HFST kleine regionale Unterschiede (vgl. Tabelle 18). Im HPT werden im Vergleich zum HFST alle Items etwas schlechter bewertet und mit Ausnahme der Arbeitszeiten bewerten die Preisträgerinnen alle Items schlechter als die Preisträger, jedoch zum Teil mit geringfügigen Unterschieden. Sogar eher negativ bewertet (Mittelwerte unter 5) und jeweils schlechter als die Preisträger bewerten die Preisträgerinnen die beruflichen Perspektiven für Wissenschaftler\*innen, die Nachwuchsförderung und Dual-Career-Angebote.

Die Qualität der Forschungsinfrastruktur in Deutschland wurde in der Evaluation der Forschungspreisprogramme von Preisträger\*innen überwiegend als sehr positiv bewertet (Geyer et al. 2019). Auch bei den Stipendiat\*innen in HFST und BUKA herrscht eine hohe Zufriedenheit bezüglich der Arbeitsbedingungen am Gastinstitut, wie z. B. der EDV-Infrastruktur, dem Zugang zu Wissensressourcen und der (wissenschaftlichen) Ausstattung mit Arbeitsmitteln und Arbeitsgeräten. Geringfügige Geschlechterunterschiede treten lediglich auf, wenn nach Regionen differenziert wird, allerdings sind die Daten aufgrund der kleinen Fallzahlen nicht belastbar (Abschlussberichte).

#### 4.3.2 Soziale Einbindung der Geförderten in Deutschland

Gastgebende schätzen die soziale Einbindung der Stipendiat\*innen und Preisträger\*innen als sehr wichtiges Element für einen erfolgreichen Forschungsaufenthalt ein. Einer der interviewten Gastgeber\*innen gab an, dass er sich als Hauptverantwortlicher für diese Aufgabe sehe. Demnach bestehe „das Kümmern [...] aus informellen Kontakten, das heißt insbesondere Mittagessen und Kaffee trinken, [...] das ist ganz wichtig für die Motivation“ (GG4 männlich). Probleme, die bei der Einbindung ins Gastinstitut auftreten, seien nicht auf das Geschlecht, sondern eher auf die Persönlichkeit oder auf kulturelle Unterschiede zurückzuführen. Auch wenn in den vorliegenden Daten der Abschlussberichte quantitativ keine Geschlechterunterschiede auffallen, wären Probleme und Hindernisse beim (Forschungs-)Aufenthalt

<sup>45</sup> Zur Analyse der familienpolitischen Leistungen und Dual-Career-Angebote siehe Kap. 4.1.

**Tabelle 21**  
**Erfahrungen am Forschungsstandort Deutschland im Vergleich zum Heimatland**

Programm	HFST			HPT		
	Mittelwert Frauen	Mittelwert Männer	N	Mittelwert Frauen	Mittelwert Männer	N
Antwortmöglichkeiten						
Internationale Ausrichtung/Internationalität	7,6	7,9	1958	7,4	7,8	224
Qualität der Forschung	7,9	8,1	1959	7,6	7,8	227
Qualität der Lehre an Universitäten/ Hochschulen	7,4	7,4	1379	6,2	7,1	157
Berufliche Perspektiven für Wissenschaftler*innen	7,0	7,0	1863	4,5	6,6	204
Nachwuchsförderung	6,4	6,4	1734	4,2	5,7	201
Forschungsförderung (Finanzierungs- möglichkeiten für Forschungsprojekte)	8,2	8,0	1796	7,2	8,0	209
Infrastruktur und Ausstattung an Hoch- schulen und/oder Forschungseinrichtungen	7,9	7,9	1933	6,8	7,9	222
Dual-Career-Angebote	6,4	6,6	917	3,4	5,8	82
Betreuungsangebote für Kinder	7,7	8,1	1107	6,1	6,6	65
Arbeitszeiten	7,3	7,5	1801	7,0	6,7	171

Quelle: AvH- Abschlussberichte Stipendiat\*innen/Preisträger\*innen 2015-2019, Skala: 0=im Vergleich sehr negativ bis 10= im Vergleich sehr positiv, Mittelwerte

in Deutschland in einer qualitativen Erhebung zu untersuchen. In intersektionaler Perspektive wäre dabei zu klären, ob es für bestimmte Personengruppen Barrieren durch Geschlechterstereotype und kulturelle Unterschiede z.B. Probleme bei der Integration in das Gastinstitut oder gibt.

Die Stipendiat\*innen in HFST und BUKA geben in den Abschlussberichten an, dass sie mit der sozialen Einbindung sowohl am Gastinstitut als auch außerhalb des direkten Arbeitsumfeldes (z.B. private Einladungen, gemeinsame Unternehmungen, sportliche Aktivitäten, kulturelle Ereignisse) sehr zufrieden sind. Dabei zeigen sich keine Geschlechterunterschiede.

Dieses Ergebnis deckt sich mit den Erkenntnissen aus den Programmevaluationen. In der Evaluation von HFST geben sowohl Stipendiat\*innen als auch Gastgebende der persönlichen Betreuung eine hohe Bedeutung und äußern dabei eine hohe Zufriedenheit (Warta, Geyer 2011). Die Stipendiat\*innen des BUKA loben das breite Angebot an Aktivitäten durch die Gastgebenden und Unterstützungsangebote z.B. bei der Organisation von Kinderbetreuung (Bötel 2018).

Die Preisträger\*innen berichten von überwiegend positiven wissenschaftlichen und persönlichen Erfahrungen während des Forschungsaufenthaltes und loben die Betreuung durch die Humboldt-Stiftung (Geyer et al. 2019). Negative Erfahrungen werden vor allem in alltäglichen Situationen im Zusammenhang mit der Wohnungssuche, Kinderbetreuungsangeboten oder dem Gesundheitssystem gemacht (siehe Verbesserungsvorschläge der familienpolitischen Leistungen in Kap. 4.1.4).

#### 4.4 Zufriedenheit und Gesamtbewertung des Aufenthaltes

Insgesamt berichten die Stipendiat\*innen und Preisträger\*innen in den Befragungen sehr positiv von der Humboldt-Stiftung. Es herrscht eine hohe Zufriedenheit der Geförderten bei der Gesamtbewertung des Deutschlandaufenthaltes. Auf einer Skala von 0=sehr schlecht bis 10=sehr gut wird das jeweilige Programm mit einem Mittelwert über 9 durchweg positiv bewertet: HPT Männer 9,6 (N=211) und Frauen 9,9 (N=19); HFST

Männer 9,4 (N=1105) und Frauen 9,4 (N=482); BUKA Männer 9,3 (N=58) und Frauen 9,2 (N=87) (Abschlussberichte).

Die Gastgebenden bewerten den Forschungsaufenthalt in den Abschlussgutachten ebenfalls positiv. In den für diese Studie durchgeführten Interviews berichten Gastgebende von langjährigen beruflichen sowie privaten Kontakten zu Humboldtianer\*innen. Einer der Gastgeber betont: „was für mich ein großer Gewinn ist, sind langfristige Freundschaften“ (GG4 männlich). Ein anderer hebt hervor, dass seine „Erfahrungen als Gastgeber einfach ganz hervorragend sind“ (GG1 männlich, männlich). Auch wird davon berichtet, dass einige Stipendiat\*innen nach der Förderung durch die Humboldt-Stiftung in den Gastinstitutionen in Deutschland arbeiten und den Forschungsaufenthalt in Deutschland nutzen, um sich ein Netzwerk aufzubauen (GG1 männlich).

#### 4.5 Wirkungen des Forschungsaufenthaltes

Die Wirkung der Forschungsaufenthalte auf die Karrieren der Geförderten wird intensiv in den Programmevaluationen untersucht. Stipendiat\*innen von HFST schätzen die wissenschaftliche Qualifikation während des Forschungsaufenthaltes als einen wichtigen Teil ihrer Karriereentwicklung ein. Mehrheitlich werden die geknüpften Kontakte fortgesetzt, wobei Frauen etwas seltener Kooperationsbeziehungen fortführen (Warta, Geyer 2011). Für das HPT stellt die Evaluation anhand unterschiedlicher Quellen (Interviews, Online-Befragung, bibliometrische Analyse) eine Intensivierung der Kontakte, sowohl bei den Preisträger\*innen als auch bei den Gastgebenden fest. Netzwerkanalysen der Evaluationen zeigen, wie sich eine Förderung durch die Humboldt-Stiftung auf die Intensität und die Anzahl der (wissenschaftlichen) Kontakte der Preisträger\*innen auswirkt (Geyer et al. 2019). Die Entwicklung der Netzwerke nach dem Forschungsaufenthalt wurde nicht geschlechtsspezifisch ausgewertet und die vorliegende Studie kann dies nicht ergänzen. Hier besteht weiterer Forschungsbedarf.

In den Abschlussberichten geben 80 Prozent der Stipendiat\*innen aus dem HFST an, dass sie bereits eine Arbeitsstelle im Anschluss an das Stipendium haben, wobei es geringfügige regionale Geschlechterunterschiede gibt. In Europa fanden Frauen etwas öfter noch keine neue Stelle. In Afrika Subsahara waren es 66,7 Prozent der Frauen (N=3) und 15,4 Prozent der Männer (N=13), die zum Befragungszeitpunkt noch auf der Suche nach einer Arbeitsstelle waren. 50 Prozent der Befragten insgesamt hatten bereits vor dem Antritt des Stipendiums eine Rückkehroption an das Heimatinstitut. In Bezug auf vorher bestehende Rückkehroptionen bestehen keine Geschlechterunterschiede (Abschlussberichte).

Ein zentrales Ergebnis der Evaluation von HFST zur Wirkung des Forschungsaufenthaltes ist der Geschlechterunterschied in der Dauer der wissenschaftlichen Karriere. Insgesamt sind im Untersuchungszeitraum der Evaluation (1968-2009) 59 Prozent der männlichen, jedoch nur 37 Prozent der weiblichen HFST-Alumni in der Position ‚full professor‘. In Positionen, die in der wissenschaftlichen Karriere unter der des ‚full professor‘ stehen ist der Frauenanteil hingegen größer. Insgesamt sind 30 Prozent der Frauen ‚associate professor, senior lecturer, reader‘ (Männer 22 Prozent), 22 Prozent ‚assistant professor, lecturer, researcher‘ (Männer 11 Prozent). Der Geschlechterunterschied in der höchsten Position in der Wissenschaft ist in der jüngsten Kohorte (2000- 2009) am größten und nimmt mit der Zeit ab. Je länger die Förderung durch die Humboldt-Stiftung zurückliegt, desto geringer ist der Unterschied im Anteil der Frauen und Männer an ‚full professors‘ und emeritierten Professuren. Daraus schlussfolgern die Autoren der Evaluation: „Frauen, die in der Wissenschaft bleiben, machen ebenso Karriere wie ihre männlichen Kollegen, jedoch dauert ihr Weg bis dahin länger“ (Warta, Geyer 2011: 49). Bei Karrieren außerhalb der Wissenschaft ist der Anteil der Frauen in den obersten Leitungsfunktionen nur halb so hoch wie der der Männer. Die Geschlechterunterschiede in der Karriereentwicklung scheinen insbesondere für Stipendiat\*innen aus Asien zu gelten (Warta, Geyer 2011: 49).

# 5 Kontext: Gleichstellungspolitik und Exzellenzdiskurs

## 5.1 Gleichstellungspolitik der Humboldt-Stiftung

Die Humboldt-Stiftung setzt sich bereits seit einigen Jahren intensiv mit den Themen Chancengerechtigkeit und Gleichstellung der Geschlechter auseinander und initiierte unterschiedliche Maßnahmen. Wirkungen dieser Maßnahmen werden in einigen Bereichen sichtbar, die diese Studie behandelt, wie z.B. bei den Auswahlverfahren oder den familienpolitischen Maßnahmen. Die Weiterentwicklung der Gleichstellungspolitik, die in Auswertung dieser Studie geplant ist, wird auf den vorhandenen Ansätzen und Maßnahmen aufbauen. Dazu fasst der folgende Abschnitt die Chancengleichheitsstrategie der Stiftung zusammen und gibt eine Übersicht über die bereits implementierten Gleichstellungsmaßnahmen, ohne das Ziel zu verfolgen, die bisherigen Maßnahmen umfassend zu evaluieren.

### Gleichstellungsstrategie und Ziele

Aufgrund der geringen Beteiligung von Frauen an einigen Programmen der Humboldt-Stiftung verabschiedete der Stiftungsrat 2012 eine erste Chancengleichheitsstrategie. Die Maßnahmen waren an einer „Soft Push-Strategie“ orientiert, verstanden sich als „sanfte, aber stete und

konsequente Hinweise zum Thema Chancengleichheit<sup>46</sup> an allen geeigneten Stellen“ (AvH Chancengleichheitsstrategie 2012, S. 6). Die Maßnahmen basierten auf Zielstellungen wie der Erhöhung von Transparenz, der Vermittlung von Informationen sowie der direkten Ansprache von Wissenschaftler\*innen als potenziellen Stipendiatinnen oder Preisträgerinnen und werden durch einen Monitoring-Prozess begleitet. Das Ziel, die Chancengleichheit zu verbessern und damit exzellente Wissenschaftler\*innen für das Humboldt-Netzwerk zu gewinnen, ist in der übergeordneten Strategie verankert. Abhängig von den Karrierephasen sollten mehr Frauen als bisher gefördert werden. Ein Zielwert (z.B. ein Frauenanteil von 40 Prozent) wurde bewusst nicht festgelegt.

Die Chancengleichheitsstrategie wurde nach einer siebenjährigen Laufzeit 2019 überprüft und im November 2019 in eine Gender-Strategie („Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen in den Programmen der Alexander von Humboldt-Stiftung (2020-24)“) überführt. Das Ziel der Gender-Strategie ist nach wie vor mehr exzellente Wissenschaftlerinnen für das

<sup>46</sup> In der Chancengleichheitsstrategie (2012) verwendet die Humboldt-Stiftung den Begriff ‚Chancengleichheit‘, in der Gender-Strategie (2019) den Begriff ‚Chancengerechtigkeit‘, ohne dass der Wechsel der Begrifflichkeit erläutert wird. In der Darstellung der Gleichstellungspolitik zitieren wir jeweils die von der Humboldt-Stiftung verwendeten Begriffe.

**Tabelle 22**  
**Gleichstellungsmaßnahmen der Humboldt-Stiftung**

	<b>AvH-Kategorien</b>	<b>Gleichstellungsmaßnahme</b>
<b>1.</b>	Strategie	Thematisierung von Chancengleichheit im Gespräch mit Abgeordneten des Bundestages
		Umfeld-Beobachtung/Recherche zum Thema Chancengleichheit in der Wissenschaft
		Gender-AG
<b>2.</b>	Gewinnung, Marketing, Kommunikation	Webseite, Unterseite ‚Chancengleichheit für Forscher*innen‘: Informationen für Wissenschaftler*innen und Eltern
		Webseite und Publikation, Bildmaterial: Wissenschaftlerinnen sind überproportional repräsentiert und werden in aktiver Rolle gezeigt
		Zeitschrift ‚Humboldt Kosmos‘, Schwerpunkt ‚Gender‘ Dezember 2013
		Zeitschrift ‚Humboldt Kosmos‘, Rubrik ‚Nachgefragt‘: Wissenschaftlerinnen werden vorgestellt
		Pressemitteilungen und Soziale Medien: Hinweise auf Erfolge (Steigerung des Frauenanteils), Genderthemen und Termine
		Publikationen/Veranstaltungen/Interviews: Medieninteresse auf Wissenschaftlerinnen des Humboldt-Netzwerkes und auf besondere Auswählerfolge lenken (Kanäle: Humboldt Kosmos, Webseite, Humboldt Life, Soziale Medien, Kooperationen mit externen Medienpartnern (SciViews-Videokanal, CampusTalks auf ARDalpha))
		Informationsvortrag zur Vorstellung der Förderangebote: Folie zum Thema ‚Chancengleichheit‘
		Wissenschaftlerinnen aus dem Humboldt-Netzwerk auf dem Gender Summit 2021 positionieren: z.B. Gewinnerin des Humboldt-Alumni-Preises zur Förderung der Vernetzung von Wissenschaftlerinnen im Ausland
		Leitfaden für gender-faire Sprache: insbesondere für die Kommunikation nach außen und im Auswahlprozess
		Formulierungskonzepte zur Berücksichtigung der dritten Option und nichtbinärer Geschlechtsidentitäten
		Benennung von Programmen: Namensgeberinnen suchen
		Geschlechterspezifische Statistiken im Jahresbericht und im Humboldt-Ranking
		Hinweise in Stellenanzeigen, Werbeanzeigen, Kampagnen auf Gleichstellung und Chancengleichheit
<i>Ideenwettbewerb „International Gender Headhunting“: Universitäten sollen Konzepte entwickeln und umsetzen, um internationale Wissenschaftlerinnen zu gewinnen (noch nicht implementiert)</i>		
<b>3.</b>	Auswahlverfahren	Co-Nominierung in den Preisprogrammen: Ausländische Wissenschaftler*innen können gemeinsam mit Gastgebenden in Deutschland Kandidat*innen für die Forschungspreise vorschlagen
		Fortlaufend aktualisierte und den Mitgliedern von Auswahlausschüssen angezeigte Auswahlstatistik nach Geschlecht in der Wahlsitzung
		Sensibilisierung aller Mitarbeiter*innen, die Förderanträge bearbeiten, durch: <ul style="list-style-type: none"> <li>– Detaillierte Aufbereitung des Werdegangs, um Abweichungen von üblichen Karriereverläufen besser zu verstehen und zu beurteilen</li> <li>– Bewerbungen von Doppelkarrierepaaren werden kenntlich gemacht</li> <li>– Auswahlausschüsse werden zu Beginn der Sitzung über Anteil und Auswählerfolg von Wissenschaftlerinnen im jeweiligen Programm informiert</li> <li>– Auswahlausschuss wird darauf aufmerksam gemacht, dass Stiftung besonders an der Gewinnung hervorragender Wissenschaftlerinnen interessiert ist</li> </ul>

3.	Auswahlverfahren	Gremien: Anwerbung von Wissenschaftlerinnen in Ausschüsse (Nachbesetzungsstrategie Auswahlausschuss Zielvorgabe 40 Prozent Frauenanteil)
		Geographie des Wissens (Weltkarten und Grafiken zu Statistiken auf der Webseite der Humboldt-Stiftung): Dimension ‚Gender‘
		Abfrage von der Anzahl der Kinder, Kindererziehungs- und Ausfallzeiten sowie Engage- ment in Gremien in den Antragsunterlagen
		Zusätzlich zum vollständigem Publikationsverzeichnis sollen in den Antragsunterlagen 1-3/3-5 Schlüsselpublikationen genannt werden (Qualität vor Quantität)
4.1	Familienpolitische Leistungen	Familienzuschlag für Ehepartner*innen
		Beihilfe zur Kranken- und Haftpflichtversicherung für Ehepartner*innen
		Ersatzleistung für Kindergeld
		Pauschale Kinderzulage für alleinerziehende Stipendiat*innen
		Beihilfe zur Kranken- und Haftpflichtversicherung für Kinder
		Verlängerung des Forschungsstipendiums zur Unterstützung von Erziehungsleistungen oder wegen Mutterschutz
		Pausierung des Forschungsstipendiums bei Geburt eines Kindes oder bei Betreuung eines Kindes
4.2	Förderung und Netzwerkarbeit	Zahl der weiblichen Vertrauenswissenschaftler*innen erhöhen
		Sprechzettel des Präsidenten bei Veranstaltungen: Hinweis auf das Interesse an Chancengleichheit
		Webinar im Rahmen des Alumniportal Deutschland (APD) zum Thema Gender (2012)
		Humboldt-Alumni-Preis zur Förderung der Vernetzung von Wissenschaftlerinnen im Ausland und zur Förderung von Initiativen zur Stärkung der Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen
		Frontiers of Research Programm (bi-nationale Tagungen): Teilnahme von Wissenschaftle- rinnen an den internationalen Tagungen wird gefördert
		Workshops zum Thema ‚Gender‘, ‚Dual Career‘ und ‚Gleichstellung‘ auf der GAIN-Tagung in den USA (gemeinsame Veranstaltung mit DAAD und DFG)
		Für Dual-Career-Paare: Absprache mit DADD zur Ermöglichung eines parallelen Förder- beginns bei Bewerbungen in unterschiedlichen Förderorganisationen
5	Evaluation und Statistik	Gender-Monitoring: statistische Erfassung der Frauenanteile
		Gender-Monitoring Berichte
		Externe Evaluationen der Programme alle 10 Jahre
		Interner Zwischenbericht zwischen den externen Evaluationen
6	Begünstigen	Henriette Herz-Scouting-Programm: alternativer Zugang in das Stipendien-Programm durch ‚Headhunter*innen‘
		<i>Empowerment-Initiativen für Nachwuchswissenschaftlerinnen: Stipendiat*innen können von Nachwuchswissenschaftler*innen begleitet werden (noch nicht implementiert)</i>
		<i>Vorbilder und Mentoring schaffen z.B. auf Humboldt-Veranstaltungen und auch außer- halb des Humboldt-Netzwerks (noch nicht implementiert)</i>

Humboldt-Netzwerk zu gewinnen. Angelehnt an das Kaskadenmodell will die Humboldt-Stiftung Talentpools, die bisher nicht ausreichend ausgeschöpft wurden, identifizieren und abhängig vom jeweiligen Herkunftsland und dem Karrierestand Potenziale für eine Erhöhung des Frauenanteils kenntlich machen. Die Maßnahmen sollen über Information und Sensibilisierung hinausgehen und Wissenschaftlerinnen explizit begünstigen. Ein weiteres Ziel der Gender-Strategie ist es, die Marke Humboldt im Feld der Chancengerechtigkeit zu positionieren.

### **Gleichstellungspolitische Maßnahmen der Humboldt-Stiftung**

Die implementierten Maßnahmen werden in den Gleichstellungsstrategien von 2012 und 2019 und in den jährlichen Gender-Monitoring-Berichten regelmäßig analysiert und dem Stiftungsrat vorgestellt. Eine zentrale Zusammenstellung aller Gleichstellungsmaßnahmen fehlt jedoch. Deshalb gibt Tabelle 22 eine Übersicht über 43 Gleichstellungsmaßnahmen<sup>47</sup> geclustert nach Kategorien, die der Begrifflichkeit der internen AvH-Dokumente folgen. Die Kategorien beschreiben Prozesse oder Verfahren, nicht einzelne Abteilungen oder Arbeitsbereiche der Humboldt-Stiftung.

Mit der Kategorie ‚Strategie‘ (1) benennen die Gender-Monitoring-Berichte Maßnahmen zur Gleichstellungsgovernance. Einer der Schwerpunkt der Gleichstellungsmaßnahmen liegt auf dem Bereich ‚Gewinnung, Marketing und Kommunikation‘ (2), mit dem durch entsprechende Kommunikationsmaßnahmen Wissenschaftlerinnen zu einer Bewerbung ermutigt und sichtbarer gemacht werden sollen. Maßnahmen zu den ‚Auswahlverfahren‘ (3) sollen diese für alle Beteiligten transparenter gestalten. Die ‚familienpolitischen Leistungen‘ (4.1) gehören thematisch zum Bereich ‚Förderung und Netzwerkarbeit‘ (4.2), einem weiteren Schwerpunkt der Maßnahmen, und werden in dieser Übersicht gesondert ausgewiesen. Der Bereich ‚Evaluation und Statistik‘ (5) zielt auf das Monitoring und die Überprüfung der

Maßnahmen ab. Die Weiterentwicklung von Programmen, durch die Anreize für die Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen gesetzt werden sollen, sind im Bereich ‚Begünstigen‘ (6) ausgewiesen. Diese Kategorie wurde mit der Gender-Strategie 2019 entwickelt und soll Maßnahmen, die Frauen begünstigen, gegen solche abgrenzen, die lediglich sensibilisieren (Gender-Strategie 2019).

Um das Portfolio der gleichstellungspolitischen Maßnahmen der Humboldt-Stiftung besser einschätzen zu können, gerade mit Blick auf deren Weiterentwicklung, werden die Maßnahmen im Folgenden in Bezug auf Handlungsfelder und Zielgruppen analysiert. Die Kategorisierung in Handlungsfelder orientiert sich an der Datenbank mit erfolgreichen und innovativen Gleichstellungsmaßnahmen in Forschung und Lehre (INKA-Datenbank<sup>48</sup>). Diese Datenbank gliedert die Maßnahmen nach sechs Handlungsfeldern. In der folgenden Übersicht (vgl. Tabelle 23) werden diese Handlungsfelder durch die jeweils zugeordneten Unterkategorien erläutert.

Um zu erfassen, welche Zielgruppen die Gleichstellungsmaßnahmen adressieren, wurden die Maßnahmen folgenden Zielgruppen zugeordnet:

- Mitarbeitende der Geschäftsstelle der Humboldt-Stiftung
- Chancengleichheitsakteur\*innen<sup>49</sup>
- Professor\*innen, Gutachtende, Gastgebende
- Promovierende, Postdocs, erfahrene Wissenschaftler\*innen<sup>50</sup>
- Eltern

Zusätzlich werden unter der Zielgruppe ‚Frauen‘ Maßnahmen erfasst, die sich explizit und ausschließlich an Frauen richten.

Abbildung 8 zeigt die Gleichstellungsmaßnahmen der Humboldt-Stiftung in einer Matrixansicht nach Handlungsfeldern und Zielgruppen.

<sup>47</sup> Die Maßnahmen wurden den Gender-Monitoring-Berichten 2013-2018, der Chancengleichheitsstrategie 2012, der Gender-Strategie 2019 sowie einer Übersicht über die Familienpolitischen Leistungen entnommen. Siehe: Quellenverzeichnis Dokumentenanalyse, Dokumente der Humboldt-Stiftung in Abschnitt 7.1

<sup>48</sup> Die INKA Datenbank basiert auf dem vom CEWS entwickeltem Instrumentenkasten der DFG, Quelle: <https://www.gesis.org/starq/inka/recherche>.

<sup>49</sup> z.B. Gleichstellungsbeauftragte von Universitäten oder außeruniversitären Forschungseinrichtungen.

<sup>50</sup> Hierbei sind alle Wissenschaftler\*innen der entsprechenden Karriere-stufen gemeint, die potenziell für die Humboldt-Stiftung relevant sind oder die bereits im Humboldt-Netzwerk sind.

**Tabelle 23**  
**Handlungsfelder gleichstellungspolitischer Maßnahmen**

Organisationsentwicklung	Policies Institutionalisierung Schutz vor sexueller Belästigung Steuerungsinstrumente
Vereinbarkeit	Studienbedingungen Arbeitsbedingungen Wiedereinstieg Dual Career Kinderbetreuung Pflege von Angehörigen Familienangebote Information/Beratung
Wissenschaftskultur <sup>51</sup>	Arbeits- und Studienkultur Sensibilisierung Sichtbarmachung
Personal/Nachwuchs	Studien- und Berufswahl Rekrutierung Personalentwicklung Mentoring/Coaching Fort- und Weiterbildung Vernetzung Finanzielle Förderung
Gender in Forschung und Lehre <sup>52</sup>	Stellen/Stipendien Preise Lehre Forschungsstrukturen Wissenstransfer
Qualitätssicherung	Bedarfsanalyse Gender Controlling Monitoring Evaluation

Ein deutlicher Schwerpunkt sind Maßnahmen im Handlungsfeld Wissenschaftskultur, mit Maßnahmen zur Sichtbarmachung und Sensibilisierung, für die Zielgruppe der (potenziellen) Stipendiat\*innen und Preisträger\*innen. Es gibt keine Maßnahmen im Handlungsfeld ‚Gender in Forschung und Lehre‘ und nur wenige im Handlungsfeld ‚Organisationsentwicklung‘. Nur wenige Maßnahmen adressieren bisher Professor\*innen, Gutachtende und Gastgebende. Maßnahmen, die explizit Frauen ansprechen, werden vor allem mit

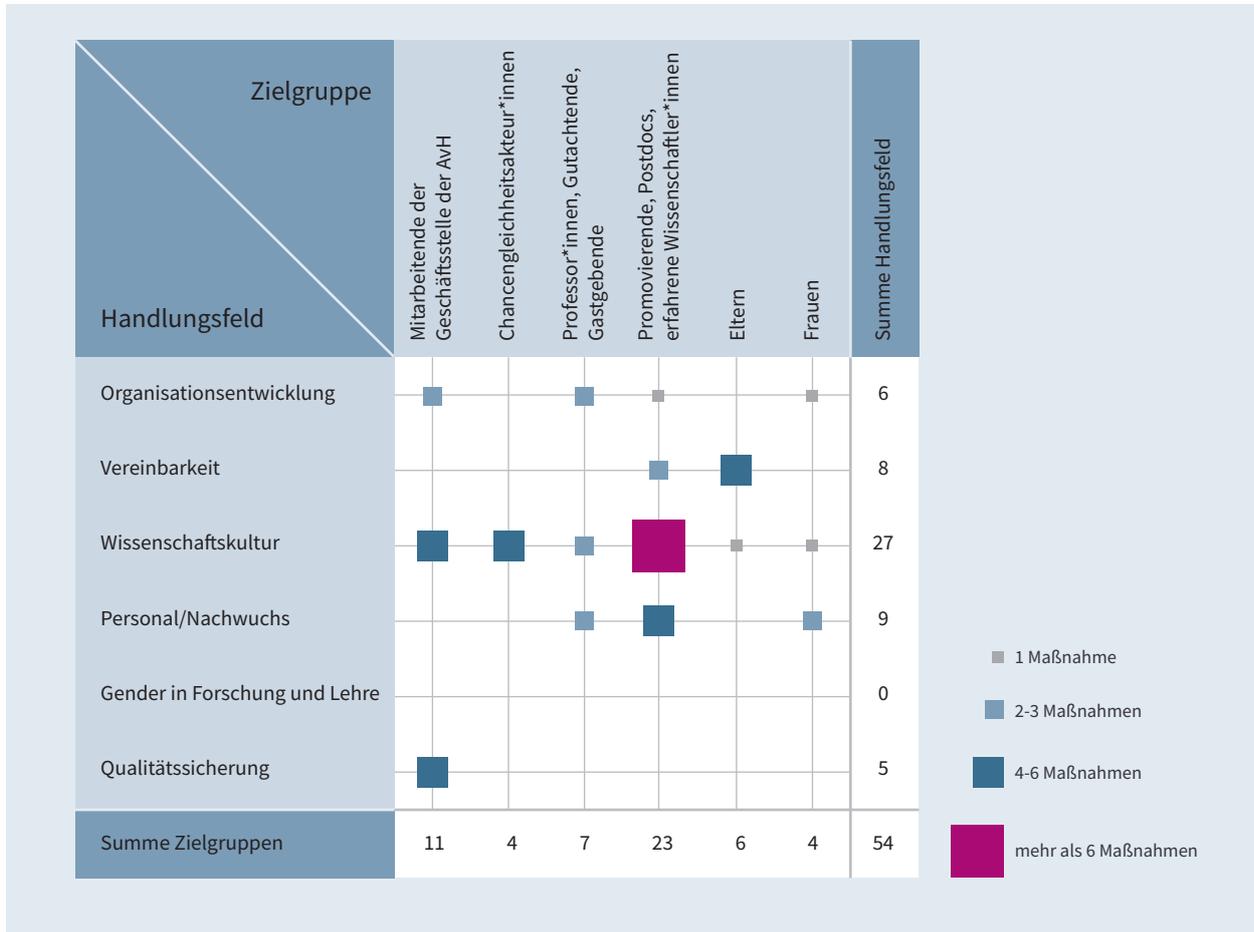
der aktuellen Gender-Strategie aus dem Jahr 2019 eingeführt.

Ähnlich findet sich in den Interviews mit Mitarbeitenden der AvH-Geschäftsstelle und Gastgebenden sowie in den Dokumenten eine starke Fokussierung auf die Wissenschaftlerinnen, wenn über Geschlechterverhältnisse und Gleichstellungspolitik nachgedacht wird. Gründe für eine niedrigere Beteiligung von Wissenschaftlerinnen an den Programmen der Humboldt-Stiftung werden vorrangig in Selbstselektionsmechanismen (Selbstvertrauen und Selbsteinschätzung) und Zuschreibung von familiärer Verantwortung gesehen, wenngleich strukturelle Hindernisse zum Teil auch reflektiert werden. Bei der Frage nach dem Potenzial, das durch die Humboldt-Stiftung

51 Gemeint sind hierbei Stellen, Stipendien und Preise mit Bezug zu Gender oder Gleichstellung. Der Humboldt-Alumni-Preis wurde dem Handlungsfeld Förderung und Netzwerkarbeit zugeordnet.

52 Gleichstellungsmaßnahmen können mehreren Unterkategorien zugeordnet werden (z.B. Sichtbarmachung und Sensibilisierung).

**Abbildung 8**  
Gleichstellungsmaßnahmen der Humboldt-Stiftung in Matrix-Übersicht



Quelle: Dokumente der AvH, INKA Datenbank <https://www.gesis.org/starq/inka/recherche>

noch nicht erreicht wird, liegt der Fokus ebenfalls auf den Wissenschaftlerinnen, insbesondere ihren Eigenschaften und Qualifikationen sowie ihrer Bereitschaft zu internationaler Mobilität. Gleichstellungspolitische Ansätze, die auf Frauen fokussieren und Änderungen oder Anpassungsleistungen bei ihnen zu fördern suchen, werden in der gleichstellungspolitischen Diskussion als ‚fixing the women‘ beschrieben. Weitergehende Ansätze fordern dagegen eine Änderungen in den Strukturen und Institutionen (‚fixing the system‘) sowie die Veränderung des Wissens und eine Erhöhung von Gender-Kompetenz (‚fixing the knowledge‘) (Schiebinger, Schraudner 2011; Burkinshaw, White 2017). Die Ergebnisse diese Studie, nach der insbesondere vergeschlechtlichte Wahrnehmungs- und Anerkennungsprozesse bei Gastgebenden

Ausschlussmechanismen für Wissenschaftlerinnen darstellen, verweisen darauf, dass auch die Gleichstellungspolitik der Humboldt-Stiftung stärker Gastgebende, Strukturen und Gender-Kompetenz in den Blick nehmen sollte.

## 5.2 Exzellenzdiskurs

„Exzellenz verbindet“ – so ist die Vision der Humboldt-Stiftung formuliert (Strategie der Alexander von Humboldt-Stiftung für den Zeitraum 2019–2023) und so ist auch eine der Imagebroschüren der Stiftung betitelt. Exzellenz ist ein zentraler Wert der Humboldt-Stiftung: Die Auswahl der geförderten Personen soll ausschließlich auf der Grundlage von wissenschaftlicher Exzellenz

erfolgen. Im Gegensatz zu der Annahme, dass die Zuweisung von Positionen und Ressourcen aufgrund von Exzellenzkriterien geschlechtsneutral sei, zeigen zahlreiche Studien, dass der Begriff ‚Exzellenz‘ vergeschlechtlicht ist (Hönig 2021; Nentwich et al. 2019; Herschberg et al. 2018; Wolfram 2018; Riegraf 2017; Herschberg et al. 2015; van den Brink, Benschop 2012; European Commission 2004). Im Folgenden werden deshalb die Verwendung, Operationalisierung und Problematisierung des Exzellenzbegriffs in der Humboldt-Stiftung in Ansätzen untersucht. Grundlage für die Analyse sind Dokumente der Stiftung (vgl. Quellenverzeichnis Dokumentenanalyse im Anhang S. 94) sowie Interviews mit Beschäftigten der Geschäftsstelle und mit Gastgebenden, die ebenfalls Mitglieder von Auswahlausschüssen waren.

### **Verwendungskontexte des Begriffs ‚Exzellenz‘**

Der Begriff ‚Exzellenz‘ taucht in den untersuchten Dokumenten (vgl. Kap. 1.3, S. 17, zur Übersicht über die ausgewerteten Dokumente) vor allem in der Strategie der Stiftung für den Zeitraum 2019-2023 und im Jahresbericht 2019 sowie mit einem eigenen Abschnitt in der Broschüre für Gastgebende (2019, s. Anhang Kap. 7.1.2) auf, seltener dagegen in den Auswahlgrundsätzen und in den Programminformationen. In der Strategie wird der Begriff ‚Exzellenz‘ am häufigsten verwendet<sup>53</sup>, in Verbindungen wie „Exzellenznetzwerk“, „Exzellenzsegment“ oder „Exzellenz verbindet“ sowie in der Reflexion über Exzellenz und Diversität, insbesondere wenn die Bedingungen für die Produktion von Exzellenz berücksichtigt werden. Die Imagebroschüre enthält einen Abschnitt ‚Exzellenz‘, in dem das Grundprinzip der Auswahl allein aufgrund der bisherigen wissenschaftlichen Leistung und ihrer Qualität erläutert wird. Weiter beschreibt die Broschüre die Zielgruppe der verschiedenen Forschungsstipendien als „exzellente Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler“ und Gastgebenden bezeichnen in ihren Statements die eingeladenen Wissenschaftler\*innen als exzellent und heben die Auswahl aufgrund von Exzellenz hervor. Dagegen tauchen die Wörter ‚Exzellenz‘ oder ‚exzellent‘ weder in den

Programminformationen und den Informationen zum Auswahlverfahren für HPT und HFST noch – nach Aussagen von Mitgliedern von Auswahlausschüssen – in den Unterlagen für die Gutachten auf. In den (internen) Auswahlgrundsätzen werden die Mitglieder der Auswahlausschüsse als „wissenschaftlich exzellent“ beschrieben. Ansonsten erwähnen diese Dokumente die Begriffe ‚Exzellenz‘ oder ‚exzellent‘ nur im Zusammenhang mit dem Max-Planck-Humboldt-Forschungspreis, der Alexander von Humboldt-Professur und den Deutschen Forschungslehrstühlen am African Institute for Mathematical Sciences (AIMS).

Die häufige Verwendung des Begriffs ‚Exzellenz‘ in Dokumenten der Selbstvergewisserung und Außendarstellung und die starke Verbindung von Exzellenz und Humboldt-Netzwerk interpretieren wir dahingehend, dass über den Exzellenzbegriff ein Zusammenhalt und die Zugehörigkeit zu einem exklusiven Netzwerk von Alumni und Gastgebenden hergestellt werden. Diese Exklusivität ist Werbung und Wertschätzung für Geförderte und Gastgebende zugleich. Diese Zugehörigkeit ist jedoch vergeschlechtlicht, wie im Folgenden gezeigt wird.

In Dokumenten, in denen es konkret um Auswahl und Förderung geht, wird dagegen von (herausragender) wissenschaftlicher Leistung und wissenschaftlicher Qualität gesprochen. ‚Exzellenz‘ ist ein grundlegender Wert und wird mit hoher wissenschaftlicher Qualität verbunden, doch bleibt deren Operationalisierung unbestimmt und offen. Gerade die Offenheit des Konzeptes ‚Exzellenz‘ – Exzellenz als ‚empty signifier‘ (Barthes) – ermöglicht es der Humboldt-Stiftung, den Begriff mit unterschiedlichen Vorstellungen und Assoziationen aufzuladen.

### **Operationalisierung von Exzellenz**

Grundlegend mit Exzellenz verbindet die Humboldt-Stiftung die Festlegung, dass die Auswahl ausschließlich aufgrund wissenschaftlicher Exzellenz erfolgen soll und damit die Anwendung von außerwissenschaftlichen Kriterien (z.B. Quotierung) für Länder oder Fächer abgelehnt wird. In diesem Verständnis bezeichnet wissenschaftliche Exzellenz ein bestimmtes Level an wissenschaftlicher Qualität. Synonyme und Beschreibungen für Exzellenz sind zum einen Eigenschaften wie

53 12 Nennungen in der Strategie, 11 Nennungen im Jahresbericht 2019 und 4 Nennungen in der Broschüre.

„sehr gut“, „herausragend“ oder „klar überdurchschnittlich“, zum anderen Beschreibungen wie „Spitzengruppe“, „Top 5 Prozent“, „Weltspitze in ihrem Fach“, „Stars ihres Fachs“ oder „Die Besten der Welt“, die die Wissenschaftler\*innen in einem imaginierten Ranking positionieren. Exzellenz als Positionierung („Weltspitze“) steht dabei eher im Zusammenhang mit dem HPT (und der Alexander von Humboldt-Proffessur) und weniger mit den Forschungsstipendien. Exzellenz wird als eine individuelle Eigenschaft der ‚exzellenten‘ Wissenschaftler\*innen verstanden, die herausragende Leistungen erbringen, und gleichzeitig ordnet ‚Exzellenz‘ Wissenschaftler\*innen innerhalb der wissenschaftlichen Gemeinschaft ein. Wie dieses besondere Level an wissenschaftlicher Qualität jedoch bestimmt und operationalisiert wird, bleibt bei der Humboldt-Stiftung ähnlich wie bei anderen Forschungsfördereinrichtungen vage (vgl. Besselaar, Mom 2020: 5 zur unsicheren Operationalisierung von Exzellenz durch ERC-Ausschussmitglieder).

Wesentliches Kriterium für HPT ist die Wirkung der Forschung. Sowohl Dokumente als auch die Interviewten bezeichnen diese Wirkung vielfach als „Strahlkraft“ und verweisen auf Sichtbarkeit und die Übernahme von Erkenntnissen über das eigene Fachgebiet hinaus. Das Kriterium „Wirkung der Forschung“ macht deutlich, dass Exzellenz der Wahrnehmung und Anerkennung von wissenschaftlicher Leistung durch andere Wissenschaftler\*innen bedarf und damit in sozialen Netzwerken verortet ist. ‚Exzellenz‘ wird zugeschrieben und ausgehandelt und ist damit eine soziale Konstruktion, wie van den Brink und Benschop darlegen: „In contrast, we argue that academic excellence cannot be treated as an objective and measurable attribute, but that it is a social construction that is always embedded within a social context and is thus subject to multiple cultural and political influences“ (van den Brink, Benschop 2011: 509). Eine breite, unbestimmte Begriffsfassung von Exzellenz ist mit der Reproduktion von Ungleichheiten verknüpft. Bei der Zuschreibung von und Kriterien für Exzellenz besteht die Gefahr von Verzerrungen aufgrund von Geschlecht oder anderen Ungleichheiten (van den Brink, Benschop 2011; Wolfram 2018; Linková 2017; O’Connor et al. 2017).

Konkret wird Exzellenz – ähnlich wie wissenschaftliche Qualität allgemein – über Publikationen operationalisiert. Dabei geht es nach Aussage der Interviewten nicht um die Quantität, sondern zum einen um die Veröffentlichungsorgane, also internationale Zeitschriften mit hohem Impact bzw. hoher Anerkennung, und zum anderen darum, dass die Erkenntnisse neu und innovativ sind. Publikationen fanden auch van den Brink, Benschop in ihrer Untersuchung zu Berufungsverfahren an niederländischen Universitäten als eine Schlüsselqualifikation, die Mitglieder von Auswahl Ausschüssen zur Bestimmung von Exzellenz nutzen. Weitere Schlüsselqualifikationen sind individuelle Qualifikationen, wie Persönlichkeit und Führungspotenzial sowie Netzwerkbeziehungen. Der Exzellenzstatus ergibt sich durch Verknüpfung von beruflichen und individuellen Qualifikationen und Netzwerkbeziehungen. Van den Brink und Benschop verweisen auf mögliche Verzerrungen zu Ungunsten von Frauen bei allen drei Schlüsselqualifikationen und zeigen zugleich, dass Frauen abgelehnt werden, wenn sie in einer Schlüsselqualifikation für nicht ausreichend gut erachtet werden, während die meist männlichen Mitglieder von Auswahl Ausschüssen aufgrund von Ähnlichkeit bei Männern eher darauf vertrauen, dass der Mangel in Zukunft ausgeglichen wird (van den Brink, Benschop 2011: 518–519). Bei den Auswahlverfahren der Humboldt-Stiftung mögen individuelle Qualifikationen und Netzwerkbeziehungen bei der Auswahl eine geringere Rolle spielen als bei Berufungsverfahren an Hochschulen, jedoch könnten bei Gastgebenden die beschriebenen Mechanismen bei der Suche und Auswahl von ‚exzellenten Wissenschaftler\*innen‘ als potentielle Stipendiat\*innen und insbesondere Preisträger\*innen wirksam werden.

### **Problematisierung von Exzellenz**

Die Humboldt-Stiftung selbst diskutiert und problematisiert den Exzellenzbegriff. Die interviewten Mitglieder von Auswahl Ausschüssen zeigten eine große Bandbreite an Perspektiven auf Exzellenz: Ein Ausschussmitglied sieht Exzellenz als das wichtigste Auswahlkriterium an (GG5, weiblich). Ein anderes Ausschussmitglied analysiert Exzellenz dagegen mit Bezug auf Luhmann als Ergebnis eines Abstimmungsvorgangs: Exzellente

seien diejenigen, auf deren Förderung sich der Ausschuss einigt (GG4, männlich). Ein weiteres Ausschussmitglied schließlich beklagt den inflationären Gebrauch des Wortes ‚Exzellenz‘ und kritisiert erhöhte Anforderungen gegenüber Wissenschaftlerinnen, wenn von „exzellenten Wissenschaftlerinnen“ – durchaus wohlwollend im Sinne von Frauenförderung – die Rede ist, während es bei Männern reiche, dass sie sehr gute Wissenschaftler wären (GG3, weiblich).

Die interviewten Mitarbeitenden der AvH-Geschäftsstelle problematisieren, ähnlich wie in der Strategie der Stiftung, den Begriff ‚Exzellenz‘ in Bezug auf Forschungsbedingungen. Sie reflektieren, dass die Bedingungen für die Forschungsexzellenz aufgrund von Forschungsinfrastrukturen oder eingeschränkter zeitlichen Ressourcen wegen Lehrverpflichtungen in Entwicklungs- und Schwellenländer schwieriger sind als in US-amerikanischen Forschungsuniversitäten (AvH1, AvH2). In dieser Reflexion wird das Spannungsverhältnis sichtbar, einerseits Exzellenz als persönliche Eigenschaft von einzelnen Wissenschaftler\*innen zu konzeptualisieren und andererseits die soziale Konstruktion von Exzellenz wahrzunehmen, die durch Forschungsbedingungen sowie Sichtbarkeit und Anerkennung von wissenschaftlichen Leistungen beeinflusst ist. In der Humboldt-Stiftung gibt es eine breite Diskussion und Reflexion von Exzellenz, die Unterschiede in den Forschungsbedingungen zwischen unterschiedlichen Regionen und Forschungseinrichtungen berücksichtigt. Eine entsprechende Reflexion über vergeschlechtlichte Verzerrungen und Bedingungen von Exzellenz scheint dagegen nicht breit geführt zu werden.

### **Geschlecht und Exzellenz**

Wenn die interviewten Mitarbeitenden der AvH-Geschäftsstelle (AvH2, AvH3, AvH8) Geschlecht und Exzellenz reflektieren, thematisieren sie die Selbstwahrnehmung und Selbstbeschreibung von Wissenschaftlerinnen, nicht jedoch die vergeschlechtlichte Fremdzuschreibung und Anerkennung von Exzellenz. Mit Blick auf die Außenkommunikation der Stiftung mit der Betonung von Exzellenz und der Präsentation von Nobelpreisträger\*innen aus dem Humboldt-Netzwerk überlegen sie, dass Wissenschaftlerinnen

sich selbst nicht als exzellent einschätzen und sich deshalb seltener angesprochen fühlen. Sie erzählen dabei zum einen von Nachfragen von Wissenschaftlerinnen zum Stellenwert von Exzellenz bei Veranstaltungen zu den Forschungsstipendien. Zum anderen vermuten sie in Bezug auf HPT, dass die Betonung von Exzellenz den Preis für Männer attraktiver macht, auf Frauen dagegen eher abschreckend wirke. Einerseits bestätigen Forschungsergebnisse von Rebecca Lund diese Beobachtungen und Vermutungen. Die ‚Sprache der Exzellenz‘ – Lund spricht von ‚boasting‘ (Angeberei) – wird von Männern als legitime Ressource zur Selbstdarstellung als ‚ideal academic‘ benutzt. Für Frauen ist die Nutzung dieser ‚Sprache der Exzellenz‘ dagegen komplizierter und risikoreicher: „Doing excellence and the required boasting involves performing global masculinity. But due to expectations placed on women to do femininity, a woman may not benefit from boasting, but rather be punished for it“ (Lund 2018: 16; vgl. auch Nikunen, Lempiäinen 2020). Die Selbsteinschätzung von Frauen, sich einem als exzellent beschriebenen Netzwerk nicht zugehörig wahrzunehmen, entspringt also dem Balanceakt zwischen einer Präsentation als erfolgreiche Wissenschaftlerin und der Darstellung von erwarteten weiblichen Geschlechtsrollenbildern mit Eigenschaften wie Bescheidenheit und Mäßigung. Zum anderen vernachlässigt der Fokus auf die Selbsteinschätzung der Wissenschaftlerinnen die Zuschreibung von wissenschaftlicher Leistung und Exzellenz durch die ‚scientific community‘ und durch die Gastgebernden. Gerade bei einer Nominierung für HPT erscheint es weniger bedeutungsvoll, ob die Wissenschaftlerinnen selbst sich als passend für den Preis einschätzen, als vielmehr, ob potenzielle Gastgebernde ihnen Exzellenz und damit Preiswürdigkeit zuschreiben.

### **Gleichstellungspolitik und Exzellenz**

Viele Professor\*innen sehen tendenziell ein Spannungsverhältnis zwischen Bestenauswahl und Exzellenz auf der einen Seite und Gleichstellung auf der anderen Seite, wie Klammer et al. (2020) in ihrer Untersuchung zum Gleichstellungswissen von Professorinnen und Professoren zeigen. Zielkonflikte werden insbesondere in

Bezug auf bestimmte gleichstellungspolitische Instrumente wie Quoten wahrgenommen. Eine solche Gegenüberstellung von Exzellenzkriterien und Gleichstellungspolitik findet sich implizit auch in den Interviews, vor allem in Abgrenzung zu Quoten und ähnlichen gleichstellungspolitischen Instrumenten. Für den ERC arbeitet Hönig (2021) heraus, dass das dominante Exzellenzparadigma die Gleichstellungsnormen in der Wissenschaft erschwert. Ähnlich könnte auch in der Humboldt-Stiftung ein wahrgenommener Zielkonflikt zwischen Exzellenz und Gleichstellung eine Weiterentwicklung der Gleichstellungspolitik hemmen.

Allerdings gibt es im Europäischen Forschungsraum sowie in nationalen Forschungssystemen Bemühungen, Chancengleichheit und Gleichstellung als Voraussetzung für Exzellenz zu konzeptualisieren (Delgado Moreira et al. 2020; Erbe 2020; Hönig 2020; Nentwich et al. 2019; Wolfram 2018). So beschreibt Hönig die Förderpolitik in Schweden, in Abgrenzung zum ERC, als ein gleichstellungspolitisch erfolgreiches Wissenschaftssystem, in dem „Chancengleichheit systematisch als *konstitutiv* für wissenschaftliche Qualität und daher als integraler Bestandteil von ‚Exzellenz‘“ (Hönig 2020: 23) aufgefasst wird. Beispielsweise wird in Evaluierungen des Swedish Research Council „eine Interpretation von Chancengleichheit als ‚politisiertes‘ Kriterium, das die Umsetzung des Exzellenz-Kriteriums tendenziell gefährde oder einschränke, ausdrücklich kritisiert und zurückgewiesen“ (Hönig 2020: 22). Die Schweizer Forschungspolitik verbindet die gezielte Förderung von Frauen mit dem Exzellenzdiskurs, wenn beispielsweise das Bundesprogramm Chancengleichheit mit internationaler Konkurrenzfähigkeit begründet oder das Fördergefäß ‚Nationale Forschungsschwerpunkte‘ als Teil von Nachwuchs- und Gleichstellungsförderung gesehen wird (Zimmermann, Weibel 2020: 154–155). Nentwich und Offenberger weisen allerdings darauf hin, dass mit einer gleichstellungspolitischen Strategie, die sich mit Bezug auf Exzellenz legitimiert, das Exzellenzverständnis nicht mehr kritisiert wird und der Blick auf die vergeschlechtlichten Bedingungen für eine wissenschaftliche Persönlichkeit fehlen (Nentwich, Offenberger 2018: 303).

Eine stärkere Verknüpfung von Chancengleichheit und Exzellenz wäre auch für die Humboldt-Stiftung eine Möglichkeit, ihre Gleichstellungspolitik weiterzuentwickeln. Die entsprechende Diskussion hat die Humboldt-Stiftung bereits mit der Agenda für Vielfalt begonnen, in der festgelegt ist, dass die Humboldt-Stiftung „den Begriff der ‚Exzellenz‘, der für die Stiftung eine handlungsleitende Kategorie darstellt, kontinuierlich reflektieren und [sich] [...] strategisch gezielt mit dem Verhältnis von wissenschaftlicher Exzellenz und Vielfalt auseinandersetzen“ will (Agenda für Vielfalt, S. 4). Im Rahmen dieser Agenda stellte der Präsident der Stiftung Hans Christian Pape in einem Interview heraus „Exzellenz und Diversität stellen keinen Gegensatz dar, sondern gehen Hand in Hand“ und fordert eine aktive Gestaltung (Humboldt-Kosmos 12/2021, S. 23). Chancengleichheit (und Diversität) sollte also einerseits offensiv als notwendige Voraussetzung für Exzellenz dargestellt werden. Gleichzeitig sollte reflektiert werden, welche Diskurse – auch nicht intentional – Zielkonflikte zwischen Gleichstellungspolitik und Exzellenz konstruieren. Andererseits sollte die Stiftung Diskussionen initiieren, die die Reproduktion von Ungleichheiten, die mit dem Exzellenzbegriff verbunden sind, kritisch reflektieren.

# 6 Ansatzpunkte und Handlungsempfehlungen

Mit der vorliegenden Studie möchte die Humboldt-Stiftung Handlungsimpulse erhalten, wie sie mehr exzellente Wissenschaftlerinnen für das Humboldt-Netzwerk gewinnen kann. Ansatzpunkte für die abschließenden Handlungsempfehlungen sind die in der Studie ermittelten Gründe für die Unterrepräsentanz von Wissenschaftlerinnen. Aus den Analysen ergeben sich in folgenden Bereichen Veränderungsbedarfe:

1. Gastgebende: Wahrnehmung und Sichtbarkeit von internationalen Wissenschaftlerinnen
2. Institutionelle und strukturelle Hürden und Zugang zu Ressourcen
3. Auswahlverfahren und Auswahlausschüsse
4. Geschlechterwissen, Gleichstellungspolitik, Genderkompetenz
5. Familienpolitische Leistungen / Dual Career
6. Einzelne Länder

Für diese sechs Bereiche werden einzelne Problemstellungen entsprechend der Analyse genannt, für die wir wiederum verschiedene Maßnahmen vorschlagen, um Änderungen zu bewirken. Die Empfehlungen sind nicht erschöpfend, sondern sollen Impulse setzen.

Um die Vorschläge an die Chancengleichheits- und die Gender-Strategie der Humboldt-Stiftung

anzuschließen, werden die Maßnahmen den Kategorien dieser Strategien (vgl. zu Erläuterung der Begrifflichkeit S. 78) zugeordnet. Die Zuordnung zu Zielgruppen soll darüber hinaus die Erweiterung gegenüber den bisherigen Strategien verdeutlichen. Dadurch ergibt sich eine strukturierte Übersicht und eine Gliederung nach Ansatzpunkten für Veränderungen mit der, in Kombination mit dem Fachwissen der Humboldt-Stiftung, weitere Lösungsmöglichkeiten erarbeitet werden können. Da einzelne Maßnahmen an mehreren Handlungsbedarfen gleichzeitig ansetzen, wiederholen sich diese teilweise.

## 1. Gastgebende: Wahrnehmung und Sichtbarkeit von internationalen Wissenschaftlerinnen

Bei den Gastgebenden wird das Potenzial der Wissenschaftlerinnen nicht ausgeschöpft. Frauen sind seltener ‚Multi-Gastgebende‘ bzw. betreuen seltener als Männer mehr als eine Bewerbung.

Mögliche Maßnahmen	Prozess-Kategorien der bisherigen Gender-Strategie	Zielgruppe
1. Aktivierung von Wissenschaftlerinnen als Gastgeberinnen durch gezielte Ansprache, z.B. über Netzwerke, Datenbanken, in Broschüren	Gewinnung, Marketing, Kommunikation	Gastgebende
2. Ehemalige Gastgeberinnen gezielt für weitere Stipendien-Betreuungen sowie auf Nominierungen ansprechen	Förderung und Netzwerkarbeit	Gastgebende

Homosoziale Rekrutierung und Betreuung: Männliche Gastgeber betreuen bzw. nominieren häufiger männliche Stipendiaten bzw. Preisträger. Sichtbarkeit von wissenschaftlichen Leistungen ist durch geschlechtsspezifische Wahrnehmungs- und Anerkennungsprozesse geprägt.

Mögliche Maßnahmen	Prozess-Kategorien der bisherigen Gender-Strategie	Zielgruppe
1. Keine Sonderprogramme für Wissenschaftlerinnen, sondern Maßnahmen, die zu einer Integration in die bestehenden Programme führen und durch die Frauen in der Rekrutierungsdynamik die gleichen Teilhabechancen wie Männer erhalten	Strategie	Wissenschaftlerinnen
2. Sensibilisierung für Gender Bias (Geschlecht und Reputationshierarchien) bei der Zuschreibung und Anerkennung von wissenschaftlicher Leistung, z.B. durch Workshops oder Lehrvideos	Strategie Auswahlverfahren	Gastgebende Mitglieder von Auswahlausschüssen Externe Fachgutachter*innen AvH-Geschäftsstelle Humboldt-Netzwerk
3. Sensibilisierung von männlichen Gastgebenden — internationale Wissenschaftlerinnen als potenzielle Preisträgerinnen wahrzunehmen — förderungswürdige Wissenschaftlerinnen (HPT) im Humboldt-Netzwerk bekannt zu machen, z.B. Einladung von L'Oréal-Preisträgerinnen zu Veranstaltungen	Strategie Gewinnung, Marketing, Kommunikation	Gastgebende
4. Sensibilisierung von Humboldt-Alumni mit dem Ziel, dass diese verstärkt Wissenschaftlerinnen für eine Bewerbung ansprechen — Humboldt-Kollegs (Alumni-Förderung) nur mit bestimmter Mindestanzahl an Wissenschaftlerinnen als Vortragende	Förderung und Netzwerkarbeit	Humboldt-Alumni im Ausland
5. Anreize und Mechanismen, um internationale Wissenschaftlerinnen wahrzunehmen und mit ihnen zusammenzuarbeiten – HFST / Nachwuchswissenschaftlerinnen — Henriette-Herz-Programm setzt hier an, ggf. Stärkung der gleichstellungspolitischen Impulse dieses Programms (verbindliche Vorgabe: Frauen an erster Stelle, Bonus von Anträgen mit mehr als einer Frau) — Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen (ausschließlich Frauen), die Preisträger*innen bei deren Forschungsaufenthalt begleiten	Begünstigen	Gastgebende Preisträger*innen

6. Anreize und Mechanismen, um internationale Wissenschaftlerinnen wahrzunehmen und mit ihnen zusammenzuarbeiten – HPT – Adaptation der Mechanismen des Henriette-Hertz-Programm (Scouting, gezielte Suche nach internationalen Wissenschaftlerinnen durch Gastgebernde) auf HPT: Doppel-Nominierungen – Förderungen zur Vorbereitung von Nominierungen von Wissenschaftlerinnen (Kurzaufenthalte)	Begünstigen Förderung und Netzwerkarbeit	Gastgebende Wissenschaftlerinnen
7. Humboldt-Ranking: Anteil der Wissenschaftlerinnen im Ranking gesondert ausweisen	Evaluation und Statistik	Humboldt-Netzwerk
8. Weitere Forschungen: Netzwerkanalysen	Evaluation und Statistik	AvH-Geschäftsstelle

Soziales Kapital (persönliche Verbindungen) hat eine hohe Bedeutung bei der Etablierung von Kontakten, die einer Bewerbung oder einer Nominierung vorausgehen. Wissenschaftlerinnen aus Ländern mit geringerer wissenschaftlicher Reputation benötigen mehr soziales Kapital (intensivere Kontakte nach Deutschland) und eine höhere internationale Sichtbarkeit, bevor sie sich auf Forschungsstipendien bewerben bzw. für HPT nominiert werden.

Mögliche Maßnahmen	Prozess-Kategorien der bisherigen Gender-Strategie	Zielgruppe
1. Sensibilisierung – Sensibilisierung von Gastgebernden und Alumni für geschlechtsspezifische Barrieren sowie für Bias und intersektionale Verschränkungen (Geschlecht, Reputationshierarchien) bei der Zuschreibung und Anerkennung von wissenschaftlicher Leistung – Weibliche Alumni noch stärker für Rekrutierung von Wissenschaftlerinnen und Vernetzung mit Gastgebernden in Deutschland einbeziehen	Strategie	Gastgebende Alumni
2. Vernetzung und Kontakte in den Herkunftsländern fördern – Bei Alumni-Aktivitäten (Vernetzungsaktivitäten, Humboldt-Kollegs) auf die Teilnahme von Wissenschaftlerinnen als Teilnehmerinnen achten – Zusammenarbeit mit Netzwerken von Wissenschaftlerinnen (internationale Netzwerke wie EPWS oder AWIS, fachübergreifende sowie fachspezifische nationale Netzwerke in Deutschland und in den Herkunftsländern) – Unterstützung und Förderung der Kontaktaufnahme und Vernetzung vor Bewerbung bzw. Nominierung (Finanzierung von Kurz-Aufenthalten)	Förderung und Netzwerkarbeit	Wissenschaftlerinnen Alumni
3. Weitere Forschung: Geschlechtsspezifische Analyse der Georg-Forster-Programme	Evaluation und Statistik	AvH-Geschäftsstelle

Wissenschaftlerinnen sind bei einer Einladung für HPT häufiger proaktiv.

Mögliche Maßnahmen	Prozess-Kategorien der bisherigen Gender-Strategie	Zielgruppe
1. Überprüfung der Unterlagen: Wird die Nominierung als ausschließliche Aktivität von Wissenschaftler*innen in Deutschland oder als gemeinsame Aktivität mit internationalen Wissenschaftler*innen zur Festigung einer bestehenden Zusammenarbeit dargestellt?	Förderung und Netzwerkarbeit	AvH-Geschäftsstelle
2. Ermutigung von internationalen Wissenschaftlerinnen, bestehende Kontakte für eine Nominierung anzusprechen	Gewinnung, Marketing, Kommunikation	Im Ausland tätige Wissenschaftlerinnen

Der überproportional hohe Anteil von Förderungen in den Naturwissenschaften beeinflusst aufgrund der horizontalen Segregation auch die Teilhabe von Wissenschaftlerinnen.

Mögliche Maßnahmen	Prozess-Kategorien der bisherigen Gender-Strategie	Zielgruppe
1. Sonderprogramme für Geistes- und Sozialwissenschaften (vgl. Anneliese Maier-Forschungspreis) sind problematisch, weil sie möglicherweise eine Integration in die Kernprogramme verhindern und bei begrenzten Ressourcen wieder eingestellt werden – Unterrepräsentierte Fächer identifizieren und dort die Programme der Humboldt-Stiftung gezielt bewerben, z.B. in fachspezifischen Netzwerken – Aktive Ansprache von potenziellen Gastgebenden aus unterrepräsentierten Fächern über Tagungen oder Fachgesellschaften	Strategie Gewinnung, Marketing, Kommunikation	AvH-Geschäftsstelle Gastgebende

In den außeruniversitären Forschungseinrichtungen ist der Frauenanteil an Stipendiatinnen und Preisträgerinnen besonders gering und die Erfolgsquote von Frauen bei HPT-Nominierungen niedriger.

Mögliche Maßnahmen	Prozess-Kategorien der bisherigen Gender-Strategie	Zielgruppe
1. Gezielte Ansprache von Wissenschaftler*innen in außeruniversitären Forschungseinrichtungen, Forschungsaufenthalte von Wissenschaftlerinnen zu unterstützen	Gewinnung, Marketing, Kommunikation	Gastgebende in außeruniversitären Forschungseinrichtungen

## 2. Institutionelle und strukturelle Hürden und Zugang zu Ressourcen

Bestehende Ungleichheiten (Geschlecht, regionale Herkunft und andere Ungleichheitskategorien) beim Zugang zu Ressourcen (Finanzen, Zeit, Arbeitsverteilung von Lehre und Forschung) und bei der Ausstattung mit sozialem, ökonomischem, kulturellem und symbolischem Kapital schaffen ungleiche Chancen für Forschung und internationale Sichtbarkeit und beeinflussen den Zugang von Nachwuchswissenschaftler\*innen zu Netzwerken und Kontakten, die einer Bewerbung vorangehen.

Bei den Empfehlungen und Maßnahmen ist zu berücksichtigen, dass der Einfluss der Humboldt-Stiftung auf institutionelle und strukturelle Hürden in den Heimatländern begrenzt ist. Notwendig ist es jedoch, diese Hürden zu kennen (Wissen und Kompetenz), bei der Kontaktaufnahme und Netzwerkbildung zu reflektieren und bei Auswahlverfahren zu berücksichtigen.

Mögliche Maßnahmen	Prozess-Kategorien der bisherigen Gender-Strategie	Zielgruppe
1. Die Festlegung „Berücksichtigung der Forschungsbedingungen“ (Strategie, vorhandener Diskurs in Bezug auf Entwicklungs- und Schwellenländer) sollte vertieft werden, um Ausschlussmechanismen aufgrund verschiedener Ungleichheiten (unter anderem Geschlecht, race) und aufgrund von Reputationshierarchien (Länder und Forschungseinrichtungen) zu reflektieren und für diese Ausschlussmechanismen im Humboldt-Netzwerk zu sensibilisieren	Strategie	Gremien der Humboldt-Stiftung AvH-Geschäftsstelle Humboldt-Netzwerk

2. Barrieren und Ausschlussmechanismen sowie institutionelle und strukturelle Hürden bei Kommunikationsaktivitäten (Rekrutierung von Stipendiat*innen, Informationen für Gastgebende, allgemeine Öffentlichkeitsarbeit) berücksichtigen	Gewinnung, Marketing, Kommunikation	Gastgebende Wissenschaftler*innen Humboldt-Netzwerk / Öffentlichkeit
3. Unterstützung beim Zugang zu sozialem Kapital – Finanzierung von Kurzaufenthalten – Alumni-Aktivitäten mit Tagungen und Netzwerken – Wiedereinladungen und HPT- Forschungsaufenthalte mit Förderung und Unterstützung von Nachwuchswissenschaftler*innen verbinden	Förderung und Netzwerkarbeit	Wissenschaftler*innen Alumni

Institutionelle Charakteristika wie familienfreundliche Arbeitskultur sind wichtig für Möglichkeiten der internationalen Mobilität.

Mögliche Maßnahmen	Prozess-Kategorien der bisherigen Gender-Strategie	Zielgruppe
1. Bedeutung von Arbeitskultur (Dual-Career-Angebote, familienfreundliche Arbeitskultur) bei der Rekrutierung von internationalen Wissenschaftler*innen gegenüber Hochschulen/Gastgebern aufzeigen	Gewinnung, Marketing, Kommunikation	Hochschulen und außeruniversitäre Forschungseinrichtungen Potenzielle Gastgebende
2. Auf entsprechende Angebote an deutschen Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen bei der Rekrutierung von Wissenschaftler*innen (Informationsmaterial, Veranstaltungen) hinweisen	Gewinnung, Marketing, Kommunikation	Wissenschaftler*innen
3. (Potenzielle) Wissenschaftler*innen deutlich auf das Angebot der Humboldt-Stiftung zur Familienförderung hinweisen	Gewinnung, Marketing, Kommunikation	Wissenschaftler*innen
4. Politik / Entscheidungsträger*innen: auf Bedeutung von Arbeitskultur für Internationalisierung hinweisen (Attraktivität deutscher Forschungsinstitutionen)	Strategie	Politik und Entscheidungsträger*innen

Wissenschaftlerinnen sind häufiger auf unsicheren Karrierepositionen beschäftigt, sodass eine fehlende sichere Position bei der Rückkehr und eine mögliche Schwächung von lokalen Netzwerken während eines internationalen Forschungsaufenthalts Barrieren für eine Bewerbung darstellen.

Mögliche Maßnahmen	Prozess-Kategorien der bisherigen Gender-Strategie	Zielgruppe
1. Rückkehrstipendien setzen hier an und müssen ggf. aktiver bekannt gemacht werden	Förderung und Netzwerkarbeit	Wissenschaftler*innen

Aufgaben in der Heimatinstitution (Lehre, fehlende Kompensation durch die Heimatinstitution)

Mögliche Maßnahmen	Prozess-Kategorien der bisherigen Gender-Strategie	Zielgruppe
1. Zeitliche Flexibilisierung der Forschungsaufenthalte stärken oder bekannter machen: Mehrere kürzere Forschungsaufenthalte sind z.T. machbarer als längere Forschungsaufenthalte	Förderung und Netzwerkarbeit	Wissenschaftler*innen

### 3. Auswahlverfahren und Auswahlausschüsse

Bei den Auswahlquoten gibt es keine Geschlechterunterschiede. Die gleichstellungspolitischen Maßnahmen zeigen also eine positive Wirkung.

Mögliche Maßnahmen	Prozess-Kategorien der bisherigen Gender-Strategie	Zielgruppe
1. Beibehaltung der Gleichstellungsmaßnahmen in Auswahlverfahren	Auswahlverfahren	Auswahlausschüsse
2. Weitere Forschung: Besteht trotz fehlender Geschlechterunterschiede ein Gender Bias aufgrund von Leistungsunterschieden (z.B. notwendige höhere Sichtbarkeit von Wissenschaftlerinnen)?	Evaluation und Statistik	AvH-Geschäftsstelle

BUKA: hohe Beteiligung von Frauen, geringere Erfolgsquote von Männern, hoher Anteil an Ablehnungen aus formalen Gründen und darunter hoher Anteil bei Männern

Mögliche Maßnahmen	Prozess-Kategorien der bisherigen Gender-Strategie	Zielgruppe
1. Verbesserung der Informationen über das Programm und die formalen Anforderungen	Gewinnung, Marketing, Kommunikation	Potenzielle BUKA-Stipendiat*innen
2. Weitere Forschung: Untersuchung der Hintergründe für hohe Beteiligung von Frauen und Erfolgsquoten / Ablehnungsgründe	Evaluation und Statistik	AvH-Geschäftsstelle

Der Frauenanteil in den Auswahlausschüssen erreicht nicht die Zielmarke von 40 Prozent und in einigen Wissenschaftsbereichen liegt der Frauenanteil unter dem entsprechenden Professorinnenanteil.

Mögliche Maßnahmen	Prozess-Kategorien der bisherigen Gender-Strategie	Zielgruppe
1. Attraktivität und inhaltlichen Mehrwert der Mitarbeit in den Auswahlausschüssen stärker kommunizieren (Interdisziplinarität, fächerübergreifende Tätigkeit)	Auswahlverfahren	(potenzielle) Mitglieder von Auswahlausschüssen
2. Wechsel von digitalen Formaten und Präsenzformaten, um die Arbeitsbelastung zu vermindern und gleichzeitig Kontakte und Vernetzungen zwischen den Mitgliedern von Auswahlausschüssen zu ermöglichen	Auswahlverfahren	Mitglieder von Auswahlausschüssen

## 4. Geschlechterwissen, Gleichstellungspolitik, Genderkompetenz

Unterrepräsentanz von Wissenschaftlerinnen beruht auf einer Vielzahl von sozialen, kulturellen und institutionellen Faktoren, die sich wechselseitig verstärken und in einzelnen Ländern unterschiedliche Ausprägungen haben. Diskurse in der Humboldt-Stiftung fokussieren dagegen häufig auf Wissenschaftlerinnen und die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung (Zuweisung von Care-Arbeit).

Mögliche Maßnahmen	Prozess-Kategorien der bisherigen Gender-Strategie	Zielgruppe
1. Erhöhung von Geschlechterwissen und Genderkompetenz innerhalb der Humboldt-Stiftung und im Humboldt-Netzwerk: Reflexion über innerwissenschaftliche Ausschlussmechanismen sowie strukturelle und institutionelle Hürden	Strategie	AvH-Geschäftsstelle Humboldt-Netzwerk
2. Weiterentwicklung der Gleichstellungspolitik der Humboldt-Stiftung von ‚fixing the women‘ zu einer stärkeren Berücksichtigung von strukturellen Ursachen und institutionellen Hürden (‚fixing the system‘) sowie einer Erhöhung von Gender-Wissen und Gleichstellungskompetenz (‚fixing the knowledge‘)	Strategie	Gremien der Humboldt-Stiftung AvH-Geschäftsstelle

Exzellenz und Gleichstellungspolitik werden als möglicher Zielkonflikt wahrgenommen.

Mögliche Maßnahmen	Prozess-Kategorien der bisherigen Gender-Strategie	Zielgruppe
1. Weiterentwicklung der Gleichstellungspolitik und veränderte Rahmung (Framing): Geschlechtergleichstellung (und Diversität) als Voraussetzung für Exzellenz	Strategie	Gremien der Humboldt-Stiftung AvH-Geschäftsstelle

## 5. Familienpolitische Leistungen / Dual Career

Familienpolitische Leistungen für begleitende Partner\*innen sind bisher an Ehe bzw. rechtlich verankerte Lebenspartnerschaft gebunden.

Mögliche Maßnahmen	Prozess-Kategorien der bisherigen Gender-Strategie	Zielgruppe
1. Erweiterung des Kreises der Berechtigten für familienpolitische Leistungen auf nicht verheiratete (heterosexuelle und homosexuelle) Paare, weitere Familienangehörige und weitere Personen (z.B. für die Unterstützung der Kinderbetreuung)	Familienpolitische Leistungen	Wissenschaftler*innen
2. Einwirken auf den Geldgeber / Gesetzgeber für entsprechende Änderungen	Familienpolitische Leistungen	Geldgeber / Gesetzgeber

Familienpolitische Leistungen für begleitende Partner\*innen und für Kinder werden häufiger von Männern als von Frauen in Anspruch genommen.

Mögliche Maßnahmen	Prozess-Kategorien der bisherigen Gender-Strategie	Zielgruppe
1. Keine Änderungen der Förderungen	Familienpolitische Leistungen	Wissenschaftler*innen
2. Stärkere Differenzierung von familienpolitischen und gleichstellungspolitischen Maßnahmen in der internen Diskussion (Gender-Strategie) und der externen Kommunikation	Strategie Familienpolitische Leistungen	AvH-Geschäftsstelle
3. Stärkere Adressierung von Vätern und Müttern bzw. Sorgeberechtigten als Adressaten von familienpolitischen Leistungen für Kinder, um geschlechterstereotype Zuschreibungen zu vermeiden	Gewinnung, Marketing, Kommunikation Familienpolitische Leistungen	Sorgeberechtigte / Eltern Humboldt-Netzwerk
4. Erhöhung der Fördersätze (auch wegen der vergleichsweise geringen Inanspruchnahme)	Familienpolitische Leistungen	Wissenschaftler*innen

Dual Career stellt für Frauen und Männer eine Herausforderung für den Forschungsaufenthalt dar und die bisherigen familienpolitischen Leistungen antworten nicht auf diese Herausforderung.

Mögliche Maßnahmen	Prozess-Kategorien der bisherigen Gender-Strategie	Zielgruppe
1. Unterstützungsbedarf beim Zugang zu einem Visum für nicht verheiratete Paare und weitere Familienangehörige sowie generell zu einem Arbeitsvisum — Einwirken auf Geldgeber / Gesetzgeber zur Praxis der Visa-Erteilung — Überprüfung / Erweiterung der Beratungsangebote der AvH	Förderung und Netzwerkarbeit	Wissenschaftler*innen Geldgeber / Gesetzgeber
2. Unterstützungsbedarf beim Zugang zum Arbeitsmarkt und Suche nach einer Arbeitsstelle für Partner*innen — Überprüfung / Erweiterung der Beratungsangebote der AvH	Förderung und Netzwerkarbeit	Wissenschaftler*innen
3. Die Humboldt-Stiftung sollte Angebote der Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen (nicht durchgängig vorhanden) zugänglich machen und ergänzen: — Dual Career als Thema auf der Webseite — Eigene Informationsveranstaltungen — Nutzung des Humboldt-Netzwerks — Individuelle Beratung	Gewinnung, Marketing, Kommunikation Förderung und Netzwerkarbeit	Wissenschaftler*innen
4. Gemeinsame Bewerbungen von Dual-Career-Paare oder spezifische Stipendienformate schaffen bzw. offensiver präsentieren	Förderung und Netzwerkarbeit	Wissenschaftler*innen

Aufgrund von veränderten Geschlechterrollen spielen Partnerschaft und Familie auch für Männer eine Rolle bei Entscheidungen für internationale Mobilität.

Mögliche Maßnahmen	Prozess-Kategorien der bisherigen Gender-Strategie	Zielgruppe
1. Bei Informationsmaterialien, Veranstaltungen und anderen Kommunikationsformaten geschlechterstereotype Zuschreibungen von Familienverantwortung und Sorgeaufgaben vermeiden (Kommunikation gegenüber potenziellen Stipendiat*innen und Außenkommunikation)	Gewinnung, Marketing, Kommunikation	Wissenschaftler*innen Humboldt-Netzwerk
2. Herausforderungen und Lösungen durch Dual Career, Familie und Partnerschaft in der Öffentlichkeitsarbeit (z.B. Porträts von Wissenschaftler*innen in Broschüren) thematisieren	Gewinnung, Marketing, Kommunikation	Humboldt-Netzwerk

## 6. Einzelne Länder

In einigen Schlüsseländern besteht eine besonders große Unterrepräsentanz bei der Beteiligung von Wissenschaftlerinnen an AvH-Programmen im Vergleich zu Referenzdaten (Algerien, Indien, Nigeria, Niederlande, Südafrika, Tunesien, USA).

Mögliche Maßnahmen	Prozess-Kategorien der bisherigen Gender-Strategie	Zielgruppe
1. Diese Länder (Algerien, Indien, Nigeria, Niederlande, Südafrika, Tunesien, USA) bieten sich für Pilotprojekte (Netzwerkaktivitäten, Fördermaßnahmen, Kontakt zu Wissenschaftlerinnen-Netzwerken u.ä.) an.	Strategie Begünstigen Förderung und Netzwerkarbeit	Wissenschaftlerinnen
2. Gründe für hohe Unterrepräsentanz für USA und Spanien als große Entsenderländer gesondert untersuchen	Strategie	Wissenschaftlerinnen

In Indien sind weniger als die Hälfte der Teilnehmenden an BUKA Frauen.

Mögliche Maßnahmen	Prozess-Kategorien der bisherigen Gender-Strategie	Zielgruppe
1. Weitere Forschung: Klärung der Hintergründe	Evaluation und Statistik	AvH-Geschäftsstelle

# 7 Anhang

## 7.1 Quellenverzeichnis: Dokumente der AvH

### 7.1.1 Grundlegende strategische Dokumente der AvH

Folgende Dokumente wurden analysiert:

- Stiftungssatzung der Alexander von Humboldt-Stiftung, Fassung vom 11.05.2017 (öffentlich zugänglich)

Link: [https://www.humboldt-foundation.de/fileadmin/Entdecken/UEber\\_die\\_Humboldt-Stiftung/Stiftungssatzung/stiftungssatzung.pdf](https://www.humboldt-foundation.de/fileadmin/Entdecken/UEber_die_Humboldt-Stiftung/Stiftungssatzung/stiftungssatzung.pdf)

- Strategie der Alexander von Humboldt-Stiftung 2019-2023 (öffentlich zugänglich)

Link: <https://www.humboldt-foundation.de/entdecken/ueber-die-humboldt-stiftung/strategie-der-alexander-von-humboldt-stiftung>, abgerufen: 06.08.2020

- Imagebroschüre „Exzellenz verbindet – be part of a worldwide network“, Stand: 09.2019 (öffentlich zugänglich)

Link: [https://www.humboldt-foundation.de/fileadmin/Vernetzen/Werben\\_fuer\\_die\\_Humboldt-Stiftung/Humboldt-Stiftung\\_Imagebroschuere.pdf](https://www.humboldt-foundation.de/fileadmin/Vernetzen/Werben_fuer_die_Humboldt-Stiftung/Humboldt-Stiftung_Imagebroschuere.pdf)

- Chancengleichheitsstrategie 2012, Stand: 27.03.2012 (nicht öffentlich zugänglich)

- Gender-Strategie 2019 (nicht öffentlich zugänglich)

- Jahresbericht 2019 (öffentlich zugänglich)

Link: [https://www.humboldt-foundation.de/fileadmin/Entdecken/Zahlen\\_und\\_Statistiken/Finanzen\\_und\\_Jahresberichte/jahresbericht\\_2019.pdf](https://www.humboldt-foundation.de/fileadmin/Entdecken/Zahlen_und_Statistiken/Finanzen_und_Jahresberichte/jahresbericht_2019.pdf)

Die „Agenda für Vielfalt“ (November 2021) wurde nicht systematisch analysiert, jedoch zur Kenntnis genommen.

- Vielfalt für Exzellenz. Agenda für gelebte Vielfalt der Alexander von Humboldt-Stiftung, November 2021 (öffentlich zugänglich)  
[https://www.humboldt-foundation.de/fileadmin/Entdecken/Newsroom/Presse/2021/38\\_Agenda\\_fuer\\_gelebte\\_Vielfalt/Agenda\\_fuer\\_gelebte\\_Vielfalt.pdf](https://www.humboldt-foundation.de/fileadmin/Entdecken/Newsroom/Presse/2021/38_Agenda_fuer_gelebte_Vielfalt/Agenda_fuer_gelebte_Vielfalt.pdf)

### 7.1.2 Externe und interne Dokumente zu den Programmen und Auswahlverfahren

Folgende Dokumente wurden analysiert:

- Programminformationen zu HPT, HFST, BUKA und Henriette Herz-Scouting-Programm (öffentlich zugänglich)

- Links: <https://www.humboldt-foundation.de/bewerben/foerderprogramme/humboldt-forschungspreis>, abgerufen: 05.03.2021

<https://www.humboldt-foundation.de/bewerben/foerderprogramme/humboldt-forschungsstipendium>, abgerufen: 05.03.2021

<https://www.humboldt-foundation.de/bewerben/foerderprogramme/bundeskanzler-stipendium>, abgerufen: 05.03.2021

<https://www.humboldt-foundation.de/bewerben/foerderprogramme/henriette-herz-scouting-programm>, abgerufen am 17.12.2021

- Informationen zu Fachgutachten (öffentlich zugänglich)

Link: <https://www.humboldt-foundation.de/bewerben/foerderprogramme/informationen-zu-fachgutachten>, abgerufen: 21.12.2020

- Fragenkatalog für Referenzgutachten für Anträge auf Forschungsstipendien, Stand: 09.2017 (öffentlich zugänglich)  
Link: [https://www.humboldt-foundation.de/fileadmin/Bewerben/Programme/Humboldt-Forschungsstipendium/humboldt-stipendium\\_fragenkatalog\\_referenzgutachten.pdf](https://www.humboldt-foundation.de/fileadmin/Bewerben/Programme/Humboldt-Forschungsstipendium/humboldt-stipendium_fragenkatalog_referenzgutachten.pdf)
- Informationen für Gastgeber\*innen (öffentlich zugänglich)  
Link: <https://www.humboldt-foundation.de/bewerben/foerderprogramme/humboldt-forschungsstipendium/informationen-fuer-gastgeberinnen>, abgerufen: 21.12.2020
- Broschüre für Gastgebende, Stand: 11.2019 (öffentlich zugänglich)  
Link: [https://www.humboldt-foundation.de/fileadmin/Vernetzen/Werben\\_fuer\\_die\\_Humboldt-Stiftung/broschuere\\_gastgeber.pdf](https://www.humboldt-foundation.de/fileadmin/Vernetzen/Werben_fuer_die_Humboldt-Stiftung/broschuere_gastgeber.pdf)
- Grundsätze der Auswahlverfahren der Alexander von Humboldt-Stiftung, Stand 01.01.2020 (nicht öffentlich zugänglich)
- Dokumente zu Familienleistungen für ausländische Stipendiatinnen und Stipendiaten (öffentlich zugänglich)  
Link: <https://www.humboldt-foundation.de/bewerben/foerderung-waehrend-des-aufenthalts/foerderung-waehrend-des-forschungsaufenthalts-in-deutschland/familienleistungen-fuer-auslaendische-stipendiatinnen-und-stipendiaten>, abgerufen: 05.03.2021

### 7.1.3 Interne jährliche Gender-Monitoring-Berichte

Folgende Dokumente wurden analysiert:

- Gender-Monitoring-Bericht 2013, Stand: 23.05.2013 (nicht öffentlich zugänglich)
- Gender-Monitoring-Bericht 2014, Stand: 23.03.2015 (nicht öffentlich zugänglich)
- Gender-Monitoring-Bericht 2015, Stand: 10.03.2016 (nicht öffentlich zugänglich)
- Gender-Monitoring-Bericht 2016, Stand: 04.04.2017 (nicht öffentlich zugänglich)
- Gender-Monitoring-Bericht 2018 (bezogen auf das Jahr 2017), Stand: 12.04.2018 (nicht öffentlich zugänglich)

- Auswertung der Soft-Push Strategie 2012-2018, Stand: 19.08.2020 (nicht öffentlich zugänglich)

### 7.1.4 Evaluationen HPT, HFST und BUKA

Folgende Dokumente wurden analysiert:

- Evaluation des Humboldt-Forschungsstipendienprogramms 2011 (öffentlich zugänglich)  
Link: <https://www.humboldt-foundation.de/entdecken/zahlen-und-statistiken/evaluation/evaluation-des-humboldt-forschungsstipendienprogramms-2011>
- Evaluation des Humboldt-Forschungsstipendienprogramms 2021. Zwischenergebnisse (nicht öffentlich zugänglich)
- Evaluation des Bundeskanzler-Stipendienprogramms 2018 (öffentlich zugänglich)  
Link: <https://www.humboldt-foundation.de/entdecken/zahlen-und-statistiken/evaluation/evaluation-des-bundeskanzler-stipendienprogramms-2018>
- Evaluation der Forschungspreis-Programme 2019 (öffentlich zugänglich)  
Link: <https://www.humboldt-foundation.de/entdecken/zahlen-und-statistiken/evaluation/evaluation-der-forschungspreis-programme-2019>

## 7.2 Quellenverzeichnis: Statistische Daten und Befragungen

### 7.2.1 AvH-Datenbank

Nicht öffentlich zugänglich

- Bewerberstatistik 3 Programme (HFST, HPT, BUKA) für alle Länder von 2010 bis 2019
- Bewerberstatistik 14 Schlüsselländer für alle Programme von 2010 bis 2019

Informationen zum Familienstand und Anzahl der Kinder werden in der Bewerberstatistik nicht erhoben.

- Gastgebende zur Bewerberstatistik der 3 Programme (HFST, HPT, BUKA) für alle Länder von 2010 bis 2019

Potenziellen Gastgebende = Gastgebende, die die Bewerbung bzw. die Nominierung unterstützten

- Ranking-Daten 2015-2019
- Gefördertenstatistik der 3 Programme (HFST, HPT, BUKA) für alle Länder, Erstförderung begonnen zwischen dem 01.01.2010 und dem 31.12.2019
- Potenzieller Gastgebende zur Gefördertenstatistik der 3 Programme (HFST, HPT, BUKA) für alle Länder von 2010 bis 2019

Geförderte können mehrere Fördermaßnahmen im Untersuchungszeitraum wahrgenommen haben, zu jeder Fördermaßnahme sind gegebenenfalls Informationen zu begleitenden Partner\*innen und Kindern vorhanden.

- Gutachtende für Bewerberstatistik für die Programme HPT und HFST von 2010 bis 2019
- Wissenschaftliche Mitglieder von Auswahlausschüssen für die Programme HPT, HFST und BUKA für die Jahre 2010 bis 2019

Für die Preisprogramme gibt es einen gemeinsamen Ausschuss, in dem auch über HPT entschieden wird.

### 7.2.2 Abschlussberichte/ -gutachten

Nicht öffentlich zugänglich

- Abschlussberichte HFST, BUKA Geförderten von 2015 bis 2019
- Abschlussberichte HPT Geförderten von 2016 bis 2019
- Abschlussgutachten HFST, BUKA Gastgebenden von 2015 bis 2019
- Abschlussgutachten HPT Gastgebenden von 2016 bis 2019

### 7.2.3 Befragungen im Rahmen der Evaluationen

Nicht öffentlich zugänglich

- Evaluationsbefragung HPT 2019
- Evaluationsbefragung HFST 2020
- Evaluationsbefragung BUKA 2018

### 7.2.4 Nationale Referenzdaten

**Deutsche Forschungsgemeinschaft DFG, 2021:**  
öffentlich zugänglich

- Chancengleichheits-Monitoring 2016, Antragsstellung und -erfolg von Wissenschaftlerinnen bei der DFG. Berichtsjahr 2015 (Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) 2016)
  - › Frauenanteil in den Fachkollegien in der Amtsperiode 2016-2019 (S.12)

Link: <https://zenodo.org/record/1922197#.XDcO2-SotaQ%23.XDcO2-SotaQ>

### **Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK), 2021:** öffentlich zugänglich

- Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung: 20. Fortschreibung des Datenmaterials (2014/2015) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen (Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK) 2016)
  - › Wissenschaftliches Personal an Forschungseinrichtungen 2015, nach Geschlecht
  - › Professuren und Führungskräfte (Besoldungsgruppen W1-W3, Äquivalente der C-Besoldung und E15 ü) an Forschungseinrichtungen 2015, nach Geschlecht

Link: <https://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Redaktion/Dokumente/Papers/GWK-Heft-50-Chancengleichheit.pdf>

- Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung: 24. Fortschreibung des Datenmaterials (2018/2019) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen (Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK) 2020)
  - › Wissenschaftliches Personal an Forschungseinrichtungen 2019, nach Geschlecht
  - › Professuren und Führungskräfte (Besoldungsgruppen W1-W3, Äquivalente der C-Besoldung und E15 ü) an Forschungseinrichtungen 2019, nach Geschlecht

Link: [https://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Redaktion/Dokumente/Papers/GWK-Heft-69\\_Chancengleichheit\\_in\\_Wissenschaft\\_und\\_Forschung\\_24.\\_Fortschreibung\\_des\\_Datenmaterials\\_zu\\_Frauen\\_in\\_Hochschulen.pdf](https://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Redaktion/Dokumente/Papers/GWK-Heft-69_Chancengleichheit_in_Wissenschaft_und_Forschung_24._Fortschreibung_des_Datenmaterials_zu_Frauen_in_Hochschulen.pdf)

Für die Personaldaten werden für alle Einrichtungen als Proxy die Durchschnittswerte für die jeweiligen Sektionen verwendet.

**Tabelle 24**  
**Zuordnung Wissenschaftsbereiche der FE zur AvH-Systematik**

Wissenschaftsbereiche AvH	MPG: Rubriken	Leibniz-Gemeinschaft: Sektionen	FhG, HGF, weitere Einrichtungen
Geistes- und Sozialwissenschaften	Kultur & Gesellschaft	Sektion A Geistes- und Bildungsforschung, Sektion B Wirtschaft- und Sozialwissenschaften, Raumwissenschaften,	Zuordnung nach Namen
Lebenswissenschaften	Biologie & Medizin	Sektion C Lebenswissenschaften	
Naturwissenschaften	Physik & Astrophysik, Umwelt & Klima	Sektion D Mathematik, Natur- und Ingenieurwissenschaften nach Namen zugeordnet, Sektion E Umweltwissenschaften	
Ingenieurwissenschaften	Material & Technik	Sektion D Mathematik, Natur- und Ingenieurwissenschaften nach Namen zugeordnet	

**Tabelle 25**  
**Zuordnung GWK-Kategorien zur AvH-Systematik**

AvH-Sektion	GWK-Kategorien
Deutsche Fördereinrichtungen	
Museen und Sammlungen	
Sonstige Forschungseinrichtungen	
Krankenhäuser, Kliniken und Therapiezentren	
Musik- und Kunsthochschulen	Kunsthochschulen (destatis)
Akademien der Wissenschaft	
Fachhochschulen, sonstige Hochschulen und Universitätskliniken	Fachhochschulen (ohne Universitätsklinika) (destatis)
Sonstige Einrichtungen (ohne Forschungseinr.)	
Bundesforschungseinrichtungen	
Leibniz-Gemeinschaft	WGL
Helmholtz-Gemeinschaft	HGF
Bibliotheken und Archive (ohne Hochschulbib.)	
Universitäten	Universitäten (destatis)
Landesforschungseinrichtungen	
Max-Planck-Gesellschaft	MPG
Fraunhofer-Gesellschaft	FHG

**Tabelle 26**  
**Zuordnung destatis-Kategorien zur AvH-Systematik**

AvH-Sektion	destatis-Kategorie
Deutsche Fördereinrichtungen	
Museen und Sammlungen	Wissenschaftliche Museen
Sonstige Forschungseinrichtungen	
Krankenhäuser, Kliniken und Therapiezentren	
Musik- und Kunsthochschulen	Kunsthochschulen
Akademien der Wissenschaft	Sonstige öffentlich geförderte Organisationen ohne Erwerbszweck für Wissenschaft, Forschung und Entwicklung (Einschließlich Akademien lt. Akademienprogramm).
Fachhochschulen, sonstige Hochschulen und Universitätskliniken	Fachhochschulen (ohne Universitätsklinika)
Sonstige Einrichtungen (ohne Forschungseinr.)	
Bundesforschungseinrichtungen	Bundesforschungseinrichtungen
Leibniz-Gemeinschaft	Leibniz-Gemeinschaft („Blaue Liste“)
Helmholtz-Gemeinschaft	Helmholtz-Zentren
Bibliotheken und Archive (ohne Hochschulbib.)	Wissenschaftliche Bibliotheken, Archive und Fachinformationszentren
Universitäten	Universitäten (ohne Pädagogische Hochschulen und Theologische Hochschulen)
Landesforschungseinrichtungen	Landes- und kommunale Forschungseinrichtungen (ohne Leibniz-Gemeinschaft)
Max-Planck-Gesellschaft	Institute der Max-Planck-Gesellschaft
Fraunhofer-Gesellschaft	Institute der Fraunhofer-Gesellschaft

**Statistisches Bundesamt, 2021:** öffentlich zugänglich

— Fachserie 11, Reihe 4.4

- › Professuren (C4 und entspr. Besoldungsgruppen, C3 und entspr. Besoldungsgruppen, C2 und entspr. Besoldungsgruppen – auf Dauer, C2 und entspr. Besoldungsgruppen – auf Zeit, W3, W2, Juniorprofessoren, Gastprofessoren (hauptberuflich)), 2010 bis 2019, nach Geschlecht und Wissenschaftsgebieten, Zuordnung zu Wissenschaftsgebieten entsprechend AvH-Systematik
- › Hauptberufliches wissenschaftliches und künstlerisches Personal an Hochschulen (Universitäten = ohne Pädagogische Hochschulen, Technische Hochschulen und Fachhochschulen, ohne Universitätsklinika), 2015 und 2019, nach Geschlecht, Kopfzahl

Link: [https://www.statistischebibliothek.de/mir/receive/DESerie\\_mods\\_00000118](https://www.statistischebibliothek.de/mir/receive/DESerie_mods_00000118)

— Fachserie 14, Reihe 3.6

- › Wissenschaftliches Personal für Forschung und Entwicklung, 2015 und 2019, nach Geschlecht, Vollzeitäquivalente

Link: [https://www.statistischebibliothek.de/mir/receive/DESerie\\_mods\\_00000137](https://www.statistischebibliothek.de/mir/receive/DESerie_mods_00000137)

**Tabelle 27**  
**Zuordnung der DAAD-Regionen zur AvH-Systematik**

AvH-Regionen	DAAD-Regionen
Afrika Subsahara	Afrika Subsahara
Asien Australien, Neuseeland, Ozeanien	Asien, Pazifik
Nordamerika	Nordamerika
Mittel- und Südamerika	Lateinamerika
Europa	West-, Mittel- und Südosteuropa Osteuropa, Zentralasien und Südkaukasus
Naher und Mittlerer Osten, Nordafrika	Nahost, Nordafrika

### 7.2.5 Internationale Referenzdaten

**DAAD, 2021:** nicht öffentlich zugänglich

- DAAD Individualförderung, Geförderte aus dem Ausland, 2015-2019, nach Geschlecht, akademischem Status und Jahr
- DAAD Individualförderung 2015-2019, Geförderte aus dem Ausland, nach Geschlecht, akademischem Status und Region
- DAAD Individualförderung 2015-2019, Geförderte aus dem Ausland, Doktoranden, Wissenschaftler und Hochschullehrer (inklusive Postdoktoranden), nach Geschlecht und Land (14 Schlüsselländer)

**European Research Council, 2021:** öffentlich zugänglich

- ERC Advanced Grants Outcome: Indicative statistics, für die Jahre 2015 bis 2019
- ERC Consolidator Grants Outcome: Indicative statistics, für die Jahre 2015 bis 2019
- ERC Starting Grants Outcome: Indicative statistics, für die Jahre 2015 bis 2019

Link: *Document Library | ERC: European Research Council (europa.eu)*

**EMBO, 2019:** öffentlich zugänglich

- EMBO facts&figures 2019, S.93-95, EMBO Long-Term Fellowships, EMBO Short-Term Fellowships, nach Geschlecht und Förderstatus

Link: [https://www.embo.org/documents/news/facts\\_figures/EMBO\\_facts\\_figures\\_2019.pdf](https://www.embo.org/documents/news/facts_figures/EMBO_facts_figures_2019.pdf)

**Nobelpreise, 2021:** öffentlich zugänglich

- Nobelpreise zwischen 2010 und 2019 nach Geschlecht und nach Art des Preises

Link: [https://de.wikipedia.org/wiki/Liste\\_der\\_Nobelpreistr%C3%A4ger](https://de.wikipedia.org/wiki/Liste_der_Nobelpreistr%C3%A4ger)

**She Figures 2021** öffentlich zugänglich

- She Figures 2021 Gender in Research and Innovation (European Commission 2021)

Link: <https://ec.europa.eu/assets/rtd/shefigures2021>

**UNESCO Institute for Statistics, 2020:** nicht öffentlich zugänglich

- Expenditure by level of education (tertiary education) as a percentage of total government expenditure on education
- Population (25+ years) by at least bachelor or equivalent (ISCED 6 or higher)
- PhD (ISCED 8) as percentage of all graduates from tertiary education
- Tertiary graduates by level of education and sex
- Tertiary graduates by field of study and sex

- Gender Parity Index (GPI) at least bachelor's or equivalent (ISCED 6 or higher), population 25+ years, gender parity index (GPI)
- Tertiary graduates (ISCED 8) by sex

**UNESCO Institute for Statistics, 2020:** öffentlich zugänglich

- Gross R&D expenditures (GERD)
- GERD by sector of performance
- Government expenditure on education as a percentage of GDP
- Relative share of public, private and international expenditure on educational institutions, by final source of funds (2017)
- Enrolment in tertiary education, all programmes, both sexes (number)
- Total R&D personnel per millions inhabitants, per thousand labor force and per thousand total employment (FTE)
- Researchers as percentage of R&D personnel (FTE)
- Researchers and total R&D personnel by sector of employment [FTE and HC]
- Female researchers as a percentage of total researchers in each sector (HC)
- OECD: Enrolment (total tertiary education) by field (STEM fields) and sex
- percentage of female teachers by teaching level of education
- Indicator: Female researchers as a percentage of total researchers in each sector (HC)
- Academic staff by grades (A-D or R1-R4), field of sciences and sex
- senior academic staff (grade A), by field of R&D and sex

Link: <http://data.uis.unesco.org/>

## 7.3 Interviewleitfäden

### 7.3.1 Interviews mit der AvH-Geschäftsstelle

Die Interviewleitfäden wurden für die jeweiligen Programme angepasst.

#### Einführung

- Einverständnis zur Aufzeichnung einholen
- Vorstellung der Beteiligten
- kurze Erläuterung des Projektes

#### Programmstruktur und Verfahrensabläufe

Ziel: vertiefende Informationen zu schriftlichen Dokumenten

- Was ist das Besondere / Spezifische des Programms?
- Was macht das Programm attraktiv für geförderte Wissenschaftler\*innen / Stipendiat\*innen und für Gastgebernde?

#### Zugang zu den Programmen

Thema ist insbesondere die Kontaktaufnahme zwischen Wissenschaftler\*innen und Gastgebenden.

- Wie werden aus bestehenden Kontakten Einladungen bzw. Nominierungen?
- Welche Art von Kontakten (schriftlicher Austausch, gemeinsame Publikationen, Forschungsaufenthalt / AvH-Programme, Forschungsprojekte) führen zu Einladungen bzw. Nominierungen?
- Sind Ihnen dabei Unterschiede zwischen Männern und Frauen bekannt?
- typische Muster, wie Kooperation zwischen Wissenschaftler\*innen und Gastgebenden entsteht, die zu einer Einladung oder Nominierung führen
- Wie wird die Einladung bzw. Nominierung von Gastgebenden und Wissenschaftler\*innen vorbereitet?
- Was motiviert Gastgebernde für eine Einladung oder Nominierung?
- Sind Ihnen Unterschiede zwischen Männern und Frauen bei der Vorbereitung von Einladungen bzw. Nominierungen bekannt?
- Wie erklären Sie sich den niedrigen Frauenanteil bei AvH-Programmen?

## Deutschland als Zielland und mögliche Konkurrenzprogramme

Wie attraktiv ist das Programm?

- Für geförderte Wissenschaftler\*innen, auch unterschiedlich nach Herkunftsregion
- Für einladende nominierende Wissenschaftler\*innen

Welche Konkurrenzprogramme (international) sind Ihnen bekannt? Welche Bedeutung haben diese Konkurrenzprogramme?

## Auswahlverfahren

Thema ist insbesondere die Operationalisierung der Auswahlkriterien.

- Welche Schritte im Auswahlverfahren sind besonders wichtig und entscheidend
- Welche Kriterien sind besonders wichtig und ausschlaggebend
- Wie grenzen sich die Kriterien „Wissenschaftliche Qualifikation“ und „Zukunftspotenzial“ voneinander ab?
- Wie wird das Kriterium: Wissenschaftliches Zukunftspotenzial definiert oder operationalisiert?
- Welche Bedeutung haben die Gutachten im Auswahlverfahren
- Welche Bedeutung haben die Stellungnahmen der Gastgebenden bzw. die Referenzgutachten
- Welche Gleichstellungsmaßnahmen werden im Auswahlverfahren implementiert? Wie werden diese Maßnahmen akzeptiert? Welche Wirkung haben die Maßnahmen?
- Kriterium für Auswahl der Mitglieder von Auswahlausschüssen ist „wissenschaftliche Exzellenz“: Wie wird diese Exzellenz festgestellt oder bestimmt? Was macht diese Exzellenz aus? Was unterscheidet das Kriterium „Exzellenz“ von den weiteren Anforderungen (internationale Kontakte und Erfahrungen, breite wissenschaftliche Expertise; Bereitschaft und Fähigkeit zum fächerübergreifenden Diskurs)?

## Durchführung des Forschungsaufenthalts

Thema sind insbesondere die Konzeption und Erfahrungen der Zuschläge für Familienmitglieder, Erfahrungen mit Bedürfnislagen und Unterstützungsbedarfen.

- Welche Aktivitäten sind mit Forschungsaufenthalt verbunden?

- Sind Ihnen geschlechterspezifische Unterschiede bei der Durchführung des Forschungsaufenthalts bekannt (z.B. Dauer oder Häufigkeit der Aufenthalte)?
- Welche Erfahrung haben Sie aufgrund der intensiven Betreuung der Geförderten durch die Geschäftsstelle mit besonderen Bedürfnislagen? Sind Ihnen Unterstützungsbedarfen nach Geschlecht oder für spezifische Herkunftsregionen / Ausgangsbedingungen bekannt?
- Gibt es Themen oder Problemlagen (soziale Kontakte, Alltag, Kinderbetreuungsmöglichkeiten), die Männer und Frauen in der Betreuung unterschiedlich ansprechen
- In der HFST-Evaluation berichten Männer häufiger von Einschränkungen oder Hindernissen durch familiäre Verpflichtungen als Frauen. Wie erklären Sie sich diesen Befund der Evaluation?

## AvH-Gleichstellungsstrategie und den bisherigen Maßnahmen

- Welche Erfahrungen haben Sie mit der bisherigen Gleichstellungsstrategie der Humboldt-Stiftung gemacht?

## 7.3.2 Interviews mit Gastgebende und Mitglieder von Auswahlausschüssen

### Vor Beginn des Interviews

Vorstellung der Beteiligten

Wir führen das Interview im Rahmen der Studie „Untersuchung zum Potenzial von international mobilen Wissenschaftlerinnen mit Verortung zu Programmen der Alexander von Humboldt-Stiftung“ durch

- Ziel: Gründe der geringen Frauenbeteiligung an Programmen der Stiftung ermitteln und Handlungsimpulse geben, wie mehr exzellente Wissenschaftlerinnen für das Humboldt-Netzwerk gewonnen werden können
- Dafür untersuchen wir u.a. Gender-Aspekte in drei ausgewählten Programmen der Humboldt-Stiftung

Einverständnis zur Aufzeichnung

### **Einstieg / Warm up: Schilderung der Vorgesichte einer Kooperation im Rahmen der Humboldt-Stiftung**

Aus den Evaluationen der Humboldt-Stiftung und unserer bisherigen Analyse der quantitativen Daten ergibt sich, dass die Phase vor der Bewerbung und vor der Förderung besonders interessant für unsere Studie ist. Deshalb interessieren uns besonders Kontakte, Zugang zu Netzwerken und vorherige Kooperationen mit eingeladenen Wissenschaftler\*innen vor der Bewerbung.

Zu Beginn möchten wir Sie bitten, uns für eine Förderung (Stipendiat\*in oder Preisträger\*in), bei der Sie Gastgeber waren, zu schildern, wie Sie sich kennenlernten und wie die Kontakte waren, bis es zu der Bewerbung oder Nominierung gekommen ist.

### **Netzwerke und Forschungs Kooperationen**

Kontakte und vorherige Kooperationen mit eingeladenen Wissenschaftler\*innen, Aufbau und Pflege der Netzwerke

Fokus: Was passiert vor der Bewerbung / Nominierung?

#### *Aufbau von Netzwerken*

Weitere Fragen anschließend an Eingangserzählung:

- Wenn Sie über diesen konkreten Fall hinausgehen: Wie entstehen Kontakte mit ausländischen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, die zu Bewerbungen und Nominierungen führen, nach ihren Erfahrungen sowie was Sie eventuell aus Gesprächen mit Kolleg\*innen wissen?
  - › Was ist für Sie wichtig beim Aufbau von Netzwerken? Woran erkennen Sie, dieser Nachwuchswissenschaftler, diese erfahrene Wissenschaftlerin interessant ist, um eine Kooperation aufzubauen?
  - › Durch welche Gelegenheiten oder Tätigkeiten werden Sie auf interessante Wissenschaftler\*innen aufmerksam?

#### *Netzwerke und Bewerbungen bei der AvH*

Weiter interessiert uns, wie aus wissenschaftlichen Kontakten Bewerbungen oder Nominierungen für die Humboldt-Stiftung werden, da ja nicht aus allen Kontakten in internationalen Netzwerken eine solche Kooperation entsteht

- Was muss zu den Netzwerk-Kontakten hinzukommen, damit es zu einer Bewerbung oder Nominierung bei der Humboldt-Stiftung kommt?

#### *Netzwerkaktivitäten ausländischer Wissenschaftler\*innen*

Wir möchten nun einen Blick auf die ausländischen Wissenschaftler\*innen und deren Vernetzungsaktivitäten werfen.

- Was würden Sie ausländischen Nachwuchswissenschaftler\*innen raten, die eine internationale Vernetzung oder Teilnahme an internationalen Forschungs Kooperationen anstreben?
  - › Wie ist dabei das Verhältnis von nationalen und internationalen Netzwerken?
- Welche Arten von Kontaktforderungen erhalten Sie? Wie gehen Sie damit um?

#### *Hindernisse beim Zugang zu Netzwerken*

Schließlich möchten wir uns mögliche Hindernisse und Ungleichheit beim Zugang zu nationalen oder internationalen Netzwerken anschauen.

- Welche Schwierigkeiten im Vorfeld einer Bewerbung für die Humboldt-Stiftung sind Ihnen bekannt?
- Haben Sie in Kontakt mit ausländischen Wissenschaftler\*innen oder durch Erzählungen von Kolleg\*innen Ungleichheiten (wie Geschlecht oder regionale Herkunft) erlebt, die als Hindernisse / Barrieren für den Zugang zu nationalen oder internationalen Netzwerken wirken?

#### *Anforderungen und erwartete Leistungen*

Im nächsten Teil des Interviews möchten wir gerne etwas über Ihre Anforderungen und Erwartungen an Stipendiat\*innen und Preisträger\*innen der Humboldt-Stiftung erfahren.

- Was ist der ideale Humboldt-Stipendiat / die ideale Preisträgerin?
  - › Welche Anforderungen haben Sie in Bezug auf wissenschaftliche Leistungen, Motivation und persönlichen Eigenschaften?

### **Auswahlverfahren und -kriterien**

Fragen zum Auswahlverfahren wurden nur Gastgebenden gestellt, die gleichzeitig Mitglieder von Auswahl Ausschüssen sind oder waren.

### *Auswahlkriterien*

Wir möchten nun zum Auswahlverfahren und den Auswahlkriterien kommen. Das Auswahlverfahren und die Auswahlkriterien für die einzelnen Programme sind in den Unterlagen der Humboldt-Stiftung sehr genau beschrieben und es gibt eine große Bandbreite an Kriterien. Gleichwohl liegt in Kriterien wie „Wissenschaftliches Zukunftspotenzial“ oder „Exzellenz“ immer auch viel Spielraum für Interpretation, was ja auch zum Wesen von wissenschaftlicher Arbeit und Kreativität gehört.

- Wenn Sie an Ihre Mitwirkung im HFST-Ausschuss denken: Welche Kriterien sind bei der Auswahl besonders wichtig und ausschlaggebend?
- Wie würden Sie persönlich Kriterien wie „wissenschaftliches Zukunftspotenzial“ oder „Exzellenz“ operationalisieren?
  - › Woran erkennen Sie Zukunftspotenzial oder Exzellenz?
- Wie werden diese Kriterien in den Ausschusssitzungen diskutiert?
  - › Welche Bedeutung hat Exzellenz bei den Diskussionen und der Auswahl?
  - › Was unterscheidet Kriterium „Exzellenz“ von weiteren Anforderungen wie herausragende wissenschaftliche Leistungen?
  - › In welcher Weise fließen ihre Erfahrungen als Gastgeber\*in in Auswahlentscheidungen ein?

### *Gleichstellung in Auswahlverfahren*

In das Auswahlverfahren wurden bestimmte Gleichstellungsmaßnahmen aufgenommen, wie der Hinweis auf die Grundsätze der AvH oder laufende Nennung der Auswahlresultate nach Geschlecht.

- Welche Wirkung haben diese Maßnahmen nach Ihrer Ansicht?
- Gibt es in den Ausschüssen Diskussionen zu Geschlechtergleichstellung oder dem niedrigen Frauenanteil in der Humboldt-Stiftung?

### **Durchführung des Forschungsaufenthalts**

Integration in das gastgebende Institut und Rahmenbedingungen / Lebenssituation der eingeladenen Wissenschaftler\*innen

Aus den Evaluationen der verschiedenen

Programme der Humboldt-Stiftung wissen wir, dass es kaum Geschlechterunterschiede beim Forschungsaufenthalt selber gibt. Deshalb ist der Forschungsaufenthalt kein Schwerpunkt unserer Studie und wir haben dazu nur wenige Fragen in diesem Interview.

- Haben Sie Unterschiede zwischen eingeladenen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern erlebt
  - › bei der Integration in ihr Institut oder ihre Arbeitsgruppe
  - › bei Alltagssituationen
- Gibt es Themen /Problemlagen (soziale Kontakte, Alltag, Kinderbetreuungsmöglichkeiten), die Männer und Frauen in der Betreuung unterschiedlich ansprechen?
- Haben Sie die Erfahrung gemacht, dass familiäre Verpflichtungen ein Hindernis für den Forschungsaufenthalt waren (ggf. auch im Vorfeld von Bewerbungen oder Nominierungen)?

### **Erfahrungen mit der bisherigen Gleichstellungsstrategie und den bisherigen Maßnahmen**

Geschlechterungleichheiten in der Wissenschaft) und Einschätzungen zu Unterstützungsbedarfen und notwendigen Gleichstellungsstrategien und -maßnahmen

### *Erklärungen des Geschlechterverhältnisses*

Am Ende des Interviews möchten wir auf die Gleichstellungspolitik der Humboldt-Stiftung zu sprechen kommen.

- Wie erklären Sie sich den niedrigen Frauenanteil bei Bewerbungen?
- Hat dieses Wissen für Sie Auswirkungen auf die Suche nach oder die Auswahl von geeigneten Stipendiat\*innen oder Preisträger\*innen?

### *Chancengleichheitsstrategie und Gleichstellungsmaßnahmen*

Die Chancengleichheitsstrategie der AvH ist als „Soft-Push-Strategie“ angelegt, also konsequente und kontinuierliche Sensibilisierung, jedoch ohne Zielvorgaben. Im Rahmen dieser Strategie wurden unterschiedliche Gleichstellungsmaßnahmen implementiert (Marketing und Kommunikation, beim Auswahlverfahren wie Aufbereitung des Werdegangs der Bewerber\*innen, bei der Förderung z.B. mit monatlichen

Kinderzulagen oder beim Monitoring mit den Gender-Monitoring-Berichten).

- Wie beurteilen Sie die bisherige Strategie?
  - › Was wären aus ihren Erfahrungen geeignete Maßnahmen, um den Frauenanteil beim HFST zu steigern?
  - › Welche Aktivitäten auf Seiten der Gastgebenden wären notwendig, um den Frauenanteil zu steigern?

#### **Abschluss des Interviews**

- Gibt es noch etwas, das aus ihrer Sicht wichtig für die Studie ist, und was wir nicht gefragt haben?

## 7.4 Quantitative Daten zur Potenzialanalyse der Schüsselländer

### 7.4.1 Kontext Hochschul- und Wirtschaftssystem

Tabelle 28  
Kontext: Hochschul- und Wirtschaftssystem (1)

	Gross R&D expenditures (GERD) as percentage of GDP, 2018	GERD by sector of performance as percentage of GDP, 2018				Government expenditure on education as a percentage of GDP, 2018	Expenditure for tertiary education as a percentage of total government expenditure on education, 2018	Total R&D personnel per thousand labor force, 2018	Researchers as percentage of R&D personnel (FTE), 2018
		BES	GOV	HES	BES as percentage of GERD				
Algeria	0,542	0,036	0,272	0,234	6,703	..	3,156	89,135	
Chile	0,355	0,122	0,047	0,163	34,236	5,403	1,806	54,822	
Colombia	0,237	0,106	0,024	0,059	44,896	4,503	..	..	
EU-28	2,110	1,410	0,230	0,460	66,825	4,700	14,074	63,470	
Germany	3,094	2,129	0,416	0,548	68,820	4,801	16,185	61,316	
India	0,650	0,239	0,365	0,046	36,789	..	1,134	61,815	
Mexico	0,312	0,069	0,082	0,158	22,112	4,910	..	..	
Morocco	..	..	..	..	..	..	19,900	..	
Netherlands	2,164	1,451	0,125	0,588	67,052	5,480	17,228	60,748	
Nigeria	0,200	..	..	..	..	..	..	..	
Poland	1,212	0,801	0,024	0,384	66,090	4,639	8,820	72,712	
South Africa	0,832	0,341	0,186	0,280	40,954	6,159	1,950	66,687	
Spain	1,237	0,699	0,208	0,327	56,504	4,209	9,800	62,084	
Tunisia	0,600	..	..	..	..	..	5,334	94,581	
United Kingdom	1,724	1,192	0,105	0,389	69,130	5,487	13,552	65,810	
United States of America	2,838	2,059	0,294	0,365	72,576	..	..	..	
OECD	2,420	1,520	0,600	..	62,810	..	..	..	

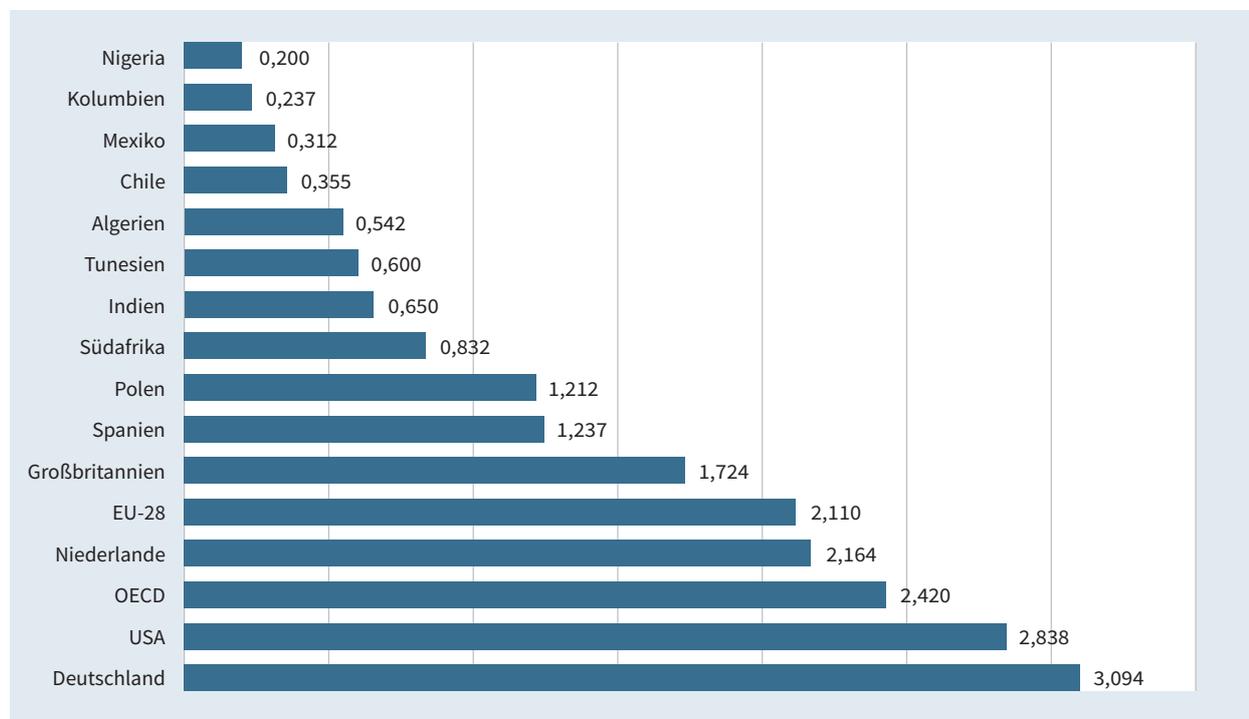
**Tabelle 29**  
**Kontext: Hochschul- und Wissenschaftssystem (2)**

	Researchers by sector of employment [FTE], 2018					Relative share of public, private and international expenditure on tertiary educational institutions, by final source of funds, 2017				
	BES	GOV	HES	PNP	not specified	Public sources	Household expenditure	Expenditure by other private entities	All private sources	Inter-national sources
Algeria	0,456	7,477	92,067							
Chile	28,969	12,767	49,612	8,652		35,9	57,6	6,6	64,1	a
Colombia	2,416	0,952	90,918	0,697	5,017	99,8	0,1	0,1	0,2	0,0
EU-28	52,726	10,020	36,410	0,843		73,4	15,8	7,0	22,4	4,2
Germany	60,391	13,065	26,545			83,0	x(9)	x(9)	15,2	1,8
India	34,022	23,128	36,482	6,367						
Mexico	..	..	..			69,8	29,9	0,3	30,2	0,0
Morocco	7,300	..	..							
Netherlands	70,019	6,133	23,847			66,9	16,6	13,2	29,8	3,4
Nigeria	..	..	..							
Poland	48,160	2,640	48,433	0,767		80,6	14,9	3,6	18,5	0,9
South Africa	18,572	9,118	71,137	1,173						
Spain	38,795	15,288	45,680	0,236		66,3	28,8	3,4	32,2	1,5
Tunisia	5,242	6,535	88,223	..						
United Kingdom	40,626	2,274	55,646	1,454		25,3	52,5	18,5	71,0	3,7
United States of America	72,480	..	..	..		35,1	45,4	19,5	64,9	
OECD	63,580	30,060	6,490			68,0	21,0	9,0	29,0	3,0

a Die Daten sind nicht anwendbar, da die Kategorie nicht zutrifft.

Abbildung 9

Brutto-F&amp;E-Aufwendungen (Gross R&amp;D expenditures, GERD) als Anteil am Bruttosozialprodukt, 2018

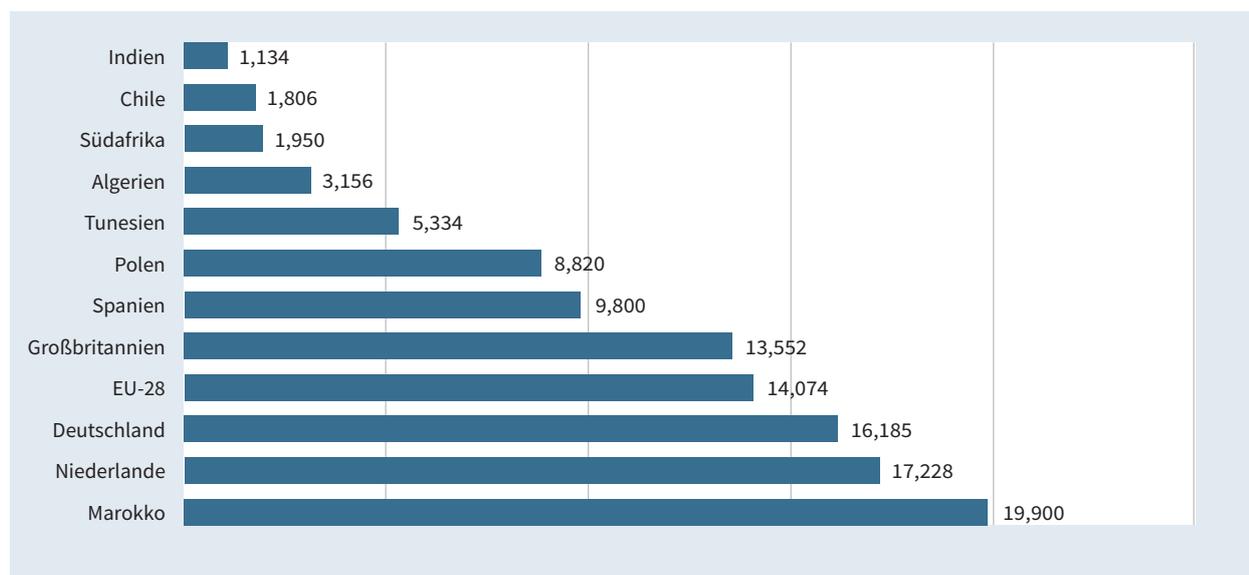


Note: Exceptions to the reference year: 2017: Algeria, Chile, South Africa

Source: UNESCO Institute for Statistics (UIS), Science, Technology and Innovation; EU: Eurostat; OECD: OECD statistics

Abbildung 10

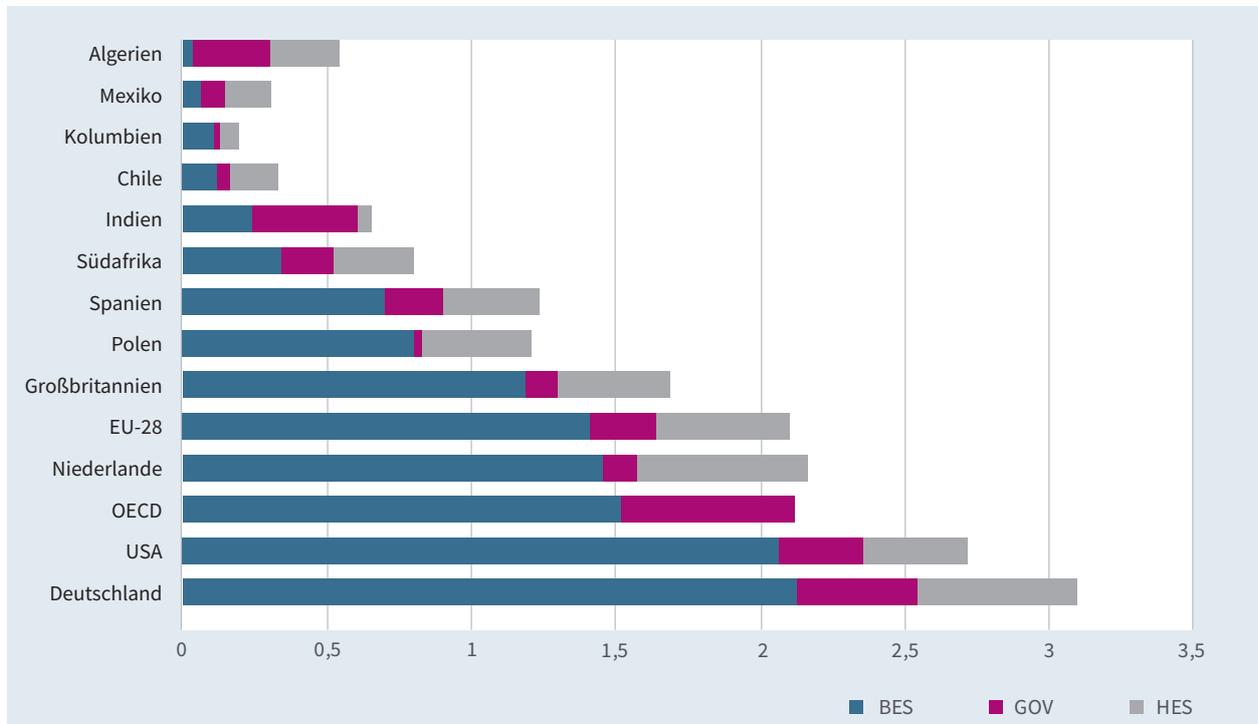
F&amp;E-Personal pro 1000 Erwerbstätige, 2018



Exceptions to the reference year: 2017: Algeria, Chile, South Africa

Source: UNESCO Institute for Statistics (UIS), Science, Technology and Innovation; EU: Eurostat, Morocco: Country dossier

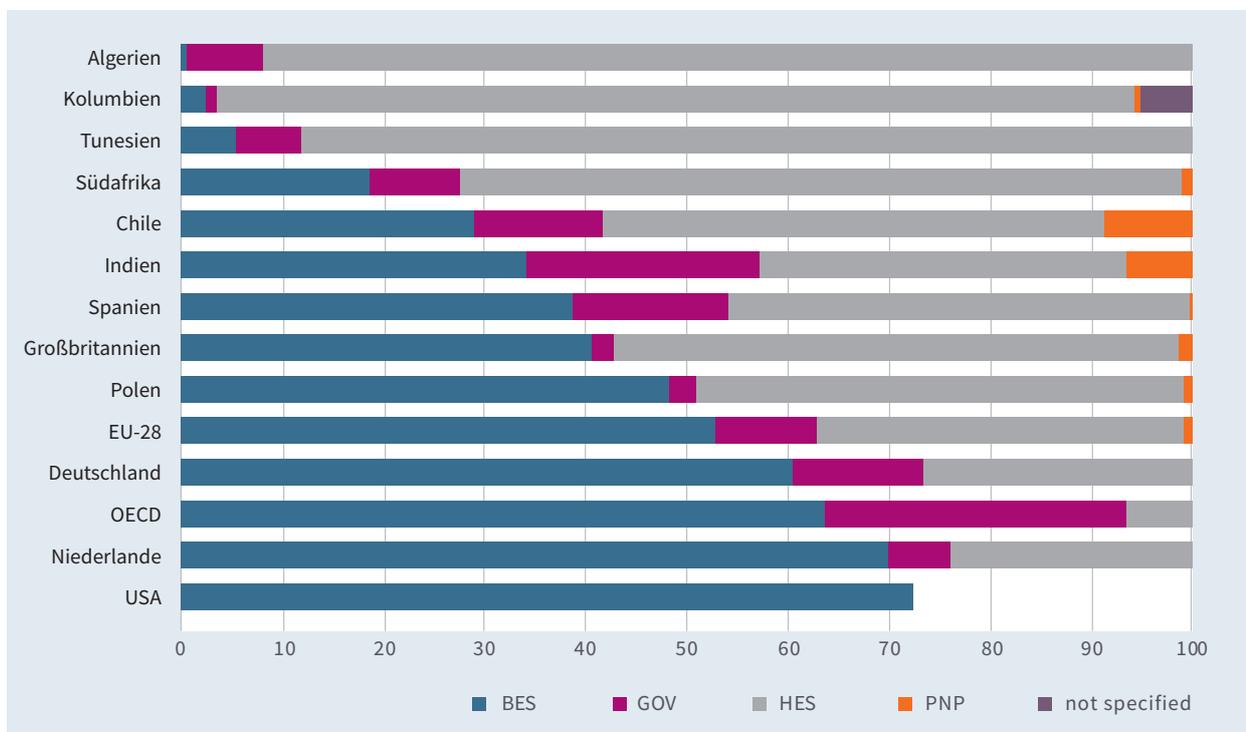
**Abbildung 11**  
**Brutto-F&E-Aufwendungen (GERD) nach Wirtschaftssektoren als Anteil am Bruttonationalprodukt, 2018**



Exceptions to the reference year: 2017: Algeria, Chile, South Africa

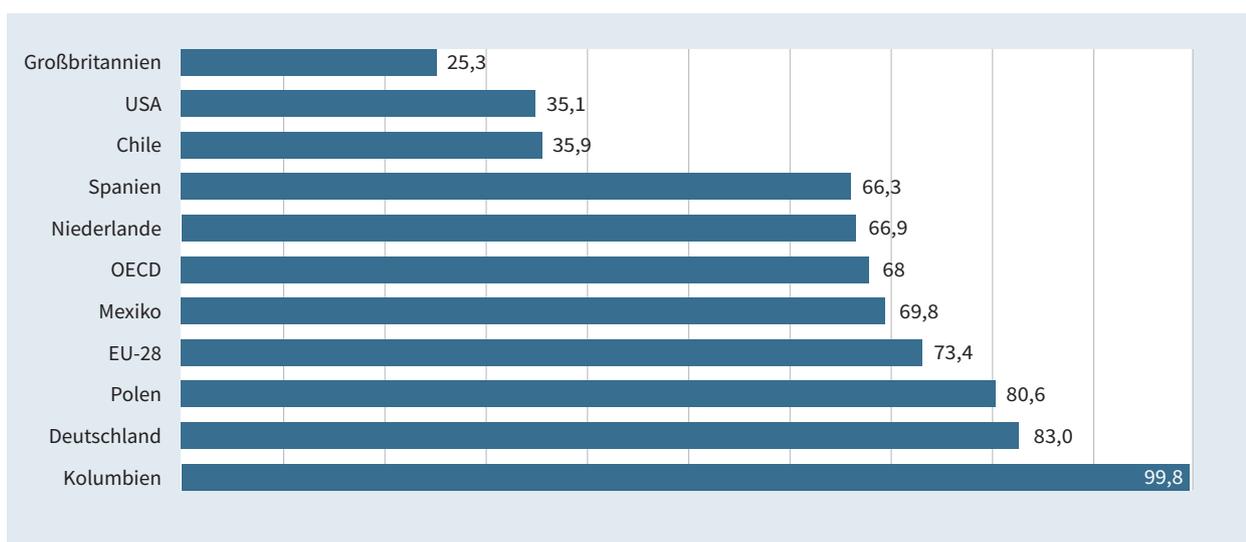
Source: UNESCO Institute for Statistics (UIS), Science, Technology and Innovation; EU: Eurostat; Morocco: Country dossier

**Abbildung 12**  
**Forschende (VZÄ) nach Wirtschaftssektoren, 2018**



Exceptions to the reference year: 2017: Algeria, Chile, Columbia, South Africa, 2016: OECD (HES)  
 Source: UNESCO Institute for Statistics (UIS), Science, Technology and Innovation; EU: Eurostat; US, OECD: OECD statistics

**Abbildung 13**  
**Anteil der öffentlichen Ausgaben an Hochschulen, 2017**



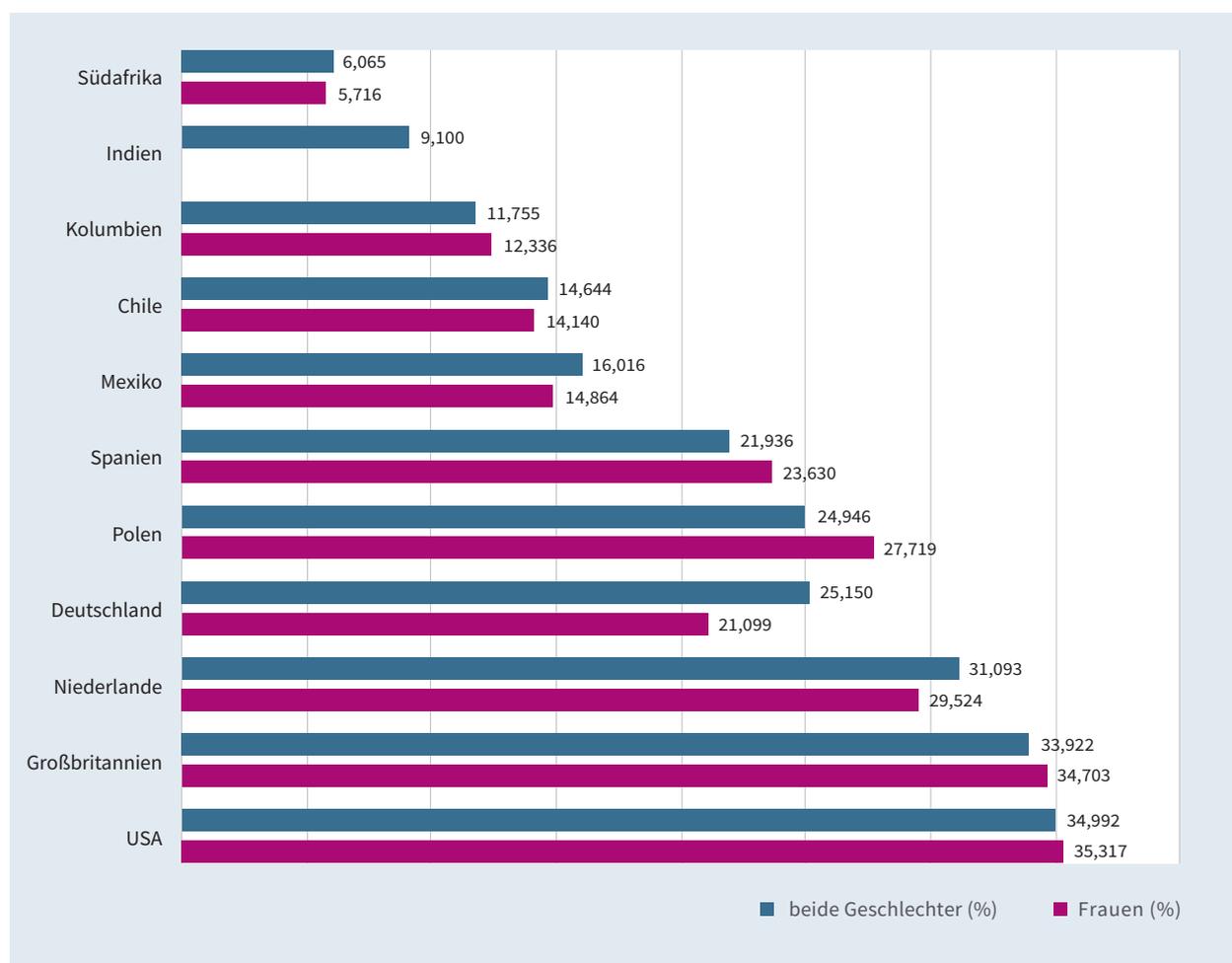
Exceptions to the reference year: 2018 Columbia; Source: OECD Statistics / Education at a Glance ([https://www.oecd-ilibrary.org/education/relative-share-of-public-private-and-international-expenditure-on-educational-institutions-by-final-source-of-funds-2017\\_9d8ca612-en](https://www.oecd-ilibrary.org/education/relative-share-of-public-private-and-international-expenditure-on-educational-institutions-by-final-source-of-funds-2017_9d8ca612-en)), EU 28: here EU 23

## 7.4.2 Zugang zu Hochschulbildung

**Tabelle 30**  
**Zugang zu Hochschulbildung**

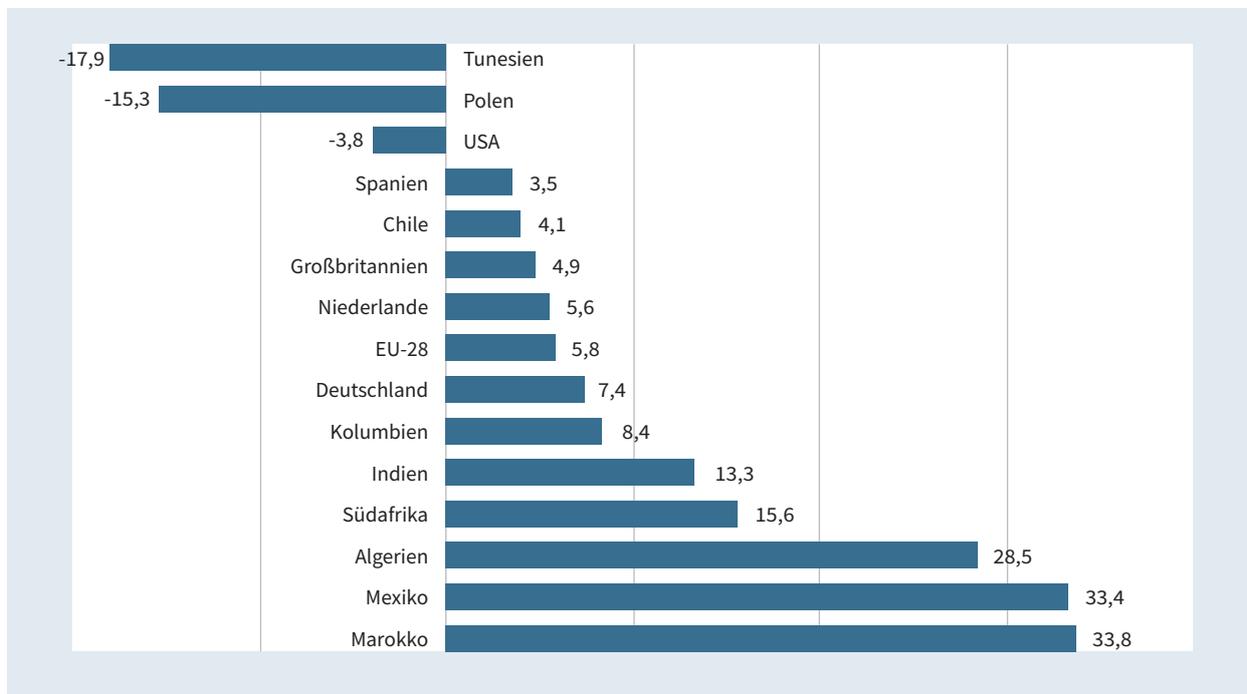
	Population (25+ years) by at least bachelor or equivalent (ISCED 6 or higher)			PhD (ISCED 8) as percentage of all graduates from tertiary education (%)	Changes 2014-2018 in the enrolment in tertiary education (in %)
	Both sexes (%)	Women (%)	Gender Parity Index		
Algeria	..	..	..	-	28,5
Chile	14,644	14,140	0,928	0,296	4,1
Colombia	11,755	12,336	1,109	0,167	8,4
EU-28	..	..	..	2,779	5,8
Germany	25,150	21,099	0,719	4,991	7,4
India	9,100	..	..	0,341	13,3
Mexico	16,016	14,864	0,858	1,188	33,4
Morocco	..	..	..	1,138	33,8
Netherlands	31,093	29,524	0,902	3,053	5,6
Nigeria	..	..	..	-	
Poland	24,946	27,719	1,268	0,618	-15,3
South Africa	6,065	5,716	0,886	1,322	15,6
Spain	21,936	23,630	1,174	4,500	3,5
Tunisia	..	..	..	3,198	-17,9
United Kingdom	33,922	34,703	1,048	3,628	4,9
United States of America	34,992	35,317	1,019	1,781	-3,8

**Abbildung 14**  
**Anteil der Bevölkerung (25 Jahre und älter) mit mindestens Bachelor-Abschluss oder ähnlichem (ISCED6 und höher), 2018**



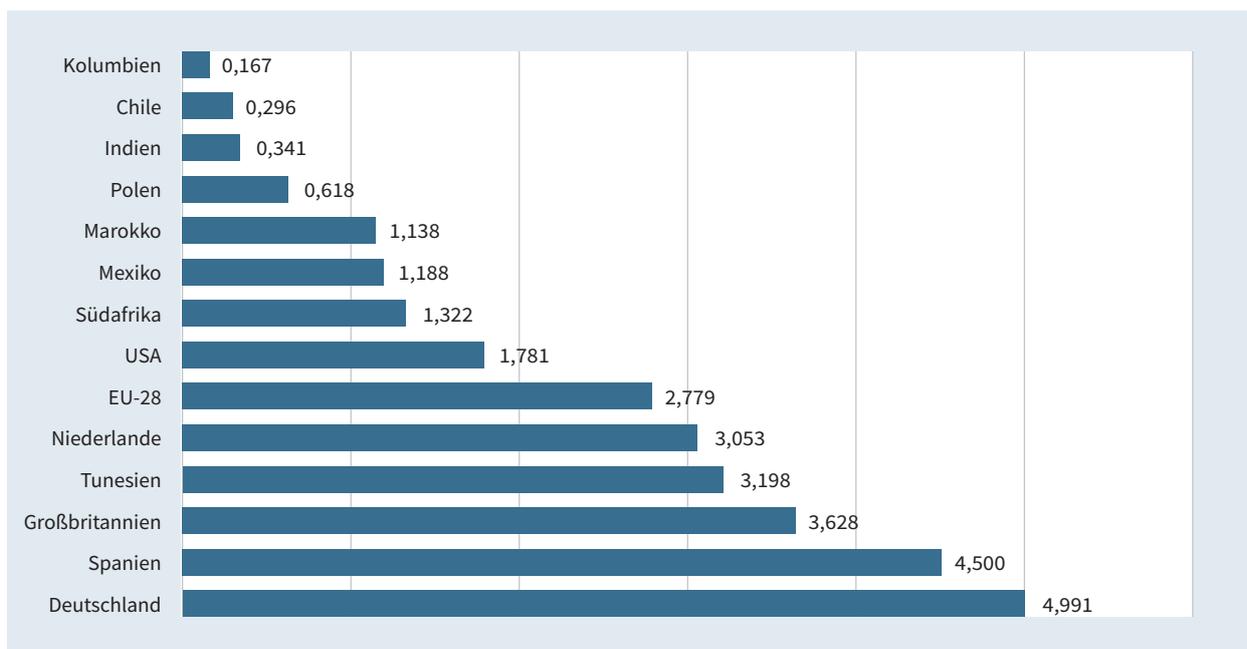
Exceptions to the reference year: 2017: Algeria, UK, 2016: Poland, 2015: South Africa; Source: UNESCO Institute for Statistics (UIS), data not available on <http://data.uis.unesco.org/> at the moment; EU: data only for ISCED 5 and higher

**Abbildung 15**  
Veränderungen der Hochschuleinschreibungen (in Prozent), 2014-2018



Exceptions to the reference year: 2014-2018, Exceptions 2015-2018: Netherlands, Source: UNESCO Institute for Statistics (UIS), EU-28: Eurostat

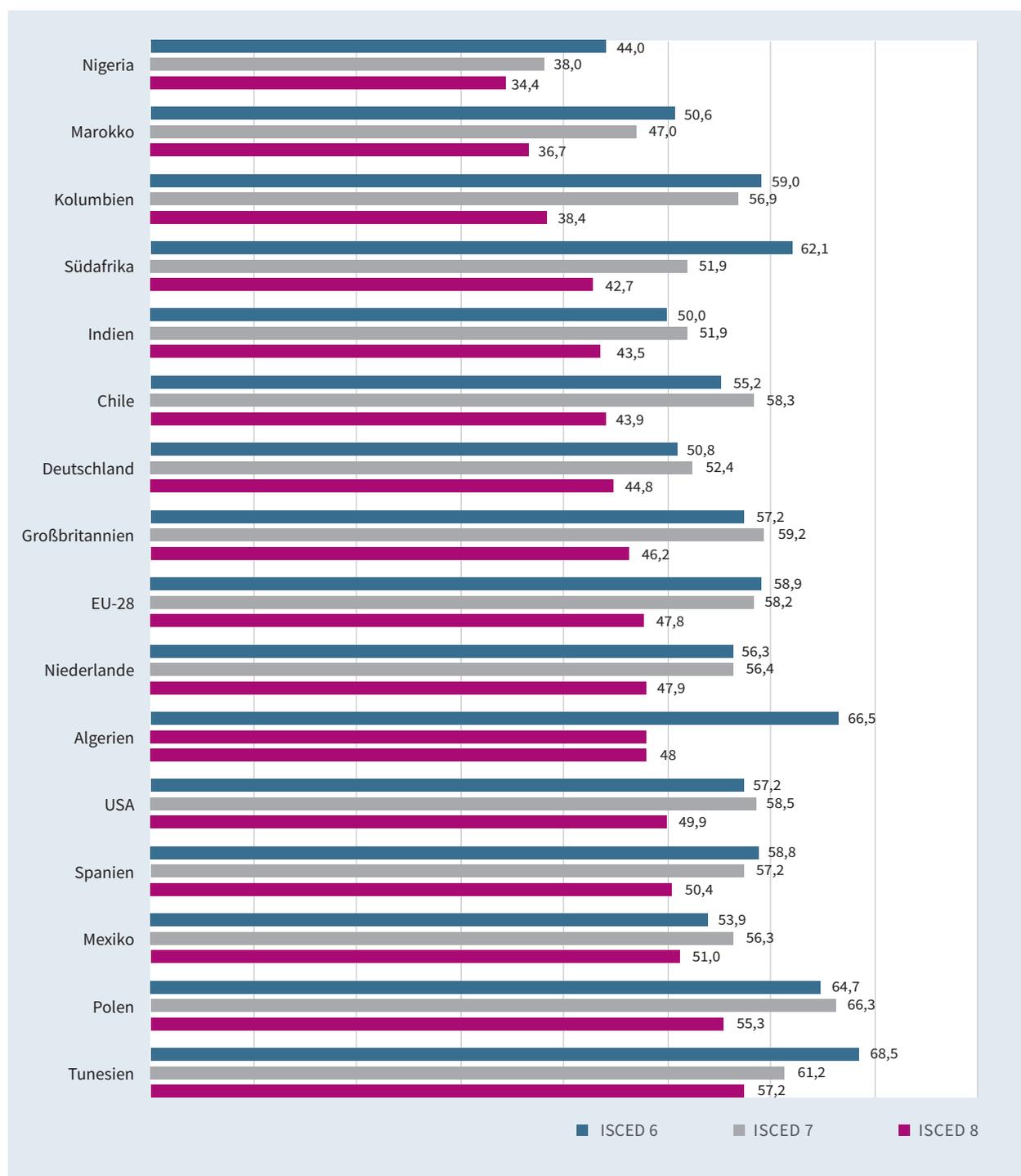
**Abbildung 16**  
Anteil der Promotionen (ISCED 8) an allen Hochschulabschlüssen (in Prozent), 2017



Exceptions to the reference year: 2018: Columbia, Indien, Tunisia, EU-28, 2016: UK, USA; Source: UNESCO Institute for Statistics (UIS), data not available on <http://data.uis.unesco.org/> at the moment; EU: data only for ISCED 5 and higher; EU: Eurostat

### 7.4.3 Geschlechtsspezifische Teilhabe an Hochschule, Wissenschaft und Forschung

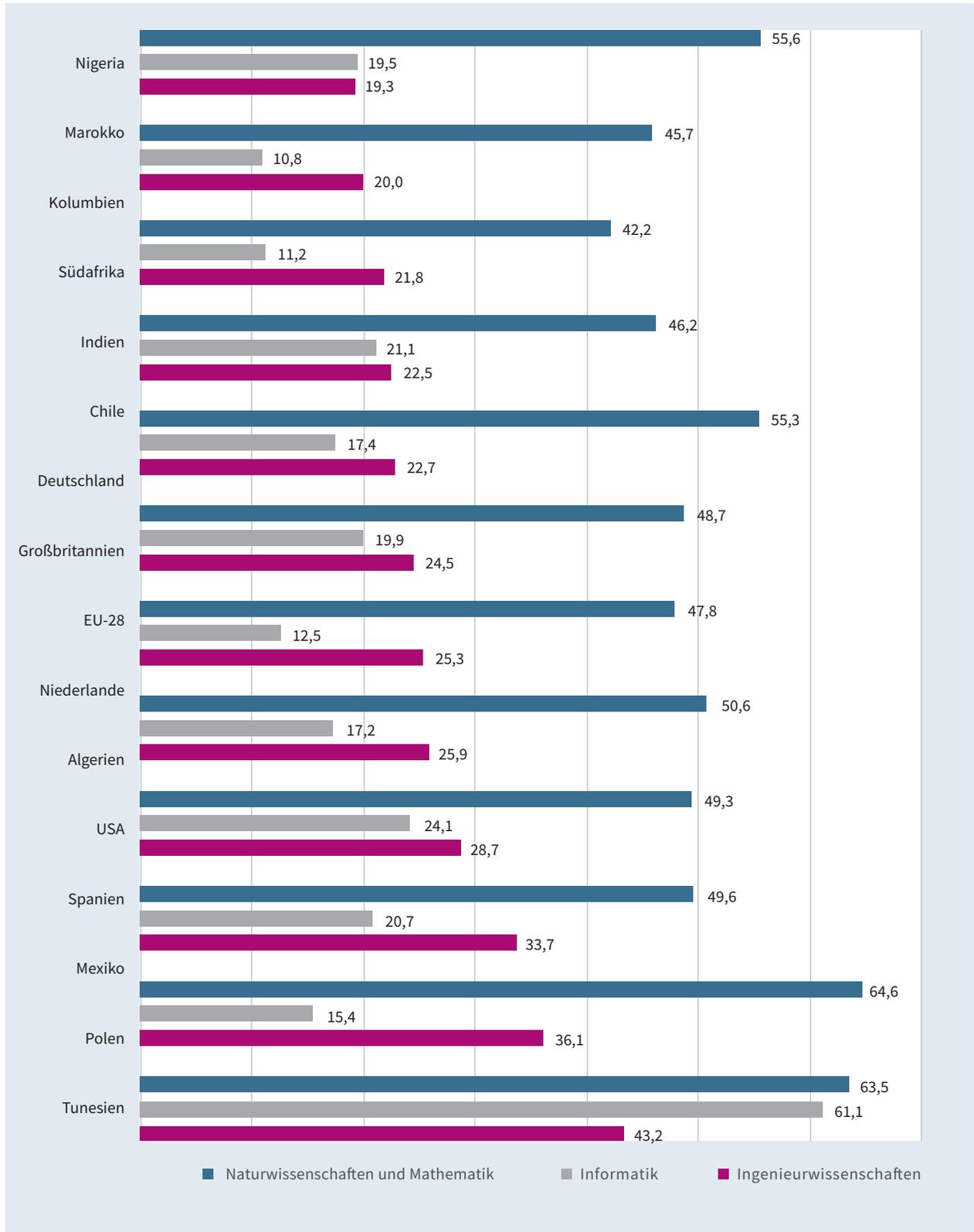
Abbildung 17  
Anteil der Frauen an Hochschulabschlüssen nach Bildungsniveau, 2017



Sorted according to the percentage of women in ISCED 8

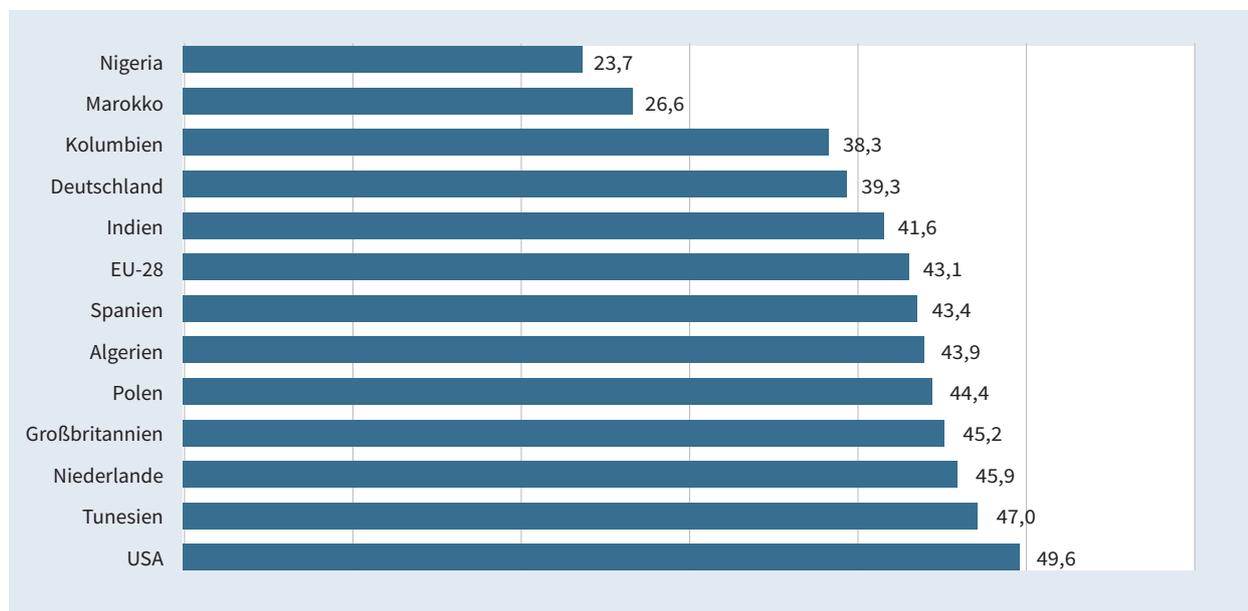
Exceptions to the reference year: 2018: Columbia, India, Tunisia, EU-28, 2016: UK, USA; Source: UNESCO Institute for Statistics (UIS), data not available on <http://data.uis.unesco.org/> at the moment; EU: data only for ISCED 5 and higher; EU: Eurostat; Country dossier: Nigeria (Enrolments instead of graduates), Algeria (ISCED 8, 2010)

**Abbildung 18**  
**Anteil der Frauen an Studierenden (alle Abschlüsse) in natur- und ingenieurwissenschaftlichen Fächern, 2018**



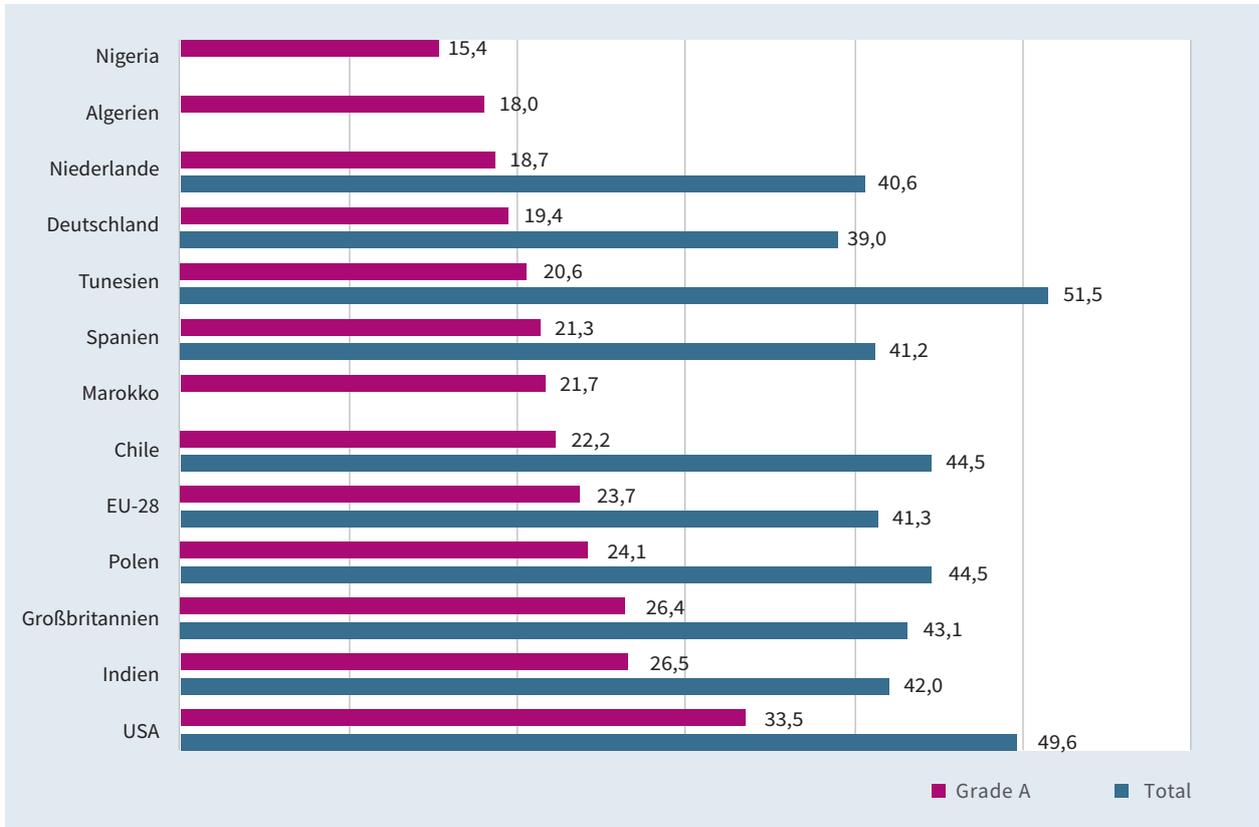
Exceptions to the reference year: 2017 USA; Source: OECD Statistics

**Abbildung 19**  
**Anteil der weiblichen Lehrenden an Hochschulen (Einrichtungen der tertiären Bildung), 2018**



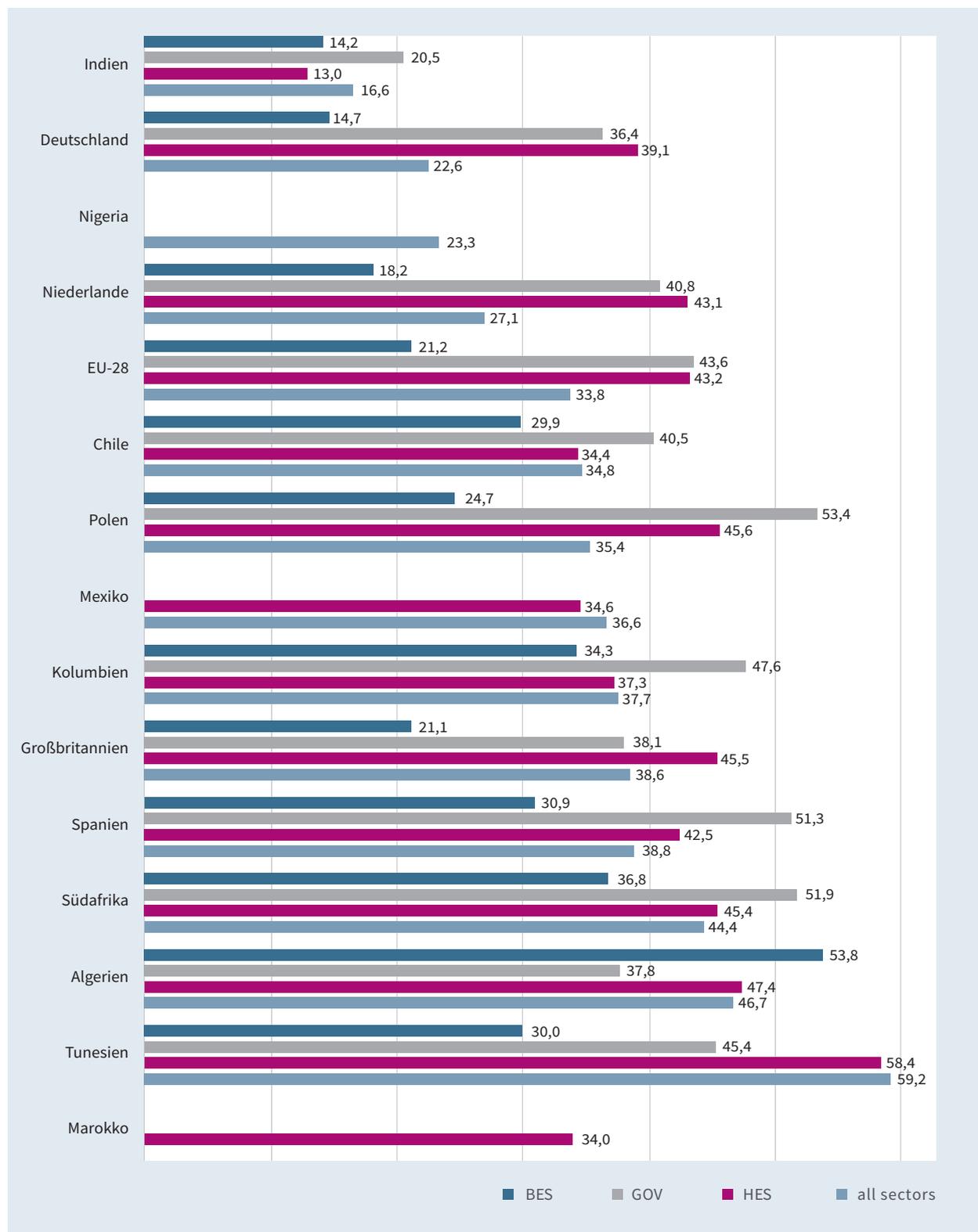
Exceptions to the reference year: 2017: Germany, Netherlands, Spain, UK, 2015: Poland; Source: UNESCO Institute for Statistics (UIS), data not available on <http://data.uis.unesco.org/> at the moment; EU: data only for ISCED 5 and higher; EU: Eurostat: Country dossier:: Algeria (2017/18, female faculty)

**Abbildung 20**  
**Frauenanteil am Hochschulpersonal, gesamt und höchste Positionen (Grade A), 2016**



Exceptions to the reference year: 2019: USA, 2018: Nigeria, Morocco, Tunisia, 2017/18: Chile, 2010: Algeria; Source: She Figures; Country dossiers: Nigeria (Grade A, full professors), Morocco, Algeria, Tunisia, USA, Chile (Grade A)

**Abbildung 21**  
**Frauenanteil an allen Forschenden nach Wirtschaftssektoren, 2017**



Exceptions to the reference year: Tunisia, 2016; UK, 2013; India (no data for HES), Mexico (only data for HES), 2012; Morocco (only data for HES); Source: UNESCO Institute for Statistics (UIS), Science, Technology and Innovation; EU: Eurostat

**Tabelle 31**  
**Geschlechtsspezifische Teilhabe an Hochschule, Wissenschaft und Forschung (1)**

	Global Gender Gap	Percentage of women tertiary graduates by level of education				Participation of women in enrolment (total tertiary education) by field			
		ISCED 6	ISCED 7	ISCED 8	Difference ISCED 6- ISCED 8	Natural sciences, mathematics and statistics	Information and Communication Technologies	Engineering, manufacturing and construction	
Algeria	136	0,633	66,5 %	48,0 %	18,5 %				
Chile	70	0,716	55,2 %	58,3 %	11,3 %	45,7 %	10,8 %	20,0 %	
Colombia	59	0,725	59,0 %	56,9 %	20,7 %	49,6 %	20,7 %	33,7 %	
EU-28			58,9 %	58,2 %	11,1 %				
Germany	11	0,796	50,8 %	52,4 %	6,1 %	46,2 %	21,1 %	22,5 %	
India	140	0,625	50,0 %	51,9 %	6,6 %				
Mexico	34	0,757	53,9 %	56,3 %	2,9 %	49,3 %	24,1 %	28,7 %	
Morocco	144	0,612	50,6 %	47,0 %	13,9 %				
Netherlands	31	0,762	56,3 %	56,4 %	8,4 %	42,2 %	11,2 %	21,8 %	
Nigeria	139	0,627	44,0 %	38,0 %	9,6 %				
Poland	75	0,713	64,7 %	66,3 %	9,4 %	64,6 %	15,4 %	36,1 %	
South Africa	18	0,781	62,1 %	51,9 %	19,4 %				
Spain	14	0,788	58,8 %	57,2 %	8,4 %	47,8 %	12,5 %	25,3 %	
Tunisia	126	0,649	68,5 %	61,2 %	11,3 %	63,5 %	61,1 %	43,2 %	
United Kingdom	23	0,775	57,2 %	59,2 %	11,0 %	55,3 %	17,4 %	22,7 %	
United States of America	30	0,763	57,2 %	58,5 %	7,3 %	55,6 %	19,5 %	19,3 %	
OECD - Total						48,7 %	19,9 %	24,5 %	
OECD - Europe						50,6 %	17,2 %	25,9 %	

**Tabelle 32**  
**Geschlechtsspezifische Teilhabe an Hochschule, Wissenschaft und Forschung (2)**

	Percentage of female teachers in tertiary education	Female researchers as a percentage of total researchers in each sector (HC)					Percentage of women to academic staff by grade, 2016				
		BES	GOV	HES	all sectors	Grade A	Grade B	Grade C	Grade D	Total	
Algeria	43,9 %	53,8 %	37,8 %	47,4 %	46,7 %	18,0 %	27,0 %	45,0 %	29,0 %		
Chile	..	29,9 %	40,5 %	34,4 %	34,8 %	22,2 %	-	-	-	44,5 %	
Colombia	38,3 %	34,3 %	47,6 %	37,3 %	37,7 %	-	-	-	-	-	
EU-28	43,1 %	21,2 %	43,6 %	43,2 %	33,8 %	23,7 %	40,5 %	46,4 %	46,9 %	41,3 %	
Germany	39,3 %	14,7 %	36,4 %	39,1 %	22,6 %	19,4 %	25,6 %	44,1 %	43,2 %	39,0 %	
India	41,6 %	14,2 %	20,5 %	13,0 %	16,6 %	26,5 %	37,0 %	43,5 %	-	42,0 %	
Mexico	..	..	..	34,6 %	36,6 %	-	-	-	-	-	
Morocco	26,6 %	..	..	34,0 %	..	21,7 %	26,1 %	39,0 %	31,3 %	-	
Netherlands	45,9 %	18,2 %	40,8 %	43,1 %	27,1 %	18,7 %	28,2 %	40,8 %	46,2 %	40,6 %	
Nigeria	23,7 %	..	..	..	23,3 %	15,4 %	-	-	-	-	
Poland	44,4 %	24,7 %	53,4 %	45,6 %	35,4 %	24,1 %	37,4 %	50,5 %	50,1 %	44,5 %	
South Africa	..	36,8 %	51,9 %	45,4 %	44,4 %	-	-	-	-	-	
Spain	43,4 %	30,9 %	51,3 %	42,5 %	38,8 %	21,3 %	42,4 %	48,4 %	48,8 %	41,2 %	
Tunisia	47,0 %	30,0 %	45,4 %	58,4 %	59,2 %	20,6 %	31,1 %	51,5 %	61,1 %	51,5 %	
United Kingdom	45,2 %	21,1 %	38,1 %	45,5 %	38,6 %	26,4 %	45,7 %	51,3 %	59,2 %	43,1 %	
United States of America	49,6 %	..	..	..	..	33,5 %	45,9 %	52,3 %	-	49,6 %	
OECD - Total											
OECD - Europe											

# 8 Literaturverzeichnis

**Ahyoud, Nasiha; Aikins, Joshua Kwesi; Bartsch, Samera; Bechert, Naomi; Gyamerah, Daniel; Wagner, Lucienne (2018):** Wer nicht gezählt wird, zählt nicht. Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten in der Einwanderungsgesellschaft – eine anwendungsorientierte Einführung. Vielfalt entscheidet – Diversity in Leadership. Hg. v. Citizens for Europe. Berlin. Online verfügbar unter <https://cloud.citizensforeurope.org/index.php/s/7gkZjZfSHDpZTRp#pdfviewer>.

**Angervall, Petra; Beach, Dennis (2018):** The Exploitation of Academic Work. Women in Teaching at Swedish Universities. In: High Educ Policy 31 (1), S. 1–17. Online verfügbar unter <https://doi.org/10.1057/s41307-017-0041-0>.

**Aufenvenne, Philipp; Haase, Christian; Meixner, Franziska; Steinbrink, Malte (2020):** Der alte weiße Geograph mit dem langen grauen Bart hat Recht! Genderbezogene Unterschiede hinsichtlich Partizipation und Kommunikationsverhalten auf dem Deutschen Kongress für Geographie 2019 in Kiel.

**Bagues, Manuel; Sylos-Labini, Mauro; Zinovyeva, Natalia (2015):** Does the Gender Composition of Scientific Committees Matter? Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit (IZA). Bonn (IZA Discussion Paper, No. 9199). Online verfügbar unter <http://ftp.iza.org/dp9199.pdf>, zuletzt geprüft am 25.01.2016.

**Baker, Maureen (2012):** Fertility, Childrearing the Academic Gender Gap. In: Women's Health and Urban Life 11 (2), S. 9–25. Online verfügbar unter <https://tspace.library.utoronto.ca/handle/1807/33916>.

**Bauder, Harald (2020):** International Mobility and Social Capital in the Academic Field. In: Minerva 58 (3), S. 367–387.

**Bauder, Harald; Lujan, Omar; Hannan, Charity-Ann (2018):** Internationally mobile academics. Hierarchies, hegemony, and the geoscientific imagination. In: Geoforum 89, S. 52–59.

**Beaufaj's, Sandra (2003):** Wie werden Wissenschaftler gemacht? Beobachtungen zur wechselseitigen Konstitution von Geschlecht und Wissenschaft. Bielefeld: transcript.

**Berger, Laura; Benschop, Yvonne; van den Brink, Marieke (2015):** Practising Gender When Networking. The Case of University-Industry Innovation Projects. In: Gender, Work & Organization 22 (6), S. 556–578.

**Besselaar, Peter van den; Mom, Charlie (2020):** Gender bias and grant allocation – a mixed picture. In: Preprint, S. 1–21. Online verfügbar unter [https://www.researchgate.net/publication/344461914\\_Gender\\_bias\\_and\\_grant\\_allocation\\_-\\_a\\_mixed\\_picture](https://www.researchgate.net/publication/344461914_Gender_bias_and_grant_allocation_-_a_mixed_picture).

**Besselaar, Peter van den; Schiffbänker, Helene; Sandström, Ulf; Mom, Charlie (2018):** Explaining gender bias in ERC grant selection – Life Sciences case. In: Wouters, P. (Hg.): STI 2018 Conference Proceedings. Proceedings of the 23rd International Conference on Science and Technology Indicators. Leiden.

**Biggs, Jacklyn; Hawley, Patricia; Biernat, Monica (2018):** The Academic Conference as a Chilly Climate for Women: Effects of Gender

Representation on Experiences of Sexism, Coping Responses, and Career Intentions. In: *Sex roles* 78 (5-6), S. 394–408.

**Bilecen, Başak; van Mol, Christof (2017):** Introduction. *International academic mobility and inequalities*. In: *Journal of Ethnic and Migration Studies* 43 (8), S. 1241–1255. Online verfügbar unter <http://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/1369183X.2017.1300225>.

**Bol, Thijs; Vaan, Mathijs de; van de Rijt, Arnout (2018):** The Matthew effect in science funding. In: *Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America*. Online verfügbar unter <http://www.pnas.org/content/early/2018/04/18/1719557115>.

**Bondestam, Fredrik; Lundqvist, Maja (2020):** Sexual harassment in higher education – a systematic review. In: *European Journal of Higher Education* 24 (80), S. 1–23.

**Bos, Angela L.; Sweet-Cushman, Jennie; Schneider, Monica C. (2019):** Familyfriendly academic conferences. A missing link to fix the “leaky pipeline”? In: *Politics, Groups, and Identities* 7 (3), S. 748–758.

**Bötzel, Annegret (2018):** Evaluation des Bundeskanzler-Stipendienprogramms der Alexander von Humboldt-Stiftung (AvH). Abschlussbericht. Hg. v. Alexander von Humboldt-Stiftung. Kienbaum Consultants International GmbH. Bonn. Online verfügbar unter [https://www.humboldt-foundation.de/fileadmin/Entdecken/Zahlen\\_und\\_Statistiken/Evaluation\\_des\\_Bundeskanzler-Stipendienprogramms/ergebnisse\\_evaluation\\_buka\\_lang.pdf](https://www.humboldt-foundation.de/fileadmin/Entdecken/Zahlen_und_Statistiken/Evaluation_des_Bundeskanzler-Stipendienprogramms/ergebnisse_evaluation_buka_lang.pdf).

**Bourdieu, Pierre (1988):** *Homo academicus*. 1. Aufl. Frankfurt am Main: Suhrkamp.

**Burkinshaw, Paula; White, Kate (2017):** Fixing the Women or Fixing Universities: Women in HE Leadership. In: *Administrative Sciences* 7 (3), S. 30.

**Byrne, Deirdre (2017):** Teaching and Researching Women’s and Gender Studies in Postapartheid South Africa. In: *GV/GR* 18 (1), S. 113–129.

**Callaghan, Chris W. (2017):** ‘Publish or perish’. Family life and academic research productivity. In: *SA j. hum. resour. manag.* 15 (2), S. 307.

**Cohen, Scott; Hanna, Paul; Higham, James; Hopkins, Debbie; Orchiston, Caroline (2019):** Gender discourses in academic mobility. In: *Gender Work Organ* 46 (2), S. 149–165. Online verfügbar unter <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/gwao.12413?af=R>.

**Crus Castro, Laura; Sanz-Menéndez, Luis (2019):** Grant Allocation Disparities from a Gender Perspective. Literature Review. Synthesis Report GRANteD Project D.1.1. CSIC Institute of Public Goods and Policies. Madrid. Online verfügbar unter [https://digital.csic.es/bitstream/10261/200024/3/GRANteD\\_D1\\_CSIC\\_Cruzy-Sanz2019.pdf](https://digital.csic.es/bitstream/10261/200024/3/GRANteD_D1_CSIC_Cruzy-Sanz2019.pdf).

**Dahmen-Adkins, Jennifer; Wolfram, Andrea (2020):** Netzwerke und Networking in der Postdocphase technischer Disziplinen. Eine Handreichung für die Praxis. RWTH Aachen. Online verfügbar unter [https://gendernetz.de/wp-content/uploads/GenderNetz\\_Broschuere.pdf](https://gendernetz.de/wp-content/uploads/GenderNetz_Broschuere.pdf), zuletzt geprüft am 21.12.2020.

**Daly, Mary (2020):** *Gender Inequality and Welfare States in Europe*. Cheltenham, UK, Northampton, MA, USA: Edward Elgar Publishing.

**Delgado Moreira, Raquel; Isler, Simona; Funciello, Tamara; Schilliger, Sarah; Weibel, Fleur; Zimmermann, Andrea (2020):** Männliche Räume der Macht. Wie gelingt eine Transformation der Geschlechterordnung in Wissenschaft und Politik? *Critical Gender & Diversity Knowledge. Challenges & Prospects*. Think Tank Gender and Diversity. Online-Konferenz, 20.11.2020.

**Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) (2016):** *Chancengleichheits-Monitoring 2016*. Antragsstellung und -erfolg von Wissenschaftlerinnen bei der DFG. Berichtsjahr 2015. Bonn. Online verfügbar unter <https://zenodo.org/record/1922197#.XDcO2-SotaQ%23.XDcO2-SotaQ>, zuletzt geprüft am 05.08.2021.

- Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) (2020):** Chancengleichheits-Monitoring 2020. Antragstellung und -erfolg von WissenschaftlerInnen bei der DFG. Berichtsjahr 2019. Bonn. Online verfügbar unter <https://zenodo.org/record/4486372#.YJvR-jqFCSHs>, zuletzt geprüft am 12.05.2021.
- Di Di; Thomson, Robert A.; Howard Ecklund, Elaine (2021):** Publishing and Parenting in Academic Science: A Study of Different National Contexts. In: *Socius (Sociological Research for a Dynamic World)* 7.
- Duma, Narjust; Durani, Urshila; Woods, Cynthia B.; Kankeu Fonkoua, Lionel A.; Cook, Joselle M.; Wee, Christopher et al. (2019):** Evaluating Unconscious Bias. Speaker Introductions at an International Oncology Conference. In: *Journal of Clinical Oncology*, JCO.19.01608. Online verfügbar unter <https://ascopubs.org/doi/abs/10.1200/JCO.19.01608?journalCode=jco&>.
- Eden, Devorah (2016):** Women's participation in academic conferences in Israel. In: *Journal of Higher Education Policy and Management* 38 (4), S. 406–421.
- El-Alayli, Amani; Hansen-Brown, Ashley A.; Ceynar, Michelle (2018):** Dancing Backwards in High Heels. Female Professors Experience More Work Demands and Special Favor Requests, Particularly from Academically Entitled Students. In: *Sex roles* 79 (3-4), S. 136–150.
- Engel, Ole; Sebald, Susanne; Vogelgesang, Tom (2014):** Internationale Mobilität der WissenschaftlerInnen in Deutschland im europäischen Vergleich. Online verfügbar unter [http://www.pedocs.de/volltexte/2014/9024/pdf/Engel\\_Sebald\\_Vogelgesang\\_2014\\_Internationale\\_Mobilitaet.pdf](http://www.pedocs.de/volltexte/2014/9024/pdf/Engel_Sebald_Vogelgesang_2014_Internationale_Mobilitaet.pdf), zuletzt geprüft am 24.11.2016.
- ERAC Standing Working Group on Gender in Research and Innovation (2020):** Sexual Harassment in the Research and Higher Education Sector. National Policies and Measures in EU Member States and Associated Countries. Hg. v. European Research Area and Innovation Committee. Brussels. Online verfügbar unter <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-1205-2020-REV-1/en/pdf>.
- Erbe, Birgit (2020):** Exzellent und geschlechtergerecht? Universitäre Strategien zur gleichstellungspolitischen Einbindung der akademischen Profession. In: *Beiträge zur Hochschulforschung* 42 (4), 70-81. Online verfügbar unter [https://www.bzh.bayern.de/fileadmin/user\\_upload/Publikationen/Beitraege\\_zur\\_Hochschulforschung/2020/4\\_2020\\_Erbe.pdf](https://www.bzh.bayern.de/fileadmin/user_upload/Publikationen/Beitraege_zur_Hochschulforschung/2020/4_2020_Erbe.pdf).
- European Commission (Hg.) (2004):** Gender and Excellence in the Making. Workshop "Minimising gender bias in the definition and measurement of scientific excellence" – Florence 23-24 October 2003. Brussels (Science and Society). Online verfügbar unter <https://www.uni-frankfurt.de/41563255/Gender-Mainstreaming.pdf>, zuletzt geprüft am 19.07.2017.
- European Commission (2019):** She Figures 2018. Gender in Research and Innovation. Luxembourg.
- European Commission – DG Research (2019):** She Figures Handbook 2018. Unter Mitarbeit von Science-Metrix and KU Leuven. Brüssel. Online verfügbar unter <https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/09d777dc-447c-11e9-a8ed-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF/source-search>, zuletzt geprüft am 26.03.2019.
- European Research Council (ERC) (2021):** Gender actions and gender data on applicants and grantees. Brussels. Online verfügbar unter [https://erc.europa.eu/sites/default/files/document/file/ERC\\_gender\\_actions\\_and\\_data.pdf](https://erc.europa.eu/sites/default/files/document/file/ERC_gender_actions_and_data.pdf).
- Fisher, Monica; Nyabaro, Violet; Mendum, Ruth; Osiru, Moses (2020):** Making it to the PhD: Gender and student performance in sub-Saharan Africa. In: *PLOS ONE* 15 (12), e0241915. Online verfügbar unter <https://journals.plos.org/plosone/article?id=10.1371/journal.pone.0241915>.
- Fox, Charles W.; Burns, C. Sean; Meyer, Jennifer A. (2016):** Editor and reviewer gender influence the peer review process but not peer review outcomes at an ecology journal. In: *Funct Ecol* 30 (1), S. 140–153.
- Gander, Michelle (2019):** Let the right one in: A Bourdieusian analysis of gender inequality in universities' senior management. In: *Gender Work Organ* 26 (2), S. 107–123.

**Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK) (2016):** Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung. 20. Fortschreibung des Datenmaterials (2014/2015) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen. Bonn (Materialien der GWK). Online verfügbar unter <https://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Redaktion/Dokumente/Papers/GWK-Heft-50-Chancengleichheit.pdf>, zuletzt geprüft am 03.08.2021.

**Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK) (Hg.) (2020):** Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung. 24. Fortschreibung des Datenmaterials (2018/2019) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen. Bonn (Materialien der GWK).

**Gerhards, Jürgen; Hans, Silke; Drewski, Daniel (2017):** Zentrum und Peripherie im globalen Wissenschaftssystem. In: Köln Z Soziol 69 (1), S. 131–147.

**Geyer, Anton; Pohn-Weidinger, Simon; Grasenick, Karin (2019):** Evaluation der Forschungspreis-Programme der Alexander von Humboldt-Stiftung. Bonn. Online verfügbar unter [https://www.humboldt-foundation.de/fileadmin/Entdecken/Zahlen\\_und\\_Statistiken/Evaluation\\_der\\_Forschungspreis-Programme/ergebnisse\\_evaluation\\_prt\\_lang.pdf](https://www.humboldt-foundation.de/fileadmin/Entdecken/Zahlen_und_Statistiken/Evaluation_der_Forschungspreis-Programme/ergebnisse_evaluation_prt_lang.pdf), zuletzt geprüft 24.8.2022.

**Goastellec, Gaële; Probst, Carole (2013):** Internationalisation and the Academic Labour Market. In: Kehm, B. M. & Teichler, U. (Hg.): The Academic Profession in Europe: New Tasks and New Challenges. Dordrecht: Springer (The Changing Academy – The Changing Academic Profession in International Comparative Perspective, 5), S. 121–139.

**González Ramos, Ana M.; Conesa Carpintero, Ester; Pons Peregort, Olga; Tura Solvas, Marta (2018):** The Spanish Equality Law and the Gender Balance in the Evaluation Committees. An Opportunity for Women's Promotion in Higher Education. In: High Educ Policy 107 (4), S. 1207.

**Good, Jessica J. (2017):** Benevolent Sexism. In: Nadal, K. L. (Hg.): The SAGE encyclopedia of psychology and gender. First Edition. Los Angeles, California: SAGE reference, S. 136–137.

**Guarino, Cassandra M.; Borden, Victor M. H. (2017):** Faculty Service Loads and Gender. Are Women Taking Care of the Academic Family? In: Research in Higher Education 58 (6), S. 672–694.

**Hanasono, Lisa K.; Broido, Ellen M.; Yacobucci, Margaret M.; Root, Karen V.; Peña, Susana; O'Neil, Deborah A. (2019):** Secret service. Revealing gender biases in the visibility and value of faculty service. In: Journal of Diversity in Higher Education 12 (1), S. 85–98.

**Herschberg, Channah; Benschop, Yvonne; van den Brink, Marieke (2015):** Constructing excellence. The gap between formal and actual selection criteria for early career academics. Trento (GARCIA working papers). Online verfügbar unter [http://garciaproject.eu/wp-content/uploads/2015/06/GARCIA\\_report\\_wp2D1.pdf](http://garciaproject.eu/wp-content/uploads/2015/06/GARCIA_report_wp2D1.pdf), zuletzt geprüft am 25.01.2016.

**Herschberg, Channah; Benschop, Yvonne; van den Brink, Marieke (2018):** Selecting early-career researchers. The influence of discourses of internationalisation and excellence on formal and applied selection criteria in academia. In: High Educ 4 (2), S. 61. Online verfügbar unter [https://link.springer.com/epdf/10.1007/s10734-018-0237-2?author\\_access\\_token=yCM9ZtYlpFwhbfJ6j2sShPe4RwlQNchNByi7wbcMAY6Cm1xGQ\\_hXiEiILmJcEcVWa48gFCRhSN4FzkYPMpmz4u4kaj\\_DJH4MD7LCZ943tKuB9QbPkzaXTiWeM0xsrUOzezroP7lEINfUWrF\\_R\\_Q%3D%3D](https://link.springer.com/epdf/10.1007/s10734-018-0237-2?author_access_token=yCM9ZtYlpFwhbfJ6j2sShPe4RwlQNchNByi7wbcMAY6Cm1xGQ_hXiEiILmJcEcVWa48gFCRhSN4FzkYPMpmz4u4kaj_DJH4MD7LCZ943tKuB9QbPkzaXTiWeM0xsrUOzezroP7lEINfUWrF_R_Q%3D%3D).

**Hinsley, Amy; Sutherland, William J.; Johnston, Alison (2017):** Men ask more questions than women at a scientific conference. In: PLOS ONE 12 (10), e0185534.

**Hochschulrektorenkonferenz (HRK) (2019):** Frauen in Leitungspositionen in der Wissenschaft. Entschließung der 27. HRK-Mitgliederversammlung vom 19.11.2019. Online verfügbar unter <https://www.hrk.de/positionen/gesamtlste-beschluesse/beschluss/detail/frauen-in-leitungspositionen-in-der-wissenschaft/>, zuletzt geprüft am 06.12.2019.

**Hönig, Barbara (2020):** Chancengleichheit in der Exzellenz? Öffentliche Forschungsförderung im europäischen und nationalstaatlichen Vergleich. In:

Beiträge zur Hochschulforschung 42 (4), S. 10–29. Online verfügbar unter [https://www.bzh.bayern.de/fileadmin/user\\_upload/Publikationen/Beitraege\\_zur\\_Hochschulforschung/2020/4\\_2020\\_Hoenig.pdf](https://www.bzh.bayern.de/fileadmin/user_upload/Publikationen/Beitraege_zur_Hochschulforschung/2020/4_2020_Hoenig.pdf).

**Hönig, Barbara (2021):** Gleichstellung und Exzellenz. Zu einer strukturellen Ambivalenz des Europäischen Forschungsraums. In: GENDER 13 (1-2021), S. 43–58.

**IDEA Consult; WIFO; Technopolis (2017):** MORE3 study. Support data collection and analysis concerning mobility patterns and career paths of researchers. Hg. v. European Commission. Brussels. Online verfügbar unter [https://cdn1.euraxess.org/sites/default/files/policy\\_library/final\\_report\\_2.pdf](https://cdn1.euraxess.org/sites/default/files/policy_library/final_report_2.pdf).

**Igiebor, Oluwakemi (2021):** Women, academic leadership and the ‘constricting’ gender equity policies in Nigerian universities: an integrated feminist approach. In: Journal of Higher Education Policy and Management 43 (4), S. 338–352.

**Jöns, Heike (2002):** Grenzüberschreitende Mobilität und Kooperation in den Wissenschaften. Deutschlandaufenthalte US-amerikanischer Humboldt-Forschungspreisträger aus einer erweiterten Akteursnetzwerkperspektive. Inaugural-Dissertation. Universität Heidelberg, Heidelberg. Naturwissenschaftlich-Mathematische Gesamtfakultät. Online verfügbar unter [http://archiv.ub.uni-heidelberg.de/volltextserver/2125/1/Dissertation\\_Joens.pdf](http://archiv.ub.uni-heidelberg.de/volltextserver/2125/1/Dissertation_Joens.pdf), zuletzt geprüft am 16.08.2021.

**Jöns, Heike (2003):** Zwischen Wissenschaftsförderung und Auswärtiger Kulturpolitik. Eine Interpretation der Förderzahlen der Humboldt-Stiftung nach fünf Jahrzehnten. In: Humboldt-Kosmos (81), S. 22–31. Online verfügbar unter <https://hdl.handle.net/2134/16236>.

**Jöns, Heike (2011):** Transnational academic mobility and gender. In: Globalisation, Societies and Education 9 (2), S. 183–209.

**Judson, Eugene; Ross, Lydia; Glassmeyer, Kristi (2019):** How Research, Teaching, and Leadership Roles are Recommended to Male and Female Engineering Faculty Differently. In: Res

High Educ 60 (7), S. 1025–1047. Online verfügbar unter <https://link.springer.com/article/10.1007%2Fs11162-018-09542-8>.

**Karimi, Fariba; Mayr, Philipp; Momeni, Fakhri (2018):** Analyzing the network structure and gender differences among the members of the Networked Knowledge Organization Systems (NKOS) community. Online verfügbar unter <http://arxiv.org/pdf/1803.04225v1>.

**Kegen, Nadine V. (2018):** Exklusion oder Inklusion? Wahrgenommene und realisierte Einbindung von Spitzenforscher\*innen in formale und informelle Netzwerke. In: GENDER 10 (2), S. 79–96.

**Kim, Terri; Locke, William (2010):** Transnational academic mobility and the academic profession. Centre for Higher Education Research and Information. The Open University. London. Online verfügbar unter [http://oro.open.ac.uk/21282/1/Higher\\_Education\\_and\\_Society\\_Chapter\\_4\\_Transnational\\_academic\\_mobility.pdf](http://oro.open.ac.uk/21282/1/Higher_Education_and_Society_Chapter_4_Transnational_academic_mobility.pdf), zuletzt geprüft am 30.08.2021.

**Klammer, Ute; Altenstädter, Lara; Petrova-Stoyanov, Ralitsa; Wegrzyn, Eva (2020):** Gleichstellungspolitik an Hochschulen. Was wissen und wie handeln Professorinnen und Professoren? Opladen: Verlag Barbara Budrich.

**Kortendiek, Beate; Mense, Lisa; Beaufaÿs, Sandra; Bünnig, Jenny; Hendrix, Ulla; Herrmann, Jeremia et al. (2019):** Gender-Report 2019. Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen. Hochschulentwicklungen | Gleichstellungspraktiken | Gender Pay Gap. Unter Mitarbeit von Sakineh Fazeli und Johanna Forth. Essen: Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW.

**Le Feuvre, Nicky (2015):** Contextualizing Women's Academic Careers in Cross-National Perspective. Trento (GARCIA working papers, 3). Online verfügbar unter [http://garciaproject.eu/wp-content/uploads/2015/10/GARCIA\\_report\\_wp3.pdf](http://garciaproject.eu/wp-content/uploads/2015/10/GARCIA_report_wp3.pdf), zuletzt geprüft am 28.01.2016.

**Le Feuvre, Nicky; Bataille, Pierre; Kradolfer, Sabine; del Rio Carral, Maria; Sautier, Marie (2018):** The gendered diversification of academic

career paths in comparative perspective. In: Murgia, A. & Poggio, B. (Hg.): *Gender and Precarious Research Careers. A Comparative Analysis*. London: Routledge, S. 50–80.

**Leemann, Regula Julia (2010):** Gender inequalities in transnational academic mobility and the ideal type of academic entrepreneur. In: *Discourse: Studies in the Cultural Politics of Education* 31 (5), S. 605–625. Online verfügbar unter <http://bildungssoziologie.ch/assets/Uploads/Team/Regula-Julia-Leemann/Leemann-2010open-access-version.pdf>.

**Leišytė, Liudvika; Hosch-Dayican, Bengü (2014):** Changing academic roles and shifting gender inequalities: a case analysis of the influence of the teaching-research nexus on the academic career prospects of female academics in The Netherlands. In: *Journal of workplace rights* 17 (3-4), S. 467–490. Online verfügbar unter [http://trigger.edina.clockss.org/ServeContent?url=http%3A%2F%2Fbaywood.stanford.clockss.org%2FBWWR%2FBWOOD\\_BWWR\\_17\\_3%2FW3G414215706369V.pdf](http://trigger.edina.clockss.org/ServeContent?url=http%3A%2F%2Fbaywood.stanford.clockss.org%2FBWWR%2FBWOOD_BWWR_17_3%2FW3G414215706369V.pdf).

**Lenger, Alexander (2009):** Ökonomisches, kulturelles und soziales Kapital von Promovierenden. Eine deskriptive Analyse der sozialen Herkunft von Doktoranden im deutschen Bildungssystem. In: *Die Hochschule: Journal für Wissenschaft und Bildung* (2/2009), S. 104–125.

**Linková, Marcela (2017):** Academic Excellence and Gender Bias in the Practices and Perceptions of Scientists in Leadership and Decisionmaking Positions. In: *GV/GR* 18 (1), S. 42–66.

**Löther, Andrea (2019):** Gleichstellung von Frauen und Männern in Entscheidungsgremien von Hochschulen und Forschungseinrichtungen. Unter Mitarbeit von Maximilian Tolkamp. In: *Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung*. 23. Fortschreibung des Datenmaterials (2017/2018) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen. Bonn (Materialien der GWK, 65), S. 1–21.

**Lund, Rebecca (2018):** The social organisation of boasting in the neoliberal university. In: *Gender and Education*, S. 1–20.

**Mason, Mary Ann; Wolfinger, Nicholas H.; Goulden, Marc (2013):** *Do babies matter? Gender and family in the ivory tower*. New Brunswick, N.J.: Rutgers University Press.

**Merton, Robert K. (1968):** The Matthew Effect in science. In: *Science* 159 (3810), S. 56–63.

**Mewburn, Inger (2021):** The Art of the 'Cold Call' Email. In: *The Thesis Wisperer*, 07.07.2021. Online verfügbar unter <https://thesiswhisperer.com/2021/07/07/cold-call-emailing/>, zuletzt geprüft am 06.08.2021.

**Murgia, Annalisa; Poggio, Barbara (Hg.) (2018):** *Gender and Precarious Research Careers. A Comparative Analysis*. London: Routledge.

**Nentwich, Julia; Heydenreich, Anna-Katrin; Offenberger, Ursula (2019):** Quand l'excellence rencontre l'égalité des chances : quelques découvertes en analyse de discours. In: *sociologies*.

**Nentwich, Julia C.; Offenberger, Ursula (2018):** Kennzahlen als verräterische Verbündete. Eine übersetzungstheoretische Perspektive auf hochschulische Gleichstellungsreformen. In: Hark, S. & Hofbauer, J. (Hg.): *Vermessene Räume, gespannte Beziehungen. Unternehmerische Universitäten und Geschlechterdynamiken*. Berlin: Suhrkamp (suhrkamp taschenbuch wissenschaft, 2244), S. 283–308.

**Nikunen, Minna; Lempiäinen, Kirsti (2020):** Gendered strategies of mobility and academic career. In: *Gender and Education* 32 (4), S. 554–571.

**O'Connor, Pat; López, Estrella Montez; O'Hagan, Clare; Wolfram, Andrea; Aye, Manuela; Chizzola, Valentina et al. (2017):** Micropolitical practices in higher education. A challenge to excellence as a rationalising myth? In: *Critical Studies in Education* 88 (9), S. 1–17.

**Opesade, Adeola Omobola; Famurewa, Kofoworola Folakemi; Igwe, Ebelechukwu Gloria (2017):** Gender divergence in academics' representation and research productivity. A Nigerian case study. In: *Journal of Higher Education Policy and Management* 39 (3), S. 341–357.

**Ortega, José Luis (2017):** Are peerreview activities related to reviewer bibliometric performance? A scientometric analysis of Publons. In: *Scientometrics* 112 (2), S. 947–962. Online verfügbar unter <https://link.springer.com/content/pdf/10.1007/s11192-017-2399-6.pdf>.

**Otero-Hermida, Paula; Garcia-Melón, Mónica (2018):** Gender Equality Indicators for Research and Innovation from a Responsible Perspective: The Case of Spain. In: *Sustainability* 10 (9), S. 2980. Online verfügbar unter <https://www.mdpi.com/2071-1050/10/9/2980/htm>.

**Pfau-Effinger, Birgit (2004):** Sociohistorical paths of the male breadwinner model – an explanation of crossnational differences. In: *The British journal of sociology* 55 (3), S. 377–399.

**PPMI; IDEA Consult; WIFO (2021):** MORE4 study. Support data collection and analysis concerning mobility patterns and career paths of researchers. Unter Mitarbeit von European Commission. Brussels. Online verfügbar unter [https://cdn5.euraxess.org/sites/default/files/policy\\_library/more4\\_final\\_report.pdf](https://cdn5.euraxess.org/sites/default/files/policy_library/more4_final_report.pdf), zuletzt geprüft am 17.12.2021.

**Prozesky, Heidi; Beaudry, Catherine (2019):** Mobility, Gender and Career Development in Higher Education. Results of a Multi-Country Survey of African Academic Scientists. In: *Soc. Sci.* 8 (6), S. 188.

**Prozesky, Heidi; Boshoff, Nelius (2012):** Bibliometrics as a tool for measuring genderspecific research performance. An example from South African invasion ecology. In: *Scientometrics* 90 (2), S. 383–406.

**Queupil, Juan Pablo; Muñoz García, Ana Luisa (2019):** The role of women scholars in the Chilean collaborative educational research. A social network analysis. In: *High Educ* 78 (1), S. 115–131. Online verfügbar unter <https://link.springer.com/article/10.1007%2Fs10734-018-0333-3>.

**Riedl, Veronika; Staubmann, Helmut (2021):** Internationalisation, Brexit, and the EU academic system: a case study in Austria. In: *European Journal of English Studies* 25 (1), S. 65–79.

**Riegraf, Birgit (2017):** Die Konstruktion von Exzellenz: Konsequenzen für Gleichstellung in der Wissenschaft? In: Löther, A. & Riegraf, B. (Hg.): *Gleichstellungspolitik und Geschlechterforschung. Veränderte Governance und Geschlechterarrangements in der Wissenschaft*. Leverkusen: Budrich, Barbara (cews.Beiträge Frauen in Wissenschaft und Forschung, 8), S. 21–38.

**Rivera, Lauren A. (2017):** When Two Bodies Are (Not) a Problem. Gender and Relationship Status Discrimination in Academic Hiring. In: *American Sociological Review*, S. 1–28. Online verfügbar unter <http://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0003122417739294>.

**Rusconi, Alessandra; Solga, Heike (Hg.) (2011):** Gemeinsam Karriere machen. Die Verflechtung von Berufskarrieren und Familie in Akademikerpartnerschaften. Opladen: Barbara Budrich.

**Sabharwal, Nidhi S.; Henderson, Emily F.; Joseph, Roma Smart (2020):** Hidden social exclusion in Indian academia. Gender, caste and conference participation. In: *Gender and Education* 32 (1), S. 27–42.

**Schiebinger, Londa; Schraudner, Martina (2011):** Interdisciplinary Approaches to Achieving Gendered Innovations in Science, Medicine and Engineering. In: McCarty, W. (Hg.): *Special Issue: Gender in Science*. *Interdisciplinary Science Reviews* 36 (2): Maney Publishing, S. 154–167.

**Steinþórsdóttir, Finnborg S.; Carmichael, Fiona; Taylor, Scott (2021):** Gendered workload allocation in universities: A feminist analysis of practices and possibilities in a European University. In: *Gend Work Organ.*

**Teichler, Ulrich (2007):** Die Internationalisierung der Hochschulen. Neue Herausforderungen und Strategien. Frankfurt a. M.: Campus.

**Timperley, Claire; Sutherland, Kathryn A.; Wilson, Marc; Hall, Meegan (2020):** He moana pukepuke: navigating gender and ethnic inequality in early career academics' conference attendance. In: *Gender and Education* 32 (1), S. 11–26.

- Toader, Alina; Dahinden, Janine (2018):** Family configurations and arrangements in the transnational mobility of early-career academics. Does gender make twice the difference? In: *MIGRATION LETTERS* 15 (1, SI), S. 67–84.
- Tzanakou, Charikleia (2017):** Dual career couples in academia, international mobility and dual career services in Europe. In: *European Educational Research Journal* 16 (2-3), S. 298–312.
- Uhly, Katrina Mary; Visser, Laura M.; Zippel, Kathrin S. (2015):** Gendered patterns in international research collaborations in academia. In: *Studies in Higher Education* 92 (12), S. 1–23. Online verfügbar unter <http://www.tandfonline.com/doi/citedby/10.1080/03075079.2015.1072151?scroll=top&needAccess=true>.
- van den Brink, Marieke; Benschop, Yvonne (2011):** Gender practices in the construction of academic excellence. Sheep with five legs. In: *Organization* 19 (4), S. 507–524.
- van den Brink, Marieke; Benschop, Yvonne (2012):** Slaying the Seven-Headed Dragon: The Quest for Gender Change in Academia. In: *Gender, Work & Organization* 19 (1), S. 71–92.
- van den Brink, Marieke; Benschop, Yvonne (2014):** Gender in Academic Networking. The Role of Gatekeepers in Professorial Recruitment. In: *Journal of Management Studies* 51 (3), S. 460–492.
- Warta, Katharina; Geyer, Anton (2011):** Evaluation des Humboldt-Forschungsstipendien-Programms der Alexander von Humboldt-Stiftung. Hg. v. Technopolis Group. Wien. Online verfügbar unter [https://www.humboldt-foundation.de/fileadmin/Entdecken/Zahlen\\_und\\_Statistiken/Evaluation\\_Humboldt-Forschungsstipendienprogramm\\_\\_2011\\_/ergebnisse\\_evaluation\\_hfst\\_lang.pdf](https://www.humboldt-foundation.de/fileadmin/Entdecken/Zahlen_und_Statistiken/Evaluation_Humboldt-Forschungsstipendienprogramm__2011_/ergebnisse_evaluation_hfst_lang.pdf), zuletzt geprüft am 24.8.2022.
- Whittington, Kjersten Bunker (2018):** “A tie is a tie? Gender and network positioning in life science inventor collaboration”. In: *Research Policy* 47, S. 511–526.
- Wing, Deborah A.; Benner, Rebecca S.; Petersen, Rita; Newcomb, Robert; Scott, James R. (2010):** Differences in editorial board reviewer behavior based on gender. In: *Journal of women's health* (2002) 19 (10), S. 1919–1923.
- Wolffram, Andrea (2018):** Excellence as a Gender-Biased Concept and Effects of the Linking of Excellence with Gender Equality. In: *GST* 10 (1), S. 88–107. Online verfügbar unter <http://genderandset.open.ac.uk/index.php/genderandset/article/view/374>.
- Wolf-Wendel, Lisa E.; Twombly, Susan; Rice, Suzanne (2016):** Dual-Career Couples. In: *The Journal of Higher Education* 71 (3), S. 291–321.
- Zimmer, Annette; Siemińska, Renata (Hg.) (2007):** Gendered Career Trajectories in Academia in Cross-National Perspective. Opladen: Barbara Budrich.
- Zimmermann, Andrea; Weibel, Fleur (2020):** Von „Diversity Management“ zu „Diversity und Inclusion“? In: *ZDfm* 5 (2-2020), S. 153–166.
- Zippel, Kathrin S. (2017):** Women in Global Science. Advancing Academic Careers Through International Collaboration. Stanford, California: Stanford University Press.
- Zotti, Stefan (2021):** Academic mobility after Brexit: Erasmus and the UK post-2020. In: *European Journal of English Studies* 25 (1), S. 19–33.
- Zulu, Connie (2017):** Promoting Gender Transformation at a Higher Education Institution in South Africa. In: White, K. & O'Connor, P. (Hg.): *Gendered Success in Higher Education. Global Perspectives*. London: Palgrave Macmillan, S. 195–214.

## **Impressum**

GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften  
Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS  
Unter Sachsenhausen 6-8  
50667 Köln

Tel.: +49 (0)221 47694-256

Fax: +49 (0)221 47694-199

[www.cews.org](http://www.cews.org)

[www.gesis.org](http://www.gesis.org)

Andrea Löther, Frederike Freund, Anke Lipinsky: Zugänge, Barrieren und Potentiale für die internationale Mobilität von Wissenschaftlerinnen. Eine Untersuchung im Auftrag der Alexander von Humboldt-Stiftung, Reihe: cews.publik no. 25, Köln 2022

ISSN: 2191-7671 (Print)

ISSN: 2191-786X (Online)

Gestaltung: Michaela Fehlker, Bornheim, [www.wogo.de](http://www.wogo.de)

Köln 2022

Die Broschüre ist ausschließlich online zugänglich.

Die Studie wurde im Auftrag der Alexander von Humboldt-Stiftung durchgeführt.



