

Karrierewege von Wissenschaftsmigrantinnen aus den Natur- und Ingenieurwissenschaften

Vortrag auf der Konferenz „Business Case der kulturellen Diversität in Wirtschaft und Wissenschaft: Vielfalt macht erfolgreich!“ am 15. Juni 2015, FH Bielefeld

Dr. Andrea Wolffram
Gastprofessorin Gender und Diversity – Profession und Geschlecht
Leibniz Universität Hannover

1. Einführung

- Rahmendaten zum Projekt “Hochqualifizierte Migrantinnen in der technologischen Spitzenforschung an Hochschulen”
- Ausgangs- und Problemlage: Hochqualifizierte Ost-West-Migration und Situation von Wissenschaftlerinnen in Deutschland

2. Biografischer Kontext von Wissenschaftsmigrantinnen: Karriere, Familie, und Migration

3. Faktoren erfolgreicher Karriereverläufe von Wissenschaftsmigrantinnen

- Individuelle, soziale und kulturelle Ressourcen erfolgreicher Wissenschaftsmigrantinnen
- Karrierehindernisse und -strategien von Wissenschaftsmigrantinnen

4. Schlussfolgerungen zur kulturellen Diversität in der Wissenschaft

1. Einführung: Rahmeninformationen zum Projekt

Projekt "Hochqualifizierte Migrantinnen in der technologischen Spitzenforschung an Hochschulen" (Laufzeit: 5/2009 – 4/2011)

- Teil des BMBF-Verbundprojektes „Die Integration hochqualifizierter Migrantinnen auf dem deutschen Arbeitsmarkt – Effekte der Migration auf die Karriereverläufe hochqualifizierter Frauen in Technologiebranchen“

Weitere Teilprojekte

- „Hochqualifizierte Migrantinnen als ‚stille Reserve‘ auf dem deutschen Arbeitsmarkt? Erwerbsverläufe von hochqualifizierten Migrantinnen, die ohne Arbeitsvertrag in die Bundesrepublik zuwanderten“ (HU Berlin, Dr. Ingrid Jungwirth)
- „Hochqualifizierte Migrantinnen in Unternehmen in Technologiebranchen“ (TU Hamburg-Harburg, Prof. Dr. Gabriele Winker)

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

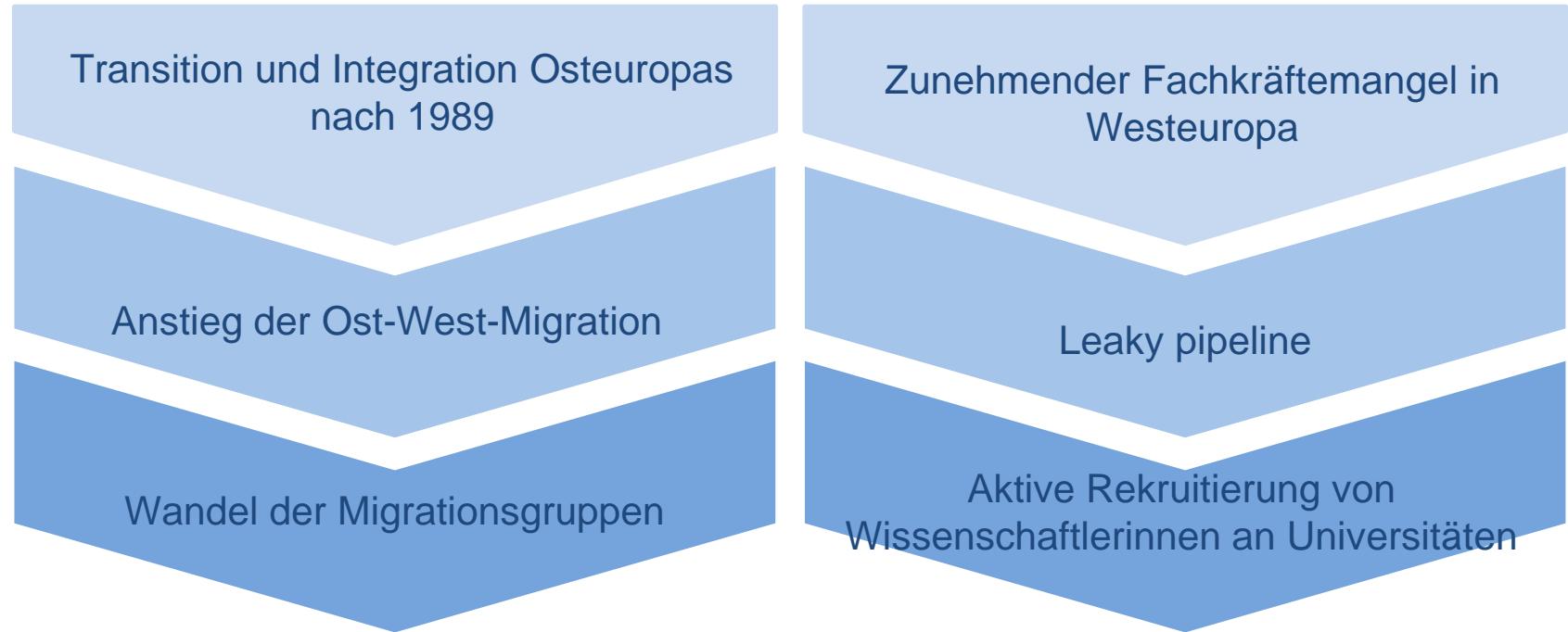


1. Einführung: Rahmeninformationen zum Projekt

Projekt "Hochqualifizierte Migrantinnen in der technologischen Spitzenforschung an Hochschulen "

- Erkenntnisgewinn über
 - a) wesentliche Bedingungen, die Kontinuität und Erfolg im Karriereverlauf von hochqualifizierten Frauen an Hochschulen ermöglichen
 - b) Ursachen, die zu Karrierebrüchen führen
 - c) Mechanismen der De-qualifizierung und des Ausschlusses aufgrund von Gender, Nationalität und kulturellem Hintergrund von Wissenschaftlerinnen
 - d) biografisches Zusammenwirken von Karriere-, Familien- und Migrationsverläufen
- Methodisches Vorgehen
 - a) 3 ExpertInnen-Interviews aus dem Beratungs-, Wissenschafts- und Politikbereich
 - b) 10 biografische Interviews mit osteuropäischen Wissenschaftsmigrantinnen
 - c) 5 biografische Interviews mit autochthonen Wissenschaftlerinnen

1. Einführung: Ausgangs- und Problemlage



Annahme: Hoher Anteil von Wissenschaftlerinnen aus Osteuropa an deutschen Universitäten

1. Einführung: Ausgangs- und Problemlage

Tab. 1: Anteile von Personen mit Universitätsabschluss, nach Geschlecht und Migrationsstatus (Zuwanderinnen und Zuwanderer nach ausgewählten Staatsangehörigkeiten, derzeitige oder frühere, und Personen ohne Migrationshintergrund), in Prozent der jeweiligen Bevölkerungsgruppe

	Männer	Frauen
Russland	7,0	12,4
Ukraine	19,4	24,2
Rumänien	11,5	11,9
Polen	5,9	8,2
Personen ohne Migrationshintergrund	8,6	6,3

Quelle: Mikrozensus 2009, eigene Darstellung

Tab. 2: Anteile von Frauen unter den promovierten Naturwissenschaftlerinnen und Naturwissenschaftlern und Ingenieurinnen und Ingenieuren, nach ausgewählten Herkunftsstaaten, in Prozent

	Naturwissenschaften, Mathematik, Informatik	Ingenieurwissenschaften
EU-27	41	25
Deutschland	35	14
Estland	47	59
Rumänien	62	35
Kroatien	58	38

Quelle: She Figures (2009), S. 51.

1. Einführung: Ausgangs- und Problemlage

82 Mio. – EinwohnerInnen in D.

7.3 Mio. – Personen mit
ausländischer Nationalität

1.6 Mio. – Personen aus
Osteuropa

980.000 – Frauen aus
Osteuropa

80.000 – Frauen aus
Osteuropa mit
Universitätsabschluss

Frauen aus Osteuropa in
MINT-Fächern

–
10.000

–
850

Frauen
aus Osteuropa in MINT-
Fächern an dt. Universitäten

9% AusländerInnen

23% aus Osteuropa

60% Frauen

8% mit Universitätsabschluss

12.5% in MINT-Fächern

Quelle: EUROSTAT 2009; Wissenschaft
weltwoffen – HIS/DAAD 2009

1. Einführung: Ausgangs- und Problemlage

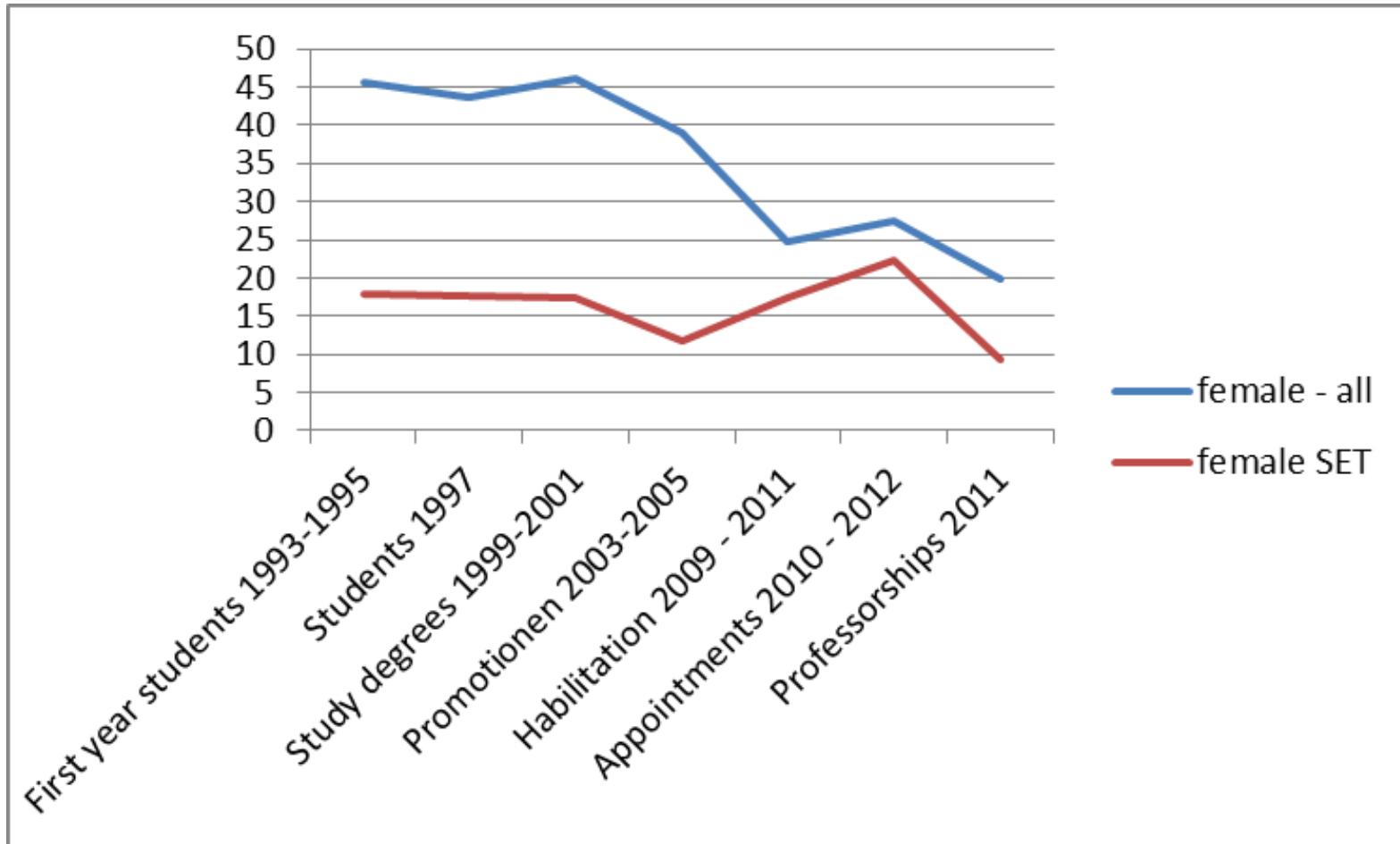
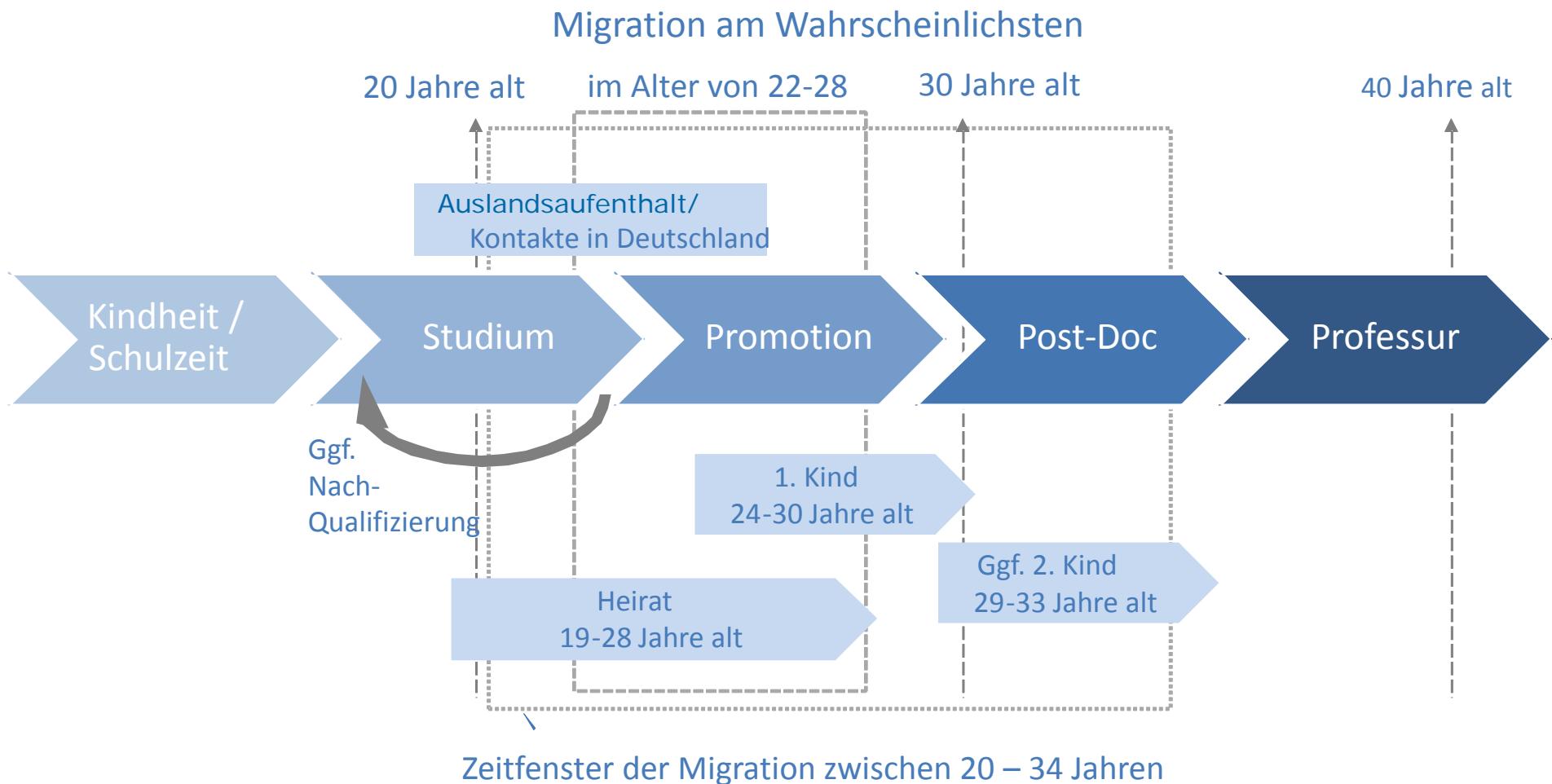


Figure 1: The leaky pipeline in SET subjects in comparison to other academic areas in Germany (Data source GWK 2013; author's compilation; data of appointments of women in SET only for 2012)

2. Biografischer Kontext von Wissenschafts-migrantinnen: Karriere, Familie und Migration



3. Faktoren erfolgreicher Karriereverläufe von Wissenschaftsmigrantinnen



Einflussfaktoren auf Wissenschaftskarrieren von Migrantinnen

Migrationsfaktoren:

- Netzwerke in der Scientific Community
- Sprachkenntnisse
- Kenntnis über das deutsche Wissenschaftssystem
- Umgang mit bürokratischen Anforderungen
- Diskriminierung aufgrund der Herkunft (z.B. Leistungsabsprache, Anerkennung von Zeugnissen)

Genderfaktoren:

- Zusammenspiel der Familien- und Karriereorientierung
- Aktivierung individueller Ressourcen (z.B. bei der Organisation der Vereinbarkeit von Wissenschaftskarriere und Familienleben)
- Umgang mit Diskriminierungserfahrungen aufgrund des Geschlechts

Herkunfts faktoren:

- Soziale Herkunft (akademisches Elternhaus)
- Individuelle Eigenschaften (Ehrgeiz, Ausdauer, Disziplin)

3. Karrierehindernisse und -strategien von Wissenschaftsmigrantinnen

Einflussfaktor „Internationale Vernetzung in der Scientific Community“

- Eigene Aufenthalte an dt. Universitäten während des Studiums oder Kontakte zu deutschen WissenschaftlerInnen in den Herkunftsländern über ProfessorInnen im Heimatland bereiten weiteren Wissenschaftsmobilität den Weg.
- Internationale Rekrutierung
„Als ich fertig war, hatten wir im Sommer eine Konferenz, auf der mein späterer Doktorvater einer der Teilnehmer war [...]. Er hat damals jemanden gesucht für ein Projekt und insofern hat er mich irgendwie dort kennengelernt. [...] Er hat mich ausgefragt und [...] das war sozusagen ein verkapptes Vorstellungsgespräch. Anschließend hat er meiner damaligen Chefin eine E-Mail geschrieben, dass er mich ganz gerne abwerben würde.“ (Jelena, Z. 201-230)

3. Karrierehindernisse und -strategien von Wissenschaftsmigrantinnen

Einflussfaktor „Sprache“

Und außerdem, ich finde es extrem wichtig, wenn man die Sprache dann gut spricht. Das ist ... 90 Prozent der Problematik ist weg, sie ist weg. Das kann man sich echt kaum vorstellen, weil dann reichen ganz einfache Maßnahmen, um sich immer unterhalten zu können und so ganz normal wahrgenommen zu werden. Man guckt ja einmal die ganzen Kinderserien durch, über die man spricht, damit man weiß, was Sesamstraße ist und was Krümelmonster ist und was in den „Guten Zeiten, schlechten Zeiten“ vor sich so läuft und alles, reicht ja alles einmal und dann guckt man sich ein paar deutsche Filme an und ansonsten muss man sich für Tagesgeschehen einfach interessieren und dann redet man ganz normal mit.“ (Jelena, Pos. 78)

-> Wissenschaftssystem: Deutsche Hochschulstrukturen stehen noch weitgehend am Anfang eines Internationalisierungsprozesses

3. Karrierehindernisse und -strategien von Wissenschaftsmigrantinnen

Bei unzureichenden Internationalisierung in deutschen Hochschulen (z.B. fehlende Serviceangebote) wiegen fehlende Netzwerke vor Ort besonders schwer

„Auch als Deutscher muss man in diesem System sehr hart arbeiten, um Professor zu werden und im Wettbewerb zu bestehen, und wie gesagt, ***aus einer anderen Kultur kommend muss man*** diesen Leuten gegenüber ***noch mehr leisten, zum Beispiel weil man das System nicht kennt*** und manchmal viel Zeit ins Land geht, weil man sich nicht auskennt und einfach falsche Entscheidungen trifft.“

(Marina, Z. 1291-1296)

3. Karrierehindernisse und -strategien von Wissenschaftsmigrantinnen

Handlungsstrategie: Suche nach MentorInnen und Aufbau eines tragfähigen Netzwerkes

„..., ich wäre niemals im Leben soweit gekommen, wenn ich nicht zum jeweiligen Zeitpunkt Leute gefunden hätte, die mir einfach vermittelt haben, wie ich mich einordnen soll und wie ich mich orientieren soll, das ist ganz ganz wichtig. Da sind immer verschiedene Leute, also mein Doktorvater war sehr sehr wichtig, damit ich in das System überhaupt reinkomme. Ich habe aber dann gemerkt, also dass ich für meine Ziele jemand mit anderen Kompetenzen brauche, und es ist natürlich auch nicht einfach, so jemand zu finden, weil man muss diese Person einschätzen, man muss das **Vertrauensverhältnis aufbauen**, ja, damit die Person sich überhaupt Zeit nimmt, sich drum zu kümmern und mich zu beraten. Aber, also das war, glaube ich, sehr ausschlaggebend für viele Schritte, und solche Leute hab ich hier an der Y (Universität in Deutschland) auch gefunden.“ (Marina, Pos. 34)

-> Wissenschaftssystem: Leistung muss durch MentorInnen/Netzwerke zur Anerkennung gebracht werden

3. Karrierehindernisse und -strategien von Wissenschaftsmigrantinnen

Einflussfaktor: „Karriereorientierung steht vor Familienorientierung“

-> Wissenschaftssystem: an männlichen Normbiografien ausgerichtete Wissenschaftskultur erfordert zeitliche / räumliche Flexibilität und Verfügbarkeit

„Die Sitzungen [sind] um 16:00 Uhr nachmittags, weil sich bei den Männern die Frauen um die Kinder kümmern, aber, naja, meine Tochter muss warten. Natürlich, ich organisiere das, aber es ist schon anders als in Osteuropa. Und ich denke, wenn ich dort geblieben wäre, würde ich auch ein zweites Kind haben und das hab ich hier nicht geschafft“
(Nadja, Z. 179-187).

3. Karrierehinderisse und -strategien von Wissenschaftsmigrantinnen

Einflussfaktor: „Familien- und Berufsorientierung“

Priorisierung des Berufs

„Mein armer Chef ist ja beinah umgefallen, als ich ihm das mitgeteilt habe. Ich habe ihm gesagt: „Ich hab alles im Griff, ich hab das alles durchgeplant, das sind so maximal drei Monate, die ich fehle.“ Hat er gesagt: „Na gut.““ (Jelena L., Pos. 10)

„Ja, aber ich persönlich hatte öfter, sag ich mal, also war ich öfter nervös, was wird aus mir, ja, also wenn ich die Professur nicht bekomme, und in meinem Bekanntenkreis im wissenschaftlichen Feld gibt es schon eine ganze Menge von Kolleginnen und Kollegen, die das nicht geschafft haben, oder Kolleginnen und Kollegen, die dann ausgewandert sind in die USA, um dort eine Professur zu bekommen und wo aber die Familie dann aber da dran gescheitert ist und das wäre in meinem Fall mit dem Kind halt, also doch nicht akzeptabel einfach, also die Karriere zu opfern“ (Marina D., Pos. 34)

3. Karrierehindernisse und -strategien von Wissenschaftsmigrantinnen

Einflussfaktor „Herkunft“

Hohe Leistungsorientierung als individuelle Ressource

„Unsere Eltern haben uns immer motiviert, so gut wie möglich zu sein, am besten noch besser, als es geht. Weil bei uns gab's relativ große Probleme bezüglich des Bereich herrschenden Antisemitismus. Deswegen, um irgendwo weiterzukommen, musste man immer besser sein als die anderen. Am besten die Beste überall. Und so wurden wir auch erzogen.“ (Jelena, Pos. 16)

„Es wurde uns in diesem Gymnasium das Leistungsbewusstsein [...] und die Tatsache, dass wir Leistungsträger sind, beigebracht. Das von uns extra mehr gefördert wird, weil wir eben mehr können. Es wurde z. B. immer gesagt, wer, wenn nicht ihr das schaffen sollt? Ihr solltet das schaffen. Wer sonst? Und es waren Sätze, die unbewusst einem im Kopf bleiben, wenn man irgendwas nicht machen will. Ich denke mal, dass mir doch eine gute Hilfe war.“ (Nicoletta D.)

3. Karrierehindernisse und -strategien von Wissenschaftsmigrantinnen

Einflussfaktoren: „Herkunft / hohe Leistungsorientierung“

„.... ich war eigentlich, ja sehr leistungsstark immer gewesen und immer alles locker geschafft, und dann plötzlich an etwas zu scheitern, ja, oder etwas aufzugeben, das war für mich einfach irgendwie nicht akzeptabel vom Prinzip her, das hat überhaupt nicht quasi zu diesem, wie soll ich sagen, Vorbild oder Prägung, also nicht zu dieser Prägung gepasst.“ (Marina D., Pos. 16)

3. Karrierehindernisse und -strategien von Wissenschaftsmigrantinnen

Einflussfaktor: „Umgang mit Diskriminierung aufgrund des Geschlechts“

-> Wissenschaftssystem: Geschlechterstereotype mit einhergehender Abqualifizierung erfordert hohe Selbstwirksamkeit

„Als meine Tochter sechs Monate alt war, [...] habe ich mich an meinem Lehrstuhl beworben [...]. Obwohl ich ein sehr gutes Verhältnis zu meinem Doktorvater hatte, habe ich die Stelle nicht bekommen. ***Er hat einen jungen männlichen Absolventen mit der Begründung eingestellt, dass er aufgrund seiner persönlichen Erfahrungen nicht daran glaubt, dass ich mit einem Baby als wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Uni einsteigen und Performance bringen könne.*** [...] Er hat sich für den Bewerber entschieden, den er für am vielversprechendsten hielt. [...] Unterm Strich hab ich dann meine Promotion, trotz Kind und Vollzeitstelle, in vier Jahren abgeschlossen während der bevorzugte Kollege sechs Jahre benötigte.“ (Marina, Z. 533 – 556)

3. Faktoren erfolgreicher Karriereverläufe von Wissenschaftsmigrantinnen - Fazit

- Bedingungen der Kontinuität erfolgreicher Wissenschaftskarrieren im Kontext der Migration
 - internationale Vernetzung
 - wissenschaftliche Kontakte an deutschen Universitäten
 - deutsche Sprachkenntnisse
 - zeitliche/räumliche Flexibilität und Verfügbarkeit
 - hohe Selbstwirksamkeit als Erfolgsanker bei erlebter Diskriminierungen
 - hohe Leistungsorientierung (Ehrgeiz, Ausdauer, Disziplin)
 - Priorisierung der eigenen Karriere/des Berufs vor der Familie

➤ Individuelle Ressourcen als zentrale Grundlage

- *Leistungswille und Erfolgsstreben* (Mannheim 1970, zit. nach Grit Fisser & Eva Barlösius) als zentraler individueller *biographischer Regulierungsmechanismus* erzeugt *Überschuss an Qualifikation und Kompetenz*, um sich erfolgreich in Konkurrenz zu bewegen. (Giegel 1995, zit. nach Fisser & Barlösius) -> korreliert offenbar mit der sozialen Herkunft

4. Schlussfolgerungen zur kulturellen Diversität in der Wissenschaft

Wo bestehen interkulturelle „Kollisionen“ vor dem Hintergrund spezifischer Strukturen in der Wissenschaft?

- Nachteile für die Wissenschaftsmigrantinnen aufgrund Ihrer Herkunft bestehen nur vereinzelt (beziehen sich vorwiegend auf sprachliche Aspekte).
- Hochschulen im MINT-Bereich weisen im Kontext der Wissenschaftsmobilität offensichtlich kaum diskriminierende Strukturen im Hinblick auf die nationale Herkunft auf.
- Nach der beruflichen Integration in das neue Wissenschaftssystem kommt eher indirekte Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes zum Tragen.



4. Schlussfolgerungen zur kulturellen Diversität in der Wissenschaft

Worin besteht der Gewinn, was sind die Kosten für Wissenschaftsmigrantinnen?

- **Leaky Pipeline:** „Wissenschaftler/innen im Mittelbau sehen sich komplexen Anforderungen und Unsicherheiten gegenüber, die eine hohe zeitliche und intellektuelle Inanspruchnahme erzeugen. Persönliche Wünsche und individuelle Umgangsweisen mit den institutionellen Anforderungen scheinen an ihre Grenze zu stoßen und zu kollidieren“ (Metz-Göckel, Möller & Heugsen 2012: 252)
-> für Wissenschaftsmigrantinnen erhöht sich die Komplexität durch die Migration in ein neues Gesellschafts- und Wissenschaftssystem und erhöht damit die Bewältigungsanforderungen einer Wissenschaftskarriere

4. Schlussfolgerungen zur kulturellen Diversität in der Wissenschaft

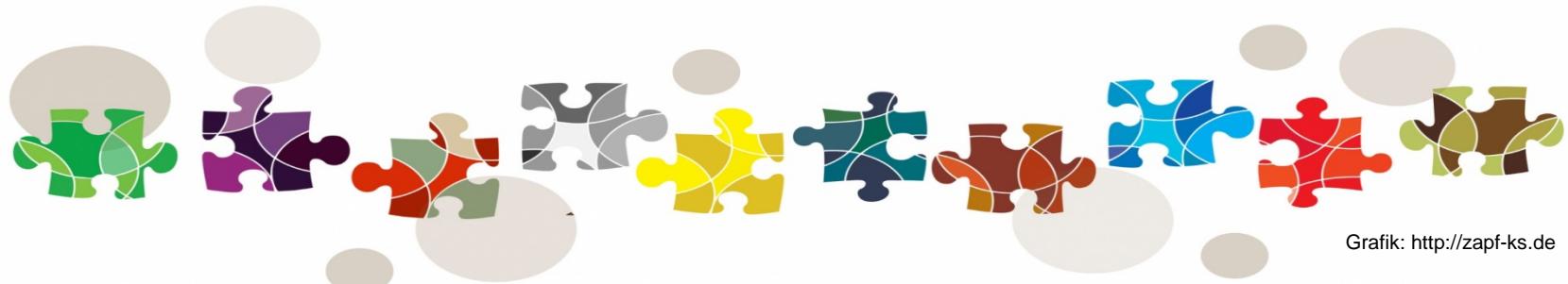
Worin besteht der Gewinn, was sind die Kosten für Wissenschaftsmigrantinnen?

Institutionelle Anforderungen in der Wissenschaft

- „**Wissenschaft als Lebensform**“ (Krais 2008) charakterisiert Wissenschaft in ihrem Zuschnitt auf die tradierte Paar- und Familienkonstellation des männlichen Wissenschaftlers -> Wissenschaftsmigrantinnen zeigen **neue Vorbilder** auf, indem sie andere Lebensentwürfe verkörpern, haben jedoch nur bedingt die Möglichkeit der Einflussnahme, Wissenschaftsstrukturen zu verändern.
- **Prekarisierte Beschäftigungsverhältnisse** (Befristung, ungewollte Teilzeit, riskante Karrieren) -> Wissenschaftsmigrantinnen begegnen Unsicherheiten durch **hohen Leistungswillen und hohes Erfolgsstreben**
- **Hohe Kinderlosigkeit** im wissenschaftlichen Mittelbau und von Professorinnen -> Wissenschaftsmigrantinnen können **Vorbilder** für den wissenschaftlichen Nachwuchs sein.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Dr. phil. Andrea Wolffram, Gastprofessorin
Gender und Diversity - Profession und Geschlecht
Institut für Soziologie / Fakultät für Maschinenbau
Leibniz Universität Hannover
E-Mail a.wolffram@ish.uni-hannover.de



Grafik: <http://zapf-ks.de>