

# Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit Migrationshintergrund<sup>1</sup>

**Andrea Löther**  
Köln

Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler<sup>2</sup> mit Migrationshintergrund verweisen zum einen auf die Globalisierung des Wissenschaftssystems und die Internationalisierung von deutschen Hochschulen (Alesi/Kehm 2010; Hoffman 2009; Burkhardt 2008: 467-534; Guth 2007).

Die Gewinnung internationaler Wissenschaftler/innen und die Förderung internationaler Mobilität werden als wichtige Voraussetzungen für den Forschungsstandort Deutschland gesehen. Zum anderen stehen sie in Verbindung mit Bildungsbenachteiligungen der 2. und 3. Generation von Arbeitsmigrant/innen in Deutschland (Gresch/Kristen 2011; Tepecik 2011; Diefenbach 2007). Daraus resultiert ist eine gewisse Spannung zwischen einem deskriptiven Gebrauch des Begriff „Migrationshintergrund“ auf der einen und einer negativ konnotierten, mit bestimmten Migrantengruppen verbundenen Verwendung auf der anderen Seite.<sup>3</sup>

Vor diesem Hintergrund fragt von Aylâ Neusel zu Recht, ob angesichts der Heterogenität mit dem Begriff „Wissenschaftler/innen mit Migrationshintergrund“ überhaupt eine gemeinsame Gruppe beschrieben werden kann (Neusel 2010). Politische Aktualität erhält die Thematik

---

<sup>1</sup> Für die Auswertung und Bereitstellung von Daten des Mikrozensus danke ich Dr. Andrea Lengerer (GESIS). Für Unterstützung bei der SPSS-Auswertung bedanke ich mich bei Dr. Susann Kunadt (GESIS).

<sup>2</sup> Um die Doppelung zu vermeiden, wird im Folgenden die Schreibweise „Wissenschaftler/innen“ verwendet, wenn Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler gemeint sind. Das Wort „Wissenschaftler“ meint ausschließlich männliche Wissenschaftler.

<sup>3</sup> So stellte Edith Pichler in ihrer Studie zu Geisteswissenschaftler/innen mit Migrationshintergrund fest, dass sich wissenschaftliche Mitarbeiter mit US-amerikanischer oder Schweizer Staatsangehörigkeit durch diesen Begriff nicht angesprochen fühlten (Pichler 2008: 12, 14)

„Wissenschaftler/innen mit Migrationshintergrund“ schließlich durch erste Ansätze eines Diversity-Managements an Hochschulen.<sup>4</sup>

Zugleich fällt auf, dass grundlegende Daten und Informationen zu Wissenschaftler/innen mit Migrationshintergrund – bis zu der Frage, wie hoch ihr Anteil an deutschen Hochschulen ist – bislang fehlen. Die wenigen vorhandenen Studien zu Wissenschaftler/innen mit Migrationshintergrund in Deutschland sind qualitativ ausgerichtet oder beziehen sich auf sehr kleine Sample (Bauschke-Urban 2010; Lind/Löther 2008; Pichler 2008). Quantitative Forschungen sind ein Desiderat, und diese Lücke will der vorliegende Beitrag schließen: Der Beitrag kann sich auf eine repräsentative Befragung von Wissenschaftler/innen stützen, bei der erstmalig der Migrationshintergrund erhoben wurde.

Als erste quantitative Studie zu Wissenschaftler/innen mit Migrationshintergrund ist dieser Beitrag deskriptiv angelegt. Neben der Frage nach dem Anteil von Wissenschaftler/innen mit Migrationshintergrund – auch im Vergleich mit Daten aus dem Mikrozensus und der Hochschulstatistik – geht es vorrangig um die berufliche Integration in das deutsche Wissenschaftssystem im Vergleich von Wissenschaftler/innen mit und ohne Migrationshintergrund.

Theoretische Bezugspunkte sind Ansätze der Intersektionalität, also die Verknüpfung verschiedener Kategorien sozialer Ungleichheit (Smykalla/Vinz 2011; Acker 2010; Winker/Degele 2009; Klinger/Knapp 2005; Bednarz-Braun/Heß-Meining 2004). Konkret wird nach der Bedeutung von Geschlecht und Bildungsherkunft in Verbindung mit dem Migrationshintergrund gefragt. Zudem sollen Heterogenitäten innerhalb der Gruppe der Wissenschaftler/innen mit Migrationshintergrund untersucht werden.

## **Statistische Erfassung des Migrationshintergrunds**

Um Wandlungsprozesse in der deutschen Gesellschaft zu beschreiben, hat sich die Unterscheidung von Deutschen und Ausländern in sozialwissenschaftlichen Analysen zunehmend als nicht mehr angemessen erwiesen. Seit den 1990er Jahren findet daher insbesondere in der Bildungsforschung der Begriff „Migrationshintergrund“ verstärkt Verwendung. Dem Begriff liegt die Annahme zugrunde, dass Gruppen wie Spätaussiedler oder eingebürgerte Deutsche ähnliche Ausgrenzungen und Zuschreibungen

---

<sup>4</sup> Vgl. De Ridder (2011), Buß (2010), Schraudner (2010) sowie beispielsweise die CHE-Projekte zum Diversity-Management; URL <http://www.chc-consult.de/cms/?getObject=748&getLang=de> (5.8.2011).

gen erfahren wie Personen mit ausländischer Staatsangehörigkeit. Die Art und Weise wie „Migrationshintergrund“ bei Datenerhebungen und -auswertungen operationalisiert wird, hat dabei erhebliche Auswirkungen sowohl auf die Einschätzung der Bevölkerungsanteile als auch auf empirische Befunde, beispielsweise zu Bildungserfolgen. Wesentliche Aspekte für die Erfassung des Migrationshintergrunds sind Herkunft, bestimmt über die Staatsbürgerschaft oder das Geburtsland, und der Generationsstatus, also Angaben über das Geburtsland der Eltern und ggf. der Großeltern. Mit dem Mikrozensus 2005 liegen erstmals Angaben vor, um verschiedene Operationalisierung der Kategorie „Migrationshintergrund“ zu testen. Als entscheidend erwies sich, ob der Migrationshintergrund ausschließlich über Staatsbürgerschaft bestimmt wird oder zusätzliche Aspekte einbezogen werden (Gresch/Kristen 2011).

In der vorliegenden Untersuchung wird die Definition des Statistischen Bundesamtes verwendet: Bei der Bevölkerung mit Migrationshintergrund handelt es sich danach um Personen,

„die nach 1949 auf das heutige Gebiet der Bundesrepublik Deutschland zugezogen sind, sowie alle in Deutschland geborenen Ausländer/-innen und alle in Deutschland Geborene mit zumindest einem zugezogenen oder als Ausländer in Deutschland geborenen Elternteil.“ (Statistisches Bundesamt o.J.).

Aus der Kombination von Geburtsland und aktueller Staatsangehörigkeit werden vier Teilfälle von Personen mit Migrationshintergrund unterschieden (vgl. Tabelle 1).

*Tabelle 1: Teilfälle von Personen mit Migrationshintergrund*

Geburtsland Staatsangehörigkeit	Ausland	Deutschland
Ausländer	I	II
Deutsche	III	IV

I Zugewanderte Ausländer/innen

II Ausländer/innen der 2. oder 3. Generation

III Spätaussiedler/innen und eingebürgerte Zuwanderer/innen

IV eingebürgerte, in Deutschland geborene Personen; in Deutschland geborene Kinder mit deutscher Staatsangehörigkeit, die mindestens einen Elternteil aus I, II oder III aufweisen

(Nach: Statistisches Bundesamt 2009)

Diese Operationalisierung von Migrationshintergrund erlaubt einen Vergleich mit Daten aus dem Mikrozensus 2008 und ist im Einklang mit anderen Studien (Bandorski/Harring et al. 2008). In die Hochschulstatistik dagegen fand diese Operationalisierung von Migrationshintergrund bisher

keinen Eingang. In der Personalstatistik wird ausschließlich nach Staatsbürgerschaft und – bei nichtdeutscher Staatsbürgerschaft – nach Herkunftsländern differenziert, in der Studierenden- und Prüfungsstatistik zusätzlich danach, ob die Hochschulzugangsberechtigung in Deutschland erworben wurde.<sup>5</sup> Die Gruppe der eingebürgerten oder in Deutschland geborenen Personen mit deutscher Staatsangehörigkeit und Migrationshintergrund kann damit nicht erfasst werden.

## **Datengrundlage und Stichprobe**

Die Untersuchung ist als Sekundäranalyse einer Erhebung angelegt, die das Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS 2008 im Rahmen des Projektes „Balancierung von Wissenschaft und Elternschaft“ durchführte. Die Befragung von Wissenschaftler/innen war als Klumpenstichprobe an 19 Universitäten in einer repräsentativen Verteilung über das gesamte Bundesgebiet angelegt. Bei einer Rücklaufquote von 22 % enthält die Endstichprobe 8.680 Personen.<sup>6</sup>

Im Mittelpunkt der Befragung standen Partnerschafts- und Familiensituation mit ihren Auswirkungen auf die berufliche Situation. Aufgrund einer ersten Studie des CEWS zu Wissenschaftlerinnen mit Migrationshintergrund (Lind/Löther 2008) wurde ein kurzer Block mit Fragen zum Migrationshintergrund integriert, der die vorliegende Auswertung ermöglicht. Weitergehende Fragen wie beispielsweise zu sprachlichen Kompetenzen oder spezifischen Erfahrungen im deutschen Wissenschaftssystem konnten nicht aufgenommen werden. Die Einbettung in eine breiter angelegte Befragung ermöglicht jedoch einen Vergleich zwischen Wissenschaftler/innen mit und ohne Migrationshintergrund. Ein Bias durch die Erhebung ist zum einen in die Richtung zu erwarten, dass der Fragebogen ausschließlich in deutscher Sprache zur Verfügung stand und Wissenschaftler/innen mit geringen deutschen Sprachkenntnissen – also vorrangig aus der Gruppe der zugewanderten Ausländer/innen – in der Stichprobe unterrepräsentiert sind. Zum anderen ist aufgrund der Thematik mit einem erhöhten Frauenanteil zu rechnen.

Zum Vergleich wurde der Mikrozensus 2008 herangezogen. Die Vergleichsgruppe „wissenschaftliches Personal an Hochschulen“ wurde über eine Kombination der Variablen Beruf (Hochschullehrer/innen und weite-

---

<sup>5</sup> Das Promovierendenpanel des iFQ erhebt ebenfalls Staatsbürgerschaft und inländische oder ausländische Hochschulzugangsberechtigung.

<sup>6</sup> Zu der Erhebung vgl. Lind (2010: 157; 2012).

re wissenschaftliche Berufe<sup>7</sup>) und Wirtschaftszweig (Hochschulen und andere Bildungseinrichtungen des Tertiärbereichs) selektiert. Diese Gruppe umfasst 897 Personen.<sup>8</sup> Sinnvolle Aussagen zu Untergruppen, insbesondere zu Teilfällen von Personen mit Migrationshintergrund, sind aufgrund der geringen Fallzahlen daher kaum möglich. Die CEWS-Erhebung mit einer Personenzahl, die das Zehnfache der vergleichbaren Personengruppe im Mikrozensus umfasst, ist damit derzeit eine der wenigen Datenerhebungen, die quantitative Aussagen über Wissenschaftler/innen mit Migrationshintergrund ermöglicht.

## **Bevölkerungsanteil der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit Migrationshintergrund**

In der Erhebung des CEWS liegen für 8.647 Personen Angaben zum Migrationshintergrund vor. Von diesen waren 12,8 Prozent Wissenschaftler/innen mit Migrationshintergrund. Zugewanderte Ausländer/innen stellen mit 7,3 Prozent an allen Wissenschaftler/innen die größte Gruppe dar. Die weitere Verteilung auf die Teilgruppen nach Geschlecht differenziert findet sich in Tabelle 2.

Im Mikrozensus 2008 dagegen ist die Gruppe der Wissenschaftler/innen an Hochschulen mit Migrationshintergrund mit fast 19 Prozent deutlich größer. Der höhere Anteil ist vor allem darauf zurückzuführen, dass der Anteil der zugewanderten ausländischen Wissenschaftler/innen mit 13,9 Prozent fast doppelt so hoch ist. (Vgl. Tabelle 3)

Ein Vergleich mit der Hochschulstatistik ist wegen deren Begrenzung auf Staatsbürgerschaft nur eingeschränkt möglich. 2008 hatten 9,4 Prozent des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals an Hochschulen eine ausländische Staatsangehörigkeit oder waren staatenlos (vgl. Tabelle 3).<sup>9</sup>

Die vergleichbare Gruppe in der CEWS-Erhebung (Teilgruppen I und II) weist mit 7,7 Prozent einen etwas niedrigeren Anteil auf. Die Daten aus dem Mikrozensus und der Hochschulstatistik legen nahe, dass die

---

<sup>7</sup> Verwendet wurden die Variablen EF871 (Hochschullehrer/innen und verwandte Berufe) sowie EF88 (Geistes- und naturwissenschaftliche Berufe) der Berufsklassifikation; vgl. Statistisches Bundesamt (1996).

<sup>8</sup> Die Operationalisierung von „Wissenschaftler/innen an Hochschulen“ wurde überprüft, indem die Anteile dieser Gruppe an der Gesamtbevölkerung und an den Erwerbspersonen, getrennt nach Geschlecht, mit den Zahlen der Hochschulstatistik verglichen wurden. Diese Überprüfung ergab, dass mit der Gruppe das hauptberufliche wissenschaftliche und künstlerische Personal adäquat erfasst wird.

<sup>9</sup> Daten des Hochschulstatistik beziehen sich, soweit nicht anders vermerkt auf: Statistisches Bundesamt, Personal an Hochschulen: Fachserie 11, Reihe 4.4, 2008.

Gruppe der zugewanderten Ausländer/innen in der CEWS-Stichprobe – möglicherweise aufgrund der Thematik der Befragung und der Sprachversion des Erhebungsbogens – unterrepräsentiert ist. Der Anteil der Wissenschaftler/innen mit Migrationshintergrund ist mit 13 Prozent also eher unter- als überschätzt.

*Tabelle 2: Wissenschaftler/innen mit Migrationshintergrund, nach Geschlecht und Teilgruppen*

	Absolute Zahlen			Frauenanteil (%)	Anteil an Gesamtstichprobe (%)		
	m	w	t		m	w	t
Ohne Migrationshintergrund	4.387	3.151	7.538	41,8	88,7	85,1	87,2
Mit Migrationshintergrund	557	552	1.109	49,8	11,3	14,9	12,8
davon							
I. zugewanderte Ausländer/innen	292	335	627	53,4	5,9	9,0	7,3
II. Ausländer/innen der 2. oder 3. Generation	21	17	38	44,7	0,4	0,5	0,4
III. Spätaussiedler/innen und eingebürgerte Zuwanderer/innen	104	79	183	43,2	2,1	2,1	2,1
IV. in Deutschland geborene Kinder mit deutscher Staatsangehörigkeit, die mindestens ein Elternteil aus I, II oder III aufweisen	140	121	261	46,4	2,8	3,3	3,0
<b>Gesamt</b>	<b>4.944</b>	<b>3.703</b>	<b>8.647</b>	<b>42,8</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Quelle: CEWS-Erhebung 2008

Aufgrund der Thematik liegt der Frauenanteil in der CEWS-Stichprobe deutlich über dem Frauenanteil, den die Hochschulstatistik für das wissenschaftliche Personal an Hochschulen ausweist (35 Prozent). Ebenso lag beim Mikrozensus 2008 der Frauenanteil unter den Wissenschaftler/innen an Hochschulen bei 35 Prozent. Unter den Wissenschaftler/innen mit Migrationshintergrund ist der Frauenanteil mit 40 Prozent deutlich höher als in der Gruppe ohne Migrationshintergrund (34 Prozent). Ebenso wie in der CEWS-Erhebung ist im Mikrozensus der Frauenanteil in der Gruppe der zugewanderten Ausländer/innen mit 41 Prozent am höchsten. Auch in der Hochschulstatistik lag der Frauenanteil am wissenschaftlichen Hochschulpersonal in der Gruppe der Ausländer/innen 2008 mit 42 Prozent deutlicher höher als bei denjenigen mit deutscher Staatsangehörigkeit (34 Prozent).

*Tabelle 3: Anteile von Wissenschaftler/innen mit Migrationshintergrund in CEWS-Erhebung, Mikrozensus und Hochschulstatistik*

	CEWS 2008	Mikrozensus 2008	HS-Statistik 2008
	wiss. Personal an Hochschulen	Wissenschaftler an Hochschulen*	wiss./künstl. Personal
ohne Migrationshintergrund	87,2	81,4	
mit Migrationshintergrund	12,8	18,6	
davon			
I	7,3	13,9	
II	0,4	0,8	
III	2,1	3,4	
IV	3,0	0,5	
deutsche Staatsangehörigkeit (ohne MH, III, IV)	92,3	85,3	90,5
ausländische Staatsangehörigkeit (I + II)	7,7	14,7	9,4

\* Anteile gewichtet

Quellen: CEWS-Erhebung 2008; Mikrozensus Scientific Use File 2008, Sonderauswertung des German Microdata Lab der GESIS<sup>10</sup>; Statistisches Bundesamt.

Wird der – eher als zu niedrig anzusehende – Anteil von 12,8 Prozent entsprechend der CEWS-Erhebung zugrunde gelegt, sind Wissenschaftler/innen mit Migrationshintergrund im Vergleich zu einem Migrantenanteil von 19 Prozent an der Gesamtbevölkerung unterrepräsentiert. Der Anteil von 18,6 Prozent, der sich auf einer kleineren Datengrundlage aus dem Mikrozensus ergibt, entspräche dagegen dem Anteil der Gesamtbevölkerung. Die Tatsache, dass 2008 fast ein Viertel der Studierenden und fast 30 Prozent der Doktoranden<sup>11</sup> einen Migrationshintergrund haben, verweist jedoch auf mangelnde Integration von Wissenschaftler/innen mit Migrationshintergrund in das Wissenschaftssystem. Der Anteil der Wissenschaftler/innen ist in allen Teilgruppen niedriger als ihr Anteil an den Studierenden. Insbesondere zugewanderte ausländische Wissenschaftler/innen gelangen nicht in der Weise in eine Beschäftigung an Hoch-

<sup>10</sup> Verwendet wurde der Scientific Use File, eine faktisch anonymisierte 70 %-Substichprobe der Haushalte aus dem Mikrozensus.

<sup>11</sup> Die Angaben zu den Doktoranden beruhen im Mikrozensus jedoch auf einer kleiner Fallzahl von 69 Personen, für die Angaben zum Migrationsstatus vorliegen. Mikrozensus Scientific Use File 2008, Sonderauswertung des German Microdata Lab der GESIS.

schulen, wie es ihr Anteil an den Studierenden (11 Prozent) und insbesondere den Doktoranden (22 Prozent) erwarten ließe.

Die berufliche Position der Wissenschaftler/innen mit Migrationshintergrund könnte durch unterschiedliche Fächerpräferenzen gegenüber den Wissenschaftler/innen ohne Migrationshintergrund beeinflusst sein. Zwar sind Wissenschaftler/innen mit Migrationshintergrund etwas häufiger in den Sprach- und Kulturwissenschaften und den Ingenieurwissenschaften, dafür seltener in den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften vertreten, doch sind diese Unterschiede eher gering. Auch sind Wissenschaftlerinnen mit Migrationshintergrund häufiger als derjenigen ohne Migrationshintergrund in einem MINT-Fach tätig (41,2 vs. 35,3 Prozent), doch ist die horizontale Segregation – gemessen über den Dissimilaritätsindex – in der Gruppe der Wissenschaftler/innen mit Migrationshintergrund etwas höher als in der Gruppe derjenigen ohne Migrationshintergrund (0,226 vs. 0,195). Insgesamt ist aufgrund der Fächerverteilung kein Bias auf die Ergebnisse zur beruflichen Situation zu erwarten.

## **Bildungsherkunft**

Die soziale Herkunft und die Bildungsherkunft sind wichtige Parameter, die mit dem Migrationshintergrund und dem Geschlecht von Wissenschaftler/innen interagieren: Die Herkunft aus einer akademischen Familie kann eine Ressource sein, um Benachteiligungen aufgrund des Migrationshintergrunds zu überwinden (Bauschke-Urban 2010). Auf der anderen Seite könnte es sich bei Wissenschaftler/innen mit Migrationshintergrund um Bildungsaufsteiger/innen handeln.

Wissenschaftler/innen mit Migrationshintergrund, die in der CEWS-Erhebungen befragt wurden, unterscheiden sich von solchen ohne Migrationshintergrund nicht beim Bildungshintergrund des Vaters, aber beim Bildungshintergrund der Mutter: Während 43 Prozent der Wissenschaftler/innen mit Migrationshintergrund eine akademisch gebildete Mutter haben, sind dies bei den Wissenschaftler/innen ohne Migrationshintergrund lediglich 33 Prozent.<sup>12</sup> Soweit die Eltern eine akademische Bildung haben, sind die Mütter und Väter von Wissenschaftler/innen mit Migrationshintergrund signifikant häufiger in der Wissenschaft tätig (68 und 61 Prozent gegenüber 54 und 41 Prozent). Die Bedeutung der Ressource „Bildungshintergrund“ wird schließlich unterstützt durch den signifikant höheren Wert, den die Familien von Wissenschaftler/innen mit Migrationshintergrund einer akademischen Ausbildung zumessen.

---

<sup>12</sup> Der Unterschied ist hochsignifikant (Chi-Quadrat = 0,000).



Trotzdem finden sich auch Belege für die These, dass es sich bei Wissenschaftler/innen mit Migrationshintergrund häufiger um Bildungsaufsteiger/innen handelt: In der Gruppe derjenigen, deren Väter oder Mütter keinen akademischen Bildungshintergrund haben, haben diese häufiger als bei Wissenschaftler/innen ohne Migrationshintergrund keine Berufsausbildung (10,7 vs. 2,0 Prozent beim Vater und 16,2 vs. 9,7 Prozent bei der Mutter).

In der Gesamtbevölkerung verfügen Personen mit eigener Migrationserfahrung häufiger über einen Universitätsabschluss (9,1 Prozent) als solche ohne Migrationshintergrund (7,1 Prozent), während Personen ohne eigene Migrationserfahrung deutlich seltener (1,2 Prozent) einen solchen Abschluss haben. Jede/r zehnte zugewanderte Ausländer/in hat einen Universitätsabschluss (Statistisches Bundesamt 2010: 160-167, eigene Berechnungen). Aufgrund dieser sozialen Zusammensetzung der Migrant/innen in Deutschland kann vermutet werden, dass Wissenschaftler/innen ohne eigene Migrationserfahrung (Teilgruppen II und IV) seltener aus einer akademisch gebildeten Familie kommen als diejenigen mit eigener Migrationserfahrung.

Diese These lässt sich mit den vorliegenden Daten nicht belegen. Zwar entstammen Wissenschaftler/innen ohne eigene Migrationserfahrung tendenziell etwas seltener aus Familien mit akademischer Bildung, doch sind die Unterschiede nicht signifikant und liegen bei der akademischen Bildung der Mutter und der wissenschaftlichen Tätigkeit des Vaters zudem über den Anteilen von Wissenschaftler/innen ohne Migrationshintergrund. In allen Teilgruppen der Wissenschaftler/innen mit Migrationshintergrund wird im Elternhaus einer akademischen Ausbildung ein höherer Wert beigemessen als bei Wissenschaftler/innen ohne Migrationshintergrund. Besonders hoch ist diese Wertschätzung in der Teilgruppe der zugewanderten ausländischen Wissenschaftler/innen.

Geschlechterunterschiede bezüglich des Bildungshintergrunds und der Wertschätzung akademischer Bildung sind kaum vorhanden. Zwar kommen Wissenschaftlerinnen mit Migrationshintergrund häufiger als Wissenschaftler mit Migrationshintergrund aus bildungshöheren Familien, doch ist dieser Unterschied statistisch nicht signifikant.

## **Berufliche Integration im deutschen Wissenschaftssystem**

Bei der wissenschaftlichen Qualifikation ergeben sich Unterschiede zwischen Wissenschaftler/innen mit und ohne Migrationshintergrund durch die Habilitation als Besonderheit des deutschsprachigen Wissenschaftssystems: Wissenschaftler/innen mit Migrationshintergrund sind in der

Gruppe der Habilitierten unterrepräsentiert, dafür in der Gruppe der Promovierten überrepräsentiert. Davon abgesehen unterscheiden sich Wissenschaftler/innen mit und ohne Migrationshintergrund nicht: In beiden Gruppen sind rund 55 Prozent mindestens promoviert. Entscheidender sind zum einen Geschlechterunterschiede: Während über 60 Prozent der Wissenschaftler mindestens promoviert sind, sind dies – unabhängig vom Migrationshintergrund – nur 50 Prozent der Wissenschaftlerinnen. Ähnlich präsentiert sich der Geschlechterunterschied bei den Wissenschaftler/innen mit Migrationshintergrund. Zum anderen gibt es Unterschiede innerhalb der Gruppe der Wissenschaftler/innen mit Migrationshintergrund, die darauf verweisen, dass zugewanderte ausländische Wissenschaftler/innen häufiger mit einer abgeschlossenen Promotion in das deutsche Wissenschaftssystem eintreten: Sie verfügen häufiger über mindestens eine Promotion als die übrigen Teilgruppen (fast 60 gegenüber 46-52 Prozent in den anderen Teilgruppen).

Zudem promovierten 50 Prozent von ihnen außerhalb Deutschlands, weitere 30 Prozent erwarben ihren ersten Studienabschluss im Ausland, anschließend ihre Promotion in Deutschland. Dagegen erwarben 16 bzw. 17 Prozent der Wissenschaftler/innen der Teilgruppen II und III Studienabschluss und Promotion im Ausland. Das Mobilitätsverhalten der deutschen Wissenschaftler/innen ohne eigene Migrationserfahrung (Teilgruppe IV) schließlich gleicht weitgehend den Wissenschaftler/innen ohne Migrationshintergrund, doch erwerben sie etwas häufiger Studienabschluss und Promotion in einem anderen Land, möglicherweise aufgrund von Netzwerken und vorhandenen Kontakten oder von negativen Erfahrungen im deutschen Hochschulsystem (Pichler 2008; Guth 2007).

Wissenschaftler/innen mit Migrationshintergrund erreichen die verschiedenen Qualifikationsstufen durchgängig in einem jüngeren Alter. Dieser Altersunterschied ist wohl auf Unterschiede im Schul- und Hochschulsystem zurückzuführen: Während die zugewanderten ausländischen Wissenschaftler/innen bei Studienabschluss, Promotion und erster Professur ein bis zwei Jahre jünger sind, gibt es in den anderen Teilgruppen keine Unterschiede zu den Wissenschaftler/innen ohne Migrationshintergrund.

Die Arbeitssituation der Wissenschaftler/innen mit Migrationshintergrund ist noch deutlicher als die ihrer Kolleg/innen ohne Migrationshintergrund von Befristung geprägt. 79 Prozent der Wissenschaftler/innen mit Migrationshintergrund sind befristet beschäftigt; bei den Wissenschaftler/innen ohne Migrationshintergrund liegt der Anteil bei 70 Pro-

zent.<sup>13</sup> Gleichzeitig arbeiten Wissenschaftlerinnen häufiger mit einem befristeten Vertrag als Wissenschaftler (79,7 vs. 65,3 Prozent). Die Effekte kumulieren, so dass der Anteil der befristeten Beschäftigung bei Wissenschaftlerinnen mit Migrationshintergrund am größten, bei Wissenschaftlern ohne Migrationshintergrund am niedrigsten ist (vgl. Tabelle 4). Innerhalb der Gruppe der Wissenschaftler/innen mit Migrationshintergrund sind die Deutschen, deren Eltern einwanderten oder in Deutschland als Ausländer geboren wurden, am häufigsten befristet beschäftigt (86 Prozent), während zwischen den übrigen Teilgruppen keine Unterschiede bestehen. In allen Teilgruppen sind Frauen häufiger befristet beschäftigt als Männer.

*Tabelle 4: Befristung des Arbeitsvertrags nach Migrationshintergrund*

		ohne Migrationshintergrund		mit Migrationshintergrund	
		männlich	weiblich	männlich	weiblich
Vertrag befristet	Anzahl	2.634	2.323	397	422
	%	64,0 %	79,2 %	75,6 %	82,4 %
Vertrag unbefristet	Anzahl	1.479	610	128	90
	%	36,0 %	20,8 %	24,4 %	17,6 %
Gesamt	Anzahl	4.113	2.933	525	512
	%	100 %	100 %	100 %	100 %

Bei der Aussicht auf Verlängerung des Vertrags gibt es keine Unterschiede zwischen Wissenschaftler/innen mit und ohne Migrationshintergrund und innerhalb der Teilgruppen des Migrationshintergrunds, jedoch zwischen Männern und Frauen dahingehend, dass Frauen etwas seltener die Chance einer Verlängerung haben.

Es liegt nahe, dass die Unterschiede in der Befristung durch die akademische Position beeinflusst sind. Tatsächlich haben Wissenschaftler/innen mit Migrationshintergrund seltener eine Professur<sup>14</sup> inne (10 gegenüber 15 Prozent ohne Migrationshintergrund) und sind häufiger als wissenschaftliche/r Mitarbeiter/in tätig (71 gegenüber 65 Prozent). Auch beim akademischen Status kumulieren Geschlechtereffekt und Migrationshintergrund dahingehend, dass Wissenschaftlerinnen mit Migrationshintergrund seltener als Wissenschaftler mit Migrationshintergrund und seltener als Wissenschaftlerinnen ohne Migrationshintergrund eine Pro-

<sup>13</sup> Der Unterschied ist hochsignifikant auf dem Niveau von 0,000 (Chi-Quadrat-Test).

<sup>14</sup> Einschließlich Vertretungsprofessur.

fessur innehaben. Am häufigsten gelingt es zugewanderten ausländischen Wissenschaftler/innen, eine Professur zu erhalten, wenn auch seltener als Wissenschaftler/innen ohne Migrationshintergrund.

Eine Ursache für die Unterrepräsentanz insbesondere von zugewanderten Wissenschaftler/innen auf Professuren liegt in der nach wie vor hohen Bedeutung der Habilitation als Voraussetzung für eine Professur. Der ungleiche Zugang zur Professur zeigt sich daran, dass drei Viertel der Professor/innen ohne Migrationshintergrund, aber nur knapp zwei Drittel der Professor/innen mit Migrationshintergrund habilitiert sind. Der niedrigste Anteil an nicht habilitierten Professor/innen findet sich in der – allerdings insgesamt kleinen – Gruppe der Deutschen mit eigenem Migrationshintergrund. Wenn Wissenschaftler/innen mit Migrationshintergrund eine Professur erlangt haben, sind sie genauso häufig wie ihre Kolleg/innen ohne Migrationshintergrund unbefristet beschäftigt. Insofern ist der ungleiche Zugang zu einer Professur tatsächlich eine der Ursachen für den großen Anteil an befristeten Beschäftigungsverhältnissen. Zugleich sind Wissenschaftler/innen ohne Migrationshintergrund, die eine Position unterhalb der Professur innehaben, etwas häufiger unbefristet beschäftigt als Wissenschaftler/innen mit Migrationshintergrund (20 vs. 15 Prozent).

Für eine genauere Klärung von Migrationstypen wäre eine Differenzierung nach Herkunftsländern notwendig. Leider erlauben die abgefragten Kategorien zu den Herkunftsländern der Eltern keine differenzierte Auswertung; insbesondere fehlen die gesonderte Erfassung der Türkei, der Sowjetunion/Russland und von Polen. Trotzdem deutet der überproportionale Anteil von Professor/innen aus Westeuropa (45 Prozent Anteil an den Professor/innen und 27 Prozent Anteil an der Gesamtgruppe) und der unterproportionale Anteil aus Osteuropa (16 Prozent Anteil an den Professor/innen und 36 Prozent Anteil an der Gesamtgruppe) auf ungleiche Zugangschancen je nach regionaler Herkunft hin.

Abschließend wurde mit einer Regressionsanalyse getestet, ob der Unterschied bei der Chance auf eine unbefristete Stelle zwischen Wissenschaftler/innen mit und ohne Migrationshintergrund bestehen bleibt, wenn Variablen wie die wissenschaftliche Qualifikation oder die Beschäftigung auf einer Professur kontrolliert werden (vgl. Tabelle 5).

Der Migrationshintergrund allein hat einen geringen Erklärungswert, ob eine Person ein befristetes oder ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis hat. Relevanter sind das akademische Alter, die akademische Position (Professur) sowie die wissenschaftliche Qualifikation (Promotion oder Habilitation). Gleichwohl wirkt der Migrationshintergrund auch dann negativ, wenn intervenierende Variablen kontrolliert werden. Der

Migrationshintergrund ist also eine unabhängige Wirkungsgröße bei der Chance auf eine unbefristete Beschäftigung.

*Tabelle 5: Ergebnisse logistischer Regressionsanalysen zur Erklärung der Chance auf eine unbefristete Beschäftigung (Odds Ratio)*

	M 1	M 2	M 3	M 4	M 5	M 6
Migrationshintergrund (mit Migrationshintergrund)	0,632***	0,659***	0,719**	0,716**	0,736**	0,761**
Jahre seit Studienabschluss		1,258***	1,229***	1,221***	1,221***	1,221***
akademische Position (Professur)			4,207***	3,892***	3,741***	3,711***
wissenschaftliche Qualifikation (Promotion und höher)				1,426***	1,401***	1,401***
Geschlecht (weiblich)					0,636***	0,654***
Bildungshintergrund der Mutter (akademisch) <sup>15</sup>						0,774***
R <sup>2</sup> (Nagelkerkes)	0,006	0,605	0,629	0,630	0,634	0,634

N = 8680, in M6 einbezogene Fälle: n = 7996

\* p < 0,05;

\*\* p < 0,01;

\*\*\* p < 0,001.

Aus den dargestellten Ergebnissen zur beruflichen Position von Wissenschaftler/innen mit Migrationshintergrund lassen sich folgende Tendenzen erkennen: Wissenschaftler/innen mit Migrationshintergrund werden nicht nachhaltig in das deutsche Wissenschaftssystem integriert. Mit einem erhöhten Anteil an befristeten Beschäftigungen, einem geringeren Anteil an den Professuren und einem niedrigerem „akademischen Alter“ wird eine „gläserne Decke“ erkennbar. Wissenschaftlerinnen mit Migrationshintergrund kumulieren negativ wirkende Effekte des Geschlechts und des Migrationshintergrunds. Wissenschaftler/innen mit Migrationshintergrund sind keine homogene Gruppe, sondern zugewanderte ausländische Wissenschaftler/innen erlangen tendenziell eine bessere berufliche Position, bedingt vor allem durch die höhere Qualifikation (Promotion) mit der sie in das deutsche Wissenschaftssystem eintreten. Gleichwohl

<sup>15</sup> Entgegen der Annahme, dass ein hoher Bildungshintergrund aufgrund des kulturellen Kapitals eine unbefristete Beschäftigung begünstigen müsste, wirkt vor allem ein akademischer Bildungshintergrund der Mutter (in abgeschwächtem Maße auch des Vaters) negativ auf die Chance auf eine unbefristete Beschäftigung. Diesem überraschenden Befund kann an dieser Stelle nicht nachgegangen werden.

sind auch sie gegenüber den Wissenschaftler/innen ohne Migrationshintergrund benachteiligt.

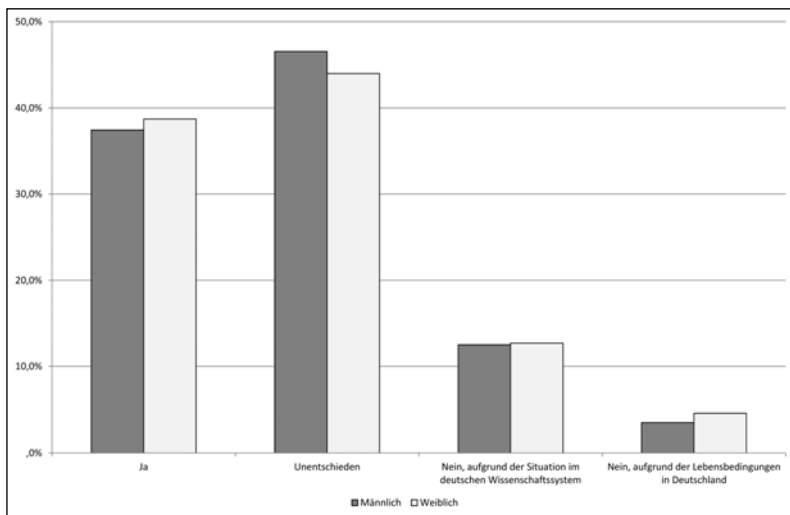
## **Subjektive Bewertungen und berufliche Perspektiven**

Die beschriebenen schlechteren Arbeitsbedingungen, insbesondere der höhere Anteil an befristeten Beschäftigungen, ließe erwarten, dass Wissenschaftler/innen mit Migrationshintergrund das Arbeitsumfeld Wissenschaft subjektiv schlechter beurteilen. In Bezug auf Integration in die Wissenschaft, Attraktivität der Beschäftigung an einer Hochschule und Einschätzung der Perspektiven für eine akademische Laufbahn beurteilen Wissenschaftler/innen mit Migrationshintergrund ihre Situation jedoch nicht schlechter als diejenigen ohne Migrationshintergrund. Auch überlegen Wissenschaftler/innen mit Migrationshintergrund nicht häufiger, aus der Wissenschaft auszusteigen. Vielmehr hat der Beruf bei Wissenschaftler/innen mit Migrationshintergrund einen signifikant höheren Stellenwert (1,84 vs. 1,92 mit 1 = sehr hohen Stellenwert) als bei Wissenschaftler/innen ohne Migrationshintergrund.

Innerhalb der Gruppe mit Migrationshintergrund gibt es jedoch zum einen signifikante Geschlechterunterschiede dahingehend, dass Wissenschaftlerinnen mit Migrationshintergrund sich schlechter in die wissenschaftliche Gemeinschaft integriert fühlen, ihre Perspektiven für eine akademische Laufbahn negativer einschätzen, die Beschäftigung an einer Hochschule als unattraktiver beurteilen und häufiger über einen Ausstieg aus der Wissenschaft nachgedacht haben. Diese negativeren Einschätzungen teilen sie mit ihren Kolleginnen ohne Migrationshintergrund. Keine Geschlechterunterschiede gibt es dagegen beim Stellenwert des Berufs. Auch unterscheiden sich Frauen und Männer nicht in ihrer Planung, dauerhaft in Deutschland in der Wissenschaft tätig zu sein: Fast 40 Prozent bejahen die Frage und 45 Prozent sind unentschieden. Lediglich 17 Prozent planen einen Weggang aus Deutschland, vornehmlich wegen des Wissenschaftssystems (vgl. Abbildung 1).

Zum anderen gibt es deutliche Unterschiede zwischen den Teilgruppen: Deutsche und ausländische Wissenschaftler/innen mit eigener Migrationserfahrung fühlen sich sogar besser in die wissenschaftliche Gemeinschaft integriert als Wissenschaftler/innen ohne Migrationshintergrund, während diejenigen ohne eigene Migrationserfahrung sich deutlich schlechter integriert fühlen. Vor allem die Einbindung in internationale wissenschaftliche Netzwerke wird diese positive Einschätzung beeinflussen (Guth 2007). Internationale Mobilität und Migrationserfahrung wirken damit als Ressourcen für die Integration in die Wissenschaft. Ähnlich

Abbildung 1: Dauerhafte Tätigkeit in der Wissenschaft in Deutschland, nach Geschlecht



Quelle: CEWS-Erhebung 2008

unterscheiden sich die Teilgruppen in der Bewertung der Attraktivität der Hochschule als Beschäftigungsort. Ihre beruflichen Perspektiven schließlich schätzen zugewanderte ausländische Wissenschaftler/innen am positivsten ein. Während es kaum Unterschiede in Bezug auf Ausstiegsgedanken gibt, wollen in Deutschland geborene Wissenschaftler/innen mit Migrationshintergrund (also die Teilgruppen II und IV) seltener als ausländische und deutsche Wissenschaftler/innen mit eigener Migrationserfahrung dauerhaft im deutschen Wissenschaftssystem tätig sein (31,4 gegenüber 39,7 Prozent in Teilgruppe I und 43,6 Prozent in Teilgruppe III).

Die internationale Mobilität und Unzufriedenheit der Gruppe der in Deutschland geborenen Wissenschaftler/innen ohne eigenen Migrationshintergrund lässt sich auch daran erkennen, dass diese – obwohl wahrscheinlich größtenteils Bildungsinländer/innen – deutlich häufiger als Wissenschaftler/innen ohne Migrationshintergrund Studienabschluss und Promotion außerhalb Deutschland absolvierten. Die Bereitschaft, das deutsche Wissenschaftssystem zu verlassen, könnte auch im Zusammenhang mit der Abwanderungsbereitschaft und der tatsächlichen Abwanderung von hoch qualifizierten Personen mit türkischem Migrationshintergrund stehen, wobei hierzu verlässliche Zahlen fehlen (Pusch/Aydin 2011).

Während Wissenschaftler/innen mit Migrationshintergrund als Gesamtgruppe ihre Teilhabe und ihre Perspektiven in der Wissenschaft ähnlich erleben wie Wissenschaftler/innen ohne Migrationshintergrund, führen Unterschiede zwischen Männern und Frauen sowie zwischen den Teilgruppen in Bezug auf Befristung und Position innerhalb der akademischen Qualifikation zu einer unterschiedlichen Einschätzung der wissenschaftlichen Integration und der beruflichen Perspektiven.

## **Fazit**

Die Erhebung des Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS im Projekt „Balancierung von Wissenschaft und Elternschaft“ 2008 ermöglicht erstmals auch eine quantitative Studie zu Wissenschaftler/innen mit Migrationshintergrund in Deutschland. Danach haben 13 Prozent der Wissenschaftler/innen an deutschen Hochschulen einen Migrationshintergrund, ein Anteil, der im Vergleich mit Angaben von Mikrozensus und Hochschulstatistik als unterschätzt anzusehen ist. Die Untersuchung der beruflichen Situation und deren subjektive Bewertung machen deutlich, dass Wissenschaftler/innen mit Migrationshintergrund keine homogene Gruppe sind, sondern sowohl Geschlechterunterschiede als auch Unterschiede nach dem Migrationsstatus bestehen.

Der Frauenanteil ist unter den Wissenschaftler/innen mit Migrationshintergrund deutlich höher als unter denjenigen ohne Migrationshintergrund. Gleichwohl kumulieren sie Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts und aufgrund des Migrationshintergrunds, was sich insbesondere an dem hohen Anteil an befristeten Beschäftigungen zeigt. Entsprechend beurteilen die Wissenschaftlerinnen ihre Situation in der Wissenschaft schlechter als ihre männlichen Kollegen.

Zugewanderte ausländische Wissenschaftler/innen bilden die größte Teilgruppe. Sie sind die internationalen, hochqualifizierten Forscher/innen, die mit Internationalisierungsstrategien von Hochschulen anvisiert werden: Die Hälfte von ihnen tritt mit einer abgeschlossenen Promotion in das deutsche Wissenschaftssystem ein. Ihr Migrationshintergrund – verstanden als internationale Mobilität – wirkt für sie als Ressource. Innerhalb der Gruppe der Wissenschaftler/innen mit Migrationshintergrund sind sie am besten im deutschen Wissenschaftssystem verankert. Trotzdem sind sie gegenüber ihren Kolleg/innen ohne Migrationshintergrund benachteiligt, was sich beispielweise an einem höheren Anteil an Befristungen zeigt.

Auf der anderen Seite stehen Wissenschaftler/innen mit Migrationshintergrund, die in Deutschland geboren sind: Ihre berufliche Situation ist



deutlich schlechter und sie beurteilen auch ihre Chancen im deutschen Wissenschaftssystem negativer. Mit ihnen geht der Wissenschaft jedoch ein spezifisches Potenzial verloren, da sie sich beispielsweise beim Erwerb von wissenschaftlichen Qualifikationen im Ausland mobiler zeigen als Wissenschaftler/innen ohne Migrationshintergrund.

Trotz der Heterogenität innerhalb der Gruppe der Wissenschaftler/innen mit Migrationshintergrund zeigen sich übergreifende Benachteiligungen. So erwies sich der Migrationshintergrund insbesondere als unabhängige Wirkungsgröße, die die Chance auf eine unbefristete Beschäftigung verkleinert.

Für Internationalisierungs- und Diversitätsstrategien von Hochschulen ist es unerlässlich, die Situation von Wissenschaftler/innen mit Migrationshintergrund in ihrer Differenziertheit zu kennen. Auch um ihre Chancen auf Partizipation an der Wissenschaft zu erhöhen, sind solche Informationen notwendig. Der vorliegende Beitrag konnte dazu erste Ansätze aufzeigen. Wichtig für weitere Studien wird die stärkere Verknüpfung von Migrationshintergrund, Geschlecht und sozialer Herkunft sein, als das in dieser Untersuchung möglich war. Notwendig wird auch sein, nach den Herkunftsländern der Wissenschaftler/innen bzw. ihrer Eltern zu differenzieren. Zukünftige Studien sollten schließlich versuchen, die individuellen Karrierewege von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern mit Migrationshintergrund in ihrer Verknüpfung von subjektiver Erfahrung und Hochschulstrukturen zu untersuchen.

## **Literatur**

- Acker, Joan 2010: Geschlecht, Rasse und Klasse in Organisationen. Die Untersuchung von Ungleichheit aus der Perspektive der Intersektionalität. In: Feministische Studien: Zeitschrift für interdisziplinäre Frauen- und Geschlechterforschung Vol. 2010 Heft (1), S. 86-98.
- Alesi, Bettina / Kehm, Barbara M. 2010: Internationalisierung von Hochschule und Forschung. Politik, Instrumente und Trends in Europa und Deutschland. In: Alesi, Bettina (Hg.), Aktuelle hochpolitische Trends im Spiegel von Expertisen. Internationalisierung, Strukturwandel, Berufseinstieg für Absolventen. S. 13-75. Kassel: Jenior & Preßler.
- Bandorski, Sonja / Haring, Marius, et al. 2008: Der Mikrozensus im Schnittpunkt von Geschlecht und Migration: Möglichkeiten und Grenzen einer sekundär-analytischen Auswertung des Mikrozensus 2005. Baden-Baden: Nomos.
- Bauschke-Urban, Carola 2010: Hochschulen zwischen Transnationalisierung und Provinzialität. In: Bauschke-Urban, Carola / Kamphans, Marion / Sagebiel, Felicitas (Hg.), Subversion und Intervention: Wissenschaft und Geschlechter(un)ordnung. S. 243-261. Opladen: Budrich.

- Bednarz-Braun, Iris / Heß-Meining, Ulrike 2004: Migration, Ethnie und Geschlecht : Theorieansätze, Forschungsstand, Forschungsperspektiven. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Burkhardt, Anke (Hg) 2008: Wagnis Wissenschaft - Akademische Karrierewege und das Fördersystem in Deutschland. Leipzig: Akademische Verlagsanstalt.
- Buß, Imke 2010: Diversity Management in deutschen Hochschulen. Die Auswirkungen von Diversität auf Bildungsprozesse. In: Jent, Nils / Vedder, Günther / Krause, Florian (Hg.), Zur Verbreitung von Diversity Management. S. 117-197. München Hampp Verlag.
- De Ridder, Daniela 2011: Chancen und Herausforderungen. Diversity Management an Hochschulen. In: Wissenschaftsmanagement Vol.17 Heft (3), S. 41-46.
- Diefenbach, Heike 2007: Kinder und Jugendliche aus Migrantenfamilien im deutschen Bildungssystem. Erklärungen und empirische Befunde. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Gresch, Cornelia / Kristen, Cornelia 2011: Staatsbürgerschaft oder Migrationshintergrund? Ein Vergleich unterschiedlicher Operationalisierungsweisen am Beispiel der Bildungsbeteiligung. In: Zeitschrift für Soziologie Vol.40 Heft (3), S. 208-227.
- Guth, Jessica 2007: Mobilität von Hochqualifizierten: Einflussfaktoren für die Zuwanderung von Nachwuchswissenschaftlern nach Deutschland (Focus Migration: Kurzdossier, Nr. 6), Hamburg: Hamburgisches WeltWirtschaftsinstitut gGmbH (URL: [http://www.focus-migration.de/uploads/tx\\_wilpubdb/KD06\\_Hochqual.pdf](http://www.focus-migration.de/uploads/tx_wilpubdb/KD06_Hochqual.pdf)).
- Hoffman, David M. 2009: Changing Academic Mobility Patterns and International Migration: What Will Academic Mobility Mean in the 21st Century?. In: Journal of Studies in International Education Vol.13 Heft (3), S. 347-364.
- Klinger, Cornelia / Knapp, Gudrun-Axeli 2005: Achsen der Ungleichheit - Achsen der Differenz. Verhältnisbestimmung von Klasse, Geschlecht, „Rasse / Ethnizität“. In: Transit: Europäische Revue Heft (29), S. 72-95.
- Lind, Inken 2010: Was verhindert Elternschaft? Zum Einfluss wissenschaftlicher Kontextfaktoren und individueller Perspektiven auf generative Entscheidungen des wissenschaftlichen Personals. In: Bauschke-Urban, Carola / Kamphans, Marion / Sagebiel, Felicitas (Hg.), Intervention und Subversion. Wissenschaft und Geschlechter(un)ordnung. S. 155-178. Opladen: Verlag Barbara Budrich.
- Lind, Inken 2012: Wie gelingt Vereinbarkeit? Mit Kindern auf dem wissenschaftlichen Karriereweg. In: Beaufays, Sandra / Engels, Anita / Kahlert, Heike (Hg.), Akademische Karrieren. Frankfurt a.M.: Campus.
- Lind, Inken / Löther, Andrea (Hg) 2008: Wissenschaftlerinnen mit Migrationshintergrund. Bonn: CEWS, Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung.
- Neusel, Aylá 2010: Was müssen wir alles wissen? Forschungsstand und Forschungsbedarf zur Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses mit Migrationshintergrund. Vortrag bei der Tagung: Workshop: Chancengerechtigkeit in der Wissenschaft?, Wittenberg, 18./19. November 2010.
- Pichler, Edith 2008: Geisteswissenschaftlerinnen mit Migrationshintergrund im Beruf am Beispiel des wissenschaftlichen Standorts Berlin: Einige Fakten und „Diskurse“<sup>1</sup>. Vortrag bei der Tagung: 'Migration(s) and Development(s): Transformation of Paradigms, Organisations and Gender, Bielefeld, July, 10-11. 2008.
- Pusch, Barbara / Aydin, Yasar 2011: Abwanderung von hochqualifizierten deutschen StaatsbürgerInnen türkischer Herkunft (Heinrich-Böll-Stiftung), URL: [http://www.migration-boell.de/web/migration/46\\_2872.asp](http://www.migration-boell.de/web/migration/46_2872.asp) [Zugriff 5.8.2011].

- Schraudner, Martina (Hg) 2010: Diversity im Innovationssystem. Stuttgart: Fraunhofer Verlag.
- Smykalla, Sandra / Vinz, Dagmar (Hg) 2011: Intersektionalität zwischen Gender und Diversity. Theorien, Methoden und Politiken der Chancengleichheit. Münster: Verlag Westfälisches Dampfboot.
- Statistisches Bundesamt 1996: Klassifizierung der Berufe. In: Statistisches Bundesamt (Hg.), Bevölkerung und Erwerbstätigkeit, Fachserie 1, Reihe 4.1.2, Beruf, Ausbildung und Arbeitsbedingungen der Erwerbstätigen 1995 (Ergebnisse des Mikrozensus). S. 317-323. Stuttgart: Metzler-Poeschel.
- Statistisches Bundesamt 2009: Personen mit Migrationshintergrund – Auf dem Weg einer definitorischen Abgrenzung. In: Bundesamt, Statistisches (Hg.), Bevölkerung mit Migrationshintergrund - Ergebnisse des Mikrozensus - Fachserie 1 Reihe 2.2 S. 371-380. Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt 2010: Bevölkerung mit Migrationshintergrund - Ergebnisse des Mikrozensus - Fachserie 1 Reihe 2.2 – 2008: Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt (o.J.): Personen mit Migrationshintergrund. Methodische Erläuterungen (Statistisches Bundesamt), URL: <http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Content/Statistiken/Bevoelkerung/MigrationIntegration/Migrationshintergrund/Aktuell,templateId=renderPrint.psml> [Zugriff am 22.7.2011].
- Tepecik, Ebru 2011: Bildungserfolge mit Migrationshintergrund. Biographien bildungserfolgreicher MigrantInnen türkischer Herkunft. Wiesbaden VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Winker, Gabriele / Degele, Nina 2009: Intersektionalität: Zur Analyse sozialer Ungleichheiten. Bielefeld: transcript Verlag.

## Weltoffen von innen?

### Wissenschaft mit Migrationshintergrund

*Karsten König; Rico Rokitte:*

Migration – eine Ungleichheitsperspektive in der Wissenschaft? .....7

*Aylâ Neusel:*

Untersuchung der inter- und transnationalen Karrieren  
von WissenschaftlerInnen an deutschen Hochschulen .....20

*Andrea Löther:*

Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit Migrationshintergrund .....36

*Almut Zwengel:*

Studium interkulturell. Bildungsinländer und Bildungsausländer  
im Vergleich.....55

*Christina Kliegl; Ursula M. Müller:*

Diversity und Studienabbruch im Zeitalter von Bologna.  
Bedingungsfaktoren für Studienabbruchsgedanken in den alten  
und neuen Studiengängen an der Universität Duisburg-Essen .....73

*Edith Pichler; Grazia Prontera:*

Kulturelles Kapital auf dem Weg zur Professur. Unterschiedliche  
Ausgangslagen von Wissenschaftler/innen mit Migrationshintergrund .....91

*Anja Franz:*

„Es wurde immer unerschaffbarer.“ Promotionsabbruch als Konsequenz  
von Handlungsstrategien zur Reduktion von Unsicherheit. Eine  
Fallstudie zum Promotionsverlauf einer ausländischen Doktorandin.....102

*Matthias Otten:*

Interkulturelle Lern- und Bildungspotenziale im Hochschulstudium.....116

*Jennifer Dusdal; Daniel Houben; Regina Weber:*  
Migration, Bildungsaufstieg und Begabtenförderung, Entwicklungen  
in der Stipendiat/innenschaft der Hans-Böckler-Stiftung ..... 130

*René Krempkow:*  
Kann mit leistungsorientierter Mittelvergabe die  
Chancengerechtigkeit für Nachwuchswissenschaftler/innen  
mit Migrationshintergrund gefördert werden?..... 143

## **FORUM**

*Lena Ulbricht:*  
Öffnen die Länder ihre Hochschulen? Annahmen über den  
Dritten Bildungsweg auf dem Prüfstand ..... 154

*Frank Meier:*  
Die Hochschulen und die Entwicklung ihrer Forschung.  
Voraussetzungen, Möglichkeiten und Folgen  
universitärer Profilbildung ..... 169

## **PUBLIKATIONEN**

Carola Bauschke-Urban: Im Transit.  
Transnationalisierungsprozesse in der Wissenschaft  
(*Karsten König*)..... 190

*Peer Pasternack, Daniel Hechler:*  
Bibliografie: Wissenschaft & Hochschulen  
in Ostdeutschland seit 1945..... 193

**Autorinnen & Autoren** ..... 203

## **Autorinnen & Autoren**

**Jennifer Dusdal**, B.A., Stipendiatin der Hans-Böckler-Stiftung, Studentin im Masterstudiengang Wissenschaft und Gesellschaft, Studentische Hilfskraft am Institut für Soziologie der Gottfried-Wilhelm-Leibniz Universität Hannover, eMail: jenny.dusdal@web.de

**Anja Franz** M.A., wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Hochschulforschung an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg, eMail: anja.franz@hof.uni-halle.de

**Daniel Hechler** M.A., wissenschaftlicher Referent am Wissenschaftszentrum Sachsen-Anhalt, eMail: daniel.hechler@hof.uni-halle.de

**Daniel Houben** M.A., Referatsleiter in der Studienförderung der Hans-Böckler-Stiftung und wissenschaftlicher Angestellter am Lehr- und Forschungsgebiet „Technik- und Organisationssoziologie“ der RWTH Aachen, eMail: Daniel.Houben@BOECKLER.DE

**Christina Kliegl**, Dipl.-Soz., zuletzt am Bayerischen Staatsinstitut für Hochschulforschung und Hochschulplanung (IHF), eMail: christina-kliegl@gmx.de

**Karsten König**, Dipl.-Soz., wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Hochschulforschung an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg, eMail: karsten.koenig@hof.uni-halle.de

**René Krempkow**, Dr. phil., wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Forschungsinformation und Qualitätssicherung (IFQ) Bonn, eMail: krempkow@forschungsinfo.de

**Andrea Löther**, Dr., stellvertretende Leiterin des Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS) am GESIS – Leibniz Institut für Sozialwissenschaften, eMail: andrea.loether@gesis.org

**Frank Meier**, Dr. phil., Universität Bremen, Institut für Soziologie. E-Mail: frank.meier@uni-bremen.de

**Ursula M. Müller**, Dip.-Soz., Wissenschaftliche Mitarbeiterin am Zentrum für Hochschul- und Qualitätsentwicklung (ZfH) der Universität Duisburg-Essen, eMail: ursula.mueller@uni-due.de

**Aylâ Neusel**, Dr.-Ing., Professorin i.R., Hochschulforscherin am Internationalen Zentrum für Hochschulforschung Kassel (INCHER), eMail: neusel@incher.uni-kassel.de

**Matthias Otten**, Prof. Dr., Fachhochschule Köln, Fakultät für Angewandte Sozialwissenschaften, Institut für Interkulturelle Bildung und Entwicklung, eMail: Matthias.otten@fh-koeln.de

**Peer Pasternack**, Prof. Dr., Direktor Institut für Hochschulforschung an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg und Wissenschaftlicher Geschäftsführer WZW Wissenschaftszentrum Sachsen-Anhalt, eMail: peer.pasternack@hof.uni-halle.de; <http://www.peer-pasternack.de>

**Edith Pichler**, Dr., Universität Potsdam, Institut für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, eMail [edith.pichler@uni-potsdam.de](mailto:edith.pichler@uni-potsdam.de)

**Grazia Prontera**, Dr., wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl für Europäische Zeitgeschichte an der Universität Salzburg, eMail: [Grazia.Prontera@sbg.ac.at](mailto:Grazia.Prontera@sbg.ac.at)

**Rico Rokitte**, Dipl.-Soz.päd. (FH), Doktorand am Institut für Soziologie der Universität Freiburg, bis 12/2011 wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Hochschulforschung der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg, eMail: [rico.rokitte@hof.uni-halle.de](mailto:rico.rokitte@hof.uni-halle.de)

**Lena Ulbricht**, Dipl.-Pol., Stipendiatin in der Projektgruppe der Präsidentin am Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung WZB, eMail: [ulbricht@wzb.eu](mailto:ulbricht@wzb.eu)

**Regina Weber** M.A., Politikwissenschaftlerin, Wissenschaftliche Mitarbeiterin im Projekt Chancengleichheit in der Begabtenförderung der Hans-Böckler-Stiftung, eMail: [Regina-Weber@BOECKLER.DE](mailto:Regina-Weber@BOECKLER.DE)

**Almut Zwengel**, Prof. Dr., Fachbereich Sozial- und Kulturwissenschaften an der Hochschule Fulda, eMail: [Almut.Zwengel@sk.hs-fulda.de](mailto:Almut.Zwengel@sk.hs-fulda.de)