

Herkunft und Selbstverständnis von Professor:innen mit Migrationshintergrund

Ole Engel
Berlin

Der Terminus Professor oder Professorin mit Migrationshintergrund klingt zunächst wenig vertraut. In hochqualifizierten Berufsfeldern wird selten der Terminus Migration oder Migrationshintergrund verwendet, sondern es wird beispielsweise von internationalen Fachkräften gesprochen. Dennoch lässt sich

die Frage stellen – sowohl vor dem Hintergrund der sozialen Teilhabe als auch dem Anspruch der Hochschule hinsichtlich der eigenen Diversität, Vielfalt und Internationalität – wie sich die Teilhabe von Menschen mit Migrationshintergrund in der Professorenschaft in Deutschland gestaltet. Bisher gibt es fast keine Forschung zu dieser Frage.

Der folgende Artikel basiert auf der empirischen Erhebung im Rahmen des Projekts Internationale Mobilität und Professur (MOBIL-Studie) (Neusel et al. 2014) und präsentiert zentrale Erkenntnisse weiterführender Analysen im Rahmen meiner Dissertation (Engel 2021).

Die empirische Grundlage bildet eine Online-Fragebogenerhebung zwischen Oktober 2012 und Januar 2013. Eine große Herausforderung bei der Befragung der Professor:innen mit Migrationshintergrund war die Tatsache, dass die Zielgruppe nicht vorab identifiziert werden konnte. Daher wurde entschieden, die Befragung auf die Bundesländer Berlin und Hessen einzugrenzen und in diesen Ländern eine Vollerhebung durchzuführen, das heißt es wurden alle Professor:innen kontaktiert, da keine Vorselektion nach Migrationsstatus möglich war.

Im nächsten Schritt konnte dann über die Selbstauskunft, die in Form einer Filterfrage erfolgte, die Gruppe der Professoren mit Migrationshintergrund ermittelt werden. Insgesamt haben 203 Professor:innen mit Migrationshintergrund an der Befragung teilgenommen. Wenn man Hochrechnungen des Mikrozensus 2011 zugrunde legt, nach dem die Zahl der Professor:innen mit Migrationshintergrund in Berlin und Hessen bei schätzungsweise 613 Personen liegt, wurde ein Rücklauf von ca. 33 % erreicht. Insgesamt haben 102 Professoren mit deutscher (inkl. doppelter)

Staatsangehörigkeit und 101 mit ausschließlich ausländischer Staatsangehörigkeit an der Befragung teilgenommen. Für die Gruppe der Professor:innen mit ausländischer Staatsangehörigkeit konnte die Verteilung nach Bundesland, Geschlecht, Hochschulart, Fächergruppe, Besoldungsgruppe und Nationalität hinsichtlich des Nonresponse-Fehlers geprüft werden; hier zeigen sich keine auffälligen systematischen Verzerrungen.

Im Folgenden wird zunächst erläutert, was unter Migrationshintergrund verstanden wird und welche Vorüberlegungen zur Nutzung des Konzeptes geführt haben. Im Anschluss wird ein kurzer Überblick gegeben zum bisherigen Forschungsstand und zur theoretischen Rahmung.

Im Mittelpunkt des Beitrages steht die Analyse, wie sich die Gruppe der Professor:innen mit Migrationshintergrund zusammensetzt, welchen Einfluss der Migrationshintergrund auf die Bildungs- und Berufsverläufe hat sowie welches Selbstverständnis sich bei Professor:innen mit Migrationshintergrund zeigt. Dabei werden deskriptive Ergebnisse und bivariate Analysen präsentiert (Pallant 2013), sowie qualitative Auswertungen zu offenen Fragen dargelegt (Kuckartz 2016).

Es zeigen sich interessante Erkenntnisse sowohl hinsichtlich der Zugangsbarrieren und Diskriminierungserfahrungen als auch in Bezug auf Potentiale und Besonderheiten der Gruppe, die abschließend diskutiert werden.

1. Der Begriff und das Konzept „Migrationshintergrund“

Einen Migrationshintergrund haben Professor:innen, wenn sie „selbst oder mindestens ein Elternteil die deutsche Staatsangehörigkeit nicht durch Geburt besitzen“ (Statistisches Bundesamt 2017: 4). Das Konzept des Migrationshintergrundes basiert auf der Definition der amtlichen Statistik und wurde 2005 erstmalig im Mikrozensus eingeführt (Gogolin 2010). In der Hochschulforschung wurde das Konzept bisher kaum aufgegriffen, sondern es wird zumeist weiterhin mit dem Geburtsland und der Staatsangehörigkeit als Annäherung gearbeitet (vgl. Engel 2021). Der Migrationshintergrund als soziodemographisches Merkmal wird seit seiner Einführung kritisch von Wissenschaftler:innen diskutiert (Horvath 2017, Radtke 2014, Castro-Varela 2013). Wichtig ist es dabei, zwischen dem Konzept und dem Begriff Migrationshintergrund zu unterscheiden.

Der Begriff „Migrationshintergrund“ lässt sich durchaus kritisch betrachten und wird auch von den damit bezeichneten Personen selbst häufig negativ wahrgenommen. Auch der kürzlich erschienene Bericht „Gemeinsam die Einwanderungsgesellschaft gestalten“ der Fachkommission Integrationsfähigkeit der Bundesregierung (2021: 10) empfiehlt nicht

mehr, von Personen mit Migrationshintergrund, sondern von „Eingewanderten und ihren (direkten) Nachkommen“ zu sprechen, wobei die Kommission zugleich einschränkend darauf hinweist, dass auch dieser Begriff Probleme aufweist.

Die kritische Debatte zum Begriff Migrationshintergrund könnte auch mit der Tatsache zusammenhängen, dass er häufig dann genutzt wird, wenn von Problemlagen, Unterdrückung oder Gewalt berichtet und er insbesondere als Zuschreibung für muslimische Menschen aus der Türkei oder arabisch-sprachigen Ländern verwendet wird (vgl. Wippermann/Flaig 2009). Die Tatsache, dass der Begriff eigentlich ein analytisches Konzept für unterschiedlichste gesellschaftliche Gruppen und Kontexte darstellt, wird dabei häufig übersehen. Um genau diesen Sachverhalt deutlich zu machen, habe ich mich entschieden, den Begriff des Migrationshintergrund auch bei der Forschung über Professor:innen beizubehalten.

Die Entstehung des Konzepts Migrationshintergrund ist zunächst darauf zurückzuführen, dass sich eine Erkenntnis durchgesetzt hat: Das Konzept der Ausländerforschung, das sich ausschließlich am Staatsangehörigkeitskriterium orientiert, stellt keine geeignete Grundlage für die Forschung über Migration dar (Engel et al. 2014). Ein Grund dafür ist u.a., dass der Status der Staatsangehörigkeit veränderbar und zugleich von nationaler und föderaler Gesetzgebung abhängig ist (Gogolin 2010). Demgegenüber wird bei Anwendung des Konzepts Migrationshintergrund der Status zum Zeitpunkt der Geburt für das gesamte Leben festgelegt (vgl. Statistisches Bundesamt 2017: 4). Genau diese Form der Fremdzuschreibung sowie ihre Unveränderbarkeit wird dem Konzept des Migrationshintergrundes häufig jedoch kritisch vorgeworfen (Supik 2017). Bei dieser Kritik stellt sich allerdings die Frage, wie eine verlässliche Forschung und Dokumentation über die Teilhabe von Menschen mit Migrationshintergrund gewährleistet werden sollte, die ausschließlich auf Selbstzuschreibungen basiert und zugleich noch dynamisch ist.

Eine klar definierte Konzeptualisierung ist sowohl für strukturelle Teilhabe und die Verteilung gesellschaftlicher Ressourcen als auch für die Bekämpfung staatlicher Diskriminierung von großer Bedeutung (vgl. Sachverständigenrat 2015). Sicherlich bleibt die Fremdzuschreibung problematisch, da immer die Gefahr der Ausgrenzung damit verbunden sein kann. Mecheril spricht hier von einem für die Migrationsforschung charakteristischem Dilemma:

„Damit Migration als gesellschaftliches Phänomen wahrnehmbar, besprechbar, anerkennbar und seiner historischen und aktuellen Zentralität entsprechend selbstverständlich(er) werden kann, braucht es eine Kennzeichnung,

die aber immer wieder gefährdet ist, zur Besonderung der Anderen beizutragen“ (Mecheril et al. 2013: 18).

Dieses Dilemma kann nicht komplett überwunden werden. Allerdings lässt sich der ausgrenzenden Zuschreibung entgegenwirken, indem die Konstruktion der Zuschreibung des Migrationshintergrundes sichtbar gemacht und forschungstheoretisch begründet wird.

Es ist wichtig zu verstehen, dass das Konzept des Migrationshintergrundes eine große heterogene Gruppe entstehen lässt, deren ‚Mitglieder‘ sehr unterschiedliche persönliche Erfahrungen und Bezüge zur eigenen Migrationsgeschichte haben. Der Anteil der Menschen mit Migrationshintergrund liegt in Deutschland bei ca. 24 % (Statistisches Bundesamt 2017: 34), der Anteil unter Professor:innen bei schätzungsweise 12 % (Engel 2021: 140). Diese Professor:innen können sehr unterschiedliche Biographien aufweisen. Es können beispielsweise Menschen sein, die als Kinder von Arbeitsmigrant:innen oder Aussiedlern in Deutschland geboren wurden und hier eine erfolgreiche Bildungsbiographie bis zur Professur durchlaufen haben. Zugleich kann es aber auch sein, dass einfach ein Elternteil ursprünglich aus der Schweiz oder Österreich stammt. Es können Menschen sein, die als internationale Studierende nach Deutschland gekommen sind und eine akademische Karriere angeschlossen haben. Schließlich kann es sich aber auch um Menschen handeln, die bereits zuvor im Ausland eine Professur inne hatten und dann an eine deutsche Hochschule berufen wurden.

Das heißt, die Frage, ob und wie stark der Migrationshintergrund die eigene Biographie und Laufbahn beeinflusst hat, ob sich die Personen selbst als Menschen mit Migrationshintergrund verstehen oder eine gesellschaftliche Zuschreibung als Migrant:in von Seiten der Gesellschaft erleben, kann sich sehr unterschiedlich gestalten. Auch die Frage, ob die eigene internationale Herkunft eher als ein Potential erlebt wurde oder stärker mit Diskriminierungserfahrungen in Verbindung steht, kann innerhalb der Gruppe stark variieren.

Zusammenfassend lässt sich festhalten: Das analytische Konzept Migrationshintergrund ist hilfreich, um zunächst eine Gruppe zu identifizieren, die selbst oder über ihre Eltern einen unmittelbaren Migrationsbezug haben. Aufgrund der Heterogenität der Gruppe ist es zugleich aber wichtig, dass allein das Merkmal Migrationshintergrund oder auch der Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund ohne eine weiterführende differenzierte Betrachtung der Gruppe wenig Aussagekraft besitzen. Dementsprechend steht diese differenzierte Betrachtung der Professor:innen mit Migrationshintergrund im Mittelpunkt der folgenden Analyse.

2. Forschungsstand und Theorien über Professor:innen mit Migrationshintergrund

Der Band „Weltoffen von innen? Wissenschaft mit Migrationshintergrund“ (König/Rokitte 2012) versammelt erstmalig theoretische und empirische Erkenntnisse über Menschen mit Migrationsgeschichte im Wissenschaftssystem. Hier finden sich u.a. über eine Sekundäranalyse der Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS) auch erste Anhaltspunkte über die Zusammensetzung und den Anteil von Wissenschaftler:innen mit Migrationshintergrund im deutschen Hochschulwesen (Löther 2012). International wurden insbesondere durch die vergleichende Hochschullehrerbefragung Changing Academic Profession empirische Erkenntnisse über Migration und internationale Mobilität im Hochschulwesen gewonnen (vgl. u.a. Huang, Finkelstein/Rostan 2014). Qualitative Studien über Wissenschaftler:innen mit Migrationshintergrund untersuchen häufig die geringe Repräsentation der Faculty of Color sowie ihre spezifischen Erfahrungen, Herausforderungen und Barrieren (vgl. Turner et al. 2008). Zusammenfassend ist festzuhalten, dass es bisher außer der MOBIL-Studie (Neusel et al. 2014), auf der die folgenden empirischen Erkenntnisse basieren, keine Untersuchung gibt, die explizit die Gruppe der Professorinnen mit Migrationshintergrund untersucht hat (vgl. Himmelrath 2021).

Als theoretischer Rahmen der folgenden Analyse werden der Ansatz der transnationalen Migration nach Pries (2001, 2007) und der Ansatz des kulturellen Kapitals im Kontext der Migration, den Nohl et al. (2014) in Anlehnung an Bourdieu entwickelt haben, zugrunde gelegt.

Der Ansatz der transnationalen Migration nach Pries erweitert klassische Migrationstheorien. Demnach wird grenzüberschreitende Migration nicht als ein einmaliger Ortswechsel verstanden, sondern als ein mehr oder weniger dauerhafter Zustand, der eine neue soziale Lebenswirklichkeit für eine wachsende Zahl von Menschen darstellt. Es entsteht dabei ein transnationaler sozialer Raum, der nicht mehr durch eindeutige national-kulturelle Identitäten geprägt ist, sondern durch Mehrfachzugehörigkeiten und hybride Identitäten (Pries 2001, 2007).

In Abgrenzung vom Humankapital-Ansatz gehen Nohl et al (2014) davon aus, dass bei der Arbeitsmarktintegration von Migrant:innen dem kulturellen Kapital eine entscheidende Bedeutung zukommt. Es gehe somit nicht nur um die Fähigkeiten und Kompetenzen, sondern auch gemeinsamen Werten, Erinnerungen, kollektiven Identitäten und sozialen Rollen kommt eine große Bedeutung zu.

3. Zentrale Untersuchungsergebnisse

Im Folgenden werden zentrale empirische Erkenntnisse hinsichtlich der Zusammensetzung, zu den mit der Herkunft verbundenen Vor- und Nachteilen sowie zum Selbstverständnis der Professor:innen mit Migrationshintergrund präsentiert.

3.1. *Herkunft und Demographie der Professoren mit Migrationshintergrund*

Der Frauenteil unter Professor:innen mit Migrationshintergrund liegt mit 34 % deutlich über dem Anteil in der gesamten Professorenschaft (vgl. Statistisches Bundesamt 2018). Insbesondere in der jüngeren Generation (unter 45 Jahren) fällt der Anteil mit 44 % hoch aus. Demgegenüber ist der Anteil der Erstakademiker:innen, d.h. von Professor:innen, bei denen kein Elternteil einen Hochschulabschluss hat, mit 37 % sehr gering und liegt noch unter dem ohnehin schon geringen Anteil in der gesamten Professorenschaft, der nach der Studie von Möller bei ca. 40% liegt (vgl. Möller 2015: 211). Wenn man berücksichtigt, dass der Anteil der Erwerbstätigen mit Hochschulabschluss in Deutschland bei lediglich 12% liegt, wird deutlich, wie stark die Selbstreproduktion aus akademischen Elternhäusern in der Professorenschaft sowohl mit als auch ohne Migrationshintergrund stattfindet (vgl. Möller 2015: 218).

Etwas mehr als jede:r fünfte Professor:in mit Migrationshintergrund arbeitet an Fachhochhochschulen, 14 % besetzen eine Juniorprofessur, 22 % eine W2-/C2-/C3-Professur und 43 % eine W3/C4-Professur an der Universität. Über die Hälfte der Professor:innen arbeitet im Bereich Geistes- und Sozialwissenschaften, genauer 17 % in den Geisteswissenschaften, 23 % in den Sozial- und Verhaltenswissenschaften und 16 % im Fachgebiet Kunst/Kunswissenschaften. Der Anteil der Professor:innen im Bereich Lebenswissenschaften und in den Ingenieurwissenschaften liegt bei jeweils 10 %. Etwa jede:r vierte Professor:in mit Migrationshintergrund (24 %) ist im Bereich Naturwissenschaften aktiv.

Um die Migrationsgeschichte der Professor:innen näher zu beschreiben, wird zunächst die Zuwanderungszeit näher in den Blick genommen. Jede:r fünfte Professor:in ist bereits in Deutschland geboren und lebt hier in der zweiten Generation. Weitere 14 % sind als Kinder, d.h. vor ihrem 18. Geburtstag, nach Deutschland zugewandert. Diese Gruppen werden als Early Migrants bezeichnet, um deutlich zu machen, dass sie bereits seit Beginn bzw. zu einem frühen Zeitpunkt ihrer Biographie in Deutschland leben. Als Student Migrants werden die Professor:innen

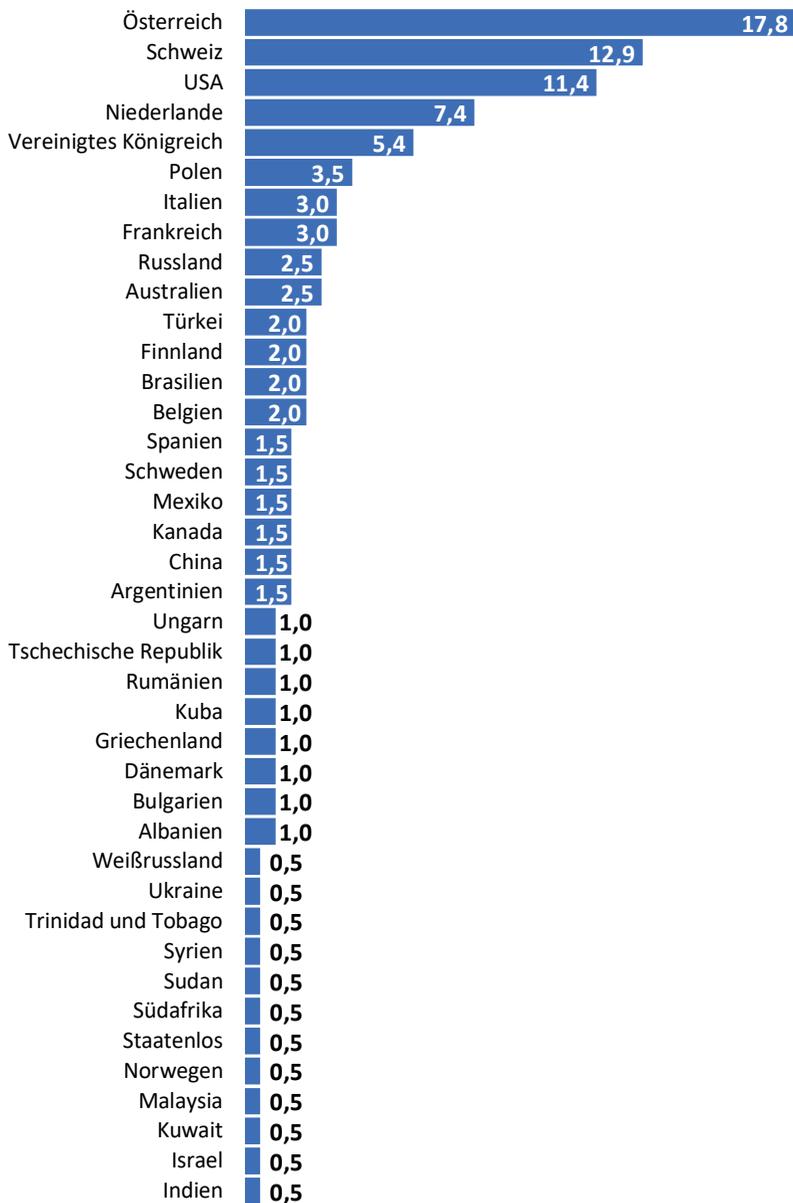
bezeichnet, die zwischen ihrem 18. und 31. Geburtstag nach Deutschland gekommen sind. Damit soll ausgedrückt werden, dass die Zuwanderung in den biographischen Zeitraum fällt, in dem häufig das Studium und die Promotion aufgenommen wird. Das Durchschnittsalter für den Abschluss der Promotion liegt unter Professor:innen in Deutschland bei 31 Jahren (Schomburg et al. 2012: 27). Ebenfalls ca. ein Drittel der Professor:innen migrieren in dieser Lebensphase nach Deutschland. Die dritte Gruppe, die dementsprechend gleichfalls ca. ein Drittel der Professor:innen stellt, bilden die sogenannten Professional Migrants, die zum Zeitpunkt der Zuwanderung bereits beruflich tätig waren und häufig direkt im Kontext der Stellenaufnahme nach Deutschland gekommen sind. Die Begriffe für die drei unterschiedlichen Zuwanderungstypen werden in ähnlicher Form in der Studie *Changing Academic Profession (CAP)* verwendet (vgl. Huang et al. 2014).

Hinsichtlich der Staatsangehörigkeit zeigt sich, dass die Hälfte der Professor:innen die deutsche Staatsangehörigkeit besitzt. Innerhalb dieser Gruppe haben über 40 % eine doppelte oder sogar drei Staatsangehörigkeiten. Um die Herkunftsländer zu beschreiben, wird die ausländische (erste) Staatsangehörigkeit verwendet bzw. bei Personen, die ausschließlich die deutsche Staatsangehörigkeit besitzen, die Staatsangehörigkeit vor der Einbürgerung oder die Staatsangehörigkeit der Eltern (vgl. ausführlich das Konzept der erweiterten Staatsangehörigkeit (in Statistisches Bundesamt 2017)).

Bei der Verteilung der Herkunftsländer zeigt sich, dass Professor:innen aus Österreich und der Schweiz allein über 30 % der Gruppe stellen. Aus weiteren westeuropäischen Ländern kommen ebenfalls ca. 30 % der Professor:innen sowie ca. 15 % aus osteuropäischen Staaten (vgl. Übersicht 1). Daran wird deutlich, dass mit ca. drei Viertel der Großteil der Professor:innen eine europäische Migrationsgeschichte hat. Weitere wichtige Herkunftsregionen stellen Nordamerika und Australien dar, aus denen 15 % der Professor:innen stammen. Es folgt Lateinamerika mit 6 %, Asien mit 4 % und Afrika mit lediglich 1 % der Professor:innen. Generell zeigt sich mit 14 % ein sehr geringer Anteil von Professor:innen aus Entwicklungs- und Schwellenländern. Zudem wird ersichtlich, dass große Zuwanderungsgruppen wie Nachkommen von Arbeitsmigrant:innen, (Spät-)Aussiedler:innen und Flüchtlinge unter den Professor:innen mit Migrationshintergrund kaum zu finden sind (vgl. ausführlich Engel 2021: 163–166).

Berufserfahrungen im Ausland wurden in vielen Fällen in den Herkunftsländern selbst gemacht. Besonders häufig waren Professor:innen bereits in den USA (36 %) und im Vereinigten Königreich (18 %) beruf-

Übersicht 1: Herkunftsländer der Professor:innen mit Migrationshintergrund (in %)



Quelle: MOBIL 2012/2013 (N=202)

lich tätig, was ein Hinweis sein könnte, dass Berufserfahrungen in diesen Ländern auch für die erfolgreiche Berufung von Bedeutung sind. Etwa ein Drittel der Professor:innen hat Bildungsabschlüsse jeweils in unterschiedlichen Staaten erworben, die Hälfte war international mobil während der Bildungslaufbahn, und 80 % haben berufliche Erfahrungen im Ausland gesammelt, davon über 40 % in mindestens drei unterschiedlichen Staaten.

3.2. Einfluss des Migrationshintergrundes

Um zu untersuchen, welchen Einfluss der Migrationshintergrund auf die Bildungs- und Berufslaufbahn hat, wurde erhoben, inwieweit die Professor:innen ihre nationale Herkunft als Vor- oder Nachteil wahrgenommen haben und wie sie diese beschreiben. Die Selbstwahrnehmung der Professor:innen kann dabei als ein Indikator für Teilhabe und subjektive Diskriminierungserfahrungen verstanden werden, die Aussagekraft hinsichtlich struktureller Diskriminierung ist dagegen begrenzt (vgl. Heckmann 2015).

Es werden dabei explizit auch die Vorteile in den Blick genommen, um die Gruppe nicht nur aus der zu Beginn beschriebenen Defizitperspektive zu betrachten, sondern auch Potentiale der internationalen Herkunft sichtbar zu machen. Zugleich sollen über die Nachteile aber auch subjektive Diskriminierungserfahrungen Berücksichtigung finden. Während 24 % der Professor:innen auf Nachteile aufgrund ihrer nationalen Herkunft hinweise, berichtet ein sogar noch geringfügig höherer Anteil von 26 % von Vorteilen aufgrund der Herkunft. Sowohl von Vor- als auch von Nachteilen sprechen 8 % der Professor:innen.

Bei den Beschreibungen der Vorteile lassen sich insbesondere drei typische Erfahrungsformen unterscheiden: Erstens wird von spezifischen Vorteilen in Forschung und Lehre aufgrund der Herkunft berichtet (n=6), wie English-Native-Speaker, Vorteile hinsichtlich international vergleichender Forschung oder dem leichteren Zugang zu internationalen Kontakten und Netzwerken. Zweitens gibt es Professor:innen, die auf das positive Image des Herkunftslandes in Deutschland verweisen, wie das folgende exemplarische Zitat verdeutlicht:

„Deutsche finden Dänen im Allgemeinen nett, verlässlich, kooperativ, und werden selten enttäuscht. Allerdings gereicht einem dieses kooperative Verhalten regelmäßig selbst zum Nachteil.“ (Universitätsprofessor aus den Geistes- und Sozialwissenschaften)

Drittens sind Professor:innen zu nennen, die von Vorteilen aufgrund ihrer privilegierten europäischen Herkunft berichten, was sich an folgendem Zitat exemplarisch nachvollziehen lässt (n=3):

„Weiß den Männern europäischer Herkunft stehen weltweit alle Türen offen!“
(Universitätsprofessor in den Lebenswissenschaften aus Nordeuropa)

Bei den Nachteilen lassen sich ebenfalls drei typische Erfahrungsformen differenzieren: Erstens Professor:innen, die von Erfahrungen der Diskriminierung durch Kolleg:innen bzw. Vorgesetzte berichten (n=8), wie in den folgenden beiden Zitaten:

„Man muss immer erst nachweisen, dass man nicht dümmer ist als der durchschnittliche deutsche Akademiker, bevor man akzeptiert wird.“ (Universitätsprofessor aus einem afrikanischen Land)

„Meine Herkunft hat leider für einige ehemalige Kollegen von mir eine Rolle gespielt. Sie konnten Ihre Vorurteile gegenüber Türken nicht überwinden.“
(Fachhochschulprofessor aus der Türkei)

Eine zweite Gruppe verweist auf generelle Diskriminierungserfahrungen in der Gesellschaft (n=5), d.h. aufgrund des ausländisch klingenden Namens, der dunkleren Hautfarbe, rassistischer Äußerungen oder dem Gefühl, nicht dazuzugehören. Eine dritte Gruppe betont Nachteile bei bürokratischen Prozessen und Behörden (n=6). Konkret geht es hier um Probleme bei der Aufenthaltsgenehmigung und der Verbeamtung sowie um schwierige und intransparente Verwaltungsprozesse.

Insgesamt berichten 29 % der Professor:innen mit Migrationshintergrund davon, dass sie Karrierehindernisse aufgrund ihrer internationalen Herkunft erlebt haben. Eine zentrale Rolle spielt dabei die regionale Herkunft. Während lediglich 16 % der Professor:innen aus Österreich und der Schweiz auf Karrierehindernisse verweisen, liegt der Anteil bei Professor:innen aus Schwellen- und Entwicklungsländern bei 41 %.

3.3. Selbstverständnis als internationale:r Professor:in

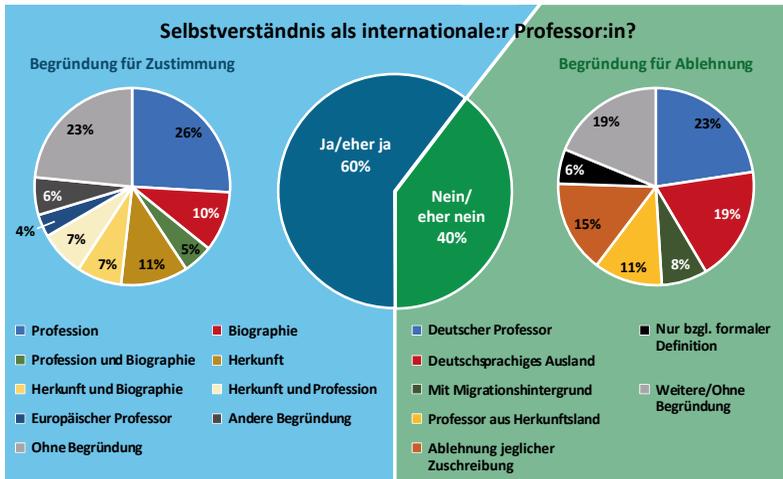
Der Frage, ob sie sich selbst als internationale:r Professor:in verstehen, haben 60 % zugestimmt, während 40 % dies eher ablehnen. Aufschlussreich sind dabei insbesondere die Begründungen für das Selbstverständnis (vgl. Übersicht 2).

Am häufigsten wird das internationale Selbstverständnis mit der eigenen Profession oder Biographie begründet, wie die folgenden Zitate exemplarisch veranschaulichen:

„Die Wissenschaft ist sehr international. Ich arbeite sehr international. Ich bin stolz und glücklich, zu dieser internationalen Gemeinschaft zu gehören.“
(Universitätsprofessor, Ingenieurwissenschaften, aus Osteuropa)

„Ich bin international tätig – daher bin ich internationaler Professor, meine Herkunft hat damit nichts zu tun.“ (Universitätsprofessorin, Geistes- und Sozialwissenschaften, aus Westeuropa)

Übersicht 2: Positionierung und Begründung bzgl. des Selbstverständnisses als internationale:r Professor:in



Quelle: MOBIL 2012/2013: Selbstverständnis (Gesamt) N=134; Begründung für Zustimmung N=81; Begründung für Ablehnung N=53.

„Die meisten meiner Verwandten leben in England, viele leben in Deutschland und einige in den USA und in Südafrika. Der enge, langjährige und regelmäßige persönliche Kontakt mit meinen nichtdeutschen Verwandten erlaubt es mir, die Situation in Deutschland distanziert, aber dennoch sehr wohlwollend zu sehen. Ich denke, die meisten Deutschen haben keine Ahnung, wie gut es ihnen eigentlich geht und welche Schwierigkeiten die Bürger vieler anderer Staaten haben. Ich denke, dass ich meine sehr tiefen und persönlichen Kenntnisse anderer Kulturen und Lebensläufe regelmäßig in meinen Alltag und in die Gespräche mit meinen Kollegen einbringe.“ (Universitätsprofessor, Lebenswissenschaften, aus Nordeuropa)

Die Zitate verdeutlichen, dass es insbesondere die berufliche Identität und Gemeinschaft sind, die dem internationalen Selbstverständnis zugrunde gelegt werden. Zugleich eröffnet dieser internationale berufliche Raum die Möglichkeit, eigene internationale Erfahrungen und biographische Bezüge wieder in die Arbeit als Wissenschaftler:in einfließen zu lassen. Dieser Aspekt wird auch bei den Begründungen mit Bezug zur Herkunft sichtbar wie im folgenden Zitat:

„Trotz großer Nähe zwischen Deutschland und der Schweiz ist mir die nicht-deutsche Herkunft häufig bewusst bzw. für mich spürbar. Da ich dies als positiv empfinde – im Sinne einer produktiven Distanz – verstehe ich mich als international.“ (Universitätsprofessor, Geistes-/Sozialwissenschaften)

4. Diskussion und Schlussfolgerungen

Die vorgestellten Ergebnisse geben einen Einblick in die Zusammensetzung der Professor:innen mit Migrationshintergrund an Hochschulen in Deutschland. Dieser erstmalige Blick auf die Bildungs- und Berufsverläufe sowie die Erfahrungen dieser Professor:innen zeigen, dass Menschen mit Migrationshintergrund wichtige Akteure im deutschen Hochschulwesen darstellen. Im Rahmen der Befragung gab es zudem auch eine Vielzahl von Kommentaren der Professor:innen selbst, die betonten, dass sie sich über die Einladung zur Teilnahme an der Befragung und die Möglichkeit, ihre Erfahrungen zu teilen, gefreut haben und es z.T. als überfällig empfanden.

Bei der Zusammensetzung der Gruppe wird sichtbar, dass insbesondere auch die Teilhabe von Frauen mit Migrationshintergrund in einem hohen Maße stattfindet. Im Gegensatz dazu ist kritisch darauf hinzuweisen, dass Bildungsaufsteiger:innen nur zu einem geringen Anteil unter Professor:innen mit Migrationshintergrund zu finden sind, so gibt es bspw. kaum Nachkommen von Arbeitsmigrant:innen, unter den Professor:innen. Zudem ist aus einer Ungleichheitsperspektive generell auf die geringe Repräsentation großer Zuwanderungsgruppen hinzuweisen. So kommen in etwa die Hälfte der berufstätigen Menschen mit Migrationshintergrund in Berlin und Hessen aus der Türkei, Polen, Russland, Kasachstan, Italien, Serbien, Rumänien und Kroatien. Der Anteil unter den Professoren mit Migrationshintergrund liegt hingegen bei unter 10 %.

Es stellt sich somit die Frage, wie es dazu kommt, dass sich sowohl die Herkunft der Professor:innen so stark auf Europa und Nordamerika beschränkt als auch der Anteil an Bildungsaufsteiger:innen so gering ausfällt. Die Arbeitsmarktintegration von Migranten wird nach der Theorie des kulturellen Kapitals (vgl. Nohl et al.-2014) in hohem Maße durch den sozialen Kontext, gemeinsame Werte, Erinnerungen, kollektive Identitäten und soziale Rollen beeinflusst. Dabei spielen neben der Produktivität, der Fähigkeiten und Kompetenzen die Akzeptanz der Fähigkeiten durch die Organisationen sowie symbolische Aushandlungsprozesse eine zentrale Rolle.

Hinsichtlich der sozialen Herkunft zeigen aktuelle Studien (Möller 2015, Graf 2016), dass die Professorenschaft insgesamt stark durch ein

bildungsbürgerliches Milieu geprägt ist. Wenn man in diesem Kontext berücksichtigt, dass der Auswahlprozess bei einer Berufung primär über die Gruppe der Professor:innen verläuft, stellt sich die Frage, inwieweit es möglicherweise Professor:innen mit Migrationshintergrund aus nicht-akademischen Elternhäusern schwerer fällt, gemeinsame Werte sichtbar zu machen und symbolische Aushandlungsprozesse zu führen.

Möglicherweise gilt dies in noch größerem Maße für die regionale Herkunft. Über die Hälfte der Professoren mit Migrationshintergrund kommen aus Österreich, der Schweiz, den USA, den Niederlanden und dem Vereinigten Königreich. Eine Vielzahl der Bildungs- und Berufsverläufe sowie der Hochschulkooperationen der Professorenschaft in Deutschland fanden bzw. finden in diesen Ländern statt. Das heißt, eine Auswahlkommission mit Professor:innen, die Erfahrungen mit und Erinnerungen an diese Länder haben, wird vermutlich den Fähigkeiten und den Bildungsabschlüssen der Professoren aus diesen Ländern eine hohe Akzeptanz einräumen. Zugleich lässt sich vermuten, dass Bildungsabschlüsse aus Ländern, zu denen die Professoren keine Verbindung haben, was vermutlich für den Großteil aller Schwellen- und Entwicklungsländern gilt, deutlich kritischer betrachtet werden.

Damit soll nicht in Frage gestellt werden, dass es durchaus ein qualitatives Gefälle etwa zwischen den fünf genannten Ländern im Vergleich zum Großteil der Schwellen- und Entwicklungsländer bezüglich Studien-, Lehr- und Forschungsbedingungen gibt. Die dargelegte These besagt lediglich, dass durch die konkrete Erfahrungswelt der Professor:innen an Hochschulen in Deutschland möglicherweise der Selektionsprozess von Menschen aus Schwellen-/Entwicklungsländern verstärkt wird. Auch als Erklärung für die geringere Repräsentation von Nachkommen der Arbeitsmigrant:innen sowie der Flüchtlinge bzw. deren Nachkommen könnte dieser Ansatz hilfreich sein.

Die Ausführungen zu den Vor- und Nachteilen zeigen sehr deutlich, dass die Herkunft im Kontext der Hochschullaufbahn sogar etwas häufiger als Vorteil wahrgenommen wird, was verdeutlicht, wie wichtig es ist, Migration nicht nur als Ungleichheitsdimension wahrzunehmen, sondern auch Möglichkeiten und Potentiale einer internationalen Herkunft in den Blick zu nehmen. Dennoch muss festgehalten werden, dass Professor:innen mit Migrationshintergrund auch Diskriminierungserfahrungen erleben. Die Tatsache, dass Professor:innen aus Entwicklungs- und Schwellenländern deutlich häufiger von Hindernissen aufgrund der Herkunft berichten, ist ein Hinweis, dass es sich um spezifische Teilgruppen handelt. Interessant für eine weiterführende Forschung wäre insbesondere, die Er-

fahrungen von People of Color im deutschen Hochschulwesen dahingehend vertiefend zu analysieren.

Der transnationale Migrationsansatz geht davon aus, dass nationalstaatlich gefasste Container-Gesellschaften zunehmend durch transnationale Sozialräume durchdrungen werden und dass exklusive national-kulturelle Zugehörigkeiten zu einem Nationalstaat zunehmend durch Mehrfachzugehörigkeiten und hybride Identitäten ersetzt werden (Pries 2001, 2007). Die Frage nach dem Selbstverständnis als internationaler Professor zeigt, dass lediglich zirka ein Fünftel betont, dass sie sich entweder als deutsche Professor:innen oder als Professor:innen des Herkunftslandes verstehen. Ein Großteil der Professor:innen misst der eigenen Nationalität und Herkunft in diesem Kontext keine Bedeutung zu. Im Gegenteil, es gibt eine Vielzahl von Professor:innen, die explizit betonen, dass Internationalität für sie mit Herkunft und Nationalität nicht in Verbindung stehe.

Aus migrationstheoretischer Perspektive sollte festgehalten werden, dass das pluralistische Verständnis des transnationalen Ansatzes sich in vieler Hinsicht in den Antwortmustern der Professor:innen widerspiegelt. Die Antworten geben deutlich Hinweise darauf, dass es bei Theorien über Selbstverständnis und Identität von Migranten von großer Relevanz ist, nicht nur die unterschiedlichen Bezüge und Zugehörigkeiten hinsichtlich der Herkunft und Nationalität in den Fokus zu nehmen, sondern insbesondere die Profession als zentralen Bezug für das eigene Selbstverständnis in den Mittelpunkt zu stellen.

Literatur

- Castro-Varela, María do Mar (2013): „Parallelgesellschaften“ und „Nationalmannschaften“. Überlegungen zur Kritik in der Kritischen Migrationsforschung, in: Paul Mecheril/Susanne Arens/Oscar Thomas-Olalde/Elisabeth Romaner/Claus Melter (Hg.), *Migrationsforschung als Kritik? Konturen einer Forschungsperspektive*, Springer VS, Wiesbaden, S. 65–77.
- Engel, Ole (2021): *Professoren mit Migrationshintergrund. Benachteiligte Minderheit oder Protagonisten internationaler Exzellenz*, Springer VS, Wiesbaden.
- Engel, Ole/ Aylá Neusel/Doreen Weichert (2014): *Migrationshintergrund in der Hochschule*, in: Klemens Himpele/Sarah Winter/Sonja Staack/Margret Bülow-Schramm/Ulf Bancherus (Hg.), *Übergänge im Spannungsfeld von Expansion und Exklusion. Eine Analyse der Schnittstellen im deutschen Hochschulsystem (GEW Materialien aus Hochschule und Forschung 121)*, W. Bertelsmann Verlag, Bielefeld, S. 229–248.
- Fachkommission Integrationsfähigkeit (2021): *Gemeinsam die Einwanderungsgesellschaft gestalten. Bericht der Fachkommission der Bundesregierung zu den Rahmenbedingungen der Integrationsfähigkeit*. URL <https://www.bmi.bund.de/Shared>

- Docs/downloads/DE/veroeffentlichungen/themen/heimat-integration/integration/b
 urcht-fk-integrationsfaehigkeit.pdf?_blob=publicationFile&v= (24.10.2021).
- Gogolin, Ingrid (2010): Interkulturelle Bildungsforschung, in: Rudolf Tippelt/Bernhard Schmidt-Hertha (Hg.), Handbuch Bildungsforschung, VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden, S. 297–315.
- Graf, Angela (2016): Eliten im wissenschaftlichen Feld Deutschlands. Sozialprofil und Werdegänge, in: Soziale Welt 1/2016, S. 23–42.
- Heckmann, Friedrich (2015). Integration von Migranten. Einwanderung und neue Nationenbildung. Wiesbaden: Springer VS.
- König Karsten/Rico Rokitte (Hg.) (2012): Weltoffen von innen? Wissenschaft mit Migrationshintergrund (=die hochschule. journal für wissenschaft und bildung 1/2012), Institut für Hochschulforschung, Wittenberg.
- Löther, Andrea (2012): Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit Migrationshintergrund, in: ebd., S. 36–55.
- Himmelrath, Armin (2021): Risikofaktoren bei der Herkunft. Interview mit Ole Engel, in: Der Spiegel Nr.13, 27.03.2021.
- Huang Futao/Martin Finkelstein/Michele Rostan Finkelstein (2012): The Internationalization of the Academy. Changes, Realities and Prospects (The Changing Academy. The Changing Academic Profession in International Comparative Perspective 10), Springer VS, Dordrecht.
- Horvath, Kenneth (2017): Migrationshintergrund. Überlegungen zu Vergangenheit und Zukunft einer Differenzkategorie zwischen Statistik, Politik und Pädagogik, in: Ingrid Miethe/Anja Tervooren/Norbert Ricken (Hg), Bildung und Teilhabe. Zwischen Inklusionsforderung und Exklusionsdrohung, Springer VS, Wiesbaden, S. 197–216.
- Kuckartz, Udo (2016): Qualitative Inhaltsanalyse. Methoden, Praxis, Computerunterstützung, 3. Aufl., Beltz Juventa, Weinheim.
- Mecheril, Paul/Susanne Arens/Oscar Thomas-Olalde/Elisabeth Romaner/Claus Melter (2013): Migrationsforschung als Kritik? Erkundung eines epistemischen Anliegen in 57 Schritten, in: Mecheril et al. (Hg.), Migrationsforschung als Kritik? Konturen einer Forschungsperspektive, S. 7–55.
- Möller, Christina (2015): Herkunft zählt (fast) immer. Soziale Ungleichheiten unter Universitätsprofessorinnen und -professoren, Beltz Juventa, Weinheim.
- Neusel, Aylá/Andrä Wolter/Ole Engel/Marianne Kriszio/Doreen Weichert (2014): Internationale Mobilität und Professur. Karriereverläufe und Karrierebedingungen von Internationalen ProfessorInnen an Hochschulen in Berlin und Hessen, Abschlussbericht an das BMBF, Humboldt Universität zu Berlin, URL <https://www.erziehungswissenschaften.hu-berlin.de/de/mobilitaet/projektergebnisse/abschlussbericht-1/abschlussbericht-internationale-mobilitaet-und-professur.pdf> (26.10.2021).
- Nohl, Arnd-Michael/Anja Weiß/Karin Schittenhelm/Oliver Schmidtke (2014): Work in Transition. Cultural Capital and Highly Skilled Migrants' Passages into the Labour Market, University of Toronto Press, Toronto.
- Pallant, Julie (2013): SPSS survival manual. A Step by Step Guide to Data Analysis Using IBM SPSS, 5. Aufl., McGraw Hill, Maidenhead.
- Pries, Ludger (2001): Migration und Integration in Zeiten der Transnationalisierung oder: Warum braucht Deutschland eine „Kulturrevolution“, in: Zeitschrift für Migration und soziale Arbeit 1/2001, S. 14–19.
- Pries, Ludger (2007): Integration als Raumentwicklung. Soziale Räume als Identifikationsräume, in: Petra Deger/Robert Hettlage (Hg.), Der europäische Raum. Die

- Konstruktion europäischer Grenzen, VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden, S. 123–144.
- Radtke, Frank-Olaf (2014): „Kinder mit Migrationshintergrund“. Das Losungswort der aktuellen Integrationsdebatte, in: Elke Ariëns/Emanuel Richter/Manfred Sicking (Hg.), *Multikulturalität in Europa*, transcript, Bielefeld, S. 71–86.
- Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (2015): *Unter Einwanderungsländern. Deutschland im internationalen Vergleich Jahresgutachten 2015*, URL https://www.stiftung-mercator.de/content/uploads/2020/12/SVR_Jahresgutachten2015_150427.pdf (21.10.2021).
- Schomburg, Harald/Choni Flöther/Vera Wolf (2012): *Wandel von Lehre und Studium an deutschen Hochschulen. Erfahrungen und Sichtweisen der Lehrenden. Projektbericht*, URL https://www.hrk-nexus.de/uploads/media/HRK_nexus_LESS1.pdf (21.10.2021).
- Statistisches Bundesamt (2013): *Sonderauswertung: Bevölkerung mit Migrationshintergrund. Ergebnisse des Mikrozensus 2011*.
- Statistisches Bundesamt (2017): *Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Bevölkerung mit Migrationshintergrund. Ergebnisse des Mikrozensus, Fachserie 1 Reihe 2.2, 2015*, URL https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Migration-Integration/Publicationen/Downloads-Migration/migrationshintergrund-2010220177004.pdf?__blob=publicationFile&v=4 (21.10.2021).
- Statistisches Bundesamt (2018): *Hauptberichte. Hochschulpersonal (Wissenschaftliches und künstlerisches Personal). Auswertung aus der ICE-Datenbank der Länderministerien (ICE = Information, Controlling, Entscheidung), Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung, Hannover*, URL <https://iceland.dzhw.eu/> (9.11.2018).
- Supik, Linda (2017): *Statistik und Diskriminierung*, in: Albert Scherr/Aladin El-Mafaalani/Gökçen Yüksel (Hg.), *Handbuch Diskriminierung*, Springer Fachmedien Wiesbaden, S. 191–207.
- Turner, Caroline Sotello Viernes/Juan Carlos González/J. Luke Wood (2008): *Faculty of Color in Academe. What 20 years of literature tells us*, in: *Journal of Diversity in Higher Education* 3/2008, S. 139–168.
- Wippermann, Carsten/Berthold Bodo Flaig (2009): *Lebenswelten von Migrantinnen und Migranten*, in: *Aus Politik und Zeitgeschichte* 5/2009, S. 3–11.

WiHoTop – Elemente einer Topografie der deutschen Wissenschafts- und Hochschulforschung

Rocio Ramirez, Andreas Beer, Peer Pasternack

Unter Mitarbeit von Sophie Korthase

1. Ziel und Vorgehen.....	9
2. Forschungseinrichtungen und Vernetzungen	20
3. Personal.....	24
4. Vertretene Disziplinen und bearbeitete Themenfelder	36
5. Aktivitäten im Feld: Bedeutsamkeitszuweisungen.....	52
6. Publikationsgeschehen	59
7. Fazit.....	70

FORUM

Elisa Bruhn-Zaß:

Virtuelle Internationalisierung als Baustein umfassender
Internationalisierung von Hochschulen81

Ole Engel:

Herkunft und Selbstverständnis von Professor:innen mit
Migrationshintergrund.....92

Sascha Krannich, Uwe Hunger:

Das Potential internationaler Studierender an deutschen Hochschulen
für die Entwicklung ihrer Herkunftsländer.....108

PUBLIKATIONEN

Peer Pasternack, Daniel Watermann:

Bibliografie: Wissenschaft & Hochschulen
in Ostdeutschland seit 1945.....123

Autorinnen & Autoren.....153

Autorinnen & Autoren

Andreas Beer, Dr. phil., Wissenschaftlicher Mitarbeiter, Institut für Hochschulforschung (HoF) an der Universität Halle-Wittenberg. eMail: andreas.beer@hof.uni-halle.de

Elisa Bruhn-Zaß, Dr. phil., Beraterin für Hochschulbildung, Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ). eMail: elisa.bruhn@gmx.de

Ole Engel, Dr., Wissenschaftlicher Mitarbeiter, Humboldt-Universität zu Berlin. eMail: ole.engel@hu-berlin.de

Uwe Hunger, Prof. Dr., Professur für Politikwissenschaft mit dem Schwerpunkt „Migration“, Fachbereich Sozial- und Kulturwissenschaften der Hochschule Fulda. eMail: uwe.hunger@sk.hs-fulda.de

Sophie Korthase, B.A., Wissenschaftliche Hilfskraft, Institut für Hochschulforschung (HoF) an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg. eMail: sophie.korthase@hof.uni-halle.de

Sascha Krannich, Dr. phil., Wissenschaftlicher Mitarbeiter, Institut für Geschichte der Medizin, Justus-Liebig-Universität Gießen. eMail: sascha.krannich@histor.med.uni-giessen.de

Peer Pasternack, Prof. Dr., Direktor des Instituts für Hochschulforschung (HoF) an der Universität Halle-Wittenberg. eMail: peer.pasternack@hof.uni-halle.de; www.peer-pasternack.de

Rocio Ramirez M.A., Wissenschaftliche Mitarbeiterin, Institut für Hochschulforschung (HoF) an der Universität Halle-Wittenberg. eMail: rocio.ramirez@hof.uni-halle.de

Daniel Watermann, Dr. phil., Wissenschaftlicher Mitarbeiter, Institut für Hochschulforschung (HoF) an der Universität Halle-Wittenberg. eMail: daniel.watermann@hof.uni-halle.de

die hochschule. journal für wissenschaft und bildung

Herausgegeben von Peer Pasternack
für das Institut für Hochschulforschung (HoF)
an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg

Redaktion: Daniel Watermann

Institut für Hochschulforschung Halle-Wittenberg, Collegienstraße 62,

D-06886 Wittenberg

<https://www.die-hochschule.de>

Kontakt Redaktion: daniel.watermann@hof.uni-halle.de

Kontakt Vertrieb: Tel. 03491/466 254, Fax: 03491/466 255, eMail: institut@hof.uni-halle.de

ISSN 1618-9671, ISBN 978-3-937573-82-3

Die Zeitschrift „die hochschule“ versteht sich als Ort für Debatten aller Fragen der Hochschulforschung sowie angrenzender Themen aus der Wissenschafts- und Bildungsforschung. Als Beihefte der „hochschule“ erscheinen die „HoF-Handreichungen“, die sich vor allem dem Transfer hochschulforscherischen Wissens in die Praxis der Hochschulentwicklung widmen.

Artikelmanuskripte werden elektronisch per eMail-Attachment erbeten. Ihr Umfang soll 25.000 Zeichen nicht überschreiten. Inhaltlich ist „die hochschule“ vorrangig an Beiträgen interessiert, die Themen jenseits des Mainstreams oder Mainstream-Themen in unorthodoxen Perspektiven behandeln. Eingereicht werden können Texte, die (a) auf empirischer Basis ein nachvollziehbar formuliertes Problem aufklären oder/und (b) eine theoretische Perspektive entfalten oder/und (c) zeitdiagnostisch angelegt sind, ohne reiner Meinungsartikel zu sein. Für Rezensionen beträgt der Maximalumfang 7.500 Zeichen. Weitere Autoren- und Rezensionshinweise finden sich auf der Homepage der Zeitschrift: www.diehochschule.de >> Redaktion.

Das Institut für Hochschulforschung Halle-Wittenberg (HoF), 1996 gegründet, ist ein An-Institut der Martin-Luther-Universität (www.hof.uni-halle.de). Es hat seinen Sitz in der Stiftung Leucorea Wittenberg und wird geleitet von Peer Pasternack.

Als Beilage zu „die hochschule“ erscheint der „HoF-Berichterstätter“ mit aktuellen Nachrichten aus dem Institut für Hochschulforschung Halle-Wittenberg. Daneben publiziert das Institut die „HoF-Arbeitsberichte“ (https://www.hof.uni-halle.de/publikationen/hof_arbeitsberichte.htm) und die Schriftenreihe „Hochschul- und Wissenschaftsforschung Halle-Wittenberg“ beim BWV Berliner Wissenschafts-Verlag. Ein quartalsweise erscheinender eMail-Newsletter kann abonniert werden unter <https://lists.uni-halle.de/mailman/listinfo/hofnews>

Abbildung vordere Umschlagseite: Jonathan Borofsky: The Dancers (2003), Denver Performing Arts Complex