



**Abstracts und Kurzvorstellungen der Referent/-innen**

**Workshop: „Chancengerechtigkeit in der Wissenschaft?  
Zum Umgang mit Behinderung und Migration in der Promotions- und Post-doc-Phase“**

**18. und 19.11.2010 in Wittenberg.**

## **Aylâ Neusel: Was müssen wir alles wissen?**

Forschungsstand und Forschungsbedarf zur Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses mit Migrationshintergrund

„Menschen mit Migrationshintergrund“, eine Konstruktion des Mikrozensus 2005, hat (noch) nicht Eingang in den mainstream der Hochschulforschung gefunden. Die Gespräche innerhalb der scientific community weisen auf eine ganze Reihe von Problemen hin. *Der Begriff ist sensibel*, politisch induziert, bietet er keine Identifikationsfläche für Hochqualifizierte. Das Selbstverständnis einer „hochselektiven Erfolgsgruppe“ international agierender WissenschaftlerInnen widerspricht dem Begriff, der negativ konnotiert ist. Außerdem wird darunter eine „unsinnig heterogene Zielgruppe“ zusammengefasst, die kaum Gemeinsamkeiten aufweist. *Die statistischen Zugänge sind widersprüchlich*. Es gibt in den Hochschulstatistiken keine Kategorie „WissenschaftlerInnen mit Migrationshintergrund“. Die Zielgruppe (als Grundgesamtheit) ist nirgends dateiförmig erfasst.

Die diversen Statistiken für den Hochschulbereich gehen von unterschiedlichen Annahmen von Internationalität und Mobilität aus und erheben i.d.R. nicht den „Migrationshintergrund“.

*Forschungsstand zeigt ein differentes Bild.* Einerseits gibt es in der Hochschulforschung eine ganze Reihe von größeren empirischen Untersuchungen über die internationale Mobilität von WissenschaftlerInnen mit positivem Impetus. Andererseits wurden (in der Migrations- Bildungs- oder Genderforschung) etliche qualitative Untersuchungen über den Karriereverlauf und Karrierebedingungen von hochqualifizierten MigrantInnen durchgeführt, die vehement auf die Defizite und Barrieren hinweisen. *Der Forschungsbedarf liegt im crossover.* Einerseits diese extrem heterogene Gruppe für die Hochschulforschung konzeptualisieren, dabei den Anschluss an die Frage- und Problemstellungen, die sich im Rahmen akademischer Professionsforschung auf die Karrierewege des wissenschaftlichen Nachwuchses beziehen, anstreben, andererseits Befunde aus den qualitativen Untersuchungen anderer Forschungslinien in das Konzept aufnehmen.

*Konzeptualisierung der Kategorie in der Hochschulforschung:* Die extreme Heterogenität der Zielgruppe eröffnet jedoch die Chance, eingefahrene methodologische Pfade zu verlassen und sich auf neue Wege zu begeben. Dabei könnte die *Arbeitshypothese* sein, dass die Differenzen und Konvergenzen in den Karrierewegen der Zielgruppe im Binnenverhältnis wie in Relation zu den nicht-migrantischen WissenschaftlerInnen von einem Bündel unterschiedlicher Faktoren (bspw. Geschlecht, Alter, soziale Herkunft, nationale Herkunft, Staatsbürgerschaft, Mobilitäts- und Migrationsgeschichte, Inklusion und Exklusion im Hochschulwesen bzw. in der Fachdisziplin, Selektions- und Selbstselektionsprozesse) bestimmt werden. Ein zentrales Ziel muss darin bestehen, Konzepte zu entwickeln, den komplexen Wirkungszusammenhang dieser Faktoren empirisch genauer zu analysieren.

**Aylâ Neusel** ist Hochschulforscherin am INCHER-Kassel und war von 1999 bis 2003 Präsidentin der Internationalen Frauenuniversität "Technik und Kultur".

## **Swetlana Franken: Erfolgsfaktoren für Wissenschaftlerinnen mit Migrationshintergrund**

Für den Forschungs- und Innovationsstandort Deutschland bilden hochqualifizierte Fachkräfte die wertvollste Ressource, die aufgrund des demografischen Wandels immer knapper wird. Das Motto unserer Informations- und Dienstleistungsgesellschaft lautet „Wertschöpfung durch Wissen“ und die sogenannten Wissensarbeiter machen schon jetzt fast 40% aller Beschäftigten aus, Tendenz steigend.

Zugleich wird das Potenzial hochqualifizierter Menschen mit Migrationshintergrund in Deutschland nur begrenzt genutzt: Fast sechs Millionen Migrantinnen und Migranten in Deutschland haben einen Berufsbildungsabschluss, davon sind 1,1 Mio. Akademiker, darunter 430.000 Frauen. Vor allem Zugewanderte aus Polen, Russland und den USA haben sehr hohe Bildungsabschlüsse. Doch nur 42 Prozent von erwerbstätigen Migranten haben einen qualifizierten Arbeitsplatz und sind als Angestellte oder Beamten beschäftigt. Fast 60 Prozent üben nichtqualifizierte Tätigkeiten aus. Über eine Million Migranten, darunter auch berufsqualifizierte, sind erwerbslos.

Verschiedene Untersuchungen (inklusive eigene Studie zu den Potenzialen von Akademikern mit Migrationshintergrund) belegen, dass qualifizierte Migranten spezifische Fähigkeiten und Kompetenzen besitzen, die für die deutsche Wirtschaft und Gesellschaft von besonderem Interesse sind. Bei internationalen Aktivitäten, interkultureller Kommunikation sowie in heterogenen Arbeitsteams kommen die kulturspezifischen Kompetenzen von Migranten zum Tragen, steigern Kreativität und Innovationsfähigkeit, verursachen Synergieeffekte. Die meisten Menschen mit eigener Migrationserfahrung zeichnen sich durch eine überdurchschnittliche Sensibilität für andere Kulturen, Anpassungsfähigkeit, Risikobereit, Flexibilität und Leistungsmotivation aus. Wir haben beispielsweise festgestellt, dass Akademikerinnen und Akademiker mit Migrationshintergrund nicht nur spezielle Sprach- und Länderkulturkompetenzen besitzen, sondern auch eher zu Selbstständigkeit und Jobmobilität neigen sowie bereit sind, länger zu arbeiten, sich weiterzubilden oder sogar in ein anderes Land zu gehen, als diejenigen ohne Migrationshintergrund.

Destotrotz haben es hochqualifizierte Migranten oft schwer, eine Führungs- oder wissenschaftliche Karriere zu machen. Häufig gibt es Probleme mit der Anerkennung ausländischer Abschlüsse und Berufserfahrungen. Ein anderer Grund sind Sprachprobleme oder ein Akzent. Der ist für viele Personaler ein rotes Tuch, selbst wenn jemand gut deutsch spricht. Außerdem werden Menschen mit Migrationshintergrund in Deutschland oft als „defizitäre Wesen“ betrachtet. Selbst wer in Deutschland studiert hat, hat größere Schwierigkeiten eine Anstellung zu finden als deutsche Absolventinnen und Absolventen. Migrantinnen haben dabei zusätzlich das gleiche Problem wie deutsche Frauen, nämlich dass Männer bessere Chancen haben, einen Job zu finden. Die kritische Masse von Frauen in führenden Positionen, die über Einstellungen entscheiden, ist leider noch nicht erreicht. Die Situation ist natürlich je nach Organisation bzw. Hochschule unterschiedlich. Dort, wo die Gleichstellungsbeauftragten bei Personalentscheidungen ein Gewicht haben, wo Diversity Management betrieben wird, haben Migrantinnen und Migranten bessere Chancen.

In dem aktuellen Forschungsprojekt „Migrantinnen in Führungspositionen. Erfolgsfaktoren auf dem Weg an die Spitze“ der FH Bielefeld (gefördert von BMBF, Laufzeit 3

Jahre bis 31.05.2013) werden die Erfolgsfaktoren, Barrieren und fördernde Organisationskulturen und -strukturen für die Migrantinnen in Unternehmen, als Selbstständige und in der Wissenschaft untersucht. In der ersten Phase findet eine breit angelegte Online-Befragung statt, in der migrantenspezifische Erfolgsfaktoren und Barrieren (im Vergleich zu deutschen Frauen) erforscht werden. In der zweiten Phase werden Interviews in fortgeschrittenen Unternehmen, Organisationen und Hochschulen durchgeführt, um die kulturellen und strukturellen Bedingungen für die Förderung von qualifizierten Migrantinnen zu untersuchen.

Die vorläufigen Ergebnisse aus der laufenden Online-Befragung basieren auf 114 Antworten von Wissenschaftlerinnen mit Migrationshintergrund und geben einen ersten Überblick über die Zielgruppe und ihre Erfolgsfaktoren und Karrierehindernisse.

Die überwiegende Mehrheit (72%) von Migrantinnen in der Wissenschaft besitzt eigene Migrationserfahrung, ist im Erwachsenenalter nach Deutschland eingereist und gehört zu der Altersgruppe 30 – 49 Jahre alt. 53% der Wissenschaftlerinnen sind promoviert oder habilitiert, als Muttersprachen wurden neben Deutsch und Englisch am häufigsten Polnisch, Türkisch, Russisch und Spanisch genannt. Über 57% der Migrantinnen in der Wissenschaft sind verheiratet und 53% haben Kinder, die Hälfte davon mehr als ein Kind. Die meisten Frauen sind an den Universitäten tätig, wobei Natur- (19%), Sprach- und Kultur- (19%), Sozial- (16%) und Wirtschaftswissenschaften (12%) dominieren.

71% der befragten Migrantinnen bezeichnen sich als erfolgreich, 88% sind mit ihrer wissenschaftlichen Karriere zufrieden. Nur 15% hatten Probleme mit der Anerkennung von ausländischen Abschlüssen, die meisten haben ihre Abschlüsse in Deutschland erworben. Die Frage, ob sie auf dem Weg zu wissenschaftlicher Karriere als Migrantinnen diskriminiert wurden, haben 14% mit „ja“ beantwortet und weitere 15% haben sich enthalten. Ein Viertel der Befragten sieht Migrationshintergrund bei ihrer Tätigkeit als Vorteil, für 12% ist es ein Nachteil, für die anderen – weder noch. Die meisten Migrantinnen in der Wissenschaft sind sehr fleißig – die tatsächliche Arbeitszeit beträgt bei 54% der Frauen 40 bis 50, bei 20% sogar über 50 Stunden pro Woche. Die Hälfte aller Befragten engagiert sich bei der Nachwuchsförderung von Migranten.

Bezüglich ihrer Erfolgsfaktoren haben die Wissenschaftlerinnen mit Migrationshintergrund meistens Fach-, Sozial- und persönliche Kompetenzen als wichtige Faktoren genannt, wobei exzellente Fachkenntnisse, analytisches und interdisziplinäres Denken, kontinuierliches Lernen, Kommunikations- und Netzwerkfähigkeit, Zielstrebigkeit und Fleiß eine entscheidende Rolle spielen. Als typische Hindernisse für eine wissenschaftliche Karriere wurden von den Migrantinnen Männerdominanz unter Entscheidungsträgern, überdurchschnittlicher Leistungsdruck, mangelnde informelle Netzwerke und schlechte Vereinbarkeit von Familie und Beruf genannt.

Nach dem Abschluss der Befragung und einer ausführlichen Auswertung von vollständigen Ergebnissen, Querverbindungen und Vergleichen zwischen verschiedenen Zielgruppen werden neue Erkenntnisse über die Erfolgsfaktoren und Barrieren für Migrantinnenkarrieren in der Wissenschaft erwartet.

Prof. Dr. Swetlana Franken, Jahrgang 1961, studierte Wirtschafts- und Ingenieurwissenschaften in Russland und war als Wirtschaftsingenieurin und Projektleiterin in einem Schiffbauwerk tätig. Nach der Promotion zum Doktor der Wirtschaftswissenschaften arbeitete sie als Professorin für Führung und Organisation und als Prodekanin der Wirtschaftsfakultät an der Staatlichen Technischen Universität in Nishnij Nowgorod. Seit 1997 lebt Swetlana Franken in Deutschland. In den letzten Jahren war sie als Managementberaterin für verschiedene international agierende Unternehmen tätig, insbesondere in den Bereichen Unternehmensführung, Innovationsmanagement und interkulturelle Kommunikation. Parallel hat sie an der Wirtschaftsfakultät der FH Köln gelehrt und als Fachexpertin für einige politische Organisationen auf dem Gebiet Migration und Integration gearbeitet. Darüber hinaus ist Swetlana Franken Autorin von zahlreichen Büchern und Fachpublikationen, wie „Verhaltensorientierte Führung“ im Gabler Verlag, „Erfolg in Osteuropa“ und „Deutsch-türkische Unternehmenskooperationen“ im VDM Verlag, „Ideenmanagement für intelligente Unternehmen“ im Peter Lang Verlag und andere.

Seit März 2008 ist sie als Professorin für BWL, insbesondere Personalmanagement an der FH Bielefeld tätig. Sie leitet mehrere Forschungsprojekte in Themenbereichen „Migration und Diversity“ und „Innovationsmanagement“ sowie Praxiskooperationen mit Unternehmen in NRW.

#### Ausgewählte Publikationen:

1. Kulturabhängigkeit des Wissens in der internationalen Managementpraxis. In: „Integriertes Knowledge-Management“, Wiesbaden, 2002, S.79-95.
2. Der neue Nahe Osten. Interkulturelle Kommunikation mit Osteuropa. In: Personalwirtschaft Nr.4, 2004, S. 45–50.
3. Auslandsentsendung. Frühstück in Russland. In: Personalwirtschaft Nr. 8, 2004, S. 27-31.
4. Verhaltensorientierte Führung. Individuen –Gruppen –Organisationen. 1. Aufl., Gabler Verlag, Wiesbaden, 2004.
5. Erfolg in Osteuropa: Chancen und Risiken für deutsche Unternehmen. VDM Verlag, Berlin, 2005, 185 S.
6. Deutsch-türkische Unternehmenskooperationen: Strategien für erfolgreiche interkulturelle Zusammenarbeit. VDM Verlag, Saarbrücken, 2006, 233 S.
7. Migranten in Deutschland – selten genutzte Potenziale. In: Personalwirtschaft Nr.6, 2006, S. 38 –41.
8. Internationales Management. In: Jung/Bruck/Quarg (Hrsg.) Allgemeine Managementlehre, Erich Schmidt Verlag, Berlin, 2007, S. 521-542.
9. Nutzung des Potenzials junger Akademiker mit Migrationshintergrund für die Bundesrepublik Deutschland. Arbeitsbericht des Forschungsprojektes, FH Köln, 2006 (zusammen mit S. Kowalski), 56 S.

10. Spezialisten mit Migrationshintergrund als Potenzial für deutsche Wirtschaft und Gesellschaft. DOSSIER Wirtschaftliche Potenziale von Migration & Integration, [www.migration-boell.de/web/integration/47\\_1061.asp](http://www.migration-boell.de/web/integration/47_1061.asp) (November 2006).
11. Unternehmerinnen mit Migrationshintergrund. Arbeitsbericht einer Expertise im Auftrag der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration, FH Köln, 2007, 96 S.
12. Verhaltensorientierte Führung. Handeln, Lernen und Ethik in Unternehmen. 2., überarb. und erw. Aufl., Gabler Verlag, Wiesbaden, 2007.
13. Qualität der Personalführung; Top-Performance der Personalführung In: Bröckermann/ Müller-Vorbrüggen/Witten (Hrsg.) Qualitätskonzepte im Personalmanagement – Grundlagen und Fallbeispiele. Schäffer Poeschel Verlag, Stuttgart, 2007, S. 225-253.
14. Kulturell gemischte Teams sind besonders kreativ: Interview für das Netzwerk frauenmachenkarriere.de des BMFSFJ, 24.07.2007, [http://www.frauenmachenkarriere.de/The-men/Vielfalt\\_gewinnt/berufsleben/article\\_frauenportal/kulturell-gemischte-teams-sind-besonders-kreativ.html](http://www.frauenmachenkarriere.de/The-men/Vielfalt_gewinnt/berufsleben/article_frauenportal/kulturell-gemischte-teams-sind-besonders-kreativ.html)
15. Warum wir ein neues Führungsparadigma brauchen. In: zfo 1/2008, Zeitschrift Führung+Organisation, Schäfer-Poeschel-Verlag, Stuttgart, S. 16-23.
16. Der Weg zum intelligenten Unternehmen. In der Zeitschrift Wissensmanagement. Das Magazin für Führungskräfte Nr. 2/2008, Augsburg, S. 48-49.
17. Ideenmanagement für intelligente Unternehmen (zusammen mit David Brand). Peter Lang Verlag, Frankfurt a.M., 2008.
18. Verhaltensorientierte Führung. Handeln, Lernen und Diversity in Unternehmen. 3. Aufl., Gabler Verlag, Wiesbaden, 2010.
19. Diversity und Intelligentes Unternehmen, im Sammelband „Diversity und Innovation“ des Programms „Innovationsstrategien jenseits des traditionellen Managements“ des BMBF, erscheint voraussichtlich Ende 2010.

## **Sven Drebes: Chancengleichheit im Übergang in die Wissenschaft**

Zur Situation behinderter und chronisch kranker (Nachwuchs-)Wissenschaftler gibt es bisher kein belastbares Datenmaterial und nur sehr wenige qualitative Studien. Daher kann nur — anhand einer Betrachtung der Rahmenbedingungen und von zufällig bekannt gewordenen Einzelfällen — vermutet werden, ob man allgemein von existierender Chancengleichheit ausgehen kann oder nicht. Der Beitrag formuliert die These, dass insbesondere stärker beeinträchtigte Menschen auf hohe Hürden bei den Übergängen vom Hochschulabsolventen zum Nachwuchswissenschaftler und später in den „Tenure Track“ stoßen. Hürden existieren dabei sowohl innerhalb als auch außerhalb des Systems „Wissenschaft“.

### **Kurzvita:**

Der Referent Dr. rer. pol. Sven Drebes wurde am 1.7.1975 in Heidelberg geboren. Nach dem Abitur an der Stephen-Hawking-Schule in Neckargemünd 1997 studierte er Volkswirtschaftslehre an der Johannes- Gutenberg-Universität Mainz und schloss sein Studium 2002 mit dem Diplom ab. Von 2003 bis 2008 war er Wissenschaftlicher Mitarbeiter am Lehrstuhl für Volkswirtschaftslehre, insbesondere Volkswirtschaftspolitik und internationale Makroökonomik von Prof. Dr. Beatrice Weder di Mauro an der Johannes-Gutenberg-Universität. Seit Mai 2010 arbeitet er als Referent für Behindertenpolitik für die Bundestagsfraktion von Bündnis 90 / Die Grünen.

Seit 1998 ist Sven Drebes ehrenamtlich in der Interessenvertretung behinderter und chronisch kranker Studierender und Akademiker aktiv, seit 2000 als Mitglied der Bundesarbeitsgemeinschaft Behinderung und Studium e.V.

## **Andrea Löther: Wissenschaftlerinnen mit Migrationshintergrund**

Im Unterschied zu anderen europäischen Ländern sind Wissenschaftlerinnen mit Migrationshintergrund in Deutschland ein bisher kaum beachtetes Thema der Gleichstellungspolitik. Diese Forschungs- und Diskussionslücke wurde mit der Studie „Wissenschaftlerinnen mit Migrationshintergrund“ erstmals systematisch aufgegriffen, die das Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS im Rahmen des Europäischen Jahres der Chancengleichheit für Alle 2007 durchgeführte.

Das Ziel der Studie war es, die Situation von Wissenschaftlerinnen mit Migrationshintergrund im Kontext der wachsenden Internationalisierung deutscher Hochschulen und der Einführung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) zu untersuchen und zu analysieren, in welchem Maße diese Frauen innerhalb der Karriere- und Gleichstellungsstrukturen des Hochschulsystems eingebunden sind. Aufgrund des kurzen Bearbeitungszeitraums und des erstmaligen Aufgreifens dieses Themas hatte die Studie explorativen Charakter.

In dem Vortrag werden die zentralen Ergebnisse der Studie zu folgenden Fragestellungen vorgestellt:

- Statistische Analyse: Erhebung über vorhandene statistischen Daten zum Migrationshintergrund von Wissenschaftler/innen sowie geschlechterspezifische Auswertung
- Online-Befragung (Vollerhebung) und Telefoninterviews (Vorstudie) mit Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten. Dabei wurden Kenntnisse über die Situation von Studentinnen und Wissenschaftlerinnen mit Migrationshintergrund, konkrete Erfahrungen als auch die generelle Einschätzung der Problematik erfragt.
- Biographische Interviews mit sieben Wissenschaftlerinnen mit Migrationshintergrund zu ihrer Bildungsbiographie, Migrationserfahrung sowie ihren Erfahrungen an deutschen Universitäten“

In einem Ausblick werden sowohl Empfehlungen für die Hochschulstatistik und die Gleichstellungspolitik an Hochschulen als auch Hinweise auf die weitere wissenschaftliche Bearbeitung erläutert.

### **Veröffentlichungen**

- Bakshi-Hamm, Parminder (2007): Chancengleichheit für Frauen mit Migrationshintergrund an Hochschulen in Deutschland. In: Sozialwissenschaftlicher Fachinformationsdienst 2007/2, S. 11-30.
- Lind, Inken / Andrea Löther, Hg. (2008): Wissenschaftlerinnen mit Migrationshintergrund. cews.publik no12. Bonn: CEWS, Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung.

**Kurzvita:** Andrea Löther ist seit 2000 Mitarbeiterin im Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS, Studium der Geschichtswissenschaft, Europäischen Ethnologie und Soziologie in Marburg und Bielefeld, 1997 Dissertation, 1997 bis 2000 Frauenbeauftragte der Universität Bielefeld

Arbeitsschwerpunkte: Begleitung und Monitoring von hochschulpolitischen Entwicklungen, Monitoring und Evaluation von Gleichstellungsmaßnahmen an Hochschulen, Statistische Daten zum Geschlechterverhältnis in der Wissenschaft, Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten, Gleichstellungsrecht an Hochschulen.  
GESIS, Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS, Dreizehnmorgenweg 40-42, D-53175 Bonn / Email: [andrea.loether@gesis.org](mailto:andrea.loether@gesis.org)

## **Choni Flöther: Übergänge in den Beruf – Ergebnisse aus dem Kooperationsprojekt Absolventenstudien „Studienbedingungen und Berufserfolg“**

Im Kooperationsprojekt Absolventenstudien (KOAB) führen derzeit 52 Hochschulen in Deutschland gemeinsam Absolventenstudien durch. Bislang wurden mehr als 65.000 Absolvent/innen aus den Abschlussjahrgängen 2007 und 2008 befragt. Die AbsolventInnen wurden ca. 1,5 Jahre nach Studienabschluss befragt. Wiederholte Befragungen der AbsolventInnen ca. 4,5 Jahre nach Studienabschluss (Paneldesign) werden zurzeit vorbereitet. Die Befragung der AbsolventInnen stellt für die teilnehmenden Hochschulen Informationen über die Qualität des Studiums sowie den Verbleib, die Berufsfähigkeit und das Promotionsverhalten der AbsolventInnen z.B. auch auf Studiengangsebene zur Verfügung. Diese Informationen liefern wertvolle Hinweise über die Einführung der neuen Studienstrukturen, zur (Re-) Akkreditierung, für die Qualitätssicherung und für Serviceangebote im Bereich Career Service oder Alumnibetreuung. Wissenschaftlich unterstützt werden die Hochschulen durch das Internationale Zentrum für Hochschulforschung der Universität Kassel (INCHER-Kassel). Die zentralen Forschungsfragen des Projektes beziehen sich auf die Wirkungen von Studienbedingungen und Studienangeboten auf den Berufserfolg und damit verbunden die Kompetenzentwicklung im Studium sowie den Zusammenhang von Studium und Beruf, Berufszufriedenheit und Berufserfolg.

Nach einer Einführung in den methodischen Ansatz des Kooperationsprojektes Absolventenstudien und die Art und Weise der Zusammenarbeit der Hochschulen mit Unterstützung des INCHER-Kassel werden ausgewählte Ergebnisse der bisherigen Befragungen des Kooperationsprojektes zum Promotionsverhalten und zum beruflichen Verbleib im Wissenschaftskontext vorgestellt. Schwerpunkte der Präsentation sind der Vergleich der Rückmeldungen von AbsolventInnen unterschiedlicher familiärer Situationen und die Situationen von AbsolventInnen mit Migrationshintergrund.

**Kurzbiographie:** Choni Flöther ist seit Oktober 2007 wissenschaftliche Mitarbeiterin im Projekt „Einführung entscheidungsnaher Absolventenstudien an der Universität Kassel“ (UNIKAB), das vom INCHER-Kassel gemeinsam mit der Abteilung für Lehre und Studium der Universität Kassel durchgeführt wird. Ihr Schwerpunkt in der Absolventenforschung ist der Bereich "Hochschule und Region". Choni hat Geographie, Sozial- und Kulturwissenschaften an der Universität Bremen studiert und an der Carl-von-Ossietzky-Universität Oldenburg zum Thema "überwachtes Wohnen" promoviert.

**Vera Dittmar: Verschenkte Potenziale -**

## Vera Dittmar: Verschenkte Potenziale - Fehlende Anerkennung von Qualifikationsabschlüssen erschwert die Erwerbsintegration von ALG II-Bezieher/innen mit Migrationshintergrund

Auf den Punkt...

- Über ein Viertel aller ALG II-Bezieher/innen mit Migrationshintergrund hat im Ausland einen Berufs- oder Hochschulabschluss erworben, der in Deutschland nicht anerkannt ist. Dieses betrifft insbesondere Migrant/inn/en aus mittel- und osteuropäischen Ländern einschließlich GUS sowie Aussiedler/innen.
- Die Beschäftigungschancen von ALG II-Bezieher/innen mit einem ausländischen Abschluss, der in Deutschland *nicht* anerkannt ist, sind ebenso schlecht wie die Chancen von Personen, die überhaupt keinen Abschluss erwarben.
- Personen, deren ausländischer Berufsabschluss in Deutschland anerkannt wurde, haben um 50 Prozent höhere Beschäftigungschancen als Personen mit einem nicht anerkannten Abschluss.
- Vermittlungsfachkräfte in Grundsicherungsstellen können aufgrund organisatorischer Weichenstellungen ihren „Kund/inn/en“ mit Migrationshintergrund praktisch keine Unterstützung im Anerkennungsverfahren anbieten.
- Zur Sicherung des vorhandenen, im Ausland erworbenen Humankapitals müssen die Anerkennungsverfahren vereinfacht sowie Möglichkeiten geschaffen werden, die das Nachholen eines in Deutschland nicht anerkannten Abschlusses erleichtern.

### Vera Dittmar

geb. 1978, studierte Sozialwissenschaften in Dresden, Stellenbosch (Südafrika) und Berlin, Master of Social Science Methods (2003) und Diplom (2007), danach wissenschaftliche Mitarbeiterin des Berufsbildungswerks Potsdam. Seit 2008 Mitarbeiterin des Institut für Arbeit und Qualifikation im Forschungsbereich „Entwicklungstrends des Erwerbssystems“. Promotion zum Thema „Potentiale der Grundsicherungsstellen zur Arbeitsmarktintegration von Migrant/innen“. Sie beschäftigt sich schwerpunktmäßig mit migrantenspezifischen Fragestellungen, der Grundsicherung für Arbeitssuchende (SGB II) sowie der Organisationssoziologie.

### Veröffentlichungen:

**Brussig, Martin / Dittmar, Vera**, 2010: Aktivierung von Kunden mit Migrationshintergrund durch die Grundsicherungsstellen. In: Knuth, Matthias (Hrsg.), 2010: Arbeitsmarktintegration und Integrationspolitik - zur notwendigen Verknüpfung zweier Politikfelder: eine Untersuchung über SGB II-Leistungsbeziehende mit Migrationshintergrund. Baden-Baden: Nomos, S. 131-150

**Brussig, Martin / Dittmar, Vera / Knuth, Matthias**, 2010: Migrantinnen im SGB II: Aktivierung wider Willen? In: Jaehrling, Karen / Rudolph, Clarissa (Hrsg.): Grundsicherung und Geschlecht: gleichstellungspolitische Befunde zu den Wirkungen von Hartz IV. Münster: Westfälisches Dampfboot, S. 164-179

**Brussig, Martin / Dittmar, Vera / Knuth, Matthias**, 2009: Verschenkte Potenziale. Fehlende Anerkennung von Qualifikationsabschlüssen erschwert die Erwerbsintegration von ALG II-Bezieher/innen mit Migrationshintergrund. Duisburg: Inst. Arbeit und Qualifikation. IAQ-Report, Nr. 2009-08

**Institut Arbeit und Qualifikation / Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung / Univ. Magdeburg / Stiftung Zentrum für Türkeistudien / Team Dr. Kaltenborn / TNS Emnid / Frings, Dorothee, 2009:**   
Wirkungen des SGB II auf Personen mit Migrationshintergrund. Abschlussbericht. Hauptband. Berlin: Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Forschungsbericht ; 395

**Institut Arbeit und Qualifikation / Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung / Univ. Magdeburg / Stiftung Zentrum für Türkeistudien / Team Dr. Kaltenborn / TNS Emnid / Frings, Dorothee,**   
2008: Wirkungen des SGB II auf Personen mit Migrationshintergrund. Jahresbericht 2008. Anhang A des Abschlussberichts 2009. Berlin: Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Forschungsbericht ; 394

## **Beitrag von Assessor Patrick Hechler zum Teilbereich II: Fördersysteme und Chancengleichheit**

Die Grundlage des Beitrages zum Teilbereich II - „Fördersysteme und Chancengleichheit“ - bildet die im März 2008 erschienene juristische Expertise zur „Beteiligung behinderter Wissenschaftler/innen in der drittmittelfinanzierten Forschung“. Der Beitrag verknüpft die in diesem Werk und im BuWiN I umfangreich vorhandenen Befunde zur Deutschen Förderlandschaft in der Wissenschaft mit den spezifischen Problemen, denen behinderte und chronisch kranke Nachwuchswissenschaftler/innen während der Promotionsphase ausgesetzt sind. Diese Probleme sind vielschichtig; sie verringern die Bildungschancen behinderter Menschen und erschweren die Integration von Promovierenden mit besonderen Bedürfnissen in der universitären und außeruniversitären Forschung. Auslöser sind auch die strukturellen Hindernisse der Mittelvergabe im Bereich der wissenschaftsfördernden Institutionen, die gar nicht oder viel zu wenig die Belange behinderter Nachwuchswissenschaftler/innen berücksichtigen, weil sie für diese Personengruppe keinerlei Nachteilsausgleiche bei der Förderung vorsehen.

Dieser Art der Benachteiligung behinderter Nachwuchswissenschaftler/innen stehen heutzutage eine große Anzahl gesetzlicher Vorschriften und die Förderverwaltung bindende Regeln gegenüber, die Drittmittelgeber, unabhängig von der gewählten Rechtsform, zur Schaffung von Nachteilsausgleichen veranlassen und sie an die Aussagen der Grundrechte binden.

Ziel des Beitrages ist es dementsprechend in erster Linie, den Blick aus rechtlicher Sicht darauf zu lenken, wie behinderten Menschen aus verschiedensten gesetzlichen Grundlagen die Partizipation in diesem kleinen Teilbereich des gesellschaftlichen Lebens ermöglicht werden kann und muss.

**Kurzvita Patrick Hechler:** Ich bin 39 Jahre alt und Volljurist. Mein Jura-Studium habe ich in Trier und Frankfurt am Main absolviert und habe die juristische Ausbildung mit dem 2. Staatsexamen im Jahr 2005 in Frankfurt am Main abgeschlossen.

Zur Zeit arbeite ich als Beauftragter für die Belange behinderter Studierender am Fachbereich Rechtswissenschaften der Justus-Liebig-Universität Gießen. Daneben arbeite ich an der Fertigstellung meiner Promotion.

In den Jahren 2005 bis 2007 war ich im Rahmen einer drittmittelfinanzierten Stelle an der Universität Gießen tätig. Hier arbeitete ich an einer juristischen Expertise „zur Beteiligung behinderter Wissenschaftler/innen in der drittmittelfinanzierten Forschung“. Schwerpunkt der Arbeit war die Untersuchung, inwieweit gesetzliche Vorgaben in Deutschland die Herstellung von Chancengleichheit für diese Personengruppe in den Fördersystemen der Wissenschaft gebieten.

## **Rene Krempkow: Leistungsorientierte Mittelvergabe und die Chancengerechtigkeit von Nachwuchswissenschaftler/innen mit Migrationshintergrund und (Bildungs-)Ausländern**

In der Leistungsorientierten Mittelvergabe (LoM) von Bundesländern an die Hochschulen wird für den Leistungsbereich wissenschaftliche Nachwuchsförderung bzw. Forschung die Anzahl abgeschlossener Promotionen oft als Leistungskriterium verwendet. Teilweise gilt dies auch für Habilitationen und für die LoM innerhalb von Hochschulen und Fakultäten.

Im Leistungsbereich Lehre in LoM-Systemen finden seit einiger Zeit neben Frauenanteilen (als Kriterium für Gleichstellung) z.T. auch die (Bildungs-)Ausländeranteile an Studenten/Absolventen oder deren Anteile mit Migrationshintergrund als Kriterium für Diversität Anwendung. Dies scheint im Leistungsbereich wissenschaftliche Nachwuchsförderung trotz zunehmender Thematisierung von Internationalität und Diversität eher selten der Fall zu sein. Es ist bislang auch kein flächendeckender Überblick bekannt, inwieweit der Migrationshintergrund oder (Bildungs-)Ausländeranteile von Promovierenden bzw. Post-docs in der LoM Berücksichtigung finden. Dabei könnte ein solcher Überblick über die Verwendung von Daten hierzu in zweierlei Hinsicht aufschlussreich sein:

*Erstens* könnte die Anzahl (oder der Anteil) von Abschlüssen an Nachwuchswissenschaftlern mit Migrationshintergrund bzw. (Bildungs-)Ausländeranteile für die angestrebten Ziele einer Erhöhung der Internationalität und/oder Diversität als Leistungsindikatoren Verwendung finden, die z.B. über ein formelbasiertes Verfahren Erhöhungen finanziell vergüten.

*Zweitens* könnte der Anteil von Nachwuchswissenschaftlern mit Migrationshintergrund oder der (Bildungs-)Ausländer als Indikatoren für (unterschiedliche) Ausgangsbedingungen von Hochschulen bzw. Fächern zur Erzielung hoher Abschlusszahlen Verwendung finden (vgl. ausführl. Krempkow 2010<sup>1</sup>).<sup>2</sup>

In diesem Beitrag soll daher ein Überblick darüber gegeben werden, ob und in welcher Weise Migrationshintergrund oder (Bildungs-)Ausländeranteile von Promovierenden bzw. Post-docs derzeit in LoM-Systemen Berücksichtigung findet. Darüber hinaus soll auf der Basis der vorliegenden Erkenntnisse auch diskutiert werden, in-

---

<sup>1</sup> Krempkow, Rene, 23.03.2010: „Diversität und Fairness in der Leistungsbewertung: Neue Anforderungen an Datenerhebung und Monitoring in Hochschulen“. 11. Jahrestagung des Arbeitskreises Evaluation und Qualitätssicherung Berliner und Brandenburger Hochschulen „Die soziale Dimension des Studierens - neue Anforderungen an das Qualitätsmanagement“. 22.-23.03.2010. Berlin. Online: [http://www.evfh-berlin.de/evfh-berlin/html/download/allg/evaluation/iFQ\\_Praesentation\\_Krempkow\\_23.03.2010.pdf](http://www.evfh-berlin.de/evfh-berlin/html/download/allg/evaluation/iFQ_Praesentation_Krempkow_23.03.2010.pdf). Hierzu befindet sich noch ein ausführlicherer Aufsatz im Begutachtungsverfahren.

<sup>2</sup> In ähnlicher Weise werden z.B. in Großbritannien in LoM-Systemen hohe Anteile an „nontraditional students“ vergütet, um finanzielle Nachteile von geringeren Abschlusszahlen der „nontraditional students“ auszugleichen und die Akzeptanz des LoM-Systems zu erhöhen. Deshalb könnte dies eine Möglichkeit auch zur Berücksichtigung evtl. niedrigerer Abschlusszahlen aufgrund Migrationshintergrund sein.

wieweit verfügbare Datenbestände zur Indikatorisierung geeignet sind und welche (potentiellen) intendierten ebenso wie nichtintendierten Wirkungen von ihrer Verwendung in LoM-Systemen ausgehen können. Schließlich sollen am Ende des Beitrages kurz mögliche Weiterentwicklungen von LoM-Systemen angerissen werden, die – wenn der politische Wunsch hierzu besteht - eine Erhöhung der Anzahl von Nachwuchswissenschaftler/-innen mit Migrationshintergrund mit möglichst wenig nicht intendierten Effekten fördern könnten.

## **Ebru Tepecik: Bildungserfolge mit Migrationshintergrund – Ressourcen und Hindernisse des Bildungsaufstiegs.**

Biographische Rekonstruktionen von bildungserfolgreichen MigrantInnen.

Die Erkenntnisse dieser Arbeit bilden einen Gegendiskurs zum gesellschaftlichen defizitorientierten Diskurs hinsichtlich der Bildungsbeteiligung von Migrantenkinder- und jugendlichen in Deutschland und richten den Fokus auf bildungserfolgreiche MigrantInnen der zweiten Generation (BildungsinländerInnen) und damit auf die Ressourcen und Potenziale von MigrantInnen. Mit einem rekonstruktiv interpretativen Ansatz (vgl. Rosenthal 2005) fragt diese Studie nach den biographischen Erfahrungs-, Verarbeitungs- und Handlungsmustern von bildungserfolgreichen MigrantInnen im Kontext gesellschaftlicher Vorgaben. Vom empirischen Interesse sind hier neben der Fragestellung nach den unterschiedlichen Ressourcen des Bildungserfolgs ebenso die Erfahrungen mit Hindernissen und Einschränkungen des Bildungsaufstiegs, die bildungserfolgreiche MigrantInnen auf ihrem Bildungsweg überwinden müssen. Methodisch wird auf der Basis von Einzelfallstudien mit dem Erhebungsinstrument des biographisch-narrativen Interviews (vgl. Schütze 1983) und nach den theoriegenerierenden Grundsätzen der Grounded Theory (vgl. Glaser/Strauss 1967) sowie dem Auswertungsverfahren der biographischen Fallrekonstruktion nach Rosenthal (vgl. Rosenthal 1995) operiert.

Die Ergebnisse der rekonstruktiven Einzelfallanalysen zeigen, dass sich der Bildungserfolg der untersuchten Gruppe durch das Zusammenspiel und die Wechselwirkung unterschiedlicher Konstellationen, Ressourcen und Einflüsse im Rahmen der biographischer Erfahrungs- und Handlungsgeschichte der jeweiligen Akteure konstituiert. Ein zentraler Befund der Studie ist, dass der Bildungserfolg von MigrantInnen der zweiten Generation türkischer Herkunft in einem engen Zusammenhang mit familialen Einflüssen, intergenerationalen Transmissionsprozessen und Dynamiken steht. Es existieren in den Herkunftsfamilien bildungserfolgreicher MigrantInnen spezifische bildungsrelevante Ressourcen, die sich in Form von hohen Bildungsaspirationen, migrantenspezifischen Bildungsinvestitionen und Unterstützungsformen zeigen - und die in Anlehnung an Bourdieu – als migrantenspezifisches kulturelles Kapital in inkorporierter Form beschrieben werden.

### **Mögliche Thesen und Fragen für die Diskussion:**

Das Wissenschaftssystem ist für Nachwuchswissenschaftler mit Migrationshintergrund chancengerechter und durchlässiger als Schule und Studium!?

Werden die Barrieren und Schwierigkeiten mit denen bildungserfolgreiche MigrantInnen auf ihren Bildungsweg (Schule und Studium) konfrontiert wurden in der Promotions- und Post-doc-Phase überwunden?

Inwiefern können die Ressourcen (kulturelles Kapital) von Nachwuchswissenschaftlern im Wissenschaftssystem gefördert und genutzt werden? Humankapital der Zukunft?

Ist der biographietheoretische Ansatz ein geeigneter Zugang für die Erforschung der Situation und Perspektiven von Nachwuchswissenschaftlern mit Migrationshintergrund?

## **Kurzvita Ebru Tepecik**

Seit Januar 2010 beim Bundesamt für Migration und Flüchtlinge als Referentin im Referat Grundsatzangelegenheiten der Integration tätig. (Aufgabenfeld: Interkulturelle Öffnung).

### Studium:

Pädagogik, Soziologie und Turkologie an der Georg-August-Universität in Göttingen. Abschluss 2003: Pädagogik M.A.

### Promotion 2009:

Im Fach Soziologie zum Thema „Bildungserfolgreiche MigrantInnen - eine biographietheoretische Studie zum Bildungserfolg von MigrantInnen der zweiten Generation türkischer Herkunft“ an der Georg-August-Universität in Göttingen.

### Forschungsschwerpunkte:

Migrations- und Integrationsforschung, Interkulturelle Bildungsforschung, Interpretative Sozialforschung, Biographieforschung, Islamismus.

### Berufliche Tätigkeiten:

2007 – 2010 Lehrbeauftragte an der Universität Göttingen am Institut für Soziologie und im Fachbereich Pädagogik.

### Sozialpolitisches Engagement:

1994 – 2010

Langjährige ehrenamtliche Tätigkeit als Vorsitzende einer interkulturellen Migrantenorganisation in Göttingen. Vielfältige Tätigkeiten in den Bereichen Bildung, Kunst, Soziokultur und Politik.

### Ausgewählte Publikationen (Monographien):

Tepecik, E (2003): Bildungsarbeit im Auftrag des Islamismus – Erziehung oder Indoktrination?

Westdeutscher Verlag. Wiesbaden.

Tepecik, E (2010): Bildungserfolge mit Migrationshintergrund – Biographien bildungserfolgreicher MigrantInnen türkischer Herkunft. VS. Wiesbaden.

## **Kalle Hauss: Herausforderung Internationalisierung der Doktorandenausbildung? – Status quo an deutschen Hochschulen.**

In den letzten Jahren wurden vermehrt Anstrengungen unternommen die internationale Zusammenarbeit in Wissenschaft und Forschung weiter auszubauen. Die damit verbundenen Ziele wurden zuletzt in der 2008 vom BMBF vorgelegten „Strategie der Bundesregierung zur Internationalisierung von Wissenschaft und Forschung“ dargelegt. Danach besteht ein zentrales Ziel in der Internationalisierung der Ausbildung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Diese Bemühungen schlagen sich nicht zuletzt in den Reformvorhaben zur Internationalisierung der Doktorandenausbildung wider. Gegenwärtig geben die internationalen Graduiertenkollegs der DFG, das PhD-Programm des DAAD und die International Max-Planck Research Schools (IMPRS) erste wichtige Impulse für eine breiter angelegte Internationalisierung der Doktorandenausbildung. In den Fokus der Aufmerksamkeit tritt vor dem Hintergrund der stetig wachsenden Zahl international ausgerichteter Förderangebote in der Doktorandenausbildung (z.B. internationale Graduiertenkollegs der DFG), aber auch mit Blick auf die dauerhafte Gewinnung von NachwuchswissenschaftlerInnen aus dem Ausland, die Frage nach möglichen Schwachstellen in der Graduiertenausbildung: 1) Mit welchen Hindernissen sehen sich WissenschaftlerInnen aus dem Ausland konfrontiert, wenn Sie eine Promotion in Deutschland beginnen möchten? 2) Auf welche Angebote und Ressourcen können Doktoranden aus dem Ausland zurückgreifen, und 3) wie lässt sich die Betreuungssituation von Doktoranden aus dem Ausland charakterisieren? Generell gilt, dass Informationen zur Situation von Promovierenden an deutschen Universitäten nach wie vor nur sehr begrenzt zur Verfügung stehen. Dies trifft umso mehr für die spezifische Situation der Promovierenden aus dem Ausland und in internationalen Programmen zu. Der Vortrag hat zum Ziel, die Situation ausländischer Promovierender anhand ihrer Betreuung, dem Umfang und der Nutzung von Unterstützungsangeboten und ihrer Wahrnehmung von Hindernissen zu Beginn der Promotion zu beleuchten und ggf. Forschungsdesiderata zu formulieren. Datenbasis bildet die 1. Welle des Promovierendenpanels ProFile ([www.promovierendenpanel.de](http://www.promovierendenpanel.de))

### **Zur Person**

Kalle Hauss, geboren 1974, ist wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Forschungsinformation und Qualitätssicherung (iFQ) und forscht dort zum Thema "Promotionsbedingungen und berufliche Karrieren von NachwuchswissenschaftlerInnen". Er studierte Sozialwissenschaften an der Humboldt-Universität zu Berlin mit dem Schwerpunkt empirische Ungleichheitsforschung. Nach dem Studium arbeitete er zunächst an der Humboldt-Universität zu Berlin als wissenschaftlicher Mitarbeiter am Lehrbereich Empirische Sozialforschung. Gegenwärtig koordiniert er am iFQ das Promovierendenpanel „ProFile“.

## **Stefan Matysiak: Die Situation von Promovierenden mit Behinderung**

Behinderte und chronisch kranke Menschen haben an deutschen Universitäten schon als Studierende nicht viel zu suchen, eine weitergehende wissenschaftliche Karriere wird ihnen schon gar nicht zugestanden. Geistesgrößen haben omnipotent zu sein, körperliche Beeinträchtigungen passen nicht ins Bild. Behinderte, die promovieren, sind an den Hochschulen derart marginalisiert, dass nicht einmal ausreichend Daten über ihre Repräsentanz vorliegen – obwohl die UN-Behindertenrechtskonvention dies ausdrücklich verlangt. Schon das spärlich vorhandene Zahlenmaterial zeigt jedoch, dass die Chancen Behinderter auf eine wissenschaftliche Karriere deutlich schlechter sind. Schon im Studium haben behinderte nicht nur wie nichtbehinderte Studierende mit dem Lernen zu kämpfen, sie haben nicht nur ihre körperlichen Beeinträchtigungen zu bewältigen, sondern sie müssen als Dreifachbelastung auch noch jene Steine aus dem Weg räumen, die ihnen eine behindertenfeindliche Umgebung zusätzlich zumutet. Mit der Promotion nimmt diese Mehrfachbelastung zu – etwas eingeschränkter bei Promovierenden mit Stipendium, in voller Härte bei jenen, die ihre Promotion mit einer halben Unistelle vereinbaren müssen.

Stefan Matysiak ist freier Journalist in Göttingen

## **Annetraud Grothe: Barriereabbau in den Köpfen und am Arbeitsplatz im Paul-Ehrlich-Institut**

Seit 15 Jahren widmet sich das Paul-Ehrlich-Institut (PEI) verstärkt der Integration behinderter Wissenschaftler/innen. Im Rahmen von mehreren Drittmittelprojekten konnte das PEI seit 1996 eine Vielzahl von Hochschulabsolvent/innen mit Handicap in den Bereichen Forschung und Verwaltung beschäftigen. So gelang in Zusammenarbeit mit anderen Behörden, universitären und außeruniversitären Forschungseinrichtungen, Partnern aus der Industrie und der EU die Entwicklung und Etablierung verschiedener arbeitsmarktpolitischer Modelle. Darüber hinaus wurde dabei der Weg zu einer behindertenfreundlichen "Unternehmensphilosophie" im Institut geebnet.

Viele der ehemals im Zuge der Drittmittelprojekte befristet eingestellten Mitarbeiter/innen arbeiten auch heute noch mit großem Engagement im Institut und zeigen ein starkes Zugehörigkeitsgefühl zum PEI. Manche erlangten im Rahmen dieser Programme ihren Dokortitel. Andere kamen als promovierte Forscher für eine Post-doc-Phase und arbeiten jetzt im Bereich der nationalen und europaweiten Arzneimittelzulassungsaufgaben des Instituts. Wieder andere leiten heute Forschungsgruppen bzw. -projekte. Die Bereitschaft zur Weiterqualifizierung wurde dabei von Arbeitgeberseite immer geschätzt und unterstützt. Nicht zuletzt durch das gewachsene Bewusstsein für die Leistungsfähigkeit behinderter Menschen konnte das PEI eine große Anzahl von Arbeitsplätzen - auch außerhalb von Integrationsprojekten - unter Berücksichtigung der speziellen Belange von Menschen mit einem Handicap schaffen. Heute liegt die Beschäftigungsquote schwerbehinderter Menschen am Institut bei fast 17% - davon besitzen ca. 40 % einen Hochschulabschluss.

**Annetraud Grote**, Ass. Jur., 1. Staatsexamen 1995, 2. Juristisches Staatsexamen 1997, seit 1998 tätig im Paul-Ehrlich-Institut, zunächst im Referat „Rechtsangelegenheiten“, seit 2009 Leitung des Sachgebiets "Projekte, Service, Arbeitsrecht" im Referat „Personal“ mit dem Tätigkeitsschwerpunkt der Beratung in arbeits- und sozialrechtlichen Angelegenheiten und juristische Unterstützung bei arbeitsrechtlichen Maßnahmen und Prozessführung bei arbeitsrechtlichen Streitigkeiten

- seit 1998 zusätzlich die Wahrnehmung der Aufgabe als Schwerbehindertenvertretung

- 2005 – 2007 stellvertretende Projektleitung des europäischen EQUAL-Integrationsprojekts „Vieles ist möglich – Tandempartner in der Wissenschaft“

- seit 2009 Leitung, Koordination und Steuerung von Integrationsprojekt „ProBAs“, Projekt zur Weiterqualifikation schwerbehinderter Bachelor-Absolventen/-innen

- seit 2003 Dozentin im Bereich des Schwerbehindertenrechts bei der Bundesakademie für öffentliche Verwaltung

## Referentinnen können kurzfristig nicht teilnehmen

### **Edith Pichler, Grazia Prontera: Geisteswissenschaftlerinnen mit Migrationshintergrund im Beruf am Beispiel des wissenschaftlichen Standorts Berlin: Einige Fakten und „Diskurse“<sup>3</sup>**

Bereits Anfang der 50er Jahre begann Deutschland die Verhandlungen mit verschiedenen Ländern über die Anwerbung von Arbeitskräften. Im Jahre 1957 folgten die Römischen Verträge, die als Grundlage für die Entstehung der Europäischen Union angesehen werden können. Seither sind fast 50 Jahre vergangen, und in Deutschland lebt mittlerweile eine zweite bzw. dritte Generation von Zuwanderern. Außerdem war und ist Deutschland mit differenzierten Formen der Zuwanderung konfrontiert.

Im Vorfeld des im Sommer 2006 von der Bundesregierung einberufenen Integrationsgipfels gab es innerhalb der verschiedenen Migrantengruppen Auseinandersetzungen darüber, wer bei diesem Gipfel die jeweiligen Communities vertreten und Ansprechpartner der Bundesregierung sein sollte. Es ging u.a. darum, wer innerhalb der Communities die Elite bildet, und ob sie sich als Vertreterinnen der Gruppe betrachten, oder sich als solche nicht angesprochen fühlen, weil sie sich einem anderen Milieu zugehörig verstehen. Während in der Gastarbeiterzeit die in den Gewerkschaften bzw. als Betriebsräte aktiven Personen oder die Sozialarbeiter die „Elite“ darstellten, sind durch Transformationen innerhalb der Migrantengruppen, durch neue Formen von Mobilität und die Zuwanderung diversifizierter Migrantentypen neue Akteure entstanden, die die neue „Elite“ bilden können.

Im Kontext der Untersuchung stellte sich die Frage, welche Rolle das kulturelle Kapital für die soziale Mobilität von Personen mit Migrationshintergrund<sup>4</sup> spielt, und in-

---

<sup>3</sup> Die Expertise **GeisteswissenschaftlerInnen mit Migrationshintergrund in Beruf und Arbeitsmarkt am Beispiel des wissenschaftlichen Standorts Berlin** ist 2007 im Rahmen des im Jahr der Geisteswissenschaften vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und vom Rat für Sozial- und Wirtschaftsdaten (RatSWD) ausgerufenen Wettbewerbs *Arts and Figures- GeisteswissenschaftlerInnen im Beruf* gefördert worden.

<sup>4</sup> Der Begriff Migrationshintergrund wurde das erste Mal bei den Statistiken des Mikrozensus 2005 verwendet. Nach dem Statistischen Bundesamt zählen zu den Menschen mit Migrationshintergrund:

„...“allen nach 1949 auf das heutige Gebiet der Bundesrepublik Deutschland Zugewanderten, sowie alle in Deutschland geborenen Ausländer und alle in Deutschland als Deutsche Geborenen mit zumindest einem zugewanderten oder als Ausländer in Deutschland geborenen Elternteil. Dies bedeutet, dass in Deutschland geborene Deutsche einen Migrationshintergrund haben können, sei es als Kinder von Spätaussiedlern, als ius soli-Kinder ausländischer Elternpaare oder als Deutsche mit einseitigem Migrationshintergrund. Dieser Migrationshintergrund leitet sich dann ausschließlich aus den Eigenschaften der Eltern ab. Die Betroffenen können diesen Migrationshintergrund aber nicht an ihre Nachkommen „vererben“. Dies ist dagegen durchweg

wieweit es ihnen gelingt, zu den sogenannten Werteliten bzw. Exzellenzen zu gehören. Als ein Indikator dieses Prozesses gilt u.a. ihr möglicher Zugang als Wissenschaftler in die universitären Einrichtungen.

In diesem Zusammenhang war es von Interesse herauszufinden, zu welchen Migrantentypen diese Werteliten gehören:

Sind sie Nachkommen der sogenannten „Gastarbeitergeneration“, oder Angehörige der neuen „postmodernen“ Migrantentypen, oder gehören sie vorwiegend zu den akademischen Mobilien, die von den verschiedenen akademischen Austauschprogrammen profitieren?

Sind diese Exzellenzen immer noch eher ein Beispiel für eine räumliche Mobilität in einem transnationalen Kontext oder sind sie zunehmend auch ein Zeichen von vertikalen und sozialen Mobilitätsprozessen innerhalb der alteingesessenen Communities? Ist z.B. mittlerweile innerhalb der „Gastarbeitergeneration“ eine kulturelle und geistige Elite entstanden, oder stammt die Elite immer noch aus der nationalen Elite des Herkunftslandes?

Diese Prozesse wurde am Beispiel der Hochschulen Berlins untersucht: Wie viele Wissenschaftler mit Migrationshintergrund gibt es dort, welche akademischen Positionen besetzen sie, und zu welchen Migrantentypen gehören sie. Und welche Chance haben sie im universitären Leben in Deutschland? Findet sie einen Zugang zu einer höheren Position oder ist sie mit Formen von Exklusion konfrontiert Die erhaltenen Antworten ermöglichten uns nicht, eine komplette quantitative Arbeit durchzuführen. Die Evaluation des gesammelten Materials erlaubt uns jedoch bestimmte Problematiken einzugrenzen und so eine erste Analyse und Verifizierung einiger Hypothesen durchzuführen.

[www.budrich-unipress.de/media/products/0308850001228293068.pdf](http://www.budrich-unipress.de/media/products/0308850001228293068.pdf)

---

*bei den Zugewanderten und den in Deutschland geborenen Ausländern und Ausländerinnen der Fall. Nach den heutigen ausländerrechtlichen Vorschriften umfasst diese Definition somit üblicherweise Angehörige der 1. bis 3. Migrantengeneration““.* (Statistisches Bundesamt 2007)