

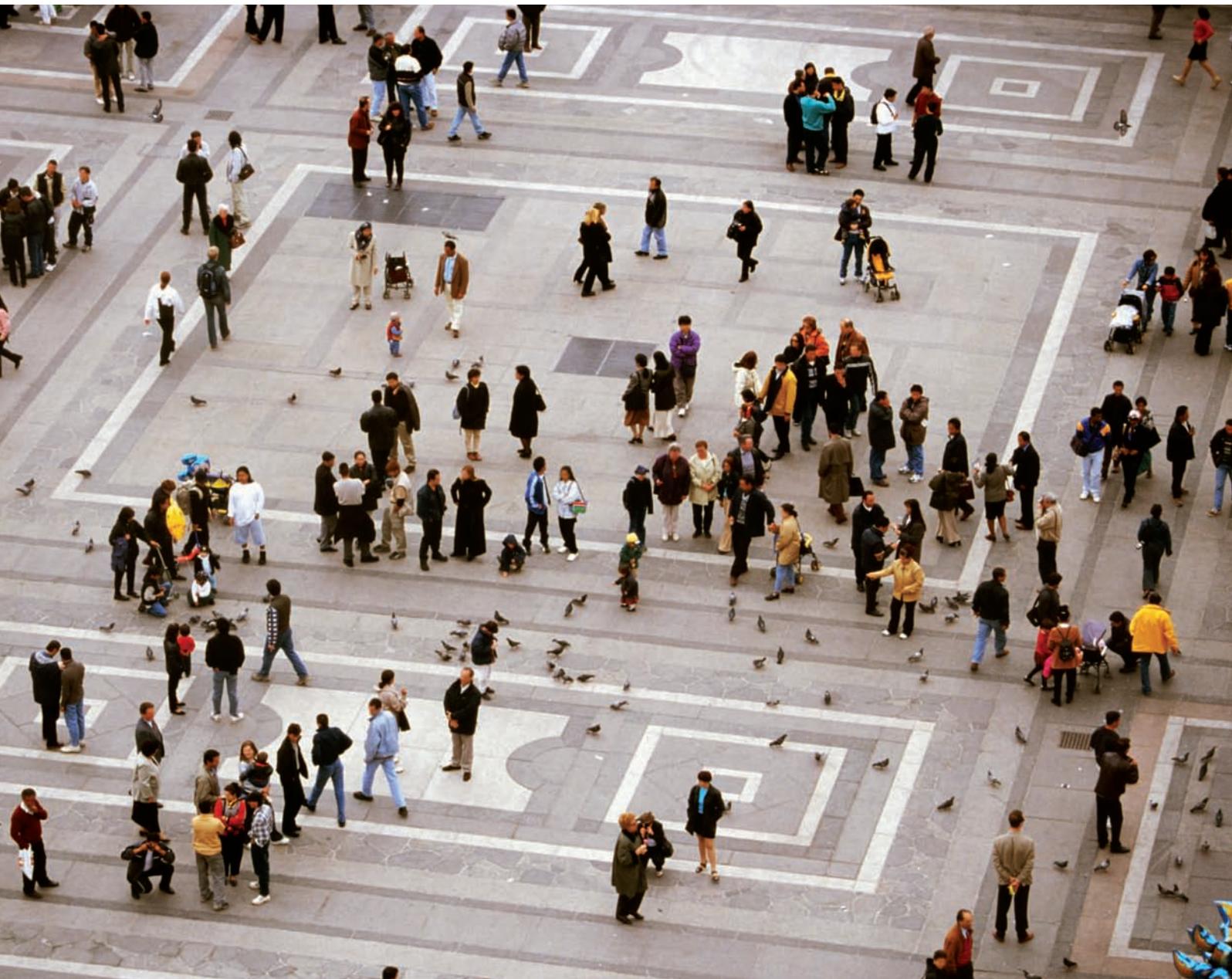


Bundesministerium  
für Bildung  
und Forschung



# Arbeitsmarktintegration hochqualifizierter Migrantinnen

Berufsverläufe in Naturwissenschaft und Technik



**FORSCHUNG**

**Ideen zünden!**

## **Impressum**

### **Herausgeber**

Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF)  
Referat Chancengerechtigkeit in Bildung und Forschung  
53170 Bonn

### **Bestellungen**

Schriftlich an den Herausgeber

Postfach 30 02 35

53182 Bonn

oder per

Tel.: 01805 / 262 302

Fax: 01805 / 262 303

(Festnetzpreis 14 ct/Min., höchstens 42 ct/Min. aus Mobilfunknetzen)

E-Mail: [books@bmbf.bund.de](mailto:books@bmbf.bund.de)

Internet: [www.bmbf.de](http://www.bmbf.de)

### **Autorinnen**

Dr. Ingrid Jungwirth

Institut für Sozialwissenschaften

Humboldt-Universität zu Berlin

Dr. Grit Grigoleit

Arbeit – Gender – Technik

Technische Universität Hamburg-Harburg

Dr. Andrea Wolffram

Anna Bouffier

Integration Team – Human Resources, Gender and Diversity Management (IGaD)

RWTH Aachen

### **Gestaltung**

W. Bertelsmann Verlag, Bielefeld

Christiane Zay, Potsdam

### **Druckerei**

BMBF

### **Bonn, Berlin 2012**

### **Bildnachweis**

Titel: Thinkstock

S. 17, S. 23, S. 33, S. 44: Thinkstock

S. 21: Fotolia



Bundesministerium  
für Bildung  
und Forschung

# Arbeitsmarktintegration hochqualifizierter Migrantinnen

**Berufsverläufe in Naturwissenschaft und Technik**



## Grußwort



Deutschland droht ein Fachkräftemangel, der sich schon jetzt in einzelnen Branchen und Regionen abzeichnet. Betroffen ist insbesondere der naturwissenschaftlich-technische Bereich, der für die Innovationskraft und die Wettbewerbsfähigkeit unseres Landes von zentraler Bedeutung ist.

Deshalb ist es unverzichtbar, dass wir mehr junge Menschen – Frauen wie Männer – für eine Berufsausbildung oder ein Studium im MINT-Bereich begeistern. Genauso wichtig ist es, verborgene Potenziale für den Arbeitsmarkt zu aktivieren. Dazu gehören gut ausgebildete Frauen, die sich aus familiären Gründen aus der Erwerbstätigkeit zurückgezogen haben, oder Migrantinnen und Migranten, deren im Ausland erworbene Qualifikationen bisher bei uns in vielen Fällen nicht oder nur unzureichend anerkannt werden.

Um Menschen mit einer Zuwanderungsgeschichte einen adäquaten Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt zu ermöglichen, hat die Bundesregierung das Anerkennungsgesetz auf den Weg gebracht. Damit leistet sie einen wichtigen Beitrag zur Bekämpfung des Fachkräftemangels. Zugleich vermittelt sie den hier lebenden Migrantinnen und Migranten ein Signal der Wertschätzung und erhöht die Attraktivität Deutschlands für Hochqualifizierte aus dem Ausland.

Im Fokus stehen in dieser Studie weibliche Zuwanderer aus den ehemaligen Ostblockstaaten, wo der Anteil der promovierten Frauen in den Natur- und Ingenieurwissenschaften oft deutlich über dem westeuropäischen Durchschnitt liegt. Neben der Anerkennung ihrer beruflichen Abschlüsse ist für diese Frauen auch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf eine wichtige Voraussetzung für eine gelingende Integration, da die Kinderbetreuungsangebote bei uns sich häufig von denen ihrer Herkunftsländer unterscheiden.

Um die Lebenssituation dieser Frauen zu beleuchten und Strategien für einen besseren Zugang zu einer adäquaten Erwerbstätigkeit zu entwickeln, hat das Bundesministerium für Bildung und Forschung gemeinsam mit dem Europäischen Sozialfonds (ESF) über drei Jahre das Projekt „Die Integration hochqualifizierter Migrantinnen auf dem deutschen Arbeitsmarkt“ gefördert. Die beteiligten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler der HU Berlin, der TU Hamburg-Harburg und der RWTH Aachen haben dazu die Erwerbsverläufe hochqualifizierter Migrantinnen aus den postsozialistischen Staaten untersucht.

Die vorliegende Studie stellt die Ergebnisse des Projekts dar. Deutlich wird: Die Integration hochqualifizierter Migrantinnen bietet eine doppelte Chance. Sie wirkt sich positiv auf die Betroffenen und ihre Familien aus, und sie bringt mehr qualifizierte Fachkräfte in naturwissenschaftlich-technische Arbeitsfelder unserer Wirtschaft. Was getan werden kann, damit dies gelingt, erfahren Sie bei der Lektüre. Ich wünsche Ihnen dabei interessante Einsichten und neue Anregungen.

Prof. Dr. Annette Schavan, MdB  
Bundesministerin für Bildung und Forschung



# Inhalt

<b>Hochqualifizierte Migrantinnen an die Spitze!.....</b>	<b>3</b>
Ingrid Jungwirth, Anna Bouffier, Grit Grigoleit und Andrea Wolffram	
<b>Eine Frage des Geschlechts – Arbeitsmarktintegration hochqualifizierter Migrantinnen und Migranten.....</b>	<b>8</b>
Ingrid Jungwirth	
<b>Zentrale Ergebnisse der Auswertung repräsentativer Daten.....</b>	<b>14</b>
<b>Geographische Mobilität und beschränkte Möglichkeiten – Berufsverläufe hochqualifizierter Migrantinnen .....</b>	<b>15</b>
Ingrid Jungwirth	
<b>„In Deutschland muss man sich seine Position noch erkämpfen“ – Hochqualifizierte Migrantinnen in Unternehmen im Technologiesektor .....</b>	<b>25</b>
Grit Grigoleit	
<b>Wissenschaft in Deutschland – international und chancengleich? Karrierewege hochqualifizierter Migrantinnen an Hochschulen.....</b>	<b>34</b>
Andrea Wolffram und Anna Bouffier	
<b>Zentrale Ergebnisse der qualitativen Studien.....</b>	<b>42</b>
<b>Zusammenfassung.....</b>	<b>43</b>
Ingrid Jungwirth, Anna Bouffier, Grit Grigoleit und Andrea Wolffram	
<b>Empfehlungen .....</b>	<b>46</b>
Anna Bouffier, Grit Grigoleit, Ingrid Jungwirth und Andrea Wolffram	



# Hochqualifizierte Migrantinnen an die Spitze!

Ingrid Jungwirth, Anna Bouffier,  
Grit Grigoleit und Andrea Wolfram

**Hochqualifizierte Migration ist aktuell ein viel diskutiertes Thema in der politischen Debatte. In postindustriellen Gesellschaften ist Wissen ein zentrales Gut. Die OECD-Staaten versuchen daher unter anderem über die Zuwanderung von Hochqualifizierten<sup>1</sup> der wachsenden Anforderung einer permanenten Weiterentwicklung von Wissensbeständen zu begegnen. In dem Forschungsverbund „Die Integration hochqualifizierter Migrantinnen auf dem deutschen Arbeitsmarkt“ untersuchten wir die Berufsverläufe hochqualifizierter Migrantinnen, indem wir Arbeitsmigration und Wissenschaftsmigration sowie Formen der nicht regulierten hochqualifizierten Migration berücksichtigten. Wir befassten uns insbesondere mit der Arbeitsmarktintegration von Frauen, da über ihre Berufsverläufe bislang wenig bekannt ist. Die Analyse bezieht sich dabei auf Migrantinnen mit eigener Migrationserfahrung und auf Bildungsausländerinnen im Sinne des Erwerbs eines berufsqualifizierenden Hochschulabschlusses im Ausland. Unsere Forschungsfragen lauten: Wie sind sie „an der Spitze“ von Unternehmen, Organisationen und Universitäten vertreten? Wie gestaltet sich für sie der Weg dahin? Welchen Einfluss haben Geschlecht und Migration auf den Berufsverlauf?**

In Deutschland wurde mit dem Zuwanderungsgesetz 2005 hochqualifizierte Migration reguliert, mit der *Greencard* für IT-Fachkräfte (2000–2004) als Vorläufer dieser Entwicklung. Der generelle Anwerbestopp von 1973 wurde dabei zunächst 1990 mit der Anwerbestoppausnahmereverordnung

(ASAV) gelockert, hat jedoch weiterhin Bestand und enthält nach wie vor eine Fülle an Regelungen. Mit der Regulierung im Zuwanderungsgesetz wurde Hochqualifizierten der Zugang zum Arbeitsmarkt jedoch prinzipiell erleichtert. Der öffentliche Diskurs über hochqualifizierte Migration bezieht sich dabei stark auf Fragen der politischen Regulierung und der Nachfrage nach Fachkräften in der Wirtschaft. Auch wird grundsätzlich die Frage debattiert, ob Zuwanderung überhaupt erwünscht ist. So wie viele migrationspolitische Themen wird auch hochqualifizierte Migration zum Feld politischer Auseinandersetzung und der Status der Einwanderungsgesellschaft immer wieder neu auf den Prüfstand gestellt.

Diese öffentliche Debatte interessiert sich oft wenig für die Situation und Perspektive der Migrantinnen und Migranten selbst. Darüber hinaus war sie bislang weitgehend geschlechterblind. So ist kaum bekannt, dass der Anteil von Frauen an der regulierten hochqualifizierten Zuwanderung nach Deutschland relativ gering ist. Auch ist selten davon die Rede, dass die überwiegend männlichen Migranten, die als Hochqualifizierte zuwandern, in der Regel in Partnerschaften und Familien leben und nicht nur Arbeitskräfte sind. Eine überwiegend ökonomische Perspektive verstellt zudem den Blick auf andere Formen der Migration, über die ebenfalls viele Hochqualifizierte zuwandern. Dazu gehören familienbedingte Migration, Fluchtmigration und die Migration von Aussiedlerinnen und Aussiedlern, jüdischen Zuwanderinnen und Zuwanderern und ihren Angehörigen.

In dem Forschungsverbund „Die Integration hochqualifizierter Migrantinnen auf dem deutschen Arbeitsmarkt“ untersuchten wir die Berufsverläufe hochqualifizierter Bildungsausländerinnen, das heißt von Personen, die ihren berufsbildenden Hochschulabschluss im Ausland erwarben. Wir beziehen dabei den Begriff auf die Berufsausbildung und gehen damit über die Definition hinaus, die üblicherweise die Schulausbildung im Ausland umfasst. Bildungsausländerinnen und -ausländer sind mit anderen Schwierigkeiten im Integrationsprozess in den Arbeitsmarkt konfrontiert als Bildungsinländerinnen und -inländer, die ihre Schulausbildung oder Berufsausbildung in Deutschland machten und damit in die Bildungsinstitutionen integriert waren.

<sup>1</sup> Als „Hochqualifizierte“ werden in der Regel Personen mit (Fach-) Hochschulabschluss und einem vergleichbaren Abschluss wie Polytechnikum u. Ä. definiert. In unserem Verbundvorhaben beziehen wir uns auf diese Definition, im Unterschied zu Definitionen, die auch bestimmte Berufsausbildungen einbeziehen.



Koordinierte das Verbundvorhaben und war Projektleiterin an der Humboldt-Universität zu Berlin: Dr. Ingrid Jungwirth präsentierte zentrale Ergebnisse auf der internationalen Konferenz „Going global? (Highly) skilled migrants and societal participation“ an der RWTH Aachen

Die Studie untersucht die Berufsverläufe von hochqualifizierten Migrantinnen, die aus postsozialistischen Staaten zuwanderten. Seit den 1990er Jahren wurden die ehemaligen sozialistischen Staaten zu einer zahlenmäßig wichtigen Herkunftsregion der Migration nach Deutschland. Fasst man diese Staaten zu einer Region zusammen, so stellen die Migrantinnen und Migranten aus diesen Staaten mit einem knappen Drittel die größte Gruppe in Deutschland.<sup>2</sup> Mit dem Transformationsprozess der postsozialistischen Staaten wurden auch neue Migrationsprozesse in Gang gesetzt. Die Umbruchsituation in diesen Staaten bedeutete den Niedergang von Industrie, die Reduktion staatlicher Subventionen und Regulierungen und die Umstrukturierung des Arbeitsmarktes. Mit dem Wegfall der Reisebeschränkungen entstanden neue Migrationswege, sei es, um als Tourist eine bislang unzugängliche Welt zu

2 31,6 Prozent der Ausländerinnen und Ausländer in der Bundesrepublik kommen aus postsozialistischen Staaten als Herkunftsregion. Quelle: Mikrozensus 2009, eigene Berechnung.

erkunden oder als Pendelmigrantinnen zeitweise in einem der alten EU-Staaten zu arbeiten. In den 1990er Jahren kamen viele Migrantinnen und Migranten als Aussiedlerinnen und Aussiedler, jüdische Migrantinnen und Migranten, Flüchtlinge, aber auch über den Weg der Familienzusammenführung nach Deutschland.

Aufgrund der gut ausgebauten Bildungssysteme in den (post-)sozialistischen Staaten verfügen viele Migrantinnen und Migranten aus dieser Region über eine Berufs- oder Hochschulbildung. Es kann daher angenommen werden, dass unter den Migrantinnen und Migranten aus den postsozialistischen Staaten viele (Hoch-)Qualifizierte sind, selbst wenn die meisten nicht über die regulierte hochqualifizierte Migration zuwanderten.

Im Allgemeinen lässt sich festhalten, dass vergleichsweise viele Migrantinnen aus postsozialistischen Staaten einen Hochschulabschluss haben. So ist der Anteil von Frauen mit Universitätsabschluss unter Zuwanderinnen aus vielen postsozialistischen Staaten teilweise deutlich höher als unter deutschen Frauen und Männern. Auch im Vergleich zu Migranten mit Universitätsabschluss ist der Anteil von Migrantinnen oft höher (Tab. 1).<sup>3</sup>

3 Allerdings ist unter Migrantinnen und Migranten aus den angeführten Herkunftsstaaten, insbesondere unter den Frauen, auch der Anteil derjenigen ohne Berufsabschluss weit überproportional (ebd.). Das zeigt, dass Migrantinnen eine heterogene Gruppe sind und sehr unterschiedliche Gruppen zuwandern. Quelle: Mikrozensus 2009.

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

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

Quelle: Mikrozensus 2009, eigene Darstellung

Zum Zeitpunkt der Durchführung unserer Studie ist die regulierte hochqualifizierte Arbeitsmigration aus den postsozialistischen Staaten eher gering. Die Freizügigkeit nach Deutschland wurde für die neuen EU-Staaten seit 2004 und 2007 bis Mai 2011 (beziehungsweise für Rumänien und Bulgarien bis 2014) eingeschränkt. Dies bedeutet, dass auch Angehörige aus den neuen EU-Beitrittsstaaten den gleichen Regelungen wie Drittstaatenangehörige unterliegen. Im Jahr 2009 wurde zwar der Arbeitsmarkt für Hochqualifizierte aus Drittstaaten geöffnet, ohne jedoch die Vorrangprüfung aufzuheben.<sup>4</sup> Diese sieht vor, dass offene Stellen erst dann mit Angehörigen aus Drittstaaten besetzt werden sollen, wenn dafür keine Deutschen, EU-Bürgerinnen und -Bürger oder andere bevorrechtigte, in Deutschland lebende Ausländerinnen und Ausländer zur Verfügung stehen. Diese Regelung erschwert Migrantinnen und Migranten aus Drittstaaten den Zugang zum Arbeitsmarkt erheblich.

4 BMI. 2009. *Migrationsbericht 2009*. Allerdings wurde die Vorrangprüfung für Ärztinnen und Ärzte, Ingenieurinnen und Ingenieure (Maschinenbau und Elektrotechnik) aus Drittstaaten im Juni 2011 aufgehoben.  
Quelle: [www.arbeitsagentur.de/nn-565936/Dienststellen/besondere-Dst/ZAV/startseite-aktuelles-2.html](http://www.arbeitsagentur.de/nn-565936/Dienststellen/besondere-Dst/ZAV/startseite-aktuelles-2.html)

## Migrantinnen und Migranten – eine Begriffsklärung

### Migrantinnen/Migranten

Im Anschluss an die Definition des Mikrozensus verstehen wir darunter Personen mit Migrationshintergrund. Sie unterteilen sich in zwei Gruppen: Personen mit eigener Migrationserfahrung (Zuwanderinnen und Zuwanderer) und Personen ohne eigene Migrationserfahrung mit Eltern, die Migrationserfahrung haben. Zu den Personen mit Migrationshintergrund gehören sowohl Ausländerinnen und Ausländer – das heißt Personen ohne deutsche Staatsbürgerschaft – als auch Personen, die im Laufe des Lebens die deutsche Staatsbürgerschaft angenommen haben.

### Personen ohne Migrationshintergrund

Personen ohne Migrationshintergrund haben keine eigene Migrationserfahrung und auch in der Elterngeneration gibt es keine Migrationserfahrung.

Im Fokus unserer Studie stehen Migrantinnen, die in den sogenannten MINT-Fächern qualifiziert sind, das heißt in Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik. Diese Qualifikationen gelten als am besten international transferierbar. Zudem sind diese Fächer in vielen postsozialistischen Staaten weniger stark geschlechtlich segregiert als in Deutschland. Während in Deutschland der Anteil von promovierten Frauen in Naturwissenschaften und Ingenieurwissenschaften unter dem Durchschnitt in den EU-Staaten liegt, ist er in vielen postsozialistischen Staaten höher als der Durchschnitt, wie die *She Figures* (2009) zeigen, die auf der Basis der Eurostat *Science & Technology*-Daten berechnet wurden (Tab. 2).<sup>5</sup>

Auch die Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit (BA) zeigt, dass diese Felder stark geschlechtlich segregiert sind. Unter den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in den Ingenieurwissenschaften stellen Frauen durchschnittlich einen Anteil von rund 12 Prozent,

5 European Commission. 2009. *She Figures 2009. Statistics and Indicators on Gender Equality in Science*. Luxembourg.

unter den Naturwissenschaftlerinnen und Naturwissenschaftlern rund 24 Prozent. Anders als im Mikrozensus werden in der BA-Statistik nicht Personen mit und ohne Migrationshintergrund, sondern ausschließlich nach Staatsangehörigkeit Ausländerinnen und Ausländer und Deutsche unterschieden. Demnach ist der Frauenanteil unter den Ausländerinnen und Ausländern in den Ingenieurwissenschaften höher als der durchschnittliche Frauenanteil in diesen Berufen. In Maschinenbau und Elektroingenieurwesen ist der Anteil von Ausländerinnen mit jeweils 12 Prozent sogar doppelt so hoch wie der durchschnittliche Frauenanteil (6,6 und 5,7 Prozent) und der Anteil deutscher Frauen (6,3 und 5,3 Prozent).<sup>6</sup> Daraus lässt sich schlussfolgern, dass Ausländerinnen zur Erhöhung des Frauenanteils in Naturwissenschaft und Technik beitragen.

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

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

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

Die geschlechtliche Segregation des Arbeitsmarkts, die im Feld der Natur- und Ingenieurwissenschaften in Deutschland ausgesprochen hoch ist, ebenso wie die migrationspolitischen Regelungen beeinflussen die Berufsverläufe von hochqualifizierten Migrantinnen in entscheidender Weise. Vor diesem Hintergrund wird die Fragestellung untersucht, inwiefern es hochqualifizierten Bildungsausländerinnen gelingt, ihre Qualifikationen auf dem deutschen Arbeitsmarkt umzusetzen.

## Zentrale Dimensionen in den Berufsverläufen hochqualifizierter Migrantinnen

Die Zielsetzung des Forschungsvorhabens, Berufsverläufe von Migrantinnen zu rekonstruieren, um auf diese Weise die Bedingungen zu analysieren, unter denen die Arbeitsmarktintegration stattfindet, ist in den theoretischen Ansätzen der Lebenslauforschung verortet. Eine grundlegende Annahme darin ist, dass Lebensverläufe von den Individuen gestaltet werden, aber gleichzeitig von gesellschaftlichen und politischen, wohlfahrtsstaatlichen Strukturen und Institutionen bedingt werden. Die Berufsverläufe sind demnach nicht von den Einzelnen „frei wählbar“, sondern vollziehen sich innerhalb von bestimmten strukturellen und institutionellen Rahmenbedingungen.

In diesem Forschungsvorhaben wird dabei ein Ansatz verfolgt, der im Anschluss an Ansätze aus Geschlechterforschung, Migrationsforschung und andere Ansätze der Lebenslauforschung entwickelt wurde. Zielsetzung ist es, systematisch die Kategorie Geschlecht in die Analyse hochqualifizierter Migration einzubeziehen sowie den Migrationsprozess in der Entwicklung von Berufsverläufen zu berücksichtigen. Darüber hinaus werden Arbeitsmarkt und wohlfahrtsstaatliche Institutionen und ihr Einfluss auf den Berufsverlauf von Migrantinnen untersucht.<sup>7</sup>

7 Jungwirth, Ingrid. 2011. Geschlechtliche Konfigurationen in grenzüberschreitenden Berufsverläufen von Migrantinnen. In *Intersektionalität und Chancengleichheit*, Hrsg. Dagmar Vinz, Sandra Smykalla, 181–199. Münster: Westfälisches Dampfboot.  
 Krüger, Helga. 2001. Ungleichheit und Lebenslauf. Wege aus den Sackgassen empirischer Traditionen. In *Geschlechtersozilogie. Sonderband der Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, Hrsg. Bettina Heintz, 512–537. Levy, René. 1991. Status Passages as Critical Life Course Transitions. In: *Theoretical Advances in Life Course Research*, Hrsg. Walter R. Heinz, 87–114. Weinheim: Deutscher Studien Verlag. Nohl, Arnd-Michael, Karin Schittenhelm, Oliver Schmidtke, und Anja Weiß. 2010. Zur Einführung: Migration, kulturelles Kapital und Statuspassagen in den Arbeitsmarkt. In *Kulturelles Kapital in der Migration. Hochqualifizierte Einwandererinnen und Einwanderinnen auf dem Arbeitsmarkt*, Hrsg. Arnd-Michael Nohl, Karin Schittenhelm, Oliver Schmidtke und Anja Weiß, 9–38. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. Schittenhelm, Karin. 2001. Milieubildung, symbolische Gewalt und soziale Ungleichheit. Statuspassagen junger Frauen aus eingewanderten Herkunftsfamilien. In *Klasse und Klassifikation. Die symbolische Dimension sozialer Ungleichheit*, Hrsg. Anja Weiß, Cornelia Koppetsch, Albert Scharenberg und Oliver Schmidtke, 175–206. Wiesbaden: Westdeutscher Verlag.



Begrüßte die Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Tagung: Dr. Alexandra Blanke, Referat „Chancengleichheit in Bildung und Forschung“ im BMBF

## Die Beiträge

Die Beiträge der Broschüre geben die Ergebnisse der drei Teilprojekte des Verbundvorhabens wieder. In dem ersten Text werden die Ergebnisse der quantitativen Analyse auf der Basis von Daten des SOEP (Sozioökonomisches Panel) und des Mikrozensus dargestellt. Der Schwerpunkt des Verbundvorhabens ist dabei qualitative Interviewforschung. Insgesamt wurden 50 qualitative Interviews mit hochqualifizierten Migrantinnen in Naturwissenschaft und Technik sowie zehn Interviews mit hochqualifizierten Frauen ohne Migrationshintergrund durchgeführt. Alle Beteiligten hatten einen Abschluss im Bereich der Informatik, Natur- und Ingenieurwissenschaften sowie Mathematik erworben. Namen und personenbezogene Angaben wurden anonymisiert. Bei Wissenschaftsmigrantinnen wurde zudem auf die Angabe ihrer Fachzugehörigkeit verzichtet, um ihre Anonymität zu wahren.

Der zweite Text fasst die Ergebnisse des Teilprojekts an der Humboldt-Universität zu Berlin zusammen. Hier wurden die Berufsverläufe von Migrantinnen untersucht, die nicht über die regulierte Migration als Hochqualifizierte zuwanderten. Sie kamen über familienbedingte Migration, als Aussiedlerinnen, jüdische Migrantinnen und Flüchtlinge bzw. als Ehefrauen von Aussiedlern,

jüdischen Migranten und Flüchtlingen nach Deutschland.

Der dritte Beitrag enthält die Untersuchungsergebnisse des Teilprojekts an der TU Hamburg-Harburg. Dieses Vorhaben analysierte die Berufsverläufe hochqualifizierter Migrantinnen, die unter anderem über die regulierte hochqualifizierte Migration oder die Zielsetzung der Weiterqualifizierung zuwanderten und anschließend in Unternehmen ausbildungsadäquat beschäftigt wurden.

In einem vierten Text werden die Befunde des Teilprojekts an der RWTH Aachen diskutiert. Dabei wurde Wissenschaftsmigration von hochqualifizierten Frauen untersucht. Sie wanderten überwiegend mit einem Arbeitsvertrag einer deutschen Hochschule oder dem Ziel, einen Zugang zu diesem Arbeitsmarkt zu finden, zu und gingen dort schließlich ausbildungsadäquat einer Tätigkeit als Wissenschaftlerinnen nach.

Im abschließenden Beitrag werden die Ergebnisse im Zusammenhang diskutiert und Gemeinsamkeiten und Differenzen der Berufsverläufe hochqualifizierter Migrantinnen in Naturwissenschaft und Technik, die mit unterschiedlichen Motivationen und über unterschiedliche Zuwanderungswege immigrierten, herausgearbeitet.

# Eine Frage des Geschlechts – Arbeitsmarktintegration hochqualifizierter Migrantinnen und Migranten

Ingrid Jungwirth

**Die Arbeitsmarktintegration von hochqualifizierten Migrantinnen und Migranten untersuchen wir zunächst auf der Basis des sozioökonomischen Panels (SOEP) und des Mikrozensus. Eine zentrale Zielsetzung dabei ist die systematische Einbeziehung von Geschlecht als analytische Kategorie. Dabei verfolgen wir zwei Fragestellungen. Die erste bezieht sich auf die Erwerbstätigkeit von hochqualifizierten Migrantinnen im Vergleich zu hochqualifizierten Migranten im zeitlichen Verlauf. Eine zweite Frage zielt auf die Art der Erwerbstätigkeit, den Erwerbsstatus, die berufliche Stellung und die Beschäftigungsfelder von hochqualifizierten Migrantinnen im Vergleich zu hochqualifizierten Migranten zu einem bestimmten Zeitpunkt. Zudem wird die Erwerbssituation von hochqualifizierten Migrantinnen und Migranten mit der von Hochqualifizierten ohne Migrationshintergrund verglichen.**

## Erwerbstätigkeit im Verlauf

Die Erwerbstätigkeit von hochqualifizierten Migrantinnen im Vergleich zu Migranten untersuchen wir auf der Basis der jährlich erhobenen Daten des Sozioökonomischen Panels (SOEP)<sup>8</sup> über einen Zeitraum von sechs Jahren. Erwerbstätigkeit ist eine zentrale Größe in der Untersuchung sozialer Ungleichheit. Sie ist in (post-)industriellen Gesellschaften die Grundlage für Einkommen und darüber hinaus für Prestige, Machtstellung, Selbstbild und Selbstbewusstsein und, nicht

zuletzt, für soziale Kontakte. Die Frage nach der Arbeitsmarktintegration von hochqualifizierten Migrantinnen und Migranten muss demnach bei der Erwerbstätigkeit beginnen. Mit einer Längsschnittanalyse untersuchten wir die Entwicklung der Erwerbstätigkeit der Personen über einen bestimmten Zeitraum. Von besonderem Interesse ist, wie sich die Erwerbstätigkeit vor und nach der Migration gestaltete. Diese Analyse liefert damit erste Anhaltspunkte zur Frage, wie Migration sich auf den Berufsverlauf hochqualifizierter Migrantinnen auswirkt. Indem wir die Erwerbstätigkeit von Migrantinnen und Migranten im Vergleich untersuchten, wurden Geschlechterdifferenzen in der Erwerbstätigkeit im Verlauf herausgearbeitet.

Die Analyse bezieht sich auf Migrantinnen und Migranten mit eigener Migrationserfahrung. Es wurden sowohl Personen ohne als auch mit deutscher Staatsbürgerschaft, wenn sie diese nach der Migration angenommen haben, berücksichtigt. Es wurde die Arbeitsmarktintegration von hochqualifizierten Bildungsausländerinnen und Bildungsausländern analysiert. Anders als manche andere Definitionen von „Hochqualifizierten“, die sich auch auf bestimmte Berufsausbildungen beziehen (Berufsuntergruppe 3 der ISCO-88 Klassifikation), zum Beispiel Chemielaborant und Krankenpflegerin, bezieht sich der Begriff in dieser Studie auf Personen, die eine (Fach-)Hochschulausbildung absolvierten. Im Unterschied zu den qualitativen Untersuchungen im Rahmen dieser Studie werden in der Auswertung quantitativer Daten alle Nationalitäten und Studienabschlüsse berücksichtigt.

Es wurde die Erwerbstätigkeit vor und nach der Migration analysiert. Unter Personen, die nicht erwerbstätig sind, fassen wir Erwerbslose und Nichterwerbspersonen. Zu dieser Gruppe zählen Personen, die nicht erwerbstätig sind und nicht bei der Arbeitsagentur als arbeitssuchend gemeldet sind. Sie sind nicht auf dem Arbeitsmarkt, etwa da sie Elternaufgaben und andere Sorgearbeiten übernehmen; andere haben sich langfristig vom Arbeitsmarkt zurückgezogen. Erwerbslose dagegen sind Personen, die keiner Erwerbstätigkeit nachgehen und bei der Arbeitsagentur als arbeitssuchend gemeldet sind. Über einen Zeitraum von sechs Jahren

<sup>8</sup> Es handelt sich dabei um eine seit 1984 jährlich stattfindende Befragung von Haushalten. Das SOEP stellt die größte regelmäßige Befragung von Zuwanderinnen und Zuwanderern in der Bundesrepublik dar. Dabei werden sowohl sog. Gastarbeiterinnen und Gastarbeiter als auch neuere Migrantinnen und Migranten befragt, die verstärkt seit den 1990er Jahren zuwanderten.

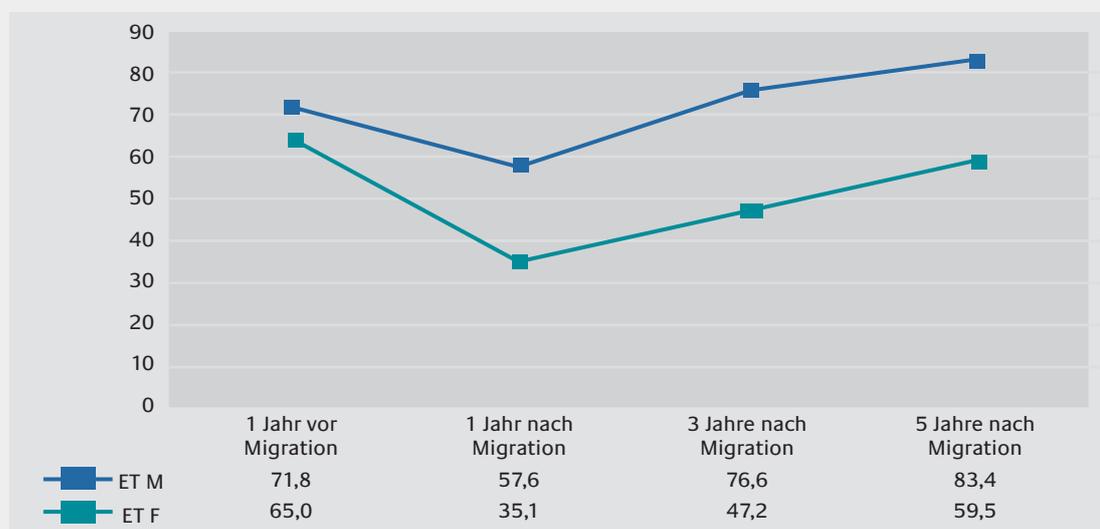
wurde die Erwerbstätigkeit untersucht, nämlich ein Jahr vor der Migration und dann jeweils ein Jahr, drei Jahre und fünf Jahre nach der Migration. Diese Art von Untersuchung gibt es bislang noch nicht. Auf der Basis der Daten des SOEP 1995 bis 2008 wurde eine Stichprobe von hochqualifizierten Migrantinnen und Migranten gewonnen, die in diesem Zeitraum jeweils sechs Jahre lang Aussagen über ihre Erwerbstätigkeit machten. Von den 1392 Migrantinnen und Migranten, die diese Gruppe ausmachten, hatten 1085 keine Hochschulbildung und 307 eine Hochschulbildung. Unter ihnen sind 198, die ihre Hochschulbildung in Deutschland absolvierten und 109, die Bildungsausländerinnen und Bildungsausländer nach der oben gegebenen Definition sind.

Die Längsschnittanalyse zeigt, dass Migration für hochqualifizierte Migrantinnen und Migranten zunächst zu einem massiven Einschnitt in der Erwerbstätigkeit führt, langfristig aber eine bessere Integration in den Arbeitsmarkt als vor der Migration bedeutet. Ein Jahr vor der Migration sind 70 Prozent der hochqualifizierten Migrantinnen und Migranten erwerbstätig. Dieser Anteil ist höher im Vergleich etwa mit der durchschnittlichen Erwerbsquote in den EU-27-Staaten, die seit 2006 bei rund 65 Prozent liegt. Ein Jahr nach der Migration allerdings sinkt das Niveau der Erwerbstätigkeit unter den Hochqualifizierten erheblich auf zirka 40 Prozent. Die Mehrheit der

hochqualifizierten Migrantinnen und Migranten ist nicht erwerbstätig. Im Laufe von fünf Jahren steigt die Erwerbstätigkeit wieder bis auf 77 Prozent fünf Jahre nach der Migration. Demnach ist die Erwerbstätigkeit von hochqualifizierten Migrantinnen und Migranten nach fünf Jahren in Deutschland höher als vor der Migration. Mit Bezug zur Erwerbstätigkeit kann geschlussfolgert werden, dass Migration für hochqualifizierte Migrantinnen und Migranten langfristig zu einer stärkeren Integration in den Arbeitsmarkt führt.

Bezieht man allerdings Geschlechterdifferenzen in die Untersuchung mit ein, so zeigt sich, dass es vor allem bei Frauen zu einem starken Einbruch der Erwerbstätigkeit kommt. Während für Männer die Migration langfristig zu einer Erhöhung des Anteils der Erwerbstätigen auf mehr als 83 Prozent führt, geht für Frauen die Migration mit einem Einbruch der Erwerbstätigkeit einher. Der Anteil der hochqualifizierten Migrantinnen in Beschäftigung halbiert sich mit der Migration, so dass nur rund ein Drittel von ihnen ein Jahr nach der Migration erwerbstätig ist. Auch drei Jahre nach der Migration ist die Mehrheit der hochqualifizierten Migrantinnen nicht beschäftigt. Erst fünf Jahre nach der Migration ist der Anteil der Frauen in Beschäftigungsverhältnissen höher als der Anteil der Nicht-Erwerbstätigen. Aber das Niveau der Erwerbstätigkeit vor der Migration wird auch nach mehreren Jahren nicht wieder erreicht (Abb. 1).

Abb. 1: Erwerbstätigkeit von hochqualifizierten Migranten und Migrantinnen im Vergleich, in Prozent



Quelle: SOEP 1995–2008, eigene Berechnung

Vergleicht man die Entwicklung der Erwerbstätigkeit von hochqualifizierten Migrantinnen und Migranten, lässt sich eine Differenz zwischen der Erwerbstätigkeit von Frauen und Männern feststellen, die nach der Migration bis zu knapp 30 Prozent ausmacht. Vor der Migration betrug diese Differenz weniger als 7 Prozent. Es entsteht eine Kluft in der Beschäftigung von hochqualifizierten Migrantinnen und Migranten auf hohem Niveau, die über einen längeren Zeitraum relativ stabil ist. Die geschlechterdifferenzierende Analyse zeigt, dass Migrantinnen auch nach mehreren Jahren in der Bundesrepublik zu einem hohen Anteil keinen Zugang zum Arbeitsmarkt haben, während der Anteil der Migranten in Erwerbstätigkeit mit und nach der Migration ansteigt.

### **Erwerbstätigkeit und berufliche Stellung hochqualifizierter Migrantinnen und Migranten**

Die Art der Erwerbstätigkeit hochqualifizierter Migrantinnen und Migranten untersuchen wir auf der Basis der Daten des Mikrozensus von 2009. Anders als andere Auswertungen beziehen wir (wie bei der Analyse der Erwerbstätigkeit im Verlauf) ausschließlich Hochschulabsolventinnen und -absolventen ein. Wir vergleichen dabei die Erwerbstätigkeit von Bildungsausländerinnen und -ausländern mit der von Personen ohne Migrationshintergrund. Darüber hinaus werden Geschlechterdifferenzen analysiert. Schließlich unterscheiden wir die Berufsfelder unter anderem danach, ob typischerweise Frauen oder Männer in ihnen beschäftigt sind.

Was den Erwerbsstatus angeht, sind hochqualifizierte Bildungsausländerinnen und -ausländer weniger häufig erwerbstätig als Personen ohne Migrationshintergrund. Im Vergleich zu diesen, die zu einem Anteil von knapp 90 Prozent erwerbstätig sind, sind Bildungsausländerinnen und -ausländern dies nur zu einem Anteil von rund 70 Prozent, Frauen unter ihnen sogar nur zu 60 Prozent. Es besteht demnach eine Differenz von knapp 20 Prozentpunkten zwischen der Erwerbstätigkeit von Personen ohne Migrationshintergrund und Zuwanderinnen und Zuwanderern, wobei diese Differenz entscheidend durch die weit niedrigere Erwerbstätigkeit von Frauen unter den Zuwanderinnen und Zuwanderern begründet ist.

Während die niedrige Erwerbslosigkeit von Akademikerinnen und Akademikern ohne Migrationshintergrund mit 2 Prozent ein Hinweis darauf ist, dass eine Hochschulausbildung zur Integration in den Arbeitsmarkt beiträgt, ist dies für Migrantinnen und Migranten, die ihren Bildungsabschluss im Ausland absolvierten, nicht der Fall. Der Anteil der Erwerbslosen ist bei den Bildungsausländerinnen und -ausländern mit 8 Prozent vier Mal so hoch wie bei den Personen ohne Migrationshintergrund.

Besonders problematisch ist allerdings, dass knapp ein Drittel der hochqualifizierten Migrantinnen darüber hinaus nicht erwerbstätig ist und damit dem Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung steht. Gründe können in Erziehungszeiten liegen, aber auch in einem Rückzug vom Arbeitsmarkt. Zählt man Erwerbslose und Nichterwerbspersonen zusammen, sind knapp 40 Prozent der 25- bis 65-jährigen hochqualifizierten Migrantinnen nicht erwerbstätig. Im Vergleich dazu sind hochqualifizierte Migranten mit einem Anteil von mehr als einem Fünftel halb so häufig nicht erwerbstätig.

Vergleicht man hochqualifizierte Bildungsausländer mit hochqualifizierten Männern ohne Migrationshintergrund, so sind die Migranten doppelt so häufig nicht erwerbstätig wie die Männer ohne Migrationshintergrund. Das gleiche Verhältnis besteht zwischen den hochqualifizierten Migrantinnen und Frauen ohne Migrationshintergrund.

Betrachtet man die Art des Beschäftigungsverhältnisses von Hochqualifizierten, sind ebenfalls deutliche Differenzen zwischen Personen ohne Migrationshintergrund und Bildungsausländerinnen und -ausländern zu erkennen, die sich bei näherer Betrachtung überwiegend auf die deutliche Schlechterstellung von Migrantinnen zurückführen lassen. So sind vier von fünf hochqualifizierten Personen ohne Migrationshintergrund in Vollzeitbeschäftigung<sup>9</sup> im Vergleich zu hochqualifizierten Migrantinnen und Migranten, von denen nur etwas mehr als die Hälfte vollzeitbeschäftigt ist.

---

9 Die Differenzierung der Erwerbstätigen in Voll- und Teilzeiterwerbstätige erfolgte auf der Basis der normalerweise geleisteten Wochenarbeitsstunden. Personen mit normalerweise geleisteten Wochenarbeitsstunden von 21 oder mehr Stunden werden als Vollzeiterwerbstätige und Personen mit 20 oder weniger Stunden als Teilzeiterwerbstätige klassifiziert.

### Frauentypische Berufe

Zu den Berufen, die in den EU-Staaten 2005 am häufigsten von Frauen ausgeübt werden, zählen: Verkäuferin, Haushaltshilfe, Pflegekraft, Büroangestellte, Verwaltungsfachkraft und Dienstleistungsberufe im hauswirtschaftlichen Bereich und im Gaststättengewerbe.

Kennzeichnend für Berufe und Beschäftigungsverhältnisse, die typischerweise von Frauen ausgeübt werden, sind im Vergleich zu typischen Männerberufen niedrigere Löhne, geringere Aufstiegsmöglichkeiten, eine höhere Anzahl von Teilzeitbeschäftigungen und geringere Arbeitsplatzsicherheit.<sup>10</sup>

Noch ausgeprägter ist diese Differenz allerdings wiederum mit Bezug zu den hochqualifizierten Migrantinnen: nur zwei von fünf sind in Vollzeitbeschäftigungen. Ihr Anteil liegt weit unter dem Durchschnitt der Hochqualifizierten ohne Migrationshintergrund.

Hochqualifizierte Migrantinnen sind dabei zu rund einem Fünftel in Teilzeitbeschäftigung. Darüber hinaus ist der Anteil hochqualifizierter Migrantinnen in geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen im Vergleich zu hochqualifizierten Migranten sowie Frauen und Männern ohne Migrationshintergrund weitaus höher.

Vergleicht man die berufliche Stellung von hochqualifizierten Bildungsausländerinnen und Bildungsausländern mit der von Hochqualifizierten ohne Migrationshintergrund, so ist ebenfalls eine hohe Differenz auszumachen. Nur etwas mehr als die Hälfte der Bildungsausländerinnen und Bildungsausländer mit Hochschulabschluss ist in Beschäftigungsverhältnissen, die einen Hochschulabschluss erfordern, sowie in Leitungsfunktionen. Im Vergleich dazu sind drei Viertel der autochthonen Akademikerinnen und Akademiker in diesen

Beschäftigungsverhältnissen. Dieser Befund ist mit Bezug zu den Migrantinnen noch ausgeprägter. Fast zwei Drittel der hochqualifizierten Migrantinnen sind nicht als Akademikerinnen beschäftigt.

Analysiert man die Berufe und Beschäftigungsfelder von Hochqualifizierten, so stellt man fest, dass hochqualifizierte Migrantinnen am häufigsten in Berufen beschäftigt sind, die keinen Hochschulabschluss erfordern. An erster Stelle stehen Tätigkeiten in Handel und Verwaltung (20 Prozent), gefolgt von personenbezogenen nicht-wissenschaftlichen Berufen (13 Prozent). Erst an dritter Stelle sind hochqualifizierte Migrantinnen als Akademikerinnen beschäftigt, nämlich als Lehrerinnen (12 Prozent). Hochqualifizierte Migrantinnen sind demnach nicht nur mehrheitlich in Beschäftigungsverhältnissen unter ihrem Qualifikationsniveau tätig. Sie sind zudem am häufigsten in Berufen beschäftigt, von denen die meisten **typischerweise von Frauen** ausgeübt werden – etwa als Verkäuferinnen, Verwaltungsfachkräfte und Bürokräfte sowie als nicht-wissenschaftliche Pflegekräfte, in Dienstleistungsberufen in Hauswirtschaft und Gaststätten (Abb. 2).

Migrantinnen, die als Hochqualifizierte beschäftigt sind, sind in vergleichbarer Weise wie hochqualifizierte Frauen ohne Migrationshintergrund in den MINT-Berufen<sup>11</sup> sowie als Managerinnen beschäftigt. Dagegen sind sie als Lehrerinnen deutlich unterrepräsentiert, das heißt nur halb so oft wie Personen ohne Migrationshintergrund, also in dem Beruf, der häufig von Akademikerinnen ausgeübt wird.

Genau so hoch wie der Anteil der als Lehrerinnen Beschäftigten ist allerdings auch der Anteil der migrantischen Akademikerinnen, die als Hilfsarbeiterinnen tätig sind (11,5 Prozent). Im Vergleich dazu ist dieser Anteil bei den Akademikerinnen und Akademikern ohne Migrationshintergrund geringer – er beträgt nur 1 Prozent. Hochqualifizierte Bildungsausländer sind dabei halb so häufig wie Bildungsausländerinnen in Beschäftigungsverhältnissen ohne spezifische Qualifikationsanforderungen.

10 European Commission. 2009. *Gender segregation in the labour market. Root causes, implications and policy responses in the EU*. Luxembourg. Nickel, Hildegard Maria. 2009. Arbeit und Genderregime in der Transformation. In *Arbeit. Perspektiven und Diagnosen der Geschlechterforschung*, Hrsg. Brigitte Aulenbacher und Angelika Wetterer, 249–267. Münster: Westfälisches Dampfboot.

11 MINT steht als Sammelbegriff für Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik.

### Schwieriger Zugang zum Arbeitsmarkt für hochqualifizierte Migrantinnen

Der Zugang zum Arbeitsmarkt ist für hochqualifizierte Migrantinnen, die ihren berufsbildenden Hochschulabschluss im Ausland erwarben, schwierig. Die Auswertung von SOEP-Daten zeigt: Auch mehrere Jahre nach der Migration sind hochqualifizierte Migrantinnen zu einem geringeren Anteil erwerbstätig als vor der Migration. Dieser Befund wird durch eine Sonderauswertung des Mikrozensus bestätigt: 40 Prozent der in Deutschland lebenden hochqualifizierten Migrantinnen zwischen 23 und 65 Jahren waren 2009 nicht erwerbstätig.

Hochqualifizierte Migranten sind im Vergleich dazu am häufigsten in den MINT-Fächern (21,3 Prozent) beschäftigt, und das heißt als Akademiker. An zweiter Stelle stehen technische und produzierende Berufe, die in der Regel durch eine Berufsausbildung erlernt werden (12,9 Prozent). An dritter Stelle stehen Manager (11,5 Prozent). Im Vergleich zum durchschnittlichen Anteil hochqualifizierter Männer in den MINT-Berufen (27,9 Prozent) sind Migranten jedoch unterrepräsentiert. Das könnte darauf zurückzuführen sein, dass sie ihre Qualifikationen nicht entsprechend umsetzen können. Als Manager sind sie zu einem mit dem männlichen Durchschnitt vergleichbaren Anteil beschäftigt (11,7 Prozent).

Auch für die hochqualifizierten Migranten scheinen demnach geschlechtsspezifische Muster in der Integration in den Arbeitsmarkt eine Rolle zu spielen. Für sie bedeutet das unter anderem den Zugang zu hochrangigen Beschäftigungsverhältnissen, wenn auch im Vergleich zu Männern ohne Migrationshintergrund auf einem deutlich niedrigeren Niveau. Für Migrantinnen bedeutet die Arbeitsmarktintegration nach geschlechtsspezifischen Mustern mehrheitlich eine Beschäftigung in Berufen, die unter ihrem Qualifikationsniveau liegen. Dass sie darüber hinaus als Lehrerinnen unterrepräsentiert sind und damit in einem Beruf, in dem Akademikerinnen häufig beschäftigt sind, ist ein Hinweis darauf, dass zudem Exklusionsmechanismen für Migrantinnen und Migranten wirksam werden. Als solche haben sie zu einer Beschäftigung im öffentlichen Dienst weniger Zugang. Dieser Ausschlussmechanismus

kommt bei hochqualifizierten Migranten, die zu einem großen Anteil in den MINT-Berufen und damit in der freien Wirtschaft beschäftigt sind, weniger oder gar nicht zum Tragen.

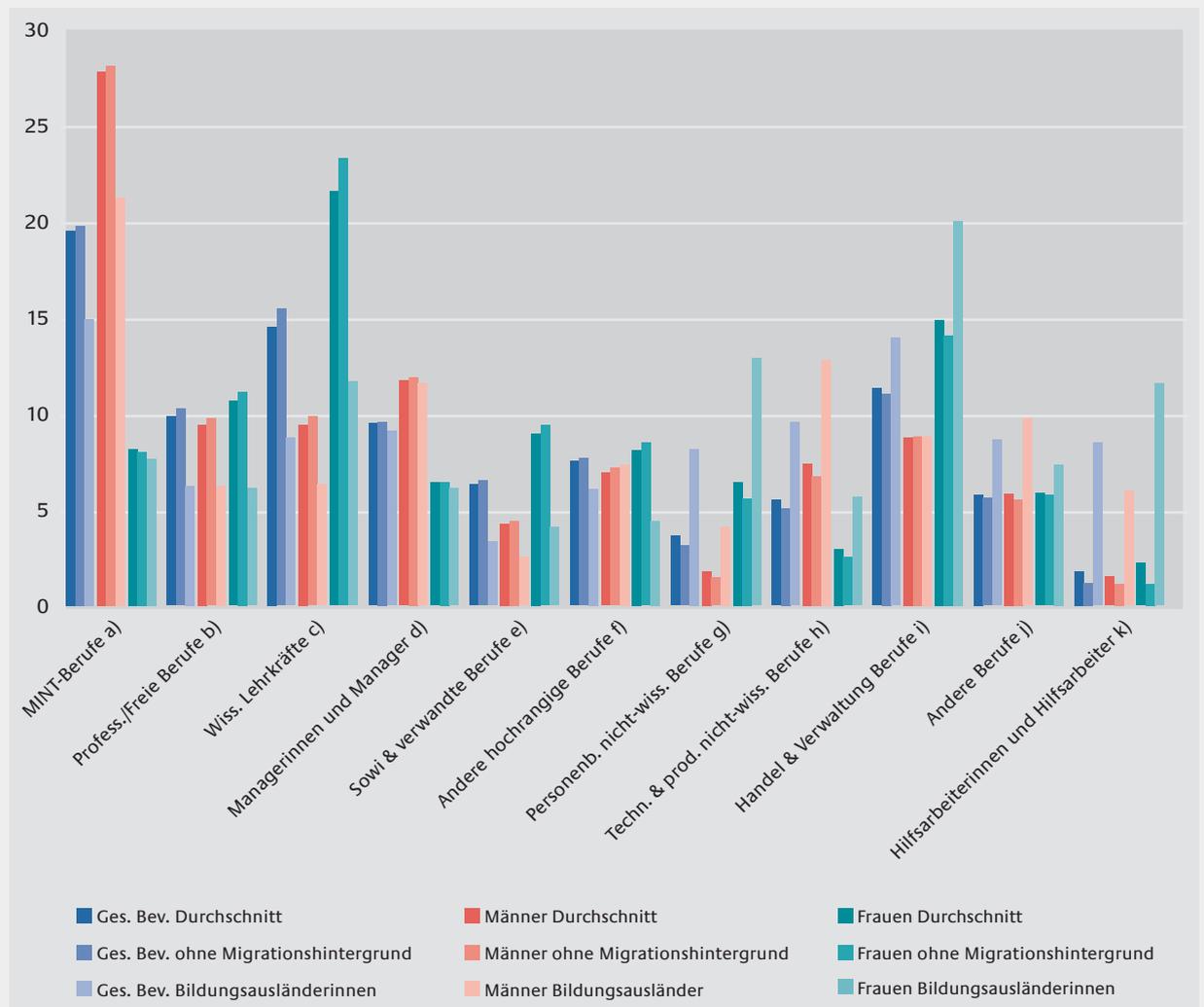
### Fazit

Die Arbeitsmarktintegration hochqualifizierter Migrantinnen und Migranten unterscheidet sich für die Geschlechter in erheblichem Ausmaß. Migrantinnen haben auch langfristig zu einem hohen Anteil keinen Zugang zum Arbeitsmarkt, wie eine Längsschnittanalyse der Erwerbstätigkeit zeigte. Dagegen verbindet sich für Migranten mit der Migration eine stärkere Integration in den Arbeitsmarkt.

Die Analyse der Beschäftigungsverhältnisse, der beruflichen Stellung und der Beschäftigungsfelder von hochqualifizierten Migrantinnen und Migranten lässt die Schlussfolgerung zu, dass die generelle Schlechterstellung von hochqualifizierten Migrantinnen und Migranten im Vergleich zu Hochqualifizierten ohne Migrationshintergrund, die auf Exklusionsmechanismen für Migrantinnen und Migranten hinweist, zudem von geschlechtsspezifischen Mustern der Arbeitsmarktintegration überlagert wird. Für Migrantinnen äußert sich dies zunächst in einem stark eingeschränkten Zugang zum Arbeitsmarkt. Wenn hochqualifizierte Migrantinnen beschäftigt sind, dann überwiegend in Beschäftigungsverhältnissen, die unterhalb ihres Qualifikationsniveaus sind. Darüber hinaus sind es meistens Berufe, in denen typischerweise Frauen beschäftigt sind. Damit verbunden sind niedrigere Löhne, geringere Aufstiegschancen und oft prekäre Beschäftigungsverhältnisse. In diesem Zusammenhang ist auch der hohe Anteil von hochqualifizierten Migrantinnen zu nennen, die in geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen sind.

Für hochqualifizierte Migranten zeigen sich geschlechtsspezifische Muster in der Arbeitsmarktintegration darin, dass sie in stärkerem Maße in den Arbeitsmarkt integriert sind und dass sie auch zu hochrangigen Beschäftigungen eher Zugang finden als hochqualifizierte Migrantinnen. Im Vergleich zu hochqualifizierten Personen ohne Migrationshintergrund – und hier besonders den Männern – sind sie jedoch schlechter gestellt.

Abb. 2: Beschäftigungsfelder Hochqualifizierter 2009, im Alter von 23 bis 65, nach Geschlecht, in Prozent



Es ist zu beachten, dass die Anzahl der Erwerbstätigen, differenziert nach den Berufshauptgruppen der ISCO-88 COM, niedriger ist als die Anzahl der Erwerbstätigen insgesamt, da bei der Differenzierung nach den Berufshauptgruppen die Soldaten und Grundwehrdienstleistenden nicht berücksichtigt wurden.

a) Berufsgruppe 21 (Physiker/-innen, Mathematiker/-innen, Ingenieurwissenschaftler/-innen) bis Berufsuntergruppe 221 (Biolwissenschaftler/-innen)

b) Berufsuntergruppen 222 (Mediziner/-innen) und 242 (Jurist/-innen)

c) Berufsgruppen 23 (Wissenschaftliche Lehrkräfte)

d) Berufshauptgruppe 1 (zusätzlich zu Leitungspositionen in der Privatwirtschaft zählt zu dieser Gruppe auch die relativ begrenzte Zahl von gehobenen Leitungspositionen im öffentlichen Dienst sowie Angehörige gesetzgebender Körperschaften)

e) Berufsuntergruppen 244, u. a. Wirtschaftswissenschaftler/-innen, Psycholog/-innen, Sozialarbeiter/-innen, Philolog/-innen, Übersetzer/-innen

f) Berufsuntergruppen 247 (Wissenschaftliche Verwaltungsfachkräfte des öffentlichen Dienstes), 241 (Unternehmensberatungs- und Organisationsfachkräfte); Berufsuntergruppe 223 (Wissenschaftliche Krankenpflege- und Geburtshilfsfachkräfte, soweit damit eine einem Hochschulabschluss adäquate Spezialisierung erfolgte); Berufsuntergruppe 243 (Archiv-, Bibliotheks- und verwandte Informationswissenschaftler) u. a. nicht bereits genannte Gruppen der Berufshauptgruppen 1 und 2

g) Berufsgruppe 33 (Nicht-wissenschaftliche Lehrkräfte); Berufsuntergruppen 322 (Medizinische Fachberufe), 323 (Nicht-wissenschaftliche Krankenpflege- und Geburtshilfsfachkräfte), 346 (Sozialpflegerische Berufe), 511 (Reisebegleiter und verwandte Berufe), 512 (Dienstleistungsberufe im hauswirtschaftlichen Bereich und im Gaststättengewerbe), 513 (Pflege- und verwandte Berufe), 514 (Sonstige personenbezogene Dienstleistungsberufe)

h) Berufsgruppen 31 (Technische Fachkräfte); Berufsuntergruppe 321 (Biotechniker und verwandte Berufe); Berufshauptgruppe 7 (Handwerks- und verwandte Berufe); Berufsgruppe 81 (Bediener/-innen stationärer und verwandter Anlagen)

i) Berufsuntergruppen 341 (Finanz- und Verkaufsfachleute), 342 (Vermittler/-innen gewerblicher Dienstleistungen), 343 (Verwaltungsfachkräfte); Berufshauptgruppe 4 (Bürokräfte, kaufmännische Angestellte)

Berufsgruppe 52 (Modelle, Verkäufer/-innen und Vorführer/-innen)

j) Andere nicht-wissenschaftliche Berufe, soweit in den Berufshauptgruppen 3 bis 8 noch nicht genannt

k) Berufshauptgruppe 9

Quelle: Sonderauswertung des Mikrozensus 2009, eigene Darstellung

### Zentrale Ergebnisse der Auswertung repräsentativer Daten

Die Auswertung repräsentativer Daten des SOEP (Sozioökonomisches Panel) und des Mikrozensus führte zu folgenden Ergebnissen:

- Der Zugang zum Arbeitsmarkt ist für hochqualifizierte Migrantinnen, die ihren berufsbildenden Hochschulabschluss im Ausland erwarben (Bildungsausländerinnen), schwierig. Im Vergleich zu hochqualifizierten Migranten sind sie benachteiligt. Die Auswertung repräsentativer Daten des SOEP zeigt: auch mehrere Jahre nach der Migration sind hochqualifizierte Migrantinnen zu einem geringeren Anteil erwerbstätig als vor der Migration. Während die Migration für Migranten mit einer besseren Integration in den Arbeitsmarkt einhergeht, bedeutet sie für Migrantinnen einen Einbruch in der Erwerbstätigkeit.
- Dieser Befund wird durch eine Sonderauswertung des Mikrozensus 2009 bestätigt: 40 Prozent der hochqualifizierten Migrantinnen zwischen 23 und 65 Jahren waren 2009 nicht erwerbstätig.
- Hinsichtlich der Art der Erwerbstätigkeit kann auf dieser Basis geschlossen werden, dass hochqualifizierte Bildungsausländerinnen sowohl im Vergleich zu hochqualifizierten Frauen und Männern ohne Migrationshintergrund als auch im Vergleich zu hochqualifizierten Bildungsausländern schlechter gestellt sind.
- So sind hochqualifizierte Migrantinnen häufiger in Teilzeitbeschäftigungen und in geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen tätig, die nicht existenzsichernd sind. Knapp ein Drittel der Migrantinnen befindet sich in diesen Beschäftigungsverhältnissen.
- Nur eine Minderheit der hochqualifizierten Migrantinnen ist ausbildungsadäquat beschäftigt, das heißt in hochqualifizierten Berufen beschäftigt.
- Am häufigsten sind zugewanderte Akademikerinnen in Berufen beschäftigt, die keinen Hochschulabschluss erfordern und typischerweise von Frauen ausgeübt werden: das sind Tätigkeiten in Handel und Verwaltung sowie personenbezogene nicht-wissenschaftliche Dienstleistungen.
- Im Bereich der hochqualifizierten Berufe sind hochqualifizierte Migrantinnen am häufigsten als Lehrerinnen beschäftigt.
- Genauso häufig sind zugewanderte Akademikerinnen allerdings auch als Hilfsarbeiterinnen beschäftigt.

# Geographische Mobilität und beschränkte Möglichkeiten – Berufsverläufe hochqualifizierter Migrantinnen

Ingrid Jungwirth

**Geographische Mobilität bedeutet für die Berufsverläufe von hochqualifizierten Migrantinnen einen Wendepunkt. Die Motivationen für die Migration sind vielfältig, und die Voraussetzungen für die Arbeitsmarktintegration mit einer Hochschulausbildung in Naturwissenschaft und Technik sehr günstig. Dennoch gelingt es nur wenigen Migrantinnen, in diesem Feld Zugang zum Arbeitsmarkt zu bekommen.**

Als Nicoletta D.<sup>12</sup> Ende 1995 nach Berlin kam, um mit einem Stipendium vom DAAD in einem Forschungsinstitut ihre Kenntnisse als Naturwissenschaftlerin zu erweitern, ging es auch darum, nach dem Fall des Eisernen Vorhangs in Europa die Welt dahinter kennenzulernen. Mehr als ein Jahr später, nach der Heirat mit einem Mann, den sie beim ersten Aufenthalt kennengelernt hatte, begann sie eine Stelle zu suchen. Ihre Erfahrungen auf dem Arbeitsmarkt beschreibt sie als „Odyssee“. Viele Bewerbungen, bezahlte und unbezahlte Praktika, Fortbildungen gehörten dazu, bis sie zwei Jahre später einen Berufswechsel in die IT-Branche beschloss. Dieser Berufsweg erwies sich als sehr erfolgreich.

Andere Frauen, die als Naturwissenschaftlerinnen oder Ingenieurinnen aus einem postsozialistischen Staat in die Bundesrepublik migrierten, machten weit schlechtere Erfahrungen. Manche kennen ein jahrelanges „Aus“ und fanden 10 Jahre lang keinen Einstieg in die Erwerbstätigkeit. Andere waren überwiegend erwerbstätig, aber auch oft über lange Zeiträume in Tätigkeiten, für die sie überqualifiziert sind, als Bürokräftin, Verkäuferin oder Altenpflegerin. Das sind zudem Beschäftigungen, in denen typischerweise Frauen tätig sind. Während für manche diese Beschäftigungen vorübergehend sind, um zum

Beispiel das Familieneinkommen zu sichern, bedeuten sie für andere einen langfristigen Berufswechsel. Berufswechsel ist, das ist das zentrale Ergebnis unserer Studie, charakteristisch für den Berufsverlauf hochqualifizierter Migrantinnen in den MINT-Fächern, die nicht über die regulierten Zuwanderungsmodalitäten für Hochqualifizierte aus postsozialistischen Staaten zuwanderten.

Dabei ist es wichtig zu wissen, dass die regulierte hochqualifizierte Migration nur für eine kleine Gruppe einen Zuwanderungsweg nach Deutschland darstellt. Familienmigration gehört zu den häufigsten Zuwanderungswegen nach Deutschland. Aus den postsozialistischen Staaten, die zu einer wichtigen Herkunftsregion von Migration in die Bundesrepublik wurden, kamen seit den 1990er Jahren viele Migrantinnen und Migranten als Aussiedlerinnen und Aussiedler, jüdische Migrantinnen und Migranten sowie ihre Ehepartnerinnen und Ehepartner. Das Teilprojekt, dessen Ergebnisse im Folgenden dargestellt werden, untersuchte die Bedingungen, unter denen die Integration dieser Migrantinnen in den Arbeitsmarkt stattfindet.<sup>13</sup>

Es wurden Interviews mit 30 Migrantinnen durchgeführt, die nicht als Arbeitsmigrantinnen, sondern über unterschiedliche Zuwanderungswege nach Deutschland kamen. Außerdem wurden sechs Experteninterviews mit Vertreterinnen und Vertretern von Beratungsstellen, Bildungsinstitutionen und Wohlfahrtsverbänden geführt, die unter anderem Beratung für hochqualifizierte Migrantinnen anbieten.

Folgende Forschungsfragen leiteten unsere Analyse: Welche Hindernisse führen dazu, dass es für hochqualifizierte Migrantinnen erheblich schwieriger ist als für Migranten, erstens einen Zugang zum Arbeitsmarkt zu bekommen? Und zweitens, welche Schwierigkeiten verhindern eine

12 Namen und persönliche Angaben sind anonymisiert.

13 Projektleiterinnen waren Prof. Dr. Hildegard Maria Nickel und Dr. Ingrid Jungwirth, Institut für Sozialwissenschaften, Humboldt-Universität zu Berlin. Für ihre tatkräftige Unterstützung danken wir Miriam Yasbay, Dilek Ikiz, Linda Rödel und Lea Markard, die als studentische Hilfskräfte und Praktikantin mitgearbeitet haben.

## Teilnehmende der Studie

**Herkunftsländer:** Russland, Ukraine, Kasachstan, Kirgistan, Rumänien und Moldawien

**Wohnort:** die Migrantinnen lebten sowohl in eher strukturschwachen als auch strukturstarken Regionen, in den Bundesländern Berlin, Thüringen, Sachsen-Anhalt, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Hessen, Rheinland-Pfalz, Bayern, und Baden-Württemberg

**Alter:** 30 bis 63 Jahre, die meisten waren zwischen 30 und 50 Jahre alt

**Berufsverlauf vor der Migration:** die meisten hatten nach dem Studium bereits Arbeitserfahrung in ihrem Herkunftsland, einige wenige emigrierten direkt im Anschluss an das Studium

**Zugang zum Arbeitsmarkt:** war für alle später als ein Jahr nach der Zuwanderung, weit überwiegend nicht qualifikationsadäquat

**Zeitpunkt der Zuwanderung:** die meisten wanderten zwischen 1990 und 2000 ein, die zweitgrößte Gruppe seit 2000 und einige wanderten vor 1989 zu

**Bleibeabsicht:** alle befragten Frauen immigrierten mit der Zielsetzung einer langfristigen Zuwanderung

qualifikationsadäquate Beschäftigung? Erklärungsbedürftig bleibt, aus welchen Gründen Migrantinnen und Migrantinnen im Vergleich zu Personen ohne Migrationshintergrund zu einem weit höheren Anteil überqualifiziert sind für die Beschäftigungsverhältnisse, in denen sie tätig sind.

Im Folgenden werden Berufsverläufe hochqualifizierter Migrantinnen rekonstruiert, indem der Arbeitszyklus in seinen Wechselwirkungen mit dem Familienzyklus wie dem Migrationszyklus analysiert wird. Als zentrale strukturelle und institutionelle Bedingungen beeinflussen der Arbeitsmarkt und wohlfahrtsstaatliche Institutionen die Entwicklung der Berufsverläufe.

### Kernaspekte des Integrationsprozesses in den Arbeitsmarkt

Als entscheidende Bedingungen für die Arbeitsmarktintegration von Akademikerinnen und Akademikern erweisen sich Informationen und Netzwerke. Für Migrantinnen als Bildungsausländerinnen ist dies umso mehr der Fall, da sie nicht die Möglichkeit hatten, während des Studiums Kontakte zu knüpfen, die für den Übergang in den Arbeitsmarkt in eine qualifikationsadäquate Beschäftigung wichtig oder sogar notwendig sind.

Auch für den Zugang zum Arbeitsmarkt im Allgemeinen sind Informationen und Netzwerke entscheidend. Soziale Kontakte und Netzwerke führen nicht in jedem Fall zu einem qualifikationsadäquaten Arbeitsmarktzugang. Für hochqualifizierte Migrantinnen und Migranten zeigte Thomsen,

dass soziale Kontakte und Netzwerke, die nicht berufsbezogen sind, eine Beschäftigung unterhalb des Qualifikationsniveaus begünstigen.<sup>14</sup> So können soziale Kontakte mit und ohne Herkunftslandbezug Zugang zu einer Beschäftigung verschaffen, wenn auch oft unterhalb des Qualifikationsniveaus. Die Erfahrungen der von uns befragten Migrantinnen bestätigen diese Befunde.

Dalmira R., eine Maschineningenieurin für Bauwesen, immigrierte 1995 mit 34 als Auswanderin aus Kasachstan mit ihren Eltern und ihrer Tochter. Etwas mehr als ein Jahr später findet sie über einen Bekannten eine Stelle als Büroassistentin in der Firma eines russischen Unternehmers. Sie sieht für sich wenig Möglichkeiten, als Ingenieurin zu arbeiten, und ist froh, diese Stelle gefunden zu haben.

Galina B., eine Maschinenbauingenieurin, wanderte 1999 im Alter von 33 Jahren mit ihrer Familie als jüdische Migrantin in die BRD zu. Sie war viele Jahre in unterschiedlichen Beschäftigungsverhältnissen tätig, als Hilfsarbeiterin, als Büroangestellte, sie unterrichtete auch PC-Kurse. Erst über eine Leiharbeitsfirma findet sie 2008 Zugang zum Feld der Automobilbranche.

<sup>14</sup> Thomsen, Sarah. 2010. Mehr als ‚weak ties‘ – Zur Entstehung und Bedeutung von sozialem Kapital bei hochqualifizierten Bildungsausländerinnen und Bildungsausländern. In *Kulturelles Kapital in der Migration. Hochqualifizierte Einwanderer und Einwanderinnen auf dem Arbeitsmarkt*, 260–271.



Die Anerkennung von Berufsabschlüssen hat in dem deutschen Arbeitsmarkt, für den durch Zertifikate geregelte, institutionalisierte Übergänge kennzeichnend sind, eine hohe Bedeutung. Bis vor Kurzem galt jedoch ein ungerechtes Verfahren der Qualifikationsanerkennung, welches bestimmte Herkunftsregionen von Migrantinnen und Migranten und Nationalitäten bevorzugte (Aussiedlerinnen und Aussiedler sowie EU-Bürgerinnen und -Bürger). Darüber hinaus fehlte es an Transparenz und Nachvollziehbarkeit bei diesen Verfahren.<sup>15</sup> Diesbezüglich machten die befragten Migrantinnen oft die Erfahrung, nur unzureichend Zugang zu Informationen zu haben. Manche versuchten deswegen gar nicht erst, ihren Abschluss anerkennen zu lassen. Andere machten die Erfahrung einer nicht nachvollziehbaren, geradezu fehlerhaften oder unsinnigen

Anerkennung, die mitunter sogar zur Entwertung der Qualifikation führte.

Deutsche Sprachkenntnisse auf einem hohen Niveau sind zentral für die Arbeitsmarktintegration, insbesondere für die qualifikationsadäquate Integration im Bereich der hochqualifizierten Berufe. Die befragten Migrantinnen berichten von einer Reihe von Erfahrungen, die diesen weithin bekannten Befund bestätigen. Diejenigen Migrantinnen, die qualifikationsadäquat oder in einem anderen hochqualifizierten Beruf beschäftigt sind, verfügten mehrheitlich – aber nicht ausschließlich – bei der Zuwanderung bereits über gute oder sehr gute deutsche Sprachkenntnisse.

Darüber hinaus berichteten die befragten Migrantinnen, unabhängig von der erreichten beruflichen Stellung, von unterschiedlich weit reichenden Exklusionserfahrungen aufgrund unvollkommener Sprachkenntnisse. Das reicht von der Erfahrung, Anlass zur Belustigung zu sein, bis hin zu Mobbing oder dem Ausschluss von bestimmten Posten.

<sup>15</sup> Ab dem 01. April 2012 tritt das neue Anerkennungsgesetz in Kraft, das einen Anspruch auf Anerkennung unabhängig von der Staatsangehörigkeit gewährleistet und das Anerkennungsverfahren vereinheitlicht. Allerdings müssen die Bundesländer die erforderlichen Vollzugskriterien noch regeln, die entscheidend zu einer Vereinheitlichung und Transparenz der Verfahren beitragen.

*„Und manchmal, muss ich sagen, die Kollegen lachen schon, wenn sie was feststellen. Der Artikel ist anders als du es gerade gesagt hast ...“  
(Nicoletta D., Chemikerin, Informatikerin)*

Die Aussagen zeigen zudem, wie unvollkommene Sprachkenntnisse mit fehlender Qualifikation assoziiert werden. Sie können zu einer fehlenden Qualifikation werden, etwa wenn der Zugang zu einer Arbeitsstelle davon abhängig gemacht wird.

*„Der Arbeitgeber hat gesagt, dass [...] meine Leistung ihm ganz gut gefallen und meine technischen Kenntnisse. Aber ich hab sprachliche Probleme und deswegen wird der Arbeitgeber entscheiden, wer passt besser zu dieser Stelle.“  
(Anna B., Ingenieurin für Erdölgewinnung)*

Demgegenüber stehen verbesserungsfähige institutionelle Voraussetzungen im Bereich wohlfahrtsstaatlicher Leistungen. Die Ergebnisse unserer Studie lassen die Schlussfolgerung zu, dass die **Arbeitsvermittlung** auf die Beratung von hochqualifizierten Migrantinnen und Mig-

### Institutionelle Verflechtung und Berufsverlauf von Migrantinnen

Wie sich die Berufsverläufe von Migrantinnen nach der Migration entwickeln, ist nicht nur eine Frage individueller Entscheidungen, sondern hängt darüber hinaus maßgeblich von den gesellschaftlichen Institutionen ab, in die sie eingebettet sind. Mit der Lebenslaufperspektive wird die Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen über einen längeren Zeitraum im Kontext weiterer Lebensbereiche sowie gesellschaftlicher Rahmenbedingungen untersucht. Eine zentrale Fragestellung dabei ist: Wie wirkt sich die Migration auf die berufliche und soziale Stellung hochqualifizierter Migrantinnen in Deutschland aus? Aus der Geschlechterforschung übernehmen wir den Ansatz, nicht nur den Arbeitsmarkt und ihm verwandte Institutionen zu betrachten, sondern ebenfalls die Wechselbeziehungen mit weiteren Institutionen zu berücksichtigen, wie insbesondere die Familie und wohlfahrtsstaatliche Institutionen. Für die Migrationsforschung gehören außerdem die Migrationspolitik und die Organisation wohlfahrtsstaatlicher Maßnahmen für Migrantinnen und Migranten dazu.

ranten nicht angemessen vorbereitet ist. Tatsächlich ist der Arbeitsmarkt für Hochqualifizierte weniger geregelt als für andere Berufe und auch Hochqualifizierte ohne Migrationshintergrund sind bei der Arbeitssuche stärker auf sich selbst gestellt. Für hochqualifizierte Migrantinnen und Migranten, insbesondere diejenigen, die ihr Studium im Ausland absolvierten, gibt es jedoch keine im Studium geschaffenen Netzwerke, auf die für den Zugang zum beruflichen Feld zurückgegriffen werden kann. Fehlende Beratung wird für sie zum strukturellen Ausschluss vom Zugang zum Arbeitsmarkt. Weit überwiegend machten die befragten Migrantinnen die Erfahrung, von der Arbeitsvermittlung nicht beraten zu werden.

*„Ich hab nachgefragt zuerst, ob ich einen Computerkurs bekommen konnte. Da wurde mir gesagt: „Ihr Diplom wurde anerkannt, suchen Sie sich eine Arbeit.“  
(Dalmira R., Bauingenieurin, Bürokauffrau)*

Viele Migrantinnen wurden in Stellen und Umschulungen vermittelt, die unterhalb ihres Qualifikationsniveaus waren und bei denen es sich darüber hinaus um Tätigkeiten handelte, die typischerweise von Frauen ausgeübt werden. Die Aussagen von manchen Migrantinnen lassen die Schlussfolgerung zu, dass es sich dabei um eine direkte Entwertung ihrer Qualifikation handelt, die sowohl in geschlechtsspezifischen Stereotypen als auch in der Abwertung ausländischer Zertifikate begründet ist. So berichteten Migrantinnen, dass ihnen auch nahegelegt wurde, als Putzfrau zu arbeiten. Nicht nur wurde die Qualifikation nicht in der Beratung berücksichtigt, sie wurde durch diese Art von Empfehlung als wertlos abgestempelt, die für eine Tätigkeit ohne spezifische Qualifikationsanforderungen „qualifiziert“. Zudem handelt es sich um die Zuschreibung einer als typischerweise von Frauen ausgeübte Tätigkeit.

In der Folge ergreifen die meisten Frauen selbst die Initiative und versuchen, überhaupt eine Stelle zu bekommen, unabhängig davon, ob sie qualifikationsadäquat oder in einem verwandten beruflichen Feld ist. Oft erfolgt der Zugang zum Arbeitsmarkt dabei in Tätigkeiten, die typischerweise mit Frauen besetzt sind, etwa als Bürokauffrau, im Handel und Service.

Die Erfahrungen von Nadja N. zeigen, dass es auch einen Zusammenhang zwischen der geschlechtsspezifischen Entwertung der Qualifikation als Ingenieurin und der Vermittlung in eine Umschulung für die Beschäftigung im Servicebereich gibt.

*„Im Arbeitsamt hat mir eine Beraterin gesagt: ‚Ja, mit einer elektrotechnischen Ausbildung haben Sie hier als Frau keine Chance. Hundertprozentig keine Chance.‘ [...] Dann habe ich von meiner Beraterin erfahren, dass ich noch die Möglichkeit hab, also Bäckereiverkäuferin. [...] Ich hab gesagt: ‚Ja, warum mach ich das nicht‘, also zwei Jahre Umschulung als Bäckereifachverkäuferin.“  
(Nadja N., Ingenieurin für Elektrotechnik, Bäckereifachverkäuferin)*

Zusätzlich zu einem unzureichenden Zugang zu Informationen und zu Orientierungsmöglichkeiten gibt es nicht ausreichend Sprachkurse auf hohem Niveau. Angesichts dessen, dass sehr gute Sprachkenntnisse im Deutschen gewissermaßen vorausgesetzt werden für eine Arbeitsmarktintegration im Bereich der hochrangigen Berufe, wäre ein Anspruch auf Sprachkurse, die über das Niveau des Integrationskurses hinausgehen, sinnvoll und notwendig.

Weitere wichtige Voraussetzungen für die Arbeitsmarktintegration hochqualifizierter Migrantinnen sind in der **Beschaffenheit des Arbeitsmarkts** selbst gegeben. Das beinhaltet wechselnde Konjunkturen, die fehlende Beschäftigungsmöglichkeiten für bestimmte Berufe bedeuten können. Von diesen Erfahrungen berichten zum Beispiel Biologinnen und Chemikerinnen. Außerdem wird in konjunkturschwachen Zeiten oft mit Kündigung von Beschäftigten reagiert. Prekäre Beschäftigungsverhältnisse, zum Beispiel als Leiharbeiterin, sind am ehesten davon betroffen. Diese Erfahrung machten unter anderem einige Ingenieurinnen. Auch in Beschäftigungen unterhalb ihres Qualifikationsniveaus – etwa als einfache Arbeiterin, technische Zeichnerin oder Bürokraft – machten die Frauen die Erfahrung, dass ihnen in konjunkturschwachen Zeiten gekündigt wurde.

In diesem Zusammenhang sind auch regionale Unterschiede für die Arbeitsmarktsituation ausschlaggebend. Migrantinnen, die größere Konti-

nuitäten in ihrem Berufsverlauf haben, das heißt weniger ausgedehnte Zeiten von Erwerbslosigkeit, und diejenigen, die qualifikationsadäquat beziehungsweise in einem anderen hochqualifizierten Beruf beschäftigt sind, wohnen in Industriestädten und Ballungsräumen. Ebenfalls von Bedeutung ist der Zeitpunkt der Zuwanderung, der auch für eine bestimmte Konjunktur des Arbeitsmarkts steht.

Auf dem geschlechtlich segregierten Arbeitsmarkt, der insbesondere in den MINT-Fächern für Frauen weniger Beschäftigungsmöglichkeiten als für Männer bietet, haben Migrantinnen zudem mit Ausschlussmechanismen aufgrund des Geschlechts zu tun. Sie machten die Erfahrung, dass sowohl der Zugang zum Arbeitsmarkt als auch das Erreichen höherer Positionen in der Technologiebranche für sie als Frauen schwierig oder ausgeschlossen war.

Die Tatsache, dass Frauen in einem männlich dominierten Arbeitsumfeld in der Minderheit sind, wird damit in Verbindung gebracht, dass Frauen bessere Leistungen als Männer erbringen müssten, um sich in dem Feld zu behaupten. Gleichzeitig wird die Erfahrung gemacht, dass Frauen die Kompetenz im Techniksektor abgesprochen wird.

*„Erst mal in meiner Abteilung war keine Frau außer Laborantinnen. Also alle Ingenieure waren da Männer. Und das ist ein großer Betrieb, wir haben eine Kantine und da waren auch fast nur Männer. Und es war für mich klar, dass in diesem Beruf ist es so in Deutschland. Als Frau sollst du besser als ein Mann sein. [...] Okay, das wurde nie direkt gesagt oder irgendwas geäußert, nein, natürlich nicht. Aber, weiß ich nicht. Ich habe gefühlt, die meinen, eine Frau, die kann nicht in diesem Job gut sein.“  
(Ivanna B., Ingenieurin für Textiltechnik, Bankangestellte)*

Manche Frauen hatten die Erfahrung der Exklusion von Aufstiegsmöglichkeiten, was sie mit ihrem Geschlecht als Frau in Verbindung brachten. So berichtete unter anderem eine Ingenieurin von dem Ausschluss als Frau aus informellen Kreisen und Netzwerken von Männern, was auch zum Ausschluss von höheren Positionen führt.

„Also Du merkst schon, auch wenn Du Auskünfte gibst oder so, aber die reden doch mehr miteinander, die Männer. [...] Und ich denke jetzt auch wiederum, mit dem, dass er mir die Stelle [als Gruppenleiterin] nicht gegeben hat, ... vielleicht auch aus diesem Grund. Denn bei allen Besprechungen, wo die dann zusammenkommen, sind nur Männer. Und eine Frau dann alleine ist auch nichts. [...] Also man merkt, ganz egal, wie viel Du tust oder auch Kenntnisse hast, ist doch mehr eine Männergeschichte. Das kann man ihnen nicht nehmen, dass sie doch mehr unter sich bleiben wollen, wenn es geht. Ich glaub, das hat gar nicht so viel mit Frauen aus dem Ausland zu tun, sondern mit Frauen allgemein.“ (Regina M., Ingenieurin für Maschinenbau)

Erwerbsunterbrechungen und die Reduktion von Arbeitszeit für die Übernahme von Elternaufgaben führen darüber hinaus für Mütter durchaus zum Bruch in der Karriere. So führte eine Ingenieurin die Unterbrechung ihres Aufstiegs, die gleichzeitig eine Zurückstufung in der Unternehmenshierarchie war, unter anderem darauf zurück, dass sie wegen Elternzeit eine Unterbrechung in der Erwerbstätigkeit gehabt hatte und zudem danach 75 Prozent der vollen Arbeitszeit arbeitete. Eine andere berichtete davon, dass die Rückkehr in den Betrieb, in dem sie vor der Elternzeit gearbeitet hatte, an die Bedingung geknüpft wurde, dass sie Vollzeit arbeitete. Darüber hinaus ist aber auch der Zugang zu einer Stelle für Mütter von kleineren Kindern erschwert. Eine Ingenieurin erfuhr beispielsweise, dass sie auch bei der Bereitschaft in Vollzeit erwerbstätig zu sein, den Anforderungen an eine zusätzliche hohe räumliche Mobilität mit ausgedehnten Dienstreisen nicht nachkommen konnte. Der potentielle Arbeitgeber machte den Zugang zu einer Beschäftigung als Ingenieurin davon abhängig. Sorgeverpflichtungen, zum Beispiel für kleinere Kinder, sind mit diesen über die übliche Arbeitszeit hinaus gehenden Anforderungen an die Verfügbarkeit für den Arbeitsplatz schwer vereinbar.

Manche Migrantinnen thematisierten außerdem die Auffassung, als „Ausländer besser als Deutsche“ sein zu müssen. Diese Art von Aussagen weist darauf hin, dass für Migrantinnen Beschäftigungsmöglichkeiten nicht nur aufgrund der Beschaffenheit des geschlechtlich segregierten Arbeitsmarkts schwer zugänglich sind,

sondern auch aufgrund ihres Status als Migrantin oder einer ausländischen Qualifikation. In diesem Fall findet eine Überlagerung und gegenseitige Verstärkung von geschlechtlich bestimmten Ausschlussmechanismen und Ausschlussmechanismen statt, die sich auf den Status der Migrantin beziehen.

„Deshalb für Ausländer gilt, man muss mehr, etwas besser sein als Deutsche. Nur dann wird er genommen.“  
(Sofia T., Ingenieurin für Fernmeldetechnik, Webdesignerin)

Exklusionsmechanismen aufgrund einer ausländischen Qualifikation werden oft in der Form der Infragestellung der Qualifikation erfahren. Dies kann sich zum Beispiel in der verstärkten Kontrolle am Arbeitsplatz äußern.

„Und dann später wurden wir sehr geprüft. Also da war es so: Zum Beispiel ein Gerät und du hast diese Einweisung bekommen und du sollst dir da durchlesen, ob du das kannst, und dann sofort mit einer Methode anzufangen. Aber wir haben es geschafft! [...] Und bei der Besprechungen hat [der Chef] gesagt: ‚Also was kann ich sagen‘, hat er gesagt, ‚das war nicht so schlecht, auch Sie sind nicht so schlecht ... in Russland.‘“ (Natalia S., Chemikerin)

Die **Familie** ist eine weitere Institution, deren Einfluss auf den Berufsverlauf wir analysieren. Wir untersuchen, wie die Wechselwirkungen von Arbeitszyklus und Familienzyklus die berufliche Laufbahn prägen.

Zunächst ist festzuhalten, dass für die Migrantinnen, die im Rahmen dieses Vorhabens befragt wurden, Berufstätigkeit ausnahmslos einen hohen Stellenwert hat. Darüber hinaus lässt sich ein Zusammenhang zwischen familiärem Geschlechterarrangement und Kontinuität beziehungsweise Diskontinuität des Berufsverlaufs analysieren. Längerfristige Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit sowie längerfristige unterqualifizierte Beschäftigung können mit einem familiären Geschlechterarrangement des männlichen Hauptverdieners einhergehen. Gleichzeitig kann auch ein familiäres Geschlechterarrangement, bei dem es eine weibliche Hauptverdienerin gibt, mit längerfristiger unterqualifizierter Beschäftigung zusammenhängen. Demgegenüber haben



Migrantinnen, die in Familien zu ungefähr gleichen Teilen wie der Partner für das Familieneinkommen zuständig sind, weniger ausgedehnte Zeiten von Erwerbslosigkeit und unterqualifizierter Beschäftigung. Die Aufgabe des Geschlechterarrangements des Doppelverdienermodells, das vom Herkunftsland bekannt ist, kann in einer langfristigen Perspektive durchaus mit negativen Folgen des Berufsverlaufs zusammenhängen.

Es kann auch ein Zusammenhang von familienbedingter Migration und Berufsverlauf analysiert werden. Wenn im Kontext familienbedingter Migration berufliche Interessen und Ziele zurückgestellt werden, kann dies zu längerfristigen Berufsunterbrechungen und längerfristiger unterqualifizierter Beschäftigung führen. Dies ist der Fall sowohl für familienbedingte Migration mit dem Ziel der Eheschließung als auch für Migration im Familienverband beziehungsweise mit familienbezogenen Migrationsmotivationen. Umgekehrt zeigt sich, dass Migration im Familienverband nicht mit langfristigen Erwerbsunterbrechungen und unterqualifizierter Beschäftigung einhergeht, wenn berufliche Ziele nach der Migration aktiv verfolgt werden.

### Typische Berufsverläufe

Charakteristisch für die Berufsverläufe der befragten hochqualifizierten Migrantinnen ist ein Berufswechsel nach der Migration. Es überwiegt dabei der Wechsel zu einem Beruf unter dem vorhandenen Qualifikationsniveau. Oft sind dies Berufe, die typischerweise von Frauen ausgeübt werden: Handel, Büro- und Verwaltungstätigkeiten sowie im Servicebereich, wobei manche über Umschulungen und aufgrund des Zugangs zu wohlfahrtsstaatlichen Leistungen in diese Berufe wechseln. Dieser Befund der qualitativen Forschung wird von der oben dargestellten Auswertung repräsentativer Daten bestätigt.

Manche Frauen wechseln zu einem anderen Beruf, der in der Regel ein Hochschulstudium voraussetzt, oder zu einer anderen hochrangigen Beschäftigung. Dabei wechseln einige zu einem verwandten Feld, zum Beispiel als Naturwissenschaftlerin oder Ingenieurin zur Informatik. Einige wechseln zur Kulturbranche. Für sie ist das eine bewusste Entscheidung zum Berufswechsel, der Unzufriedenheit mit dem Beruf vorausging. Diese kann unter anderem mit direkten Diskri-

minierungserfahrungen im Herkunftsland aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit und aufgrund des Geschlechts in Zusammenhang stehen.

So war für manche Frauen der im Herkunftsland ausgeübte Beruf nicht ihre erste Wahl. Manchmal waren die Ursachen dafür eine aus finanziellen oder familiären Gründen eingeschränkte geographische Mobilität. Darüber hinaus berichteten vor allem jüdische Frauen von antisemitisch begründeten Ausschlussmechanismen bei dem Zugang zum Studium. Die Migration wird dann zum Kontext auch für berufliche Veränderungen.

Da die befragten Frauen alle den Transformationsprozess in den postsozialistischen Staaten erfahren haben, kennen sie Situationen existentieller Unsicherheiten. Für manche der Migrantinnen war diese Prekaritätserfahrung so ausgeprägt, dass Integration in den Arbeitsmarkt zum eigenständigen Wert wurde. In der Konsequenz wurde der langfristige Berufswechsel zu einer Beschäftigung unterhalb des Qualifikationsniveaus nach der Migration als Option gegenüber der Erwerbslosigkeit vorgezogen.

Dabei kennen fast alle Frauen Zeiten von Arbeitslosigkeit, unterqualifizierter Beschäftigung, unentgeltlicher und geringfügiger Beschäftigung, wenn auch in unterschiedlichem Ausmaß. Manche Frauen vollziehen einen langfristigen Berufswechsel zur Bürotätigkeit, in den Verkauf und Servicebereich. Andere sehen diese Art von Tätigkeit oder auch die Beschäftigung als Hilfsarbeiterin oder Putzkraft als vorübergehend an und streben einen erneuten Wechsel zum ersten Beruf an.

Im Folgenden werden typische grenzüberschreitende Berufsverläufe skizziert. Dabei handelt es sich nicht um Biographien von Einzelnen. Vielmehr können sich die Berufsverläufe der befragten Migrantinnen aus mehreren der Typen von Berufsverläufen zusammensetzen, die zu unterschiedlichen Zeitpunkten durchlaufen wurden. So kann es nach einem Wendepunkt im Berufsverlauf zum Übergang in einen anderen Typus kommen.

### **Geschlechtsspezifischer Berufswechsel zu Berufstätigkeit unterhalb des Qualifikationsniveaus**

Hierbei findet nach der Migration ein Berufswechsel zu einer Berufstätigkeit unterhalb des Qualifikationsniveaus statt. Wie oben dargestellt, handelt es sich um Beschäftigungsverhältnisse, die typischerweise von Frauen ausgeübt werden (Bürotätigkeit, Verkauf, Service). Dieser Typus ist dem Typus vergleichbar, der von Nohl et al. als „wohlfahrtsstaatliche Inklusion“ analysiert wurde und sich auf den Zugang hochqualifizierter Bildungsausländerinnen und -ausländer zum Arbeitsmarkt bezieht.<sup>16</sup> Damit bezeichneten die Autorinnen und der Autor den Zugang zu wohlfahrtsstaatlichen Leistungen wie Arbeitslosengeld, die gleichzeitig mit bestimmten Forderungen verknüpft werden, etwa eine Umschulung vorzunehmen bei längerfristiger Arbeitslosigkeit. Da Umschulungen allerdings überwiegend zu Berufsausbildungen erfolgen, bedeutet das für hochqualifizierte Migrantinnen und Migranten eine Umschulung unter Qualifikationsniveau. Unsere Ergebnisse bestätigen diese Art des Zugangs zum Arbeitsmarkt, der durch die Arbeitsvermittlung in die Wege geleitet wird. Allerdings sind die Umschulungen durch geschlechtsspezifische Stereotype bestimmt, wie eine geschlechterdifferenzierende Analyse zeigt. Der hier skizzierte Typus umfasst dabei allgemein einen geschlechtsspezifischen Berufswechsel zu unterqualifizierter Beschäftigung, unabhängig davon, ob er von der Arbeitsvermittlung nahe gelegt wurde. Vor der Migration hatten manche bereits erfolgreiche berufliche Laufbahnen. Alle hatten im Zuge des Transformationsprozesses Prekaritätserfahrungen in unterschiedlichem Ausmaß.

### **Berufswechsel zu unterqualifizierter Berufstätigkeit nach familienbedingter Migration**

Dieser Berufsverlauf ist ebenfalls durch einen Berufswechsel zu einer Beschäftigung unterhalb des Qualifikationsniveaus nach der Migration

---

16 Nohl, Arnd-Michael, Ulrike Selma Ofner, und Sarah Thomsen. 2010. Hochqualifizierte Bildungsausländerinnen und Bildungsausländer in Deutschland: Arbeitsmarkterfahrungen unter den Bedingungen formaler Gleichberechtigung. In *Kulturelles Kapital in der Migration. Hochqualifizierte Einwanderer und Einwanderinnen auf dem Arbeitsmarkt*, 67–82.

gekennzeichnet. Auch hier handelt es sich teilweise um Beschäftigungen, in denen typischerweise Frauen tätig sind. Darüber hinaus sind es aber auch Tätigkeiten, die gleichermaßen von Frauen und Männern ausgeübt werden, bspw. Finanzdienstleistungen. Anders als der vorangehende Typus steht dieser in Zusammenhang mit familienbedingter Migration, bei der berufliche Interessen in den Hintergrund gestellt werden. Dies kann sich sowohl auf Migration mit der Zielsetzung der Eheschließung beziehen als auch auf Migration im Familienverband. Vor der Migration hatten manche bereits erfolgreiche Berufsverläufe und eine verantwortungsvolle Position.

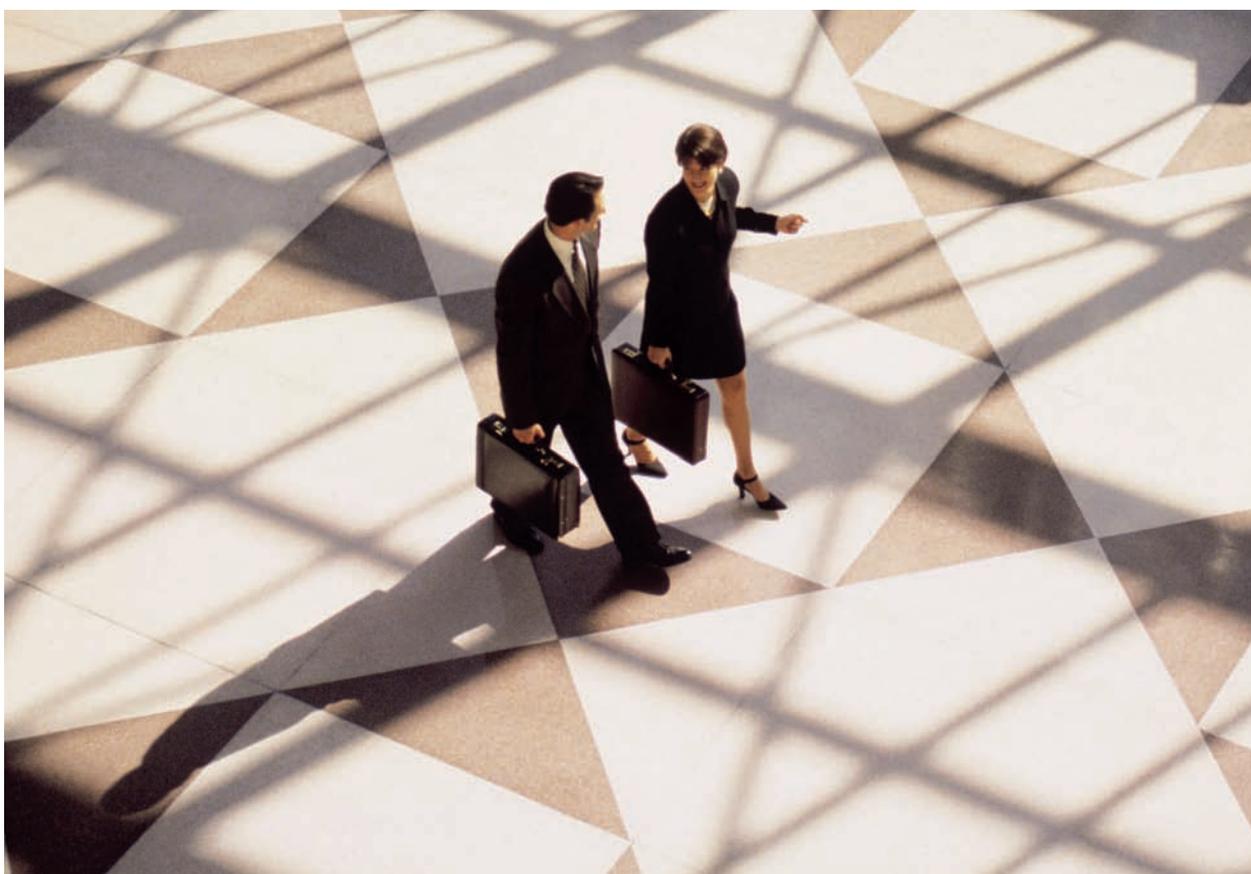
#### **Berufliche Verwirklichung bis zur „gläsernen Decke“**

Dieser Berufsverlauf bringt für die Frauen eine berufliche Verwirklichung nach der Migration mit sich. Dies kann eine qualifikationsadäquate Beschäftigung sein oder eine andere

hochrangige Beschäftigung nach einem Berufswechsel. Allerdings wird in diesem Zusammenhang auch die Erfahrung gemacht, dass höhere Positionen den Migrantinnen verschlossen bleiben. Vor der Migration standen entweder bereits erfolgreiche berufliche Laufbahnen, andere hatten erste oft berufsfremde Beschäftigungen gehabt oder kurz vor der Migration das Studium abgeschlossen.

#### **Berufswechsel zu anderer hochrangiger Beschäftigung mit ambivalenten Folgen**

Der Berufswechsel nach der Migration kann zu einer anderen hochrangigen Beschäftigung stattfinden, die in einem verwandten Feld liegt oder einen Wechsel zum kulturellen Feld mit sich bringt. Dieser Verlauf hat ambivalente Folgen für diejenigen, die dabei bedauern, berufliche Pläne zurückstellen oder aufgeben zu müssen. Ambivalente Folgen entstehen zudem aus der Art des Beschäftigungsverhältnisses, das nicht existenzsichernd ist und in einer Teilzeitbeschäftigung



von 20 und weniger Wochenstunden liegt bis hin zu geringfügiger Beschäftigung und nicht entlohnter Arbeit. Vor der Migration standen erfolgreiche Berufsverläufe, wobei auch Prekariisierungserfahrungen aufgrund der Transformationsprozesse thematisiert wurden.

### Zeitlich begrenzte Mobilität und Migration

Für diese Berufsverläufe wird zeitlich begrenzte geographische Mobilität zum Übergang in die Immigration. Austauschprogramme und Qualifizierungsprogramme für Akademikerinnen und Akademiker sind an eine zeitlich begrenzte Mobilität geknüpft, das heißt, eine Qualifizierung wird mit einem Auslandsaufenthalt für einen begrenzten Zeitraum verbunden. Erwartet wird die Rückkehr ins Herkunftsland nach Abschluss der Qualifizierung. Diese zeitlich begrenzte Mobilität ermöglicht zunächst einen qualifikationsadäquaten Zugang zum Arbeitsmarkt. Während dieses Aufenthalts gehen die Frauen Partnerschaften ein, und es erfolgt ein Übergang zu langfristiger Zuwanderung. Diese Rückkehr als Migrantin bringt dann einen durch zahlreiche Hürden gekennzeichneten Zugang zum Arbeitsmarkt mit sich, der zu einem der oben dargestellten Berufsverläufe führt. Vor der Migration hatten die Frauen bereits sehr erfolgreiche berufliche Laufbahnen.

### Fazit

Obwohl alle befragten hochqualifizierten Migrantinnen ein ausgeprägtes Interesse an Erwerbstätigkeit und einer erfüllenden Berufstätigkeit thematisierten, führte dies nicht ohne Weiteres in eine entsprechende berufliche Laufbahn nach der Migration. Es zeigt sich, dass Eigeninitiative alleine nicht ausreicht, um eine zufriedenstellende Berufstätigkeit auszuüben. Damit das Ausüben einer zufriedenstellenden Berufstätigkeit gelingen kann, müssen mehrere Faktoren zusammenkommen.

Als Hürde erweist sich der unzureichende Zugang zu Informationen und Sprachkursen auf einem hohen Niveau. Auch die Abwertung von Qualifikationen in Technik und Naturwissenschaft aufgrund des weiblichen Geschlechts einerseits und die Abwertung ausländischer Qualifikationen andererseits stellen ein Hindernis für eine Umsetzung der Qualifikationen und Kenntnisse nach der

Migration dar. Für viele Frauen geht die Migration mit einer Vergeschlechtlichung der beruflichen Laufbahn einher, indem sie unter ihrem Qualifikationsniveau und in Berufe, die typischerweise von Frauen ausgeübt werden, wechseln. Diese Berufe sind nicht nur mit niedrigem Einkommen, sondern auch mit geringen Aufstiegsmöglichkeiten und niedriger Arbeitsplatzsicherheit verknüpft.

Wenn andere Migrantinnen eine gleichrangige Beschäftigung aufnehmen können und eine berufliche Verwirklichung gelingt, liegt das unter anderem an der Möglichkeit, auf Netzwerke zurückgreifen zu können, die berufsbezogen sind. Darüber hinaus ist das familiäre Geschlechterarrangement von Bedeutung. Als nachteilig für eine qualifikationsadäquate oder gleichrangige Beschäftigung zeigte sich ein Arrangement, bei dem es einen männlichen Haupternährer oder eine weibliche Haupternährerin gibt. Darüber hinaus steht das Modell des männlichen Haupternährers oft in Zusammenhang mit langfristiger Abwesenheit der Migrantinnen vom Arbeitsmarkt. Auch das Zurückstellen beruflicher Interessen im Zusammenhang mit familienbedingter Migration erweist sich als problematisch für die berufliche Entwicklung nach der Migration.

Schließlich kommen weitere Bedingungen zum Tragen, die aus der Geschlechterforschung bekannt sind. Dazu gehört, dass die berufliche Verwirklichung in der Regel an der „gläsernen Decke“ endet, die Frauen von höheren Positionen fernhält.

# „In Deutschland muss man sich seine Position noch erkämpfen“ – Hochqualifizierte Migrantinnen in Unternehmen im Technologiesektor

Grit Grigoleit

## Auf der Suche nach den „besten Köpfen“

Seit der im Jahre 2000 unter Gerhard Schröder eingeführten „Green-Card Initiative“ ist ein Umdenken in der deutschen Zuwanderungspolitik zu verzeichnen. War die Ausländerpolitik Deutschlands bis dahin auf eine befristete Zuwanderung ausgerichtet, die den Arbeitskräftemangel in bestimmten Industriezweigen ausgleichen sollte, rückt nun die Debatte um hochqualifizierte Migrantinnen und Migranten in den Mittelpunkt. Mit Schlagworten wie „Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit Deutschlands“ über „Ringens um Talente“ bis hin zum *War of Talents* wird darüber debattiert, wie Deutschland attraktiver für hochqualifizierte Arbeitskräfte zu gestalten sei.

Diverse Prognosen verweisen zudem auf einen kurz- oder langfristigen Fachkräftemangel, der auch bei konjunktureller Belebung eintritt, und mahnen einen dringenden Handlungsbedarf an. Der Deutsche Industrie- und Handelskammertag (DIHK) beispielsweise kam im vergangenen Jahr zu dem Schluss, dass bereits jedes zweite von 1600 befragten Unternehmen über Probleme mit der Stellenbesetzung klagt und nahezu die Hälfte der Unternehmen einen Fachkräftemangel im Bereich der Hochqualifizierten in den nächsten fünf Jahren erwartet. Insbesondere sei ein Mangel an Ingenieurinnen und Ingenieuren beziehungsweise ganz allgemein an Fachleuten in technischen Bereichen zu verzeichnen.<sup>17</sup>

Das Thema Fachkräftemangel wird gleichfalls auf politischer Ebene diskutiert. Die Vorschläge, wie dieser zu beheben sei, reichen dabei von der Einführung eines Begrüßungsgelds bis hin zur Schaffung einer neuen „Willkommenskultur“, wonach ausländische Fachkräfte in nahezu allen Berufen einen Rechtsanspruch auf die Prüfung ihrer Qualifikationen hätten. Allein diese Bandbreite verweist auf die Brisanz im Wettbewerb um die „besten Köpfe“, denn die erwünschte Zuwanderung befindet sich seit Jahren auf einem anhaltend niedrigen Niveau.<sup>18</sup> Dementsprechend niedrig ist auch die Beschäftigungsquote von hochqualifizierten Migrantinnen, die eine ihrem Abschluss entsprechende Stelle in einem Unternehmen inne haben. Dabei nimmt gerade für diese Personengruppe die Teilhabe am Arbeitsmarkt und die berufliche Einbindung höchste Priorität ein.

Die Hintergründe und Ursachen für diese Diskrepanz sind vielfältig und häufig ineinander verwoben. Neben strukturellen Hindernissen wie beispielsweise den Einwanderungsbestimmungen, die den Zugang zum Arbeitsmarkt und die Art und Weise des Beschäftigungsverhältnisses reglementieren, gibt es eine Vielzahl an Barrieren, die subtiler Natur sind und im Verborgenen liegen. Diese werden im Folgenden näher erläutert.

17 Dies sind die Ergebnisse einer Online-Umfrage der DIHK mit mehr als 1600 Unternehmensantworten vom Juli 2010. DIHK. 2010. *Mitarbeiter dringend gesucht! Fachkräftesicherung – Herausforderung der Zukunft.*

18 Eine vom Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) durchgeführte Studie zur Zuwanderung Hochqualifizierter nach Deutschland ergab, dass im Jahr 2007 insgesamt 959 Personen, die als hochqualifizierte Migrantinnen und Migranten gelten, in Deutschland leben. Mit knapp 83 Prozent überwiegt dabei der männliche Anteil deutlich. Frauen sind unter den Hochqualifizierten dementsprechend nur mit 17 Prozent vertreten. Heß, Barbara. 2009. *Zuwanderung von Hochqualifizierten aus Drittstaaten nach Deutschland*, Working Paper 28. Nürnberg: Bundesamt für Migration und Flüchtlinge.

## Teilnehmende der Studie

- **Herkunftsländer:** Die Migrantinnen immigrierten vorwiegend aus postsozialistischen Staaten wie Russland, Ukraine, Polen, Rumänien, Mazedonien. Zusätzlich wurden auch Migrantinnen aus Spanien und Frankreich befragt.
- **Alter:** zwischen 25 bis 44 (im Durchschnitt: 35 Jahre)
- **Beruflicher Werdegang:** Alle befragten Migrantinnen hatten bereits in ihrem Heimatland den Hochschulqualifizierenden Abschluss erworben und einen technischen Studiengang belegt. Darüber hinaus konnten sie mehrheitlich Berufserfahrung in ihren Heimatländern sammeln. Die Frauen aus den postsozialistischen Ländern schätzten ihre berufliche Weiterentwicklung und Aufstiegschancen jedoch als gering ein und entschlossen sich daher, ins Ausland zu gehen. Manche absolvierten zunächst ein Zusatz- beziehungsweise Aufbaustudium in Deutschland und fanden nach ihrem Abschluss eine adäquate Stelle. Andere bewarben sich erfolgreich auf ausgeschriebene Stellen und siedelten daraufhin nach Deutschland um. Nach Ansicht der Migrantinnen waren für die erfolgreiche Bewerbung zwei Faktoren entscheidend: Zum einen ihr zur Stelle passendes Profil und ihre Qualifikationen. Und zum anderen der in Deutschland vorherrschende Fachkräftemangel, der Unternehmen zunehmend auch im Ausland Fachpersonal rekrutieren lässt. Denn außer zwei der befragten Migrantinnen, die bereits ein Praktikum in deutschen Unternehmen absolviert hatten, lebte keine schon einmal für einen längeren Zeitraum in der Bundesrepublik oder verfügte über enge private oder familiäre Kontakte nach Deutschland, die die Migrationsentscheidung maßgeblich beeinflusst hätten. In Deutschland gingen alle befragten Migrantinnen einer ihrer Ausbildung entsprechenden Erwerbstätigkeit nach. Neun von ihnen waren dabei in international agierenden Großkonzernen beschäftigt und eine in einem mittelständischen Ingenieurbüro. Fünf von ihnen verfügten zudem über Erfahrungen in anderen Unternehmen in Deutschland.
- **Zugang zum Arbeitsmarkt:** Für Migrantinnen, die zum Studium oder zum Stellenantritt nach Deutschland kamen, gestaltete sich der Zugang verhältnismäßig einfach. Kandidatinnen aus den neuen EU-Beitrittsstaaten unterlagen zwar ebenfalls der Vorrangprüfung, allerdings ergaben sich für sie daraus keine Schwierigkeiten, da die einstellenden Unternehmen den bürokratischen Aufwand übernahmen.
- **Zeitpunkt der Zuwanderung:** mehrheitlich seit Mitte der 1990er Jahre, eine kleine Gruppe wanderte zwischen 2006-09 zu
- **Bleibeabsicht:** Alle Migrantinnen bekundeten überwiegend eine hohe Bleibeabsicht
- **Vergleichsgruppe:** Es wurden fünf Frauen mit Migrationshintergrund befragt, die ebenfalls einen technischen Studiengang absolvierten. Sie arbeiteten in den gleichen Unternehmen wie auch die Migrantinnen.

## Hochqualifizierte Migrantinnen in Deutschland: eine Auswahl

Das Teilprojekt „Die Integration hochqualifizierter Migrantinnen in Unternehmen im Technologiesektor“ untersuchte die Berufsverläufe von hochqualifizierten Migrantinnen, die unter anderem über regulierte Arbeitsmigration zuwanderten und in Unternehmen qualifikationsadäquat einer Erwerbsarbeit nachgehen.<sup>19</sup> Um zu erfahren, wie sich ihre Zugangschancen gestalten, welche Hin-

dernisse es dabei zu überbrücken gibt und welche Aufstiegsoptionen sich realisieren lassen, wurden qualitative Interviews mit verschiedenen Personengruppen geführt:

- Gespräche mit sogenannten Expertinnen und Experten aus Personalvermittlungsagenturen, *Human Resources-Recruitment* beziehungsweise den Personalabteilungen oder *Diversity-Programmen* von Unternehmen
- Interviews mit zehn hochqualifizierten Migrantinnen sowie zum Vergleich mit deutschen Frauen ohne Migrationshintergrund

<sup>19</sup> Die Projektleitung hatte Prof. Dr. Gabriele Winker, wissenschaftliche Mitarbeiterin war Dr. Grit Grigoleit, Technische Universität Hamburg-Harburg, Arbeitsgruppe Arbeit-Gender-Technik.

Die hochqualifizierten Migrantinnen berichteten in den Interviews von ihren Erfahrungen, den Chancen, die ihnen Deutschland bietet, aber auch von sozialer Ausgrenzung, die sie erleben, und zahlreichen Vorurteilen, denen sie trotz der vor allem in Unternehmen vielfach beworbenen „Internationalität“ und „Weltoffenheit“ begegnen.

### **Chancengleichheit in Unternehmen? Hochqualifizierte Migrantinnen berichten**

Wie gestaltet sich nun der Integrationsverlauf von hochqualifizierten Migrantinnen? Erfahren sie eine gleichberechtigte Teilhabe in allen Bereichen und Chancengleichheit in Unternehmen? Die Erfahrungen der befragten Migrantinnen diesbezüglich lassen sich zu drei großen Themenblöcken verdichten, die unter folgenden Stichworten gefasst werden:

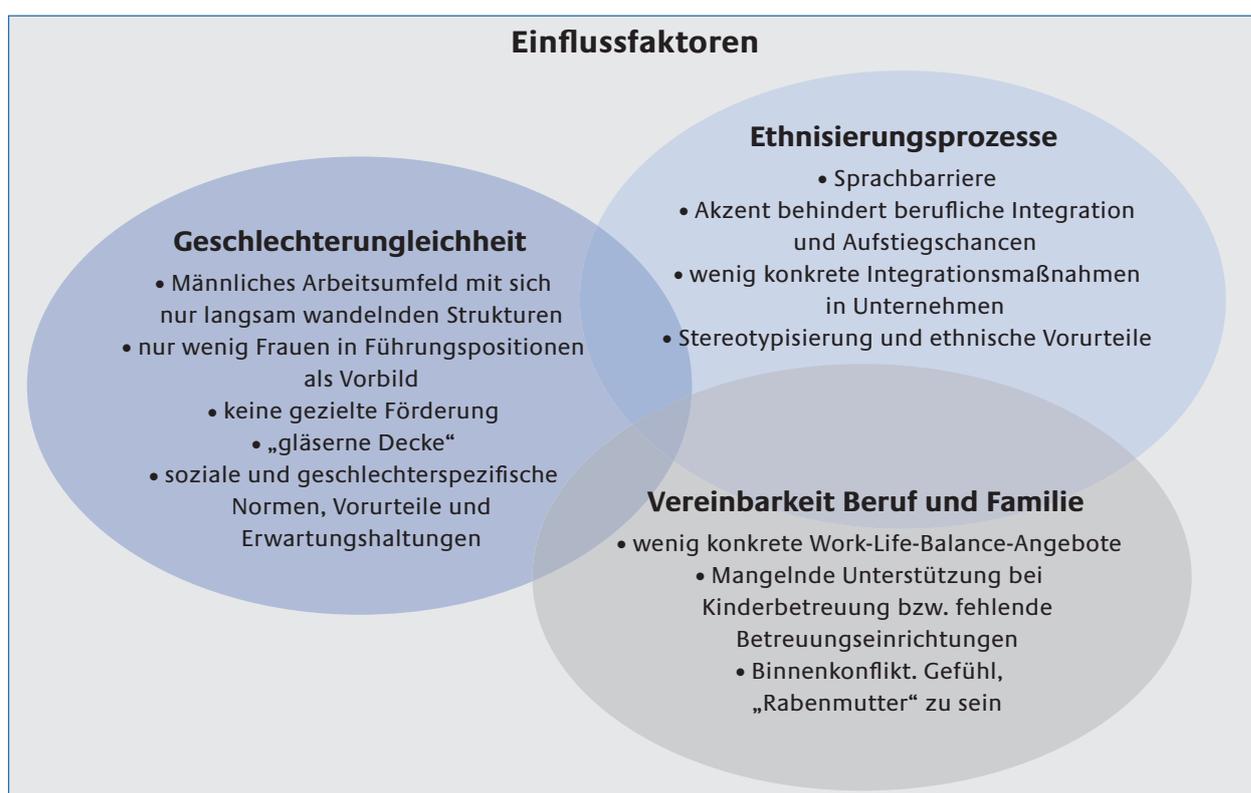
- Ethnisierungsprozesse
- Geschlechterungleichheit
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Die darunter zusammengefassten Aussagen verweisen auf Einflussfaktoren, die das Eingliederungsgeschehen in das jeweilige Unternehmen grundsätzlich bestimmen. Sie prägen, bisweilen behindern sie aber auch die berufliche Weiterentwicklung und möglichen Aufstiegschancen von Migrantinnen.

### **Ethnisierungsprozesse**

Der Erwerb deutscher Sprachkenntnisse ist essenziell für eine erfolgreiche Eingliederung in Unternehmen. Diese Erkenntnis mag zunächst nicht weiter überraschen, hervorzuheben ist jedoch die Tatsache, dass Grundkenntnisse der deutschen Sprache für den Berufsalltag nicht ausreichend sind.

Die Erfahrungen der befragten Migrantinnen zeigen, dass sich fehlende Deutschkenntnisse auch nicht mit ausreichenden Kenntnissen der englischen Sprache kompensieren lassen. Selbst dann nicht, wenn die Unternehmenssprache offiziell Englisch und die Arbeitsstelle auf eine Kommunikation in Englisch ausgerichtet ist. Im Alltag



zeigt sich, dass das Berichtswesen, der offizielle Schriftverkehr, Besprechungen und andere Wege des formalen Wissenstransfers zumeist in Deutsch verlaufen, zu denen Migrantinnen folglich der Zugang verwehrt bleibt. Bei vielen Migrantinnen löst diese Praxis große Bestürzung aus, da ihnen wichtige Informationen vorenthalten werden und es ihren Vorstellungen von einem internationalen Arbeitsumfeld zuwiderläuft. Darüber hinaus wirkt es sich auch ungünstig auf die Außendarstellung des Unternehmens aus, wie folgendes Beispiel verdeutlicht.

**Joanna M.** (35), eine Ingenieurin für Maschinenbau, lebt seit 2008 mit ihrem Ehemann in Deutschland. Beide hatten konkrete Stellenangebote vorliegen und wanderten daraufhin aus Polen aus. Das größte Hindernis stellt für sie die Sprachbarriere dar.

*“Language, language is a big problem. Even though this is an international company all instructions or emails, everything is in German. And this is actually the main problem. I think this is not only my problem that I have a problem with communication. But this is also the company’s problem, because the company is calling themselves international, but since inside everything is in the local language, this has also an influence how the company is considered by the clients and by the people from outside, I think.”*

Die Sprachbarriere wirkt sich dabei nachteilig auf alle Phasen des Erwerbs- und Karriereverlaufs im Unternehmen aus. Als verhängnisvoll erweist sich zumeist schon die anfängliche Einarbeitungszeit, in der die Weichen für eine erfolgreiche Eingliederung gestellt werden. In den meisten Fällen stellen Unternehmen keine oder nur wenige formale Eingliederungshilfen bereit, die den Migrantinnen eine erste Orientierung ermöglichen. In der Regel obliegt es den jeweiligen Abteilungen beziehungsweise dem Kollegenkreis, die neue Mitarbeiterin einzuweisen. Da die alltägliche Kommunikation zwischen den Kolleginnen und Kollegen jedoch ebenfalls auf Deutsch verläuft, fällt die Sprachbarriere umso stärker ins Gewicht. Das Wissen um die neuen Arbeitspraktiken, Strukturen und Routinen wird den Migrantinnen nur unzureichend vermittelt. Gerade dieses informelle Wissen ist jedoch entscheidend für die weitere Positionierung im

Unternehmen. Migrantinnen erfahren in der Anfangszeit somit erhebliche Schwierigkeiten und fühlen sich häufig sozial ausgegrenzt.

Erschwerend hinzu kommt, dass sprachliche Defizite und ein häufiges Nachfragen mit fachlichen Defiziten und Inkompetenz gleichgesetzt werden. Ein mangelndes Ausdrucksvermögen in Deutsch und ein mehr oder minder stark ausgeprägter Akzent haben oftmals zur Folge, dass Migrantinnen trotz ihrer guten Qualifikationen als ungebildet wahrgenommen und ihr Fachverständnis hinterfragt oder ihnen bisweilen sogar abgesprochen wird. Die Vorbehalte im Hinblick auf die Einschätzung ihrer Kompetenzen und Kenntnisse erzeugen motivationale Barrieren, da sich die Migrantinnen immer wieder behaupten und ihre Kompetenzen beweisen müssen. Dies ist vor allem dann der Fall, wenn sie mit Personen außerhalb ihres unmittelbaren Kollegenkreis zu tun haben, wie beispielsweise mit Kunden, potentiellen Auftraggebern oder Zulieferern, denn diese wiederum erwarten in der Regel, dass die Kommunikation auf muttersprachlichem Niveau stattfindet.

### Sprachbarriere und ethnische Zuschreibungen

In vielen Unternehmen werden sehr gute Deutschkenntnisse vorausgesetzt, selbst in international agierenden Konzernen sind sie für den beruflichen Alltag unerlässlich. Migrantinnen, die nicht über ausreichende sprachliche Fertigkeiten verfügen, sind vom Informationsaustausch ausgeschlossen. Darüber hinaus werden unvollkommene deutsche Sprachkenntnisse häufig mit fachlicher Inkompetenz gleichgesetzt. Dies beeinträchtigt nicht nur den Einstieg ins Unternehmen, sondern auch die weiteren Aufstiegschancen erheblich. Die befragten Migrantinnen machten überdies die Erfahrung, dass ein Akzent oder unkorrekter Sprachgebrauch zu ethnischen Zuschreibungen führt: Bei westeuropäischen Herkunftsregionen waren diese tendenziell positiv, bei osteuropäischen Herkunftsregionen hingegen vorwiegend negativ besetzt.

**Olga R. (37)**, eine Ingenieurin für Maschinenbau, immigrierte 1996 nach Deutschland. Sie stammt aus Russland und absolvierte in Deutschland zunächst ein Zusatzstudium. Im Anschluss fand sie eine Anstellung in einem Ingenieurbüro, wechselte später aber in ein großes Unternehmen. Die Sprachproblematik erschwerte ihr den Berufseinstieg.

*„Also, im ersten Job wurde auch gerne mal gesagt, wenn irgendwas bei der Projektübergabe nicht so lief: ‚Hast Du falsch verstanden.‘ Aber, ich weiß ganz genau, wie mir das übergeben wurde und wenn da ein Fehler war oder sonst was, dann hieß es: ‚Ja, hast du falsch interpretiert oder falsch verstanden.‘ Ich weiß aber ganz genau, wie das gesagt wurde und wie ich das verstanden habe, aber es wurde so auf einen geschoben: ‚Ja, es ist deine Schuld, dass das schief gegangen ist.“*

Erst mit dem Erwerb guter bis sehr guter deutscher Sprachkenntnisse fühlen sich die Migrantinnen sowohl fachlich als auch sozial akzeptiert. Die eigenen Fremdsprachenkenntnisse werden im Bewerbungs- und Einstellungsverfahren oftmals nicht als eine zusätzliche Kompetenz wertgeschätzt. Als Vorteil erweisen sie sich mitunter erst Jahre später, wenn beispielsweise das Unternehmen Kontakte im Herkunftsland der Migrantin ausbaut und dann ihre kulturellen und (mutter-)sprachlichen Kompetenzen gewinnbringend einzusetzen sucht. In der Regel erfahren diese Kompetenzen jedoch keine Aufwertung, sondern bleiben unerkannt und ungenutzt.

Mangelnde Deutschkenntnisse und das Vorhandensein eines Akzents beeinträchtigen jedoch nicht nur den Einstieg ins Unternehmen und die weiteren Aufstiegschancen. Sie sind zugleich ausschlaggebend für das Ausmaß an ethnischen Zuschreibungen, die vorgenommen werden. Umfang und Inhalt dieser stehen dabei in engem Bezug zu dem Herkunftsland beziehungsweise der Herkunftsregion der Migrantin. Liegt diese in Westeuropa, fallen die Zuschreibungen tendenziell positiv aus. Liegt sie jedoch in Osteuropa, werden vorwiegend negativ besetzte Zuschreibungen aktiviert.

Die einzelnen Zuschreibungen basieren dabei auf vorherrschenden nationalen Stereotypen und

Vorurteilen, die auf die Migrantinnen übertragen werden. So wird Französischen beispielsweise automatisch Lebenslust und Charme und Spanierinnen Temperament unterstellt. Diese unabhängig von den individuellen Eigenschaften und Fähigkeiten der Migrantin vorgenommene Beurteilung beinhaltet eine grundlegend positive Einschätzung und erzeugt damit ein grundsätzliches Interesse an und Wohlwollen ihr gegenüber. Stammt die Migrantin stattdessen aus Russland beziehungsweise dem ehemaligen Staatsgebiet der Sowjetunion, werden Vorurteile aktiviert, die ein negatives Erscheinungsbild evozieren.

Derartige im Alltag, aber auch im beruflichen Kontext vorgenommenen Zuschreibungen beeinflussen nicht nur die unmittelbare Interaktion mit den Kolleginnen und Kollegen. Folgeschwere Konsequenzen ergeben sich für Migrantinnen, wenn ihre erbrachte Arbeitsleistung gleichermaßen negativ bewertet wird und ihnen damit Aufstiegschancen und Beförderungen verwehrt bleiben. Migrantinnen obliegt es dann, die weitverbreiteten Vorurteile und oftmals auch unbewusst reproduzierten Vorstellungen durch ihr eigenes Verhalten aktiv zu widerlegen und sich immer wieder als „anders“, dem Stereotyp nicht entsprechend zu erweisen.

Diese Verhaltensstrategie führt gleichermaßen zu persönlichen Einschränkungen. Zahlreiche Migrantinnen versuchen sich zumindest optisch dem gängigen Erscheinungsbild anzupassen, um keine weiteren Stereotypisierungen auszulösen, und verzichten im Berufsalltag weitgehend auf auffälligen Goldschmuck, ein ausgeprägtes Make-up oder einen betont femininen Kleidungsstil.

## Geschlechterungleichheit

**Christina L. (35)**, eine Wirtschaftsingenieurin, zog im Jahre 2006 von Spanien nach Deutschland um. Die größte Umstellung für sie besteht darin, sich an die hohe Sichtbarkeit als Frau zu gewöhnen.

*“When I am going to a meeting and there are twenty men and I am coming they stop. And you have twenty guys looking at you. That’s not nice. In Spain at least there were five women or something like that.”*



Zentrale Ergebnisse des Teilprojekts „Hochqualifizierte Migrantinnen in Unternehmen“ präsentierte Dr. Grit Grigoleit (TU Hamburg-Harburg)

Wie das Zitat andeutet, stellen Frauen in den Natur- und Ingenieurwissenschaften eine Ausnahmerscheinung in Deutschland dar. Auch wenn in den vergangenen Jahren MINT-Initiativen und zahlreiche Bemühungen in dem Bereich *Gender Mainstreaming* klare Signale setzten, um mehr Frauen für technische Berufe zu gewinnen, so gelten diese in Deutschland immer noch als ausgesprochene „Männerdomänen“. Dies begründet sich aus einem Deutungsprozess heraus, der Männern eine hohe Affinität und ein besonderes Verständnis von Technik zuspricht, wodurch sich eine historisch gewachsene Kongruenz von Männlichkeit und Technik ergibt.

Die von der Bundesagentur für Arbeit für 2010 veröffentlichten Zahlen belegen, dass sich vor allem technische Berufe durch einen überproportional hohen Anteil an Männern auszeichnen. In den einzelnen Berufsgruppierungen wie beispielsweise in der Untergruppe Chemiker, Physiker und Mathematiker sind Männer mit 76 Prozent vertreten. Frauen hingegen sind mit nur 24 Prozent präsent. Noch eklatanter ist der Unterschied bei den Ingenieuren: Hier dominieren Männer mit 87,4 Prozent klar das Feld, in dem Frauen eine Minderheit mit 12,6 Prozent darstellen.

Die Bereiche Naturwissenschaft und Technik sind demnach stark von einem männlichen Arbeitsumfeld geprägt, in dem Frauen im Allgemeinen als „anders“ wahrgenommen werden. Migrantinnen nun erfahren diese „Andersartigkeit“ in einem noch größeren Ausmaß, da sie nicht nur aufgrund ihres Geschlechts, sondern auch aufgrund ihrer ethnischen Herkunft etwas „Exotisches“ darstellen. Den Angaben der Bundesagentur für Arbeit folgend, liegt die Ausländerquote in der Untergruppe Chemiker, Physiker und Mathematiker bei 8,5 Prozent. Unter Ingenieuren ist das Missverhältnis noch auffälliger, da der Anteil von Ausländern nur knapp fünf Prozent beträgt.

Migrantinnen unterliegen – wie auch Frauen ohne Migrationshintergrund – vergeschlechtlichten Zuschreibungen. Diese können in Form von geschlechtsspezifischen Vorurteilen auftreten, wie beispielsweise, dass Frauen über kein technisches Verständnis verfügen oder eine geringere Karriereorientierung besäßen, insbesondere dann, wenn sie bereits verheiratet und Mutter seien. Derartige Zuschreibungen können sich nachteilig auf die Einbindung in das Unternehmen und den weiteren Karriereverlauf von Migrantinnen auswirken. Die befragten Migrantinnen hatten folglich das Gefühl, dass sie mehr leisten müssen, sich weniger Fehler erlauben dürfen und ihre Kompetenz immer wieder unter Beweis stellen müssen. Vor allem dann, wenn sich durch die Sprachbarriere Schwierigkeiten in der Kommunikation ergeben und Missverständnisse entstehen, die wiederum weitere Stereotypisierungen oder eben auch Diskriminierungen am Arbeitsplatz hervorrufen. Diese Verschränkung von Geschlecht und ethnischer Herkunft bewirkt, dass Migrantinnen eine Zurückweisung erfahren, da sie sich prinzipiell erst Vertrauen erwerben müssen bis sie als vollwertige Teammitglieder akzeptiert werden, eigenständig arbeiten dürfen und mehr Verantwortung in Form von Personal- und/oder Projektverantwortung übertragen bekommen.

Vor allem in großen Unternehmen, die sich mehrheitlich durch unbewegliche bürokratische Strukturen auszeichnen, verändern sich der männlich dominierte Arbeitskontext und daraus entstandene institutionalisierte Praktiken nur langsam. Betriebsinterne Strategien und ineinander verschränkte Barrieren, die sich unter dem Stichwort der „gläsernen Decke“ zusammenfassen lassen, reproduzieren weitgehend die Geschlech-

terungleichheit und verhindern, dass Frauen Zugang zu den entsprechenden Netzwerken erhalten und in Spitzenpositionen aufsteigen.

Da nur wenigen Frauen der Aufstieg in die Führungsebene gelingt, mangelt es Migrantinnen an Vorbildern, denen sie nacheifern, beziehungsweise an Erfolg versprechenden Verhaltensmustern, die sie adaptieren könnten. Ebenso fehlen interne Fördermaßnahmen oder Weiterbildungsprogramme, die auf die spezifischen Bedürfnisse der Migrantinnen zugeschnitten sind und sie darin unterstützen, ihre eigenen Karriereperspektiven zu verfolgen. Ihre Aufstiegschancen realisieren sich folglich trotz ihrer guten Qualifikationen deutlich langsamer.

### **Berufliche Laufbahn und Privatleben/Familie**

Die männlich geprägte Arbeitskultur in den Bereichen Technik und Naturwissenschaften sowie die allgemein gestiegenen Anforderungen an Erwerbsarbeit prägen den beruflichen Werdegang von Migrantinnen entscheidend. Die gestiegenen Ansprüche fordern ein hohes Maß an Flexibilität und Mobilität und – sofern man erfolgreich sein möchte – eine nahezu ausschließliche Identifikation mit dem Beruf. Eine hohe Arbeitsbelastung, Überstunden, häufige Abwesenheit von zu Hause und damit eine nahezu vollständige Verfügbarkeit für das Unternehmen bestimmen zunehmend die Lebens- und Arbeitssituation vieler Hochqualifizierter.

Grenzen zu ziehen zwischen Beruf und Privatleben und dabei den eigenen, aber auch den Erwartungen seitens der Familie, des Partners und des Unternehmens gerecht zu werden, erweist sich als zunehmend schwierig und erfordert ein stetiges Abstimmen und Organisieren. Bei einer hohen zeitlichen Belastung und unter permanentem Leistungsdruck bleibt jedoch wenig Raum, das Privat- und/oder Familienleben aktiv zu gestalten.

Unternehmen versuchen daher mittels Maßnahmen im Rahmen der „Work-Life-Balance“ ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in ihren Bemühungen um eine bessere Vereinbarkeit zu unterstützen. In der Praxis beschränken sich diese zumeist auf verschiedene Formen der Arbeitszeitflexibilisierung wie beispielsweise Gleit- oder Teilzeit. Die besonderen Lebensumstände von Migrantinnen werden indes unzulänglich berücksichtigt. Nur wenige

Unternehmen bieten beispielsweise dezidiert einen *Relocation-Service* an, der die Übersiedlung der Migrantinnen und Migranten nach Deutschland begleitet. Für gewöhnlich sind diese auf sich allein gestellt und erfahren außer durch private Kontakte keine Unterstützung. Dabei gestaltet sich gerade die Zeit nach der Umsiedlung häufig als beschwerlich, wenn in dem Bemühen, sich ein neues Leben aufzubauen, beispielsweise eine geeignete Wohnung gesucht, Behördengänge wahrgenommen, ein Konto eröffnet und passende Anbieter für Strom, Internet oder Krankenversicherung gefunden werden müssen. Manche Unternehmen beteiligen sich zwar an den entstandenen Kosten wie für den Umzug oder den Besuch einer Sprachschule, aber auch dafür gibt es oftmals keine einheitliche Regelung, sondern nur ad-hoc-Entscheidungen.

Für Migrantinnen mit familiären Verpflichtungen stellt sich die Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben als eine besondere Herausforderung dar. Die befragten Migrantinnen beobachteten in Deutschland ein traditionelles Geschlechterarrangement, in dem Frauen in der Zeit der Familiengründung zu Hause bleiben und primär für die Beaufsichtigung, Versorgung und Erziehung der Kinder sowie den Haushalt verantwortlich sind. Wenn Frauen diesem gesellschaftlichen Konsens nicht entsprechen, weil sie einen schnellen beruflichen Wiedereinstieg suchen und Tagesbetreuungeinrichtungen für Kinder in Anspruch nehmen, werden sie mitunter schnell als verantwortungslose „Rabenmütter“ diffamiert.

Migrantinnen haben häufig ein anderes, kein sich ausschließendes Verständnis von Mutterschaft und Berufstätigkeit. Insbesondere Migrantinnen aus den postsozialistischen Ländern sind mit dem Ideal der sozialistischen Frau, die zugleich eine gute Arbeiterin und eine gute Mutter ist, aufgewachsen und erlebten ihre Mütter als berufstätige Frauen. Die Verwirklichung der beruflichen Ambitionen, was mehrheitlich ausschlaggebend für die Migration nach Deutschland war, nahm folglich einen hohen Stellenwert ein. In Deutschland nun erlebten sie erstmalig eine ausgeprägte Gegensätzlichkeit der beiden Lebensbereiche, die viele Migrantinnen in eine Entscheidungssituation zwischen Familienplanung und Karriere zwingt, da ihrer Erfahrung nach Kinder eher als ein Hindernis für die Erwerbsarbeit und vor allem für Aufstiegschancen gelten.

**Milena S.** (35) siedelte 1996 nach dem Studium der Wirtschaftsinformatik aus Mazedonien nach Deutschland über. Seit der Geburt ihrer Tochter vor vier Jahren arbeitet sie Teilzeit. Sie würde gern wieder Vollzeit tätig sein, kann dann aber als alleinerziehende Mutter die Betreuung ihrer Tochter nicht mehr sicherstellen. Die mangelnde Unterstützung und die daraus resultierende Vereinbarkeitsproblematik sind für sie eine tagtägliche Herausforderung.

*„Also, ich hab jeden Morgen zum Beispiel, ein schlechtes Gewissen, dass ich zur Arbeit gehe. Meine Freundin sagt zu mir: ‚Jaja, deine Kleine wird zu sehr verwöhnt‘ und ich kaufe ihr viel zu viel. Aber nur, weil ich das eingeredet bekomme, dass ich eine schlechte Mutter bin. Okay, Deutschland ist ein hoch entwickeltes Land, aber wenn ich es mit Mazedonien vergleiche, da sind wir viel, viel weiter, was Frauen im Beruf angeht. Mutter sein ist kein Nachteil. Und hier ist Mutter sein immer noch ein Nachteil.“*

Die Planung und Organisation des Familienlebens gestaltet sich für Migrantinnen ungleich schwieriger, da sie zumindest in der Anfangsphase auf kein lokal verfügbares Unterstützungsnetzwerk, bestehend aus Verwandten, Freunden und Bekannten, zurückgreifen können. Migrantinnen sind daher umso stärker auf staatliche oder private Betreuungseinrichtungen angewiesen, die zumindest im westdeutschen Raum nicht in ausreichendem Umfang zur Verfügung stehen. Darüber hinaus herrscht auch in vielen Kindergärten oder Schulen eine Erwartungshaltung vor, nach der Mütter ganztägig verfügbar seien und sich aktiv an Bastelstunden oder Ausflügen beteiligen sollten. Die sich dadurch ergebende Doppelbelastung hat reale Konsequenzen: unter Umständen verzögert sich nicht nur die Rückkehr in den Beruf, sondern auch die berufliche Weiterentwicklung, da mögliche Aufstiegschancen nicht wahrgenommen werden können.

Der Spagat zwischen Beruf und Familie ist für Migrantinnen folglich nur schwer zu bewältigen. Bislang wurden in nur wenigen Unternehmen personalpolitische Maßnahmen eingeführt, die auf Familienfreundlichkeit setzen und beispiels-

weise eine aktive Gestaltung der Elternzeit, eine rasche Wiedereingliederung oder sogar Unterstützung in der Betreuung der Kinder umfassen.<sup>20</sup>

### Fazit

Die am deutschen Arbeitsmarkt wirkenden Prozesse der Ethnisierung und Vergeschlechtlichung haben einen entscheidenden Einfluss darauf, wie sich für hochqualifizierte Migrantinnen zunächst der Zugang zum Arbeitsmarkt und ihre Einbindung in die Unternehmen gestalten und in welchem Umfang später Aufstiegsmöglichkeiten wahrgenommen werden können. Migrantinnen müssen sich folglich in unterschiedlichem Ausmaß mit Ungleichheit, mangelnder Anerkennung, persönlichen, rechtlichen und strukturellen Unsicherheiten, aber auch Diskriminierungen auseinandersetzen. Die im Herkunftsland erworbenen Qualifikationen, Fähigkeiten und Fertigkeiten sind nicht immer in vollem Umfang auf den deutschen Arbeitsmarkt übertragbar und führen daher nicht zwangsläufig auch zu einer hohen sozialen und beruflichen Mobilität. Hochqualifizierte Migrantinnen können demnach ihr volles Potenzial nur selten von Beginn an entfalten.

Zahlreiche Migrantinnen reagieren jedoch äußerst pragmatisch auf diese Umstände und auf die daraus entstehenden Widrigkeiten. Sie entfalten dabei ein breites Spektrum an Handlungspraktiken: Zuschreibungen, die sich zunächst als hinderlich erweisen, deuten sie häufig positiv um. Vorurteilen, wie beispielsweise dass Frauen kein Technikverständnis hätten, wodurch ihnen Fachkompetenz abgesprochen wird, begegnen sie mit erhöhter Leistungsbereitschaft. Sie lernen in ihrer Freizeit das nötige Fachvokabular, besuchen Deutschkurse und engagieren sich innerhalb des

20 Eine von der Hans-Böckler-Stiftung und dem deutschen Gewerkschaftsbund in Auftrag gegebene Unternehmensbefragung untersuchte die Umsetzung der Vereinbarung zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft. Dafür wurden im Jahre 2003 Vertreter der Personal- oder Geschäftsleitung von 500 Unternehmen befragt. Die Autorinnen und Autoren kommen zu dem Schluss, dass zwar erste Schritte zur Verbesserung der Vereinbarkeitsthematik unternommen wurden, in vielen Bereichen dennoch großer Handlungsbedarf besteht. Krell, Gertraude und Renate Ortlieb. 2003. *Umsetzung der „Vereinbarung zwischen der Bundesregierung und den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft zur Förderung der Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern in der Privatwirtschaft“ vom 02.07.2001*. Abschlussbericht: Berlin.



Unternehmens für eine größere Chancengleichheit. Wenn ihnen jedoch ausschließlich als weiblich verstandene Arbeiten übertragen werden, wie beispielsweise Kaffee zu kochen oder Sekretariatsarbeit zu übernehmen, lehnen sie diese entschieden mit wiederholten Verweisen auf ihre Qualifikationen und Fähigkeiten ab. Kompromisse werden somit situationsabhängig gefällt. Die Migrantinnen zeichnen sich zudem durch eine hohe Bereitschaft aus, sich auch unter restriktiven Bedingungen den lokalen Gegebenheiten und der spezifischen Unternehmenskultur anzupassen. Diese Aufstiegsorientierung, verbunden mit einem hohen Maß an Eigenverantwortlichkeit und Zielstrebigkeit, ermöglicht es ihnen letztendlich, individuell Vorteile zu erlangen und sich beruflich zu verwirklichen.

Unternehmen können den Prozess der Einbindung von Migrantinnen und Migranten stärker unterstützen und dabei langfristig profitieren. Dafür sind jedoch aufrichtige Bemühungen, die auf verschiedenen Ebenen ansetzen, ausschlaggebend. Wichtig ist zunächst einmal, den Wert von Vielfalt und die Chancen, die sich daraus ergeben, zu erkennen, Verantwortung zu übernehmen und entsprechende Maßnahmen einzuleiten.

Dazu gehört, ein interkulturelles Bewusstsein zu schaffen, um Vorurteile und Stereotypisierungen, die soziale Diskriminierung und Ausgrenzung hervorrufen, abzubauen. Darüber hinaus sind aber auch infrastrukturelle Änderungen nötig, um die spezifischen Bedürfnisse von hochqualifizierten Migrantinnen zu erkennen und diesen dann auch gerecht zu werden. Hier gibt es in zahlreichen Unternehmen noch konkreten Aufklärungs- und Handlungsbedarf. Letzterer kann sich zum einen in bestimmten personalpolitischen Maßnahmen niederschlagen, die Migrantinnen signalisieren, dass sie im Unternehmen willkommen sind. Die Entwicklung von innovativen Arbeitsstrukturen, die erweiterte Teilzeit- und Betreuungsangebote umfassen, sind ein erster Schritt. Gut geeignet sind auch Mentoringprogramme, die eine systematische Einbindung von Migrantinnen bieten, Aufstiegswege eröffnen und ihre Akzeptanz im Arbeitsalltag erhöhen. Zum anderen sind auch Anstrengungen dahingehend erforderlich, die im Bereich Unternehmenskultur und Führungsverhalten versteckt liegenden Praktiken und Routinen, die eine ausgrenzende und benachteiligende Wirkung erzielen, aufzudecken und konsequent zu beheben.

Dies erfordert ein hohes Maß an kritischer Reflexion und Sensibilität. Wenn die jeweilige Arbeits- und Unternehmenskultur jedoch offener gegenüber Neuem werden und ethnische und kulturelle Vielfalt als Mehrwert und nicht als Problem verstanden wird, können die Potenziale und individuellen Stärken der Migrantinnen realisiert und ihr Zugehörigkeitsgefühl zum Unternehmen gestärkt werden.

# Wissenschaft in Deutschland – international und chancengleich? Karrierewege hochqualifizierter Migrantinnen an Hochschulen

**Andrea Wolfram und Anna Bouffier**

**Das dritte Teilprojekt des Forschungsverbundes befasste sich mit der beruflichen Integration von Akademikerinnen, die zum Teil im Rahmen der regulierten Zuwanderung aus den postsozialistischen Staaten Osteuropas nach Deutschland kamen und hier als sogenannte Wissenschaftsmigrantinnen an deutschen Hochschulen arbeiteten.<sup>21</sup>**

Wie bereits in der Einleitung dargelegt wurde, kommt rund ein Drittel der Einwohnerinnen und Einwohner mit Migrationshintergrund in Deutschland aus Osteuropa. Trotz der Tatsache, dass diese Gruppe einen großen Anteil von gut ausgebildeten Personen und insbesondere Frauen mit Hochschulabschlüssen umfasst, sind osteuropäische Wissenschaftlerinnen an deutschen Hochschulen stark unterrepräsentiert. So zeigen hochschulstatistische Daten der Hochschul-Informationssystem GmbH (HIS), dass diese Gruppe mit 2.417 Personen lediglich 3 Prozent der Beschäftigten aller Nationalitäten im naturwissenschaftlichen und technischen Bereich an deutschen Hochschulen stellt.<sup>22</sup> Lediglich 842 von ihnen waren Frauen. Dies entspricht einem Anteil von nur 1 Prozent der Beschäftigten aller Nationalitäten im MINT-Bereich.

Das Missverhältnis zwischen dem vorhandenen Potential in Deutschland lebender Migrantinnen und deren realer beruflicher Partizipation

auf dem Arbeitsmarkt Hochschule und Wissenschaft deutet stark darauf hin, dass das Leistungsvermögen dieser Frauen hierzulande nur unzureichend ausgeschöpft wird. Dies ist vor allem deshalb kritisch zu bewerten, weil Deutschland als moderne Wissensgesellschaft im Wettbewerb um die „besten Köpfe“ zunehmend auf eine breite Entfaltung des diversen Potentials an Qualifikationen, Fähigkeiten und Kenntnissen seiner gesamten Bevölkerung angewiesen ist.

Um Erkenntnisse über die konkreten Bedingungen für den erfolgreichen Verlauf und die Kontinuität der Karrierewege von Migrantinnen im deutschen Hochschulsystem sowie die spezifischen Hindernisse zu erlangen, die sie im Zuge ihrer beruflichen Integration überwinden müssen, wurden die Karriereverläufe von zehn Wissenschaftsmigrantinnen untersucht. In diesem Kontext zeigten sich sowohl deutliche Parallelen als auch Unterschiede in den Biografien der Frauen.



Dr. Andrea Wolfram und Anna Bouffier stellten Ergebnisse des Teilprojekts „Hochqualifizierte Migrantinnen in der technologischen Spitzenforschung an Hochschulen“ vor (RWTH Aachen).

<sup>21</sup> Projektleiterin war Dr. Andrea Wolfram, wissenschaftliche Mitarbeiterinnen Anna Bouffier sowie Miriam Lämmerhirt. Als studentische Hilfskraft unterstützte Tobias Berg das Vorhaben an der RWTH Aachen, Integration Team – Human Resources, Gender and Diversity Management.

<sup>22</sup> Deutscher Akademischer Austauschdienst (DAAD)/Hochschul-Informationssystem GmbH (HIS). 2009. *Wissenschaft weltoffen*. <http://www.wissenschaft-weltoffen.de/>. Auf Anfrage wurden dem Projekt im September 2009 statistische Daten einer Auswertung der ICE-Datenbank 2007 zum an deutschen Hochschulen beschäftigten, ausländischen, wissenschaftlichen Personal zur Verfügung gestellt.

## Migration und wissenschaftliche Laufbahn

Der Großteil der befragten Frauen entschloss sich nach dem Ende ihres Studiums oder ihrer Promotion dazu, nach Deutschland zu gehen. Unterschiedliche Motivationen und Gelegenheitsstrukturen gaben letztlich den Ausschlag zur Migration. Während einige von ihnen eine Chance und Herausforderung darin sahen, ins Ausland zu gehen und eine neue Sprache zu erlernen, war es bei anderen ein konkretes Stellenangebot, das ihnen offeriert worden war, oder familiäre Gründe, die eine entscheidende Rolle bei ihrem Entschluss spielten. Wenn auch nicht die Mehrheit, so sahen doch einige der Migrantinnen in Deutschland deutlich bessere Zukunftsperspektiven und Möglichkeiten für ihre berufliche und private Entwicklung als in ihren Herkunftsländern.

Mit einem Alter zwischen 22 und 28 Jahren waren die Osteuropäerinnen zum Zeitpunkt ihrer Migration um einiges jünger, als es bei deutschen Absolventinnen und Promovendinnen die Regel ist. Zudem hatten sie an den Hochschulen ihrer Herkunftsländer eine gute und in Deutschland häufig positiv bewertete Ausbildung erhalten. Doch nicht nur ihre Qualifikation und ihr Altersvorsprung machten sie zu attraktiven Bewerberinnen auf dem deutschen akademischen Arbeitsmarkt. Ihre ausgeprägte Leistungsbereitschaft und hohe Motivation waren eine weitere wichtige Voraussetzung, die sie für das wissenschaftliche Feld und seine hohen Leistungsanforderungen qualifizierte.

In diesem Kontext zeigte sich eine enge Verschränkung der Migrationsverläufe mit dem beruflichen Einstieg in Deutschland sowie den Hindernissen, die in diesem Zusammenhang überwunden werden müssen. Migrantinnen in der Wissenschaft, die bei ihrer Einreise bereits einen Arbeitsvertrag nachweisen können, sind gegenüber anderen Gruppen hochqualifizierter Migrantinnen und Migranten als privilegierte Gruppe zu betrachten, da sie in deutlich geringerem Maße Hürden überwinden müssen, um Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt zu erhalten.

Stellenangebote beziehungsweise erfolgreiche Bewerbungen aus dem Herkunftsland eröffnen einen direkteren Zugang in die deutsche *Scientific Community* und den deutschen Arbeitsmarkt. Diese

Strategie ermöglicht es, Barrieren zu umgehen, die Migrantinnen und Migranten überwinden müssen, die bereits in Deutschland leben und von hier aus Zugang zum Arbeitsmarkt suchen, um ihre Karriere in der Wissenschaft fortzusetzen. So erwachsen den Befragten aus ihrem Status als Ausländerinnen nur selten Probleme mit Behörden im Kontext von Aufenthalts- und Arbeitsrecht. Auch Anerkennungsprobleme von im Herkunftsland erworbenen Abschlüssen stellten für die Wissenschaftlerinnen in der Regel keine Hürde dar, da sich die Notwendigkeit zusätzlicher Belege ihrer Qualifikationen im Zuge ihrer Bewerbung nicht ergab. Vielmehr stellten ihre künftigen Arbeitgeber die fachliche Eignung nicht infrage. Zudem wurden ihnen von offizieller Seite aufgrund der Nachfrage ihrer Qualifikation in einem naturwissenschaftlich-technischen Fach durch einen deutschen Arbeitgeber sowie durch den Nachweis eines konkreten Arbeitsvertrags bereitwillig alle notwendigen Dokumente und Genehmigungen ausgestellt, die sie brauchten, um in Deutschland leben und arbeiten zu dürfen. Die Migrantinnen übersprangen damit die besonders kritische Übergangsphase von der Position eines beruflichen *Outsiders* hin zu einem *Insider* der deutschen Arbeitsgesellschaft.

*„Nachdem ich meinen Arbeitsvertrag bekommen hatte, bin ich zum Ausländeramt gegangen. Die Frau dort war superfreundlich und ist alles mit mir durchgegangen, was ich für eine Arbeitserlaubnis brauchte. [...] Beim Arbeitsamt fragte man mich: ‚Was haben Sie studiert?‘ Und ich habe geantwortet. Nach fünf Minuten war ich im Besitz einer unbefristeten Arbeitserlaubnis.“ (Lenka K.)*

In diesem Kontext offenbarte sich die elementare Bedeutung von Kontakten zur deutschen *Scientific Community*, um über sie Zugang zum wissenschaftlichen Feld und potentiellen Arbeitgebern zu erlangen. In den Biografieanalysen zeigte sich, dass es stets schon im Herkunftsland aufgebaute Netzwerke und Kontakte zu deutschen Professorinnen und Professoren waren, aus denen schließlich Stellenangebote hervorgegangen waren. Erste Kontakte knüpften die Befragten häufig bereits über die Netzwerke ihrer Professorinnen und Professoren in ihrem Herkunftsland während ihrer Studien- oder Promotionsphase. Viele absolvierten überdies im Vorfeld Auslandsaufenthalte in Deutschland, bei denen sie die Möglichkeit hatten, selbst Kontakte zu deutschen Wissenschaftle-

## Teilnehmende der Studie

- **Herkunftsländer:** Die befragten Wissenschaftsmigrantinnen stammten alle aus postsozialistischen Staaten wie Bulgarien, Polen, Russland, Tschechien, der Ukraine und Ungarn.
- **Alter:** Zum Zeitpunkt der Befragung war die Mehrheit von ihnen zwischen 33 und 38; drei von ihnen waren älter als 40 Jahre.
- **Beruflicher Werdegang:** Bis auf eine hatten alle befragten Frauen vor ihrer Migration bereits einen hochschulqualifizierenden Schulabschluss in einem postsozialistischen Staat erworben. Bis auf eine Ausnahme waren sie alle Absolventinnen eines naturwissenschaftlichen oder technischen Studiengangs. Drei hatten in ihren Herkunftsländern ihre Promotion bereits abgeschlossen. Meist begannen die Befragten ihre wissenschaftliche Karriere in Deutschland als Doktorandinnen und arbeiteten zunächst als wissenschaftliche Mitarbeiterinnen an einer deutschen Hochschule. Darüber hinaus finanzierten sich einige von ihnen mittels Stipendien oder gingen einer anderen ausbildungsadäquaten Beschäftigung außerhalb von Universitäten nach. Zum Zeitpunkt der Interviews waren alle befragten Migrantinnen in einem MINT-Fach promoviert, fünf arbeiteten als Post-Doktorandinnen, eine der Frauen war als Junior-Professorin tätig und vier arbeiteten als Professorin an verschiedenen Hochschulen in ganz Deutschland.
- **Zugang zum Arbeitsmarkt:** Die größte Gruppe der Befragten kam mit einem Arbeitsvertrag nach Deutschland und hatte aufgrund der Nachfrage ihrer Qualifikationen durch die Hochschulen überwiegend keine Schwierigkeiten, die bürokratischen Anforderungen im Rahmen des Zuwanderungsrechts zu erfüllen. Andere der befragten Migrantinnen erhielten erst mit einer zeitlichen Verzögerung einen Zugang zu dem von ihnen angestrebten Arbeitsmarkt an Hochschulen, etwa weil sie zunächst ein Studium in Deutschland aufnahmen.
- **Zeitpunkt der Zuwanderung:** Der Großteil migrierte zwischen 1998 und 2005 nach Deutschland, während nur eine Frau vor dem Ende des Kalten Krieges und eine im Jahr 1990 zuwanderte.
- **Bleibeabsicht:** Die Migrantinnen bekundeten mehrheitlich eine hohe Bleibeabsicht. Dennoch wollte kaum eine von ihnen ausschließen, eines Tages doch in ihr Heimatland zurückzukehren.
- **Vergleichsgruppe:** Neben den Migrantinnen wurden fünf Wissenschaftlerinnen ohne Migrationshintergrund befragt, die über keinen eigenen sowie keinen familiären Migrationshintergrund verfügten. Auch sie waren alle Absolventinnen eines naturwissenschaftlich-technischen Studiengangs und darüber hinaus promoviert. Zum Zeitpunkt der Befragung arbeiteten vier von ihnen als Professorinnen und eine als Post-Doktorandin im MINT-Bereich an verschiedenen Hochschulen in Deutschland.

rinnen und Wissenschaftlern aufzubauen, die sie später aktivieren konnten. Andere kamen im Rahmen der Teilnahme an internationalen Konferenzen und ähnlichen Veranstaltungen in Kontakt mit deutschen Professorinnen und Professoren, über die sie Zugang zur deutschen *Scientific Community* fanden und letztlich Stellenangebote erhielten.

*„Die gesamte Auswanderung war nur möglich, weil ich auf meiner ersten internationalen Konferenz jemanden aus Deutschland getroffen habe, Herrn Müller, der mein ‚Pate‘ wurde. Das war wirklich ein großes Glück. Für ein großes Projekt hat er mich daraufhin gefragt, ob ich an sein Institut nach Deutschland kommen möchte.“ (Izabella M.)*

Vor diesem Hintergrund lässt sich feststellen, dass sich das deutsche Hochschulsystem gegenüber internationalen Bewerberinnen und Bewerbern in diesem Sinne vergleichsweise offen zeigt. Dies ist auch der Tatsache geschuldet, dass die Wissenschaftswelt traditionell von einem hohen Maß internationaler Mobilität geprägt ist. Darüber hinaus darf nicht übersehen werden, dass die Auswahl der Wissenschaftlerinnen im untersuchten Sample lediglich solche Migrantinnen und Migranten umfasste, denen es gelungen war, sich beruflich erfolgreich auf dem deutschen akademischen Arbeitsmarkt zu positionieren. Die Expertinneninterviews zeigen, dass vergleichbar qualifizierte Migrantinnen und Migranten ohne entsprechende Kontakte zu Netzwerken und Personen auf massive – insbesondere bürokratische – Hürden stoßen, wenn sie sich bereits in Deutschland befinden, sich aber noch nicht auf dem Arbeitsmarkt positionieren konnten.

Trotz der vergleichsweise privilegierten Stellung in Hinblick auf ihren Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt berichteten die befragten Wissenschaftlerinnen von einer Reihe von Hürden im Laufe ihrer beruflichen Integration, die sich als unmittelbare Folgen aus ihrem Status als Migrantinnen ergaben und zu deren Überwindung sie Mittel und Wege finden mussten.

Dabei zeigte sich, dass eine hohe bis sehr hohe Sprachfertigkeit eine wesentliche Schlüsselqualifikation darstellt, um sich nach der Migration im Alltag in Deutschland zurechtfinden und

integrieren zu können. Vor allem im Kontext von wichtigen Behördengängen, deren Ausgang für die weitere Zukunft entscheidend sein kann, sind Kenntnisse der deutschen Sprache relevant. So können sich etwa Ressentiments von Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeitern gegenüber Migrantinnen und Migranten, die sich aus mangelnder Sprachfertigkeit herleiten, aber auch allgemeine Kommunikationsprobleme benachteiligend auswirken. In Verbindung mit fehlenden Kenntnissen über das deutsche Wohlfahrtssystem und seine bürokratischen Abläufe können unvollkommene Sprachkenntnisse dagegen zu Benachteiligungen von Migrantinnen und Migranten führen, wenn sie ihre Rechte und Interessen im Umgang mit Behörden nicht entsprechend einfordern und durchsetzen können.

*„Wenn mir jemand erklärt hätte, wie das deutsche System funktioniert, hätte mir das mehr geholfen als jede finanzielle Unterstützung.“ (Lenka K.)*

Auch im beruflichen Kontext stehen Einsteigerinnen und Einsteiger zunächst vor der Aufgabe, sich zurechtzufinden und im neuen arbeitsweltlichen Umfeld erfolgreich etablieren zu müssen. Migrantinnen und Migranten haben es dabei besonders schwer, da an vielen Hochschulen Deutsch als Standardsprache die Regel ist und auch gute Englischkenntnisse begrenzte deutsche Sprachfertigkeiten nur selten kompensieren können. Neben ihrer sozialen Integration ist es für die Entwicklung ihrer weiteren Karriere von großer Wichtigkeit, dass es ihnen gelingt, sich auch fachlich gegenüber Kolleginnen und Kollegen sowie insbesondere gegenüber ihren Vorgesetzten profilieren zu können. Insbesondere im Bereich der Wissenschaft hat die Beherrschung eines mindestens guten Sprachvermögens in Wort und Schrift eine sehr hohe Bedeutung.

Entsprechend wird ein gutes Sprachvermögen nahezu von allen Befragten als extrem wichtige Ressource und Grundvoraussetzung für die Karriereentwicklung in Deutschland angesehen. Obgleich die Migrantinnen fast alle bereits über relativ gute Vorkenntnisse der deutschen Sprache verfügten, als sie nach Deutschland kamen, die sie zudem verbesserten, wurde ihre Sprachfähigkeit von ihnen selbst sehr kritisch beurteilt und als begrenzender Faktor bei der eigenen beruflichen Entwicklung wahrgenommen.

*„Ich muss zugeben, dass ich leider schlecht darin bin, etwas auf Deutsch zu schreiben, was eine Behinderung für mich darstellt, da ich ständig jemanden zum Korrigieren brauche. Dafür schäme ich mich. Da es in der Industrie nicht unbedingt üblich ist, viel zu schreiben, wollte ich in die Industrie wechseln, um dort konkrete Produkte zu entwickeln. [...] An der Uni zu bleiben mit der Vision, dass ich ständig schreiben muss – nein. Das ist nicht mein Ding.“ (Lenka K.)*

Ein weiterer hinderlicher Aspekt, der durch mangelhafte Sprachkompetenzen verstärkt wird, betrifft fehlende Kenntnisse des deutschen Hochschulsystems und von dessen Strukturen. So berichteten die Migrantinnen, dass es ihnen extrem schwer gefallen ist, sich die fehlenden Kenntnisse zu erarbeiten. Insbesondere bei der Planung ihrer nächsten Karriereschritte wirkte sich ihr mangelhaftes Systemwissen negativ aus. Den Befragten gelang es, diese Nachteile auszugleichen, indem sie häufig die Unterstützung von Professorinnen und Professoren in Anspruch nahmen, die sie als Mentoren bezeichneten. Auch ihre Kolleginnen und Kollegen stellten für sie ein wichtiges Potential für Hilfe und Unterstützung dar.

Sowohl in der Phase des Zugangs zum Arbeitsmarkt als auch in der weiteren Karriereentwicklung kommt Kontakten und der Einbindung in Netzwerke daher eine zentrale Bedeutung zu. So nahmen die (zumeist männlichen) Vorgesetzten der Wissenschaftlerinnen häufig die Rolle eines Förderers ein, in der sie den Frauen nicht nur mit fachlicher Kompetenz zur Seite standen, sondern sie überdies in die Strukturen der deutschen Wissenschaftskultur einführten, ihnen wichtiges strategisches Wissen vermittelten und sie bei der Planung und Gestaltung ihrer Karriere unterstützten.

*„Mein Doktorvater hat mich sehr stark geprägt, weil er mich in die ganze deutsche Kultur und die Art und Weise, wie die Wissenschaft und die Unis funktionieren, eingeführt hat. [...] Daher bin ich ihm sehr dankbar, dass er sich viel Zeit für mich genommen hat und mir erklärt hat, worauf man achten muss, um in diesem System erfolgreich zu sein.“ (Marina D.)*

In ihrem privaten wie beruflichen Umfeld wurden die Wissenschaftlerinnen ihren Erzählungen

zufolge positiv und offen aufgenommen, was von ihnen als große Erleichterung während ihrer Integration empfunden wurde. Insgesamt betrachtet lassen sich in den Erzählungen der Frauen nur vereinzelt Benachteiligungen aufgrund ihrer Herkunft erkennen, die keine Rückschlüsse auf immanente diskriminierende Strukturen innerhalb der deutschen Hochschullandschaft zulassen. Somit lässt sich nicht nur in Bezug auf die Phase des Arbeitsmarktzugangs, sondern auch für die des beruflichen Einstiegs und des weiteren beruflichen Verlaufs konstatieren, dass sich das deutsche Hochschulsystem als vergleichsweise durchlässig und offen gegenüber den in unserer Studie befragten Migrantinnen aus postsozialistischen Staaten zeigte. Da die befragten Migrantinnen selbst nicht zu Minderheiten gehören, die von rassistischer oder religionsbezogener Diskriminierung bedroht sind, lassen sich diesbezüglich jedoch keine weitergehenden Schlussfolgerungen zum deutschen Hochschulwesen ableiten.

### **Geschlechterungleichheit im wissenschaftlichen Feld**

Während die Wissenschaftlerinnen nach Antritt einer Arbeitsstelle nur selten diskriminierende Erfahrungen aufgrund ihrer Identität als Migrantinnen machten, thematisierten sie derartige Erfahrungen jedoch verstärkt in Bezug auf ihre Rolle als Frau. Die Biografieanalysen der Migrantinnen zeigten eindrücklich, wie sich Prozesse der Vergeschlechtlichung in unterschiedlicher Weise erschwerend auf die berufliche Positionierung und die Karriereentwicklung von Frauen auswirken.

Hinsichtlich der geschlechtlichen Segregation naturwissenschaftlich-technischer Fächer in postsozialistischen Staaten im Vergleich zu Deutschland zeigte sich den Einschätzungen der Befragten zufolge in Deutschland ein deutlich stärkeres Ausmaß von Segregation. Diese lässt sich auf normativ verankerte gesellschaftliche Geschlechterrollenstereotype zurückführen, die Frauen weniger Verständnis und Interesse für naturwissenschaftlich-technische Zusammenhänge zuschreiben. Aus diesen Stereotypen leiten sich vergeschlechtlichte Berufsrollen ab, die im MINT-Bereich stark männlich geprägt sind und Frauen daher als Abweichung von der Norm erscheinen lassen.

Wenn auch in weniger ausgeprägter Form, so waren die MINT-Fächer auch in den postsozialistischen Herkunftsländern der befragten Frauen geschlechtlich segregiert. Deren Ausprägung schien dabei stark von den jeweiligen Fächern abzuhängen. So wurden Frauen beispielsweise in der Mathematik als selbstverständlich angesehen. Aufgrund von ähnlichen vergeschlechtlichten Berufsrollenstereotypen, wie sie in Deutschland existieren, stellten Frauen in den Ingenieurwissenschaften hingegen auch dort häufig eine Minderheit dar. Die Ausprägung der geschlechtlichen Segregation und insbesondere der damit einhergehenden mangelnden Akzeptanz von Frauen im MINT-Bereich reichte jedoch nicht an das deutsche Verhältnisse heran.

*„In Osteuropa habe ich wirklich nicht den Eindruck gehabt, dass man insbesondere Frauen unterstützen musste, weil das normal war. Fast alle Frauen haben gearbeitet. [...] Von den 100 Professorinnen an unserer Uni [in Deutschland] sind nur 5 von Professorinnen besetzt. Das ist irgendwie erschreckend.“ (Nadja A.)*

Alle Wissenschaftlerinnen spürten deutlich, dass sie als Frau einer Minderheit angehörten und ihnen daher unter ihren Kollegen eine Sonderrolle zukam. So schilderten die Befragten, dass sie sich in ihrem beruflichen Umfeld zunächst als gleichgestellte Wissenschaftlerin etablieren mussten, weil ihnen geschlechtsspezifische Stereotype und Vorurteile begegneten, die ihr technisches Verständnis und Interesse infrage stellten und Männern eine Überlegenheit im Umgang mit technischen und naturwissenschaftlichen Zusammenhängen zuschrieben. Um diese zu überwinden, mussten sie durch noch bessere Leistungen ihre fachlichen Kompetenzen unter Beweis stellen und um deren Anerkennung kämpfen. Unter diesen Umständen fiel es ihnen schwer, sich gegenüber ihren männlichen Kollegen durchzusetzen. Ungeachtet dieser Erfahrungen empfanden sich die meisten der Wissenschaftlerinnen, insbesondere die des akademischen Mittelbaus, generell nicht als benachteiligt.

*„Dass ich eine Frau bin, war damals absolut kein Thema und auch kein Problem, als ich hier wissenschaftliche Mitarbeiterin war. Das ist für mich erst zum Thema geworden, als ich angefangen habe, mich auf eine Professur zu bewerben.“ (Izabella M.)*

### **Informationen und Netzwerke – eine wichtige Ressource für Wissenschaftlerinnen und andere Hochqualifizierte**

Zugang zum wissenschaftlichen Feld in Deutschland fanden Migrantinnen über Netzwerke, die in der Regel schon vor der Migration geknüpft wurden – häufig während des Studiums oder der Promotion und mit der Unterstützung ihrer Professorinnen und Professoren. Die Teilnahme an internationalen Konferenzen wurde ebenfalls zu einem wichtigen Forum für die Anbahnung von Kontakten und leitete für manche die Migration ein, um ein Arbeitsangebot in Deutschland anzunehmen.

Besonders auf höheren Ebenen der Hochschulhierarchie sind Wissenschaftlerinnen im Wettbewerb um Spitzenpositionen häufig geschlechtlichen Diskriminierungen ausgesetzt. So mehrten sich entsprechende Berichte von Professorinnen, wie ihre Qualifikation in einer Umgebung wachsender Konkurrenz von ihren männlichen Kollegen und Vorgesetzten angezweifelt wurde und sie bei der Stellenvergabe übergangen wurden. Besonders häufig wurden ihnen aufgrund von geschlechtsspezifischen Stereotypen neben den fachlichen Fähigkeiten auch die in dieser Karrierephase besonders wichtigen Führungskompetenzen abgesprochen. Um sich gegenüber derartigen Zuschreibungen behaupten zu können, sahen sie sich gezwungen, bessere Leistungen als Männer in gleichen Positionen zu erbringen. Hier zeigen sich deutliche Vergeschlechtlichungsprozesse in den Aufstiegsmöglichkeiten im Bereich der Wissenschaft. Diese Prozesse weisen überwiegend keine zusätzliche Ethnisierung aufgrund ihrer Herkunft auf, sondern zeigen für Frauen in diesem Berufsfeld generell Wirkung.

### **Wissenschaftliche Laufbahn und Familienaufgaben**

Weitere strukturelle Aspekte, die es erschweren, den Beruf der Wissenschaftlerin auszuüben und eine Karriere voranzutreiben, betreffen fehlende familiengerechte Strukturen in der deutschen Hochschul- und Wissenschaftskultur. Diese zeigen sich unter anderem in der mangelhaften Rücksichtnahme auf die besonderen Bedürfnisse von

Personen mit Betreuungsaufgaben in der männlich geprägten Arbeitskultur vieler Wissenschaftsfelder. Die Auswirkungen betreffen größtenteils Frauen, da diese meist – und so auch bei den Migrantinnen – die Verantwortung für die Betreuung von Kindern übernehmen.<sup>23</sup>

Während sowohl die befragten Migrantinnen als auch die Wissenschaftlerinnen ohne Migrationshintergrund Familiengründung als selbstverständlichen Bestandteil der Lebensplanung begriffen, äußerten die Migrantinnen andere Einstellungen und Idealvorstellungen in Bezug auf Familienaufgaben und Berufstätigkeit. In den postsozialistischen Herkunftsländern war es die Regel, dass Frauen wie Männer einer Berufstätigkeit nachgingen. Ähnlich wie in Deutschland wurde auch in diesen Ländern die Zuständigkeit für die Kinderbetreuung normativ überwiegend den Müttern zugeschrieben. In den Geschlechterarrangements innerhalb ihrer Partnerschaften spiegelten sich diese Normen in einer nicht-egalitären Verteilung der Zuständigkeit für die Organisation der Betreuung der gemeinsamen Kinder. Während sich unter Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern ohne Migrationshintergrund Tendenzen zeigen, dass auch Vätern eine Zuständigkeit für diese Aufgabe zugeschrieben wird und sie diese – wenn auch nur in geringem Umfang – in der Praxis anteilig übernehmen, fand dies in den Berichten der befragten Migrantinnen keinerlei Erwähnung. Die Wissenschaftlerinnen organisierten die Betreuung ihrer Kinder ohne die Unterstützung ihrer Partner.

Anders als in Deutschland wurden Frauen in postsozialistischen Ländern jedoch bei dieser Aufgabe von staatlicher Seite stark unterstützt, indem ihnen ein umfassendes und gut ausgebaut System unterschiedlicher Einrichtungen zur Betreuung von Kindern unterschiedlichen Alters zur Verfügung stand, das es ihnen ermöglichte, die Ausübung ihres Berufes mit ihren familiären Aufgaben zu verbinden. Vor diesem Hintergrund erlebten die Migrantinnen im Umgang mit der Be-

rufstätigkeit von Müttern deutliche Unterschiede zwischen ihrem Herkunftsland und Deutschland.

Die Migrantinnen mussten feststellen, dass das ihnen in Deutschland zur Verfügung stehende System von Kinderbetreuungseinrichtungen nicht an die ihnen aus ihren Herkunftsländern bekannten Standards heranreichte. Sowohl in Hinblick auf den angebotenen Umfang als auch die Ressourcen, die Eltern beispielsweise in Form von finanziellen Mitteln für die Betreuung ihrer Kinder investieren müssen, zeigt sich das deutsche System als weitgehend unzureichend. Ausnahmslos alle Frauen mit Kindern schilderten sehr eindrücklich, wie viel Kraft sie eine ihren Bedürfnissen angemessene Betreuung kostete, weil diese auch mit gutem Verdienst und unter großem Einsatz individueller Ressourcen nur extrem schwer zu realisieren war. Verstärkt wird dieses strukturelle Defizit für Migrantinnen durch den Umstand, dass diese deutlich seltener auf die Unterstützung durch Familienmitglieder zurückgreifen können. Insbesondere für Frauen in höheren akademischen Positionen stellt es sich in dieser Situation als besondere Schwierigkeit dar, berufliche und familiäre Ziele miteinander zu vereinbaren.

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

Weiterhin erfuhren die Frauen in ihrem sozialen Umfeld eine mangelnde Akzeptanz ihres für sie selbstverständlichen Wunsches, nach der Geburt ihrer Kinder weiter ihrem Beruf nachzugehen. In diesem Kontext sahen sie sich dem Vorwurf ausgesetzt, ihren mütterlichen Aufgaben nicht ausreichend nachzukommen, der sich in der Bezeichnung „Rabenmutter“ spiegelte. Auch in ihrem beruflichen Umfeld, dessen Strukturen zumeist eher männlichen Bedürfnissen angepasst waren, trafen sie nur selten auf Verständnis für ihre Situation. Keine der befragten Frauen konnte von einem männlichen Kollegen in einer auch nur annähernd vergleichbaren Situation berichten.

23 Macha, Hildegard. 2005. Mütter als Wissenschaftlerinnen: Forschungsstand und politische Maßnahmen der Frauenförderung – eine Einführung. In *Karriere und Kind. Erfahrungsberichte von Wissenschaftlerinnen*, Hrsg. Nikola Biller-Andorno, Anna-Karina Jakovljević, Katharina Landfester und Min Ae Lee-Kirsch, 22–34. Frankfurt/M.: Campus.

Durch die besonderen Bedürfnisse, die sich aus der Betreuungsaufgabe ergaben, wurde der doppelte Minderheitenstatus als Frauen und Migrantinnen im wissenschaftlichen Feld noch verstärkt. Die Wissenschaftlerinnen wollten dieser Sonderrolle und den damit verbundenen Vorbehalten nicht entsprechen. Demzufolge bemühte sich der Großteil in dieser Situation nicht nur darum, alle an sie gestellten Anforderungen zu erfüllen, sondern auch darum, dabei möglichst wenig von den üblichen Gepflogenheiten ihrer Institute abzuweichen, was sie nur unter intensivem Einsatz ihrer persönlichen Ressourcen realisieren konnten.

Die Relevanz dieses Aspekts für die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten von Wissenschaftlerinnen kam überdies in sehr konkreten Diskriminierungserlebnissen bei der Vergabe von Stellen zum Ausdruck.

*„Als meine Tochter sechs Monate alt war, [...] habe ich mich an meinem Lehrstuhl beworben [...]. Obwohl ich ein sehr gutes Verhältnis zu meinem Doktorvater hatte, habe ich die Stelle nicht bekommen. Er hat einen jungen männlichen Absolventen eingestellt, weil er nicht daran glaubte, dass ich mit einem Baby als wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Uni einsteigen und eine gute Performance bringen könne. [...] Unterm Strich hab ich dann meine Promotion – trotz Kind und einer anderen Vollzeitstelle – in vier Jahren abgeschlossen, während der bevorzugte Kollege sechs Jahre dafür benötigte.“ (Marina D.)*

Frauen mit Kindern wurden Zweifel entgegengebracht, ob sie die von ihnen erwarteten Leistungen auch erbringen würden. Die Wissenschaftlerinnen sahen sich von Seiten ihrer Vorgesetzten der Antizipation eines reduzierten Arbeitskraftpotentials ausgesetzt, die sie Frauen mit Betreuungsaufgabe in einer generalisierenden Art und Weise unterstellten, wodurch die Frauen zum Teil massive Benachteiligungen in ihrer Karriereentwicklung erfuhren.

## Fazit

Wenngleich das deutsche Wissenschaftssystem hochqualifizierten Migrantinnen über regulierte Zuwanderungswege Zugang in dieses Feld gewährt, weisen die Ergebnisse der Befragung auf

eine Vielzahl von Barrieren hin, aufgrund derer Wissenschaftlerinnen mit Migrationserfahrung deutliche Benachteiligungen in ihrer Karriereentwicklung in Deutschland erleben. Um einen primären Zugang zu diesem Arbeitsmarkt und einer konkreten Stelle zu erhalten, scheinen Kontakte und Netzwerke zur deutschen *Scientific Community* eine zentrale Voraussetzung zu sein. Doch auch bei der weiteren beruflichen Entwicklung ist die Verfügbarkeit von Kontakten als Quelle für potentielle Unterstützung und Förderung von Bedeutung.

Beruflich einmal „angekommen“, sind es weniger fremdenfeindlich motivierte Diskriminierungen als praktische Probleme und strukturelle Hürden, die es Migrantinnen und Migranten erschweren, sich in die akademischen Strukturen deutscher Hochschulen zu integrieren. Insbesondere bilden sehr gute Deutschkenntnisse eine Voraussetzung für den Zugang zu Netzwerken, potentieller Unterstützung und Informationen, die für ein berufliches Vorankommen entscheidend sind. Darüber hinaus sind Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit Migrationserfahrung infolge mangelnden Wissens und unzureichender Vertrautheit mit dem deutschen Hochschulsystem benachteiligt.

Deutlich stärker als die Relevanz ihres Status als Migrantin tritt für ihre berufliche Integration der Einfluss der Kategorie Geschlecht hervor. Dabei zeigen sich Vergeschlechtlichungsprozesse, die Wissenschaftlerinnen in männlich dominierten MINT-Fächern in Form der Abwertung ihrer Qualifikationen, aufgrund von normativen Geschlechterrollenstereotypen sowie in Gestalt konkreter Diskriminierungen während ihres beruflichen Aufstiegs erleben.

Eine weitere Barriere betrifft die ungleiche Verteilung von Betreuungsaufgaben in partnerschaftlichen Geschlechterarrangements und die unzureichend familiengerechte Hochschulkultur in Deutschland, die es Frauen zusätzlich erschweren, ihre familiären Ziele mit einer wissenschaftlichen Karriere zu verbinden.

### Zentrale Ergebnisse der qualitativen Studien

Zusammengefasst sind die wichtigsten Ergebnisse der drei qualitativen Studien zur Arbeitsmarktintegration hochqualifizierter Migrantinnen in Naturwissenschaft und Technik, die aus postsozialistischen Staaten zuwanderten, folgende:

- Migrantinnen, die nicht über die regulierte hochqualifizierte Migration zuwanderten, thematisierten Zugangsbarrieren zum Arbeitsmarkt aufgrund geschlechtlicher oder ethnischer Zuschreibungen oder aufgrund des Status als Migrantin. Migrantinnen, die mit einem Arbeitsvertrag oder in Aussicht auf einen Arbeitsvertrag zuwanderten, teilten diese Erfahrung nicht.
- Migrantinnen, die nicht über die regulierte hochqualifizierte Migration zuwanderten, machten häufig die Erfahrung, dass ihre Qualifikation als Ingenieurin oder Naturwissenschaftlerin bei der Arbeitsvermittlung und auf dem Arbeitsmarkt in Frage gestellt wurde.
- Berufstätigkeit wird von den hochqualifizierten Migrantinnen als selbstverständlich angesehen und stellt einen eigenständigen Wert für sie dar. Fehlende Möglichkeiten beruflicher Verwirklichung werden in Form von Unzufriedenheit erfahren.
- Das Zurückstellen beruflicher Ziele und Interessen im Zusammenhang familienbedingter Migration steht oft im Zusammenhang mit langfristiger Abwesenheit vom Arbeitsmarkt oder Beschäftigung unterhalb des Qualifikationsniveaus.
- Informationen und Netzwerke sowie deutsche Sprachkenntnisse auf einem hohen Niveau werden für hochrangige Beschäftigungsverhältnisse als zentral erfahren.
- Demgegenüber ist die Arbeitsvermittlung noch nicht ausreichend auf die Beratung von Hochqualifizierten, insbesondere von hochqualifizierten Migrantinnen und Migranten, vorbereitet.
- Der Zugang zu Sprachkursen auf einem hohen sprachlichen Niveau wird als nicht ausreichend erfahren.
- Migrantinnen, die qualifikationsadäquat in den Feldern technisch-naturwissenschaftlicher Berufe beschäftigt sind, thematisieren Ausschlussmechanismen aufgrund des Geschlechts. Höhere Positionen bleiben ihnen häufig verschlossen.
- In unterschiedlichem Maße werden Stereotypisierungen aufgrund ethnischer Zuschreibungen am Arbeitsplatz thematisiert.
- Migrantinnen, insbesondere die Mütter unter ihnen, sehen sich mit dem „Vereinbarkeitsproblem“ in Deutschland konfrontiert: Idealvorstellungen, die einen Gegensatz und gegenseitigen Ausschluss von Berufstätigkeit und Sorgearbeiten für Frauen beinhalten. Damit gehen fehlende Einrichtungen für Kinderbetreuung sowie eine oft wenig familienfreundliche Arbeitskultur einher. Daraus folgt zudem der Ausschluss von Frauen von Stellen und höheren Positionen. Darüber hinaus erweisen sich hohe Anforderungen an die Verfügbarkeit für den Arbeitsplatz in den Technologiebranchen ebenso wie im wissenschaftlichen Feld als üblich.

# Zusammenfassung

Ingrid Jungwirth, Anna Bouffier,  
Grit Grigoleit und Andrea Wolfram

**Abschließend betrachten wir die Ergebnisse der einzelnen Teilprojekte im Zusammenhang. Die analytischen Dimensionen dafür orientieren sich an unserer Zielsetzung, den Berufsverlauf im Zusammenhang mit Familienverpflichtungen und Sorgaufgaben sowie dem Migrationsprozess zu analysieren.**

## Zugang und Integration in den Arbeitsmarkt

Die unterschiedlichen Zuwanderungswege erweisen sich für den Zugang zum Arbeitsmarkt als ausschlaggebend. Für die regulierte hochqualifizierte Migration werden die Voraussetzungen für den Übergang in den Arbeitsmarkt bereits vor der Migration geschaffen. Der Prozess der Arbeitssuche und Orientierung auf dem deutschen Arbeitsmarkt wird der Migration gewissermaßen vorgelagert. Während von den Arbeitsmigrantinnen und Wissenschaftsmigrantinnen Zugangsbarrieren aufgrund geschlechtlicher oder ethnischer Zuschreibungen sowie aufgrund ihres Status als Migrantin nicht thematisiert wurden, sind diese für viele hochqualifizierte Migrantinnen, die nicht über die regulierte hochqualifizierte Migration zuwanderten, ausgesprochen wirkungsmächtig.

Zusätzlich zu Ausschlussmechanismen, durch die Qualifikation von Migrantinnen in Naturwissenschaft und Technik entwertet werden, erfahren viele hochqualifizierte Migrantinnen, die ohne Arbeitsvertrag eingereist sind, eine Dequalifizierung ihrer ausländischen Abschlüsse durch die Arbeitsvermittlung und potentielle Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber. Langfristige Abwesenheit vom Arbeitsmarkt ist eine Erfahrung, die viele hochqualifizierte Migrantinnen machen, die nicht über die regulierte hochqualifizierte Migration zuwanderten. Darüber hinaus ist ein zentraler Befund dieser Studie, dass der Zugang zum Arbeitsmarkt für viele nur über einen Berufswechsel möglich ist. Während es manchen gelingt, zu einem anderen hochrangigen Beruf zu wechseln, ist für viele Frauen der

Wechsel zu einem Beruf üblich, der unterhalb ihres Qualifikationsniveaus ist und der typischerweise von Frauen ausgeübt wird.

Mit den unterschiedlichen Zuwanderungswegen gehen auch Unterschiede zwischen Migrationsmotivationen einher. Während für Arbeits- und Wissenschaftsmigrantinnen beziehungsweise für Frauen, die mit der Zielsetzung der Weiterqualifizierung migrieren, das berufliche Fortkommen im Zentrum steht, sind für die anderen Migrantinnen der Partnerschaftswunsch und andere familienbegründete Motivationen ausschlaggebend. Diese verbinden sich in unterschiedlicher Weise mit beruflichen Interessen. Arbeits- und Wissenschaftsmigrantinnen orientieren sich nicht ausschließlich an den Möglichkeiten ihrer beruflichen Entwicklung, sondern auch für sie spielen partnerschaftliche und familiäre Interessen eine wichtige Rolle. Gleichzeitig ist für viele Migrantinnen, die nicht über die regulierte hochqualifizierte Migration zuwanderten, die Unzufriedenheit mit der beruflichen Situation im Herkunftsland durchaus ebenfalls eine Motivation für die Migration. Darüber hinaus wird Berufstätigkeit nicht nur als selbstverständlich angesehen, sondern stellt einen hohen Wert dar. Geringe Möglichkeiten beruflicher Verwirklichung werden folglich von den meisten Frauen in Form von Unzufriedenheit erfahren. Ein weiterer Befund des Forschungsvorhabens ist allerdings, dass das Zurückstellen beruflicher Interessen im Kontext familienbedingter Migration mit langfristiger Nichterwerbstätigkeit und Berufstätigkeit unterhalb des Qualifikationsniveaus einher geht.

Für alle Migrantinnen gilt, dass Informationen und berufsbezogene Netzwerke für den Zugang zum Arbeitsmarkt im beruflichen Feld der Qualifikation eine hohe Bedeutung haben. Ein fehlender Zugang zu Informationen ist ein Handicap im Berufsverlauf, das für Bildungsausländerinnen insofern zum strukturellen Ausschluss von Zugangswegen zum Arbeitsmarkt werden kann, als sie nicht auf während des Studiums geknüpfte Kontakte zurückgreifen können. Die Arbeitsvermittlung hat hier eine fundamentale Funktion, die sie unzureichend erfüllt, wie die Erfahrungen der befragten Migrantinnen zeigen. Darüber hinaus werden sehr gute deutsche Sprachkenntnisse als wichtige Voraussetzung sowohl für den

Zugang als auch für die weitere Arbeitsmarktintegration im Bereich der hochrangigen Beschäftigungen erfahren.

Für die Migrantinnen, die in den Feldern Naturwissenschaft und Technik einer qualifikationsadäquaten Beschäftigung nachgehen, spielen Ausschlussmechanismen aufgrund des Geschlechts mit steigender Position eine Rolle. Die Migrantinnen erfahren einen Ausschluss aus informellen Netzwerken und berichten von unzureichenden Kenntnissen informeller Codes. Wie aus der Geschlechterforschung bekannt, stoßen Frauen in höheren beruflichen Stellungen auf eine „gläserne Decke“, die verhindert, dass sie eine Position „an der Spitze“ einnehmen.

### **Berufliche Laufbahn und Familienaufgaben**

Die Berichte der Migrantinnen zeigten eindrücklich, wie die Idealvorstellungen bezüglich Familie in Deutschland im Unterschied zu ihren eigenen wahrgenommen wurden. Während für sie Familie beziehungsweise der Wunsch zur Familiengründung unhinterfragt gleichermaßen wie eine zufriedenstellende Berufstätigkeit zu einem erfüllten Leben gehören, stießen sie mit dieser Vorstellung in der deutschen Arbeitswelt auf Vorbehalte und Hindernisse. Diese nahmen zumeist die Form struktureller Barrieren an wie beispielsweise, adäquate Einrichtungen für die Kinderbetreuung zu finden. Darüber hinaus stellte sich die Anforderung als hinderlich heraus, in einem hohen Maße für den Arbeitsplatz verfügbar zu



sein. Eine Vollzeitbeschäftigung wurde gewissermaßen als selbstverständliche Voraussetzung für eine Berufstätigkeit in den Technologiebranchen angesehen. Oft wurde zusätzlich eine Bereitschaft für Überstunden und geographische Mobilität erwartet. Manche Mütter berichteten auch von dem Ausschluss von bestimmten Positionen, da unterstellt wurde, sie könnten den damit verbundenen Aufgaben am Arbeitsplatz aufgrund ihrer Betreuungsaufgaben nicht gerecht werden.

Die Migrantinnen machten folglich die Erfahrung, dass sie mit einem „Vereinbarkeitsproblem“ zwischen Beruf und Familie konfrontiert wurden, das anders als in ihren Herkunftsländern in der deutschen Arbeitswelt und Gesellschaft gewissermaßen selbstverständlich angenommen wird. Dies impliziert einen Gegensatz und gegenseitigen Ausschluss von „Beruf“ und „Familie“ für Frauen. Diese Perspektive der Migrantinnen auf Idealvorstellungen offenbart allerdings nicht nur Einsichten in familienbezogene Normen in der deutschen Gesellschaft, denen zufolge Frauen als Mütter einen erheblichen Teil ihrer Zeit für Familien- und Sorgearbeiten aufbringen sollten. Darüber hinaus werden auch arbeitsbezogene Normen und Idealvorstellungen deutlich, die im Bereich der hochrangigen Beschäftigungen, sei es in der freien Wirtschaft oder in der Wissenschaft, eine hohe, in manchen Fällen nahezu ausschließliche Verfügbarkeit für den Arbeitsplatz voraussetzen.

### **Auf dem Weg zu einer Internationalisierung?**

Um zu dem eingangs thematisierten Wandel hin zur postindustriellen Informationsgesellschaft und der gestiegenen Anforderung an stetig wachsende Wissensbestände zurückzukehren, lässt sich abschließend die Frage aufwerfen, ob eine entsprechende Entwicklung hin zur Internationalisierung von Wissen ausgemacht werden kann. Auf der Grundlage der drei Studien des Verbundvorhabens zur „Arbeitsmarktintegration hochqualifizierter Migrantinnen“, die einen spezifischen Ausschnitt hochqualifizierter Migration darstellen, ist verhaltener Optimismus angebracht. Der Befund der quantitativen Analyse repräsentativer Daten lautet, dass insbesondere hochqualifizierte Bildungsausländerinnen erhebliche Schwierigkeiten haben, ihre Qualifikationen auf dem deutschen Arbeitsmarkt umzusetzen. Die

hohen Anteile von nicht erwerbstätigen und von unterqualifiziert beschäftigten hochqualifizierten Migrantinnen legen den Schluss nahe, dass viele Frauen ihre Qualifikationen und Kenntnisse nach der Migration nicht umsetzen können. Die qualitativen Studien zeigten Ausschlussmechanismen auf, die dabei wirksam werden.

### **In der Konkurrenz um Leitungsfunktionen werden geschlechtliche Diskriminierungen eingesetzt**

Je höher die erreichte Position, desto stärker erfahren Migrantinnen in Deutschland Diskriminierungen aufgrund ihres Geschlechts. Neben der fachlichen Qualifikation werden sie aufgrund von geschlechtsspezifischen Stereotypen nicht mit Führungskompetenzen in Zusammenhang gebracht. Mütter werden – vergleichbar mit Frauen ohne Migrationshintergrund – aufgrund der Zuschreibung einer ausschließlichen Mutterrolle als ungeeignet für Leitungsfunktionen wahrgenommen. Bei Beförderungen oder der Vergabe von Stellen werden Migrantinnen im Vergleich zu männlichen Kollegen oft benachteiligt. Dieser Ausschlussmechanismus ist sowohl in der freien Wirtschaft als auch im wissenschaftlichen Feld zu beobachten.

# Empfehlungen

Anna Bouffier, Grit Grigoleit, Ingrid Jungwirth und Andrea Wolfram

## Allgemeine Maßnahmen

Maßnahmen zur Unterstützung und Förderung der Arbeitsmarktintegration von hochqualifizierten Migrantinnen beziehen sich auf rechtliche Instrumente, wohlfahrtsstaatliche Leistungen und öffentlichkeitswirksame Maßnahmen. Dazu gehören:

- Standardisierte und transparente Verfahren der Qualifikationsanerkennung unabhängig von der Staatsbürgerschaft: das neue Gesetz zur Qualifikationsanerkennung, das im April 2012 in Kraft tritt, sieht dies vor. Wichtig ist, dass diese Forderungen auch in der Umsetzung erfüllt werden.
- Erleichterung des Zugangs zu Sprachkursen auf einem hohen Niveau
- Verbesserung des Zugangs zu Informationen zu dem Arbeitsmarkt in Deutschland, insbesondere zu den Feldern hochrangiger Beschäftigungen und möglichen Weiterbildungen
- Durchgängige Bereitstellung von Orientierungs- und Qualifikationsprogrammen als Angeboten, die den speziellen Bedürfnissen von hochqualifizierten Migrantinnen und Migranten gerecht werden, zum Beispiel fachspezifische Sprachkurse und Schulungen zum Erlernen von international unterschiedlichen Standards wie DIN-Normen, Software oder anderen technischen Anwendungen
- Öffentlichkeitswirksame Vermittlung des Beitrags von Migrantinnen und Migranten in Wirtschaft und Gesellschaft
- Wandel von Idealen und Wertvorstellungen, die Frauen den beruflichen Aufstieg erschweren und Qualifikationen und Kenntnisse von Frauen in Naturwissenschaften abwerten

## Migrantinnen in Unternehmen und Organisationen

In Unternehmen können folgende Maßnahmen die Integration und Aufstiegsmöglichkeiten von Migrantinnen fördern:

- Ausbau von Diversity-Programmen, die sich gegen geschlechtsbezogene und ethnische Stereotype richten
- Auch über spezifische Programme hinaus sollte auf allen Organisationsebenen ein Wandel von Ideal- und Wertvorstellungen angeregt werden hin zur Akzeptanz und Wertschätzung der heterogenen Zusammensetzung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern; beispielhaft hierfür ist eine Abkehr von dem Ideal einer nahezu vollkommenen Sprachfertigkeit im Deutschen und Honorierung der Mehrsprachigkeit von Migrantinnen
- Mentoringprogramme und Coaching-Angebote für Migrantinnen, in denen die spezifischen Bedürfnisse der Migrantinnen aufgegriffen und ihre Einbindung und Karrierechancen stärker gefördert werden
- Aktive Eingliederungs- und Betreuungsmaßnahmen für Migrantinnen als Bestandteil der Personalpolitik, etwa durch „Relocation-Services“, die bei der Integration in das neue Arbeits- und Lebensumfeld unterstützen
- Aktive Unterstützung beim Erwerb der deutschen Sprache und der spezifischen Fachsprache beispielsweise durch Sprachkurse, die im Unternehmen stattfinden und zur breiteren Vernetzung der Migrantinnen und Migranten im Unternehmen beitragen
- Umsetzung einer familiengerechten Unternehmenskultur und Personalpolitik: dazu zählen Arbeitszeitflexibilisierung, Familienservice, Unterstützung in der Kinderbetreuung sowie Wiedereinstiegsprogramme

### Migrantinnen an Universitäten

Für die Förderung und Unterstützung von Migrantinnen in der Wissenschaft eignen sich die genannten Ansatzpunkte für Unternehmen und Organisationen gleichermaßen. Darüber hinaus empfehlen sich weitere Maßnahmen, die die Hochschulen im Besonderen betreffen:

- Faire und transparente Bewerbungsverfahren, insbesondere in Spitzenpositionen wie Berufungsverfahren
- Verlässliche Vertragsgestaltung und planbare Berufsperspektiven für wissenschaftliches Personal generell und alternative Wissenschaftskarrierewege neben der Professur für Post-Docs im Besonderen
- Transformation hin zu Hochschulstrukturen und einer wissenschaftlichen Arbeitskultur, die die Notwendigkeit einer familiengerechten Gestaltung der Wissenschaft anerkennen und konsequent berücksichtigen
- Berücksichtigung der Mehrsprachigkeit von Migrantinnen und Migranten durch den Ausbau von *International Offices* als Anlauf- und Servicestelle bei beruflichen, formellen oder alltäglichen Fragen sowie eine Ausweitung von englischsprachigen Angeboten, zum Beispiel im Kontext von Lehrveranstaltungen oder der Hochschulverwaltung
- Unterstützung der internationalen Netzwerkbildung durch Programme zur Förderung der internationalen Mobilität und Zusammenarbeit wie zum Beispiel Stipendienprogramme oder das EU-Forschungsrahmenprogramm



Diese Druckschrift wird im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit vom Bundesministerium für Bildung und Forschung unentgeltlich abgegeben. Sie ist nicht zum gewerblichen Vertrieb bestimmt. Sie darf weder von Parteien noch von Wahlwerberinnen/Wahlwerbern oder Wahlhelferinnen/Wahlhelfern während eines Wahlkampfes zum Zweck der Wahlwerbung verwendet werden. Dies gilt für Bundestags-, Landtags- und Kommunalwahlen sowie für Wahlen zum Europäischen Parlament.

Missbräuchlich ist insbesondere die Verteilung auf Wahlveranstaltungen und an Informationsständen der Parteien sowie das Einlegen, Aufdrucken oder Aufkleben parteipolitischer Informationen oder Werbemittel. Untersagt ist gleichfalls die Weitergabe an Dritte zum Zwecke der Wahlwerbung.

Unabhängig davon, wann, auf welchem Weg und in welcher Anzahl diese Schrift der Empfängerin/dem Empfänger zugegangen ist, darf sie auch ohne zeitlichen Bezug zu einer bevorstehenden Wahl nicht in einer Weise verwendet werden, die als Parteinahme der Bundesregierung zugunsten einzelner politischer Gruppen verstanden werden könnte.



Bundesministerium  
für Bildung  
und Forschung



EUROPÄISCHE UNION