

Abschlusskonferenz

**“Veränderungspotenziale von Führungsfrauen  
in Umwelt und Technik”**

16-17 Januar 2012 | Bergische Universität Wuppertal

**Wissenschaftsmigrantinnen aus postsozialis-  
tischen Ländern und ihre Gestaltungspotenziale an  
technischen Hochschulen in Deutschland**

**Dr. Andrea Wolfram**

Integration Team – Human Resources, Gender and Diversity Management (IGaD)\*  
RWTH Aachen University, Germany

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium  
für Bildung  
und Forschung



EUROPÄISCHE UNION

\* Das IGaD wird aus Mitteln der Exzellenzinitiative gefördert

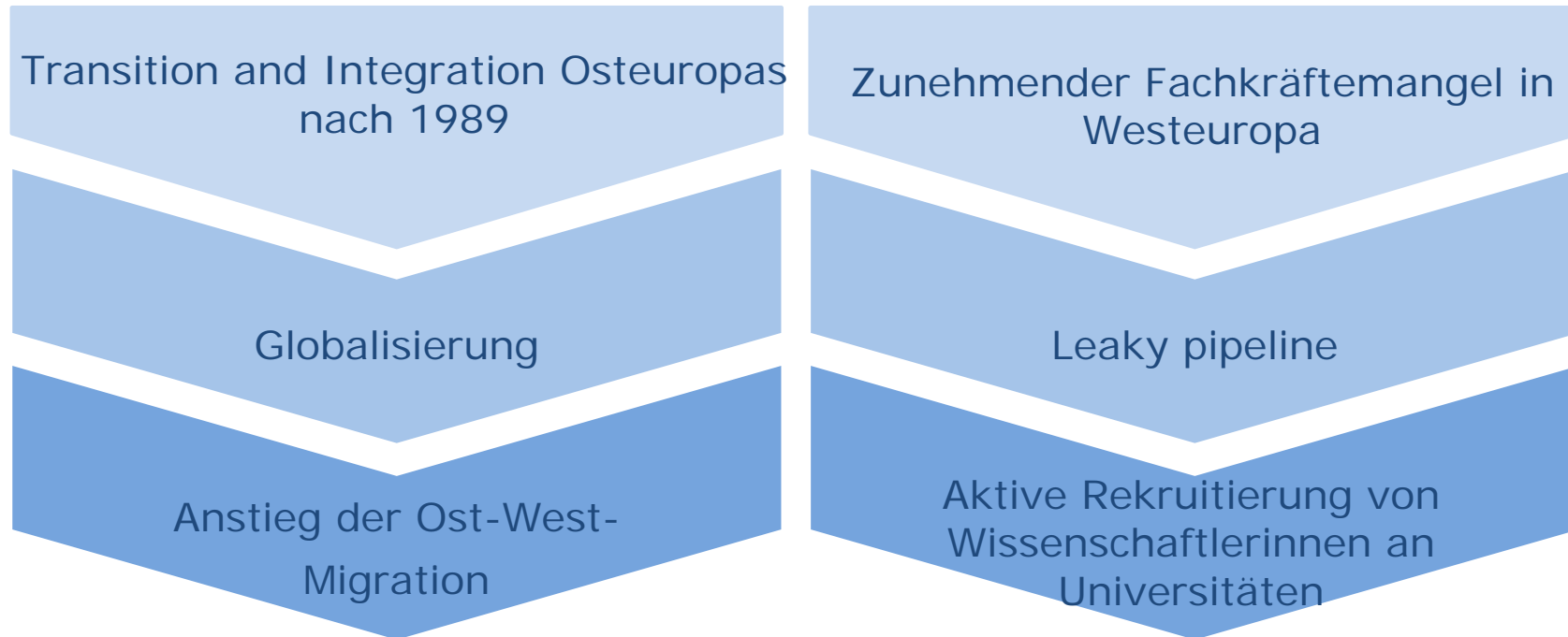
## Übersicht

---

1. Einbettung der Thematik
  - Ost-West-Migration im Kontext der EU-Erweiterung
  - Stellenwert hochqualifizierter Migration in Deutschland
2. Fragestellung und methodische Anlage des Forschungsprojektes
3. Karriere, Familie, und Migration im biografischen Kontext von Wissenschaftsmigrantinnen
4. Karrierestrategien und Gestaltungspotenziale
5. Weibliche Wissenschaftskarrieren entgegen aller Barrieren
  - Einflussfaktoren
  - Schlussfolgerungen
6. Empfehlungen

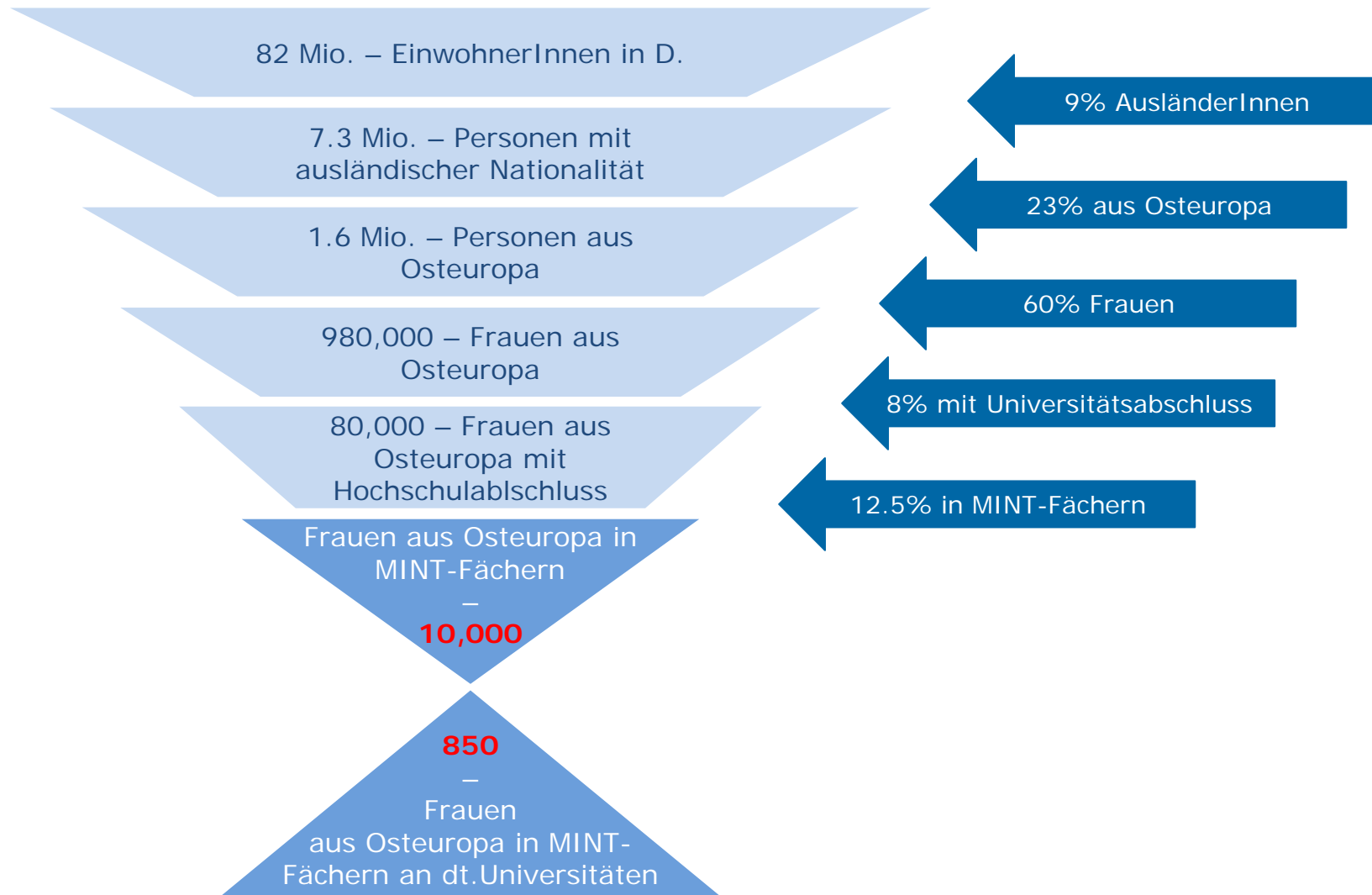
# 1. Einbettung der Thematik

## Ost-West-Migration im Kontext der EU-Erweiterung



Annahme: Hoher Anteil von Wissenschaftlerinnen aus Osteuropa in Führungspositionen an Technischen Universitäten

## 2. Einbettung der Thematik : Stellenwert hochqualifizierter Migration in Deutschland



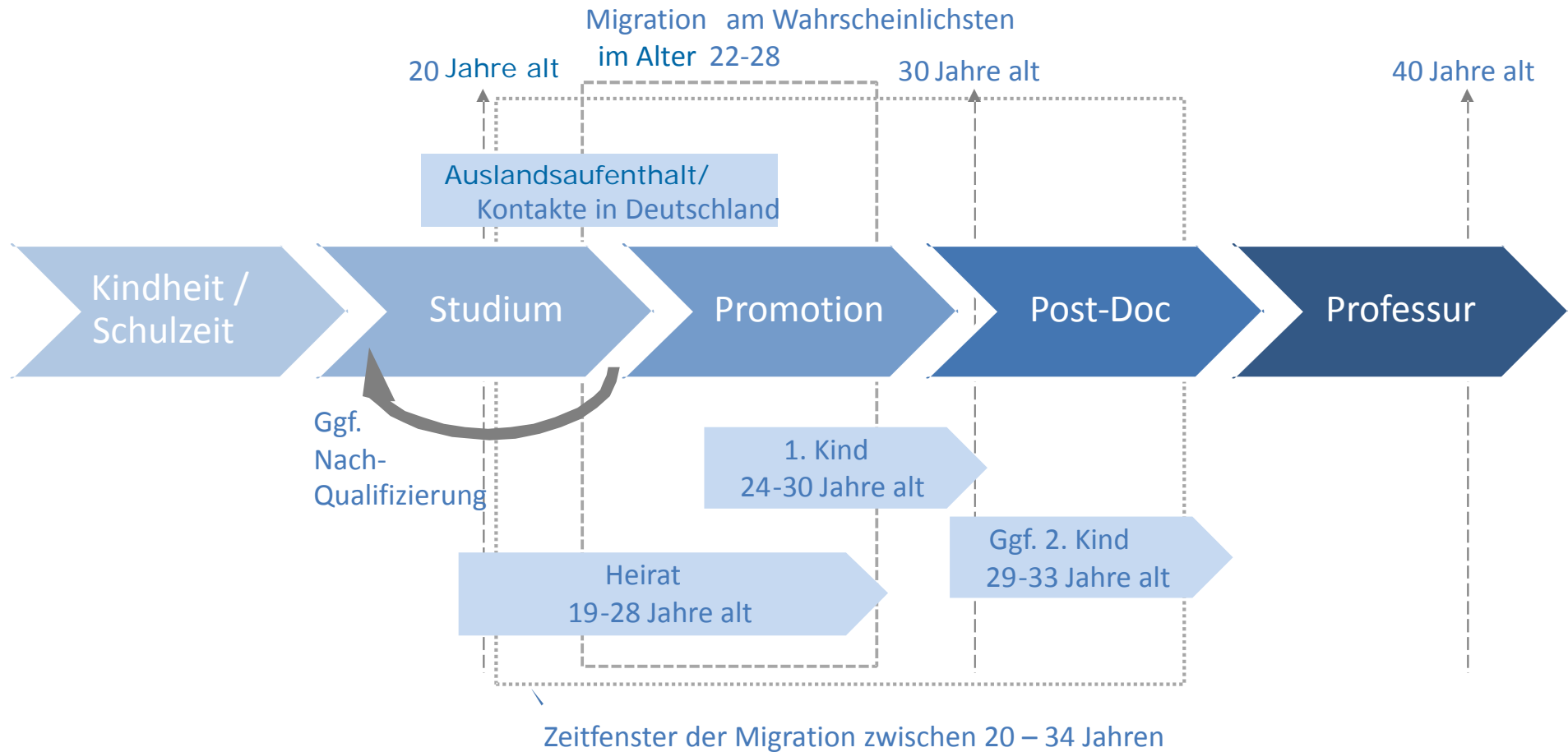
### 3. Fragestellungen und methodische Anlage des Forschungsprojektes

---

#### Projekt "Hochqualifizierte Migrantinnen in der technologischen Spitzenforschung an Hochschulen "

- Teil des BMBF-Verbundprojektes „Die Integration hochqualifizierter Migrantinnen auf dem deutschen Arbeitsmarkt – Effekte der Migration auf die Karriereverläufe hochqualifizierter Frauen in Technologiebranchen“
- Erkenntnisse gewinnen über
  - a) wesentlichen Bedingungen, die Kontinuität und Erfolg im Karriereverlauf von hochqualifizierten Frauen an Hochschulen ermöglichen
  - b) Ursachen, die zu Karrierebrüchen führen
  - c) Mechanismen der Dequalifizierung und des Ausschlusses aufgrund von Gender, Nationalität und kulturellem Hintergrund von Wissenschaftlerinnen
  - d) Biografisches Zusammenwirken von Karriere-, Familien- und Migrationsverläufen
- Methodisches Vorgehen
  - a) 3 ExpertInneninterviews aus Beratungs-, Wissenschafts- und Politikbereich
  - b) 10 biografische Interviews mit osteuropäischen Wissenschaftsmigrantinnen
  - c) 5 biografische Interviews mit autochthonen Wissenschaftlerinnen

# 4. Karriere, Familie, und Migration im biografischen Kontext von Wissenschaftsmigrantinnen



## 4. Karrierestrategien und Gestaltungspotenziale

---

### **Internationale Vernetzung als Migrationsanlass in der Wissenschaft und Karrierefaktor**

„Als ich fertig war, hatten wir im Sommer eine Konferenz, auf der mein späterer Doktorvater einer der Teilnehmer war [...]. Er hat damals jemanden gesucht für ein Projekt und insofern hat er mich irgendwie dort kennengelernt. [...] Er hat mich ausgefragt und [...] das war sozusagen ein verkapptes Vorstellungsgespräch. Anschließend hat er meiner damaligen Chefin eine E-Mail geschrieben, dass er mich ganz gerne abwerben würde.“

(Jelena, Z. 201-230)

## 4. Karrierestrategien und Gestaltungspotenziale

---

Karrierehindernisse für Wissenschaftsmigrantinnen und Minderung von Gestaltungspotenzialen in der Wissenschaft:

### **Bei fehlender Internationalisierung deutscher Hochschulen wiegen mangelnde Deutschkenntnisse besonders schwer**

„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 mit der Vision, dass ich ständig schreiben muss, nein. Das ist nicht mein Ding.“

(Lenka, I. 2201 – 2009)



## 4. Karrierestrategien und Gestaltungspotenziale

---

Karrierehindernisse für Wissenschaftsmigrantinnen und Minderung von Gestaltungspotenzialen in der Wissenschaft:

**Bei fehlender Internationalisierung von deutschen Hochschulen mit entsprechenden Serviceangeboten wiegen fehlende Netzwerke besonders schwer**

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

(Marina, Z. 1291-1296).

## 4. Karrierestrategien und Gestaltungspotenziale

---

Karrierehindernisse für Wissenschaftsmigrantinnen und Minderung von Gestaltungspotenzialen in der Wissenschaft:

### **An männlichen Normbiografien ausgerichtete Wissenschaftskultur**

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

(Nadja, Z. 179-187).

## 4. Karrierestrategien und Gestaltungspotenziale

---

Karrierehindernisse für Wissenschaftsmigrantinnen und Minderung von Gestaltungspotenzialen in der Wissenschaft: **Geschlechterstereotype mit einhergehender Abqualifizierung**

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

(Marina, Z. 533 – 556)

## 5. Weibliche Wissenschaftskarrieren entgegen aller Barrieren: Einflussfaktoren

---



### Migrationsfaktoren:

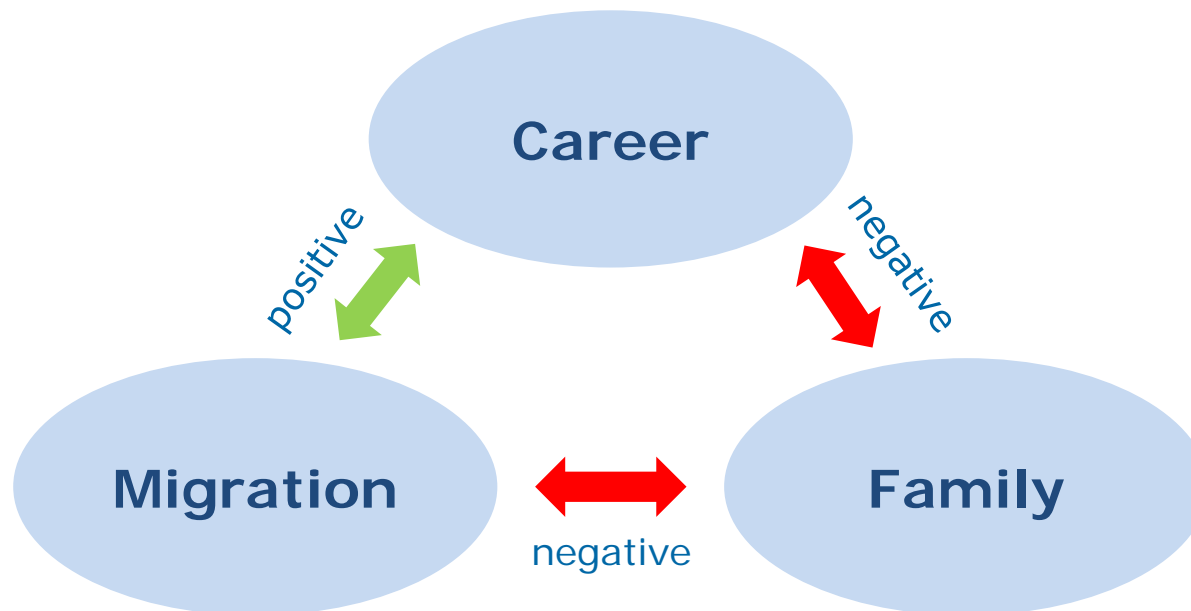
- Sprache
- Netzwerke in der Scientific Community
- Kenntnis über das deutsche Wissenschaftssystem
- **Personenbezogene Eigenschaften (Ehrgeiz, Ausdauer, Disziplin etc.)**
- **Bürokratische Hindernisse**
- **Diskriminierungserfahrungen aufgrund der Herkunft**

### Genderfaktoren:

- **Hohe Familienorientierung**
- Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben
- **Personenbezogene Ressourcen: Vereinbarkeit von Beruf und Familie erfordert massive individuelle Ressourcen**
- Diskriminierungserfahrungen aufgrund des Geschlechts

## 5. Weibliche Wissenschaftskarrieren entgegen aller Barrieren: Zusammenwirken der Einflussfaktoren

- Gender als Negativfaktor für die Karriereentwicklung
- Migrationshintergrund unter bestimmten Bedingungen Positivfaktor für die Karriereentwicklung
- Familienorientierung als Negativfaktor für die Karriereentwicklung und zusätzlich negativer Einfluss über negative Wirkungen auf Migrationsbiografie



## 5. Weibliche Wissenschaftskarrieren entgegen aller Barrieren: Schlussfolgerungen

---

- Zum Beginn der Integrationsphase überwiegt der Einfluss der Herkunft auf die Weiterentwicklung der Wissenschaftskarrieren in Deutschland
- Nach der Integration in das Wissenschaftssystem beeinträchtigen in erster Linie Genderfaktoren die weitere Karriereentwicklung und damit die Gestaltungspotenziale im Wissenschaftssystem
- Schlüsselfaktoren des Erfolgs von Wissenschaftsmigrantinnen:
  - 1) Netzwerke
  - 2) Sprachkenntnisse
  - 3) Kenntnisse des deutschen Wissenschaftssystems (heimlicher Lehrplan)
  - 4) Wissenschaftliche Leistungen und deren Anerkennung
  - 5) Personenbezogene Eigenschaften (Ehrgeiz, Ausdauer, Disziplin, unterstützende Ressourcen -> Korrelieren mit der sozialen Herkunft)
- Mit Arbeitsvertrag eingereiste Migrantinnen sind eine privilegierte Gruppe unter den Wissenschaftsmigrantinnen und haben damit die größten Gestaltungspotenziale für ihre Karrieren wie auch auf die Arbeitskultur

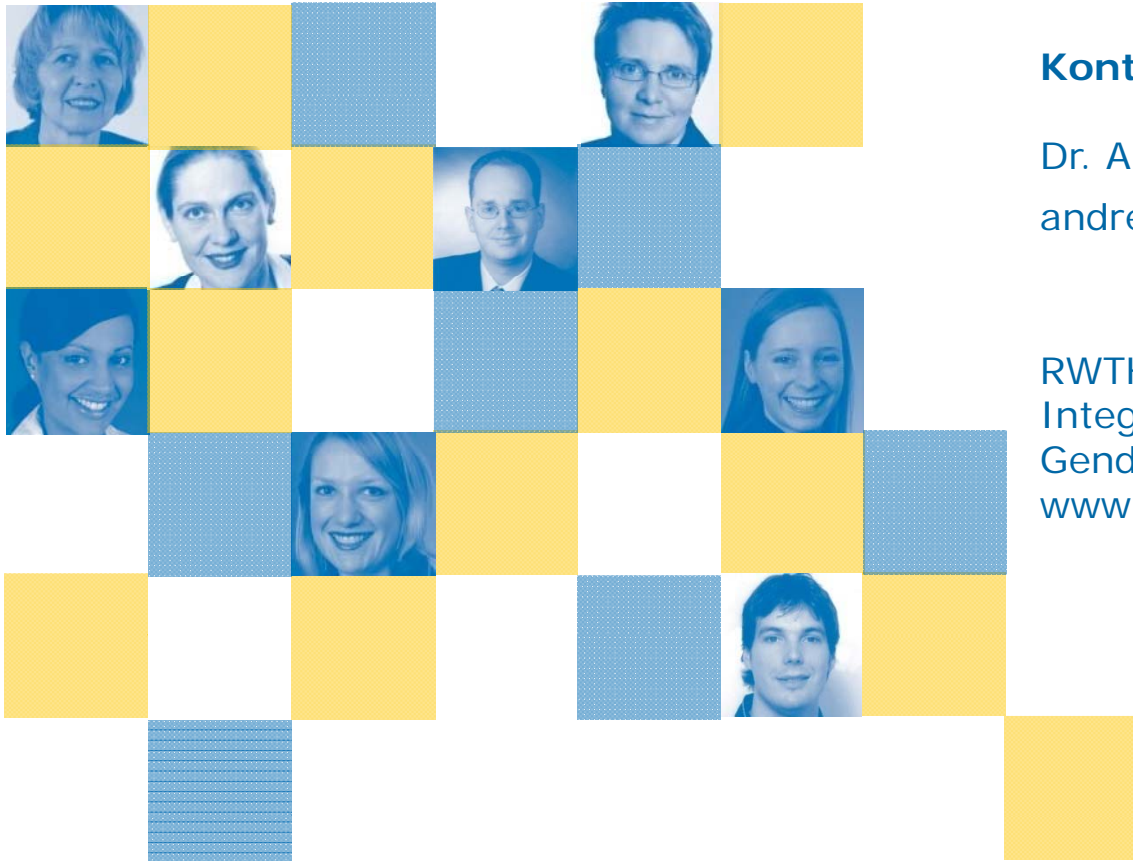


## 7. Empfehlungen für Hochschulen

---

- Entwicklung und Implementierung von Gender und Diversity-Konzepten
- Schnittstellen des G&D-Konzeptes mit Internationalisierungs- und Rekrutierungsstrategien
- Ausweitung von infrastrukturellen Unterstützungsangeboten
- Anpassung der hochschulinternen Kommunikationsprozesse und (Weiterbildungs-)Angebote auf internationale WissenschaftlerInnen
- Angebot an geeigneten Sprachkursen
- Ausweitung von Angeboten, die internationale Mobilität und damit transnationales Netzwerken ermöglichen





## Kontakt

Dr. Andrea Wolffram

[andrea.wolffram@igad.rwth-aachen.de](mailto:andrea.wolffram@igad.rwth-aachen.de)

RWTH Aachen

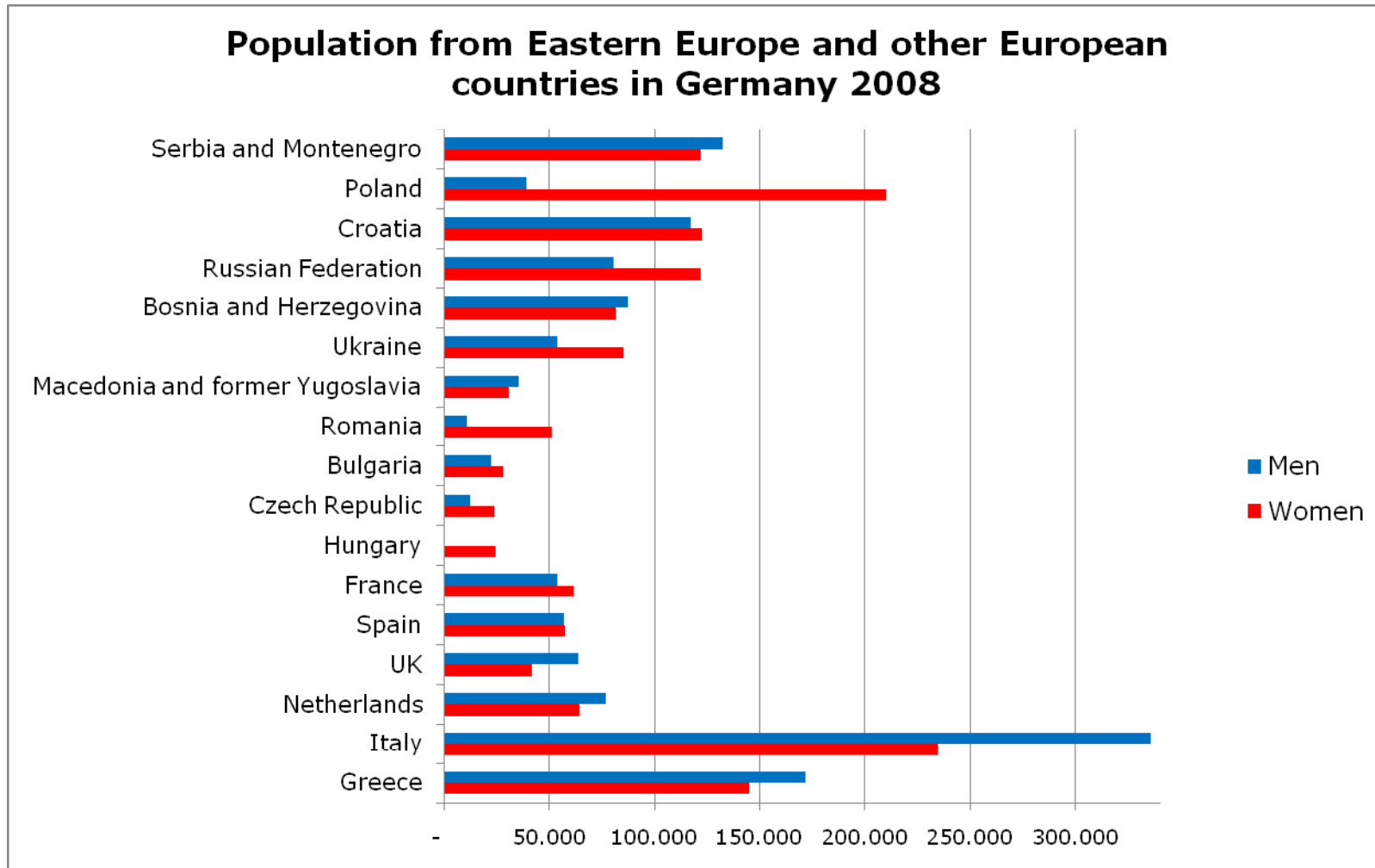
Integration Team – Human Resources,  
Gender and Diversity Management (IGaD)  
[www.igad.rwth-aachen.de](http://www.igad.rwth-aachen.de)

**Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!**

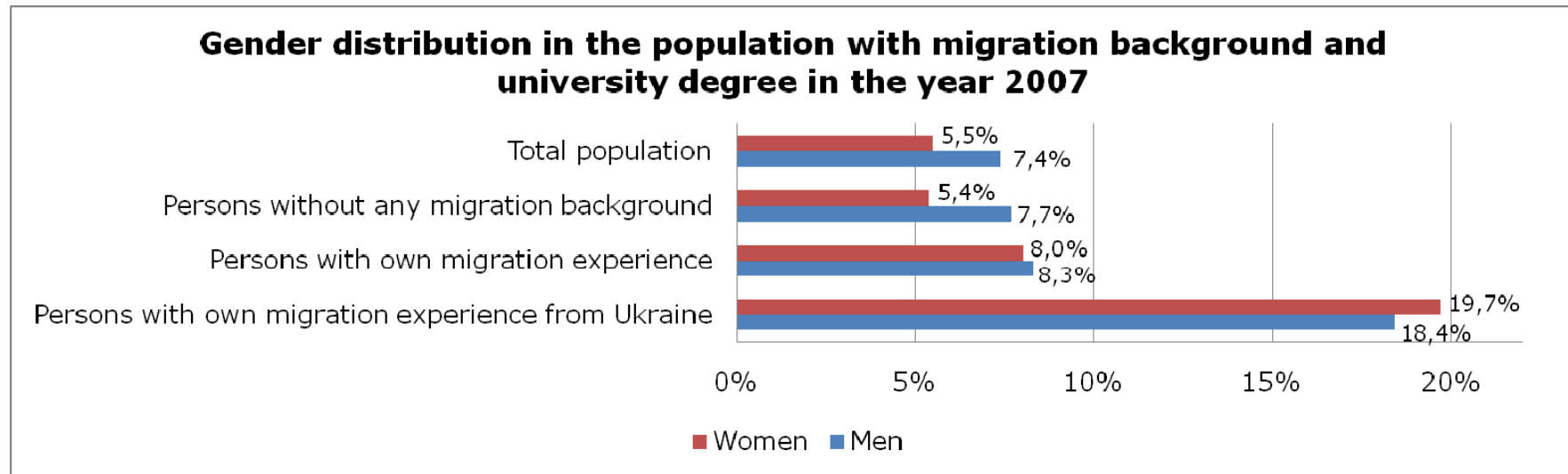


## Appendix

## Appendix II: Facts and Figures



# Appendix I: Facts and Figures



## Appendix III: Facts and Figures

