

Sandra Steinmetz

Ingrid Jungwirth/Andrea Wolfram (Hrsg.), 2017: Hochqualifizierte Migrantinnen. Teilhabe an Arbeit und Gesellschaft. Opladen, Berlin, Toronto: Verlag Barbara Budrich. 249 Seiten. 28 Euro

Sowohl in der freien Wirtschaft als auch im Wissenschaftssektor nimmt hochqualifizierte Migration – häufig unter dem Schlagwort der transnationalen Mobilität – einen immer größeren Stellenwert ein. Im Sammelband von Ingrid Jungwirth und Andrea Wolfram gehen die Autor*innen der übergeordneten Frage nach, ob bisherige theoretische Konzepte auch auf die Migration hochqualifizierter Personen anwendbar sind oder diese sich hinsichtlich der Migrationswege, -prozesse und -ergebnisse von anderen Formen der Arbeitsmigration mit geringeren Qualifikationsanforderungen unterscheidet und andere Konzepte begründet. Auf Grundlage empirischer Daten untersuchen die Autor*innen, wie hochqualifizierte Migrant*innen Zugang zum ersten Arbeitsmarkt erhalten. Die Herausgeberinnen und Autor*innen beziehen in ihre Analysen ebenfalls mit ein, wie sich die Kategorie Geschlecht auf Arbeits-, Familien- und Migrationszyklus auswirkt, und begründen dieses Vorgehen mit Ergebnissen verschiedener Studien, die darauf hinwiesen, dass hochqualifizierte Migrantinnen in Deutschland überproportional nicht erwerbstätig seien.

Der Sammelband gliedert sich in zwei thematische Blöcke. Im ersten Teil *Hochqualifizierte Migrantinnen im deutschen Arbeitsmarkt – Zugänge und Hürden* untersucht zunächst Ingrid Jungwirth, wie sich Berufsverläufe hochqualifizierter Migrant*innen nach der Migration gestalten und wie Gender-, Migrations- und Lebenslaufregime bei der Integration auf den Arbeitsmarkt wirksam werden. Die Auswertung von Daten des Sozioökonomischen Panels (1995 bis 2008) zeigt eine große Differenz zwischen den Geschlechtern: Die Migration stellt für hochqualifizierte Frauen einen wesentlich größeren Einschnitt in ihre Erwerbstätigkeit dar als für Männer mit vergleichbarer Qualifikation. Anhand ausgewählter qualitativer Interviews rekonstruiert die Autorin typische Erwerbsverläufe von Migrantinnen und zeigt exemplarisch Dequalifizierungs- und Ausschlussmechanismen auf. Besonders hervorgehoben wird das Konzept der Unvereinbarkeit von Familie und Beruf, das von den Migrantinnen nicht als selbstverständlich aufgefasst wird. Erst durch den „Blick von außen“ (S. 91) wird es als keineswegs universales Phänomen, sondern „typisch deutsch“ erfahrbar gemacht. Im folgenden Beitrag geht Ingrid Jungwirth näher auf Fremdheitserfahrungen von Migrantinnen im technischen Feld ein und zeigt auf, dass neben Ausschlussmechanismen, von denen auch autochthone Frauen aufgrund ihres Geschlechts betroffen sind, spezifische Ausschlussmechanismen aufgrund des Migrationsstatus wirksam werden. Die Ergebnisse verdeutlichen die intersektionale Diskriminierung,¹ die Frauen mit Migrationshintergrund häufig erfahren.

1 Siehe u. a. Marten, Eike & Walgenbach, Katharina (2017). Intersektionale Diskriminierung. In Albert Scherr, Aladin El-Mafaalani & Gökçen Yüksel (Hrsg.), *Handbuch Diskriminierung* (S. 157–171). Wiesbaden: Springer VS.

Andrea Wolfram diskutiert im zweiten Teil des Sammelbandes *Migrantinnen im deutschen Wissenschaftssystem* zunächst die beiden Konzepte Migration und Mobilität. Sie arbeitet anhand der Auswertung von Biografien von Wissenschaftlerinnen heraus, dass sich Migrationsmotivation und andere Einflussfaktoren sehr vielfältig darstellen, in den untersuchten Fällen sowohl Migrations- als auch Mobilitätsprozesse durchlaufen werden und sich Wissenschaftskarrieren auf einem Kontinuum zwischen Mobilität und Migration bewegen und sowohl zu dauerhaftem Aufenthalt als auch zur Rückkehr (oder zumindest einer verbleibenden Rückkehrintention) führen können. Anna Bouffier analysiert anschließend, wie sich die Kategorien Geschlecht, Migrationshintergrund und Familie auf Karriereverläufe von Wissenschaftlerinnen, die im MINT-Bereich an deutschen Hochschulen tätig sind, auswirken. Die Autorin zeigt auf, dass Faktoren, die mit dem Migrationshintergrund zusammenhängen, Karrierewege zwar beeinflussen bzw. behindern können (z. B. fehlende Kenntnisse der deutschen Sprache oder hinsichtlich Bewerbungsverfahren), Abwertungsmechanismen aufgrund des Geschlechts aber wesentlich häufiger und stärker ausgeprägt erfahren werden. Besonders die oben bereits angesprochene Vereinbarkeitsproblematik von Familie und Beruf spielt hierbei eine große Rolle, da Frauen aufgrund von antizipatorisch angenommenen familiären Sorgeverpflichtungen ein geringeres Arbeitskraftpotenzial unterstellt wird, selbst wenn sie (noch) kinderlos sind. Im folgenden Beitrag versuchen Tobias Berg und Miriam Lämmerhirt, Einstellungen und Haltungen von Wissenschaftlerinnen herauszuarbeiten, die für den Verlauf einer Karriere in der Wissenschaft zentral sind. Anhand von inhaltsanalytisch ausgewerteten narrativen und leitfadengestützten Interviews untersuchen die beiden Autor*innen unterschiedliche Ausprägungen von Selbstbewusstsein, Eigeninitiative, Aktivität und Karrierefokus zwischen Professorinnen und wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen. Unter der Annahme, dass bestimmte Eigenschaften eher zu einer Professur führen können, arbeiten sie zwei Idealtypen heraus. Sie geben jedoch kritisch zu bedenken, dass (noch) nicht abschließend geklärt werden könne, ob die verschiedenen Charaktereigenschaften tatsächlich die Karriere beeinflussen oder nicht umgekehrt der berufliche Erfolg zu mehr Selbstbewusstsein etc. führe. Ingrid Jungwirth und Andrea Wolfram gehen im folgenden Artikel auf die Frage ein, ob berufsbezogene Migrationsmotivationen Nachteile im Berufsverlauf ausgleichen können, die durch unterschiedliche Zuwanderungswege entstehen. Hierfür vergleichen die Autorinnen die Dauer des Zugangs zum Arbeitsmarkt und die berufliche Stellung von Migrantinnen, die aus unterschiedlichen Gründen und auf unterschiedlichen Wegen nach Deutschland migriert sind und stellen fest, dass Zuwanderungsweg und -motivation stark zusammenhängen, die Motivation etwaige Nachteile des Zuwanderungswegs jedoch kaum kompensieren kann. Im letzten Beitrag von Annika Ulich, Martina Schraudner und Carmen Leicht-Scholten werden die Ergebnisse einer Befragung von Studierenden in MINT-Studiengängen vorgestellt und diskutiert. Der Fokus der geführten Interviews lag auf der Identifizierung von Gründen für einen Studienabbruch oder -schwund, die im Zusammenhang mit Geschlecht, kulturellem Hintergrund und Studienfach stehen. Herausgearbeitet werden

drei verschiedene Kernkonfliktfelder, die entweder alle Student*innen, Student*innen mit Migrationshintergrund oder explizit Studentinnen betreffen.

Alle Beiträge des Sammelbandes werden zum überwiegenden Teil auf Daten gestützt, die im Rahmen von Teilprojekten des Verbundvorhabens „Die Integration hochqualifizierter Migrantinnen auf dem deutschen Arbeitsmarkt – Effekte der Migration auf Karriereverläufe hochqualifizierter Frauen in Technologiebranchen“² erhoben wurden. Mit einer Vielfalt an Methoden beantwortet jeder Artikel jeweils spezifische Fragestellungen, die sowohl auf Unterschiede hinsichtlich der Erwerbsverläufe zwischen Männern und Frauen als auch Frauen mit und ohne Migrationshintergrund eingehen. Der Sammelband zeigt eindrucklich, welche Mechanismen verhindern oder zumindest erschweren, dass das Potenzial, das hochqualifizierte Migrantinnen im MINT-Bereich mitbringen, voll ausgeschöpft werden kann. Dies ist aufgrund aktueller Debatten um allgemeinen Fachkräftemangel, aber auch im Zusammenhang mit der generellen Gleichstellung und Förderung von Frauen in genau dieser Fächergruppe besonders brisant. Die Beiträge und die weiterführenden Literaturangaben geben einen sehr guten Überblick über die Gruppe hochqualifizierter Migrantinnen, sind aufgrund der herangezogenen Daten allerdings auf eine relativ spezifische Fächergruppe (überwiegend Qualifikationen im MINT-Bereich) eingegrenzt. Als Forschungsdesiderat bleibt die Frage, inwiefern die gefundenen Ergebnisse auch auf andere Fachbereiche übertragbar sind.

Zur Person

Sandra Steinmetz, M. A., wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl für Deutsch als Fremd- und Zweitsprache an der Universität des Saarlandes. Arbeitsschwerpunkte: Projektmanagement, Forschung und Lehre im Umgang mit Heterogenität in Schule und Unterricht sowie Intersektionalität in der Lehrer*innenbildung; freiberufliche Dozentin und Fortbildnerin.

Kontakt: Universität des Saarlandes, Campus A2.2, 66123 Saarbrücken

E-Mail: sandra.steinmetz@uni-saarland.de

2 Das Verbundprojekt wurde zwischen 2009 und 2012 vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und dem Europäischen Sozialfond (ESF) gefördert und an den Universitäten HU Berlin, RWTH Aachen und TU Hamburg-Harburg durchgeführt. Weitere Informationen sind in der Datenbank CEWSwiki des Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS) zu finden: https://cewswiki.gesis.org/wiki/Integration_hochqualifizierter_Migrantinnen_auf_dem_deutschen_Arbeitsmarkt.