



Ingrid Jungwirth
Andrea Wolfram (Hrsg.)

Hochqualifizierte Migrantinnen

Teilhabe an Arbeit und Gesellschaft

Verlag Barbara Budrich



Hochqualifizierte Migrantinnen

Ingrid Jungwirth
Andrea Wolffram (Hrsg.)

Hochqualifizierte Migrantinnen

Teilhabe an Arbeit und Gesellschaft

Verlag Barbara Budrich
Opladen • Berlin • Toronto 2017

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek
Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

Gedruckt auf säurefreiem und alterungsbeständigem Papier

Alle Rechte vorbehalten

© 2017 Verlag Barbara Budrich, Opladen, Berlin & Toronto
www.budrich-verlag.de

ISBN 978-3-86649-456-5 (Paperback)

eISBN 978-3-86649-523-4 (eBook)

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Verlages unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Umschlaggestaltung: Bettina Lehfeldt, Kleinmachnow – www.lehfeldtgraphic.de

Titelbildnachweis: mo_riza, www.piqs.de

Satz: Judith Henning, Hamburg – www.buchfinken.com

Inhalt

Hochqualifizierte Migrantinnen in Arbeit und Gesellschaft – eine Einleitung Ingrid Jungwirth und Andrea Wolffram	7
--	---

Hochqualifizierte Migrantinnen im deutschen Arbeitsmarkt – Zugänge und Hürden

Geschlecht und Migration in der Lebenslaufanalyse – Berufsverläufe hochqualifizierter Migrantinnen im technischen Feld und darüber hinaus Ingrid Jungwirth.....	33
--	----

<i>Boundaries that matter:</i> Hochqualifizierte Migrantinnen im technischen Feld Ingrid Jungwirth.....	83
---	----

Migrantinnen im deutschen Wissenschaftssystem

Wissenschaftlerinnen zwischen Mobilität und Migration Andrea Wolffram.....	119
---	-----

<i>Careers against the odds</i> – Barrieren und Chancen für Wissenschaftsmigrantinnen in Naturwissenschaft und Technik Anna Bouffier	145
--	-----

Wer schafft es zur Professur? Hermeneutische Biographieanalysen osteuropäischer Wissenschaftsmigrantinnen in MINT-Fächern Tobias Berg und Miriam Lämmerhirt	173
---	-----

Zuwanderungswege und Migrationsmotivationen im Berufsverlauf in Wirtschaft und Wissenschaft Ingrid Jungwirth und Andrea Wolffram	197
--	-----

„Should I Stay or Should I Go?“ – Studierende in MINT-Fächern Annika Ulich, Martina Schraudner und Carmen Leicht-Scholten	225
--	-----

Autorinnenangaben	247
-------------------------	-----

Hochqualifizierte Migrantinnen in Arbeit und Gesellschaft – eine Einleitung

Ingrid Jungwirth und Andrea Wolffram

1 Einleitung

Mit hochqualifizierter Migration wird häufig ein Wandel von Migrationsformen verbunden, die nicht nur von einer Arbeitsmigration in Bereiche mit geringen Qualifikationsanforderungen abgegrenzt wird, sondern auch als neuartige Form von Migration dargestellt wird. Es wird postuliert, dass vorhandene Begriffe von Migration überholt sind, insbesondere eine binäre Konzeption von Migrationsformen in den Gegensätzen von Zwang und Freiwilligkeit, Dauerhaftigkeit und zeitlicher Begrenzung, Prozess und Ergebnis (King 2002). Die wissenschaftliche Untersuchung von und Auseinandersetzung mit hochqualifizierter Migration ist daher auch mit der Entwicklung weitreichenderer theoretischer Konzepte verknüpft worden.

Ein Phänomen von geographischer Mobilität im Kontext zunehmender sozialer und ökonomischer Verflechtungsbeziehungen über nationalstaatliche Grenzen hinweg scheint zu sein, dass sie von Migrantinnen und Migranten mit wenigen als auch mit vielen ökonomischen und/oder bildungsbezogenen Ressourcen umgesetzt wird. Die Bereitschaft zur grenzüberschreitenden, besonders auch zur befristeten und wiederholten, Wanderung, ist bei beiden Gruppen hoch: Baumann hat diesbezüglich auf die Ähnlichkeit zwischen „tourists“ und „vagabonds“ als einem Phänomen von Globalisierung hingewiesen (1998: 92). In Bezug auf Mobilität weisen Kreutzer/Roth (2006: 16 ff.) allerdings mit ihrem Modell „transnationaler Mobilität“ auch darauf hin, dass Mobilität grundsätzlich einen gewissen Umfang an Ressourcen voraussetzt. Eine weitere Ähnlichkeit zwischen den beiden Gruppen von Migrantinnen und Migranten besteht im Hinblick auf die Migrationspolitik. So betrifft die zunehmende Regulierung von Migration durch postindustrielle Staaten sowohl die Migration Hochqualifizierter als auch die Migration anderer Migrantinnen und Migranten, die beide in einem hohen Maß restringiert sind. Im Unterschied dazu wird in der öffentlichen Diskussion die Migration Hochqualifizierter, anders als die Migration anderer, als besonders erwünscht hervorgehoben (Lutz 2009; Shinozaki 2009). Die Thematisierung der Migration als ‚erwünscht‘ ist dabei immer auch ein Hinweis darauf, dass Migration gleichzeitig als ‚nicht erwünscht‘ problematisiert wird. Im Kontext von Globalisierungsprozessen müssen demnach Konzepte entwickelt werden, die unerwartete Ähnlichkeiten und Unterschiede zwischen Formen von Migration berücksichtigen und die über falsche Gegensätze hinausgehen.

Vor diesem Hintergrund können spezifische historische Bedingungen von Migration in die westeuropäischen Staaten, besonders auch in die Bundesrepublik, bis zu den 1970er Jahren ausgemacht werden, die zu einem hohen Ausmaß Zuwanderung in Bereiche mit niedrigen Qualifikationsanforderungen vorsah und für die der Begriff der ‚Gastarbeitermigration‘ geprägt wurde. Demgegenüber gibt es heute in vielen OECD-Staaten im Kontext des Wandels hin zu postindustriellen Ökonomien einen Bedarf sowohl für Migration in Bereiche mit niedrigen Qualifikationsanforderungen als auch Migration in Bereiche mit hohen Qualifikationsanforderungen. Den Bedarf an Dienstleistungsarbeit und Wissensarbeit in beiden Bereichen versucht man in diesen Nationalstaaten mehr und mehr auch über Migration zu decken (Sassen 2003)¹. Zunehmende internationale und transnationale wirtschaftliche Verflechtungsbeziehungen erfordern zudem mobile Fachkräfte – (hoch-) qualifizierte Migrantinnen und Migranten² werden in den transnationalen Konzernen zu wichtigen Arbeitskräften. Weitere Bedingungen, die weitreichende Auswirkungen auf Migrationsprozesse hatten, sind die Herausbildung der Europäischen Union als Staatenbund ebenso wie der Fall des Eisernen Vorhangs in Europa.

Der vorliegende Band erbringt in der Diskussion zur Migration Hochqualifizierter einen Beitrag, der auf der Basis empirischer Studien untersucht, inwiefern hochqualifizierte Migration andere Konzepte von Migration begründet. Wir gehen der Fragestellung nach, wie hochqualifizierte Migrantinnen und Migranten Zugang zu Erwerbsarbeit haben und wie sie – auch in Abhängigkeit davon – am gesellschaftlichen Austausch teilhaben. Die Beiträge in diesem Buch stellen dabei die Frage in den Mittelpunkt, inwiefern Geschlecht und Geschlechterverhältnisse die Migration Hochqualifizierter sowie deren Partizipation an Arbeit nach der Migration bedingen. Die systematische Einbeziehung von Geschlecht als analytische Kategorie in die Untersuchung hochqualifizierter Migration eröffnet neue Erkenntnisse. Umgekehrt vertreten wir die Hypothese, dass eine Vernachlässigung dieser Kategorie zu verfälschenden Ergebnissen über Migrationsprozesse und über die Partizipation von Migrantinnen und Migranten in der Aufnahmegesellschaft führt. Nicht zuletzt soll Geschlecht auf diese Weise auch in der gesellschaftspolitischen Debatte um hochqualifizierte Migration stärker etabliert werden.

-
- 1 Studien über Migrantinnen in der Haushaltsarbeit in diesen Ländern weisen darauf hin, wie der Bedarf an Arbeitskräften in dem Bereich der Dienstleistungsarbeit mit höheren, aber auch niedrigeren Qualifikationsanforderungen gestiegen ist (z.B. Lutz 2006; Rerrich 2006; Karakayli 2010; Gather/Geissler/Rerrich 2002).
 - 2 In den Beiträgen in diesem Buch werden unter ‚hochqualifizierten Migrantinnen und Migranten‘ Zuwanderinnen und Zuwanderer verstanden, die über eine Hochschulausbildung verfügen. Der Begriff der ‚qualifizierten Migrantinnen und Migranten‘ bezieht sich darüber hinaus auf Zuwanderinnen und Zuwanderer mit einer Berufsausbildung, die nicht an einer Hochschule erworben wurde.

2 Auf dem Weg zur Einwanderungsgesellschaft – Migrationspolitik und hochqualifizierte Migration

Migrationspolitik hat einen entscheidenden Einfluss auf Migrationsprozesse, indem sie diese ermöglicht oder verhindert und, nicht zuletzt, nicht intendierte Effekte hervorbringt.³ In dem gesellschaftlichen Diskurs in der Bundesrepublik – und damit in der Migrationspolitik – wurde für lange Zeit geleugnet, dass Zuwanderung und damit auch hochqualifizierte Zuwanderung einen wichtigen Anteil an der Gesellschaft hat. Erst mit der sogenannten *Green card* für IT-Fachkräfte von 2000 bis 2004 wurde eine aktive Einwanderungspolitik initiiert und damit erstmals auf eine breitere Basis gestellt. Seit dem Inkrafttreten des Einwanderungsgesetzes 2005 regelt dieses auch die Einwanderung Hochqualifizierter. In den EU-Mitgliedsstaaten wurde 2011 die *Blue-Card* eingeführt, die die Zuwanderung Hochqualifizierter steuert. Vor der sogenannten *Green card* hatte der Einwanderungsstopp für Arbeitsmigration, der in Deutschland 1973 eingeführt worden war, auch für die qualifizierte und hochqualifizierte Migration Bestand, wobei mit der Anwerbestoppausnahmereverordnung (ASAV) von 1990 Ausnahmeregelungen ermöglicht wurden.

Die Veränderungen in post-industriellen Ökonomien mit ihrem gestiegenen Bedarf an (hoch-)qualifizierten Arbeitskräften zeigt sich auch an der Schaffung neuer gesetzlicher Regelungen für die (hoch-)qualifizierte Migration in vielen OECD-Staaten im Laufe der 1990er Jahre. In diesem Zusammenhang wird die Herausbildung von Nationalstaaten als ‚Wettbewerbsstaaten‘ analysiert (Lavenex 2006; Cerny 1997), die in einem ‚Wettbewerb‘ um ‚Humankapital‘ stehen. Während diese Diskussion auf einer „ökonomischen Migrationstheorie“ (Lavenex 2006: 36) begründet ist, in der Migration aus einer makroökonomischen Perspektive betrachtet wird, stehen in der Sozialwissenschaften Migrantinnen und Migranten als soziale Akteurinnen und Akteure im Fokus von Untersuchungen. Dabei erweist es sich als zentral, unter hochqualifizierter Migration nicht nur die *regulierte* hochqualifizierte Arbeitsmigration zu fassen, sondern auch andere Formen der Zuwanderung einzubeziehen (Nohl/Schittenhelm/Schmidtke/Weiß 2010), die sich teilweise zu einem hohen Anteil aus Migrantinnen und Migranten mit Hochschulabschluss zusammensetzt.⁴

3 So führte der Anwerbestopp von 1973 nicht zur allgemeinen Begrenzung von Migration in die Bundesrepublik, sondern zu einem kontinuierlichen weiteren Anstieg der Migration. Es wurde die Arbeitsmigration ‚gestoppt‘ mit der Folge, dass die Zuwanderung – gerade auch aus den ehemaligen Anwerbestaaten – von da an über Familienmigration erfolgte. Castles (2004: 852) diskutiert dieses Phänomen als „paradoxe“ Ergebnisse von Migrationspolitik.

4 Die Frage, welche Gruppen als ‚hochqualifizierte Migrantinnen und Migranten‘ angesehen werden, berührt in entscheidender Weise den Zuwanderungsweg von Migration, da damit

Der Prozess der ‚Europäisierung‘ hat ebenfalls Einfluss auf Migrationsprozesse. Mit der Entstehung der EU wurde ‚Freizügigkeit‘ der Bürgerinnen und Bürger der Mitgliedsstaaten zu einem der Ankerpunkte für den zwischenstaatlichen Austausch, die insbesondere im Hinblick auf den Austausch von Fachkräften für die jeweiligen Mitgliedsstaaten von Bedeutung ist. Ähnlich wie bei anderen Freihandelszonen haben die mobilen Fachkräfte einen wichtigen Beitrag in deren Entstehung.

Durch die Auflösung des Ostblocks 1989 in Europa entstanden außerdem zum einen neue Migrationsbewegungen von Ost nach West, nachdem die vormaligen Grenzen nun nicht mehr in derselben Weise bestanden. Zum anderen wurden die Staaten der ehemaligen Sowjetunion daraufhin ebenfalls zur Zielregion von Migration (Castles/Miller 2008). Hochqualifizierte Migrantinnen und Migranten stellen eine wichtige Gruppe in diesen umfassenderen Entwicklungen dar. Sie befördern gesellschaftliche und kulturelle Globalisierungsprozesse, indem sie selbst an den zunehmenden Verflechtungsbeziehungen zwischen Staaten und Organisationen auf der Ebene der Subjekte mitwirken. Darüber hinaus ist ihr Beitrag – angesichts der Zunahme von Migrationsprozessen in diesem Feld – auch als Beitrag zum wirtschaftlichen Wandel der Tertiarisierung anzusehen, der für postindustrielle Staaten kennzeichnend ist. Die Öffnung der Grenzen in den ehemaligen Ostblockstaaten hatte aber auch die Zuwanderung von qualifizierten und hochqualifizierten Migrantinnen und Migranten nach Deutschland zur Folge, sei es über bereits bestehende Migrationswege der Aussiedlermigration, sei es über neue Wege wie dem für jüdische Zuwanderinnen und Zuwanderer⁵, sei es über Heirat und Familienzusammenführung.

der Aufenthaltsstatus begründet wird. Die regulierte hochqualifizierte Arbeitsmigration bezieht sich auf die Zuwanderung Hochqualifizierter aus Drittstaaten. Zusätzlich dazu ermöglicht die Freizügigkeit innerhalb der EU generell Arbeitsmigration, unabhängig vom Qualifikationsniveau, wobei diese Migrantinnen und Migranten nicht über die Vergabe von Visa erfasst werden. Schließlich tragen auch anderer Formen von Zuwanderung zur hochqualifizierten Migration bei, etwa Familienmigration, Fluchtmigration sowie in Deutschland die Migration von Aussiedlerinnen und Aussiedlern sowie von jüdischen Migrantinnen und Migranten.

- 5 Für jüdische Migrantinnen und Migranten gab es seit 1991 die Möglichkeit der Zuwanderung über das sog. Kontingentflüchtlingsgesetz (BMI 2007: 92) und seit 2005 über das neue Zuwanderungsgesetz. Damit wurden die Voraussetzungen für die Einwanderung in Form von erforderlichen deutschen Sprachkenntnissen und eigenständiger Sicherung des Lebensunterhalts erhöht. Die Zuwanderung von Aussiedlerinnen und Aussiedlern wurde 1990 durch das „Aussiedleraufnahmegesetz“ erstmals durch ein förmliches Aufnahmeverfahren geregelt, während vor diesem Zeitpunkt die Zuwanderung über das Bundesvertriebenengesetz erfolgte (BMI 2007: 46 f.). 1993 wurde der Status der/des „Spätaussiedlerin/Spätaussiedlers“ eingeführt und die Zuwanderung kontingentierte. Mit dem Zuwanderungsgesetz 2005 wurde für Ehegattinnen und Ehegatten sowie Kinder der Nachweis deutscher Sprachkenntnisse, so wie für die Spätaussiedler selbst, ebenfalls erforderlich.

Hochqualifizierte Migration

Eine zentrale Fragestellung, der wir in diesem Band nachgehen, bezieht sich auf die Beschaffenheit hochqualifizierter Migration. Theorien hochqualifizierter Migration führen das Phänomen einer erhöhten Mobilität von Hochqualifizierten sowohl auf die Internationalisierung von Professionen und professionsbezogenen Arbeitsmärkten (Iredale 2001; Salt 1992) als auch auf die Internationalisierung von Kapital (Beaverstock 1994) zurück. Zusätzlich zu Ansätzen, die insbesondere einen *brain drain*⁶ aus ökonomisch schwächeren Regionen in die ökonomisch stärkeren Regionen des globalen Nordens herausstellen, wird auch die Rolle von Hochqualifizierten für Transformationsprozesse durch Migration in umgekehrter Richtung diskutiert, sei es nach dem Zweiten Weltkrieg in Westeuropa oder auch nach dem Zusammenbruch der sozialistischen Staatsformen in den osteuropäischen Regionen (Hillmann/Rudolph 1997). Iredales Typologie für die Charakterisierung von Formen hochqualifizierter Migration umfasst neben der Unterscheidung von Migrationsformen mit Bezug auf Herkunfts- und Zielregion von Migration, zu der etwa die zwei letztgenannten Formen gehören, die Unterscheidung hinsichtlich Migrationswege, Dauer des Aufenthalts und schließlich die Unterscheidung entsprechend der Art und Weise der Inklusion von Migrantinnen und Migranten in die Ökonomien der Zielregionen (Iredale 2001: 16 ff.).

Die zeitliche Begrenzung wird als ein Charakteristikum hochqualifizierter Migration angesehen. Sowohl Mobilitätsanforderungen, die mit einer Internationalisierung von Professionen und von Arbeitsmärkten für Professionen einhergehen (Iredale 2001: 8), als auch die Einwanderungspolitik vieler Staaten führen im Ergebnis zur Verknüpfung der Migration Hochqualifizierter mit einer begrenzten Dauer. In diesem Sinne der zeitlich begrenzten Migration – insbesondere auch von Hochqualifizierten – wird der Begriff der Mobilität eingeführt und von Migration im Sinne eines langfristigen Verbleibs im Zielland unterschieden (z.B. Ackers 2005; Favell et al. 2006; Favell 2008).⁷ Diese Diskussion bezieht sich dabei ausschließlich auf beruflich begründete Migration – sei es die regulierte Migration Hochqualifizierter aus Drittstaaten, sei es die Migration Hochqualifizierter im Rahmen der EU-Migration. Gleichwohl wird auch für diese Migrationsformen eine Unterscheidung auf der Grundlage der zeitlichen Dauer kritisch hinterfragt (Iredale/Appleyard 2001; Lavenex 2006). In Frage steht, wo genau die Grenze zwischen ‚befristeter Mobilität‘ und ‚längerfristiger Migration‘ ver-

6 Der Begriff bezieht sich auf den Verlust von Humankapital für bestimmte Regionen, der durch Migration entsteht. Vgl. auch den Beitrag von Wolffram, ‚Wissenschaftlerinnen zwischen Mobilität und Migration‘, in diesem Band.

7 Vgl. den Beitrag von Wolffram, ‚Wissenschaftlerinnen zwischen Mobilität und Migration‘, in diesem Band zur Unterscheidung der Begriffe Mobilität und Migration.

läuft. Zudem wird die Dauer von Migration häufig von Einwanderungsbestimmungen vorgegeben und ist nicht nur beruflich oder gar in der Perspektive der sozialen Akteurinnen und Akteure begründet. Trägt man der Perspektive der (hochqualifizierten) Migrantinnen und Migranten Rechnung, stellt sich außerdem heraus, dass sich Orientierungen in Bezug zur Dauer des Aufenthalts im Migrationsprozess wandeln und auch in hohem Maße von den sozialen Beziehungen abhängen (Scheibelhofer 2006).

Inzwischen gibt es zahlreiche Forschungsvorhaben zur hochqualifizierten Migration und/oder Mobilität. Eine spezifische Form der hochqualifizierten Arbeitsmigration stellt die Wissenschaftsmigration dar (Ackers 2005; Okolski 2001; King 2002; Bauschke-Urban 2010; Bouffier/Wolffram 2012). Das wissenschaftliche Feld wird durch eigene Regeln bestimmt, etwa die Befristung der Arbeitsverträge, die in den meisten Fällen in der Qualifikationsphase kennzeichnend für dieses Feld ist. Die befristete Mobilität und Dauer des Aufenthalts in einem anderen Land auf dieser Basis ist folglich für dieses Feld bestimmend.

Auch für andere hochqualifizierte Arbeitsmigrantinnen und -migranten ist die Befristung des Aufenthalts kennzeichnend, wobei dies für die verschiedenen Formen der Migration unterschiedlich ausfallen kann. Für die sogenannten *expatriates*, die häufig innerhalb eines transnationalen Unternehmens zu einem Sitz im Ausland entsendet werden, ist der Aufenthalt in der Regel zeitlich befristet (Kreutzer/Roth 2006). Auch für sie ist – ähnlich wie für Wissenschaftsmigrantinnen und -migranten – der Auslandsaufenthalt Teil einer längerfristigen Karriereplanung. Für andere hochqualifizierte Arbeitsmigrantinnen und -migranten, die nicht innerhalb eines Unternehmens einen Auslandsaufenthalt absolvieren, sondern auf eine Stelle im Ausland wechseln, ist diese in der Regel ebenfalls mit einer Befristung verknüpft und aus einer längerfristigen Perspektive auf den Berufsweg begründet. Es kann sich dabei auch um wiederholte Auslandsaufenthalte handeln, die dann unter dem Begriff der „Transmigration“ oder „transnationalen Mobilität“ gefasst wird (Kreutzer/Roth 2006: 8).

Nach Deutschland wanderten in den letzten Jahren über die Zuwanderungswege für Qualifizierte und Hochqualifizierte zunehmend Migrantinnen und Migranten aus Drittstaaten zu (BMI 2012).⁸ Die Zahl dieser Zuwanderinnen und Zuwanderer stieg von rund 16.000 in 2009 auf 27.000 in 2012 (BMI

8 Die Zuwanderung von Fachkräften und Hochqualifizierten wird durch die §§ 18 Abs. 4, 19, 19a, 20 und 21 AufenthG sowie durch die Bluecard EU geregelt. Diese Regelungen beziehen sich auf IT-Fachkräfte, leitende Angestellte und Spezialisten, internationalen Personalaustausch sowie Hochqualifizierte, zu denen nach § 19 AufenthG nur eine sehr ausgewählte Gruppe von Personen mit herausragenden Qualifikationen in der Wissenschaft zählen (244 Zuwanderungen 2012) und die eine unbefristete Niederlassungserlaubnis erhalten (BMI 2012: 57).

2012: 46), während im Zeitraum von 2000 bis 2004 17.931 als IT-Fachkräfte zugewandert waren (Migrationsbericht 2005: 90). Der Frauenanteil in dieser relativ neuen Zuwanderung liegt sowohl unter den „qualifiziert Beschäftigten“ (nach § 18 Abs. 4 AufenthG) als auch unter den „Hochqualifizierten“ (nach § 19 AufenthG) 2012 bei rund 17 % (BMI 2012: 46; 57) und ist damit auf einem etwas höheren Niveau im Vergleich zu dem Frauenanteil unter den IT-Fachkräften, die unter den Regelungen der sogenannten *Green card* für IT-Fachkräfte von 2000 bis 2004 zugewandert waren und der rund 12 % beträgt (Migrationsbericht 2005: 90; eigene Berechnung). Mit anderen Worten, Frauen unter den (hoch-)qualifizierten Zuwanderinnen und Zuwanderern aus Drittstaaten sind eine kleine Minderheit, ihr Anteil macht weniger als ein Fünftel aus.

Mehrere Untersuchungen beschäftigten sich mit der Situation von (hoch-)qualifizierten Migrantinnen und Migranten in Deutschland (Heß/Sauer 2007; Heß 2009; Heß 2012; Venema 2004; Schreyer 2001; Weiß 2006; Grigoleit 2012). Sie zeigen, dass die Zahl der (hoch-)qualifizierten Zuwanderinnen und Zuwanderer seit 2000 im Steigen begriffen ist (Heß/Sauer 2007; Heß 2009; Heß 2012; Venema 2004; Schreyer 2001; Weiß 2006; Grigoleit 2012). Dabei ist die Gruppe der zugewanderten (hoch-)qualifizierten Beschäftigten aus den Drittstaaten nach Deutschland am größten (besonders aus den USA und China), gefolgt von Zuwanderinnen und Zuwanderern aus den alten EU-Staaten, während diejenigen aus den neuen EU-Staaten bis 2005 deutlich darunterliegen (Heß/Sauer 2007: 27). Mit Bezug zu den Immigrantinnen und Immigranten über die sog. *Green card* für IT-Fachkräfte (2000 bis 2004) lässt sich festhalten, dass die größten Gruppen aus Indien und den mittelosteuropäischen Ländern zuwanderten, wobei die erste Gruppe im IT-Sektor den größten Anteil hat und die zweite Gruppe in der Automobilbranche (Venema 2004: 28). Venemas Analyse zufolge wurde die -Regelung für die Rekrutierung von IT-Fachkräften insbesondere von kleineren und mittleren Unternehmen in Anspruch genommen, während die Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten, diese nur zu einem geringen Anteil beanspruchten (ebd.: 18).

Darüber hinaus untersucht eine Reihe von Studien die Migration Qualifizierter und Hochqualifizierter in der EU. Die Möglichkeit zur Arbeitsmigration von Fachkräften wird genutzt und kann zur sozialen Mobilität führen (Ackers 1998; Zulauf 2001; Verwiebe 2004). Mit Bezug auf das Geschlecht lässt sich allerdings feststellen, dass dies für Frauen und junge Arbeitnehmerinnen und -nehmer nicht gleichermaßen gilt (Verwiebe 2004). Die Studien aus der Geschlechterforschung weisen auf die besonderen Risiken von EU-Migrantinnen mit Bezug zur sozialen Mobilität hin, für die analysiert wird, dass sie in den Migrationsmotivationen und den damit zusammenhängenden Zuwanderungswegen begründet sind. Während mit beruflich orientierter Migration durchaus berufliche Mobilität realisiert werden kann, machen

Migrantinnen, die im Kontext der Familienmigration innerhalb der EU wandern, häufig die Erfahrung von Berufsunterbrechungen und -abstiegen (Ackers 1998; Zulauf 2001; s. a. Liversage 2009). Für hochqualifizierte Migrantinnen und Migranten in die Bundesrepublik aus unterschiedlichen, über die EU hinausgehenden Herkunftsregionen stellen Nohl/Ofner/Thomsen (2010) ebenfalls fest, dass Frauen überproportional nicht auf dem Arbeitsmarkt zu finden sind. Diese Studien legen nahe, dass eine geschlechterdifferenzierende Analyse notwendig ist, durch die weitergehende Erkenntnisse über Migrations- und Berufsverläufe von (Hoch-)Qualifizierten gewonnen werden können.

Im Vergleich zu den dargestellten regulierten Zuwanderungswegen für hochqualifizierte und qualifizierte Fachkräfte, gibt es auch weitere Zuwanderungswege, die von (Hoch-)Qualifizierten genommen werden und die in die Untersuchung der Arbeitsmarktintegration Hochqualifizierter ebenfalls eingehen sollten. Dazu zählt familienbedingte Migration, die einen wichtigen Zuwanderungsweg in die Bundesrepublik ausmacht (BMI 2012: 31; 40). Auch die Gruppe der Flüchtlinge macht eine große Gruppe aus (ibid.: 72) ebenso wie die Gruppe der Spätaussiedler und Spätaussiedlerinnen (ibid.: 96). Über diese Zuwanderungswege kommen ebenfalls viele Personen mit einem Hochschulabschluss oder einer Berufsausbildung nach Deutschland, die es in die Untersuchung hochqualifizierter Migration einzubeziehen gilt. Nicht zuletzt gehören zudem Personen, die für das Studium migrieren, inzwischen zu den größten Zuwanderungsgruppen nach Deutschland (ibid.: 62). Die Studien, deren Ergebnisse in diesem Buch vorgestellt werden, beziehen aus diesem Grund neben den regulierten Zuwanderungswegen für Hochqualifizierte auch andere Zuwanderungswege ein. Insbesondere eine geschlechterdifferenzierende Perspektive erfordert die Berücksichtigung auch anderer Zuwanderungswege, insofern Frauen zu einem vergleichsweise niedrigen Anteil über den Weg der regulierten (hoch-)qualifizierten Arbeitsmigration immigrieren.

3 Arbeit und gesellschaftliche Teilhabe von hochqualifizierten Migrantinnen und Migranten – eine geschlechtersoziologische Perspektive

Die leitende Fragestellung der Beiträge in diesem Buch bezieht sich in erster Linie auf die Teilhabe von hochqualifizierten Migrantinnen und Migranten an ihrem Qualifikationsniveau angemessener Erwerbsarbeit unter der Perspektive eines erweiterten Arbeitsverständnisses, das auch nichtbezahlte Arbeit umfasst. Zentral dafür ist der Zugang, den Zuwanderinnen und Zuwanderer zu diesen Formen von Arbeit haben. Der Zugang zum und die Allokation im Arbeitsmarkt bestimmt entscheidend die gesellschaftliche Stellung von Mi-

grantinnen und Migranten wie von allen sozialen Akteurinnen und Akteuren auf Grund der ökonomischen Stellung. Fragen nach der sozialen Position bestimmter sozialer Gruppen, nach ihrer Stellung im sozialen Ungleichheitsgefüge einer Gesellschaft – werden daher häufig auf der Basis von Erkenntnissen über die Arbeitsmarktintegration analysiert. Für die Gruppe der hochqualifizierten Migrantinnen und Migranten, die in diesem Buch im Fokus stehen, wurde untersucht, welchen Zugang zu Arbeit und Bildung bzw. Weiterbildung sie haben. Es wurde der Berufsverlauf vor und nach der Migration untersucht, um der Frage nachzugehen, welche Auswirkungen die Migration auf die berufliche Laufbahn von zugewanderten Hochschulabsolventinnen und -absolventen hat.⁹ Die Zielsetzung insbesondere der hier vorgestellten qualitativen Studien ist es darüber hinaus, Einblick in die Erfahrungen von hochqualifizierten Migrantinnen in der Arbeitswelt, auf Hindernisse und förderliche Bedingungen für die berufliche Laufbahn, zu geben.¹⁰

Der theoretische Zugang, der dabei für einen Teil der Untersuchungen in diesem Band gewählt wurde, ist die Soziologie des Lebenslaufs. Auf diese Weise wird die Arbeitssituation hochqualifizierter Migrantinnen und Migranten in der Bundesrepublik als Ergebnis einer Folge von Ereignissen in der Bildungs- und Berufslaufbahn angesehen. Eine grundlegende Annahme dieses theoretischen Ansatzes ist, dass der Lebensverlauf durch gesellschaftliche Institutionen wie dem Arbeitsmarkt und den Bildungsinstitutionen maßgeblich bestimmt wird, was sich in der Zentralität des Arbeits- und Bildungsverlaufs für den Lebensverlauf niederschlägt (Kohli 1985; 2007). Außerdem werden wohlfahrtsstaatliche Institutionen als einflussreich für den ‚Lebenszyklus‘ angesehen (Mayer/Müller 1986). Mit Bezug zur Migration ist eine entscheidende Frage, wie Qualifikationen und Kenntnisse über nationalstaatliche Grenzen hinweg transferiert werden können – im Sinne eines Transfers auch zwischen Arbeitsmärkten und Bildungssystemen der Herkunfts- und Zielregion von Migration. Im Unterschied zu arbeits- und organisationssoziologischen Fragestellungen, die sich auf die Strukturen innerhalb von Organisationen sowie auf Interaktionen und Aushandlungsprozesse am Arbeitsplatz beziehen, richtet sich diese Forschungsperspektive auf die berufliche Entwicklung sozialer Akteurinnen und Akteure in ihrer Gesamtheit. In der Geschlechterforschung wurde dabei herausgestellt, dass die Fokussierung auf den Berufsverlauf alleine bzw. auf eine ausschließlich an der Aufei-

9 Vgl. den Beitrag von Jungwirth, ‚Geschlecht und Migration in der Lebenslaufanalyse – Berufsverläufe hochqualifizierter Migrantinnen im technischen Feld und darüber hinaus‘, in diesem Band.

10 Die hier präsentierten Studien wurden im Rahmen eines Verbundprojekts vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und dem Europäischen Sozialfond (ESF) gefördert, das eine Laufzeit von 2009 bis 2012 hatte. Zielsetzung des Verbundvorhabens war es, Erkenntnisse über Bedingungen der Arbeitsmarktintegration hochqualifizierter Migrantinnen zu gewinnen.

einanderfolge von Phasen des Lebenslaufs orientierten Perspektive fragwürdig ist. Vielmehr gilt es, sowohl andere Lebensbereiche in die Lebenslaufperspektive einzubeziehen als auch die Gleichzeitigkeit von verschiedenen Lebensbereichen und deren Zusammenwirken zu berücksichtigen (Riley/Riley 1994; O'Rand 1996; Krüger 2001; 2009; Born/Krüger 2001). Insbesondere wurde das Zusammenwirken von Berufsverlauf und Familie in der Geschlechterforschung als zentrale Lebensbereiche für die berufliche Laufbahn von Frauen wie Männern ausgemacht (Horstmann 1996; Krüger 2001). Dieser Ansatz wird hier für die Untersuchung von Lebens- und Berufsverläufen von zugewanderten Migrantinnen aufgegriffen, indem zusätzlich zu ‚Arbeitszyklus‘ und ‚Familienzyklus‘ der ‚Migrationszyklus‘ und deren gegenseitige Bedingtheit analysiert werden (Jungwirth 2011). Auf diese Weise wird eine prozessorientierte Forschungsperspektive auf die Herstellung sozialer Ungleichheit ermöglicht.

Die in der Genderforschung hervorgehobene Bedeutung von Familien und familiären Entwicklungsprozessen für die Analyse der beruflichen Laufbahn – sowohl von Frauen als auch von Männern – lenkt gleichzeitig den Blick auf eine zusätzliche, über die entlohnte Erwerbsarbeit hinausgehende Konzeption von Arbeit. Eine der zentralen Fragestellungen in der Frauen- und Geschlechterforschung, die Aufteilung von Arbeit zwischen den Geschlechtern, erfordert und basiert auf einem umfassenderen Begriff von Arbeit, zu dem auch die unbezahlte Haushalts- und Sorgearbeit zählt. Indem der Berufszyklus in Zusammenhang mit dem Familienzyklus analysiert wird, wird das Verhältnis von bezahlter und unbezahlter Arbeit für die Berufsverläufe sozialer Akteurinnen und Akteure Rechnung getragen. Für Migrantinnen und Migranten ergibt sich zudem die Notwendigkeit, den Migrationsprozess in die Untersuchung von beruflichen Verläufen einzubeziehen.

Tatsächlich zeigen die Beiträge in diesem Buch, in welchem Ausmaß nicht nur entlohnte Erwerbsarbeit gesellschaftliche Teilhabe von sozialen Akteurinnen und Akteuren begründet. Die Interviews der qualitativen Studien machen deutlich, dass gesellschaftliche Teilhabe auch auf dem Austausch aufgrund von Sorgeaufgaben entsteht und Bleibeorientierungen beeinflusst, wie manche Interviews zeigen.¹¹ In der Migrationsforschung werden zudem Netzwerke von Migrantinnen und Migranten in der Untersuchung ihrer gesellschaftlichen Partizipation einbezogen. Dieser Ansatz wurde im Zusammenhang mit dem Konzept des ‚Transnationalismus‘ bzw. der ‚transnationalen Migration‘ hervorgebracht (Glick-Schiller/Basch/Blanc-Szanton

11 Vgl. den Beitrag von Bouffier, *‘Careers against the odds – Chancen und Barrieren für Wissenschaftsmigrantinnen in Naturwissenschaft und Technik‘*, und den Beitrag von Jungwirth & Wolffram, *‘Zuwanderungswege und Migrationsmotivationen im Berufsverlauf in Wirtschaft und Wissenschaft‘*, in diesem Band.

1992; Pries 2008; Faist 2000). Er stellte die Bedeutung von Netzwerken von Migrantinnen und Migranten sowohl für ihre ökonomische als auch ihre gesellschaftliche Partizipation im Allgemeinen im Zielland von Migration und darüber hinaus in den Mittelpunkt. Es handelt sich dabei um ein Gegenkonzept zu den am Nationalstaat orientierten Konzepten von ‚Integration‘ und ‚Assimilation‘. Aus dieser Perspektive werden soziale Austauschbeziehungen hervorgehoben, die umfassender sind als ausschließlich diejenigen zu Mitgliedern und zur Ökonomie der Mehrheitsgesellschaft, indem z.B. die Bedeutung von ‚ethnischen Nischenökonomien‘ für die ökonomische wie gesellschaftliche Teilhabe von Migrantinnen und Migranten herausgestellt wurde.

Auch für die in den Beiträgen dieses Buches präsentierten Studien über die Arbeitsmarktintegration hochqualifizierter Migrantinnen in den MINT-Berufen wurde die Frage untersucht, inwiefern Netzwerke von ihnen genutzt werden können. Zentral war dabei die Fragestellung, inwiefern besonders berufliche Netzwerke – unabhängig davon, ob es sich um Netzwerke zu anderen Migrantinnen und Migranten handelte – auf die berufliche Laufbahn nach der Migration Einfluss hatten. Dies umfasst erstens die Frage nach dem Zugang zu beruflichen Netzwerken nach der Migration und zweitens die Frage, welche anderen Austauschbeziehungen und Netzwerke für die Karriere einflussreich sind. Die Untersuchung der Arbeitsmarktintegration von hochqualifizierten Migrantinnen und Migranten bezieht sich in den Beiträgen in diesem Buch auf die beruflichen Laufbahnen. Dabei wird jedoch der Tatsache Rechnung getragen, dass die Teilhabe an Erwerbsarbeit in Relation zu unbezahlter Arbeit steht, insbesondere zu Sorgearbeit, und darüber hinaus Austauschbeziehungen voraussetzt, die über diejenigen zur Ökonomie der Mehrheitsgesellschaft hinausgeht und auch informelle Arbeit, beispielsweise die nicht entlohnte Arbeit im Familienbetrieb, umfassen kann. Schließlich können auch häufig nicht entlohnte Praktika für die berufliche Laufbahn für zugewanderte Hochqualifizierte ausschlaggebend sein, insofern sie den Zugang zur qualifikationsadäquaten Beschäftigung vorbereiten können.¹²

Ein Arbeitsbegriff, der sich ausschließlich an Erwerbsarbeit bzw. dem Arbeitsmarkt orientiert, wird auch aus einer weiteren Perspektive in Frage gestellt. In der neueren arbeitssoziologischen Forschung und sozialen Ungleichheitsforschung wird das Konzept von Integration bewusst umfassender definiert als ausschließlich auf Arbeitsmarktintegration reduziert zu werden. So hat Castel (2000) in seiner Konzeption von gesellschaftlicher Integration, die er durch eine zunehmende Destabilisierung aufgrund von unsicheren Beschäftigungsverhältnissen gefährdet sieht, sowohl

12 Vgl. die Beiträge von Jungwirth in diesem Band.

„Integration durch Arbeit“ als auch „Integration in den Beziehungsnetzwerke der Familie und der Gemeinschaft“ (2000: 360) als notwendig einbezogen.¹³ Kritisch hinterfragt wird darüber hinaus die Annahme, gesellschaftliche Integration beruhe ausschließlich oder überwiegend auf Arbeitsmarktintegration (z.B. Levitas 2006; Lister 1997), indem das Konzept von ‚sozialen Rechten‘ auf der Grundlage von ‚citizenship‘ eingebracht wird. Für die Migrationsforschung wurde in diesem Kontext darauf hingewiesen, dass soziale Rechte, die ausschließlich an der Arbeitsmarktintegration festgemacht werden, der Situation von Migrantinnen und Migranten nicht gerecht werden, insofern die Teilhabe am Arbeitsmarkt nicht nur von Qualifikationen und Kenntnissen abhängt, sondern auch von durch Migrationspolitik stratifizierte Zugangschancen zum Arbeitsmarkt (Scherschel 2010; Jungwirth/Scherchel 2010; Morris 2002; Mohr 2005). Eine unhinterfragte Identifikation von Arbeit mit dem nationalstaatlich definierten Arbeitsmarkt klammert Ausschlussmechanismen aufgrund von dem staatsbürgerschaftlichen Status bzw. dem Aufenthaltsstatus sowie aufgrund von darin begründeten Dequalifizierungsmechanismen aus.¹⁴ Daraus folgt, dass der Zuwanderungsweg und der davon abgeleitete Aufenthaltsstatus in die Untersuchung der Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen und Migranten notwendigerweise einbezogen werden muss (Nohl/Schittenhelm/Schmidtke/Weiß 2010; Weiß 2010; Nohl/Ofner/Thomsen 2010).¹⁵ Gleichzeitig folgt daraus, dass, so zentral die Integration in Arbeit und Arbeitsmarkt der Zielregion von Migration für die soziale Position sind, Integration oder gesellschaftliche Teilhabe nicht ausschließlich an dieser festgemacht werden können.

13 Dieses Modell gesellschaftlicher Integration basierend auf mehreren „Zonen“ von Integration – der Integration, der Verwundbarkeit, der Fürsorge und der Exklusion (Castel 2000: 360 f.) wurde im deutschsprachigen Kontext weiter ausdifferenziert und zusätzliche Zonen der Integration bestimmt (Dörre 2005; Brinkmann et al. 2005). Zur Kritik aus gendertheoretischer Perspektive an Castel vgl. Aulenbacher 2009; Nickel 2009; Jungwirth/Scherchel 2010.

14 Die Anerkennungsverfahren für Qualifikationen von Migrantinnen und Migranten sind dafür zentral, wie Engelmann/Müller (2007) in einer detaillierten Studie über die Verfahren in Deutschland aufzeigen. Seit 2012 gibt es eine neue Regelung für die Anerkennungsverfahren, die nicht mehr in Abhängigkeit von der Nationalität der Zuwanderinnen und Zuwanderer festgelegt sind.

15 Vgl. den Beitrag von Jungwirth & Wolffram, ‚Zuwanderungswege und Migrationsmotivationen im Berufsverlauf in Wirtschaft und Wissenschaft‘, in diesem Band.

4 Die Beiträge

In den Projekten des BMBF-Verbundvorhabens „Die Integration hochqualifizierter Migrantinnen auf dem deutschen Arbeitsmarkt – Effekte der Migration auf die Karriereverläufe hochqualifizierter Frauen in Technologiebranchen“ wurden diese grundlegenden Fragen am Beispiel von hochqualifizierten Migrantinnen in den MINT-Fächern (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik) aus postsozialistischen Ländern untersucht und ihre Arbeitssituation und Berufsverläufe in den Blick genommen. Die Auswahl dieser Gruppe von Hochqualifizierten hatte mehrere Gründe. Seit den Transformationsprozessen in den 1990er Jahren wurden die postsozialistischen Länder zu einer bedeutsamen Herkunftsregion von Migrationsbewegungen nach Deutschland. Unter den Migrantinnen und Migranten, die seit dieser Zeit zugewandert sind, befinden sich viele Hochqualifizierte und unter diesen wiederum viele Frauen (vgl. Tabelle 1).

Tab. 1: Frauen- und Männeranteil mit Universitätsabschluss nach 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; vgl. Jungwirth et al. 2012, S. 5

Einen besonderen Fokus haben wir dabei auf die Technologiebranchen gelegt, weil damit zum einen ein Arbeitsmarkt fokussiert werden konnte, der sich als relativ offen gegenüber Hochqualifizierten aus dem Ausland zeigen dürfte – zumindest ergibt sich dieses Bild im öffentlichen Diskurs, in dem seit Jahren ein bereits bestehender und sich verschärfender Fachkräftemangel insbesondere in den Technologiebranchen konstatiert wird. Des Weiteren ermöglichte diese Fragestellung einen ‚Blick von außerhalb‘ – in mehrfacher Hinsicht – auf die Funktionslogiken eines in Deutschland als männlich konnotierten Arbeitsmarktes aus der Perspektive der Geschlechterforschung. Da in den postsozialistischen Ländern die Technologiebranchen weniger stark geschlechtsspezifisch konnotiert waren als in Westeuropa, haben sich dementsprechend weitaus mehr Frauen für ein technisches Studium entschieden und sogar in diesem Fach promoviert (vgl. Tabelle 2).

Tab. 2: Frauenanteile unter Promovierten in den Natur- und Ingenieurwissenschaften 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: European Commission 2009, S. 51

Dementsprechend gehen wir davon aus, dass unter den hochqualifizierten Migrantinnen und Migranten, die aus diesen Ländern nach Deutschland zugewandert sind, viele der hochqualifizierten Frauen einen Hochschulabschluss in einem MINT-Fach besitzen. Die Autorinnen analysieren daher in diesem Band, welche Möglichkeiten hochqualifizierte Migrantinnen haben, ihre Kenntnisse und Fähigkeiten auf dem Arbeitsmarkt umzusetzen und wie sie, in Abhängigkeit davon, gesellschaftlich partizipieren.

Arbeitsmarktintegration hochqualifizierter Migrantinnen und Migranten

Wie die geschlechtersoziologische Lebenslaufanalyse für die Untersuchung der Berufsverläufe hochqualifizierter Migrantinnen und Migranten umgesetzt werden kann, wird in dem Beitrag von Ingrid Jungwirth skizziert. Zwei Voraussetzungen der Lebenslaufsoziologie werden dabei aufgegriffen. Erstens ist die institutionelle Einbettung von Lebensverläufen und Berufsverläufen zu nennen, die für die Analyse der beruflichen Entwicklungen von hochqualifizierten Migrantinnen und Migranten um die Konzepte des ‚Genderregimes‘ und des ‚Migrationsregimes‘ ergänzt werden. Zweitens werden die Interdependenzen von Verläufen analysiert. Ausgehend von Krügers Argument, dass die Interdependenz institutioneller Bedingungen Geschlechterverhältnisse reproduziert, die wiederum für die Berufsverläufe von Frauen und Männern in hohem Maße bestimmend sind (Krüger 2001), wird hier das Konzept des ‚Migrationsregimes‘ (Lutz 2007) ergänzt. Für Migrantinnen und Migranten werden auf diese Weise institutionelle Voraussetzungen für den Berufsverlauf wirksam, z.B. über Zugangsbedingungen zum Arbeitsmarkt in Abhängigkeit von Zuwanderungsweg und Aufenthaltsstatus. Zusätzlich zu den „Verschränkungen“ (Krüger 2001: 518) zwischen gesellschaftlichen Institutionen sind für die Analyse von Berufs- und Lebensverläufen Mechanismen des Zusammenwirkens zwischen Verläufen – dem ‚Arbeitszyklus‘, ‚Familienzyklus‘ und ‚Migrationszyklus‘ zu berücksichtigen. Auf diese Weise wird ein theoretisches Konzept vorgelegt, das der Forderung nach der Berücksichtigung der ‚Intersektionalität‘ von sozialen Ungleichheitskategorien in der

Genderforschung nachkommt, indem eine prozessorientierte Analyse der Reproduktion von mehreren Ungleichheitsverhältnissen Rechnung trägt.

Die folgende empirische Untersuchung gliedert sich in zwei Teile. Zunächst werden Zugang zum und Allokation hochqualifizierter Migrantinnen und Migranten im Arbeitsmarkt in Deutschland auf der Basis repräsentativer Daten des SOEP (Sozioökonomisches Panel, 1995-2008) und des Mikrozensus (2009) untersucht. In dem zweiten Teil werden auf der Grundlage qualitativer Interviews Typen von Berufsverläufen einer spezifischen Gruppe hochqualifizierter Migrantinnen rekonstruiert, nämlich von Migrantinnen, die über einen Hochschulabschluss in einem naturwissenschaftlichen und/oder technischen Fach verfügen und aus einem postsozialistischen Staat zugewandert sind. Ein zentrales Ergebnis der ersten Untersuchung ist, dass Migration besonders für die Frauen unter den hochqualifizierten Migrantinnen und Migranten in der Bundesrepublik einen massiven Einschnitt in den Berufsverlauf bedeutet. Die Analyse des Verlaufs der Berufstätigkeit zeigt, dass für mehrere Jahre nur eine Minderheit der hochqualifizierten Migrantinnen auf dem Arbeitsmarkt ist. Darüber hinaus sind sie *mehrheitlich nicht als Hochqualifizierte* beschäftigt – anders als hochqualifizierte Migranten sowie als hochqualifizierte Frauen und Männer ohne Migrationshintergrund.

Hochqualifizierte Migrantinnen in MINT-Fächern außerhalb der Arbeitsmigration

Für die Rekonstruktion von typischen Berufsverläufen wurden qualitative Interviews mit in die Bundesrepublik zugewanderte hochqualifizierte Migrantinnen aus den postsozialistischen Staaten durchgeführt, die einen Hochschulabschluss in einem MINT-Fach haben. In den ersten Beiträgen werden die Bedingungen der Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen dargestellt, die nicht über die regulierte hochqualifizierte Arbeitsmigration zuwanderten, sondern über andere Wege als Ehefrauen oder im Kontext einer Partnerschaft, als Aussiedlerinnen, jüdische Migrantinnen oder Ehefrauen von Aussiedlern, jüdischen Migranten sowie aus humanitären Gründen zuwanderten. Der theoretische Zugang, der sowohl Migrationszyklus als auch Familienzyklus in die Analyse der Berufsverläufe miteinbezieht, erweist sich als weiterführend. In dem Beitrag von Jungwirth *Geschlecht und Migration in der Lebenslaufanalyse – Berufsverläufe hochqualifizierter Migrantinnen im technischen Feld und darüber hinaus* wird herausgearbeitet, wie sowohl die Familienarrangements als auch der Zeitpunkt der Migration im Lebenslauf und – nicht zuletzt – der Zuwanderungsweg für die berufliche Entwicklung nach der Migration von hoher Bedeutung sind. Typische Berufsverläufe, die mit einem langfristigen Wechsel zur Beschäftigung unter dem Qualifikationsniveau einhergehen, können sowohl institutionell durch Arbeitsmarkt und wohlfahrtsstaatliche Institutionen wie der Arbeitsvermittlung angebahnt werden als auch im Kontext der Familienmigration stehen. Die Erfahrung der

Entwertung der Hochschulausbildung – sei es durch offene Abwertung der Qualifikation in einem MINT-Fach besonders für eine Frau und Migrantin, sei es durch fehlenden Zugang zu Informationen über Weiterqualifizierungen, sei es durch Erfahrungen mit (potentiellen) Arbeitgebern – können dazu führen, dass manche Frauen bewusst eine Beschäftigung unter dem Qualifikationsniveau suchen mit der Begründung, dann immerhin selbst in der Hand zu haben, auf welchem Niveau sie eine Beschäftigung bereit sind auszuüben. Eine andere Begründung ist, dass das erfahrene Hindernis als so massiv wahrgenommen wird, dass die Migrantinnen es als aussichtslos ansahen, es zu überwinden. Auf der anderen Seite stehen Berufsverläufe von hochqualifizierten Migrantinnen, die zu einer qualifikationsadäquaten Beschäftigung führen. Hier sind zum einen Verläufe, die auch einen beruflichen Aufstieg beinhalten, allerdings auf Barrieren stoßen, die eindeutig auf Frauen als Abweichung von der Norm im Techniksektor bezogen sind. Eine andere Barriere können Sorgeverpflichtungen oder die Zuschreibung von Sorgeverpflichtungen sein, weswegen eine berufliche Karriere über eine bestimmte Stufe nicht hinausgeht. Die migrationsbezogenen Ausschlussmechanismen scheinen mit dem Verlauf der Karriere geringer zu werden, gleichzeitig zeigen manche Interviewpassagen, dass sie, z.B. in Form von Anspielungen auf imperfekte Deutschkenntnisse, auch unabhängig von der erreichten beruflichen Position eingesetzt werden können. Schließlich ist noch der Typus analysiert worden, der von der beruflich bedingten, befristeten Mobilität zur langfristigen Migration wechselt und womit unterschiedliche Zugänge zur Erwerbstätigkeit verbunden sind.

In dem Text *Boundaries that matter: Hochqualifizierte Migrantinnen im technischen Feld* werden die Erfahrungen von Migrantinnen am Arbeitsplatz analysiert. Auch hier handelt es sich um die Gruppe von Migrantinnen, die über andere Zuwanderungswege als den der regulierten hochqualifizierten Migration immigrierte. Die Erzählungen der Migrantinnen enthalten Ausschluss Erfahrungen in mehrerlei Hinsicht. Zentral ist die Fremdheitserfahrung, von der viele Migrantinnen im technischen Feld in Deutschland berichten, dass sie als Frauen als nicht der Norm entsprechend wahrgenommen werden. Dieser grundsätzliche Ausschluss von Frauen ist ihnen aus ihren Erfahrungen im technischen Feld sowohl in der Arbeitswelt als auch, und mehr noch, im Bildungssystem in ihrer Herkunftsregion von Migration nicht bekannt. Diese Untersuchung basiert auf dem theoretischen Ansatz von Bourdieu, wonach ‚Distinktionen‘ von dominanten gesellschaftlichen Gruppen in Interaktionen eingesetzt werden, um dominante Positionen sowie davon unterschiedene unterworfenen Positionen zu reproduzieren (Bourdieu 1979). Im Fall von hochqualifizierten Migrantinnen im Technologiesektor beziehen sich die Disktinktionen auf das Geschlecht und auf den Status der Migrantin, die sich überlagern können und so zu einer verstärkten Dequalifizierung beitragen. Die Migrantinnen machen dabei die Erfahrung, dass ihre

Qualifikation und ihre Kenntnisse in der einen oder anderen Hinsicht nicht genügen. Der Text hat die Zielsetzung, diese Erfahrungen als Form der Reproduktion von Herrschaftsverhältnissen zu analysieren, die in den Interaktionen wiederholt als bedeutsame Grenzen hervorgebracht werden *-boundaries that matter*. Indem der Ansatz des sozialen Feldes von Bourdieu aufgegriffen wird, können die Ausschlussmechanismen in Zusammenhang mit dem Handeln der jeweiligen Akteure und Akteurinnen als Angehörige von sozialen Gruppen in dem Feld analysiert werden. Im Unterschied zu einer Perspektive alleine auf die Karrierechancen und -hürden von Migrantinnen und anderen Frauen werden so auch die Handlungen der dominanten Positionen in dem technischen Feld untersucht.

Berufsverläufe von Wissenschaftsmigrantinnen

In dem Beitrag von Andrea Wolfram *Diskussion der Konzepte ‚Migration‘ und ‚Mobilität‘ im Kontext transnationaler Karrieren in der Wissenschaft* wird zunächst der Versuch vorgenommen, zu einer analytisch scharfen Trennung zwischen den Konzepten *Mobilität*, *Migration* und *transnationale Mobilität* beizutragen. In der Literatur zu Hochqualifizierten wie auch in der Migrationsforschung selbst werden diese Begriffe oftmals unreflektiert verwandt. Aber auch eine Analyse der konzeptuellen Begriffsbestimmungen zeigt, dass diese mit zum Teil gleichen Beschreibungen und Merkmalen arbeiten. Anhand von zehn qualitativen Interviews mit Wissenschaftlerinnen, die nach dem Studium oder nach der Promotion für eine wissenschaftliche Weiterqualifizierung nach Deutschland gegangen sind und jetzt in Deutschland leben, werden auf der Grundlage ihrer Mobilitäts- und Migrationswege sowie ihren Rückkehraspirationen zentrale Faktoren herausgearbeitet, die Lebens- und Berufswege im Kontext von Mobilität oder aber im Kontext von Migration einordnen. Dabei zeigt sich, dass aus einer anfänglichen Mobilitätsabsicht durch bestimmte Ereignisse in Deutschland diese in eine Migration übergeht und Frauen, die augenscheinlich ihren Lebensmittelpunkt durch gesicherte, hochqualifizierte Arbeitsplätze und dem Zusammenleben mit ihren Familien in Deutschland haben, eine Rückkehr in ihr Heimatland nicht ausschließen. Rückkehrintentionen werden insbesondere dadurch aufrechterhalten, dass berufliche und vor allem private Kontakte zum Heimatland intensiv gepflegt werden. Dagegen kann die soziale Integration im Zielland, die vor allem durch das Kennenlernen eines Lebenspartners, aber auch durch das Nachziehen des Partners und dem Aufbau einer gemeinsamen Existenz, aus einer Rückkehrintention eine feste Bleibeabsicht werden lassen. Somit ist es zentrales Ergebnis dieses Beitrages, dass Mobilitäts- und Migrationskonzept keine letztendlich für sich starr abgeschlossenen Konzepte sind, sondern vielmehr durch die Verschachtelung von Lebens- und Karrierewege ineinander übergehen können. Es zeigt sich jedoch an dem Sample, dass es Faktoren gibt, die Rückkehr- bzw. Bleibeabsichten wahrscheinlich werden lassen. Hier

ist vor allem die emotionale Bindung an das Heimatland entscheidend, die Migrationsentscheidungen brüchig machen können bzw. Mobilitätsabsichten in Migrationsentscheidungen umwandeln können. Entsprechend erfolgt eine ‚Abkehr‘ vom Heimatland durch eine Schwächung der emotionalen Bindung, die auch durch im Heimatland gemachte Erfahrungen einhergehen können. Hierzu zählen z.B. Diskriminierungserfahrungen oder eine geringe Lebenszufriedenheit aufgrund ökonomischer oder politischer Gegebenheiten. Im Ziel-land werden in diesen Fällen dann sogar zunächst berufliche Rückschritte in Kauf genommen. Durch das sich anschließende Erleben gesicherter Lebensperspektiven mit hoher beruflicher und privater Zufriedenheit verfestigt sich die Bleibeabsicht. Die Rückkehr- bzw. Bleibeabsichten der Wissenschaftlerinnen sind jedoch vor dem Hintergrund ihrer hohen berufs- und karrierebezogenen Motivationen und Leistungsorientierungen zu bewerten, ohne dass diese sich in dezidierte Wissenschaftskarriereorientierungen einfügen. Diese Motivationen und Orientierungen ermöglichen ihnen jedoch Gestaltungsfreiheiten in ihren biografischen Lebens-, Karriere- und Mobilitäts- bzw. Migrationsverläufen.

Die Frage nach den *Karrierewegen hochqualifizierter Migrantinnen* stellt sich für den Bereich der Wissenschaft in der Funktionslogik des *Wissenschaftsfeldes* dar: Diese können sich, wie der Beitrag von Anna Bouffier *Careers against the odds – Chancen und Karrieren für Wissenschaftsmigrantinnen in Naturwissenschaft und Technik* zeigt, mit Migrationshindernissen überlagern. Diese bestehen für die Wissenschaftsmigrantinnen ebenso wie auch für andere Gruppen unter den hochqualifizierten Migrantinnen und Migranten, insbesondere – aber nicht ausschließlich – jene, die nicht im Rahmen einer regulierten Arbeitsmigration zuwandern. Es werden die Migrations- und Karrierebiographien erfolgreicher Wissenschaftlerinnen mit eigenen Migrationserfahrungen analysiert und herausgearbeitet, welche Faktoren zum Erfolg beitrugen und welche Barrieren überwunden werden mussten. Zunächst arbeitet die Autorin heraus, dass vor dem Hintergrund zunehmender Internationalisierungsbestrebungen die für eine Wissenschaftsmigration günstigen Vorzeichen sich nicht quantitativ in dem Anteil der Hochschulbeschäftigten mit osteuropäischer Nationalität wiederfinden. Anhand der Biographieanalysen von zehn in der Wissenschaft erfolgreichen Migrantinnen kann sie zeigen, dass die erfolgreichen Wissenschaftsmigrantinnen spezifischen Charakteristika aufweisen, die eine Karriere als Migrantin aus postsozialistischen Ländern in der Wissenschaft wahrscheinlich werden lassen. Hinzu kommen weitere Einflussfaktoren auf die Karrieren der Wissenschaftsmigrantinnen, die den sozialen Dimensionen Geschlecht, Migration und Familie zugeordnet werden können. Die Autorin kommt zu dem Ergebnis, dass sich eine Vielzahl von Wechselwirkungen zwischen diesen Einflussfaktoren einstellen, die sich positiv wie negativ gegenseitig verstärken oder überlagern können. Spezifische Konstellationen, die in bestimmten Karriere-

phasen relevant werden können, werden so zu einem Spannungsfeld, aus dem sich Risiken und Chancen für die Wissenschaftsmigrantinnen ergeben können. So stellt das Hochschulsystem zwar nur vereinzelt eine Barriere gegenüber der Dimension ‚Migration‘ für die Wissenschaftsmigrantinnen dar, jedoch wirkt sich die Hochschule als ‚gendered organisation‘ (Acker 1990) sowie als ‚careless organisation‘ (Lynch 2010) stark karrierehinderlich aus. Nur jene Wissenschaftlerinnen, die neben ihrer hohen Leistungsorientierung ihre Familienorientierung hinter ihre Karriereorientierungen stellen, sind auf eine Professur berufen worden.

In dem Beitrag von Tobias Berg und Miriam Lämmerhirt *Wer schafft es zur Professur? Hermeneutische Biografieanalysen osteuropäischer Wissenschaftsmigrantinnen in MINT-Fächern* geht es daran anschließend darum, die Motivationen und Einstellungen der Wissenschaftsmigrantinnen eingehender im Hinblick auf Karriere und berufliche Ziele förderliche und hinderliche Ausprägungen zu analysieren. Welche Haltungen können in den Interviews analysiert werden, die einen beruflichen Aufstieg in der Wissenschaft befördern? Methodisch wählen sie dabei einen hermeneutischen Analyseansatz. Idealtypisch werden zunächst zwei Wissenschaftsmigrantinnen miteinander verglichen, die sich hinsichtlich ihrer erreichten Karrierestufe unterscheiden. Im Anschluss hieran verorten sie das Sample, welches die zehn Wissenschaftsmigrantinnen umfasst, auf der Grundlage der identifizierten Merkmale. So können sie herausarbeiten, dass die Professorinnen im Gegensatz zu den promovierten Wissenschaftlerinnen unterhalb der Professur über eine besonders starke Ausprägung bestimmter Motivationen und Einstellungen verfügen. Hierzu zählen insbesondere eine hohe Eigeninitiative und Engagement, Durchsetzungsfähigkeit und Selbstbewusstsein sowie eine hohe Leistungsbereitschaft und damit Karriereorientierung. Darüber hinaus kommen weitere Einstellungen zum Tragen, die ebenfalls Einfluss auf die akademische Karriere haben. Die Autorin und der Autor stellen die These auf, dass für Wissenschaftlerinnen mit Migrationserfahrung eine besonders hohe Ausprägung der genannten Motivationen und spezifische Einstellungen wie z.B., dass der Erfolg als Folge der eigenen Initiative gesehen wird, noch entscheidender ist als für Wissenschaftlerinnen, die in Deutschland ihren schulischen und beruflichen Werdegang durchlaufen haben. Denn die Wissenschaftsmigrantinnen müssen zusätzliche Barrieren und Hindernisse beim Zugang zum deutschen Wissenschaftssystem bewältigen. Mit dem Beitrag wird somit eine weitere Dimension eröffnet, die über die formalen Migrationsbedingungen mit ihrem Einfluss auf Karrierewege und -möglichkeiten hinausgehen. Diese werden von der Autorin und dem Autor als ‚hard facts‘ bezeichnet. Im Gegensatz dazu geben die Analyse der Motivationen und Einstellungen der Wissenschaftsmigrantinnen Einblick in die ‚soft facts‘, die den Wissenschaftsmigrantinnen Gestaltungsspielräume eröffnen, die bei der Umsetzung

ihrer Qualifikationen und der Integration in das deutsche Wissenschaftssystem entscheidend sind.

Vor dem skizzierten Hintergrund befasst sich der folgende Beitrag von Ingrid Jungwirth und Andrea Wolffram *Zuwanderungswege und Migrationsmotivationen im Berufsverlauf* – zunächst eingehender mit der Fragestellung, inwiefern der Zuwanderungsweg – und abhängig davon der Zugang zum Arbeitsmarkt – sich auf den Berufsverlauf von hochqualifizierten Migrantinnen auswirkt. In der Forschungsliteratur zur Migration von (Hoch-) Qualifizierten werden unterschiedliche Wanderungswege und -motivationen von Frauen und Männern als ausschlaggebend für die Geschlechtsunterschiede in der beruflichen wie sozialen Mobilität analysiert. In dem Beitrag werden die Berufsverläufe erfolgreicher Migrantinnen untersucht, die nach der Migration qualifikationsadäquat beschäftigt sind und teilweise einen beruflichen Aufstieg realisieren konnten, und die über unterschiedliche Zuwanderungswege als hochqualifizierte Arbeitsmigrantinnen einerseits (im Feld der Wissenschaft bzw. mit der Zielsetzung der Qualifikation als Studentinnen) und über andere Migrationsformen als die der Arbeitsmigration andererseits (Familienmigration, als Aussiedlerinnen, jüdische Zuwanderinnen oder Flüchtlinge) zuwanderten. Dabei wird der Frage nachgegangen, welcher Zusammenhang zwischen Zuwanderungsweg, Migrationsmotivationen und beruflichem Erfolg besteht. Da Zuwanderung stark restringiert ist und der Zuwanderungsweg der hochqualifizierten Arbeitsmigration von Frauen nur zu einem geringen Anteil genutzt wird, wird die Frage aufgeworfen, ob manche hochqualifizierte Frauen besser zugängliche Zuwanderungswege wie den der Familienmigration auch gewissermaßen strategisch ergreifen und damit gleichermaßen berufliche Motivationen verbinden. Darüber hinaus wird in dem Beitrag untersucht, welche anderen Einstellungen und Haltungen mit den Karrierewegen erfolgreicher hochqualifizierter Migrantinnen, die in den MINT-Fächern qualifiziert sind und aus postsozialistischen Staaten zugewandert sind, in Zusammenhang mit qualifikationsadäquater Integration in den Arbeitsmarkt stehen. Der Beitrag zeigt auf, inwiefern Zuwanderungsweg und Berufsverlauf in Zusammenhang stehen. Es werden dabei zwei Typen und Verlaufsformen von Karrieren von hochqualifizierten Migrantinnen in den MINT-Fächern analysiert. Die beiden Typen weisen eine unterschiedliche Verknüpfung von Arbeitszyklus und Familienzyklus auf. Bemerkenswert ist dabei, dass zwar die erste Gruppe singuläre berufsorientierte Migrationsmotivationen hat und den Beruf vor der Familie in der Regel priorisiert, im Allgemeinen aber Familienorientierung einen hohen Wert darstellt und selbstverständlich in die Lebensplanung einbezogen ist. Für die zweite Gruppe ist die Migration nicht beruflich motiviert, sondern sie haben eher ein Bündel diverser Migrationsmotivationen, zu denen u.a. auch berufliche Verbesserung gehört. Gemeinsam ist beiden Gruppen von qualifikationsgerecht beschäftigten, hochqualifizierten Migrantinnen in den