

## Chancengleichheit für Frauen mit Migrationshintergrund an Hochschulen in Deutschland

Bakshi-Hamm, Parminder

Veröffentlichungsversion / Published Version

Zeitschriftenartikel / journal article

**Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:**

GESIS - Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften

### Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Bakshi-Hamm, P. (2007). Chancengleichheit für Frauen mit Migrationshintergrund an Hochschulen in Deutschland. *Sozialwissenschaftlicher Fachinformationsdienst soFid*, Frauen- und Geschlechterforschung 2007/2, 11-30. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-201936>

### Nutzungsbedingungen:

*Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.*

*Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.*

### Terms of use:

*This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.*

*By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.*

# Chancengleichheit für Frauen mit Migrationshintergrund an Hochschulen in Deutschland

*Parminder Bakshi-Hamm<sup>1</sup>*

## 1 Die Entwicklung der Chancen für Frauen an Hochschulen

Es ist mehr als 200 Jahre her, dass im Zeitalter der Aufklärung die Idee der Gleichheit aller Menschen zum fundamentalen Grundsatz der Menschenrechte erhoben wurde.

Nichtsdestotrotz kann keine Rede davon sein, dass sich seither ein befriedigendes Einvernehmen über die daraus abzuleitenden Pflichten und Ansprüche eingestellt hätte. Insbesondere gibt es divergierende Einschätzungen darüber, ob es in praktischer Hinsicht ausreichend ist, eine Gleichheit „vor dem Gesetz“ zuzusichern, oder ob es darüber hinaus weitergehende Maßnahmen zur Herstellung von gleichen Ausgangschancen oder sogar zur faktischen Gleichstellung geben muss.

Im historischen Rückblick wird deutlich, dass sich im Laufe der Zeit immer wieder der Kreis der Menschen, auf die man den Gleichheitsgrundsatz anzuwenden bereit war, veränderte und immer neue Motive für die Bekämpfung der Ungleichbehandlung in den Brennpunkt rückten: Während es zur Zeit der Aufklärung selbst zunächst die Standesunterschiede waren, die bekämpft wurden, folgte zur Zeit des amerikanischen Bürgerkriegs der Rassismus der Sklaverei. Da der Gleichheitsgrundsatz aber nur dann überzeugend wirken kann, wenn er universell angewendet wird, ist es nicht erstaunlich, dass gerade die Abschaffung der Sklaverei in den USA einer der Auslöser für die erste Welle der Frauenbewegung war.

Obwohl auch heute immer noch keine Gleichberechtigung von Frauen und Männern auf allen Gebieten erreicht ist, können die seit damals zu verzeichnenden Entwicklungen hinsichtlich der Gleichberechtigung der Geschlechter als Modell dafür dienen, wie Benachteiligungen von einzelnen Gesellschaftsgruppen abgebaut werden können.

Die ersten beiden Ziele, die von der Frauenbewegung erreicht wurden, lagen auf rein rechtlicher Ebene: das Immatrikulationsrecht an Universitäten (in Baden seit 1900, in Preußen seit 1908) und das Frauenwahlrecht (in Deutschland seit 1919).

Ein interessantes Detail zur allgemeinen Zulassung von Frauen zum ordentlichen Universitätsstudium an deutschen Universitäten ist folgendes: Vermutlich war es hierfür ausschlaggebend, dass am Ende des 19. Jahrhunderts eine Reihe von außerordentlich kompetenten Frauen vorwiegend russisch-jüdischer Herkunft nach erfolgreichem Auslandsstudium – beispielsweise in der Schweiz – als Gasthörerinnen an Vorlesungen in Deutschland einen starken Eindruck hinterließen.<sup>2</sup> Dies ist ein Beispiel dafür, wie einzelne untypische Benachteiligte, die sich in mehrfacher Hinsicht in Minder-

---

1 Dieser Artikel entstand im Rahmen des Projekts „Wissenschaftlerinnen mit Migrationshintergrund“ am Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS) unter Leitung von Dr. Inken Lind. Das Projekt wird von der EU im Programm „Equal Opportunities for All 2007“ gefördert.

2 Vgl. Costas/Roß (2001). In Mazón (2001) wird die Zulassung von deutschen Studentinnen als eine Abwehrreaktion gegen die zunehmende Anzahl von russischen Gasthörerinnen interpretiert.

heitensituationen befinden, durch ihre Vorreiterrolle die Situation ganzer Bevölkerungsgruppen verbessern können.

Abgesehen von kriegsbedingten Fluktuationen ist der Frauenanteil unter den Studierenden seit 1908 stetig gewachsen (s. Abbildung 1). Es hat allerdings nahezu 100 Jahre gedauert, bis das heutige Niveau eines Frauenanteils von knapp 50% – und damit eine annähernde Gleichstellung der Frauen bei der Hochschulbildung – erreicht wurde. Zudem ist anzumerken, dass mittlerweile in vielen anderen Ländern der Frauenanteil an den Studierenden über 50% liegt.

Auffällig bei der Entwicklung des Frauenanteils ist, dass es in den 1980er Jahren eine Dekade der Stagnation gab, in der der Frauenanteil bei etwa 38% verharrete. Der letzte Schub, der zu der jetzigen Situation führte, setzte erst 1990 ein.

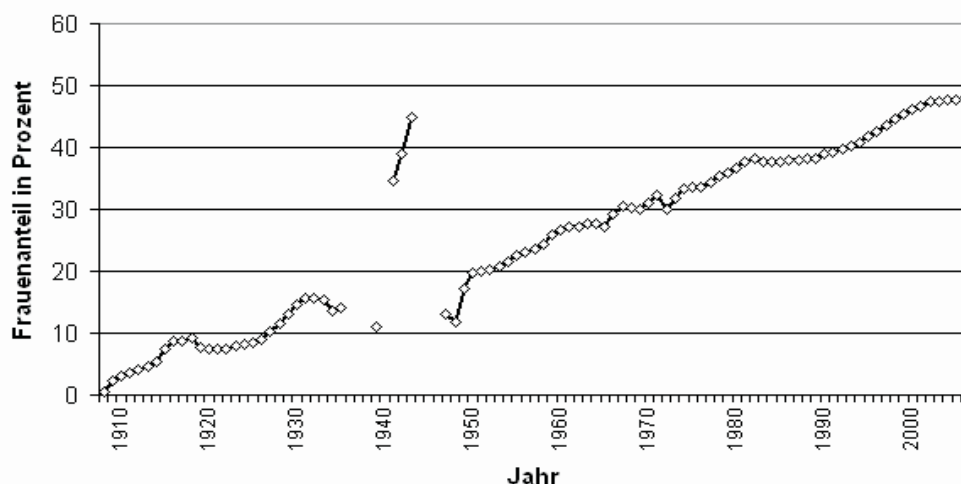


Abb. 1: Frauenanteil an Studierenden in Deutschland 1908 bis 2006  
Quelle: CEWS-Statistik-Portal (<http://www.cews.org/statistik>)

Während die Situation bei den Studierendenzahlen insgesamt relativ ausgeglichen ist, zeigen die Frauenanteile bei den Professuren sehr deutlich, dass man von einer gleichberechtigten Stellung der Frauen an deutschen Universitäten noch sehr weit entfernt ist.

Ein Frauenanteil von unter 15% an allen Professuren und von nur 10% an den bestbezahlten und einflussreichsten Hochschulpositionen ist – gerade auch im internationalen Vergleich – ein vollkommen unverhältnismäßiger Wert, der zweifelsfrei darauf hindeutet, dass auch heute noch Frauen an deutschen Universitäten nicht die gleichen Karrierechancen haben wie Männer.<sup>3</sup>

Zwar hat sich seit 1990 der Frauenanteil an den Professuren in Deutschland etwa verdreifacht, allerdings ist die Entwicklung in anderen Ländern sehr viel dynamischer verlaufen.

3 Vgl. European Commission Directorate-General for Research (2006)

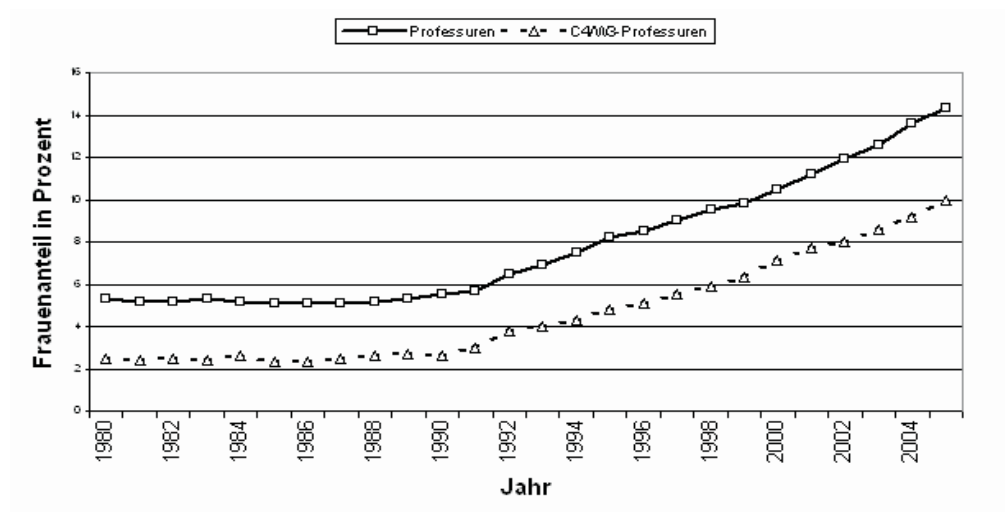


Abb. 2: Frauenanteil an Professuren in Deutschland 1980 bis 2005  
Quelle: Statistisches Bundesamt (2006a)

Bei der Gründung der Bundesrepublik Deutschland wurde im Grundgesetz (GG) 1949 die Gleichheit vor dem Gesetz in ursprünglich folgender Fassung festgeschrieben:<sup>4</sup>

**[Artikel 3 (GG, Erstfassung von 1949)]**

- (1) Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich.
- (2) Männer und Frauen sind gleichberechtigt.
- (3) Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden.

Seine heutige Form erhielt dieser Artikel im Jahr 1994 durch zwei Zusätze:<sup>5</sup>

**[Artikel 3 (GG, heutige Fassung)]**

- (1) Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich.
- (2) Männer und Frauen sind gleichberechtigt. *Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.*
- (3) Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden. *Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.*

<sup>4</sup> Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland, Bundesgesetzblatt I 1949, S. 1

<sup>5</sup> Änderungsgesetz zum Grundgesetz, Bundesgesetzblatt I 1994, S. 3146

Damit wurde eine Entwicklung, die sich seit den 1980er Jahren abgezeichnet hatte, auf eine grundlegende Basis gestellt: Während Frauenpolitik sich zunächst seit den 1950er Jahren hauptsächlich auf die familienrechtliche Fragestellungen konzentriert hatte, rückte ab 1980 die Frage der Beteiligung von Frauen am Berufsleben in den Vordergrund. Beginnend mit dem *EG-Anpassungsgesetz zur Gleichbehandlung von Männern und Frauen am Arbeitsplatz* wurden nun konkrete arbeitsrechtliche Vorschriften formuliert.<sup>6</sup> Bei einer Novellierung des Hochschulrahmengesetzes wurden 1985 die Universitäten dazu verpflichtet, bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben auf die Beseitigung der für Wissenschaftlerinnen bestehenden Nachteile hinzuwirken.<sup>7</sup> Im selben Jahr begann man mit der Errichtung von Gleichstellungsstellen an Hochschulen. Dies kennzeichnet den Übergang von einer verbalen Beteuerung der Gleichberechtigung und eines nominellen Diskriminierungsverbots hin zu einer zielgerichteten Frauenförderung, die mit Methoden arbeitet, welche im englischen Sprachraum mit den Begriffen *affirmative action* und *positive action* umschrieben werden. Nach gesetzgeberischen Initiativen auf Bundes- und Landesebene in Form von Frauenförderungsgesetzen und dem sogenannten Zweiten Gleichberechtigungsgesetz von 1994 war die oben erwähnte Ergänzung des Verfassungsartikels konsequent.<sup>8</sup>

Speziell im Hochschulbereich flossen spätestens seit dem Zweiten Hochschulsonderprogramm von 1991 erhebliche finanzielle Mittel in Fördermaßnahmen für Frauen, wobei die konkrete Ausgestaltung der Förderprogramme hinsichtlich ihrer Wirksamkeit durchaus kritisiert wird.<sup>9</sup>

Insgesamt ist aber zu verzeichnen, dass die letzten 20 Jahre von einer fortlaufenden Professionalisierung der positiven Maßnahmen zur Frauenförderung charakterisiert sind. Frauenförderpläne als Zielvereinbarungen sind an allen Hochschulen zur Pflicht geworden. Im Jahr 1995 wurde durch die *Frauenförderstatistikverordnung* sichergestellt, dass gendersensitive Statistiken es erlauben, den erreichten Stand der Gleichstellungsbemühungen zu erkennen.<sup>10</sup> Methodisch wird Gleichstellungsarbeit zunehmend zum *Gender Controlling*.

Parallel dazu hat sich auf der Seite der Frauen ein starkes Bewusstsein dafür entwickelt, dass bestehende Benachteiligungen nicht durch eine möglichst weite Anpassung an männliche Verhaltensformen umgangen werden sollten, sondern dass man auf eine Anerkennung der besonderen Vorteile und Werte von frauentypischen Lösungen hinarbeiten sollte. Aus dieser Sichtweise kann eine dauerhafte Durchsetzung von Gleichstellungsprinzipien nur dann gelingen, wenn die Gesellschaft Gleichstellung nicht nur als formal gerecht, sondern auch als inhaltlich vorteilhaft bewertet.

Auf der Grundlage dieses Verständnisses von den Vorteilen eines ausgeglichenen Nutzens weiblicher und männlicher Beteiligung fand der Gender-Mainstreaming-Gedanke Einzug auch in die Hochschulen.

Welche der angesprochenen Entwicklungen den größten Anteil an der oben beschriebenen, etwa 1990 einsetzenden Verbesserung der Beteiligung von Frauen im Hochschulbetrieb hatten, lässt sich kaum entscheiden. Es erscheint jedoch wahrscheinlich, dass man ohne das Zusammenspiel von

---

6 Arbeitsrechtliches EG-Anpassungsgesetz, Bundesgesetzblatt I 1980, S. 1308

7 Hochschulrahmengesetz-Novelle, Bundesgesetzblatt I 1985, S. 2090

8 Zweites Gleichberechtigungsgesetz, Bundesgesetzblatt I 1994, S. 2103

9 Vgl. Lind (2006)

10 Frauenförderstatistikverordnung, Bundesgesetzblatt I 1995, S. 606

- rechtlichen Konkretisierungen
- positiven Maßnahmen
- statistischem Monitoring
- Stärkung des Gender-Bewusstseins

heute hinsichtlich der Situation von Wissenschaftlerinnen an deutschen Hochschulen nicht auf derzeitigem Stand wäre.

Die ständig verbesserte Lage berechtigt zur Hoffnung auf weitere positive Entwicklungen. Auf der anderen Seite muss man aber auch die immer noch vollkommen disproportionale Beteiligung von Frauen an den obersten wissenschaftlichen Positionen trotz immenser Förderbemühungen als deutliches Indiz dafür werten, wie tief Chancengleichheiten von Frauen und Männern im deutschen Hochschulbereich verwurzelt sind.

## 2 Migrationshintergrund und Chancen an Hochschulen

Verglichen mit den Anstrengungen, die für die Gleichstellung von Frauen und Männern bisher unternommen wurden, haben die anderen im Artikel 3 des Grundgesetzes genannten Benachteiligungsgründe (mit Ausnahme der Gleichstellung von Behinderten) lange Zeit wenig Aufmerksamkeit erhalten.

Seit Ende der 1990er Jahre hat eine Reihe von EG-Richtlinien einen Prozess eingeleitet, der das Thema der Gleichheit wieder in einen umfassenderen Rahmen stellt.<sup>11</sup> In Deutschland führte dies zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) von 2006 mit dem in Paragraph 1 formulierten Ziel:<sup>12</sup>

*Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.*

Das AGG enthält eine Reihe von für das deutsche Gesetz neuen Vorschriften zum Schutz vor Benachteiligungen im Arbeits- und Zivilleben. Von grundsätzlicher Seite her ist bemerkenswert, dass der Begriff von unzulässigen Benachteiligungen sehr weit gefasst wird, so dass auch mittelbare Benachteiligungen verboten werden, die – nach Paragraph 3 Absatz 2 vorliegen,

*wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen wegen eines in § 1 genannten Grundes gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen kön-*

---

11 Richtlinie 2000/43/EG des Rates vom 29. Juni 2000 zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft (Amtsblatt EG Nr. L 180 S. 22); Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (Amtsblatt EG Nr. L 303 S. 16); Richtlinie 2002/73/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. September 2002 zur Änderung der Richtlinie 76/207/EWG des Rates zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen (Amtsblatt EG Nr. L 269 S. 15); Richtlinie 2004/113/EG des Rates vom 13. Dezember 2004 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen (Amtsblatt EG Nr. L 373 S. 37)

12 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, Bundesgesetzblatt I 2006, S. 1897

---

*nen, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich.*

Dieses Verbot von indirekter Diskriminierung zwingt insbesondere auch öffentliche Einrichtungen und Organisationen dazu, ihre Vorgehensweisen kritisch danach zu hinterfragen, wie sie auf die potenziell benachteiligten Gruppen wirken.

Außerdem stellt das AGG nun auch für die bei der Grundgesetzänderung von 1994 nicht berücksichtigten Benachteiligungsgründe die Berechtigung von positiven Maßnahmen klar (Paragraph 5); demnach ist

*eine unterschiedliche Behandlung auch zulässig, wenn durch geeignete und angemessene Maßnahmen bestehende Nachteile wegen eines in § 1 genannten Grundes verhindert oder ausgeglichen werden sollen.*

Benachteiligungen *aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft* sind ein besonders sensibles Thema, das in der deutschen Geschichte im Spannungsfeld zwischen nationalsozialistischer Vergangenheit und neuen Entwicklungen zur Zuwanderungsdebatte steht. In der Öffentlichkeit erhält dieses Thema in erster Linie bei individuellen Formen von rechtsextremistischen Vorfällen Aufmerksamkeit, oder im Zusammenhang mit den Problemen von Ausländerkindern im deutschen Schulbetrieb, gerade auch im Zusammenhang mit internationalen Vergleichsstudien wie dem *Programme for International Student Assessment (PISA)*.

In diesem Kontext die Lage an deutschen Hochschulen zu thematisieren – insbesondere im Hinblick auf potenzielle indirekte Diskriminierungen oder auf die Notwendigkeit positiver Maßnahmen – ist eher unüblich. Dies gilt umso mehr, wenn man nicht nur die Lage der Studierenden betrachtet, sondern auch die Situation von Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen, die eine Hochschulkarriere anstreben.

Ob in diesem Bereich signifikante Benachteiligungen wahrscheinlich sind, könnte man am leichtesten anhand von statistischen Beobachtungen untersuchen.<sup>13</sup> Leider gibt es in Deutschland kein statistisch erfasstes Kriterium, welches die potenziellen Opfer von ethnischer oder rassistischer Benachteiligung zweifelsfrei identifiziert.

Lange Zeit war die Staatsangehörigkeit das einzige durchgängig statistisch erfasste Merkmal, das auf etwaige Ungleichbehandlungen wegen der ethnischen Herkunft oder aus rassistischen Motiven hindeuten konnte. Wenn man die Entwicklung der Chancen von Menschen anderer ethnischer Herkunft an deutschen Hochschulen studieren will, bleibt einem zunächst nichts anderes übrig, als die entsprechenden Ausländerstatistiken zu betrachten.

Wenn man vor der Aufgabe steht, nicht nur individuelle, sondern auch institutionelle und sogar indirekte Benachteiligungen einzelner Bevölkerungsgruppen zu ermitteln, ist es ein naheliegender Ansatz, zu prüfen, ob die entsprechenden Bevölkerungsgruppen an allen relevanten Lebensbereichen in den ihren Gesamtbevölkerungsanteilen entsprechenden Proportionen teilhaben. Wenn dies nicht der Fall ist, ist das zwar noch kein Nachweis von Benachteiligungen, rechtfertigt aber genauere Untersuchungen zu den Ursachen der Unterrepräsentanz.

---

13 Vgl. Bakshi-Hamm (2007a)

Betrachtet man zunächst unter diesem Gesichtspunkt die Entwicklung der Ausländerzahlen an deutschen Hochschulen (Abbildung 3), so sieht man etwa seit dem Jahr 1990 einen deutlichen Anstieg, der dazu führte, dass seit 1998 der Ausländeranteil an deutschen Hochschulen größer ist als der Ausländeranteil in der Gesamtbevölkerung.

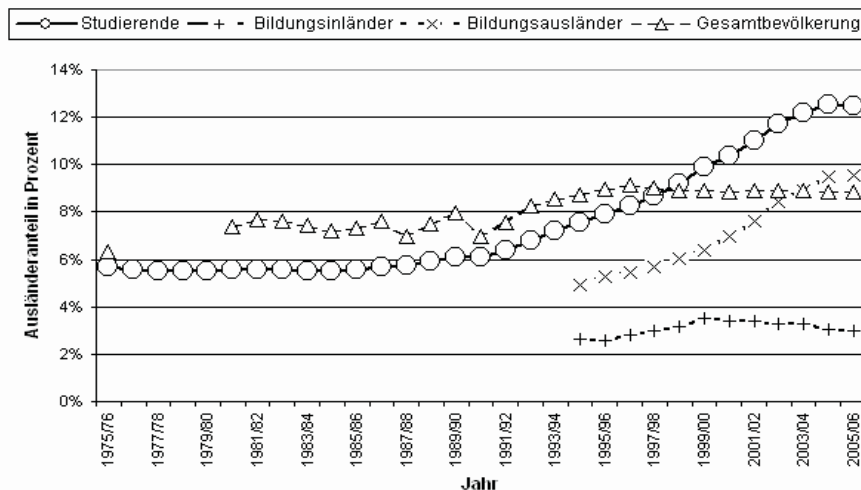


Abb. 3: Ausländeranteile unter Studierenden und in der Gesamtbevölkerung  
 Quelle: Statistisches Bundesamt (2006b) und DAAD (2007)

Es ist jedoch wichtig, bei dieser Entwicklung eine Unterscheidung zu berücksichtigen, die 1994 in die Statistik eingeführt wurde: Diejenigen Ausländer, die in Deutschland ihre Hochschulzugangsberechtigung erworben haben, werden als *Bildungsinländer* bezeichnet; dies sind also die Kinder der in Deutschland lebenden Ausländer. Davon zu unterscheiden sind die *Bildungsausländer*, Studierende, die aus dem Ausland nach Deutschland gekommen sind, vorwiegend zum Zweck des Studiums.

Mit dieser Unterscheidung stellt man fest, dass der Anstieg in der Zahl der ausländischen Studierenden allein in der wachsenden Zahl von Bildungsausländern infolge verstärkter Bemühungen um die internationale Attraktivität deutscher Universitäten begründet ist. Der Anteil von ausländischen Bildungsinländern hat jedoch nie die 4-Prozent-Marke erreicht und ist seit 2000 sogar rückläufig (Abbildung 3).

Dies ist eine von vielen Beobachtungen, welche die weithin anerkannte Tatsache belegen, dass Kinder mit Migrationshintergrund ungünstigere Bildungschancen haben als deutschstämmige Kinder.<sup>14</sup>

Auf dem weiteren Weg von jungen Menschen, die eine Hochschulkarriere verfolgen, werden die vorhandenen statistischen Daten, die zwischen Ausländern und Deutschen unterscheiden, immer unvollständiger. Der wichtige Unterschied zwischen Bildungsausländern und Bildungsinländern wird

14 vgl. Konsortium Bildungsberichterstattung (2006) und Isserstedt et al. (2007)



nicht mehr durchgängig erhoben, und sobald es um Beschäftigungsverhältnisse an Hochschulen geht, werden selbst die Angaben zur Staatsangehörigkeit selten erhoben.

Betrachtet man den Anteil an erfolgreichen Promotionen von AusländerInnen (Abbildung 4), so ist hier gerade in den letzten Jahren ein immer größer werdender Anteil zu verzeichnen.

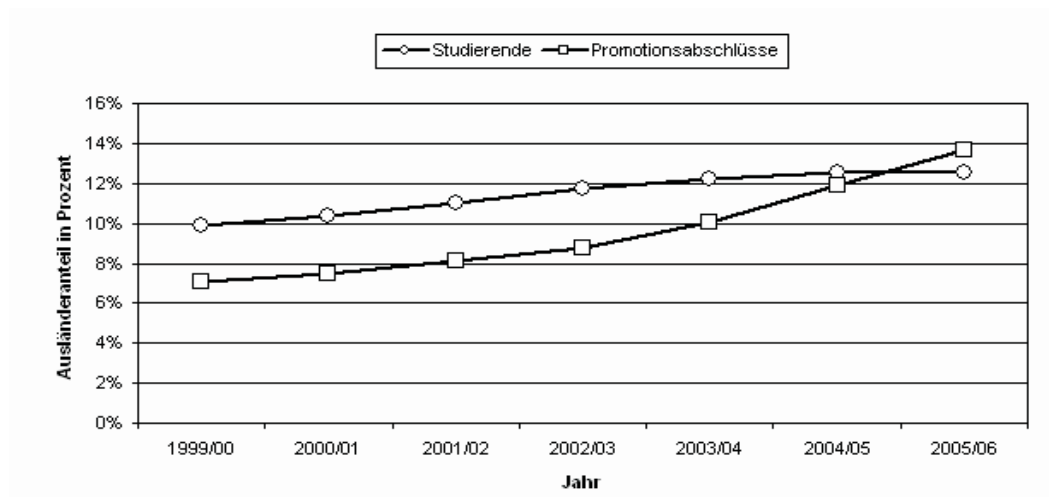


Abb. 4: Ausländeranteil bei den Promotionsabschlüssen  
Quelle: Statistisches Bundesamt (2006b)

Leider führen die bundesweiten Statistiken hier nicht mehr die Zahlen der Bildungsinländer auf, und nur sehr wenige Universitäten veröffentlichen diese Zahlen. Beispielsweise betrug an der Johann Wolfgang Goethe-Universität Frankfurt – der deutschen Hochschule mit dem höchsten Bildungsinländeranteil – im Jahr 2005 der Anteil der Bildungsinländer an den erfolgreichen Promotionen nur 3,2%, während der Bildungsausländeranteil an den Promotionen 15,6% betrug.<sup>15</sup>

Insofern deutet die Entwicklung von Abbildung 4 keinesfalls auf besonders gute Entwicklungschancen von Ausländern an deutschen Universitäten hin, sondern nur auf Erfolge dabei, junge AusländerInnen für ein Promotionsstudium in Deutschland zu gewinnen. Statistiken, die alleine nach „deutsch“ und „ausländisch“ differenzieren, geben deshalb wenig Anhaltspunkte für indirekte ethnische Benachteiligungen an deutschen Universitäten.

Insbesondere sind auch die Zahlen über deutsches und ausländisches Universitätspersonal (Abbildung 5) nicht aussagekräftig.

<sup>15</sup> Zahlen von <http://www.uni-frankfurt.de/forschung/fakten/statistik/index.html> (Zugriffsdatum 20.09.2007)

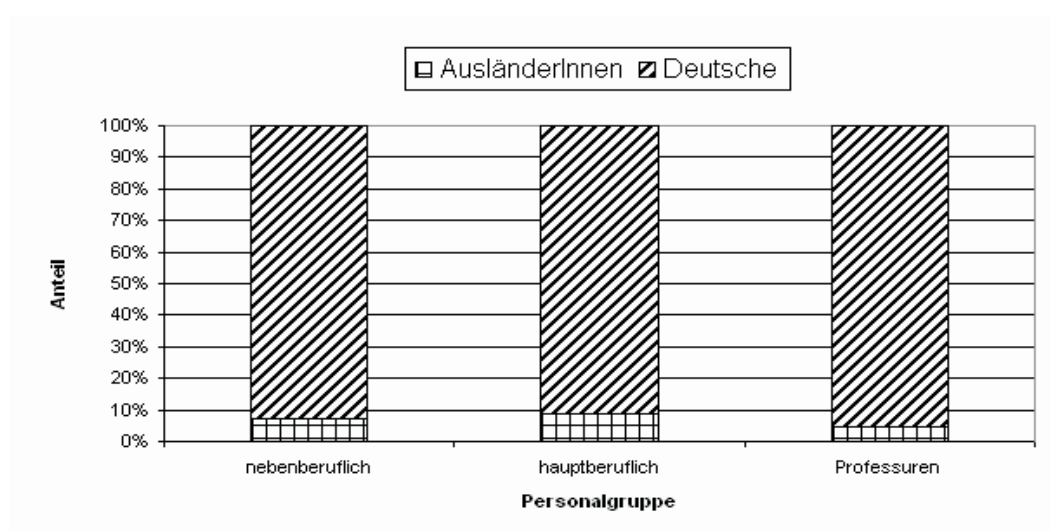


Abb. 5: Ausländeranteile am wissenschaftlichen Personal  
Quelle: Statistisches Bundesamt (2005a)

Immerhin sieht man hier, dass die Ausländeranteile deutlich hinter denen der Promotionen zurückbleiben und bei den Professuren besonders niedrig sind.

Aufschlussreich ist eine Aufschlüsselung des ausländischen Universitätspersonals nach Herkunftsländern (Abbildung 6). Etwa die Hälfte des ausländischen Hochschulpersonals kommt aus EU-Staaten oder Nordamerika, also aus Ländern, die Deutschland kulturell besonders nahe stehen. Dies entspricht in keiner Weise der Länderverteilung in der Gesamtbevölkerung, bei der diese Ländergruppe nur etwa ein Drittel der AusländerInnen ausmacht.

Die pauschale Ausländerstatistik erscheint also ungeeignet, um Aussagen über ethnische Benachteiligungen im Hochschulbereich zu treffen, und eine Betrachtung der Herkunftsländer deutet darauf hin, dass bestimmte Herkunftsländer im Hochschulpersonal unterrepräsentiert sind.

In jüngster Zeit wurde die Aussagekraft von Ausländerstatistiken zunehmender Kritik ausgesetzt, stellen sie doch offensichtlich kein adäquates Werkzeug dar, um die Erscheinungen, welche mit den migrationsbezogenen Veränderungen einhergehen, quantitativ zu erfassen.

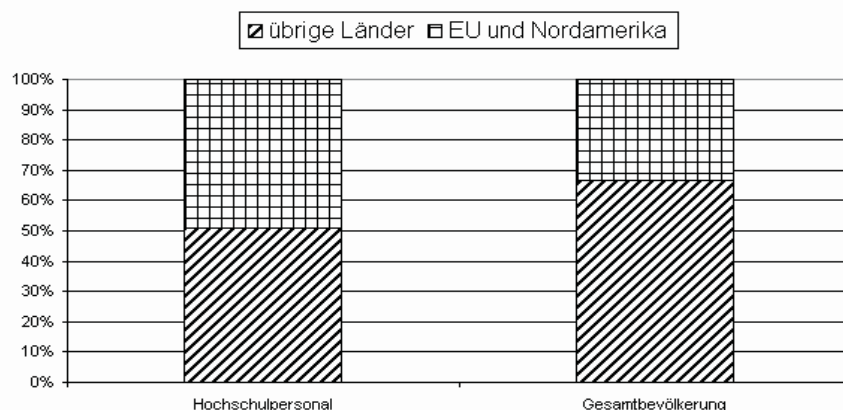


Abb. 6: Anteile der Herkunftsgruppen unter Ausländern  
Quelle: Statistisches Bundesamt (2005a)

Ein bedeutsamer Mangel besteht darin, dass große Gruppen von migrationsgeprägten Personen nicht als Ausländer erfasst werden können. Dies sind zunächst einmal die Spätaussiedler mit ihren Kindern, dann aber auch Eingebürgerte mit ihren Kindern und nun auch die Kinder von Ausländern, die aufgrund des *ius soli* bei ihrer Geburt die deutsche Staatsangehörigkeit erhalten.<sup>16</sup> Ein anderer Aspekt, der in den herkömmlichen Ausländerstatistiken vollkommen verloren geht, ist die Unterscheidung nach bisheriger Aufenthaltsdauer und Geburtsland.

Seit 2005 berücksichtigen die Mikrozensus-Erhebungen, also die jährlichen Repräsentativbefragungen von 1%-Stichproben der Bevölkerung, dieses Problem.<sup>17</sup> Sie fragen dazu neben der eigenen Staatsangehörigkeit die Staatsangehörigkeit der Eltern, gegebenenfalls das eigene Zuzugsjahr und das der Eltern sowie das Jahr der eigenen Einbürgerung und dasjenige der Einbürgerung der Eltern ab.<sup>18</sup>

Auf dieser Grundlage werden die Menschen, die nach 1949 auf das heutige Gebiet Deutschlands zugewandert sind, sowie alle in Deutschland geborenen Ausländer und alle in Deutschland als Deutsche Geborenen mit zumindest einem zugewanderten oder als Ausländer in Deutschland geborenen Elternteil als *Menschen mit Migrationshintergrund* bezeichnet.

16 Eingeführt durch das Gesetz zur Steuerung und Begrenzung der Zuwanderung und zur Regelung des Aufenthalts und der Integration von Unionsbürgern und Ausländern, Bundesgesetzblatt I 2004, S. 1950

17 Zur Mikrozensus-Methodik siehe Statistisches Bundesamt (2006c)

18 Mikrozensus-Gesetz 2005, Bundesgesetzblatt I 2004, S. 1350

In der Auswertung der Mikrozensusdaten werden unter den Menschen mit Migrationshintergrund vier Teilfälle unterschieden (Abbildung 7):

- I: Zugewanderte Ausländer
- II: Ausländer der 2. oder 3. Generation
- III: Spätaussiedler und eingebürgerte Zuwanderer
- IV: In Deutschland geborene Kinder mit deutscher Staatsangehörigkeit, die mindestens einen Elternteil aus I, II oder III aufweisen

<i>Staatsangehörigkeit</i>	<i>Geburtsland</i>	
	Ausland	Deutschland
Ausländer	I	II
Deutsche	III	IV

*Abb. 7:* Verschiedene Teilfälle von Personen mit Migrationshintergrund  
Nach: Personen mit Migrationshintergrund – Auf dem Weg einer definitorischen Abgrenzung, in: Statistisches Bundesamt (2007)

Die Verteilung von Personen mit Migrationshintergrund in verschiedenen Personengruppen verdeutlicht Abbildung 8: Die gesamte Säulenhöhe gibt den Prozentsatz von Personen mit Migrationshintergrund in den jeweiligen Gruppen an. In dieser groben Betrachtungsweise erkennt man, dass unter den Studierenden und ganz besonders unter den DoktorandInnen ein Migrationshintergrund häufiger vorkommt als in der Gesamtbevölkerung. Dieser hohe Anteil fällt recht deutlich wieder ab, wenn es darum geht, wie nach einem Studium die wissenschaftliche Karriere fortgesetzt werden kann. Unter denjenigen, die im Mikrozensus ihre berufliche Tätigkeit als „Forscher“ oder „Forscherin“ angegeben hatten, gibt es anteilmäßig kaum mehr Migrationshintergrund als in der Gesamtbevölkerung. Bei den BeamtInnen an Hochschulen, also vorwiegend den Professuren, sind Personen mit Migrationshintergrund deutlich unterrepräsentiert.

Interessant ist die Aufspaltung des Anteils der Personen mit Migrationshintergrund nach Teilfällen. Allerdings ist wegen der geringen Häufigkeit eine Aufspaltung bei den BeamtInnen nicht möglich (der Gesamtanteil ist mit dem Symbol M dargestellt) und bei den DoktorandInnen und ForscherInnen nur eingeschränkt möglich (hier sind die Teilfälle II und IV, also alle in Deutschland Geborenen, zusammengefasst).

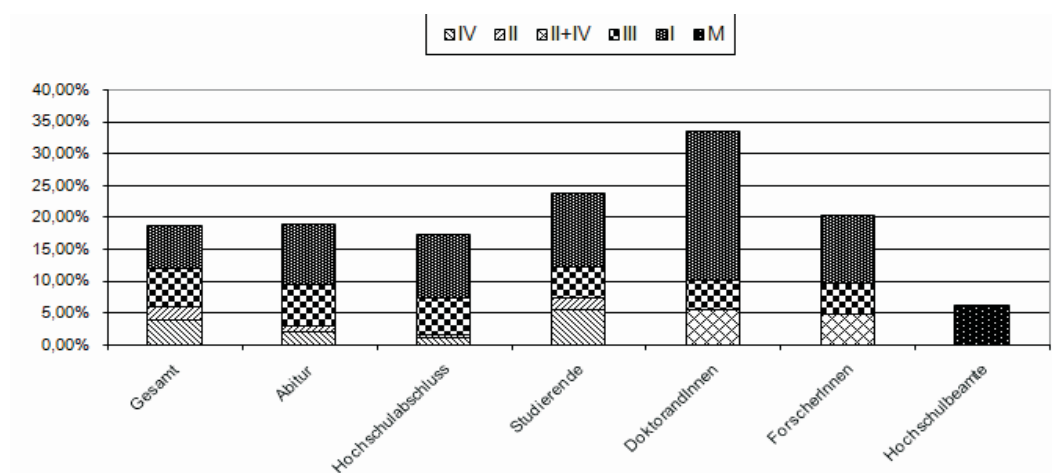


Abb. 8: Anteile von Personen mit Migrationshintergrund<sup>19</sup>  
Quelle: Mikrozensus 2005<sup>20</sup>; vgl. Tabelle 1

Es ist offensichtlich, dass sich der hohe Anteil an Personen mit Migrationshintergrund bei Studierenden und DoktorandInnen allein durch diejenigen rekrutiert, die eigens zum Studium oder Promotionsstudium nach Deutschland gekommen sind (und somit zum Teilfall I gehören). Genauso deutlich wird, dass dieser hohe Anteil bei denjenigen, die eine Arbeitsstelle als ForscherIn bekommen, nicht gehalten werden kann, und dass die Chancen auf eine Beamtenstelle an einer Hochschule für Menschen mit Migrationshintergrund sehr schlecht stehen.

Ein zweiter Tatbestand, der aus Abbildung 8 hervorgeht, ist, dass die in Deutschland geborenen Menschen mit Migrationshintergrund auf dem akademischen Karriereweg immer seltener vertreten sind. Offensichtlich ist gerade diese Personengruppe auch im Hochschulbereich besonders benachteiligt. Dies setzt die Erkenntnisse fort, die sich in vielen Untersuchungen im Bereich der Schulbildung und auch in der jüngsten Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks abzeichnen.

Dabei ist diese Benachteiligung nicht nur als Ungerechtigkeit zu beklagen, sondern es muss auch gesehen werden, dass hier wertvolle Bildungspotenziale im Sinne des Diversity-Gedankens in Deutschland nicht genutzt werden und dass es auch nicht befriedigend gelingt, Angebote für hochqualifizierte Zuwanderer aus dem Ausland zu gestalten.

19 In der Säule „ForscherInnen“ werden die Befragten aufgeführt, die einen Beruf ausüben, der in die Berufsbereiche „Hochschullehrer“ oder „anderweitig nicht genannte geistes- oder naturwissenschaftliche Berufe“ der Klassifizierung der Berufe (Ausgabe 1992) des Statistischen Bundesamtes fallen; dies ist also ausdrücklich nicht identisch mit der Gruppe des wissenschaftlichen Hochschulpersonals. Die Säule „Hochschulbeamte“ enthält alle Befragten, die an einer Hochschule arbeiten und beamtet sind; darunter stellen die Professoren die größte Einzelgruppe.

20 Zahlen nach Statistisches Bundesamt (2007) und Spezialauswertungen, die freundlicherweise von Dr. G. Brückner vom Statistischen Bundesamt zur Verfügung gestellt wurden.

Positive Maßnahmen zur Verbesserung der Situation an deutschen Universitäten erscheinen also dringend angebracht. Das Know-How der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten kann eine wertvolle Hilfe dabei sein.

Unbedingte Voraussetzung dafür ist eine Verbesserung der statistischen Datenlage. Nicht nur der Mikrozensus, sondern auch die Hochschulstatistiken müssen dann Migrationsmerkmale erfassen – so wie das auch bei der jüngsten Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks der Fall war<sup>21</sup> und nun in den Schulstatistiken einzelner Bundesländer begonnen wird.<sup>22</sup> Allerdings sollte hierbei darauf geachtet werden, bei all diesen Statistiken die gleichen Definitionen von Migrationshintergründen zu benutzen; schon jetzt zeigen sich die Resultate von Mikrozensus und Sozialerhebung als schwer vergleichbar, weil hier grundsätzlich andere definitorische Ansätze gewählt wurden. Langfristig ist ein Abbau von ethnischen Ungleichbehandlungen, wie ihn das AGG vorschreibt, nur auf der Grundlage eines zuverlässigen ethnic monitoring zu erreichen.<sup>23</sup>

### **3 Das Zusammenwirken von Gender und Migrationshintergrund**

Für die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten sollte sich aber auch ein konkretes weiteres Interesse am Thema Migrationshintergrund ergeben: Wirklich zufrieden mit den Fortschritten bei der Beteiligung von Frauen am universitären Wissenschaftsbetrieb kann man nur dann sein, wenn Frauen aller gesellschaftlichen Teilgruppen daran partizipieren können.

Deshalb lohnt es sich ein Blick auf die verfügbaren statischen Daten über die Beteiligung von Frauen mit Migrationshintergrund:<sup>24</sup>

In Abbildung 9 sind die Frauenanteile in verschiedenen Bevölkerungsgruppen dargestellt, wobei jeweils nach dem Migrationshintergrund unterschieden wird (s. Klassifizierung aus Abbildung 7). Die Daten stammen aus dem Mikrozensus 2005 und aus der Hochschul-Personalstatistik 2005. Teilweise mussten die Teilfälle der Migrationsklassifizierung zusammengelegt werden, da sonst nicht genug Fallzahlen vertreten sind.

Zunächst sieht man, dass unter den Studierenden die Migrationshintergründe II und IV die höchsten Frauenanteile aufweisen, als die in Deutschland geborenen Personen mit Migrationshintergrund. Es ist auffällig, dass gerade in dieser Gruppe im weiteren Qualifizierungsverlauf die Frauenanteile abnehmen: Schon bei den DoktorandInnen weisen genau diese Fallgruppen den niedrigsten Frauenanteil auf, und dies setzt sich fort aus der im Mikrozensus ermittelten Berufsgruppe „Professoren und Forscher“. Dies macht deutlich, dass diese Fallgruppen erhöhte Aufmerksamkeit verdienen, wenn es um Fragen der Frauenförderung an Hochschulen geht, da hier Frauen offensichtlich mehr Schwierigkeiten haben, eine wissenschaftliche Karriere aufzunehmen.

---

21 Vgl. Isserstedt et al. (2007)

22 Beispielsweise in Nordrhein-Westfalen, vgl. Verordnung über die zur Verarbeitung zugelassenen Daten von Schülerinnen, Schülern und Eltern vom 14. Juni 2007, Systematische Sammlung aller Gesetze und Verordnungen SGV. NRW. 223

23 Vgl. hierzu Commission for Racial Equality (2003)

24 Vgl. Bakshi-Hamm (2007b)

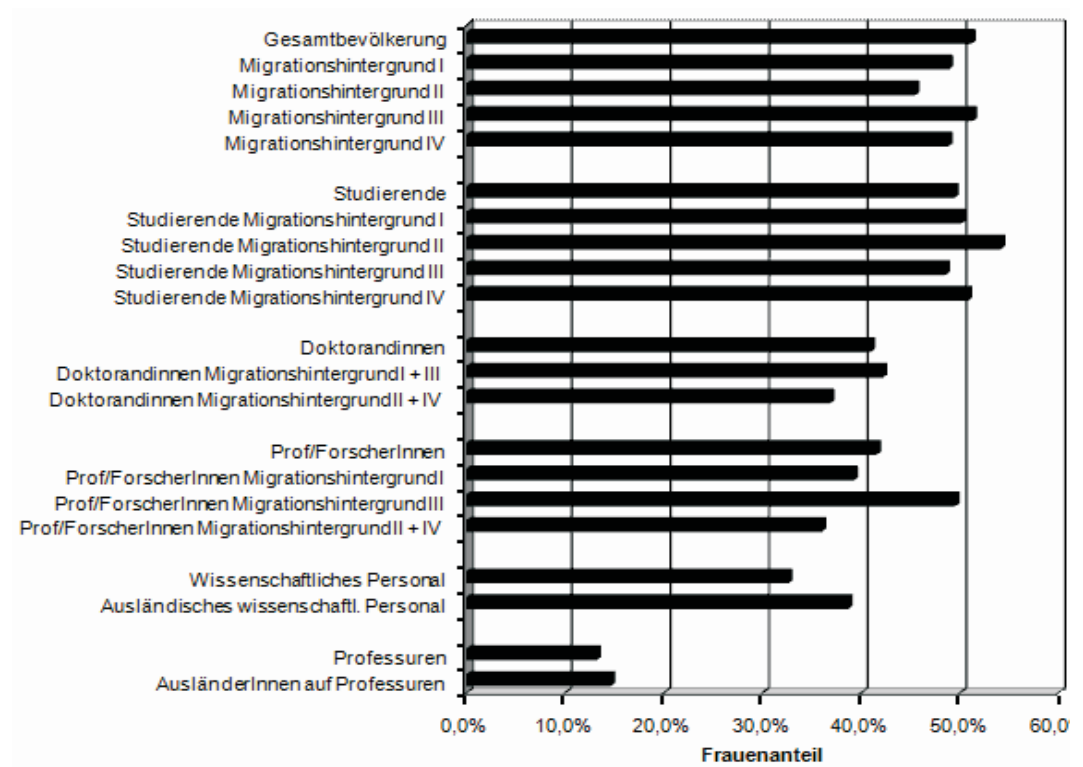


Abb. 9: Frauenanteile in verschiedenen Gruppen

Quelle: Statistisches Bundesamt (2005a) (Wissenschaftliches Personal und Professuren) und Mikrozensus 200520 (übrige Gruppen); vgl. Tabelle 2

Die beiden untersten Balkengruppen, „Wissenschaftliches Personal“ und „Professuren“ sind der Hochschul-Personalstatistik entnommen und deshalb wird hier nur das Merkmal „AusländerIn“ unterschieden. Pauschal betrachtet scheinen nach diesen Zahlen Ausländerinnen eher leichteren Zugang zu Hochschulstellen zu finden. Es ist aber auch hier zu vermuten, dass – wie in Abbildung 6 – ein genauer Blick auf die Herkunftsländer zeigen könnte, dass die Situation sehr stark vom Herkunftsland abhängt. Leider weist die veröffentlichte Hochschul-Personalstatistik keine gleichzeitige Aufschlüsselung nach Geschlecht und Herkunftsland auf.

In dieser Hinsicht ist die Studierendenstatistik etwas ausführlicher. In Abbildung 10 sieht man, dass die Frauenquote bei BildungsinländerInnen, die erfolgreich ein Studium an einer deutschen Hochschule absolviert haben, sehr stark vom Herkunftsland abhängt. Erkennbar niedrige Werte zeigen sich bei Studierenden mit türkischem und afrikanischem Hintergrund.

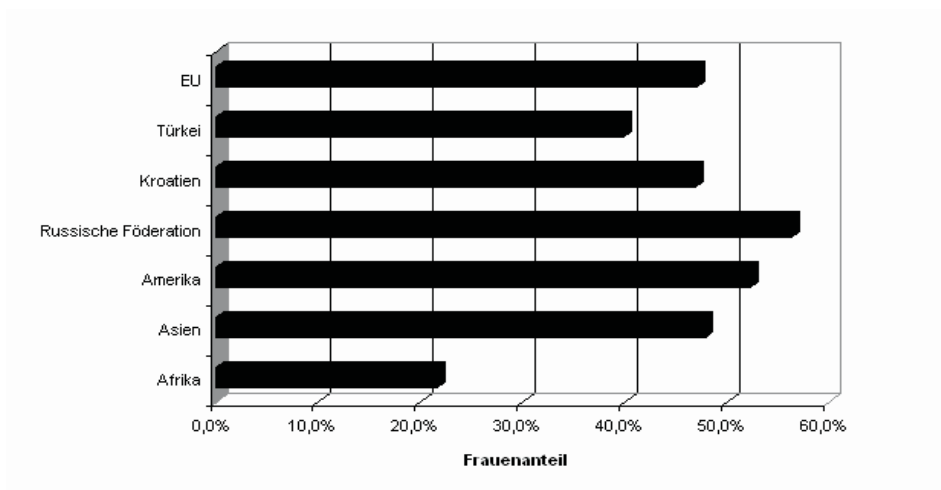


Abb. 10: AbsolventInnen – BildungsinländerInnen  
Quelle: Statistisches Bundesamt (2005b); vgl. Tabelle 3

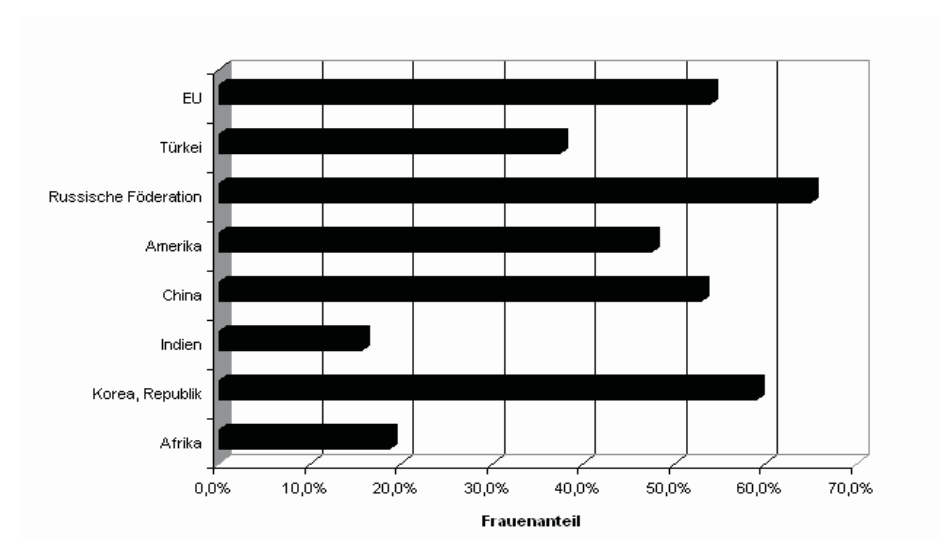


Abb. 11: AbsolventInnen – BildungsausländerInnen  
Quelle: Statistisches Bundesamt (2005b); vgl. Tabelle 4

Noch extremer sind die Unterschiede bei den BildungsausländerInnen, wie Abbildung 11 zeigt. Es ist sicherlich nicht leicht, die Ursachen für diese Herkunftsabhängigkeit zu verstehen. Allein die Zahlen für die drei am stärksten vertretenen asiatischen Länder werden noch bemerkenswerter wenn man



sie mit den Frauenquoten an Studierenden in ihren Herkunftsländern vergleicht: Für China war 2005 die Frauenquote an chinesischen Universitäten 47% (nach den Zahlen des UNESCO-Statistik-Instituts), in Deutschland die Frauenquote von chinesischen Absolventinnen 53%.<sup>25</sup> Für Inderinnen ist die entsprechende Quote in Indien 39% und in Deutschland nur knapp 16%. Für Koreanerinnen ergibt sich umgekehrt 37% in Korea und 59% in Deutschland.

Insgesamt zeigen schon die wenigen Befunde, die man aus den existierenden Statistiken ableiten kann, dass es eine Vielzahl von Herkunfts-Abhängigkeiten und Ungleichheiten für Frauen an deutschen Universitäten gibt. In einer Zeit der zunehmenden Internationalisierung ist es für die Gleichstellungsarbeit an den Hochschulen wichtig, diesen Aspekt zur Kenntnis zu nehmen.

Unbedingte Voraussetzung für genauere Einsicht in diesen Problemkreis, für Handlungsempfehlungen und überprüfbare Maßnahmen ist es, den Wissensstand über die Zusammenhänge von ethnischer Herkunft, Geschlecht und universitären Chancen genauer zu untersuchen. Dies bedeutet auch, dass in die offiziellen Hochschulstatistiken (sowohl der Studierenden als auch des Personals) mindestens der Migrationshintergrund durchgängig erfasst werden sollte – so wie das einige Bundesländer gerade für die Schulstatistiken einführen.

Die genderrelevanten Fragen des Migrationshintergrundes zu berücksichtigen, wird für Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte zunehmend Bedeutung finden. Darüber hinaus wäre es wünschenswert, wenn alle Gleichstellungsarbeit sich immer weiter an einem umfassenden Begriff der Chancengleichheit orientiert, um verschiedene benachteiligte Gruppen nicht in unterschiedlichem Maß zu fördern – schlimmstenfalls sogar gegeneinander auszuspielen –, sondern auf eine Verwirklichung der Diversity-Idee des gemeinsamen Nutzens aller vielfältigen menschlichen Potenziale hinzuarbeiten.

## Literatur

- Bakshi-Hamm, P. (2007a): Gleichbehandlung, Migration und Statistik, Migration und Soziale Arbeit, Oktober 2007, Juventa Verlag, Weinheim
- Bakshi-Hamm, P. (2007b): Network on Ethnicity and Women Scientists: German National Report, to be published, Europäische Kommission, Brüssel
- Commission for Racial Equality (2002): Ethnic Monitoring: A Guide for Public Authorities, London ISBN 1-85442-434-3
- Costas, I., Roß, B. (2001): Fächerwahlen und Karrieren der ersten Frauen an Universitäten in Deutschland, Informationen zum Forschungsprojekt Kontinuität und Diskontinuität in der geschlechtlichen Normierung von Studienfächern, wissenschaftlichen Arbeitsgebieten und Karrieren in den Professionen. Soziologisches Seminar der Universität Göttingen, <http://www.data-quest.de/pionierinnen> (Zugriffsdatum 20.09.2007)
- DAAD (2007): Wissenschaft weltoffen, Tabelle 1.1.2., Ausländische Studierende, Bildungsausländer, Bildungsinländer 1975 bis 2006, <http://www.wissenschaft-weltoffen.de/daten/1/1/2>, (Zugriffsdatum 20.09.2007)
- European Commission Directorate-General for Research (2006): Women and Science, Statistics and Indicators, She Figures 2006, Luxemburg: Office for Official Publications of the European Communities, ISBN 92-79-01566-4

25 Zahlen ermittelt über die Custom Tables auf <http://stats.uis.unesco.org> (Zugriffsdatum 20.09.2007)

- Isserstedt, W., Middendorff, E., Fabian, G., Wolter, A. (2007): Die wirtschaftliche und soziale Lage der Studierenden in der Bundesrepublik Deutschland 2006, 18. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks durchgeführt durch HIS Hochschul-Informationssystem, herausgegeben vom Referat Öffentlichkeitsarbeit des Bundesministeriums für Bildung und Forschung, Bonn, Berlin
- Konsortium Bildungsberichterstattung (2006): Bildung in Deutschland: ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Bildung und Migration. Im Auftrag der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der BRD und des Bundesministeriums für Bildung und Forschung, Bielefeld, ISBN 3-7639-3535-5
- Lind, I. (2006): Kurzexpertise zum Themenfeld Frauen in Wissenschaft und Forschung im Auftrag der Robert Bosch Stiftung. CEWS, Bonn
- Mazón, P. (2001): Das akademische Bürgerrecht und die Zulassung von Frauen zu den deutschen Universitäten 1865-1914. In: Zentrum für transdisziplinäre Geschlechterstudien, Bulletin 23: Zur Geschichte des Frauenstudiums und Wissenschaftlerinnenkarrieren an deutschen Universitäten, S. 1-10.
- Statistisches Bundesamt (2005a): Bildung und Kultur: Personal an Hochschulen, Fachserie 11, Reihe 4.4, 2005, Wiesbaden
- Statistisches Bundesamt (2005b): Bildung und Kultur: Prüfungen an Hochschulen, Fachserie 11, Reihe 4.2, 2005, Wiesbaden
- Statistisches Bundesamt (2006a): Bildung im Zahlenspiegel 2006. Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt (2006b): Bevölkerung und Erwerbstätigkeit, Ausländische Bevölkerung, Fachserie 1, Reihe 2, 2006, Wiesbaden
- Statistisches Bundesamt (2006c): Qualitätsbericht Mikrozensus, 2006. Bonn.
- Statistisches Bundesamt (2007): Bevölkerung und Erwerbstätigkeit, Bevölkerung mit Migrationshintergrund – Ergebnisse des Mikrozensus 2005, Fachserie 1, Reihe 2.2, 2007. Wiesbaden

## **Zur Person**

*Parminder Bakshi-Hamm* ist Expertin für das Thema ‘race and gender’ im Zusammenhang mit Arbeitsmarktfragen. Sie stammt aus Indien, wo sie an der Universität von Delhi studierte, bevor sie mit einem Commonwealth-Stipendium zum Promotionsstudium an die University of Warwick in England ging. Dort legte sie außerdem einen MA-Abschluss im Fachgebiet ‘Industrial Relations’ ab und verfügt somit über einen interdisziplinären Hintergrund, der Literaturwissenschaft, Soziologie und Organisationslehre umfasst. In Großbritannien hat sie Regierungsbehörden und Wirtschaftsunternehmen bei Maßnahmen zur Herstellung von Chancengleichheit in ihren Organisationen beraten. Seit zwei Jahren beschäftigt sie sich mit der Situation von hochqualifizierten Migrantinnen in Deutschland, insbesondere im Hochschulbereich. Derzeit ist sie am Aufbau eines europaweiten Netzwerkes für Wissenschaftlerinnen mit Migrationshintergrund beteiligt.

**Tabellenanhang***Tabelle 1: Absolute Zahlen zu Menschen mit Migrationshintergrund.*

Diese Tabelle enthält – aufgeschlüsselt nach der Art des Migrationshintergrundes (s. Abbildung 7) – die aus dem Mikrozensus 2005 (s. Fußnote 20) entnommenen, auf die Gesamtbevölkerung extrapolierten absoluten Häufigkeiten von Bildungs- und Tätigkeitsmerkmalen (s. Fußnote 19), aus denen die Anteile in Abbildung 8 berechnet wurden. Der Eintrag / bedeutet, dass die betreffende Häufigkeit in der Mikrozensus-Zählung für eine statistisch zuverlässige Angabe zu niedrig war.

	Gesamt	Abitur	Hochschulabschluss	Studierende	DoktorandInnen	ForscherInnen	HochschulbeamtInnen
Alle	82.465.300	12.373.900	5.152.200	1.429.200	59.600	177.200	55.200
<b>Ohne Migrationshintergrund</b>	<b>67.133.100</b>	<b>10.041.300</b>	<b>4.261.700</b>	<b>1.091.500</b>	<b>39.700</b>	<b>141.500</b>	<b>51.900</b>
<b>Mit Migrationshintergrund</b>	<b>15.332.200</b>	<b>2.332.600</b>	<b>890.500</b>	<b>337.700</b>	<b>19.900</b>	<b>35.700</b>	<b>3.300</b>
darunter im Ausland geboren	10.399.000	1.984.900	810.600	232.900	16.600	27.200	/
<i>I</i>	5.571.300	1.166.000	516.800	163.600	13.900	18.500	/
<i>III</i>	4.827.700	818.900	293.800	69.300	2.700	8.700	/
darunter in Deutschland geboren	4.933.200	347.700	79.900	104.800	3.300	8.500	/
<i>II</i>	1.749.300	116.100	27.400	26.500	/	/	/
<i>IV</i>	3.183.900	231.600	52.500	78.300	/	/	/

*Tabelle 2: Absolute Zahlen für Frauen und Männer in verschiedenen Gruppen*

Diese Tabelle enthält – aufgeschlüsselt nach der Art des Migrationshintergrundes (s. Abbildung 7) – die aus dem Mikrozensus 2005 (s. Fußnote 20) bzw. der Hochschulpersonalstatistik (Statistisches Bundesamt (2005a)) entnommenen, auf die Gesamtbevölkerung extrapolierten absoluten Häufigkeiten von Frauen und Männern in verschiedenen Bildungs- und Tätigkeitsgruppen. Diese Zahlen bilden die Grundlage für Abbildung 9.

	Frauen	Männer
Gesamtbevölkerung	42.126.800	40.338.500
Migrationshintergrund I	2.717.900	2.853.400
Migrationshintergrund II	794.000	955.300
Migrationshintergrund III	2.473.400	2.354.400
Migrationshintergrund IV	1.552.100	1.631.900
Studierende	705.900	723.300
Studierende Migrationshintergrund I	81.900	81.700
Studierende Migrationshintergrund II	14.400	12.200
Studierende Migrationshintergrund III	33.600	35.700
Studierende Migrationshintergrund IV	39.700	38.600
DoktorandInnen	24.400	35.300
DoktorandInnen Migrationshintergrund I + III	7.000	9.600
DoktorandInnen Migrationshintergrund II + IV	1.200	2.100
Prof/ForscherInnen	192.700	271.700
Prof/ForscherInnen Migrationshintergrund I	14.300	22.100
Prof/ForscherInnen Migrationshintergrund III	7.600	7.700
Prof/ForscherInnen Migrationshintergrund II + IV	3.000	5.300
Beamtete ForscherInnen	11.600	42.000
Beamtete ForscherInnen Migrationshintergrund I - IV	800	2.700
Wissenschaftliches Personal	59.820	124.019
Ausländisches wissenschaftl. Personal	6.641	10.550
Professuren	2.810	18.581
AusländerInnen auf Professuren	176	1.031

*Tabelle 3: Absolute Zahlen der von BildungsinländerInnen bestandenen Hochschulprüfungen*

Diese Tabelle enthält für einige wichtige Herkunfts-Länder/ -Ländergruppen die Zahlen der bestandenen Hochschul-Abschlussprüfungen von ausländischen Studierenden mit in Deutschland erworbener Hochschulzugangsberechtigung nach Statistisches Bundesamt (2005b). Diese Zahlen bilden die Grundlage für Abbildung 10.

	Frauen	Männer
EU	851	956
Türkei	535	806
Kroatien	173	195
Russische Föderation	84	65
Amerika	66	60
Asien	374	406
Afrika	34	123

*Tabelle 4: Absolute Zahlen der von BildungsausländerInnen bestandenen Hochschulprüfungen*

Diese Tabelle enthält für einige wichtige Herkunfts-Länder/ -Ländergruppen die Zahlen der bestandenen Hochschul-Abschlussprüfungen von ausländischen Studierenden mit im Ausland erworbener Hochschulzugangsberechtigung nach Statistisches Bundesamt (2005b). Diese Zahlen bilden die Grundlage für Abbildung 11.

	Frauen	Männer
EU	3.829	3.259
Türkei	775	1294
Russische Föderation	707	380
Amerika	599	660
China	1.212	1.078
Indien	125	669
Republik Korea	441	305
Afrika	353	1533