

# Herkunft macht Karriere (n)

Dr.'in Isabell Lisberg-Haag

05.11.2024



# Erster Tag an der Hochschule



Aufregung und Unsicherheit



Neugier und Entdeckerfreude



Fehlende Unterstützung



# Privilegien und Meritokratie

## Meritokratie - ein Trugschluss

Das Leistungsprinzip suggeriert, dass jeder den gleichen Erfolg haben kann, wenn er sich nur genug anstrengt. Doch unterschiedliche Startpositionen beeinflussen, wie weit wir kommen.

## Eigene Privilegien erkennen

Als weiße Frau, Erstakademikerin oder nicht behindert habe ich eine andere Situation als eine schwarze Frau. Der erste Schritt ist, diese Privilegien zu erkennen.

## Ungleiche Ausgangslage

Unsere soziale Herkunft, Hautfarbe, Behinderung und andere Faktoren beeinflussen unsere Chancen und Möglichkeiten. Das Leistungsprinzip verdeckt diese ungleichen Startbedingungen.



# Soziale Herkunft und Bildungschancen



## Elternhaus

Die soziale Herkunft und das Bildungsniveau der Eltern sind die wichtigsten Faktoren für die Benachteiligung der Kinder.



## Herkunft bestimmt Laufbahn

In Deutschland ist die Herkunft prägend für Bildungsentscheidungen und berufliches Fortkommen



## Abschluss schlägt Migrationserfahrung

Kinder mit Migrationsgeschichte aus Akademikerhaushalten haben bessere Bildungschancen als Kinder mit Migrationsgeschichte ohne hohen Bildungsabschluss der Eltern.

# Soziale Herkunft und Studium

## Bildungsexpansion

Trotz gesteigener Bildungsbeteiligung in den 1960/70er Jahren prägt die soziale Herkunft weiterhin den wissenschaftlichen Werdegang.

## Klassenspezifische Karrieren

Menschen aus unteren Sozialgruppen nehmen seltener ein Hochschulstudium auf, während für Oberschichten der akademische Weg selbstverständlich ist.

## Systemische und individuelle Faktoren

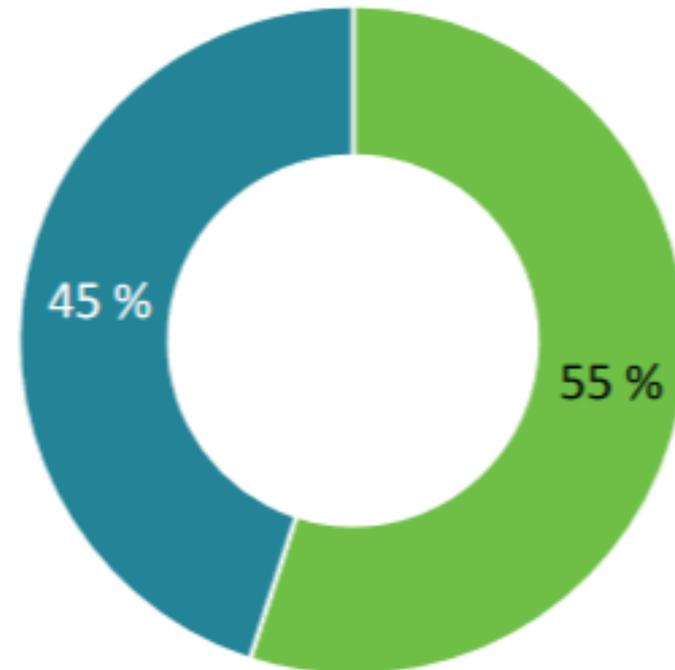
Es gibt verschiedene Erklärungsansätze für die fehlende Vielfalt in der Wissenschaft - sowohl individuelle als auch systemische.



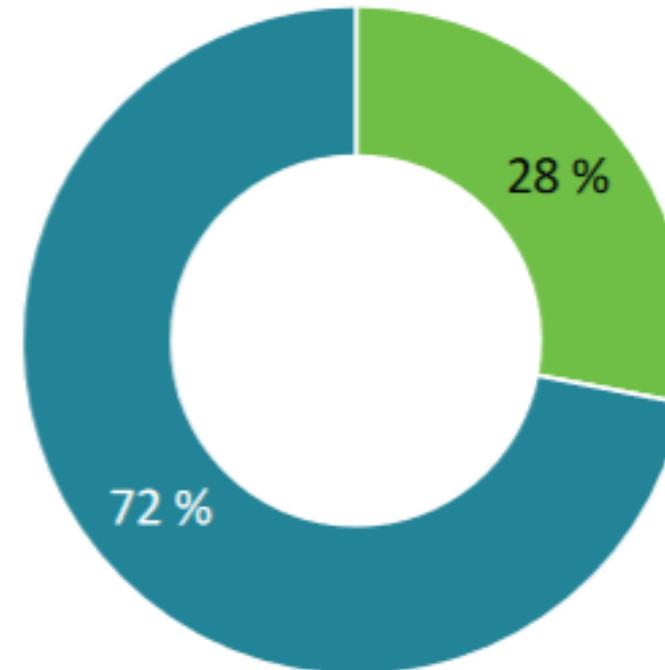
Abb. 2: Sozialprofil von Studienanfänger\*innen<sup>1</sup> im Vergleich zur altersgleichen Gesamtbevölkerung<sup>2</sup> (2021)

**Studienanfänger\*innen aus akademischen Elternhäusern deutlich überrepräsentiert**

Sozialprofil der Studienanfänger\*innen

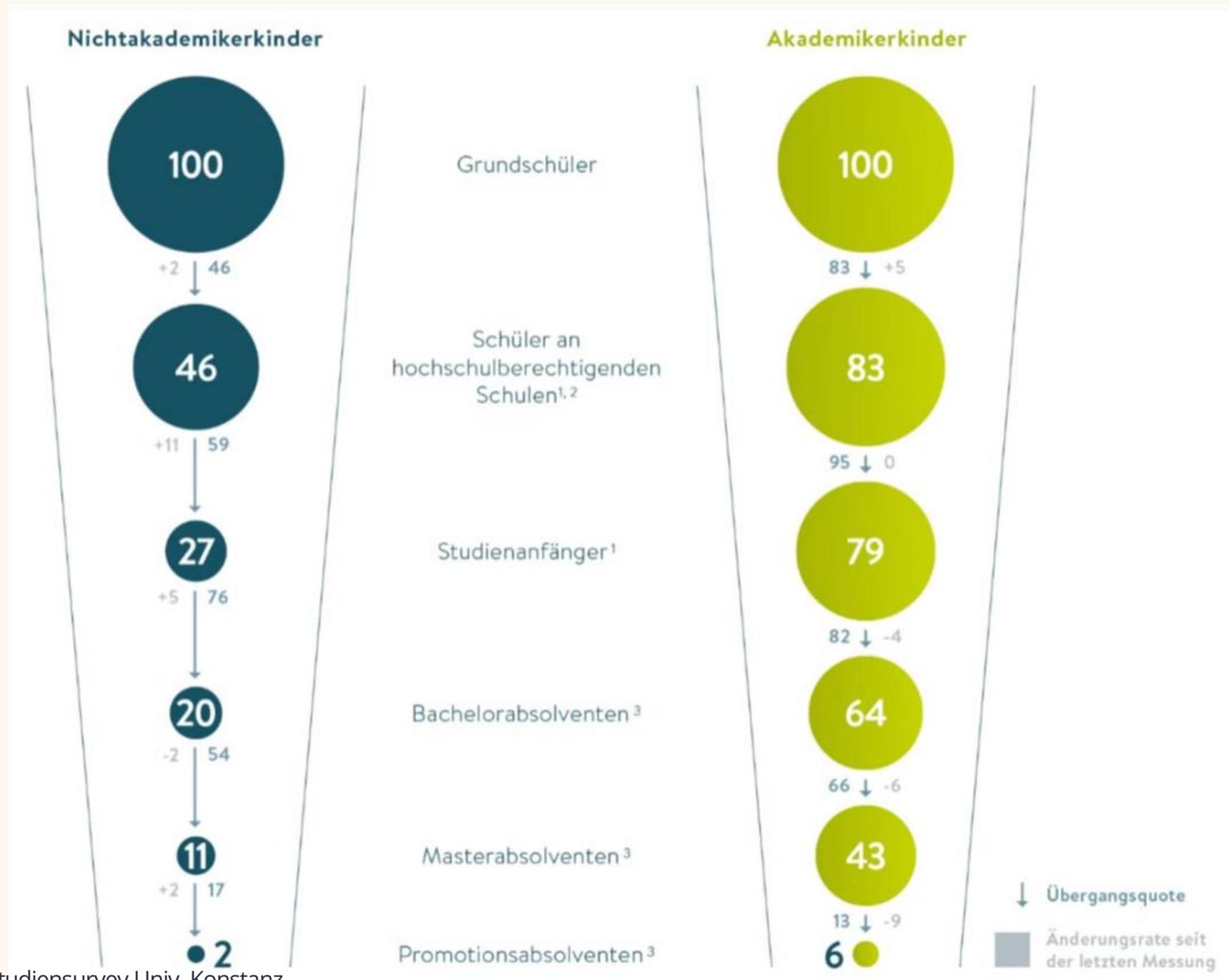


Sozialprofil der altersgleichen Gesamtbevölkerung

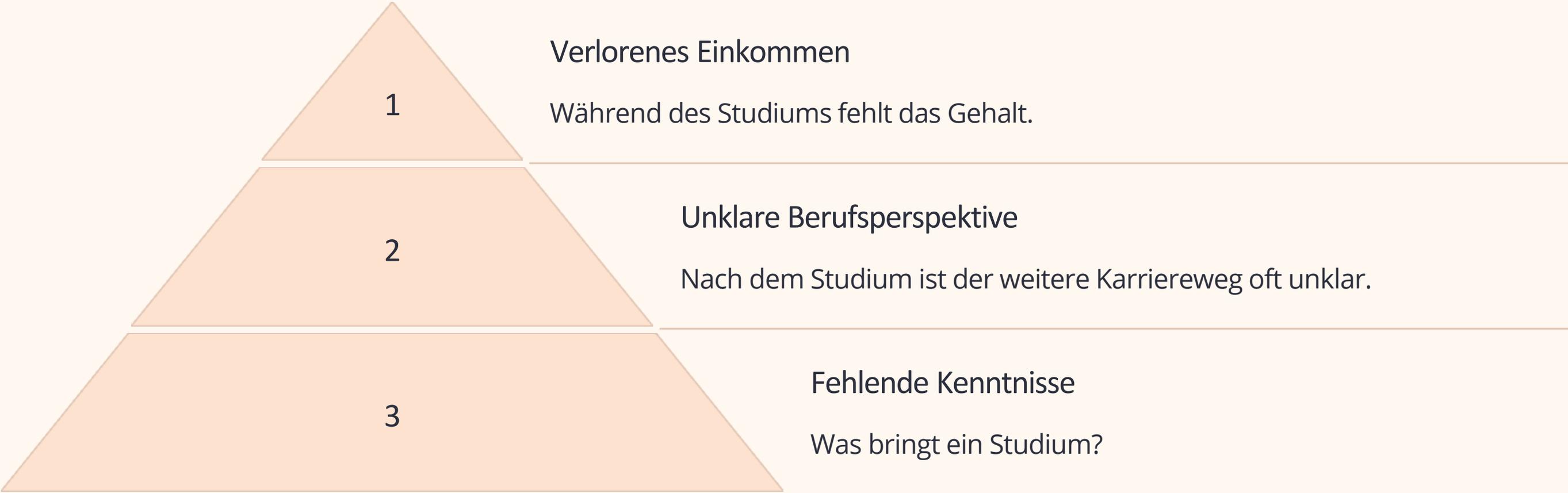


- Aus akademischen Elternhäusern
- Aus nicht-akademischen Elternhäusern

# Soziale Herkunft und Bildungschancen



# Kosten-Nutzen-Rechnung





# Der bildungsbürgerliche Habitus



## Kulturelles Kapital

Wissen über Kunst, Literatur und Geschichte öffnet Türen. Es erleichtert den Zugang zu höherer Bildung.



## Soziales Kapital

Kontakte in akademischen Kreisen bieten Vorteile. Sie ermöglichen Zugang zu Informationen und Chancen.



## Sprachlicher Code

Die Beherrschung der "Bildungssprache" ist entscheidend. Sie beeinflusst den Erfolg in Bildung und Beruf.



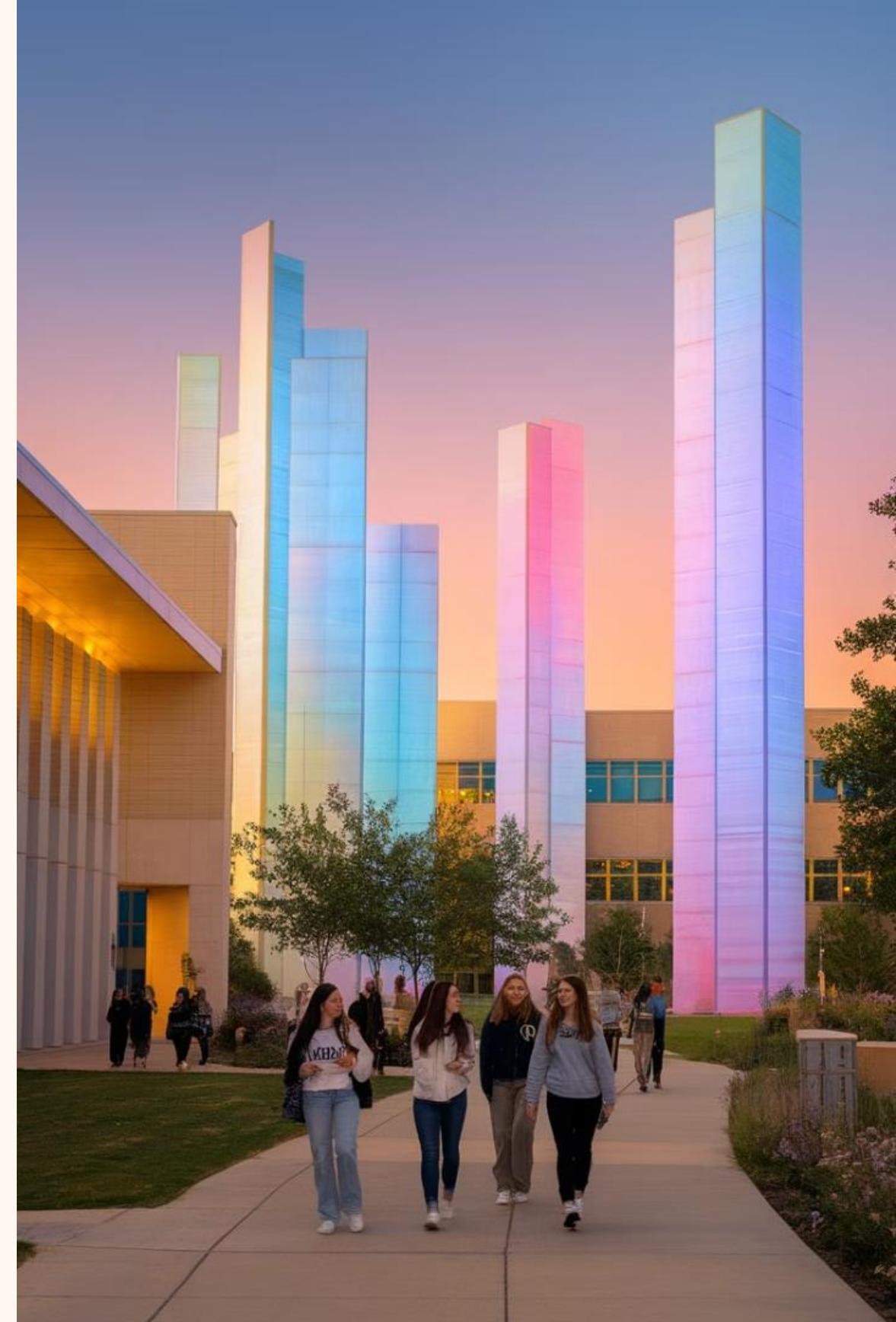
## Selbstverständnis

Ein akademisches Selbstbild fördert Ambitionen. Es stärkt das Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten.

# SHK-Stellen für Studierende der 1. Generation

- Für BA-Studierende FirstGen
- Tandem-Bewerbung mit Professor\*in
- Früher Kontakt mit Universität/Lehrstuhl ....

Seit 2018 haben 50 Personen solche SHK-Stellen angetreten.





# Mentoring Programm der Universität zu Köln

## 1 Einzigartiges Programm

Bundesweit einzigartiges Mentoring Programm für Promovierende der ersten Generation seit 2018

## 3 Geschützter Raum

Möglichkeit, über Unsicherheiten, Fremdheitsgefühle und das Verhältnis zur Familie zu sprechen.

## 2 Mentoring-Beziehung

Begleitung durch ein\*e promovierte Mentor\*in - ebenfalls Erstakademiker\*in

## 4 Heterogene Gruppe

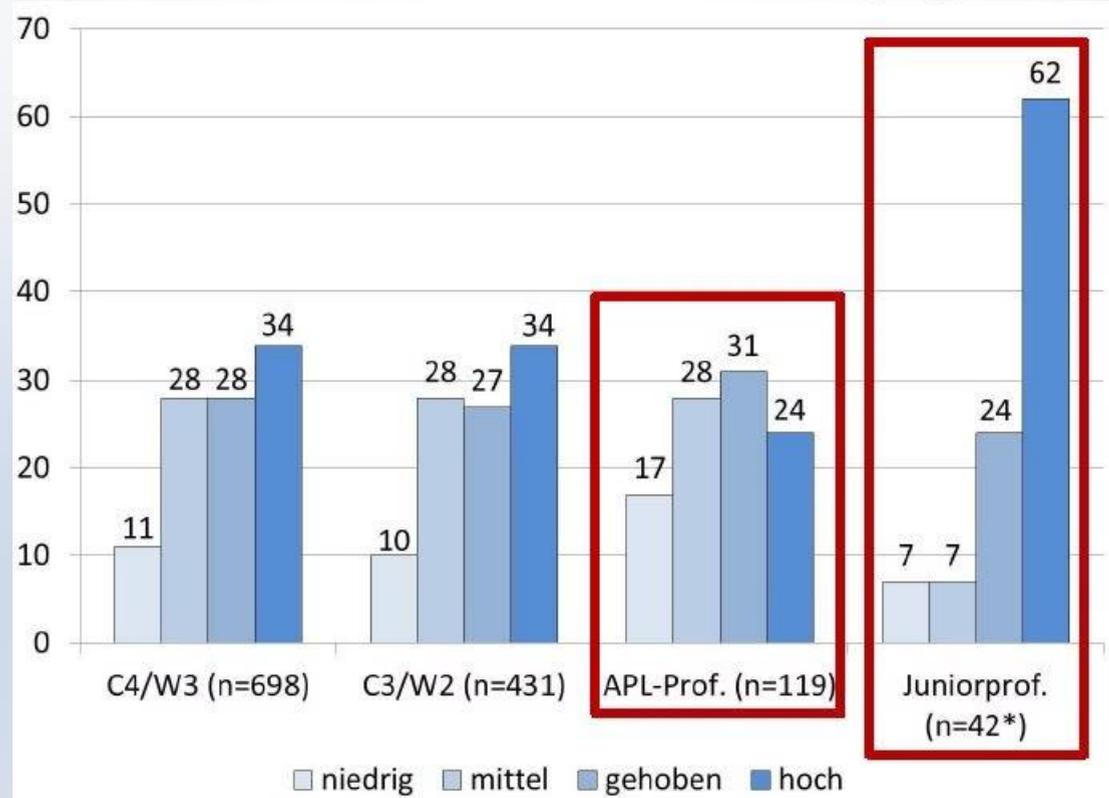
Erstakademiker\*innen sind nicht homogen - einige haben ihren Platz gefunden, andere stoßen auf ungeschriebene Regeln

# Vorbilder

Die soziale Vielfalt in der Professorinnen- und Professorenschaft ist begrenzt. Viele Wissenschaftler\*innen kommen aus privilegierten Familien.



Abb. 4: Status der Professur und soziale Herkunftsgruppen in %



*Keine signifikanten Geschlechterunterschiede*

Juniorprofessur und soziale Herkunft

7%

niedrige/mittlere Herkunft

86%

höchste/gehobene  
Herkunft

# Wissenschaftskarrieren

## Gerader Bildungsweg

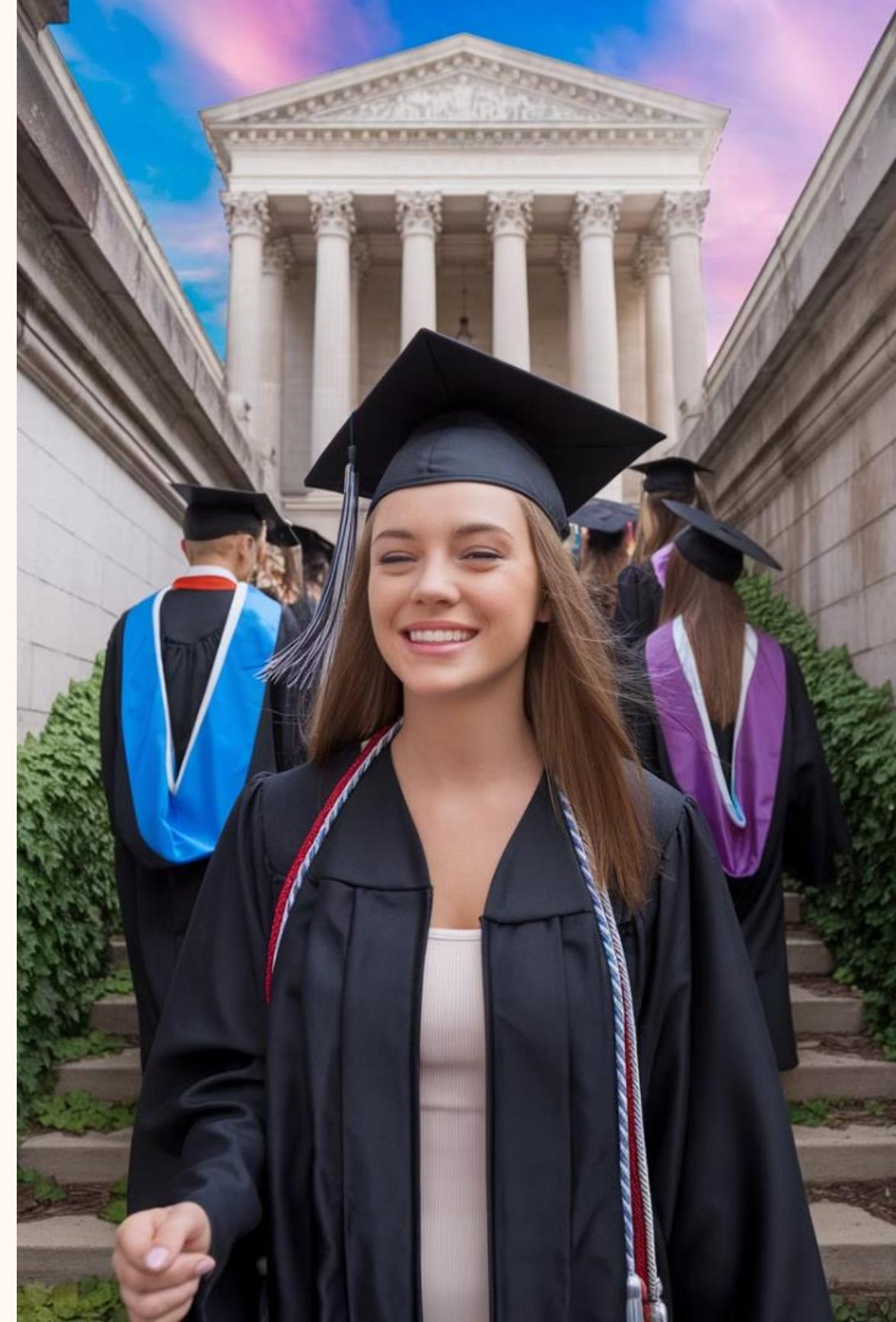
Wissenschaftler\*innen weisen stärker als früher einen geraden Bildungsweg auf, am besten verknüpft mit Auslandsaufenthalten an renommierten Universitäten.

## Akademisch geprägte Menschen im Vorteil

Akademisch Geprägte profitieren von diesem Trend, da sie bereits Kenntnisse im akademischen Feld haben und die notwendigen Netzwerke mitbringen.

## Zunehmende Normierung

Wissenschaftskarrieren werden immer normierter, was Akademikerkinder begünstigt.



gehoben/hoch	Fächergruppenrangfolge	niedrig/mittel
79%	Rechtswissenschaft, Jura	21%
72%	Humanmedizin/Gesundheitswissenschaften	28%
68%	Sport	32%
66%	Kunst, Musik	34%
62%	Ingenieurwissenschaften	38%
61%	Sprach- und Kulturwissenschaften	39%
59%	Mathematik, Naturwissenschaften	41%
57%	Wirtschaftswissenschaften	43%
56%	Sozial- und Politikwissenschaften	44%
54%	Psychologie/ <u>Erziehungswiss./Sonderpäd.</u>	46%
40%	Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften	60%

Diese Professor\*innen entscheiden über den Karriereweg des wissenschaftlichen Nachwuchses

# Doppelter Nachteil



## Mangelndes Selbstvertrauen

First-Gen-Studentinnen unterschätzen oft ihre Fähigkeiten und ihr Potenzial.



## Stereotyp-Bedrohung

Sie verinnerlichen möglicherweise negative Stereotypen über ihr Geschlecht und ihren akademischen Hintergrund.



## Impostor Syndrom

Sie haben vielleicht das Gefühl, dass sie nicht dazugehören oder es nicht verdienen, eine höhere Bildung zu erhalten.

Diese Faktoren tragen dazu bei, dass weibliche Studierende der ersten Generation auf ihrem akademischen Weg unverhältnismäßig großen Herausforderungen und Nachteilen gegenüberstehen

**Bauer, C.; Job, V. (2024): Double disadvantage: Female first-generation-students think of themselves as least talented, contributing to disproportionate disadvantage**

# Selbstzweifel haben einen Namen

Negatives Selbstbild wirkt sich negativ auf ihr Studium aus, da sie sich anspruchsvolle Aufgaben nicht zutrauen

33%

Nur jede dritte Person wählte eine leichte Aufgabe.

50%

Jede zweite Frau aus nicht-akademischer Familie wählte eine leichte Aufgabe.



**Bauer, C.; Job, V. (2024): Double disadvantage: Female first-generation-students think of themselves as least talented, contributing to disproportionate disadvantage**



# Pierre Bourdieu



## Unbewusste Muster Muster

Der Habitus umfasst unbewusste Denk-, Bewertungs- und Verhaltensweisen, die in der Kindheit und Umgebung geprägt werden.



## Konkurrenz-kampf

Bei der Besetzung von Spitzenpositionen zählt der Habitus oft mehr als reine Leistung.



## Soziale Herkunft

Der Habitus wird durch die soziale Umgebung, in der wir aufwachsen, stark beeinflusst.

# Treppenstufenaufstieg statt Karriereplan

1

Motivation

Warum habe ich mich für diesen Weg entschieden?

---

2

Ermutigung

Eine Bezugsperson aus einem anderen Milieu hat mich unterstützt.

---

3

Reaktionen

Irritation, Distanzierung, Verleugnung, Mikro-Aggressionen von den "Etablierten".

---

4

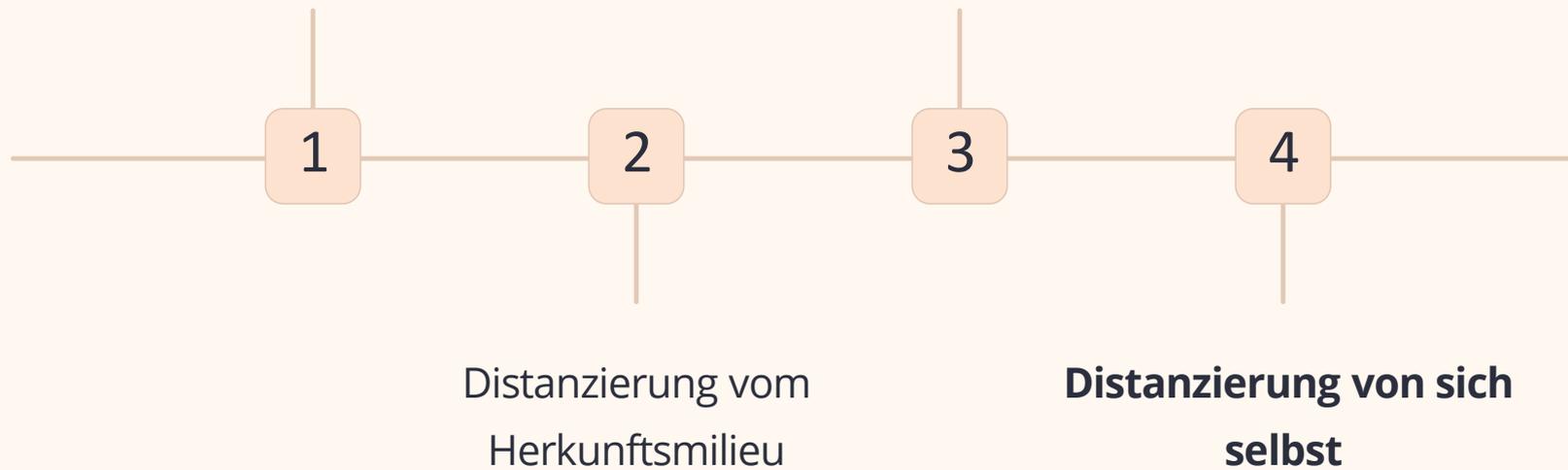
Selbstzweifel

Ich fürchte, andere könnten mich als Hochstapler entlarven -  
Impostor

# Veränderung

Notwendigkeitsdenken -  
Entwicklungsdenken

Infragestellen des erlernten  
Weltbilds



## Aufsteiger\*innen haben:

Kreativität

Spontanität

Bindeglied sein  
zwischen Wiss.  
und nicht  
akademischer  
Welt

Empathie

interkulturelle  
kommunikation

viel  
Selbstreflexion

wertvolles  
Wissen für  
Relevanz

Selbstständigkeit

zwischen  
den Welten  
vermitteln

eigene  
Netzwerkbildung

Beständigkeit

Bodenständigkeit

Durchsetzungskraft

Durchhalten

Integrität

Dankbarkeit und  
Wertschätzung

Authentizität

Quelle: Biographiearbeit  
Workshop Erstakademiker\*innen  
Isabell Lisberg-Haag



# FirstGen haben

- Hohe Eigenmotivation
- Code Switching
- Starker intrinsischer Drive
- Ausgeprägte Loyalität
- Resilienz
- Selbstständigkeit

BCG (2023). [Das schlummernde Potenzial der "First-Generation Professionals": Herausforderungen von FirstGen-Professionals und Wege, ihr volles Potential auszuschöpfen.](#)

# Erste Schritte ...

Überprüfen Sie Ihren Habitus

Reflektieren Sie Ihre Stereotypen  
Stereotypen

Fehlende Souveränität – warum?

Kein individueller  
"Nachteilsausgleich"

Achten Sie auf Ihre Sprache

Teilen Sie informelles Wissen

Betrachten Sie Ihren  
Verantwortungsbereich systemisch  
systemisch

Zeigen Sie Sensibilität

Sprechen Sie über das Thema

Vernetzen Sie sich

Fördern Sie Mentoring